



**DUURZAAMHEIDSSTRATEGIE
SAMEN AAN Z
2023-2026**

SAMEN

Anders werken in de zorg

AAN Z

INHOUD

1.	Inleiding	2
2.	Aanbod Samen aan Z.....	3
3.	Duurzame verankering: waarom en hoe?	3
3.1	Traject: Veerkrachtig Starten (VS)	4
3.2	Traject: Leiden om te boeien en te binden (LBB)	5
3.3	Traject: Care2Adapt (C2A)	6
3.4	Traject: Team Champions Welzijn (TCW)	7
3.5	IT-platform en dashboard	8
3.6	Vragenlijsten	9
3.7	Activity trackers	10
3.8	Beslissingsboom omgevingsparameters.....	10
4.	Samenvatting.....	12
5.	Bijlage 1: Overzicht vragenlijsten	15

1. INLEIDING

Met deze duurzaamheidsstrategie willen we ervoor zorgen dat de producten en trajecten die ontwikkeld zijn binnen Samen aan Z ook na afloop van het project blijvend gebruikt kunnen worden.

Samen aan Z is een onderzoeksproject binnen het Interreg Vlaanderen-Nederland 2021–2027 programma. Het project loopt van mei 2023 tot april 2026 en richt zich op het versterken van het behoud van zorg- en welzijnsprofessionals door hun veerkracht te verhogen en hun innovatief vermogen te stimuleren. Binnen het project zijn vier trajecten en één applicatie ontwikkeld en geïmplementeerd binnen diverse zorg- en welzijnsorganisaties in Vlaanderen en Nederland.

Deze strategie beschrijft hoe de verschillende trajecten elkaar versterken en samen bijdragen aan een gedeeld doel: het welzijn van zorgmedewerkers en het creëren van werkbare werkomgevingen in de zorg.

Omdat Samen aan Z een samenwerking is tussen verschillende partners, elk met hun eigen expertise en toekomstplannen, vraagt de verduurzaming om een gerichte en doordachte aanpak. Bovendien loopt de projectfinanciering af na april 2026, waardoor we de verduurzaming op een andere manier moeten benaderen.

Daarom werken we in dit document een praktische en realistische strategie uit om de ontwikkelde producten en kennis te verduurzamen — zowel inhoudelijk als technisch — en zo de impact van Samen aan Z op lange termijn te bestendigen binnen de zorg- en welzijnssector.

Onze aanpak steunt op enkele kernprincipes:

- Modulariteit: elk product kan afzonderlijk of in combinatie worden ingezet, afhankelijk van de noden van de organisatie.
- Eigenaarschap: de verantwoordelijkheid ligt bij de partners die hun traject of product willen verderzetten.
- Ecosysteembenadering: alle onderdelen blijven verbonden binnen één gemeenschappelijk kader.
- Marktgerichtheid: het aanbod sluit aan bij de vraag en betaalbaarheid van zorgorganisaties.

Daarnaast maken we voor deze duurzaamheidsstrategie gebruik van het Business Model Canvas van Osterwalder om de meerwaarde van de ontwikkelde producten en trajecten op een heldere manier in kaart te brengen. Omdat de aanpak van verduurzaming per traject verschilt, lichten we voor elk traject enkel de bouwstenen toe die van toepassing zijn.

Voor meer info over het Business Model Canvas van Osterwalder, surf naar: [Het business model van Osterwalder | Vlaanderen.be](https://www.vlaanderen.be/nl/interreg-vlaanderen-nederland/onderzoek-en-innovatie/het-business-model-van-osterwalder)

2. AANBOD SAMEN AAN Z

Samen aan Z heeft een breed aanbod ontwikkeld dat zorgorganisaties ondersteunt in het aantrekken, motiveren en behouden van medewerkers. Elk traject vertrekt vanuit een andere invalshoek, zodat zowel leidinggevenden, teams, nieuwe medewerkers als organisaties versterkt kunnen worden:

- **Leiden om te boeien en te binden (LBB):** Een ontwikkelingstraject voor leidinggevenden waarin ze kunnen exploreren hoe het leiderschap een positieve invloed kan hebben op de intentie van medewerkers om te blijven.
- **Team Champions Welzijn (TCW):** Een ontwikkelingstraject voor zorg- en welzijnsmedewerkers die in hun team een groeimotor willen zijn en willen bijdragen aan een positieve en gezonde werkomgeving.
- **Veerkrachtig Starten (VS):** Een ontwikkelingstraject voor nieuwe medewerkers waarin zij door ondersteuning en (h)erkenning van andere startende zorgverleners hun veerkracht kunnen verhogen. Zij worden hierbij mede begeleid door facilitators, medewerkers uit dezelfde zorgvoorziening die geen hiërarchische functie hebben.
- **Care2Adapt (C2A):** Een ontwikkelingstraject voor medewerkers om hen te versterken in het flexibel en toekomstgericht omgaan met en implementeren van veranderingen in de praktijk.

Daarnaast hebben we ook praktische instrumenten ontwikkeld/gebruikt die organisaties helpen bij het monitoren en opvolgen van welzijn en retentie:

- **Applicatie:** Een datacollectieplatform dat we ontwikkelden om resultaten en trends rond welzijn en retentie inzichtelijk te maken. Gebruikers kunnen er vragenlijsten opstellen, beheren en afnemen, en data uit activity trackers toevoegen.
 - **Vragenlijsten** helpen organisaties om noden, ervaringen en beleving van medewerkers in kaart te brengen.
 - **Activity tracker** geven medewerkers zonder extra inspanning inzicht in hun eigen vitaliteit en welzijn, via metingen van bijvoorbeeld hartritme, slaap of beweging.
- **Beslissingsboom omgevingsparamaters:** Richtlijnen die zorgpersoneel en beleidsmakers kunnen ondersteunen in het verbeteren van omgevingsparameters op de werkvloer zoals licht, geluid en temperatuur.

We moedigen organisaties aan om te investeren in een multidimensionele aanpak. Het behouden van medewerkers is een complex vraagstuk met veel onderliggende factoren. Interventies werken dus het best wanneer er op meerdere niveaus tegelijk wordt ingezet.

3. DUURZAME VERANKERING: WAAROM EN HOE?

Binnen Samen aan Z streven we naar een blijvende impact op het welzijn, de veerkracht en de inzetbaarheid van zorg- en welzijnsprofessionals. Om die impact te behouden na afloop van het project, beschrijven we hieronder per traject hoe de resultaten duurzaam beschikbaar zijn en waarom ze een meerwaarde vormen voor zorg- en welzijnsorganisaties.

3.1 Traject: Veerkrachtig Starten (VS)

Waarom dit traject een meerwaarde biedt

In het traject Veerkrachtig Starten ligt de focus op ervaringsgericht leren, simulaties en reflectie. Starters krijgen praktische handvatten om in door hen zelf als moeilijk ervaren situaties effectief te communiceren, feedback te geven en om te gaan met emotioneel of agressief gedrag van anderen. Het traject maakt zichtbaar dat zij niet alleen staan in deze uitdagingen. Deze ervaring kan bijdragen aan de keuze van starters om binnen de organisatie te blijven werken.

Hoe dit traject beschikbaar blijft

Het traject werd ontwikkeld door Karel de Grote Hogeschool Antwerpen. Zorg- en welzijnsorganisaties kunnen ervoor kiezen om het traject zelfstandig te implementeren binnen hun werking of kunnen beroep doen op het ondersteunend aanbod van Karel de Grote Hogeschool Antwerpen.

1. Zelfstandig aan de slag

Organisaties die het traject zelf willen implementeren, kunnen gebruikmaken van de uitgebreide handleidingen en materialen die stap voor stap toelichten hoe het programma kan worden geïntegreerd in de eigen werking. Alle informatie en ondersteunende documenten zijn beschikbaar via deze [webpagina](#). Graag verwijzen we hierbij ook naar het algemene [implementatieplan](#) van Samen aan Z.

2. Aanbod Karel de Grote Hogeschool Antwerpen

Karel de Grote Hogeschool Antwerpen biedt verschillende vormen van ondersteuning aan:

- **Facilitatoropleiding**

Met de facilitatoropleiding leren zorgmedewerkers nieuwe collega's te ondersteunen en hun veerkracht te versterken. Zorgmedewerkers ontwikkelen vaardigheden om starters te begeleiden, motiveren en ondersteunen tijdens de cruciale beginfase van hun loopbaan. De opleiding richt zich op zorgprofessionals met minstens twee jaar ervaring die geen hiërarchische functie hebben, maar wél een verbindende rol binnen het team vervullen. Deze medewerkers worden zo aanspreekpunt en begeleider in het groeiproces van nieuwe collega's.

- **Coachingtrajecten op maat**

Voor instellingen die hun onboarding-programma willen aanvullen met een focus op mentale veerkracht, biedt Karel de Grote Hogeschool Antwerpen coachingstrajecten op maat aan. Onder begeleiding van externe experts werken teams aan het versterken van de veerkracht van nieuwe zorgprofessionals en hun duurzame inzetbaarheid. Deze trajecten kunnen tijdelijk of structureel worden ingezet, afhankelijk van de noden van de organisatie.

Contact en verdere informatie

Wil je dit traject implementeren of meer weten over de praktische mogelijkheden en tarieven? Neem dan contact op met Karel de Grote Hogeschool Antwerpen (contact: Sophie Albrecht, sophie.albrecht@kdg.be).

De facilitatoropleidingen vinden regelmatig plaats en zijn toegankelijk via KdG Academy. Op deze [website](#) vind je steeds het meest recente overzicht van opleidingsdata en tarieven.

3.2 Traject: Leiden om te boeien en te binden (LBB)

Waarom dit traject een meerwaarde biedt

Het traject Leiden om te boeien en te binden exploreert samen met leidinggevenden hoe leiderschap een positieve invloed kan hebben op de intentie van medewerkers om te blijven. Het traject helpt leidinggevenden om vanuit meer zelfinzicht, zelfvertrouwen en bewust leiderschap stevig en authentiek in hun rol te staan, waardoor zij met meer maturiteit, veerkracht en plezier hun team en zichzelf kunnen laten groeien.

Hoe dit traject beschikbaar blijft

Het traject werd ontwikkeld door Fontys Mens & Gezondheid. Zorg- en welzijnsorganisaties kunnen ervoor kiezen om het traject zelfstandig te implementeren binnen hun werking of kunnen het traject laten uitvoeren door Fontys Mens & Gezondheid.

1. Zelfstandig aan de slag

Organisaties die het traject intern willen implementeren, kunnen gebruikmaken van de uitgebreide handleidingen en materialen die stap voor stap toelichten hoe het programma kan worden geïntegreerd in de eigen werking. Alle informatie en ondersteunende documenten zijn beschikbaar via deze [webpagina](#). Graag verwijzen we hierbij ook naar het algemene [implementatieplan](#) van Samen aan Z.

2. Aanbod Fontys Mens & Gezondheid

Organisaties kunnen het traject op aanvraag laten uitvoeren door Fontys Mens & Gezondheid. Samen bekijken jullie dan welke doelen en teams centraal staan, zodat het traject optimaal aansluit bij de werking van de organisatie. De sessies worden begeleid door ervaren facilitatoren die het traject hebben ontwikkeld, en kunnen aangepast worden in duur en vorm.

Contact en verdere informatie

Wil je dit traject implementeren of meer weten over de praktische mogelijkheden en tarieven? Neem dan contact op met Fontys Mens & Gezondheid (contact: Shaun Cardiff, s.cardiff@fontys.nl).

3.3 Traject: Care2Adapt (C2A)

Waarom dit traject een meerwaarde biedt

Het groeiende personeelstekort is een van de grootste uitdagingen waar de Vlaamse en Nederlandse zorgsectoren voor staan. Door vergrijzing, complexere en langdurige zorg neemt de vraag naar zorgprofessionals toe, terwijl het aantal beschikbare zorgmedewerkers afneemt. Innovaties zijn de sleutel tot de oplossing voor deze steeds groter wordende zorgnood en arbeidstekorten.

Hoe dit traject beschikbaar blijft

Het traject werd ontwikkeld door Care Innovation Center West-Brabant en Thomas More Kempen (Health & Care Network Kempen). Zorg- en welzijnsorganisaties kunnen ervoor kiezen om het traject zelfstandig te implementeren binnen hun werking of kunnen beroep doen op het ondersteunend aanbod van Care Innovation Center West-Brabant en Thomas More Kempen.

1. Zelfstandig aan de slag

Organisaties die het traject intern willen implementeren, kunnen gebruikmaken van de uitgebreide handleidingen en materialen die stap voor stap toelichten hoe het programma kan worden geïntegreerd in de eigen werking. Alle informatie en ondersteunende documenten zijn beschikbaar via de [website](#) en deze [webpagina](#). Graag verwijzen we hierbij ook naar het algemene [implementatieplan](#) van Samen aan Z.

2. Aanbod Care Innovation Center West-Brabant en Thomas More Kempen

Organisaties kunnen advies en vragen stellen aan het Care Innovation Center West-Brabant en Thomas More Kempen i.v.m. het Care2Adapt traject. Samen bekijkt men dan welke doelen en implementatietrajecten centraal staan, zodat het advies optimaal aansluit bij de werking van de organisatie.

Bovendien zal er een aanbod ontwikkeld worden van masterclasses en grensoverschrijdende inspiratiebezoeken waarop organisaties kunnen inschrijven. De sessies worden begeleid door ervaren trainers en coaches en kunnen aangepast worden in duur en vorm. Op deze manier kunnen organisaties inspiratie op doen in zowel Vlaanderen als Nederland. Men krijgt de kans om een netwerk uit te bouwen en kennis op te doen. Alle informatie over dit aanbod zal te vinden zijn op de [website](#).

Contact en verdere informatie

Wil je dit traject implementeren of meer weten over de praktische mogelijkheden en tarieven? Neem dan contact op met Care Innovation Center West-Brabant, Nederland (contact: Caroline Frencken, caroline@cic-westbrabant.nl) of Thomas More Kempen, België (Ellen Vanhoof, ellen.vanhoof@thomasmore.be).

3.4 Traject: Team Champions Welzijn (TCW)

Waarom dit traject een meerwaarde biedt

Binnen dit traject worden teamleden opgeleid tot Team Champion Welzijn (TCW): medewerkers die van binnenuit verandering en innovatie rond welzijn helpen vormgeven. Hoewel de rol per organisatie kan verschillen, omvat ze steeds een aantal kerntaken: het versterken van de eigen veerkracht en die van het team, het bewaken van een positieve en verbindende teamsfeer, en het stimuleren van open communicatie en psychologische veiligheid. Het traject biedt een grote meerwaarde omdat deelnemers meer autonomie ervaren om zelf actief aan hun veerkracht en werkplezier te werken. Het traject is intrinsiek motiverend en richt zich voornamelijk op het individuele en groepsniveau van het IGLO model. Daarmee vormt dit traject een waardevolle aanvulling op het traject *Leiden om te boeien en te binden*, dat inzet op het leidinggevend niveau, en op *Care2Adapt*, dat eerder op organisatieniveau werkt. We zien bovendien dat er momenteel minder rechtstreeks in het zorgpersoneel zelf wordt geïnvesteerd, terwijl zij net meer ondersteuning willen én nodig hebben. Zij staan immers onder grote druk.

Hoe dit traject beschikbaar blijft

Het traject werd ontwikkeld door Thomas More Antwerpen (Onderzoeksgroep Mens en Welzijn en Ontwerp en Technologie). Zorg- en welzijnsorganisaties kunnen ervoor kiezen om het traject zelfstandig te implementeren binnen hun werking of kunnen beroep doen op het ondersteunend aanbod van Thomas More Antwerpen.

1. Zelfstandig aan de slag

Organisaties die het traject intern willen implementeren, kunnen gebruikmaken van de uitgebreide handleidingen en materialen die stap voor stap toelichten hoe het programma kan worden geïntegreerd in de eigen werking. Alle informatie en ondersteunende documenten zijn beschikbaar via deze [webpagina](#). Graag verwijzen we hierbij ook naar het algemene [implementatieplan](#) van Samen aan Z.

2. Aanbod Thomas More Antwerpen

Thomas More Antwerpen organiseert een Team Champions Welzijn-traject voor zorginstellingen en zorgmedewerkers. Het traject start eind september 2026 en omvat zes opleidingsdagen. In dit traject worden zorgmedewerkers opgeleid om binnen hun team een groeimotor en aanspreekpunt te zijn rond welzijn. Gemotiveerde medewerkers met interesse in welzijn en persoonlijke ontwikkeling kunnen deelnemen. De opleidingsdata en tarieven kan je raadplegen op de website van Thomas More onder [permanente vorming](#).

Voor werkgevers is het waardevol om medewerkers te laten deelnemen, omdat dit

- een oprechte vorm van waardering toont en intrinsiek motiverend is;
- een wetenschappelijk onderbouwde aanpak biedt om het welzijn van medewerkers te versterken;

- bijdraagt aan duurzaam personeelsbehoud en lagere kosten door het verminderen van uitval door werkdruk of stress. Bovendien is het een toekomstgerichte investering die zich op verschillende niveaus terugbetaalt.

Daarnaast kunnen zorg- en welzijnsorganisaties ook een traject op aanvraag laten uitvoeren door Thomas More Onderzoeksgroep Mens en Welzijn. Samen bekijken jullie dan welke doelen en teams centraal staan, zodat het traject optimaal aansluit bij de werking van de organisatie. De sessies worden begeleid door ervaren trainers en coaches en kunnen aangepast worden in duur en vorm, afhankelijk van de noden en beschikbare budget.

Contact en verdere informatie

Wil je dit traject implementeren of meer weten over de praktische mogelijkheden en tarieven? Neem dan contact op met Thomas More Antwerpen (contact: Kaat Jansen, kaat.jansen@thomasmore.be).

3.5 IT-platform en dashboard

Waarom deze tool een meerwaarde biedt

Het IT-platform en dashboard die binnen Samen aan Z werden ontwikkeld, ondersteunen zorg- en welzijnsorganisaties bij het gestructureerd en AVG conform verzamelen, beheren en analyseren van data rond welzijn, veerkracht en retentie. Het platform brengt gegevens uit vragenlijsten, het Samen aan Z project en activity trackers (in dit geval Fitbit) samen in één beveiligde omgeving.

De meerwaarde ligt in het bieden van inzicht op verschillende niveaus, waarbij data standaard wordt geaggregeerd. Afhankelijk van de gebruikersrol en autorisatiestructuur krijgen gebruikers inzicht op individueel, team-, project- of organisatieniveau. Hierdoor worden privacy en vertrouwelijkheid gewaarborgd, terwijl organisaties toch onderbouwde inzichten verkrijgen voor beleids- en verbeteracties via een dashboard.

Het IT-platform is ingericht volgens het principe van dataminimalisatie: alleen noodzakelijke gegevens worden verwerkt en opgeslagen. Resultaten worden primair gepresenteerd in geaggregeerde vorm.

Hoe deze tool beschikbaar blijft

Het IT-platform wordt na afloop van het Samen aan Z-project duurzaam beschikbaar gehouden als zelfstandig inzetbaar SAAS-platform. Het beheer, onderhoud en de verdere doorontwikkeling worden centraal georganiseerd door Stormin.

Het platform is AVG-proof ontworpen, waarbij datastromen transparant en controleerbaar zijn ingericht. Gegevens worden uitsluitend verwerkt binnen de afgesproken doeleinden en blijven eigendom van de deelnemende organisatie en/of projectpartner.

Zorg- en welzijnsorganisaties kunnen de volledige applicatie afnemen via een licentiemodel, inclusief onderhoud en ondersteuning. Door deze aanpak blijft de continuïteit van de applicatie geborgd, onafhankelijk van financiering.

Het gebruik van het platform is geen vereiste om de inhoudelijke trajecten van Samen aan Z te implementeren. Organisaties kunnen de trajecten ook zelfstandig uitvoeren zonder gebruik te maken van het platform maar hebben dan niet de meerwaarde van de inzichten die het platform biedt en het gemak dat het platform biedt bij datacollectie. Daarnaast is het platform geschikt om breder te worden toegepast voor andere onderzoekstrajecten of datacollectie binnen zorg, welzijn en aanverwante sectoren, zonder afbreuk te doen aan privacy, dataveiligheid of eigenaarschap.

Contact en verdere informatie

Wil je gebruikmaken van het IT-platform en dashboard of meer weten over de praktische mogelijkheden en tarieven? Neem dan contact op met Stormin via info@storm-in.nl.

3.6 Vragenlijsten

Waarom vragenlijsten een meerwaarde bieden

Via de vragenlijsten die geselecteerd zijn voor Samen aan Z, krijg je waardevolle inzichten in de werkcontext, jobtevredenheid, welzijn op het werk en de intentie tot retentie van medewerkers. Door deze gegevens te verzamelen via de gevalideerde vragenlijsten, kan je patronen en aandachtspunten binnen het team of de organisatie in kaart brengen. Zodra die helder zijn, zijn gerichte acties mogelijk om het werkklimaat en het behoud van talent te verbeteren.

Welke vragenlijsten beschikbaar zijn

De selectie van de vragenlijsten gebeurde door Universiteit Antwerpen op basis van een uitgebreid literatuuronderzoek. Tabel 1 geeft een overzicht van deze vragenlijsten. De meeste vragenlijsten vallen onder copyright en moeten daarom aangekocht worden. Daarnaast bestaan er enkele vrij beschikbare, wetenschappelijk gevalideerde alternatieven, maar deze werden niet gebruikt in Samen aan Z. Voor een correcte interpretatie van de resultaten is domeinkennis vereist, of kan je gebruikmaken van de applicatie die de gegevens verwerkt en op een overzichtelijke manier presenteert.

[Overzicht vragenlijsten](#) – Zie ook [Bijlage 1](#) in dit document.

Contact en verdere informatie

- a. Wil je toegang tot de vragenlijsten of meer inzicht in de mogelijkheden en tarieven? Neem dan contact op met WORC@UAntwerpen.be. Voor meer info, contacteer het WORC-team (Workforce Management en Outcome Research in Care) van het Centre for Research and Innovation in Care (CRIC), Universiteit Antwerpen.
- b. Omdat de vragenlijsten uit Tabel 1 gevalideerd zijn, kunnen de items niet zomaar aangepast worden zonder dat de validiteit in het gedrang komt. Als je de vragenlijsten toch wilt wijzigen of extra meetmomenten wilt toevoegen, is het belangrijk dat de nodige domeinexpertise aanwezig is. Je kan hiervoor ook contact opnemen met WORC@UAntwerpen.be. Voor meer info, contacteer het WORC-team (Workforce Management en Outcome Research in Care) van het Centre for Research and Innovation in Care (CRIC), Universiteit Antwerpen.

3.7 Activity trackers

Waarom activity trackers een meerwaarde bieden

Om inzicht te krijgen in de gedrags- en fysiologische factoren die verband houden met welzijn, kan je gebruikmaken van activity trackers. Vooral wanneer meerdere teamleden de toestellen gebruiken, kunnen trends en patronen zichtbaar worden, zoals specifieke dagen of werkregimes die gepaard gaan met een hogere fysieke belasting of verstoringen van de nachtrust. Deze gegevens kunnen bovendien worden gecombineerd met de uitkomsten van vragenlijsten, wat een nog breder en diepgaander beeld van het welzijn oplevert.

Welke activity tracker gebruiken

Thomas More Onderzoeksgroep Mens en Welzijn en Mobilab & Care voerde het onderzoek met de activity trackers uit en koos hierbij voor de Fitbit charge 6 omwille van zijn comfort, prijs, kwaliteit van de data en toegankelijkheid van de gegevens via een automatische koppeling (API). Bovendien kan het toestel ook gebruikt worden met een clip zodat zorgmedewerkers de Fitbit op hun inform kunnen dragen wanneer het dragen van een horloge niet toegestaan is. Op dit moment is enkel deze Fitbit charge 6 geïntegreerd met de Samen aan Z applicatie.

Voor een correcte inzet van activity trackers in het kader van welzijn is domeinkennis vereist. De handleidingen van Samen aan Z (beschikbaar via deze [webpagina](#)) geven alvast meer achtergrondinformatie en de IT applicatie kan gegevens verwerken en op een overzichtelijke manier presenteren. Het is echter wel sterk aangeraden om daarnaast ook contactgegevens te voorzien van een professional met kennis van welzijn (en idealiter begrip van activity trackers) om gebruikers bij te staan wanneer zij vragen of zorgen hebben.

Contact en verdere informatie

Wil je meer weten over het gebruik van activity trackers voor welzijn? Neem dan contact op met Thomas More Onderzoeksgroep Mens en Welzijn en Mobilab & Care (contact: Nele De Witte, nele.dw@thomasmore.be).

3.8 Beslissingsboom omgevingsparameters

Waarom aandacht hebben voor omgevingsparameters een meerwaarde biedt

Omgevingsparameters (zoals licht, geluid, warmte en luchtkwaliteit) in zorgorganisaties dragen bij aan hoe medewerkers zich voelen. Het binnenklimaat kan effecten hebben op prestaties en op lichamelijk en psychologisch welzijn zowel op als naast het werk.

Hoe de beslissingsboom inzake omgevingsparameters beschikbaar blijft

De beslissingsboom en bijhorende adviezen rond binnenklimaat werden ontwikkeld door Thomas More Onderzoeksgroep Mens en Welzijn. Zorg- en welzijnsorganisaties kunnen rechtstreeks aan de slag met de beslissingsboom om verbeterpunten te identificeren en gerichte acties te ondernemen. Alle informatie en ondersteunende documenten zijn beschikbaar via [deze webpagina](#). Graag verwijzen we hierbij ook naar het algemene [implementatieplan](#) van Samen aan Z.

Contact en verdere informatie

Wil je meer weten over de richtlijnen inzake omgevingsfactoren en de beslissingsboom binnenklimaat? Neem dan contact op met Thomas More Onderzoeksgroep Mens en Welzijn (contact: Fien Buelens, fien.buelens@thomasmore.be).

4. SAMENVATTING

In onderstaande tabel geven we een overzicht van hoe elk traject en product binnen het Samen aan Z-aanbod duurzaam wordt verdergezet. Voor elk onderdeel wordt aangegeven wie verantwoordelijk is, op welke manier het aanbod beschikbaar blijft en wat de focus is.

Product/traject	Ontwikkelaar	Doel	Aanbod	Contact
Veerkrachtig starten	Onderzoekscentrum Zorg in Connectie, Karel de Grote Hogeschool Antwerpen	Startende zorgprofessionals versterken in hun communicatieve en emotionele veerkracht, zodat zij zich gesteund en gesterkt voelen en binnen de organisatie willen blijven werken.	<ul style="list-style-type: none"> • Standaard facilitatoropleiding • Coachingstraject op maat 	Onderzoekscentrum Zorg in Connectie zorginconnectie@kdg.be
Leiden om te boeien en te binden	Fontys Hogescholen Mens & Gezondheid	Leidinggevenden ondersteunen in het ontwikkelen van zelfinzicht, zelfvertrouwen en authentiek leiderschap, zodat zij stabiel, effectiever en met meer voldoening hun teams kunnen begeleiden.	<ul style="list-style-type: none"> • Zelf aan de slag • Traject op maat 	Shaun Cardiff: s.cardiff@fontys.nl
Care2Adapt	<ul style="list-style-type: none"> • Care Innovation Center West-Brabant (Nederland) • Thomas More Kempen (België) 	Leren hoe innovaties te implementeren in de praktijk en leren van elkaar.	Masterclasses <ul style="list-style-type: none"> • Inspiratiebezoeken 	(NL) Caroline Frencken: caroline@cic-westbrabant.nl (BE) Ellen Vanhoof: ellen.vanhoof@thomasmore.be

Team Champions Welzijn	Thomas More Onderzoeksgroep Mens en Welzijn	Teamleden opleiden om veerkracht en werkplezier te versterken binnen hun team om zo bij te dragen aan een positieve, veilige en verbindende werkomgeving.	<ul style="list-style-type: none"> • Zelf aan de slag • Standaard traject 'Team Champions Welzijn' • Traject op maat 	Kaat Jansen: kaat.jansen@thomasmore.be
Applicatie	Fontys Hogescholen ICT, Stormin	Zorg en welzijnsorganisaties ondersteunen bij longitudinaal meten, data verzameling en analyseren van data rond welzijn, veerkracht en retentie, met inzicht op team-, project- en organisatieniveau.	<ul style="list-style-type: none"> • Zelfstandig inzetbare SAAS- applicatie • Datacollectie en analyse • Rol en toegang gebaseerd op rechten • Standaard dashboard mogelijkheden 	Steven van 't Klooster: info@storm-in.nl
Vragenlijsten	Universiteit Antwerpen	Gegevens verzamelen op een gestructureerde manier om patronen en aandachtspunten binnen het team of de organisatie in kaart te brengen.	<ul style="list-style-type: none"> • Overzicht van gevalideerde vragenlijsten • Zelf aan de slag met de vragenlijsten (eventueel ondersteund) 	WORC@UAntwerpen.be
Activity trackers	<ul style="list-style-type: none"> • Thomas More Onderzoeksgroep Mens en Welzijn 	Inzicht krijgen in de gedrags- en fysiologische factoren die	<ul style="list-style-type: none"> • Zelf aan de slag (eventueel ondersteund) 	Nele De Witte: nele.dw@thomasmore.be

	<ul style="list-style-type: none"> Thomas More Mobilab & Care 	verband houden met welzijn.		
Beslissingsboom omgevingsparameters	Thomas More Onderzoeksgroep Mens en Welzijn	Aandacht hebben voor omgevingsparameters om zo een werkomgeving te creëren die het welzijn, de prestaties en het behoud van medewerkers optimaal ondersteunt.	<ul style="list-style-type: none"> Zelf aan de slag via de beslissingsboom en adviezen 	Fien Buelens: fien.buelens@thomasmore.be

5. BIJLAGE 1: OVERZICHT VRAGENLIJSTEN

Construct	Meetinstrument (vragenlijst)	Aantal items	Beschikbaarheid
Job tevredenheid	Job satisfaction scale (1)	3	Toestemming vragen aan de auteur
Intentie om job te verlaten	Intention to leave (2)	6	Toestemming vragen aan de auteur
Psychologische empowerment	Psychological Empowerment Scale (PES) (3)	12	https://webuser.bus.umich.edu/spreitze/Pdfs/EmpowerInstrument.pdf Gratis te gebruiken mits refereren
Structurele empowerment	Conditions for Work effectiveness Questionnaire II (CWEQ-II) (4)	21	https://www.uwo.ca/fhs/hkl/cweq.html Gratis te gebruiken mits refereren
Autonomie	Work Design Questionnaire (WDQ_NL) (5)	9	Work Design Questionnaire (WDQ_NL) Toestemming vragen via e-mail
Belongingness	Sociaal Klimaat - Subschaal NWI_R (6)	6	Toestemming vragen aan de auteur
	Edmondson's Psychological Safety Scale (7)	7	Edmondson's Psychological Safety Scale Gratis te gebruiken mits refereren
Competence	Professional development short scale ** (8)	8	Aangepast aan project
	Generalizes Self-Efficacy Scale (GSE) (9)	10	Aangepast aan project
Leiderschap	Manager support scale (10)	11	Toestemming vragen aan de auteur

	Affective Organizational Commitment (11)	6	https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F00689-000 Betaalend, aanvraag kan via een formulier op de website.
Persoonlijke factoren	CD-Risk (veerkracht) (12)	10	https://www.connordavidson-resiliencescale.com/index.php Betaalend, aanvraag kan via een formulier op de website.
	BAT (burn-out) (13)	12	https://burnoutassessmenttool.be/wp-content/uploads/2020/08/BAT-Vlaams.pdf en https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/553.pdf Gratis te gebruiken, toegang via de website.
	Recovery Experience Questionnaire/R EQ (work recovery) (14)	12	https://psycnet.apa.org/record/2007-10372-002 Copyright © 2007 door de American Psychological Association. Toestemming afhankelijk van gebruik en aan te vragen via website.
TOTAAL		132	