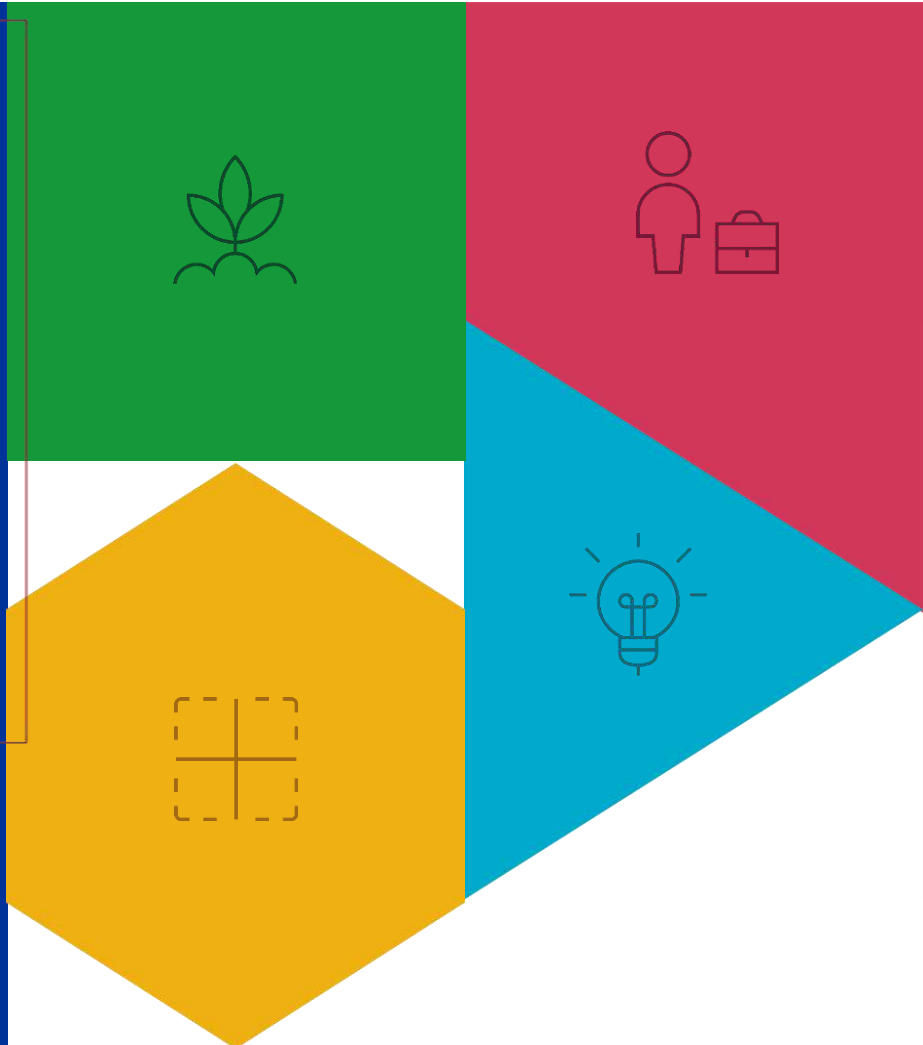




Anders werken in de zorg

**KICK-OFF**  
**01/06/2023**



# Programma vandaag

<b>13u30</b>	Welkom
<b>13u35</b>	Introductie
<b>13u45</b>	Samen aan Z
<b>13u55</b>	Ellen Peeters
<b>14u15</b>	Care2Adapt
<b>14u25</b>	Energizer
<b>14u45</b>	Werkbaar werk
<b>15u15</b>	Energizer
<b>15u20</b>	Applicatie
<b>15u30</b>	Slotwoord & Receptie
<b>16u30</b>	Einde

**Interreg**  
Vlaanderen-Nederland



Gefinancierd door  
de Europese Unie

 **Universiteit  
Antwerpen**



**THOMAS  
MORE**



Provincie Noord-Brabant

**Storm**⚡in

Samen aan Z

 **Provincie  
Antwerpen**  
COLLEGE VAN  
BURGEMEESTERS

**KdG** Karel de Grote  
Hogeschool

 care innovation center

 **Fontys** > FOR SOCIETY

**GZA** 





# Shaun Cardiff

## Fontys Hogescholen

# Crisis, what crisis?

- “The serious shortage of health workers across the world has been identified as one of the most critical constraints to the achievement of health and development goals... All countries are affected, one way or another - the health worker crisis is an issue for everyone... As populations (and the health workers themselves) are ageing in these countries, health care demand is constantly increasing.”(WHO, 2009)
- In 2011 wilde 9% van Europees verpleegkundigen het beroep verlaten, en 33% werkte in ziekenhuizen (RN4Cast).
- In 2017 stond verpleegkunde op #4 plaats van Europees lijst knelberoepen. In 2020 = #1.
- In 2017 stonden verzorgenden niet op de lijst. In 2019 stonden zij op #7 plaats! (Europese Commissie, 2020)





# Crisis, what crisis?

- Inschrijvingen voor BaNursing blijven dalen sinds 2020.
- Studenten uitval gedurende de opleiding neemt toe.
- Pas afgestudeerden verlaten het beroep na enkele jaren (LOOV, 2023).
- 41% BIG geregistreerde verpleegkundigen zijn 50+ (BIG, 2023).
- 2020-1 hebben 73% baan verlaten op eigen initiatief, 16% met pensioen.
- 64% waren <5jr in dienst.
- Vooral in GGZ en WZC was 'het manier van werken en aansturen' + 'sfeer en samenwerking' voornaamste reden (RegioPlus, 2022).

- 8 op de 10 ziekenhuizen sluiten bedden, en bouwen hun aanbod af.
- 7% van WZC hebben tijdelijke opname stop.
- 50% zorgorganisaties moeten interim verpleegkundigen en zorgkundigen inhuren (Zorgnet Icuuro, 2022).



# The big WHY?

## INTENTIE OM DE JOB/ORGANISATIE TE VERLATEN

Leiderschap – Communicatie – Erkenning – Gedeelde waarden

Persoonlijke factoren

Sociaal kapitaal

Beslissingsruimte

Werk vereisten

Patiëntenzorg

Effort- Reward Balance

Job Demand and Resource Model



Averens, Van den Broeck & Franck (2022):

Voorspellers van uitstroom en behoud van zorgprofessionals op organisatie- en teamniveau: een literatuurstudie. TvGG.

# The big HOW?



- 39% interventiestudies gericht op verbeteren kwaliteit van zorg =  
↑werktevredenheid
- 80% interventiestudies gericht op psychosociaal werkomgeving =  
↑werktevredenheid
- Advies = 'Broaden-and-build' goed gevoel tijdens het werk, want het opent de geest, bevordert creatievere gedachten en oplossingen en verhoogt veerkracht.

Averens, Van den Broeck & Franck (2023): Interventions that increase jobsatisfaction of healthcare workers: a scoping review. (onder review)





**Tijd om samen de condities te creëren waarin zorgmedewerkers tot hun recht kunnen komen**



**Tijd voor Samen aan Z: collaboratie, inclusie & participatie**

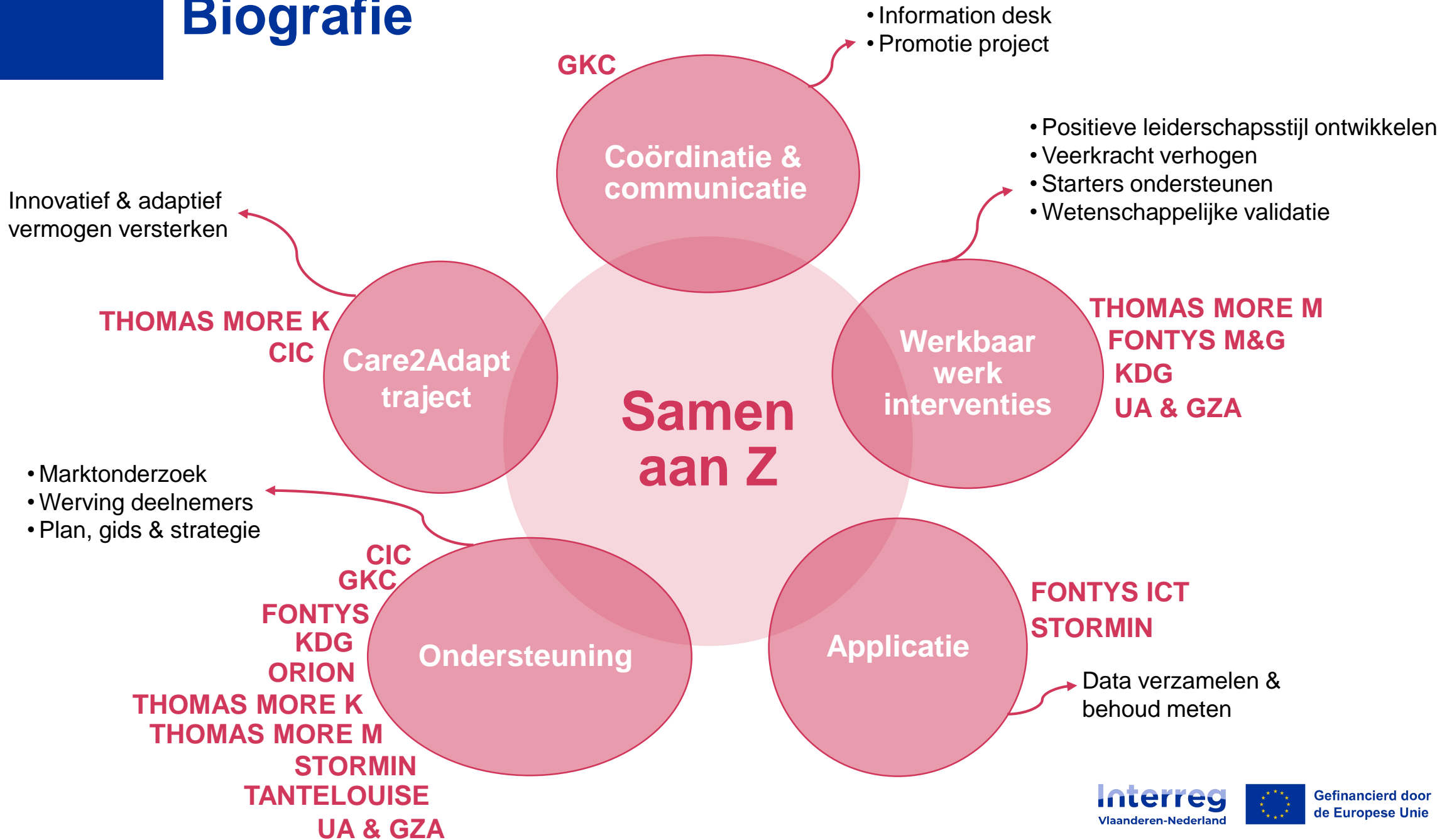




**Annelies Van den  
Eynden**  
Provincie Antwerpen



# Biografie



# Meet the team

## COÖRDINATIE & COMMUNICATIE



**Annelies Van den Eynden**  
GKC

## WERKBAAR WERK



**Wendy De Vaal**  
Thomas More M-A



**Wessel van de Veerdonk**  
Thomas More M-A



**Nele De Witte**  
Thomas More M-A

## CARE2ADAPT



**Ellen Vanhoof**  
Thomas More K



**Glenn Weyers**  
Thomas More K



**Caroline Frencken**  
CIC

## LEIDINGGEVEN



**Shaun Cardiff**  
Fontys



**Kaat Jansen**  
Thomas More M-A



**Ann De Mey**  
Thomas More M-A

## TEAM CHAMPIONS

## SIMULEER-KRACHT



**Silvia Peeters**  
KdG



**Kathleen Van Royen**  
KdG



**Kristof Faes**  
KdG

## VALIDATIE



**Tine Averens**  
UA & GZA



**Erik Franck**  
UA



**Filip Haegdorens**  
UA

## APPLICATIE



**Steven van 't Klooster**  
Stormin



**Mark Klerkx**  
Fontys

## TANTELOUISE



**Natascha van Riet**

## ZORGGROEP ORION



**Jan Cools**





# Care2Adapt



Thomas More Kempen  
Care Innovation Center West-  
Brabant

## Werkpakket 6 – Versterken van het adaptief vermogen in zorg- en welzijnsorganisaties

### *Care2Adapt*

Het opleidingsprogramma ondersteunt, coacht en begeleidt medewerkers die binnen een zorgorganisatie de brugfunctie tussen innovatie en de werkvloer vervullen.



**"De verbinding tussen de mensen die de innovaties doen en de werkvloer kan beter."**  
– *Martijn Minheere, Bravis Ziekenhuis*



**"Alleen ga je sneller, maar samen kom je verder."** – *Marylou van der Klooster, Viazorg*



# Wat komt aan bod?

- De toekomst van zorg en welzijn;
- Detecteren en herkennen van innovatiebehoefte binnen de organisatie
- Probleemanalyse & implementatiestrategieën;
- Stimuleren en verduurzamen van participatie van eindgebruikers;
- Innovatie- en implementatiestrategieën;
- Changemanagement en draagvlakcreatie;
- Cultuur en leiderschap;
- Impactmeting, monitoring, evaluatie en redesign van processen;
- Samenwerken met bedrijven: kennismaken met het perspectief van de innovator/ondernemer;
- Organiseren van zorgvernieuwing binnen een organisatie
- Financiering van innovatie;
- Duurzame verankering van innovaties op lange termijn
- Een innovatief en veerkrachtig intern organisatie- en loopbaanbeleid als basis;
- Succesverhalen en mislukkingen.





## Hoe doen we dit?

- Fysieke opleidingsdagen (50%VL – 50% NL)
- Online opleidingsdagen
- Intervisie
- Inspiratiebezoeken op bijzondere locaties / bijzondere initiatieven

Tijdens het C2A traject kiezen deelnemers een passend project waarmee ze aan de slag gaan (samen met collega's) binnen de eigen organisatie.

Bestuurders/directies worden betrokken in het traject.









### 3 Care2Adapt opleidingstrajecten

- Timing 1e traject: 4 oktober 2023 - 30 mei 2024
- Aantal: 20 à 25 deelnemers
- Programma:
  - 7 fysieke opleidingsdagen
  - 2 online opleidingsdagen incl. intervisie
  - 2 inspiratiebezoeken
  - 1 eindevent
- Prijs: gratis (máár wel expliciet engagement nodig van deelnemer & organisatie)



#### Programma Care2Adapt 2023/2024

4 & 5 oktober	Kick-off tweedaagse Met mogelijkheid tot overnachting	Nederland
12 oktober	Samen aan zet voor C2A Startmoment met bestuurders	Online
16 november	Opleidingsdag & intervisie	België
7 december	Inspiratiebezoek	Nederland
31 januari & 1 februari	Opleidings- tweedaagse Met mogelijkheid tot overnachting	België
22 februari	Opleidingsdag & intern teammoment	Online
7 maart	Inspiratiebezoek	België
28 maart	Opleidingsdag & intervisie	Nederland
18 april	Opleidingsdag Met teamleiders/leidinggevende	Nederland
16 mei	Opleidingsdag & intervisie	Nederland
30 mei	Eindevent	België







## Meer info?

Online infomoment **13 juni**, 14.30u-15.30u

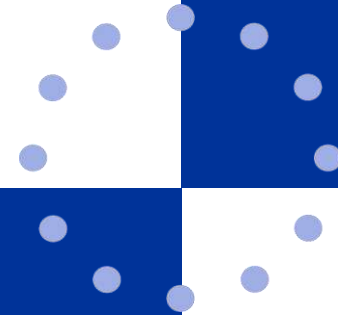
- Inspiratiespreker Koen Snoeckx – Manager Innovatiecampus Geel over innovatiebereidheid en borging van innovaties
- Deelnemers aan vorige Care2Adapt programma delen hun ervaringen
- Vooruitblik Care2Adapt 2.0
- Q&A

[www.care2adapt.eu](http://www.care2adapt.eu)

[Info@care2adapt.eu](mailto:Info@care2adapt.eu)



# Energizer



# Ren je rot!

1. **“Belgische zorgorganisaties zijn minder op samenwerking gericht dan Nederlandse zorgorganisaties.”**
2. **“In Nederland vinden innovaties en nieuwe technologieën sneller hun weg in de zorg.”**
3. **“Falen/mislukken van projecten/innovaties is iets dat in de Nederlandse cultuur meer toegelaten wordt dan in de Vlaamse.”**



# Ren je rot!

5. “Belgische ziekenhuizen zijn iets patiëntvriendelijker.”
6. “Nederlanders geven makkelijker directe feedback dan Belgen op vlak van projecten.”
7. “Nederlandse patiënten zijn mondiger & ook het zorgpersoneel uit sneller hun ontevredenheid.”





# Werkbaar werk

Thomas More Mechelen  
Fontys Hogescholen  
Karel de Grote Hogeschool  
Universiteit Antwerpen

## Doel

Zorg- en welzijnsorganisaties helpen om **zorgpersoneel langer aan zet te houden** en te zorgen voor **minder uitstroom & uitval**.

Dit willen we bereiken door verschillende interventies op de werkvloer toe te passen rond:

- Leiderschap in de zorg
- Veerkracht van teams
- Ondersteunend opleidingstraject voor startende verpleegkundigen: simulatietraining & peersupport





Leiderschap in de zorg bevorderen door de interventie:

**Leiden om te boeien en dan te binden**

Door Shaun Cardiff - Fontys Mens & Gezondheid



## Leiderschap

- 1 woord / 1000 interpretaties;
- Geen functie, wel een praktijkvoering die wordt beoefend + ervaren;
- Essentie = invloed uitoefenen om beweging en voortgang te bevorderen .....
- Leiderschap zoals beoefend door hiërarchisch leidinggevenden kan medewerker intentie om te blijven positief/vertrekken beïnvloeden;
- Positief leiderschap via 3 stijlen: transformationeel, persoonsgericht en resonerend.



# Leiderschap ontwikkeltraject

- Uitgangspunten:
  - Volwassen leren: werk-gebaseerd en werkplek;
  - Actief leren: dialoog met zelf + anderen; observeren en doen.
  - Persoonsgericht: 'het persoon-zijn' staat centraal; eigen regie en wederkerig respect en begrip
  - Transformatief: fundamenteel verschuivingen, 'point of no return' voorbij.
- Een kader/structuur wordt gezamenlijk ingevuld.

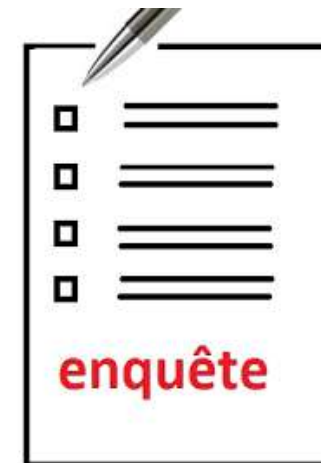
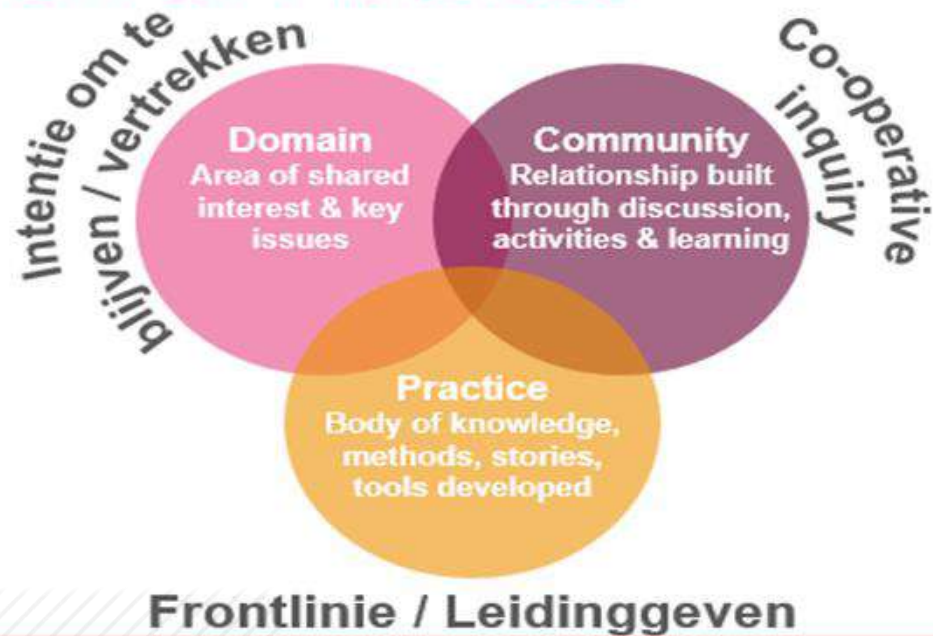
It takes courage to grow up  
and become who you really  
are.  
e.e. Cummings





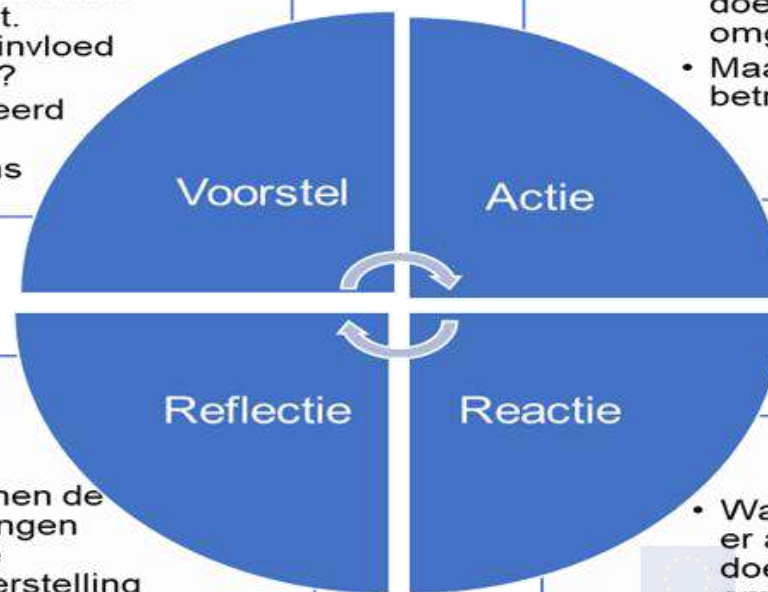
# Structuur & proces

## COMMUNITY OF PRACTICE



## CO-OPERATIVE INQUIRY

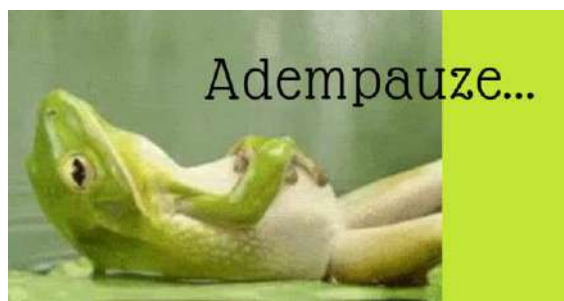
- Wat veronderstellen we m.b.t. positief invloed op ItL/S?
- Gerelateerd aan 4 lantaarns



- Wat ga ik / doen in mijn omgeving?
- Maat & betrokkenheid

- Wat betekenen de bevindingen voor de veronderstelling we hadden?

- Wat gebeurt er als ik dit doe in mijn omgeving?

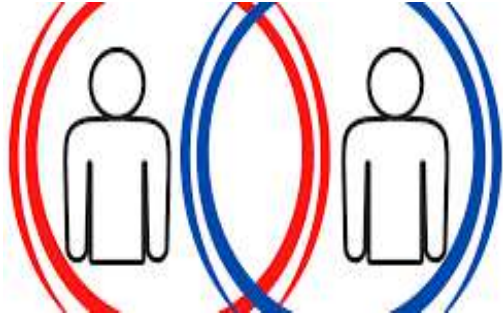


# Inhoudelijke focus

## 4 lantaarns (guiding lights)



**Relationeel verbondenheid**



**Heilzame  
werkplekcultuur**



**Professioneel autonomie**



**Professioneel groei &  
ontwikkeling**



Florence  
Nightingale  
Instituut

# Ervaringsnarratief

“Het eerste moment dat we samen zaten dacht ik: “Oei, ik hoop dat ik hier wel op mijn plaats zit”... Ik was na die eerste dagen helemaal verkocht... Wat je niet direct kan toepassen komt vaak later van pas... Wat mij snel geruststelde was dat deze opleiding anders was, de creatieve werkvormen zorgden ervoor dat ik makkelijker kon aanhaken... Het ging snel over 'boeien en binden' van medewerkers en dat is eigenlijk een beetje mijn motto geworden... Ik heb toen de klik gemaakt rondom actie ondernemen: “Ik ga mij ook op wat kleinere projectjes storten, passend binnen werving en retentie, in de hoop vruchtbare er resultaten uit te halen”... Ik ben ook meer aandacht gaan besteden aan de jaargesprekken... De talenten leren kennen en benutten is iets wat uit de jaargesprekken is ook gegroeid... Op een gegeven moment hadden we het ook over het inrichten van formele en informele communicatieve ruimtes... Uiteindelijk heb mijn maatje en ik elkaar kunnen schaduw en ik heb het als een hele waardevolle opdracht ervaren... Ik kan bewuster zaken op een meer persoonsgerichte manier delegeren, en kan dat op een beter onder woorden brengen... Er is een gezegde “de meester komt als de leerling er aan toe is”, en ik kwam ook tot het besef dat de community of practice was wat ik nodig had.”

## Planning

Cohort 1:  
maart 2024 – maart 2024

Cohort 2:  
oktober 2024 – oktober 2025

2-daagse opstart

1-daagse training

7 x halfdaagse bijeenkomsten

Afsluitdag



## Tot slot:

“Dit ontwikkeltraject was een rollercoaster. We kwamen van alles tegen onderweg, met zo veel verschillende mensen, achtergronden en uitdagingen. Toch was er altijd iets gemeenschappelijk te vinden. Er was ruimte voor iedereen en van iedereen en over alles viel er veel te leren. Het pad dat we hebben afgelegd is niet perfect. Er waren golfjes. Soms was het moeilijk, maar het bleef een kleurrijk, fleurig, zacht, luchtig en leuk pad. We zijn op een aangename manier tot inzichten gekomen, soms een harde bewustwording maar niet belerend. Mijn kleine oogjes zijn nu grote ogen geworden. Dit was een sleutel. Niet om een slot op een ketting te doen, eerder om te openen en te bevrijden, want we moeten eerst boeien en dan vormt zich vanzelf een binding zonder ketting.”





## Do we have a match?

- **Leid jij** een team waar behoud een uitdaging is?
- Heb je **interesse en goesting**?
- Zou je omgeving je hierin **ondersteunen**?
- Durf je jouw **leiderschap** 'anders dan anders' te gaan onderzoeken?
- **Wil en kan** je tijd hiervoor vrijmaken?

## Meld je aan!

Wil je aan behoud werken **samen met een paar teamleden**, **luister aandachtig naar Team Champions & meld jullie aan!**







Veerkracht van teams vergroten door de interventie:

**Team Champions welzijn in de zorg**

Door Kaat Jansen – Thomas More Hogeschool



## Wat is een Team Champion?

**TEAM CHAMPIONS** welzijn zijn teamleden die de psychosociale werkomgeving, en vooral voldoening op het werk van onderuit stimuleren en/of ondersteunen





## Waarom meedoen?

Je wordt een **changemaker**! Je draagt bij aan:

- Meer werkplezier in je team;
- Meer verbinding en vertrouwen binnen het team.

**Je kan bijleren** van en met anderen rond:

- Veerkracht;
- Communicatie;
- Omgaan met conflicten;
- Als team werken aan een prettige werksfeer.





## Uit de mond van een deelnemer

*“Een Team Champion is iemand die reflecteert, observeert, luistert, ruimte geeft op een niet-oordelende manier en ingrijpt met aangeleerde technieken als dat nodig is.”*

*“Ook het introduceren van een klimaat waarbinnen dit mogelijk is, behoort tot de taken van een Team Champion.”*

*“Een Team Champion zou een bepaald beoordelingsvermogen moeten hebben en zelf veerkrachtig en positief ingesteld moeten zijn om iets te kunnen overbrengen op anderen. ”*





## HET PROCES – Start 1<sup>ste</sup> cohort in maart 2024

Investering : 3 Opleidingsdagen + 5 lerende netwerken (halve dagen) afgewisseld (data nog te bepalen)

### 3 opleidingsdagen

- Veerkracht
- Communicatie, coachende vaardigheden, verbindende communicatie
- Omgaan met conflict...

### 5 lerende netwerken (halve dag)

- Cases inbrengen
- Best practices en moeilijkheden samen bespreken
- Uitwisselen



## Vorige Team Champions aan het woord

*“Ik vond dat echt heel zinvol. Ik had daar zo een boost van gekregen van die drie dagen. Zeker die eerste twee dagen had ik echt een hele felle boost van: ‘Amai, ja, we gaan er terug voor! We gaan ons team echt helemaal terug laten heropleven en we gaan dat super goed aanpakken.’”*

Verpleegkundige geestelijke gezondheidszorg

*“ De coachende houding. Hoe je mensen mee krijgt, hoe dat je bepaalde dynamieken kan veranderen en op die manier in gesprek kan gaan. ... Dat was voor mij persoonlijk wel heel boeiend.”*

Verpleegkundige verslavingszorg



## Do we have a match?

- ✓ Je hebt **interesse en goesting**
- ✓ Je bent een **changemaker** en durft zaken bespreekbaar maken?
- ✓ Je **wil en kan** je hiervoor vrijmaken?
- ✓ Je bent **integer** en een **teamspeler**?
- ✓ Je bent **positief** ingesteld en houdt van een **uitdaging**



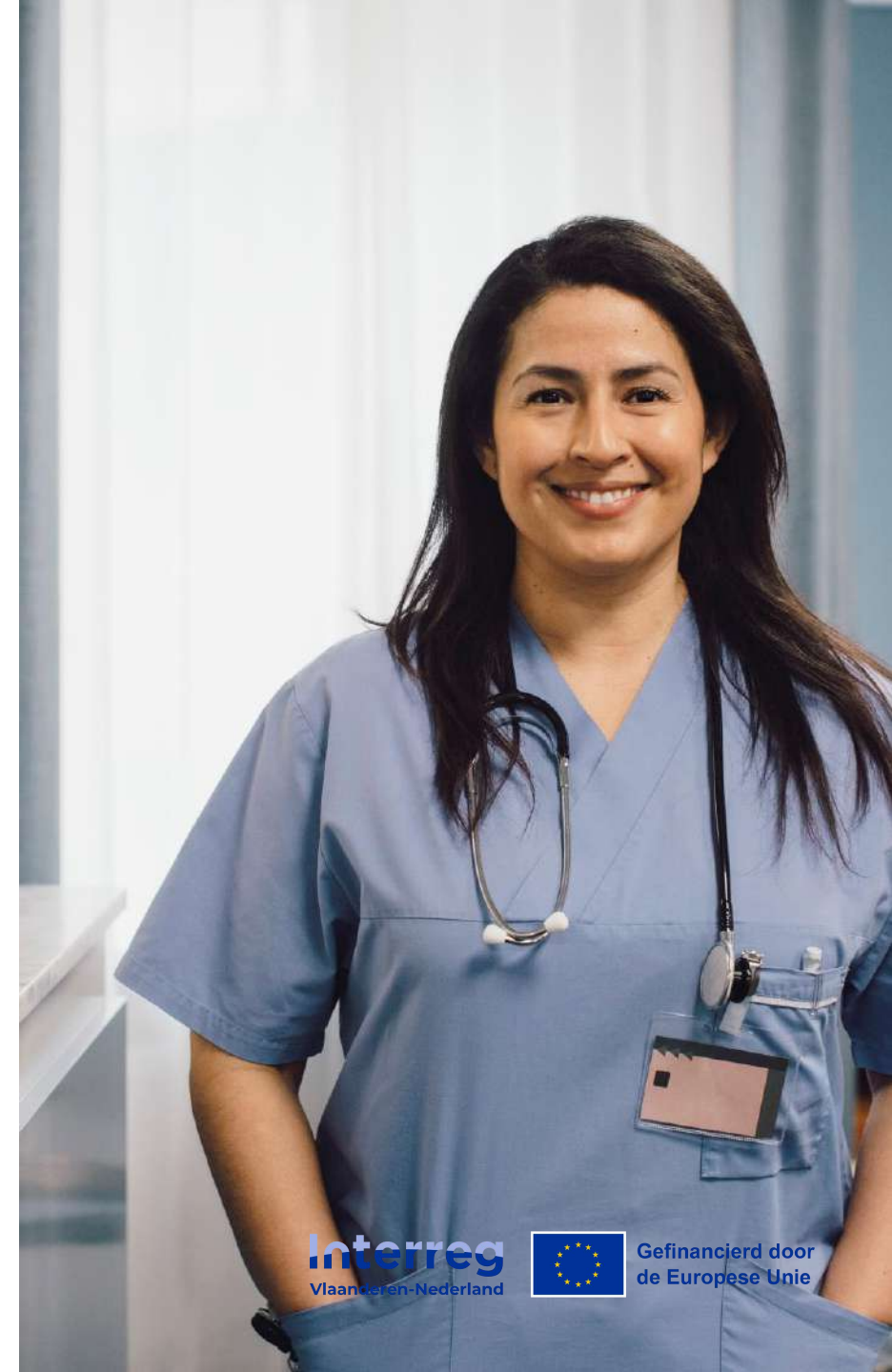




# GOESTING?

**BESPREEK HET MET JE LEIDINGGEVENDE/TEAM  
EN SCHRIJF JE IN ALS TEAM CHAMPION welzijn**

➤ **WANT SAMEN GAAN WE VOOR MEER  
WELZIJN IN DE ZORG!**



## WIE?

# Ann De Mey + Kaat Jansen Aangevuld met andere sprekers/trainers

## Ann De Mey

Master opleiding verpleeg en vroedkunde

21 jaar ervaring als hoofdverpleegkundige binnen woonzorgcentra.

Erkend bemiddelaar (of mediator)

Trip coördinator/begeleider bij een groep van 250 werkstudenten verpleegkunde @Thomas More (coachen van studenten m.b.t. welzijn en/of professioneel functioneren) Trip (3 P's) staat voor : Professioneel en Persoonlijk groei Project.

## Kaat Jansen

Arbeids- en Organisationspsycholoog

Coach, loopbaancoach

10 jaar HR ervaring

10 jaar Docent arbeids- en organisatiepsychologie Thomas More (Coaching, verbindende communicatie, veerkracht, HR – topics, advies verlenen...)

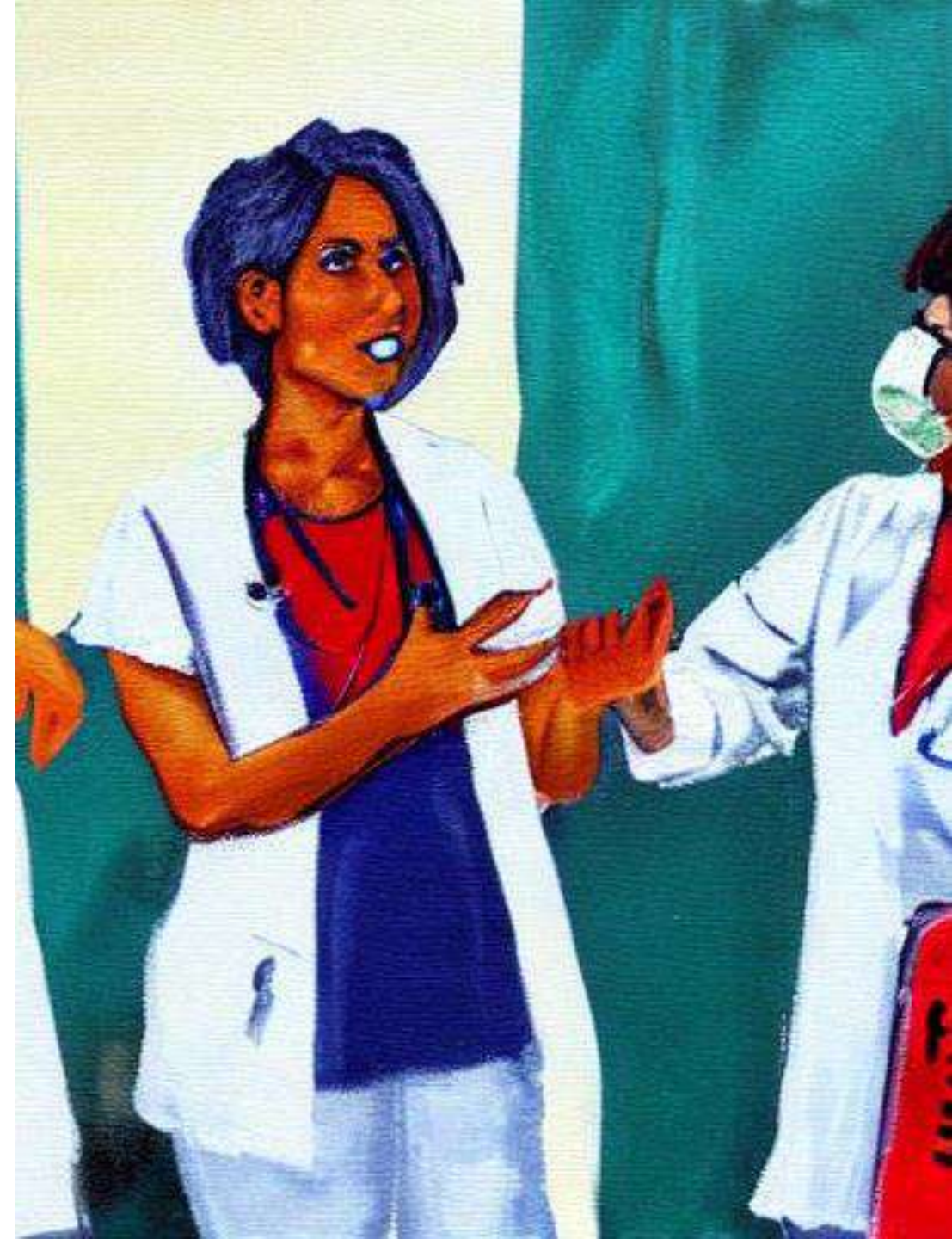




Startende verpleegkundigen ondersteunen  
in de zorg door de interventie:

## **Simuleer-kracht**

Door Silvia Peeters – Karel de Grote  
Hogeschool







# Wat is Simuleer-kracht?

Ondersteunend opleidingstraject voor startende verpleegkundigen\*

Combinatie van:

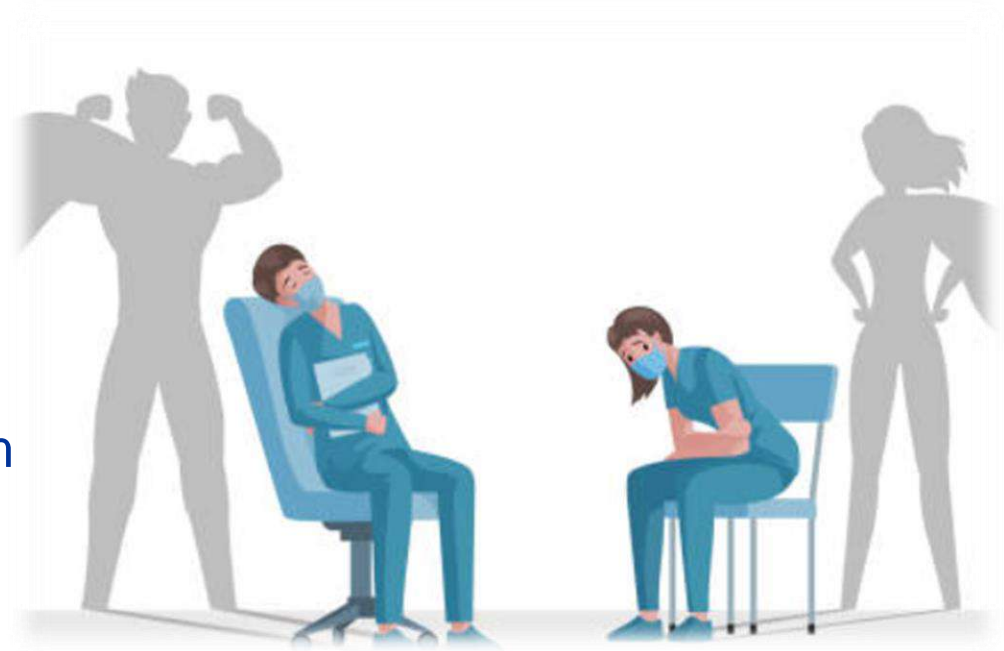
- **Peersupport:** in een veilige context olv een facilitator delen starters met elkaar ervaringen.
- **Simulatietraining:** starters doorlopen scenario's gevolgd door een debriefing waar de nadruk ligt op niet-technische vaardigheden.

\*Starter = max. 6 maanden aan het werk

## Doel van de interventie

Tegemoet komen aan **de noden van startende verpleegkundigen** om zo te zorgen voor minder uitstroom en uitval in deze specifieke groep.

- Nood aan **socio-emotionele ondersteuning** door gelijkgestemden/lotgenoten.
- Nood aan **kunnen reflecteren en ventileren in een veilige omgeving.**
- Nood aan **trainen en internaliseren van de competenties**: speak-up, effectief communiceren en prioriteren.



# Deelnemers aan het woord



*“Denk dat het zo enorm belangrijk is dat ge, zeker als startende, dat ge met mensen moet **kunnen babbelen over wat dat ge meemaakt** en kunt zien hoe andere mensen dingen ervaren, om zo ook zelf **een betere kijk** te krijgen.”*

*“Dat **reflecteren hier in groep**, je hoort verschillende dingen. Allé, jullie **stellen** ook **gerichte vragen** waar je soms zelf niet opkomt. Jullie stellen dan vragen die doorgaan en dan heb je zo van ‘ah ja eigenlijk’ en dan heb je **een inzicht**.”*

*“Ik denk dat er heel veel startende daar nood zullen aan hebben om **buiten hun team** inderdaad, zoals dit, ... Dat ge gewoon **op een veilige manier** inderdaad effe kunt, oké waar loop ik tegen aan? Hoe zit dat bij u? Allez wat moet ik doen? Allez. Ik denk dat daar wel nood aan is...”*





# Deelnemers aan het woord



*Goh ja, ook om te weten van hoe dat wij ons voelen, dat dat **niet abnormaal** is, dat je wel eens twijfels hebt of dat uw zelfvertrouwen soms eens weg is... dat dat **veel voorkomt** bij beginnende verpleegkundigen.”*

*“Er wordt ook niet echt gezegd op de werkvloer van oh, gaat het goed of niet goed, zo die ruimte is er niet echt, om heel erg over jezelf te praten hoe het gaat, dat, ik merk dat dat toch **niet echt de cultuur** is of zo. Dat het echt gaat over jezelf. Maar meer gewoon over je werk, en of je, ja het snapt met medicatie en zo, maar niet echt **hoe voel je je** of zo? Dat is gewoon een beetje een ding wat **een beetje opzijgeschoven** is en **hier wel aan bod** kan en mag komen.”*

# Doen jullie mee? Wij zoeken:

## Startende verpleegkundigen

- Aantal: 10
- max. 6 maand aan het werk
- Vanuit verschillende afdelingen binnen diezelfde organisatie
- Geen directe collega's – geen zij instromers
- Engagement voor deelname aan alle sessies
- Met motivatie en interesse in de interventie

## Facilitators voor de begeleiding van de peersupport

- Verpleegkundige min 1 max. 2 jaar in dienst
- Met interesse in begeleiden peersupport van startende verpleegkundigen

# Het proces

Interventie: cohort 1 start februari 2024: vier keer

Starters	Facilitators
Peersupport (2u)	Opleidingsdag (8u)
Peersupport (2u)	Peersupport (2u)
Simulatietraining (4u)	Intervisie (1u)
Simulatietraining (4u)	Peersupport (2u)
Peersupport (2u)	Intervisie (1u)
	Peersupport (2u)
	Intervisie (1u)





# Wie?

## Silvia Peeters

Klinisch psycholoog  
Erkend EuSim trainer level 1  
Systeemtherapeut  
7 jaar docent verpleegkunde KdG





# Wetenschappelijke validatie

Door Tine Averens  
Filip Haegdorens - Universiteit Antwerpen  
Erik Franck



## Waarom?



- Meten is weten:
  - Beoordeling verbeteren
  - Meer kennis vergaren
  - Beter werk leveren
- Samenwerking van kennispartners
- Toekomstgericht:
  - Opleiding
  - Sector

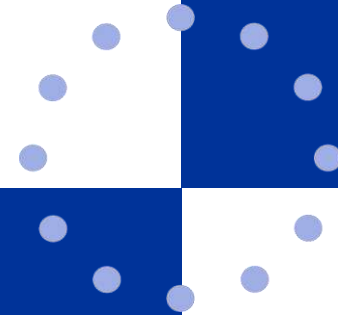
## Hoe?

- Kwalitatief onderzoek
  - Focusgroep discussies
  - (+ individuele interviews)
- Kwantitatief onderzoek
  - Valide vragenlijsten
  - Effect van interventies
- Aandacht:
  - Tijd van deelnemers





# Energizer

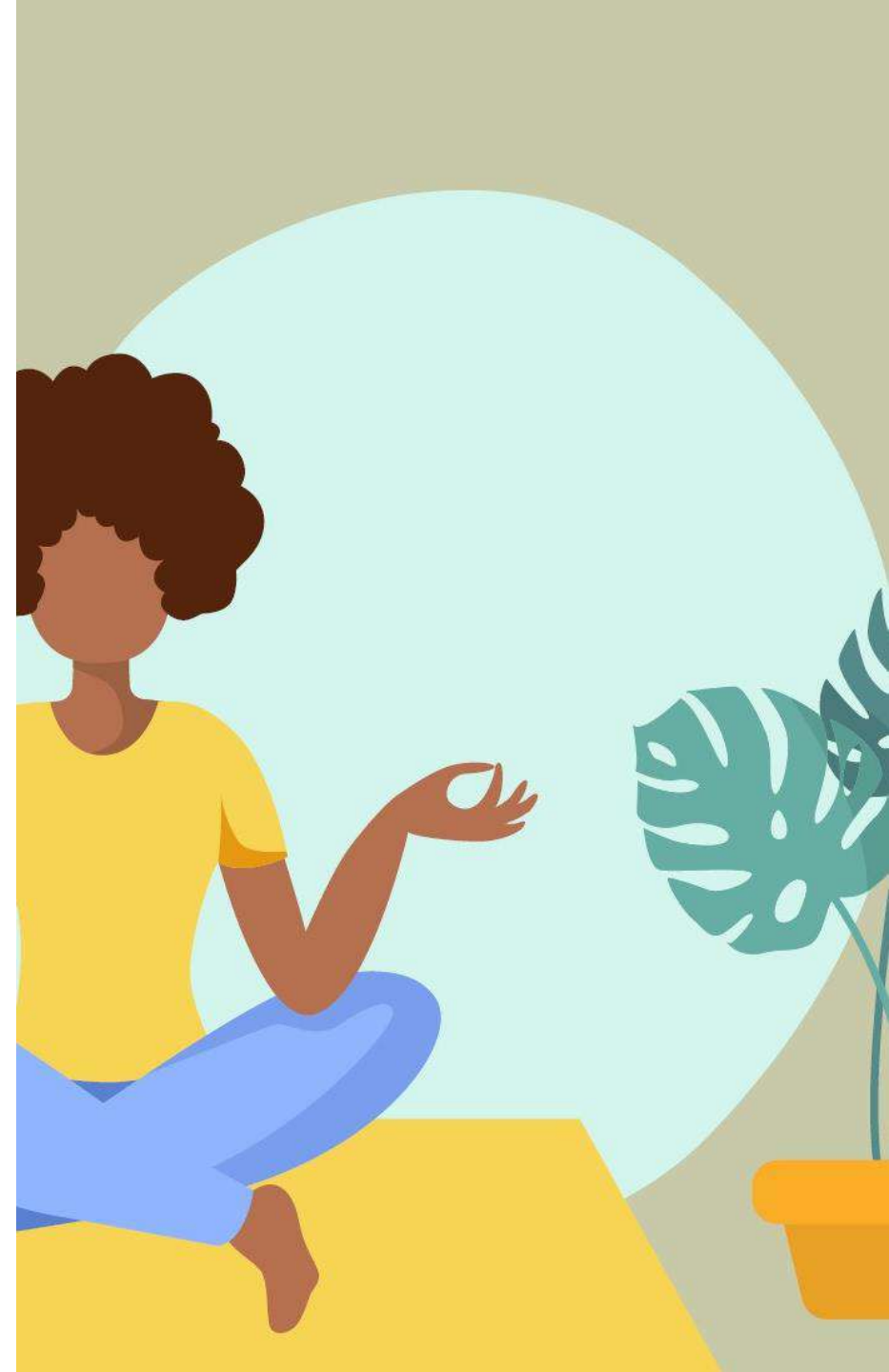




## Hoe zit het met jullie stressniveau?

<https://www.menti.com/alds1dgyc4i4>

**Go to [menti.com](https://www.menti.com) & enter the code 6835 3911**



# Applicatie

Fontys Hogescholen  
Stormin



*Data en hoe het zorgt dat je jouw mensen beter kent*

## **Dataverzameling**

- Informatie (data) is vitaal geworden voor organisaties. Met data is het mogelijk om zowel medewerkers als management gezamenlijk beleid te laten ontwikkelen, te toetsen en beter te sturen.

De app helpt jou door het combineren en verzamelen van data en vergroot het contact onder elkaar. Zo maken we gezamenlijk nog bewustere beleidskeuzes.



# Waarom doen we dit en waarom een applicatie?

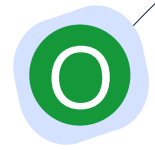
Uitstroom & instroom



Digitaliseringskracht



Opleiding en competentiebeleid



Innovatie



# Een data interventie

## Verzamelen van gegevens

De applicatie begint met het combineren en verzamelen van de verschillende data.



## Automatische analyse

Combineren van data & analyses worden uitgevoerd zodat jij als organisatie meteen weet wat nodig is.

## Sturen op mensen & data

Met de nieuwe kennis kunnen jullie nog beter sturen. Zo behoud je de kracht van mensen in je organisatie.



*Krijg realtime management informatie*

## Rapportages per team

■

Krijg realtime overzichten en kijk tot op team nauwkeurig hoe het met hen gaat. Op die manier is het mogelijk om direct bij te sturen, mensen beter op te leiden en nauwkeuriger te zien waar acties aanslaan en waar niet.

Bevorder teams en maak slimmere keuzes op basis van je rapportages.



**Samen aan Z**

**Emilee Simchenko**  
Beheerder

**372** Respondenten  
**11** Gebruikers

MENU

- Totaal overzicht
- Instellingen
- Notifications **3**
- Samen aan Z
  - Overzicht
  - Datastromen
  - Rollen beheer
  - Project log
  - Instellingen

# Samen aan Z dashboard

[Download data](#) [Hulp](#)

[Data overzicht](#) [Advies rapporten](#) [Project updates](#)



## Respondenten



## Vergelijking met gemiddeld

[Alles zien](#)



## Adviesrapporten

[Alles zien](#)

**Voorbeeld suggestie**

[Team communicatie](#)

Tekst met uitleg over de suggestie volgt hier







**De vraag waarmee wij  
elkaar kunnen helpen**

# Info voor deelnemers

## 1) **Inschrijven:** via ons online formulier

- Deelname is GRATIS
- Je kan voor meerdere trajecten inschrijven

## 2) **Praktische vragen:** hoe, wat, wanneer, wie?

- [Annelies.vandeneynnden@provincieantwerpen.be](mailto:Annelies.vandeneynnden@provincieantwerpen.be)

## 3) **Inhoudelijke vragen:**

- Traject Care2Adapt: [info@care2adapt.eu](mailto:info@care2adapt.eu)
- Interventie Leiden: [s.cardiff@fontys.nl](mailto:s.cardiff@fontys.nl)
- Interventie Team Champions: [kaat.jansen@thomasmore.be](mailto:kaat.jansen@thomasmore.be)
- Interventie Simuleer-kracht: [silvia.peeters@kdg.be](mailto:silvia.peeters@kdg.be)
- Wetenschappelijke validatie: [Tine.Averens@UAntwerpen.be](mailto:Tine.Averens@UAntwerpen.be)
- Applicatie: [steven@innovactions.nl](mailto:steven@innovactions.nl)

