



WERKGEVERSVERENIGING  
ZORG EN WELZIJN



GESPREKSLEIDRAAD (ON)GEKEND TEAMTALENT

# INHOUDSOPGAVE

## Aanleiding

De pilot (On)gekend  
teamtalent

Waarom dit filmpje?

## Tips om het gesprek aan te gaan

Klik op  
de  
button

Maak ontwikkelingen  
inzichtelijk

Met welke thema's  
aan de slag

Omgaan met  
weerstand

Help ideeën te  
realiseren

Gespreksmethodiek  
en

Voorbeeldvragen  
Anders  
werven/opleiden

Voorbeeldvragen  
inzet van informele  
zorg

Voorbeeldvragen  
inzet van  
technologie

## Meer weten?

Bronnen van  
verlichting

Inspiratiepagina

Link naar filmpje

Volgende

# DE PILOT (ON)GEKEND TEAMTALENT (1)



Krapte op de arbeidsmarkt dwingt tot kritisch nadenken over hoe de schaarse beschikbare capaciteit in te zetten. Daarnaast wordt door technologische en sociale innovaties steeds meer verwacht van de inzetbaarheid en flexibiliteit van onze medewerkers.

Om bij te dragen aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en een leven lang ontwikkelen te stimuleren, is het voor organisaties allereerst belangrijk te weten in welke richting werk zich ontwikkelt.

Vervolgens is de vraag hoe werkgevers in Zorg en Welzijn medewerkers kunnen laten meebewegen naar de taken van de toekomst. In de pilot (On)gekend teamtalent zijn we met deze vragen aan de slag gegaan.

Volgende

# DE PILOT (ON)GEKEND TEAMTALENT (2)



Zorggroep ENA, 's Heeren Loo en Vidente zijn samen met WZW in september 2021 de pilot (On)gekend teamtalent gestart. In een later stadium is ook Zinzia aangehaakt.

Het project (On)gekend teamtalent had als doel op taakniveau - met behulp van de evidence based Taken van de Toekomst-aanpak - inzichtelijk te maken hoe de zorg veranderd.

Vervolgens is samen met medewerkers gekeken hoe de zorg van de toekomst het beste ingevuld kan worden op een financieel verantwoorde manier die aansluit bij de behoefte van de bewoners én de medewerkers en welke skills hiervoor nodig zijn.

Terug naar  
inhoudsopgave

Volgende

# WAAROM DIT FILMPJE? (1)

De pilot (On)gekend teamtalent laat een aantal dingen zien:

- Medewerkers hopen dat de ervaren personeelskrapte tijdelijk is: “Als jullie nu gewoon genoeg nieuwe mensen aannemen, kunnen wij ons werk goed blijven doen.”
- Medewerkers hebben geen helder beeld over hoe de zorg gaat veranderen en wat dit betekent voor hun werk. Vanuit de beste intentie leveren medewerkers regelmatig meer zorg dan gevraagd wordt vanuit persoonsvolgende zorg én dan vergoed wordt vanuit de zorgzwaartepakketten.
- Medewerkers vinden het fijn om betrokken te worden bij het nadenken over het anders inrichten van de zorg.

Volgende

# WAAROM DIT FILMPJE? (2)

Dit filmpje is bedoeld om bij medewerkers het **besef te creëren** dat de personeelskrapte niet wordt veroorzaakt door beleid van de organisatie, maar een blijvend fenomeen is.

Het filmpje **daagt medewerkers uit** na te denken over het anders organiseren van de zorg op een meer duurzame manier. Duurzaam in de zin van aansluitend bij de behoefte van de bewoners, betaalbaar en op een prettige manier uitvoerbaar voor de medewerkers.

Dit filmpje biedt **input voor een gesprek** hierover tussen leidinggevenden en zorgmedewerkers.

Terug naar  
inhoudsopgave

Volgende

# GESPREKSTIP 1: MAAK ONTWIKKELING INZICHTELIJK

Om na te kunnen denken over het anders inrichten van zorg, moeten medewerkers zicht hebben op de veranderingen die hen te wachten staan. In het filmpje schetsen we kort de grote verandering van langer thuis wonen, maar we gaan niet in op de details. Iedere organisatie maakt immers eigen keuzes over wat deze veranderingen betekenen voor de te leveren zorg.

We gaan ervan uit dat in jullie organisatie al ideeën bestaan over de te leveren zorg van de toekomst:

- Deel deze ideeën over de zorg van de toekomst met de zorgmedewerkers.
- Leg uit waarom deze keuzes gemaakt zijn.
- Voorkom dat de plannen al helemaal dichtgetimmerd zijn.
- Betrek zorgmedewerkers bij het invullen van de details. Zij zijn de experts op de werkvloer.

Terug naar  
inhoudsopgave

Volgende

## Voorbeeld:

Als organisatie willen we meer gebruik maken van informele zorg.

Leg uit waarom dit nodig is.

Bekijk dan samen met de medewerkers hoe informele zorg ingezet kan worden.

# GESPREKSTIP 2: KEUZE VAN THEMA'S

Het filmpje geeft vier voorbeelden van experimenten om zorg toekomstbestendig te organiseren:

1. Taken anders verdelen: de Zorgrunners
2. Inzet van technologie: Zorgrobot Sara
3. Anders opleiden: Anders kijken naar al opgedane kennis en ervaring
4. Inzet van informele zorg

Voor de keuze van thema's om te bespreken zijn verschillende opties:

- **Ga kort op alle thema's in:** Dit werkt prima om mensen kennis te laten maken met anders organiseren van de zorg. De ervaring leert dat er dan wel vaak te weinig tijd is om meer concreet met ideeën te komen.
- **Kies (per keer) één van de vier thema's uit het filmpje:** Je kunt kiezen voor bepaalde thema's die aansluiten bij de ontwikkelingen in jullie organisatie. Leg uit wat de link is en hoe deze ontwikkeling eruitziet.
- **Sluit aan bij het enthousiasme van het team:** Door welk thema zijn medewerkers geïnspireerd? En hoe zou dat ingezet worden in de eigen organisatie?

[Terug naar inhoudsopgave](#)

[Volgende](#)



# GESPREKSTIP 3: OMGAAN MET WEERSTAND

Het filmpje laat zien dat niet iedereen (direct) enthousiast is over een bepaald experiment. Dat is heel normaal.

- Neem twijfels serieus.
- Vraag door waarom medewerkers iets niet zien zitten.
- Denk met elkaar na over een oplossing om twijfels weg te nemen.
- Bedenk samen wat iemand nodig heeft om het toch eens uit te proberen.

Niet iedereen is hetzelfde. Respecteer dat en dwing dus ook niet dat iedereen alles moet uitproberen. Biedt ook ruimte voor mensen die iets willen uitproberen.

[Terug naar  
inhoudsopgave](#)

[Volgende](#)

# GESPREKSTIP 4: HELP IDEEËN TE REALISEREN



Voorkom dat ideeën die bedacht zijn geen opvolging krijgen:

- Geef complimentjes over het actief meedenken over oplossingen. Leer medewerkers dat actief meedenken over het toekomstbestendig inrichten van zorg gewaardeerd wordt.
- Zet vragen door naar het management en ga actief achter antwoord aan.
- Leg ook goed uit als iets niet kan (kijk wel kritisch of dit een geldig argument is).
- Bied ruimte voor experimenten.
- Waak ook voor eigen aannames en invulling dat iets niet kan.

[Terug naar  
inhoudsopgave](#)

[Volgende](#)

# GESPREKSTIP 5: GESPREKSMETHODIEKEN

Het kan lastig zijn voor medewerkers om spontaan na te denken over het anders organiseren van hun dagelijks werk. Er zijn verschillende manieren om het gesprek op gang te brengen:

- Laat medewerkers aan de hand van een **knelpunt** zoeken naar een oplossing
- Laat medewerkers aan de hand van **stellingen** nadenken over oplossingen.

Voorbeelden van stellingen zijn:

- Iemand met niveau 2 of lager mag geen medicijnen uitdelen (bekwaam is bevoegd)
  - Persoonsgerichte zorg maakt dat we het alleen maar drukker krijgen (zorgen met de handen op de rug)
  - Mantelzorgers willen geen taken van ons over nemen
  - Welzijn van bewoners is belangrijker dan perfecte zorg
  - Aandacht van een robot is geen aandacht
- Laat medewerkers aan de hand van een **zorgvraag uit de praktijk** nadenken over oplossingen.
  - Breng zelf een **casus** in waar je medewerkers wilt stimuleren zelf tot een oplossing te komen.

Terug naar  
inhoudsopgave

Volgende

# VOORBEELDVRAGEN: ANDERS WERVEN EN OPLEIDEN

- Moet iedereen dezelfde kennis en vaardigheden hebben?
- Wat moet iedereen in ieder geval kunnen (Let op: onderbouw ook waarom iemand dat minimaal moet kunnen)?
- Wat roept anders werven en opleiden op bij gediplomeerde collega's?
- Welke kansen biedt de inzet van anders opgeleide collega's aan de gediplomeerde collega's?

Terug naar  
inhoudsopgave

Volgende

# VOORBEELDVRAGEN: INZET VAN INFORMELE ZORG

- Welke kansen biedt het gediplomeerde zorgmedewerkers om taken anders te verdelen?
- Hoe wordt informele zorg nu al betrokken bij werkzaamheden? Wat gaat goed en wat zou beter kunnen?
- Welke taken zouden prima door de informele zorg gedaan kunnen worden?
- Welke taken willen we absoluut niet door de informele zorg laten doen?

## Tip:

Kijk kritisch naar eisen die gehanteerd worden in de organisatie om een bepaalde handeling te mogen doen. Deze zijn vaak strenger dan inspectie voorschrijft (bekwaam is inzetbaar).

Kijk ook kritisch of een bepaalde taak wel gedaan moet worden. Sommige dingen die uit gewoonte worden gedaan dragen niet altijd bij aan het in de kracht zetten en houden van de bewoner.

Terug naar  
inhoudsopgave

Volgende

# VOORBEELDVRAGEN: INZET VAN TECHNOLOGIE

- Wat zijn taken die kunnen worden vervangen door technologie?
- Kan technologie ondersteunend werken bij een bepaalde taak?
- Wat roept de inzet van technologie? Zien medewerkers kansen of is er vooral weerstand? Waar zit de weerstand in?
- Zijn er goede voorbeelden waarbij de inzet van technologie werkt?
- Wat hebben medewerkers nodig om technologie in te kunnen/willen zetten?

Terug naar  
inhoudsopgave

Volgende

# BRONNEN VAN VERLICHTING



De voorbeelden in het filmpje zijn niet uitputtend. In de pilot (On)gekend teamtalent hebben we gekeken naar andere bronnen van verlichting die ingezet kunnen worden. Onder het kopje uitkomst werksessies vind je [hier](#) meer informatie deze bronnen van verlichting en hoe het nadenken over bronnen van verlichting kan worden ingezet.

Terug naar  
inhoudsopgave

Volgende

# INSPIRATIEPAGINA



Meer weten over de pilot (On)gekend teamtalent. Kijk op: <https://wzw.nl/projecten/pilot-ongekend-teamtalent/>

Hier vind je naast informatie over de pilot, diverse hand-outs, rapporten en methodieken om zelf aan de slag te gaan.

Of neem contact op met:

Jennifer de Boer, programmamanager Leven Lang Ontwikkelen

[j.deboer@wzw.nl](mailto:j.deboer@wzw.nl)

Terug naar  
inhoudsopgave