



Thuis in het Verpleeghuis

Waardigheid en trots op elke locatie

Koplopernetwerk: oplossingen voor personeelstekorten in zorg en welzijn

KOPLOPERNETWERK

Waar vind je de beste oplossingen voor de arbeidsmarkt in zorg en welzijn? Die vind je in het werkveld! Het Koplopernetwerk biedt inspiratie en toont praktijkvoorbeelden van vernieuwende initiatieven, om te benutten en van te leren.

Wat is een Koploper?
Koplopers maken in een of meerdere van onderstaande thema's het verschil. Hun oplossingen zorgen voor merkbare resultaten en zijn goed door te ontwikkelen naar andere branches en regio's. Samen vormen de Koplopers het Koplopernetwerk.

Arbeidsmarktthema's zorg en welzijn

- Arbeidsinnovatie
- Beperken uitstroom
- Gezond werken
- Leven lang ontwikkelen
- Meer uren werken
- Werken naar talent

Het Koplopernetwerk is een lerend netwerk van zorg- en welzijnsorganisaties, onderwijsinstellingen en overheid. Het netwerk heeft één doel: de tekorten in de zorg aanpakken. Dit doet het netwerk door vernieuwende manieren om personeelstekorten in zorg en welzijn aan te pakken, te verzamelen en te delen. Zorgaanbieders kunnen via het Koplopernetwerk in contact komen met de Koplopers, door deel te nemen aan regionale en landelijke bijeenkomsten of door een afspraak te maken voor een (digitaal) kopje koffie.

Het Koplopernetwerk is onderdeel van het Actie Leer Netwerk. Alle Koploperinitiatieven zijn verzameld op de website actieleernetwerk.nl. Meer weten? Download de [infographic over het Koplopernetwerk \(pdf\)](#).

Arbeidsmarktthema's

De Koplopers dragen met hun initiatieven oplossingen aan op de onderstaande thema's:

- Arbeidsinnovatie
- Beperken uitstroom
- Gezond werken

- Leven lang ontwikkelen
- Meer uren werken
- Werken naar talent

Elk thema heeft een aansprekende ambassadeur die de kar trekt en lerende netwerken stimuleert.

Inspirerende Koplopervoorbeelden

1. **Sevagram's Welzijnsstraat: Voor ieder talent een passende functie**

In de ouderenzorg werken zonder zorgdiploma? Bij het [Limburgse Sevagram](#) kan het. Deze organisatie heeft een nieuwe functiestraat ingericht, waarbij alle functies zijn beschreven vanuit het welzijnsperspectief. Het gaat niet om het diploma, maar om de waarde die een medewerker kan toevoegen vanuit talenten en het hart.

2. **Future Care Lab: Positieve Gezondheid en zorgtechnologie**

In zorg en welzijn ligt de focus vaak op de klachten en gezondheidsproblemen van de cliënt. De cliënt als mens, op hun veerkracht en wat hun leven betekenisvol maakt, krijgt minder aandacht. ROC Midden Nederland wil dat zorgmedewerkers óók een positieve bijdrage leveren aan de Positieve Gezondheid van cliënten. Daarom hebben zij dit onderwerp geïntegreerd in hun [Future Care Labs](#).

3. **Harm's Escape Room: Zorgtechnologie leren door te ervaren**

Zorgtechnologie wordt steeds belangrijker. Om dit optimaal in te zetten, moeten de zorgmedewerkers allereerst enthousiast zijn over de innovatie. Daarnaast hebben zij de juiste kennis en vaardigheden nodig om ermee te werken. Volgens Technologie voor Warme Zorg is het zelf ervaren de beste manier om te leren. Daarom hebben zij [Harm's Escape Room](#) ontwikkeld.

4. **RAAK VVT Haaglanden: van eigen belang naar samen behouden**

Dertien Haagse verpleeghuizen werken meer vanuit gedeeld belang dan vanuit strikt eigen belang. Met kennisvermeerdering en een gezamenlijke aanpak van de arbeidsmarkt als belangrijke pijlers. De VVT-instellingen werken onder de naam [RAAK VVT](#) samen met scholen, het UWV, werkgeversvereniging ZorgZijn Werkt en de gemeente Den Haag.

5. **Praktijkexperts laten Drentse zorgmedewerker bewust leren**

Zorgbestuurder Roeli Mossel: 'Het is onvoldoende als je meer gaat opleiden en niets aan de manier van begeleiden verandert.' Al drieënhalf jaar werkt ze met haar collega's aan een cultuur van continu leren in Drenthe. Zeventien samenwerkende zorgorganisaties werken nu met [organisatieneutrale begeleidingsrollen](#).

Kijk terug: Aukje Nauta op Waardigheid en trots-congres

Aukje Nauta is ambassadeur voor het Actie Leer Netwerk op het thema Beperken Uitstroom. 'Goede werkgevers weten hun mensen vast te houden. Zij doen dit door oprechte aandacht voor hen te hebben, oog te hebben voor werksfeer en goed leiderschap en bovenal te investeren in leren, ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid van mensen. Een goede werkgever beseft dat mensen gelukkig zijn op het werk en nog goed presteren ook, naarmate ze meer autonomie, ontwikkelingskansen en vooral verbinding ervaren.'

Op het Waardigheid en trots-congres op 22 november 2021 was Aukje Nauta een van de deelnemers aan de talkshow. Hoe werk je met plezier? Hoe zorg je dat bewoners dat plezier ook ervaren? En hoe overwin je schaamte in je werk?

- Kijk de opname terug van de [online talkshow van het Waardigheid en trots-congres 'Werken met plezier in het verpleeghuis'](#).

Word zelf een Koploper

In onderstaande video wordt uitgelegd wat het Koplopernetwerk biedt en ook hoe je jouw initiatief kunt aanmelden als Koploper.

Levert jouw organisatie een concrete bijdrage aan het oplossen van de personeelstekorten? Hebben jullie een vernieuwend arbeidsmarktinitiatief? [Meld je dan aan als Koploper!](#)

Bron: actieleernetwerk.nl

Meer weten

- Lees meer over het koplopernetwerk op: actieleernetwerk.nl/koplopernetwerk
- [Bekijk 13 tijdbesparende zorgtechnologieën.](#)

Ga naar het [Kennisdossier Werken met plezier](#) voor voorbeelden, tips, tools en inspiratie om het werken met plezier te bevorderen en medewerkers te behouden voor je organisatie.



tags:

Lerende netwerken (30)

thema's:

Arbeidsmarkt (129), Technologie (168)