

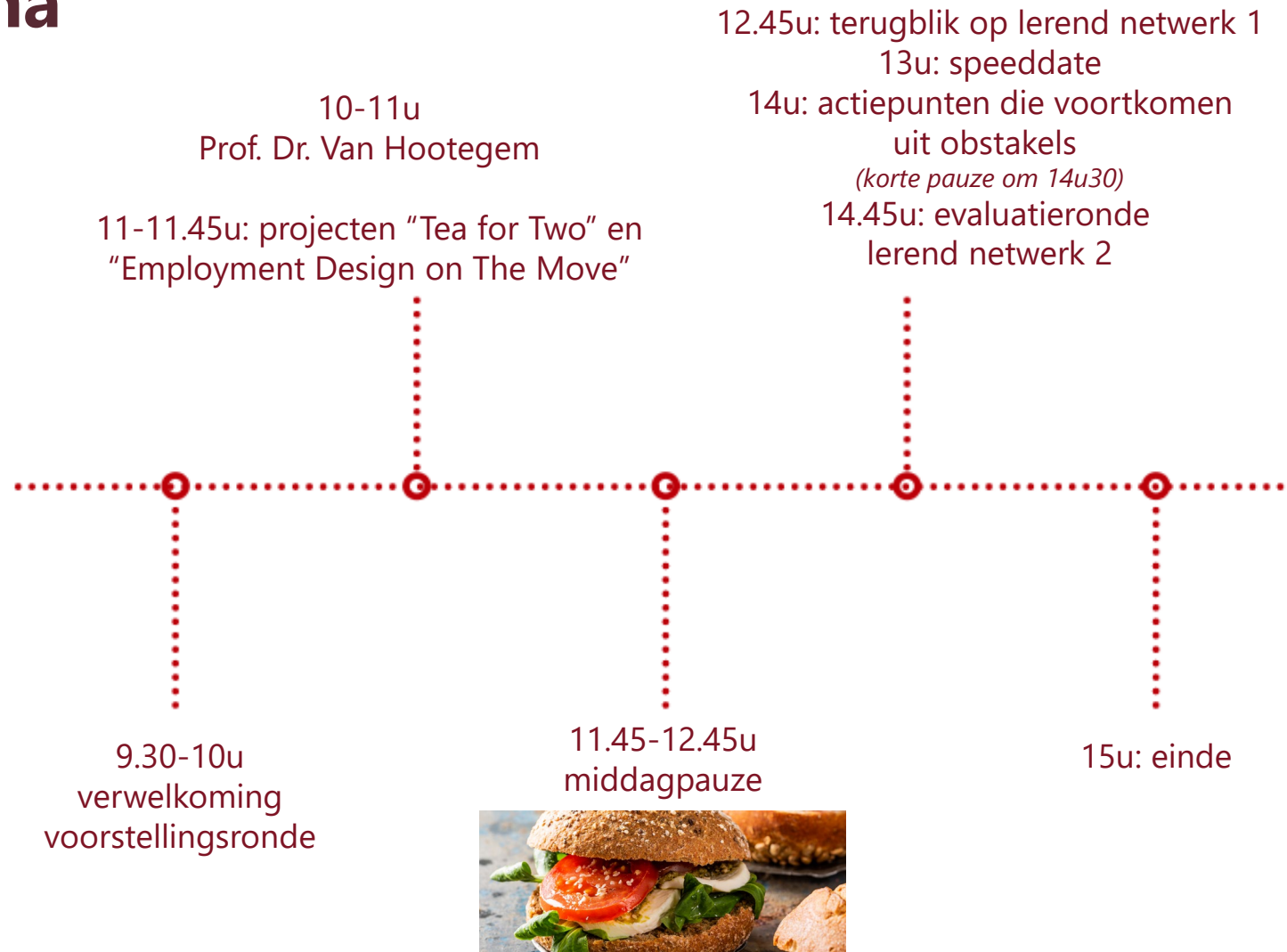
Welkom in KAMP 

**Welkom op de tweede editie
van het Lerend Netwerk
Zorg en Sociale Economie**

20 september 2022



Programma



Welkom



door Elke Wens

projectcoördinator Zorg en Sociale Economie,
Gouverneur Kinsbergencentrum

Beeldende check-in

- droombeeld samenwerking Zorg & Sociale Economie



Prof. Dr. Van Hootegem, KU Leuven + Q&A

- algemeen directeur HIVA - Instituut voor Arbeid en Samenleving
- hoogleraar aan de KU Leuven, faculteit Sociale Wetenschappen (Samenleving: feiten en problemen) en docent arbeids- en organisatiesociologie en veranderingsmanagement

KU LEUVEN

HIVA

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR
ARBEID EN SAMENLEVING

DESIGN EN VERANDERING



PROJECT ZORG & SOCIALE ECONOMIE
LEREND NETWERK



**Provincie
Antwerpen**

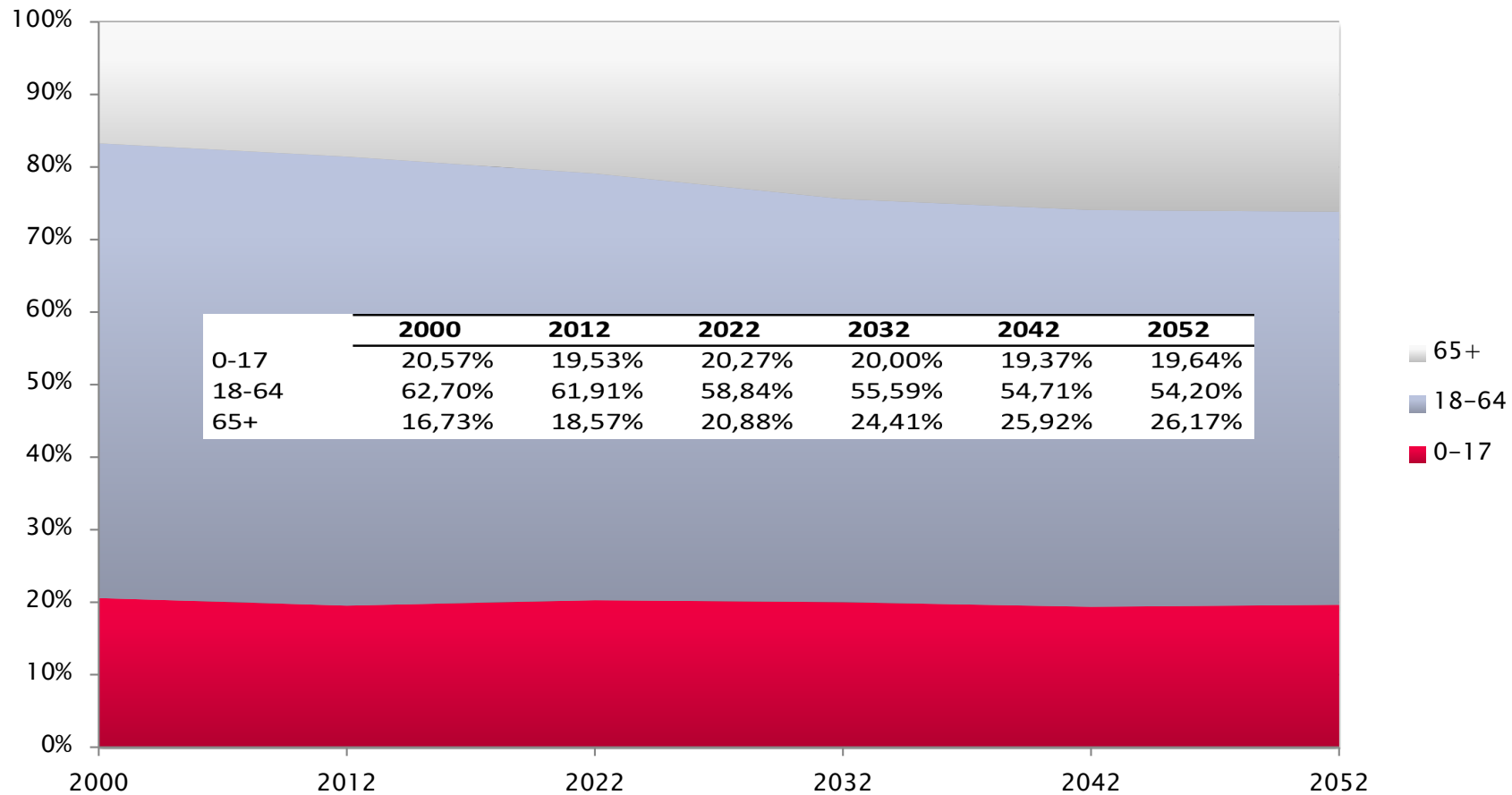
Prof. dr. Geert Van Hootegem.

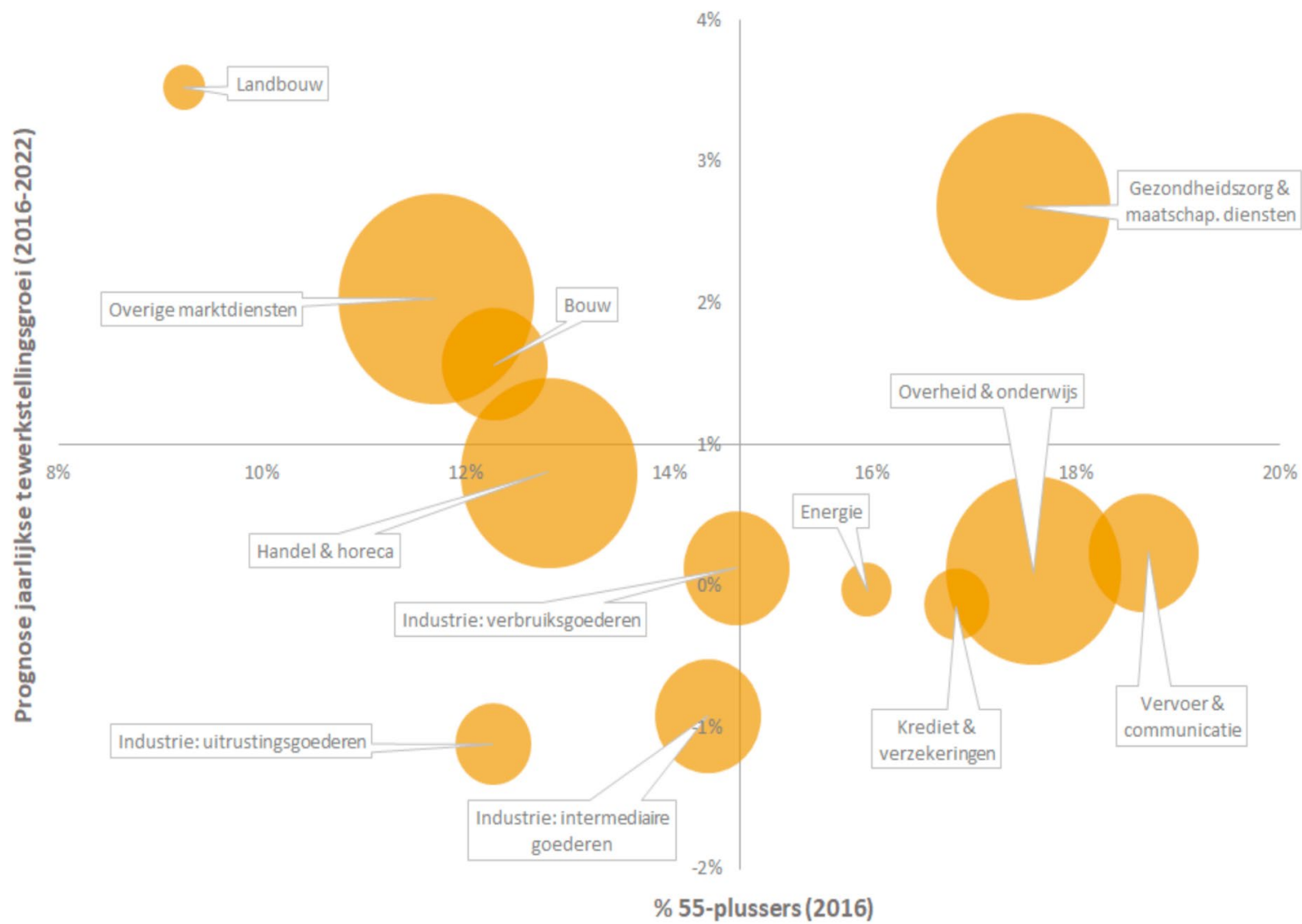
20 september 2022, Westerlo

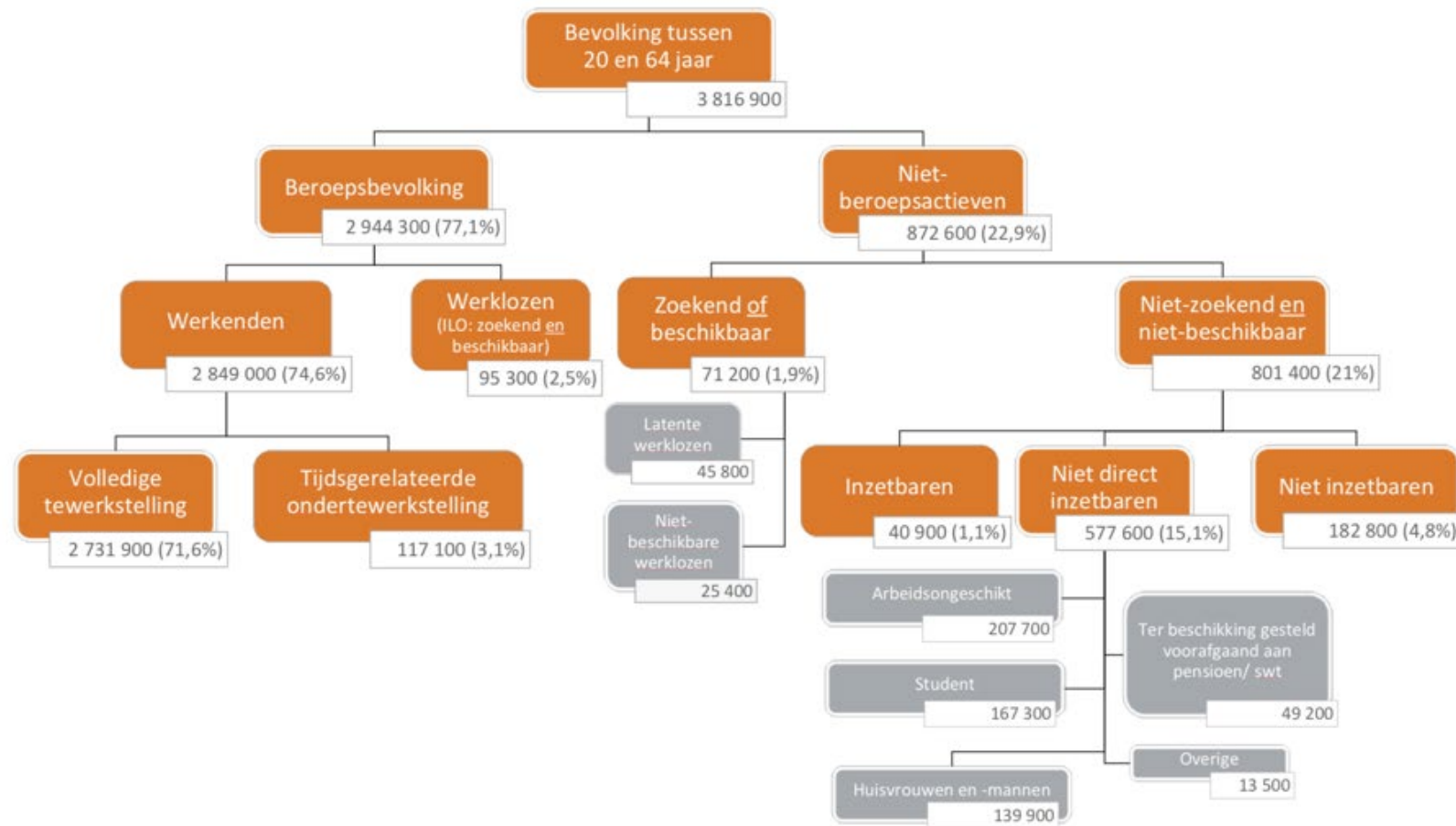
WHY:
Uitdagingen op
de arbeidsmarkt



Het verloop van de bevolking (2)





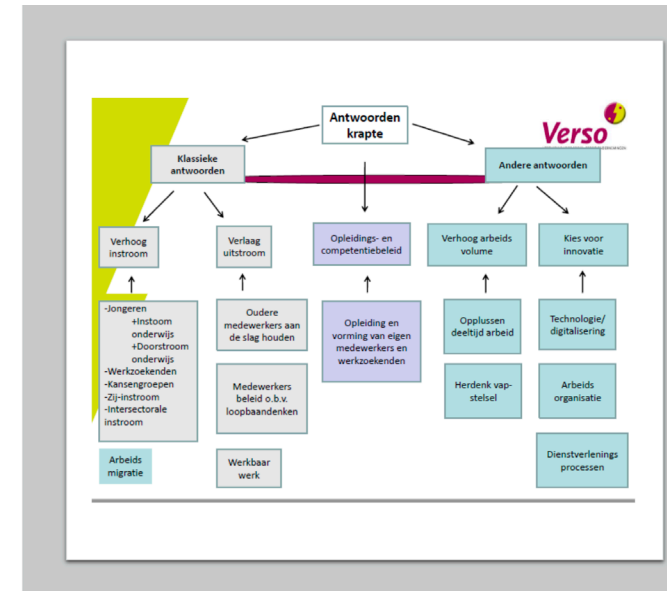


Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK

Wat hadden we al geleerd in ons netwerk?

Verschillende rollen sociale economie

- Toeleverancier van talent
- Expert in innovatieve arbeidsorganisatie (cfr. Inclusief jobdesign)



Wat hadden we al geleerd in ons netwerk?

Inclusief jobdesign

- *Onderzoeken of functie-aanpassingen mogelijk zijn bij medewerkers in knelpuntsectoren*
- *Invetten op anders inrichten van werkprocessen en afsplitsen van elementaire taken*
- *Creatie van laagdrempelige functie voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (= vuilnisbak-functies)*

KU LEU

ONDERZOEK
ARBEID EN S



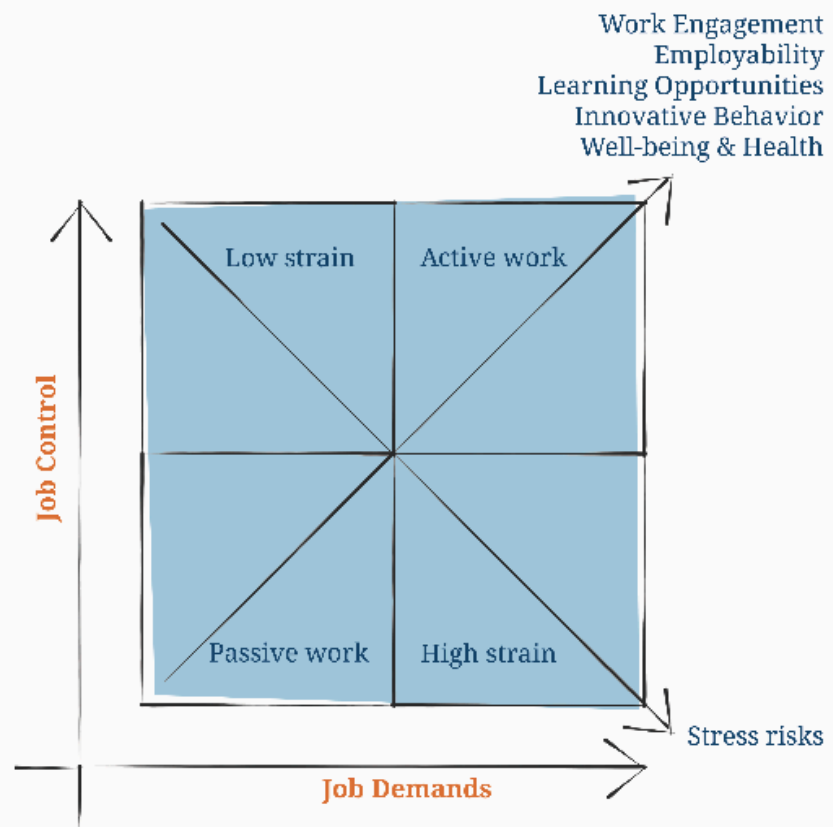
Design-thinking: SE & ZORG = IAO

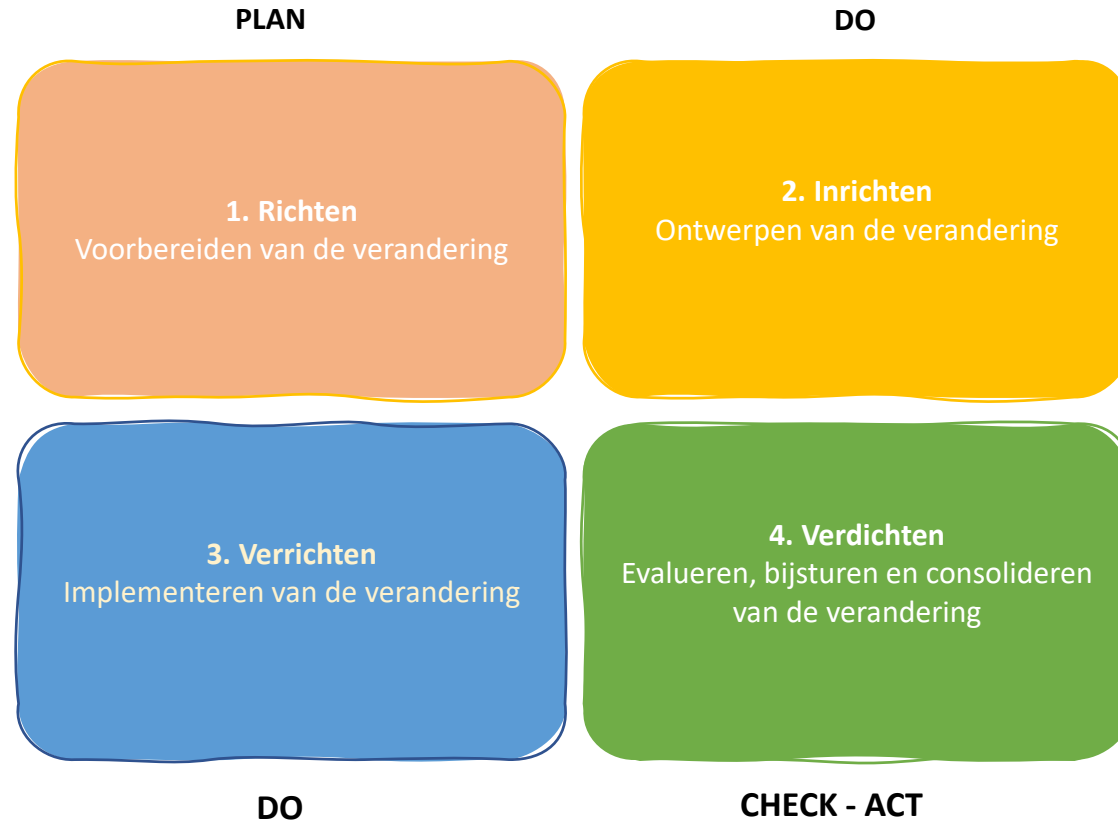
- Intersectorieel
- Gezamenlijk
- Nood aan generiek plan
- Per zorgpad/zorgnood andere arbeidsorganisatie (vb. Geriatrie, psychiatrie, WZC, instellingen mensen met handicap, ...)
 - ► en dus andere invulling SE
- Breng (intersectoraal) processen in kaart
 - Denk in processen en niet in KB78
- Inventariseer overschot en tekorten
- Omarm de diversiteit (binnen de eigen organisatie): denk in de Fleximatrix

*Het gaat hier toch over
veranderen?*

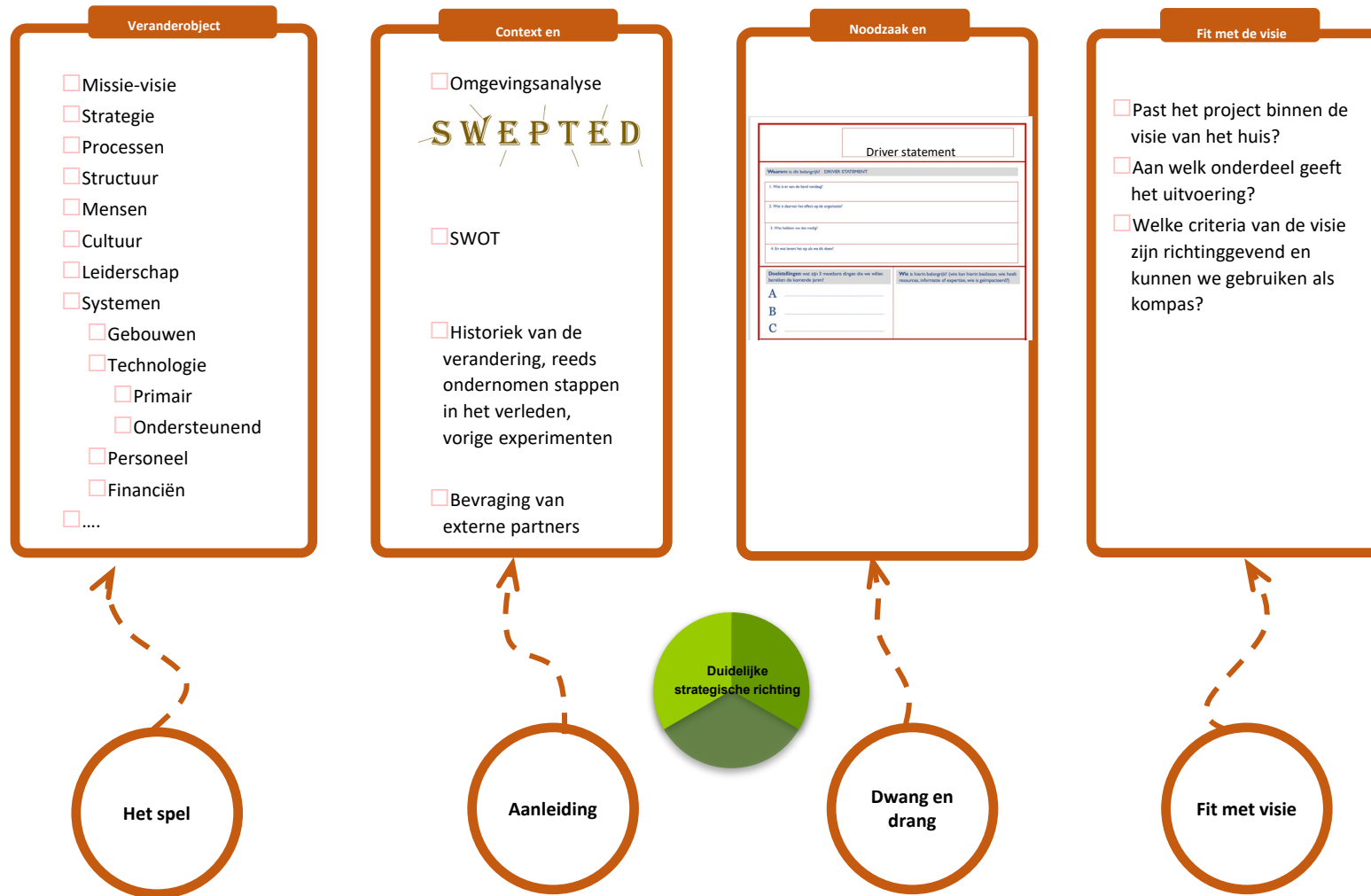
Het 'JOB DEMAND-
CONTROL'-Model
(KARASEK, 1979)

Voeg toe als outcome:
VERANDERBEREIDHEID

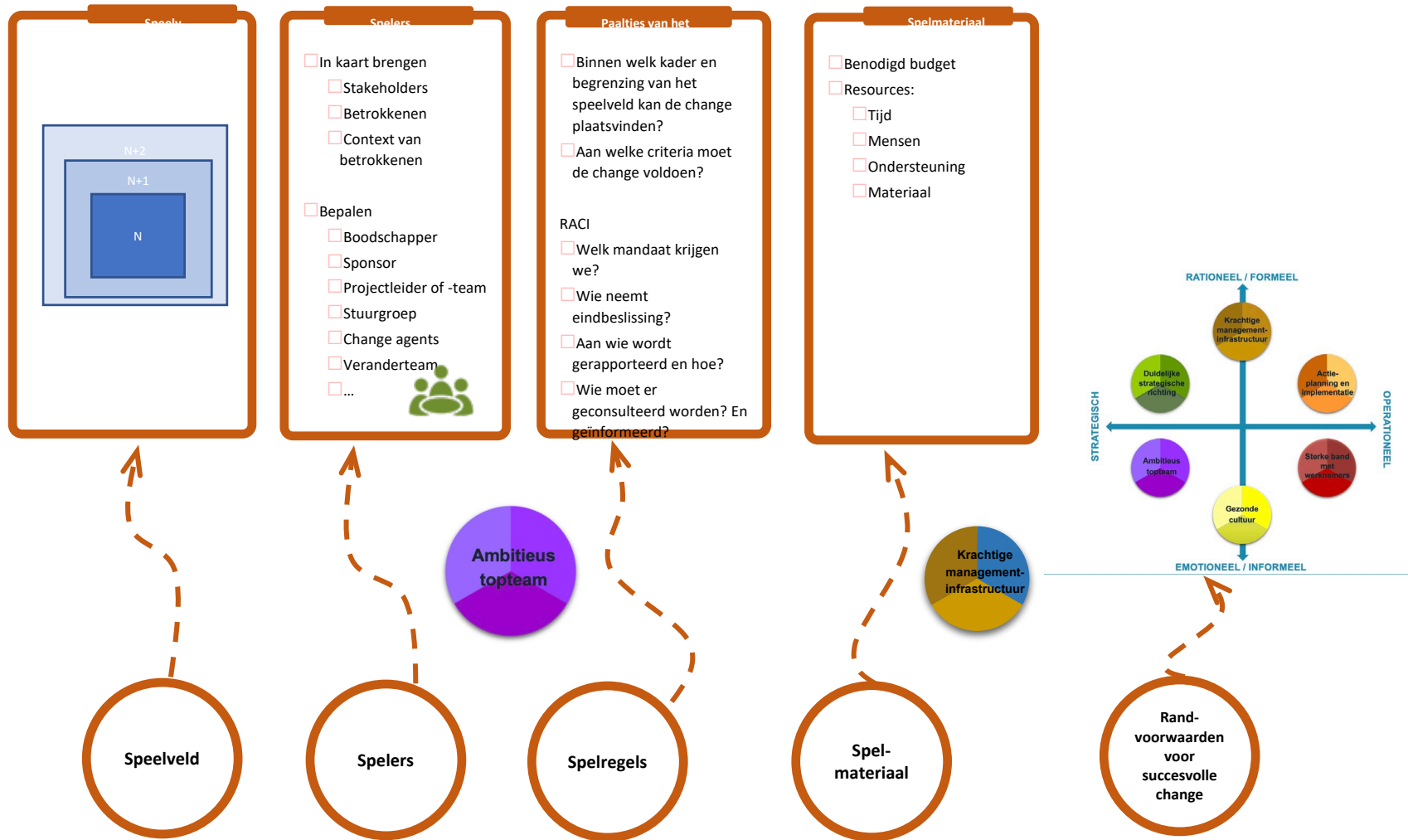




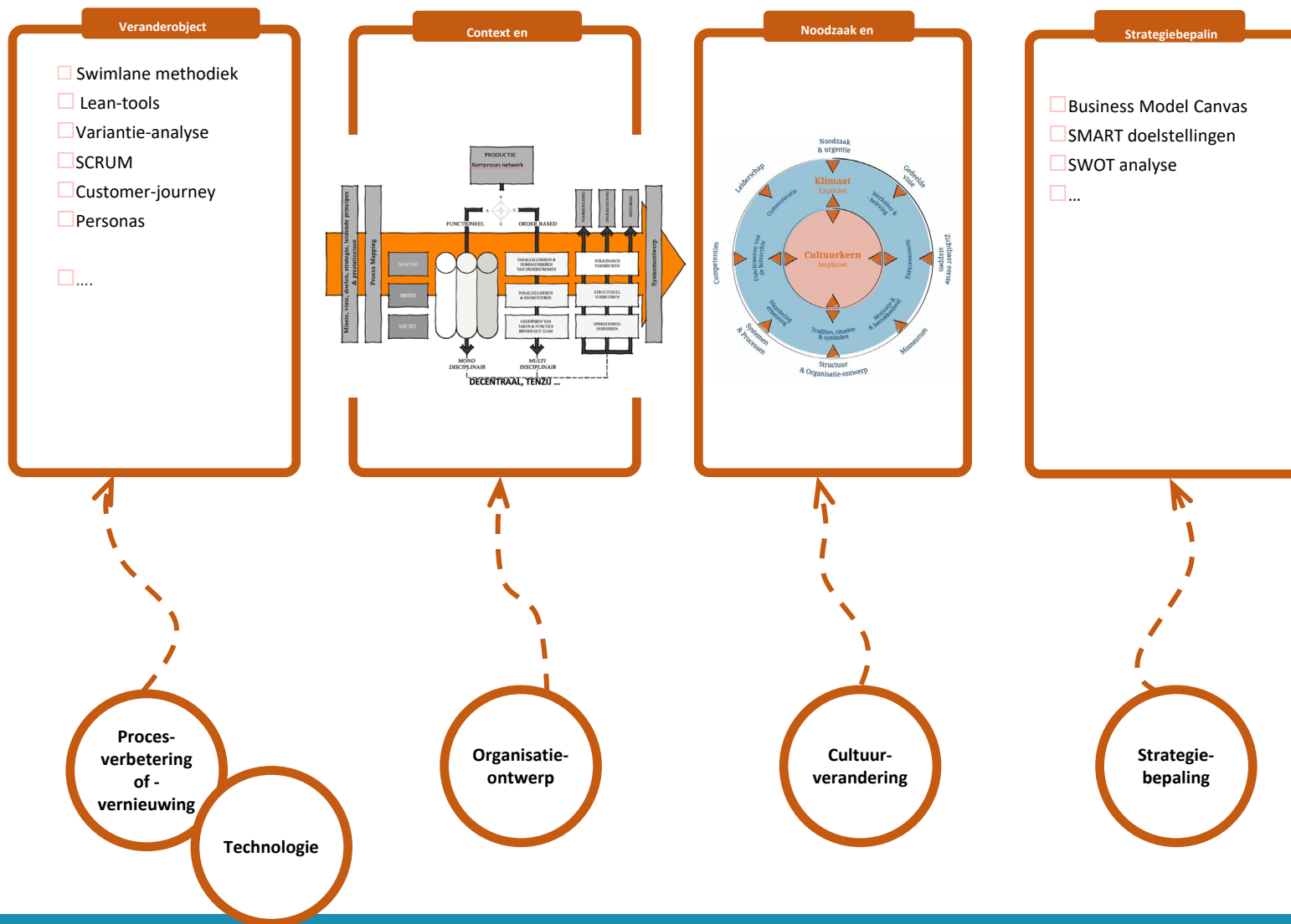
Richten – aanleiding en motivatie



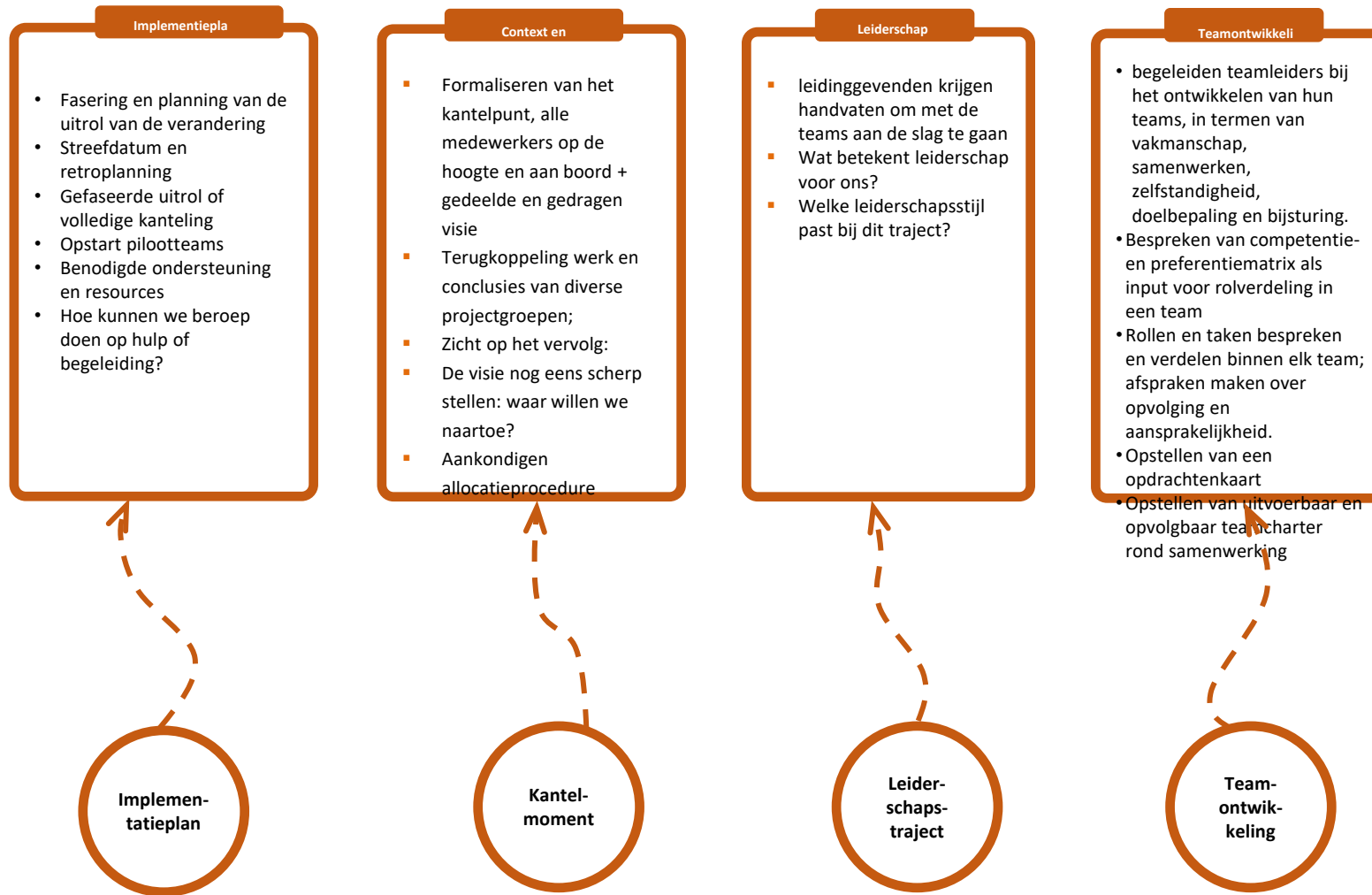
Richten – scope en randvoorwaarden



Inrichten – ontwerpen



Verrichten – implementeren



VERDICHTEN

Bouwsteen	Doel	Beschrijving
CONSOLIDATIE & EVALUATIE		
4.1 Evalueer en stuur bij waar nodig	Een wendbare organisatie, die niet versteent na de verandering, maar lerend blijft.	<ul style="list-style-type: none"> • Duurzaam maken van de verandering door opvolgingsrollen te definiëren en toe te wijzen • Evalueren van het traject, op basis daarvan eventuele vervolgstappen of aandachtspunten formuleren en inplannen
4.2 Consolideer in nieuwe routines	Maak de verandering duurzaam en zorg voor optimalisatie van processen	<ul style="list-style-type: none"> • Lerend netwerk voor leidinggevenden met intervisie • Wissel van de wacht • Kwaliteitsverantwoordelijke en opgeleide teamcoaches zorgen voor verdere verankering en teamontwikkeling

Doorlopend

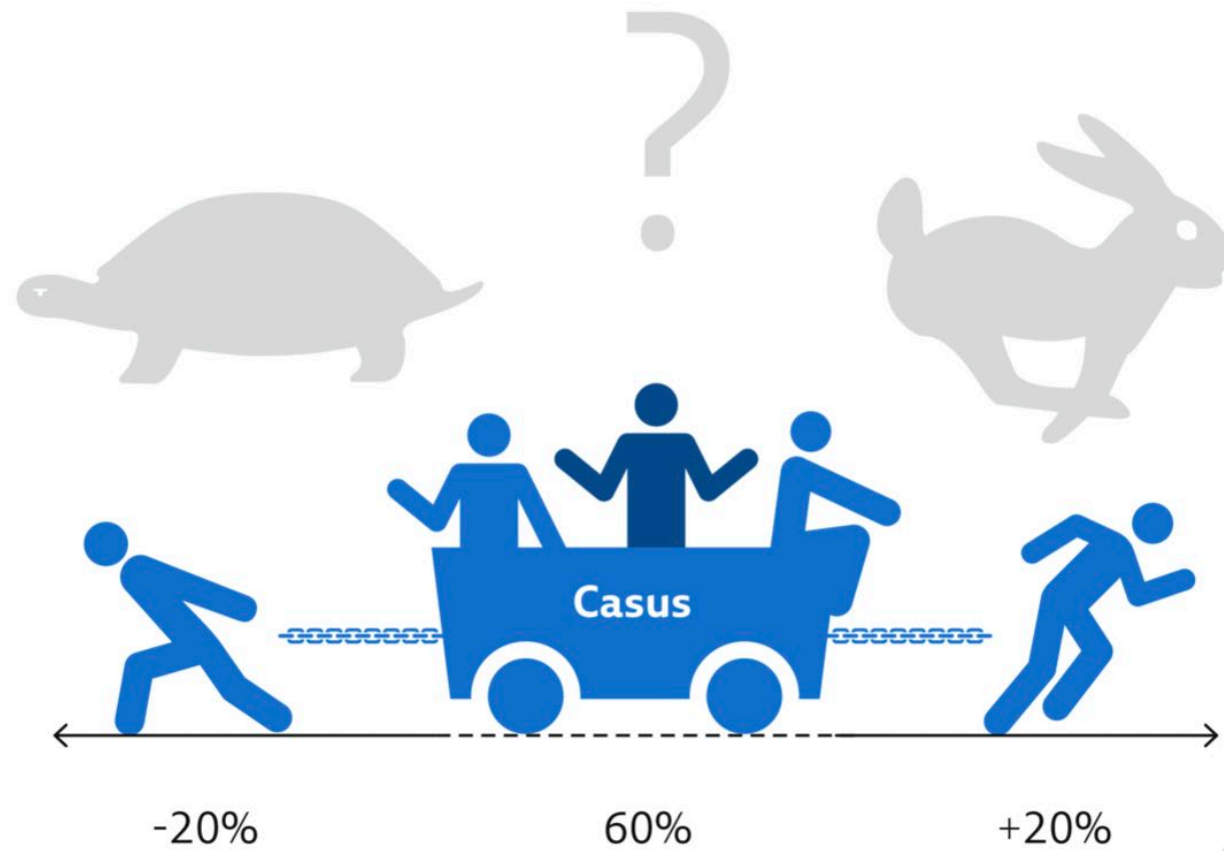
Bouwsteen	Doel	Beschrijving
DOORLOPEND		
5.1 Communicatie & Afstemming stuurgroep	Trots, rust, en draagvlak binnen en buiten de organisatie ten aanzien van de continue ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> • Frequent en continue communiceren over gepresteerde en geplande activiteiten • Bijsturen waar nodig • Medewerkers van de afdeling informeren over de transitie, in afstemming met de brede organisatie.
5.2 Regie	Transitie een succes maken	<ul style="list-style-type: none"> • Coördineren van de activiteiten van de bouwstenen binnen de afdelingen en tussen de afdelingen. • Bewaken samenhang met informatiemanagement. • Oog voor integraliteit en samenhang faciliteren.

Acht veranderstappen van Kotter









De normaalverdeling van weerstand

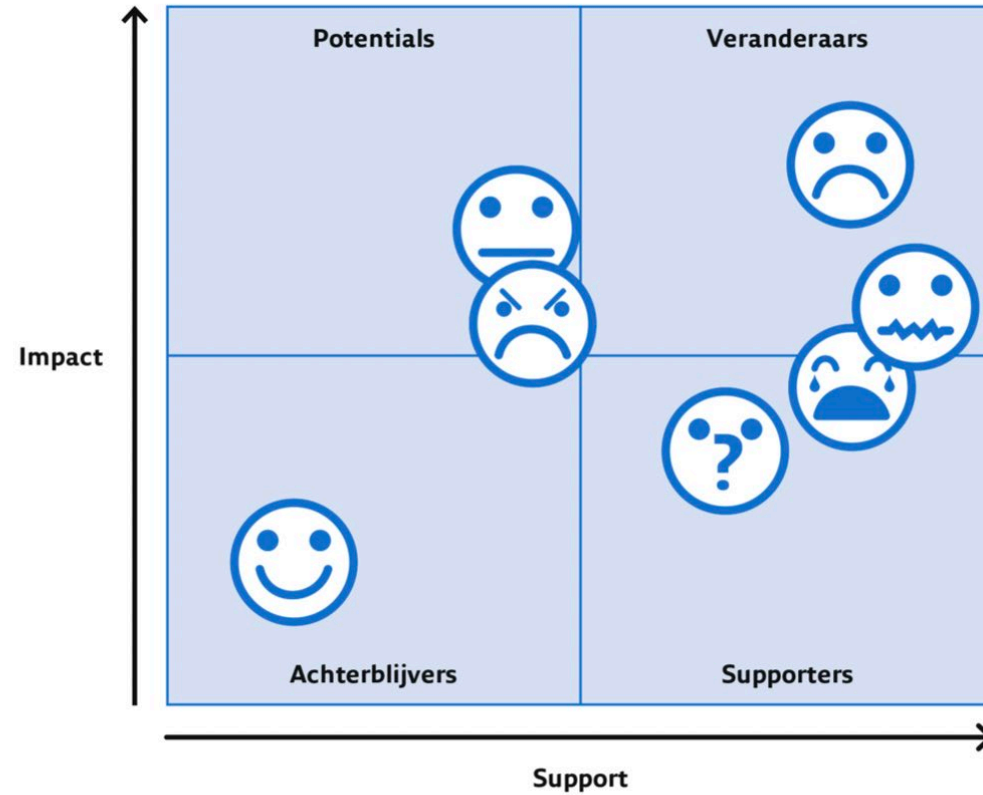


Stakeholderanalyse

Directe stakeholders	Belang algemeen	Emotie in casus	Impact
1			
2			
3			
4			
5			
...			

- Maak onderscheid tussen directe en indirecte stakeholders
- Bepaal van directe stakeholders hun belang(en) in het algemeen en hoe de casus dat belang (emotioneel) raakt? 😊?
- Prioriteer de invloed/impact op schaal van 1 tot 5
- Wat betekent dit voor je veranderkundige aanpak?
- Wie ondersteunt de casus? Hoe ga ik daar mee om?

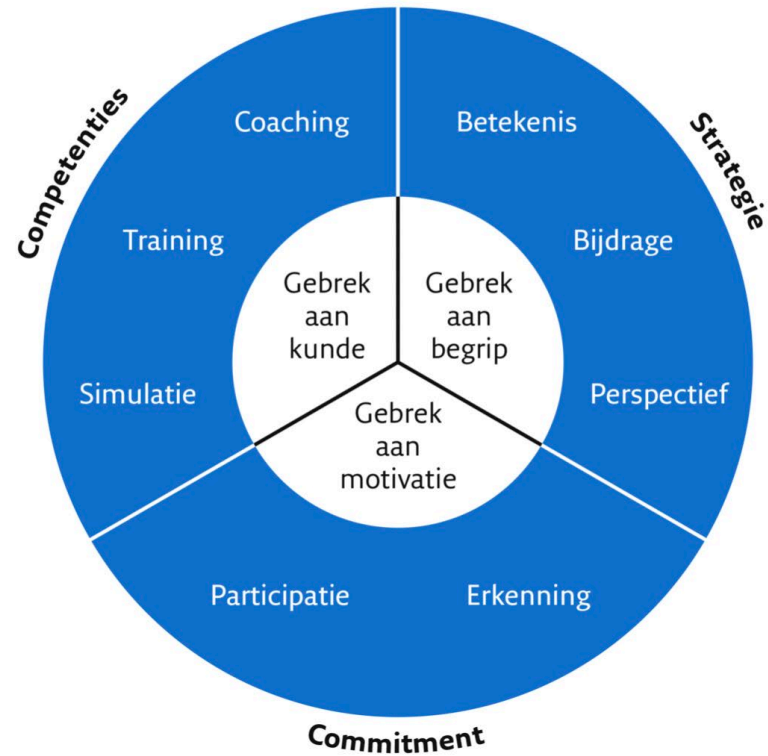
Stakeholdersupportmatrix



Wat je aandacht geeft, groeit



Weerstand managen





BANKSY

Pauze



Terugkoppeling praktijkbezoek Tea for Two

Drie woonzorgcentra (WZC Sint-Jan Berchmans, WZC Home Elisabeth en WZC Ter Vest) en drie maatwerkbedrijven (vzw de Biehal (promotor van het project), vzw Maatwerkbedrijf De Ploeg en De Sprong vzw) onderzochten hoe werknemers uit de sociale economie ingezet kunnen worden om de toenemende werkdruk binnen de woonzorgsector aan te pakken en hoe er binnen de sociale economie nieuwe, uitdagende functies gecreëerd kunnen worden voor medewerkers binnen maatwerkbedrijven.

door **Ellen Van Broekhoven**, vzw de Biehal - begeleider zorg

ellen.vanbroekhoven@debiehal.be

+32 489 89 65 12

Video's over het project op het einde van de dag.



Van Tea for Two naar een
structurele samenwerking
tussen ouderenzorg en
sociale economie





Wie zijn we?

Een veelzijdig maatwerkbedrijf met ongeveer 300 talenten aan boord
en meer dan 26 jaar ervaring.

Actief in kringloopwinkels, groendienst en horeca
met diverse diensten op maat.

Sociale tewerkstelling staat bij ons centraal:
een job, begeleiding en een toekomstperspectief bieden aan personen met een grote afstand tot
de arbeidsmarkt.

Werkingsgebied:
Limburg en de Antwerpse Kempen

Tea for Two: het ESF-project in een notendop

- Wie? 3 duo's met partners enerzijds uit de sociale economie en anderzijds een WZC:
vzw de Biehal (Lommel) en Integro Campus Sint-Jan Berchmans (Hamont-Achel)
vzw de Ploeg (Sint-Truiden) en Integro Campus Home Elisabeth (Sint-Truiden)
vzw De Sprong (Meerhout) en WZC Ter Vest (Balen)
- Wat? Onderzoeken en testen van mogelijke jobcreatie in de ouderenzorg voor medewerkers uit de sociale economie.
- Waarom? Toenemende vergrijzing, toenemende werkdruk binnen de ouderenzorg, bijkomende tewerkstellingskansen creëren voor SE-medewerkers.
- Hoe? Door taken waar geen scholing voor nodig is af te splitsen bij de geschoolde verpleeg- en zorgkundigen van het WZC en zo een nieuw, volwaardig takenpakket te creëren op maat van de SE-medewerker.
- Resultaat? Een werkbaar samenwerkingsmodel dat meteen toepasbaar en inzetbaar is om nieuwe partnerschappen aan te gaan binnen de ouderenzorgsector.

Meerwaarde samenwerking SE en WZC

Het gecreëerde takenpakket:

- ✓ Takenpakket op maat van doelgroepmedewerkers
- ✓ Het weghalen van diverse, kleine logistieke taken uit de takenplanning van het zorgpersoneel
- ✓ Verschillende takenpakketten: in de zorg, technische dienst, magazijnbeheer, groendienst ...

Het tewerkstellen en enthousiasmeren van doelgroepmedewerkers:

- ✓ Doelgroepmedewerkers zien openbloeien en groeien in hun taken
- ✓ Grote hulp tijdens de corona-epidemie
- ✓ Opgenomen worden in zorgteams: coachende rol van ons eigen personeel
- ✓ Diversiteit op de werkvloer

Duurzaam samenwerkingsmodel:

- ✓ Constructieve en open samenwerking
- ✓ Grondige gezamenlijke voorbereiding
- ✓ Sterke lokale verankering voor sociale economie

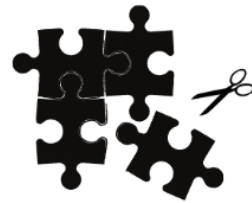
Resultaat: een werkbaar samenwerkingsmodel waarmee we nieuwe partnerschappen kunnen aangaan binnen de ouderenzorgsector



Partnerschap op maat: methodiek inclusief job design



Vertrek vanuit de noden van beide organisaties



Bekijk binnen het WZC de werkprocessen en splits elementaire taken af.



Stel een nieuw takenpakket samen op maat van de SE-medewerker



Plaats de geschikte kandidaat op deze nieuwe functie

Inclusief job design kent vele voordelen:

Zorgpersoneel:

- Meer tijd voor gekwalificeerde taken en zorgtaken aan het bed
- Wegvallen van tijdsintensieve "bijkomstigheden"
- Verlaging van de effectieve werkdruk

Sociale economie:

- Nieuwe afwisselende, uitdagende functie voor medewerkers
- Inzet in sectoren die anders minder toegankelijk zijn voor de medewerkers
- Maatschappelijke meerwaarde

Bewoners:

- Meer tijdsinvestering in zorgtaken door zorgpersoneel
- Extra persoonlijke aandacht door medewerker uit sociale economie
- Positieve impact op levenskwaliteit

Mogelijke takenpakketten

HUISVADER/HUISMOEDER

- Maaltijdmomenten:
 - Tafels dekken en afruimen
 - Begeleiden van de maaltijden
 - Boterhammen smeren
 - Bewoners halen op de kamer
 - Afwas
 - Lokaal uitkeren
 - Frigo proper maken enz.
- Koffietoer incl. koffiekar klaarmaken
- Bedden opmaken, matras afwassen
- Wasgoed wegleggen
- Post uitdelen
- Bewoners naar kapper, animatie enz. brengen
- Wandelen of andere activiteit met bewoner
- Ondersteuning bij animatie
- Rolstoelen reinigen
- Afval en linnengoed

TECHNISCHE DIENST

- Uitvoeren van kleine klusjes
 - Kleine herstellingen
 - Lamp vervangen
 - Kamers leegmaken
 - Kamer verven
 - Kaders/gordijnen ophangen
- Tuinonderhoud
 - Onkruid wieden
 - Tuinmeubilair onderhouden
 - Terrassen proper maken
 - Kippenren proper maken
 - Ontmossen van muurtjes
- Logistiek materiaal aanvullen en rondbrengen
- Magazijnbeheer
- Afvaltoer en linnengoed
- Poetstaken

Aandachtspunten

- Niet verdringen van bestaand personeel of vrijwilligers binnen het WZC
- Taken creëren waarvoor geen opleiding nodig is
- Voldoende inzetten op voorbereiding van SE-medewerkers (bv. snuffelweek & workshop ouderenzorg)
- Voldoende inzetten op voorbereiding van WZC-medewerkers (bv. interne bekendmaking, workshop "wat is SE"): draagvlak creëren!
- Belang van goed contact tussen SE-organisatie en WZC: 1 persoon binnen SE en binnen WZC die intern verantwoordelijk is en kan aangesproken worden
- Goede begeleiding vanuit SE én het WZC: van het begin momenten vastleggen voor werkbezoeken en opvolgings-/functioneringsgesprekken
- Werkgeverschap blijft steeds bij de SE-organisatie



Samenwerkingsmodel

Afsluiten van een dienstverleningsovereenkomst:

- Op het niveau van de 2 betrokken organisaties: SE en WZC
- Werkgeversgezag blijft bij sociale economie:
 - Werkinstructies door SE-organisatie
 - WZC mag in beperkte mate werkinstructies geven: worden uitdrukkelijk en in detail bepaald in de samenwerkingsovereenkomst
- Modelovereenkomst samenwerking sociale economie / ouderenzorg
- Businessmodel gaat uit van 3 VTE SE-medewerkers per 100 bewoners of 1 halftijdse SE-medewerker per 16 bewoners (kleinschalig wonen)



Financiële afspraken

Financieel model gebaseerd op:

- Maatwerk en lokale diensteneconomie
 - Loonkost SE-medewerker
 - + begeleiding (1 VTE begeleider op 10 medewerkers, cat. 3 met 15 jaar anciënniteit)
 - + overhead (15 % van brutokost van doelgroep én begeleiding)
 - subsidies
- Voorstel uurtarief van € 16,00 / effectief gepresteerd uur, jaarlijks te indexeren, vrijgesteld van BTW (Art. 44&2).

Naast facturatie van SE naar ouderenzorgvoorzieningen: ook rekening houden met tijdsinvestering vanuit WZC om samenwerking te doen slagen

- Investeren in opstart samenwerking en in blijvende aandacht voor SE-medewerker
 - tijdsinvestering vanuit personeel WZC naar de ingezette SE-medewerker is afhankelijk van SE-medewerker zelf en zijn/haar profiel
- Gemiddelde interne begeleiding binnen het woonzorgcentrum:
 - 1 uur/week/SE-medewerker (in de eerste 3 maanden v/d samenwerking)
 - 0,5 uur/week/SE-medewerker (verder verloop v/d samenwerking)

Conclusie

De voordelen van het verder uitbouwen van een structurele samenwerking tussen SE en WZC zijn legio én dragen bij aan een warme, inclusieve, circulaire samenleving.

*"Onze werkdruk wordt verlicht, we krijgen meer tijd voor wat écht belangrijk is: de mens achter de bewoner."
(quote zorgmedewerker WZC)*





coördinator zorg & horeca
walter.brouns@debiehal.be
0483 29 05 82

begeleider zorg
ellen.vanbroekhoven@debiehal.be
0489 89 65 12

stafmedewerker personeel en beleid
silke.vuylsteke@debiehal.be
0479 21 26 15

Employment Design on the Move

door **Bart Quirijnen**, vzw De Sprong, algemeen directeur

Bart.Quirijnen@desprongvzw.be

+32 477 94 88 71



Employment Design on the Move



VZW DE SPRONG

Een waardengedreven Kempisch maatwerkbedrijf waar tewerkstelling op maat kansen creëert voor iedereen met een erkende afstand tot de reguliere arbeidsmarkt.

Wij tellen ongeveer 130 medewerkers en hebben meer dan 20 jaar ervaring in de sociale sector.

Onze 3 kernwaarden 'duurzaamheid, groei en welzijn' vormen de rode draad in onze onderneming.

Afdelingen maatwerkbedrijf:

Groenonderhoud: lokale besturen, bedrijven, zelfoogst tuin stadsboerderij Turnhout, ...

Circulaire Projecten: herbruikbare bekertjes (Backcup), Re-Use-a-shoe (Nike), IOK Afvalbeheer

Fietsen: fietswinkels, bedrijfsfietsen, Fietspunten, ...

Zorgverlening: Ter Vest Balen, Aquamarijn Kasterlee

Arbeids Matige Activiteiten WSE (i.s.m. Klein Postel vzw)



Uitdagingen



Vlaamse arbeidsmarkt

- Onevenwicht tussen vraag en aanbod
- Eén van de krapste binnen de EU
- Optimaal benutten van kwetsbare personen



Knelpuntsector en en -beroepen

- Percentage knelpuntvacatures neemt toe
- Gebrek aan kwaliteit en kwantiteit
- Impact corona
- Herbekijken van functieprofielen



Kwetsbare personen

- Moeilijke aansluiting arbeidsmarkt
- Lagere werkzaamheidsgraad
- Langdurige werkloosheid
- Specifieke profielkenmerken
- Extra aandacht omwille van corona



Sociale economie

- Inspelen op maatschappelijke noden
- Samenwerking tussen SE en REC
→ kwetsbare personen
waardevolle plaats op arbeidsmarkt geven

Aanpak

Methodieken

Inclusief job design

- Onderzoeken of functie-aanpassingen mogelijk zijn bij medewerkers in knelpuntsectoren
- Arbeidsanalyse onder begeleiding van externe arbeidsconsulent en ambassadeurs
- Inzetten op anders inrichten van werkprocessen en afsplitsen van elementaire taken
- Creatie van laagdrempelige functie voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (≠ vuilnisbak-functies)

Onderzoek en testing

- Proefondervindelijk en sterk arbeidsmarktgericht
- Focus op operationele werking
- Op basis van inclusief job design
- Samenwerking tussen SE en REC
- Binnen SE: specifieke focus op personen met migratie-achtergrond
- Doelgroepmedewerkers enthousiasmeren, motiveren en ontwikkelingskansen geven
- Projectperiode opgesplitst in testperiodes

Aanpak

Testperiodes

- Vormen de hoeksteen van ons project
- 90 testdagen (4 maanden) – 1 VTE doelgroepmedewerker
- Opsplitsing in 2 x 2 maanden, met tussenin evaluatieperiode en transnationale bijsturing
- Testperiodes voorafgegaan door snuffelweek en diverse workshops
- Testing binnen 3 verschillende reguliere sectoren: toerisme, afvalverwerking en zorg

Cluster	Data testperiodes
ZORG	Testperiode 1: mei t.e.m. juni 2021
	Testperiode 2: januari t.e.m. februari 2022
AFVAL- VERWERKING	Testperiode 1: oktober t.e.m. november 2021
	Testperiode 2: maart t.e.m. april 2022
TOERISME	Testperiode 1: oktober t.e.m. november 2021
	Testperiode 2: juli t.e.m. augustus 2022

Aanpak

Metingen en intervisiemomenten

Metingen

- **Wanneer?**
Aan begin en einde van elke testperiode
- **Wie wordt bevraagd?**
Doelgroepmedewerkers en begeleiders SE & directie, leidinggevenden en medewerkers uit reguliere sectoren
- **Wat wordt gemeten?**
Persoonlijke ervaringen, verloop van de samenwerking, succesfactoren en aandachtspunten, gender en migratie-gerelateerde vragen...
- **Methodiek?**
Gestructureerd interview door testingverantwoordelijke

Intervisiemomenten

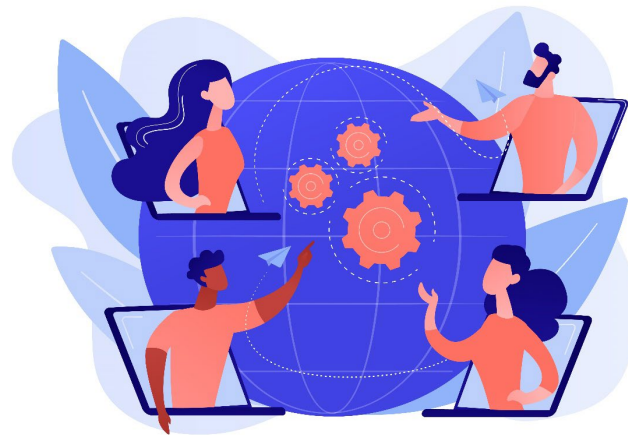
- **Wat?**
Groepsintervisiemomenten
- **Wanneer?**
Tijdens elke testperiode
- **Wie wordt bevraagd?**
Leidinggevenden en meters/peters REC en begeleiders SE
- **Doel?**
Aandachtspunten of problemen aankaarten en gezamenlijke oplossingen zoeken
- **Methodiek?**
Sessies door externe consulent

Aanpak

Transnationale uitwisseling

Meervoudige doelstelling:

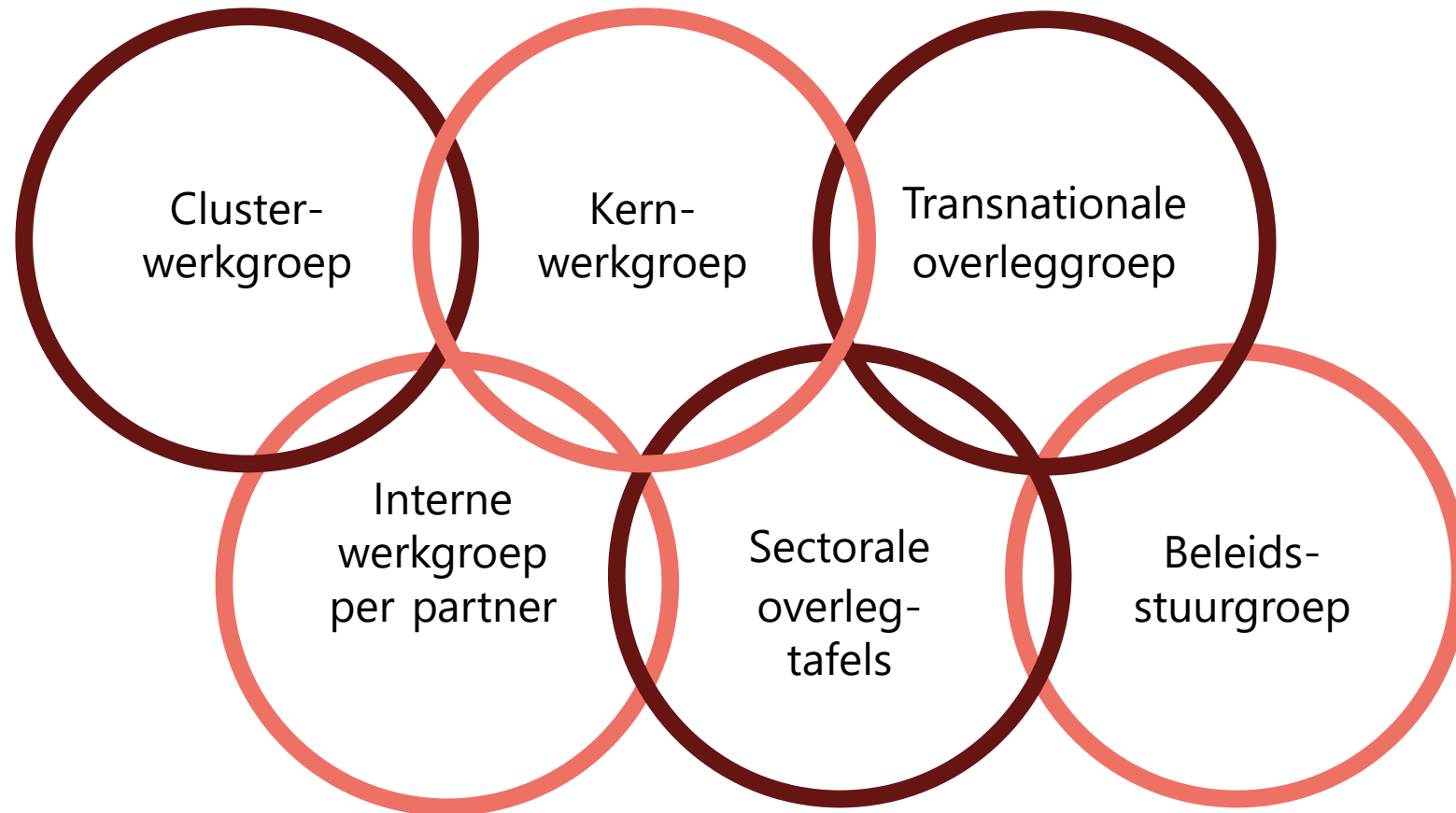
1. Uitwisselen van interessante initiatieven en verzamelen van testelementen ter plaatse
2. Bespreken van mogelijke oplossingen voor eventuele aandachtspunten of struikelblokken
3. Beleidsgericht inspiratie opdoen
4. Uitwerken van gezamenlijke producten
5. Bezoek aan Vlaanderen en project "Employment Design on the Move" door transnationale partners



MUTUAL LEARNING

Aanpak

Werkgroepen



• Vlaams partnerschap •

- Divers partnerschap: 4 maatwerkbedrijven en 16 reguliere partners
- Vertegenwoordiging 3 reguliere sectoren: afvalverwerking, toerisme en zorg
- Samenwerking met regionale en nationale koepelorganisaties en belangengroepen

Waarom deze partners?

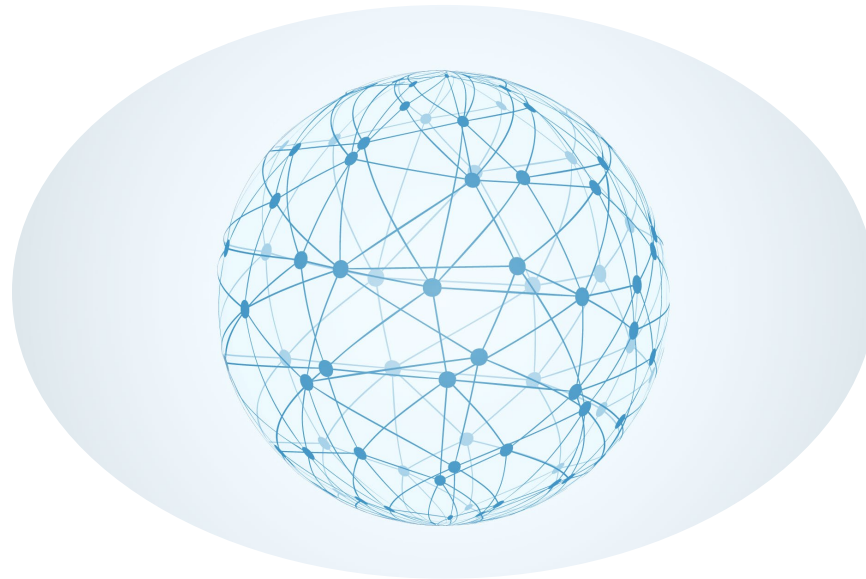
- Lokale verankering, regionale spreiding → mobiliteit
- Ervaring in projectwerking – ambassadeurs
- Aanwezige profielkenmerken binnen maatwerkbedrijven
- Nieuwe functiemogelijkheden voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Maatwerkbedrijven	de Biehal	De Sprong	De Ploeg	Labor Arbeidskansen
Reguliere partners	WZC de Bekelaar	IOK Afvalbeheer	WZC Home Elisabeth	Center Parcs Peer
	Center Parcs Lommel	't Volderke	Limburg.net	Vzw CWZC
	Limburg.net	WZC Ter Vest	Zorgbedrijf Sint-Truiden	Limburg.net
	WZC Sint-Jan Berchmans	Sunparks Kempense Meren	WZC Cecilia	WZC De Olijfboom

Transnationaal partnerschap

Transnationaal partnerschap opgebouwd a.d.h.v. 4 criteria. Partners met een focus op:

- tewerkstelling van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt
- toepassing van inclusief job design
- creatie van jobs binnen sectoren die moeilijkheden ervaren met het invullen van vacatures
- transnationaal engagement en mutual learning



Transnationaal partnerschap

Malta

- Erg lage werkloosheidsgraad (3 %), hoog aantal knelpuntberoepen
- Expertise i.v.m. toepassing van inclusief job design
- The Gender Equality Action Plan

Maltese partners:

1. Jobsplus

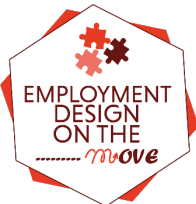
Specifieke programma's i.v.m. een inclusieve arbeidsmarkt en tewerkstelling van kwetsbare personen

2. Lino Spiteri Foundation

Ondersteuning van personen met een handicap bij het zoeken van een job: creëren van werkgelegenheid en versterken van vaardigheden en inzetbaarheid

3. Environment & Climate Change Directorate Office of the Permanent Secretary en Maltese dienst voor toerisme

Opzetten van verkennende gesprekken met Maltese organisaties binnen de afvalverwerking en toerisme



Transnationaal partnerschap

Spanje

- Hoge werkloosheidsgraad → constant op zoek naar nieuwe manieren van tewerkstelling
- Verschillende programma's en activeringsmaatregelen voor langdurig werklozen
- Succesvolle arbeidsinclusie voor personen met een handicap (quota, gespecialiseerde integratie, versoepeling van beschutte naar reguliere tewerkstelling)
- Succesvolle projecten die raakvlakken vertonen met ons project

Spaanse partners:

1. **Fundació Formació i Treball**

Maatwerkbedrijf met lopend project in de ziekenhuissector, interesse in inclusief job design

2. **Suara**

Coöperatieve voor organisaties met een sociale insteek (o.a. woonzorgcentra en sociale economie)

3. **FEICAT**

Koepelorganisatie van 50-tal SE-bedrijven in Catalonië

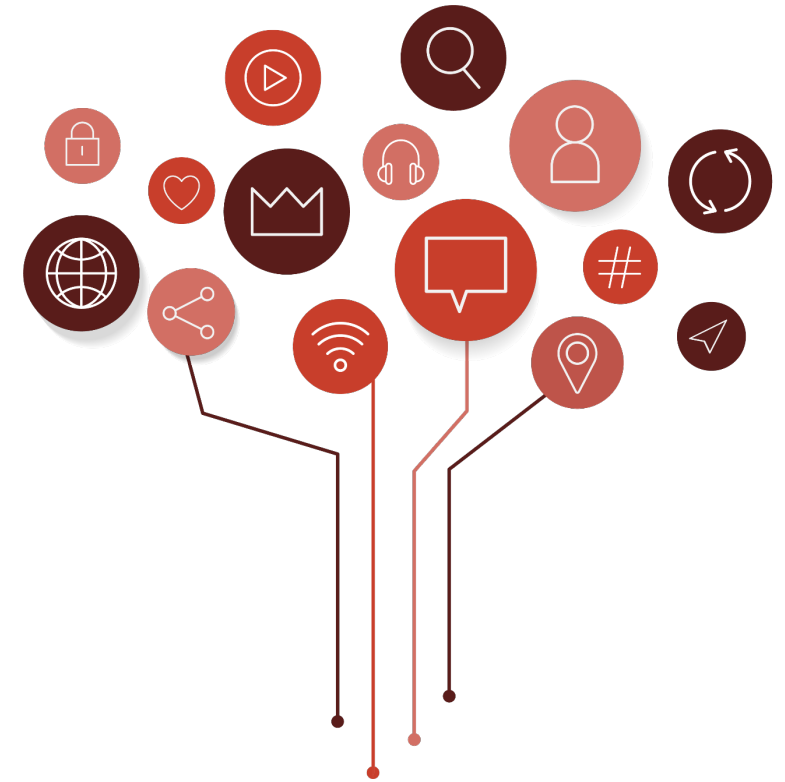
4. **Agencia de residus de Catalunya en Catalaanse dienst voor toerisme**

Opzetten van verkennende gesprekken met Spaanse organisaties binnen de afvalverwerking en toerisme

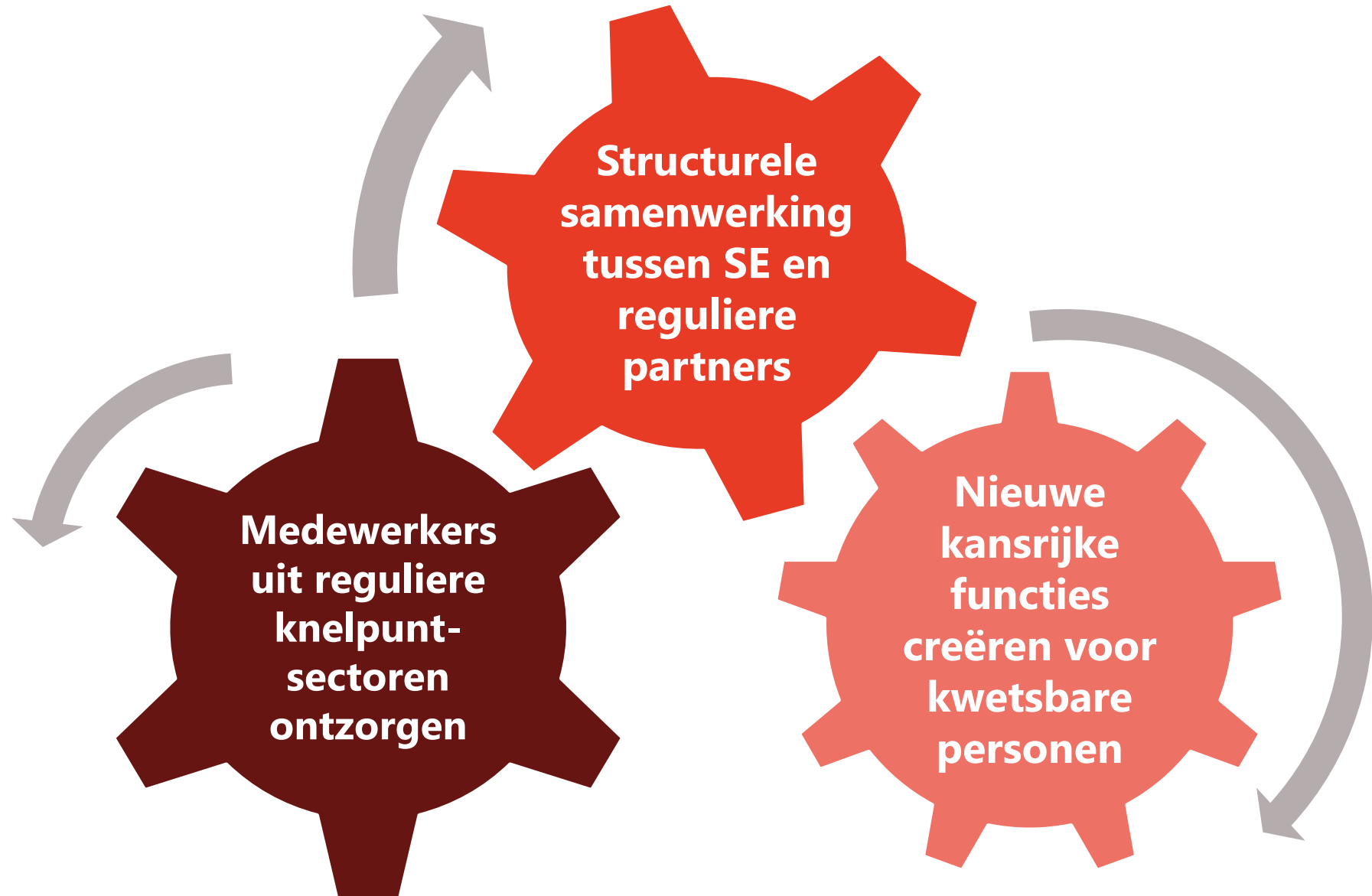
Finale producten

Welke finale beleidsdocumenten en acties willen we voorzien?

1. Inventaris met bestaande binnen- en buitenlandse initiatieven
2. Draaiboek en beschrijving van de testings
3. Beleidsaanbevelingen
4. Businessmodel
5. Slotevenement



Einddoel



Tot slot ...

Dank voor de interesse! 😊

Bij verdere vragen kan u steeds contact opnemen met De Sprong:

Bart Quirijnen (alg. Directeur)
Bart.Quirijnen@desprongvzw.be
GSM: 0477 94 88 71

Eva Schildermans (Hr directeur)
Eva.schildermans@desprongvzw.be
GSM: 0494 54 89 39



Middagpauze tot 12u45



Terugblik inventarisatieronde na lerend netwerk 1



Speeddate

- Loop lukraak door elkaar.
- Kies wie je aanspreekt.
- Om de 5 min schuif (bij het belsignaal) je door naar een volgende deelnemer.
- Wat minder inspiratie? Check de inspiratievragen!
- Vul eventueel het sjabloon in met enkele trefwoorden om het gesprekje achteraf te herinneren.

Terugkoppeling na speeddate in groep

- Wat viel er op? Heb je dezelfde dingen gedaan dan jouw collega's of net niet?
- Wat wil/kan/ga je nu eerst oppakken?

Vooruitblik: actiepunten formuleren aan de hand van de First Things First methodiek

Doel: stellen van prioriteiten waardoor er meer focus en efficiëntie bereikt wordt.

	URGENT	NIET URGENT
BELANGRIJK	DOEN	PLANNEN
NIET BELANGRIJK	DELEGEREN	NIET DOEN

=Eisenhouwermatrix

Kwadranten oefening

- **'urgent en belangrijk'** = wat je direct moet oplossen om niet in de problemen te komen. Dit zijn de brandjes die geblust moeten worden.

Bijvoorbeeld: dringende kwesties met de opdrachtgever of deelnemers, wettelijke regels die nageleefd moeten worden etc.

- **'niet urgent, belangrijk'** = meer strategische zaken plaatsen. Deze zijn van enorm belang maar op dit moment (nog) niet direct urgent.

Bijvoorbeeld: kansen om nieuwe ideeën op te pakken, plannen geld te besparen of prettiger te werken etc.

- **'urgent, niet belangrijk'** = waar nu aandacht voor is, maar wat eigenlijk niets toevoegt.

Bijvoorbeeld taken die op hun bordje liggen maar ook door een andere collega kunnen worden opgepakt of hinderlijke dingen die steeds verkeerd gaan en waar je je aan stoort etc.

- **'niet urgent, niet belangrijk'** = wat eigenlijk niet echt haast heeft en ook niet iets toevoegt.

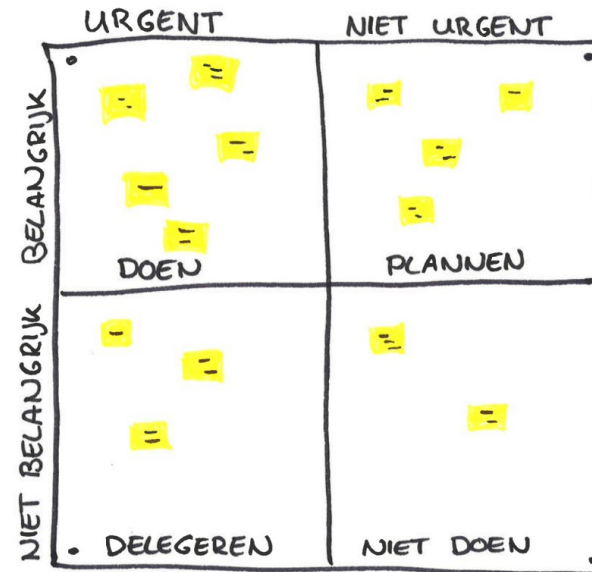
Bijvoorbeeld activiteiten die ooit belangrijk leken en nu meer uit gewoonte worden gedaan, gesprekjes voeren met betrokkenen die geen waarde toevoegen etc.

Kwadranten oefening: opdracht 1 (van 2)

- Bedenk welke van jullie taken/werkzaamheden thuis horen in de bovenste 2 kwadranten.
- Schrijf dit op post-its en plak dit in de bijbehorende kwadranten.

Kwadranten oefening: opdracht 2 (van 2)

- Waaraan besteden jullie de meeste tijd? Zijn dit de zaken waaraan je jouw tijd ook daadwerkelijk wilt besteden?
- Bepaal welke activiteiten je wilt verschuiven per kwadrant, zodat jullie werk efficiënter en effectiever wordt. Wat blijven we doen? Wat gaan we anders doen/oppakken? Wat delegeren we? Wat doen we niet (meer)?
- Noteer jullie bevindingen in concrete afspraken. Koppel er ook een tijdsplan aan voor wat betreft uitvoering en reviewmoment.



Pauze



Evaluatieronde



Iets wat je volgende keer graag wil meenemen: op de agenda wilt zetten om te bespreken en/of te verdiepen, een spreker, een oefening, een suggestie,...



Iets dat je zal onthouden / nieuwe kennis of inzichten.



Iets waarmee je aan de slag gaat.



Iets dat je leuk vond.



Iets dat je niet leuk vond / in de prullenmand gooit.

Afsluiting en praktische info lerend netwerk 3 op 21/10:

- Volgende afspraak op 21 oktober 2022 van 10u-15u in zaal Annemie Van Kerckhoven (3^{de} verdieping), Provinciehuis, Koningin Elisabethlei 22 in Antwerpen.



Parkeerplaatsen zijn beperkt! Aan te vragen via mail (met vermelding van het kenteken) aan Elke en dit vóór 14 oktober.

“That’s all Folks!”



Katrijn Raeymaekers

katrijn.raeymaekers@ideaconsult.be

+32 2 882 38 16

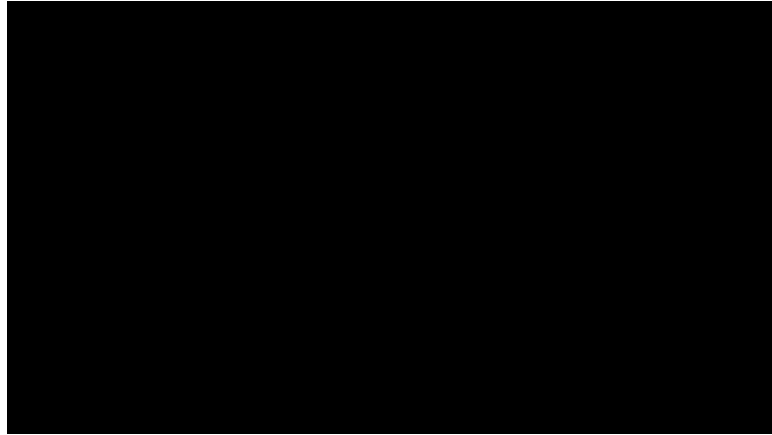


Elke Wens

elke.wens@provincieantwerpen.be

+32 3 240 58 04

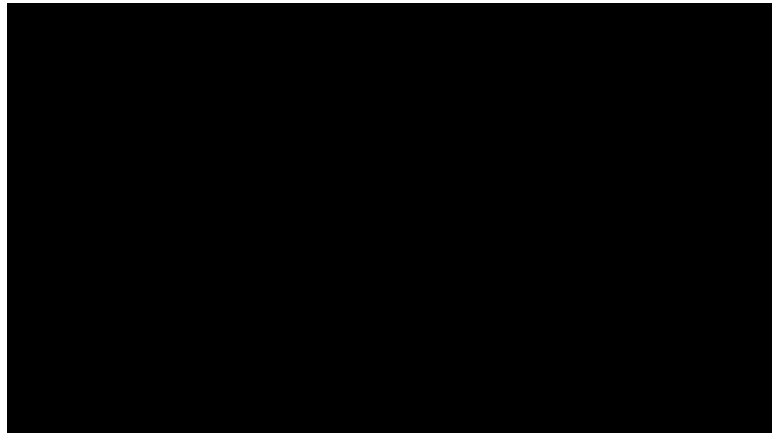
Video's "Tea for Two"



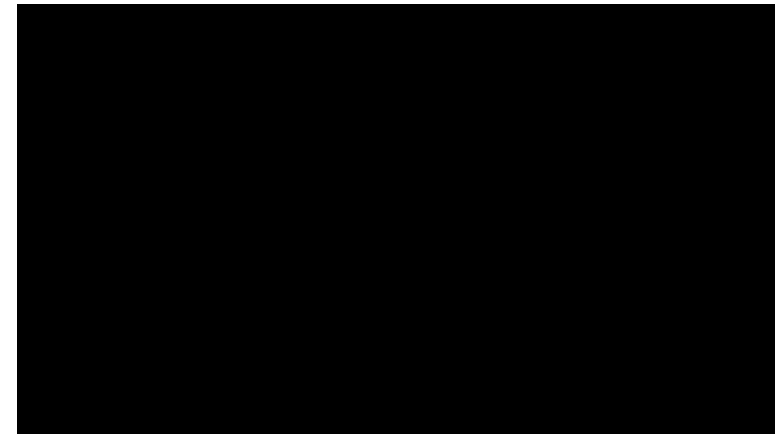
Samenvatting project, vzw de Biehal



Getuigenissen deelnemende woonzorgcentra



Getuigenissen medewerkers



Z-Healthcare – Tea for Two

Getuigenissen WZC:

<https://www.youtube.com/watch?v=89pEDcHbdQI>

Getuigenissen medewerkers

<https://www.youtube.com/watch?v=t5w0uYOPckk&t=8s>

Algemeen filmpje Tea for Two

<https://www.youtube.com/watch?v=DJwpv1v7vdU>

Kanaal Z

<https://www.youtube.com/watch?v=CTiCjv10JT0>

