Zeeuwse Zorg Coalitie

viazorg

aand8!

12 Vitaliteit als vertrekpunt
Marianne Blankenburgh, Amarijn

16 Kleine druppels, groot effect
Chantal Verdonk, Albero

20 Anders in gesprek
Anne Bent & Marco Vaal, aan-z



Kleine stap, groot verschil

Positief Gezond Werkgeverschap



BEELD: COR-ELLI DE BRUIJN, SOCIAAL WERKER BIJ AAN-Z



aand8!

positief gezond werkgeverschap

Aand8! is een Zeeuws initiatief waarin organisaties samen werken aan gezond en toekomstbestendig werkgeverschap. Vanuit aand8! wordt het leertraject Positief Gezond Werkgeverschap georganiseerd. Hierin ontdekken deelnemers hoe ze anders kunnen kijken naar medewerkers en hun organisatie, en hoe ze dit kunnen vertalen naar concrete veranderingen in de praktijk.

Zeeuwse Zorg Coalitie

viazorg

Positief Gezond Werkgev

Met dit magazine vragen we aandacht voor Positief Gezond Werkgeverschap. Want gezonde, veerkrachtige medewerkers zijn belangrijker dan ooit. We laten zien hoe Zeeuwse organisaties hiermee aan de slag gaan en hoe aand8! voor mensen het verschil kan maken.

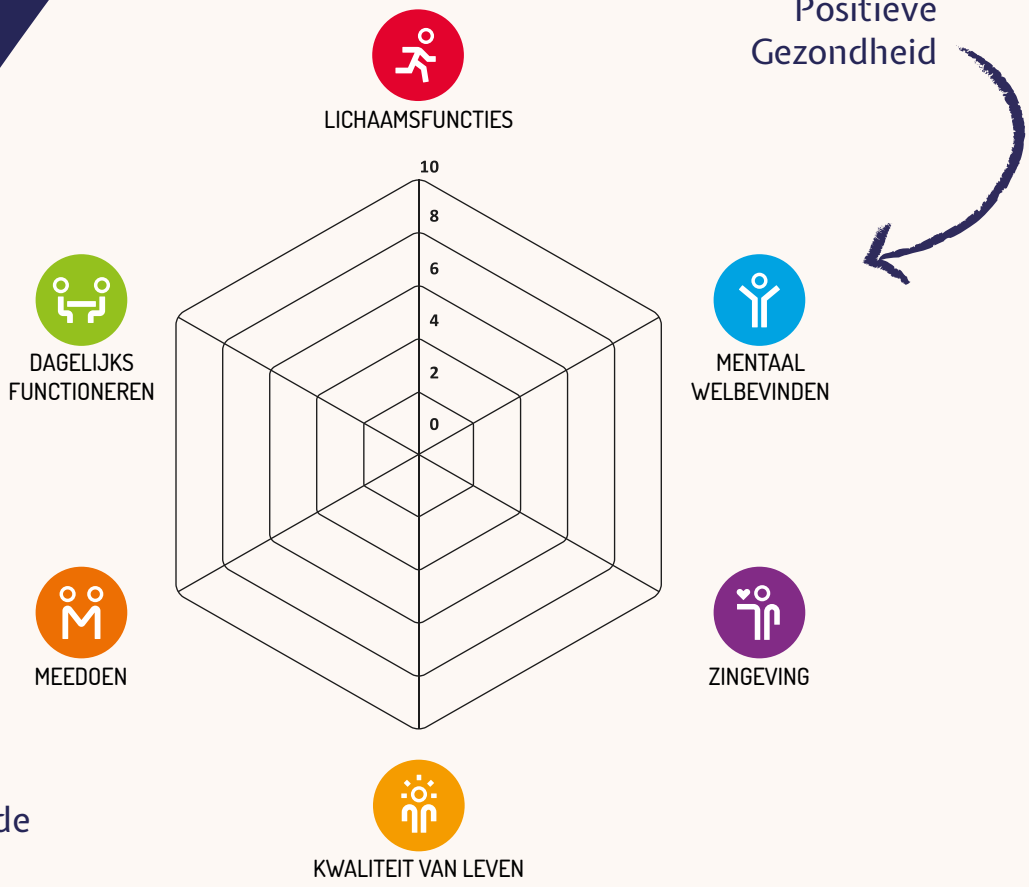
Het gedachtegoed richt zich niet zozeer op het voorkomen van verzuim, maar juist op het versterken van energie, talent en eigenaarschap in het dagelijks werk. De acht pijlers hiernaast helpen om inzicht te krijgen in de verschillende aspecten die daarbij een rol spelen.

De pijlers beïnvloeden elkaar. Zo kan werkdruk invloed hebben op het mentale welzijn, terwijl steun van collega's en eigen regie kunnen bijdragen aan veerkracht en werkplezier. Door naar die samenhang te kijken, ontstaat een completer beeld van wat medewerkers energie geeft en waar zij ondersteuning bij nodig hebben.

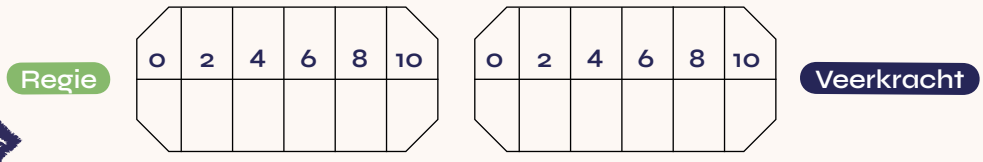
Dat vraagt ook iets van organisaties. Duurzame inzetbaarheid gaat verder dan losse initiatieven. Het is een strategisch organisatievraagstuk dat vraagt om een duidelijke visie, een goed werkklimaat en leiderschap met aandacht voor mens én resultaat. Deze uitgangspunten moeten ook terugkomen in de dagelijkse praktijk. Positief Gezond Werkgeverschap biedt een gezamenlijke taal om hierover in gesprek te gaan.

verschap

De zes pijlers van Positieve Gezondheid



De twee drijvende krachten achter de zes pijlers



© Institute for Positive Health (iPH) | iph.nl | Gespreksinstrument 2.0

De kracht van veerkracht



Sabien Raams is bestuurder bij Emergis en bestuurlijk portefeuillehouder van de regionale samenwerking rondom Positief Gezond Werkgeverschap binnen de zorg- en welzijnssector. Daarnaast is zij bestuurlijk ambassadeur van Positief Gezond Zeeland. Vanuit deze rollen zet zij zich actief in voor de maatschappelijke beweging van zorg naar gezondheid, zowel binnen Emergis als daarbuiten.

Gelukkig kiezen steeds meer Zeeuwse organisaties voor Positief Gezond Werkgeverschap. Want onze medewerkers zetten zich elke dag in voor onze Zeeuwse inwoners, om samen met hen hun gezondheid te verbeteren. Dat is prachtig werk, maar kost ook veel energie.

Bij Positief Gezond Werkgeverschap draait het niet om het voorkomen of oplossen van problemen, maar het versterken van veerkracht. Dit betekent extra aandacht voor wat onze medewerkers nodig hebben, hun kracht en zelfvertrouwen centraal stellen en samen zorgen voor optimaal werkplezier. Daarmee bouwen we wendbare en sterke organisaties.

En mocht je nog extra inspiratie kunnen gebruiken? Luister dan eens naar I'm Still Standing van Elton John of Rise Up van Andra Day.

Veel leesplezier en inspiratie gewenst!

Sabien Raams,
Bestuurder Emergis









Inhoud

10 Zeeland werkt aan Positief Gezond Werkgeverschap

12 Vitaliteit als vertrekpunt
Marianne Blankenburgh, Amarijn

14 Begin bij het waarom
Monique de Bruine, Gemeente Middelburg

15 Inzicht
Vincent Koster, Zorgzaam

16 Kleine druppels, groot effect
Chantal Verdonk, Albero

18 Inzicht
Martina van Regenmortel & Nicole Schillemans, Elevantio

19 Bewust stilstaan
Antoinet Hoekman, SVRZ

20 Anders in gesprek
Marco Vaal & Anne Bent, aan-z

22 Hoe gezond is jouw werkgeverschap?

24 De blik vooruit
John Behrens & Ilja van den Bos, CZ & ViaZorg



Leertraject PGW

Het leertraject Positief Gezond Werkgeverschap (PGW) wordt georganiseerd vanuit het regionale programma aand8! en helpt HR-professionals en leidinggevenden om met een andere blik naar gezondheid, werkplezier en duurzame inzetbaarheid te kijken. Aan de hand van hun eigen praktijkvraagstuk werken deelnemers in zes stappen aan concrete veranderingen binnen hun organisatie. In dit magazine delen deelnemers hun ervaringen en inzichten. Hun verhalen nemen je onder andere mee langs de stappen van het leertraject.

01

Een stip op de horizon

Met een eigen praktijkvraagstuk bepalen waar je naartoe wilt

14 Begin bij het waarom
Monique de Bruine, Gemeente Middelburg

02

Anders leren kijken

Nieuwe kennis, inzichten en perspectieven ontdekken

15 Inzicht
Vincent Koster, ZorgSaam

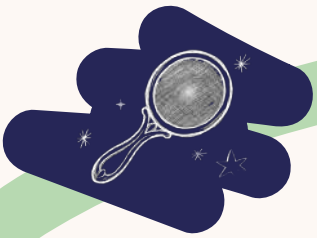


03

De spiegel voorhouden

Reflecteren op je eigen rol, gedrag en leiderschap

19 Bewust stilstaan
Antoinet Hoekman, SVRZ



04

Van inzicht naar actie

Met praktische opdrachten verandering in gang zetten

16 Kleine druppels, groot effect
Chantal Verdonk, Albero

05

Leren en bijsturen

Obstakels bespreken, ervaringen delen en plannen aanpassen

12 Vitaliteit als vertrekpunt
Marianne Blankenburgh, Amarijn



06

Verandering in beweging

Concrete stappen zetten en successen meenemen naar de toekomst

20 Anders in gesprek
Anne Bent en Marco Vaal, aan-z

Zeeland werkt aan Positief Gezond Werkgeverschap

Zeeland heeft mensen nodig die gezond en gemotiveerd kunnen blijven werken. De cijfers voor zorg en welzijn, maar ook voor andere sectoren, laten zien waarom: het personeelstekort groeit en door verzuim en vertrek neemt de druk op de beschikbare medewerkers verder toe. Het leertraject Positief Gezond Werkgeverschap helpt organisaties om duurzame inzetbaarheid te vertalen naar concrete stappen.

01. De opgave

Verwacht personeelstekort

4,7% (2025) **>** **18,8%** (2035)

02. Behoud

Medewerkers die vertrekken noemen onderwerpen waarop werkgevers invloed kunnen uitoefenen:

21,8%
werkdruk

21,8%
ontwikkelmogelijkheden

03. Verzuim in Zeeland

4,7%
verzuim andere sectoren

6,4%
verzuim in de zorg

04. Van opgave naar aanpak.

De 5 thema's uit het leertraject PGW:

01. Visie en beleid op duurzame inzetbaarheid
02. Eigen regie en zelfleiderschap
03. Veerkracht en Positieve Gezondheid
04. De dialoog/gespreksvoering over duurzame inzetbaarheid
05. Vitaal leiderschap en cultuurverandering



05. Zeeland in beweging

Organisaties uit verschillende sectoren zetten al concrete stappen.

Hoe ziet Positief Gezond Werkgeverschap er in de praktijk uit?
Deelnemers delen hun ervaringen, inzichten en de stappen die zij zetten.

Vitaliteit als vertrekpunt

WERKVELD: VITALITEIT EN DUURZAME INZETBAARHEID

ERVARING MET POSITIEF GEZOND WERKGEVERSCHAP: 5 JAAR

EERSTE STAP: NUL-METING DOOR GESPREKKEN MET MIJN TEAM

Marianne Blankenburgh (60) werkt bij Amarijn als Adviseur Vitaliteit en Duurzame Inzetbaarheid en begeleider bij rouw en verlies. Toen ze in 2013 zelf ernstig ziek werd, raakte ze tijdens gesprekken met haar verzorgers geïnteresseerd in wat hen motiveerde om dit werk te doen. Het zette haar ook aan het denken over wat zijzelf wilde betekenen. Die zingeving vond ze in haar huidige werk bij Amarijn. En juist die vraag – wat geeft iemand betekenis en motivatie? – loopt nu als een rode draad door haar werk. Samen met onder andere haar collega Marlies Roelse zet Marianne zich in om Positief Gezond Werkgeverschap stap voor stap een vaste plek te geven in de cultuur en het beleid van Amarijn.

Voorkomen is beter dan genezen

Kort nadat Marianne bij de organisatie begon, brak de coronapandemie uit. Door de toenemende druk besloot ze het casemanagement rondom verzuim van wonen met zorg op te pakken. Die periode bevestigde voor haar hoe belangrijk het is om al aandacht te hebben voor medewerkers vóórdat er problemen ontstaan. Vaak sprak ze hen pas als er al veel speelde. “Dat is jammer. Je wilt het liever voorkomen dan genezen,” vertelt ze. Voor Marianne gaat het daarom niet alleen om het voorkomen van uitval, maar juist ook om het versterken van medewerkers met wie het goed gaat. “Positieve Gezondheid sluit daar goed bij aan. Binnen de organisatie werd het gedachtegoed al toegepast bij cliënten. Het was een logische stap om ook de medewerkers hierin mee te nemen.”

Veranderen doe je samen

Een belangrijk inzicht dat Marianne uit het leertraject meenam, is dat verandering niet vanuit één kant kan komen. “Het moet bottom-up en top-down werken: zowel medewerkers als leidinggevenden en bestuurders moeten zich ervoor inzetten,” legt Marianne uit. Draagvlak en verbinding zijn daarbij essentieel. Tegelijkertijd leerde ze dat verandering niet in een rechte lijn verloopt. Het begrip ‘vooruitstruikelen’ van Suzanne Verdonschot is haar altijd bijgebleven. Je probeert iets, loopt soms tegen weerstand of tegenslagen aan, leert daarvan en gaat weer verder.

> Verandering kan niet vanuit één kant komen. Zowel medewerkers als leidinggevenden en bestuurders moeten zich ervoor inzetten. En dat gaat niet altijd in een rechte lijn. Het begrip ‘vooruitstruikelen’ van Suzanne Verdonschot vond ik toepasselijk: je probeert, leert en gaat verder.”



Beeld: Fromm

Een beweging die groeit

Binnen Amarijn krijgt Positieve Gezondheid steeds meer vorm. Zo zijn leidinggevenden getraind om het VIT-gesprek te voeren, waarin aandacht is voor vitaliteit, inzetbaarheid en de toekomst. Ook zijn implementatiecoaches opgeleid om Positieve Gezondheid binnen de organisatie levend te houden, maken nieuwe medewerkers tijdens hun introductie kennis met dit gedachtegoed en is Amarijn aangesloten bij Fit2Work. Daarnaast organiseert Amarijn verschillende activiteiten rondom vitaliteit, zoals stoelmassages, padel en challenges.

Marianne merkt voorzichtig dat al die inspanningen iets teweegbrengen. Soms hoort ze iemand een opmerking maken die aansluit bij wat zij al langere tijd probeert over te brengen. “Dan denk ik: wat goed! Je merkt dat het steeds meer gaat leven.”

Tip

“Tijdens een lezing zei Anita Huijsmans van het Jeroen Bosch Ziekenhuis: ga daar waar de energie al is. Dat is me altijd bijgebleven, want zo werkt het ook. Ga op zoek naar de mensen die er al voor openstaan. Zij kunnen ambassadeurs worden en weer anderen enthousiasmeren. Zo ontstaat er steeds meer draagvlak.”

Begin bij het waarom

WERKVELD: P&O AFDELING BIJ DE GEMEENTE MIDDELBURG

ERVARING MET POSITIEF GEZOND WERKGEVERSCHAP: 4 JAAR

“De Gemeente Middelburg werkt richting inwoners al langer vanuit Positieve Gezondheid. Voor mij was het logisch om dit ook intern toe te passen: practice what you preach. Vanuit dit gedachtegoed heb ik daarom een vitaliteitsplan ontwikkeld waarin werkplezier, samenwerking en duurzame inzetbaarheid centraal staan. Als we aandacht hebben voor wat mensen fysiek, mentaal en sociaal nodig hebben, kunnen zij beter regie houden over hun werk en welzijn. En nu begint het eigenlijk pas. Positieve Gezondheid is voor veel collega’s nog onbekend. Mijn belangrijkste les? Begin bij de waarom-vraag. Waarom wil je iets veranderen en wat wil je bereiken? Als dat duidelijk is, wordt het makkelijker om collega’s daarin mee te nemen.”

Monique de Bruine,
Preventiemedewerker bij Gemeente Middelburg



Vincent Koster,
Leidinggevende bij ZorgSaam



Inzicht

“Het leertraject heeft me meer inzicht gegeven in de waarde en onderbouwing van waarderend onderzoeken. Het gaat niet alleen om resultaten, maar vooral om oprechte aandacht voor medewerkers. Door zonder oordeel het gesprek aan te gaan en te kijken naar wat goed gaat, ontstaat er vertrouwen. Zo voelen medewerkers zich gezien en gesteund.”



Kleine druppels groot effect

WERKVELD: BELEIDSMEDEWERKER PERSONEELSZAKEN

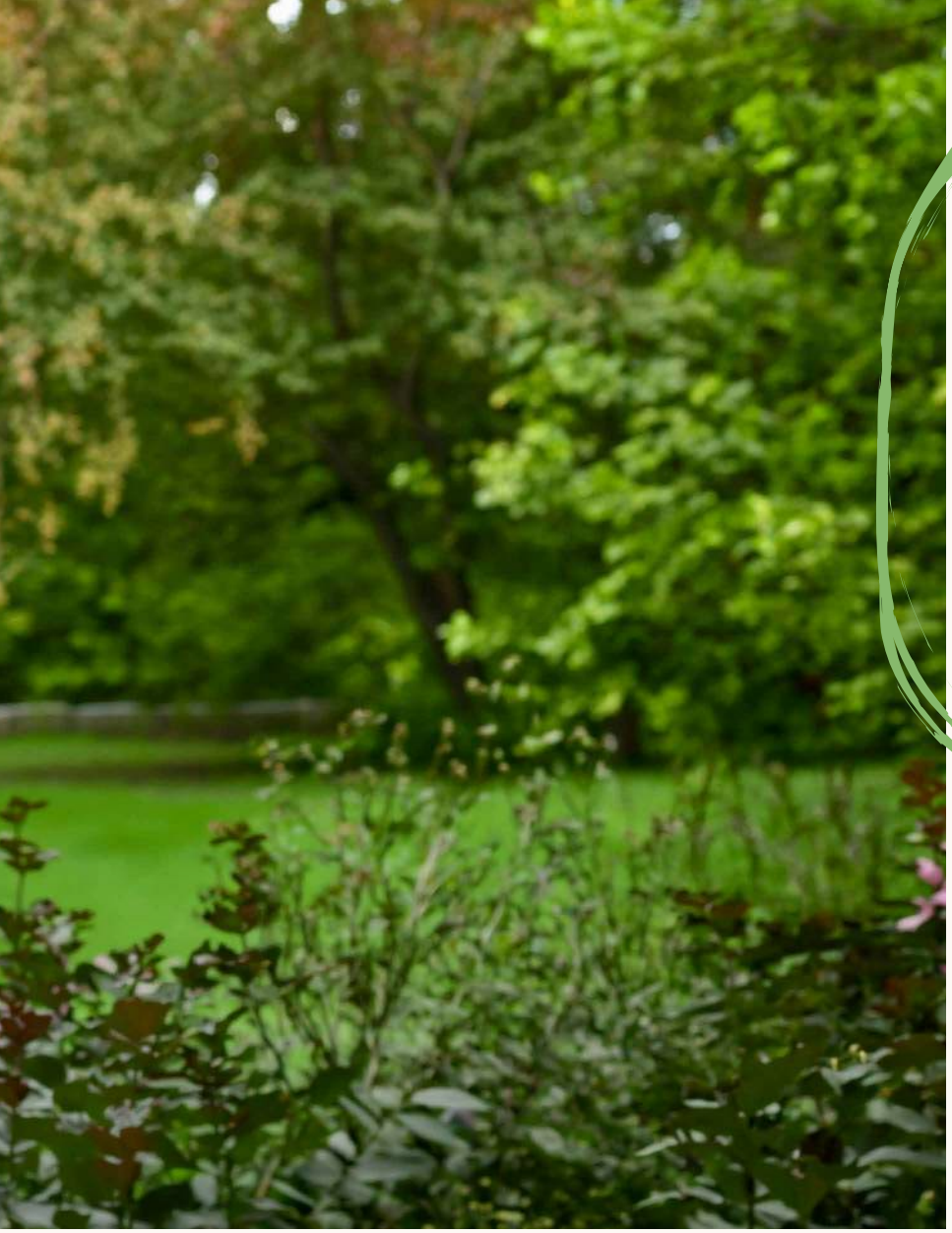
ERVARING MET POSITIEF GEZOND WERKGEVERSCHAP: 1 JAAR

EERSTE STAP: BELEIDSSTUK VOOR DUURZAME INZETBAARHEID

Chantal Verdonk (51) is beleidsmedewerker bij Albero, een scholenbestuur in Noord- en Zuid-Beveland. Binnen haar werk houdt ze zich onder andere bezig met professionalisering en duurzame inzetbaarheid. Toen ze het leertraject Positief Gezond Werkgeverschap leerde kennen, zag ze daarin een mooie kans om het beleid rond dit thema verder vorm te geven. Voor Chantal gaat het daarbij om meer dan grip houden op verzuim. Ze wil er ook aan bijdragen dat medewerkers lekker in hun vel zitten en hun werk nu én in de toekomst kunnen blijven doen.

Focus houden

Tijdens het leertraject werkte Chantal aan twee vragen: het beleidsvraagstuk vanuit Albero en een persoonlijk leerdoel. Voor zichzelf wilde ze meer focus aanbrengen in de aanpak voor duurzame inzetbaarheid. Bijeenkomsten, opdrachten en het buddy-systeem hielpen daarbij. Ook de samenwerking met deelnemers uit verschillende organisaties en sectoren vond ze waardevol. “Dat maakt dat je zelf een bredere blik krijgt. Ik vond het



Tip

"Voor organisaties die aan de slag willen gaan met Positieve Gezondheid: begin! En als het kan, laat iemand het leertraject volgen. Je wordt echt goed op weg geholpen, doet veel kennis en inzichten op van andere deelnemers en het helpt je om de focus te houden."

ook fijn om tussen de bijeenkomsten door handige artikelen, filmpjes en inspirerende quotes te ontvangen. Daardoor blijft het onderwerp leven," vertelt ze. Het traject werkte zo ook als stok achter de deur: "Je maakt er bewust tijd voor. Anders blijf je toch snel in de waan van de dag zitten."

Een brede blik op gezondheid

Een belangrijk inzicht voor Chantal was de brede blik van Positieve Gezondheid. Ze vertelt: "Gezondheid gaat niet alleen over hoe iemand zich fysiek voelt. Ook andere aspecten spelen een rol. Hoe ziet je sociale vangnet eruit? Heb je het idee dat je van betekenis bent? Heb je iets waarvoor je 's ochtends uit je bed komt? Juist door naar die verschillende aspecten te kijken, kun je beter ontdekken waar energie weglekt en daarover het gesprek voeren."

Maar vooral de uitspraak over kleine druppeltjes bleef hangen. "Een klein druppeltje in het water geeft ook al een rimpeleffect. Zo werkt het ook als je investeert in medewerkers. Wanneer je hen positief versterkt, kan dat ook effect hebben op leerlingen."

De eerste stappen

Bij Albero zijn inmiddels de eerste stappen gezet. Er ligt een beleidsstuk voor duurzame inzetbaarheid en de organisatie wil langs drie sporen verder bouwen: leidinggevenden versterken, medewerkers informeren en het ondersteuningsaanbod overzichtelijker en toegankelijker maken. Leidinggevenden hebben inmiddels de eerste training gevolgd. "Die training is erg goed bevallen. Een directeur liet me weten dat de positieve insteek aansprak: niet praten over verzuim, maar kijken hoe je de veerkracht van medewerkers kunt vergroten." Daarmee is volgens Chantal onder leidinggevenden al meer bewustzijn ontstaan. "Maar verandering hoeft niet in één keer. We gaan gewoon stapje voor stapje verder bouwen. Als je maar iedere keer een druppeltje laat vallen."

Martina van Regenmortel & Nicole Schillemans,
HR-functionarissen bij Elevantio



Inzicht

“Ons belangrijkste inzicht uit het leertraject was het druppeleffect van Marianne van Woerkom: één kleine verandering kan zich als kringen steeds verder verspreiden. Waar we voorheen vaak groots begonnen, ervaren we nu dat één druppel al beweging kan creëren. In de toekomst willen we ervaringen van collega’s zichtbaar maken, zodat hun verhaal de volgende druppel kan zijn.”

Bewust stilstaan

WERKVELD: ZORGMANAGEMENT EN MEDEWERKERSWELZIJN

ERVARING MET POSITIEF GEZOND WERKGEVERSCHAP: 5 JAAR

“Eerlijk gezegd dacht ik eerst dat Positieve Gezondheid wat zweverig zou zijn. Maar toen ik me erin verdiepte, ontdekte ik hoe praktisch het juist is. Het helpt om breder te kijken naar wat je nodig hebt om prettig en gezond te werken. Soms zit dat in zingeving of werkplezier, soms in iets kleins als voldoende eten of bewegen. Die reflectie maakt het makkelijker om bewuste keuzes te maken. Zelf neem ik echt pauze, laat ik mijn telefoon tijdens de lunch op kantoor en loop ik een rondje als ik thee haal. Ook als leidinggevende helpt die brede blik om beter te begrijpen wat medewerkers nodig hebben om prettig en gezond te blijven werken.”

Antoinet Hoekman,
Zorgmanager bij SVRZ



Anders in gesprek

WERKVELD: TEAMMANAGERS JEUGD & JONGERENWERK

ERVARING MET POSITIEF GEZOND WERKGEVERSCHAP: MARCO 1 JAAR, ANNE 2 JAAR

EERSTE STAP: EEN NIEUWE, OVERZICHTELIJKE GESPREKSKAART

Marco Vaal (43) en Anne Bent (39) zijn teammanagers bij aan-z. Ze liepen al langere tijd tegen de jaarlijkse POP-gesprekken aan. De gesprekken waren vooral gericht op ontwikkeling, competenties en organisatiedoelen. Daardoor was er niet altijd ruimte voor onderwerpen die voor medewerkers zelf belangrijk waren. Toen Anne het leertraject Positief Gezond Werkgeverschap ontdekte, zagen zij en Marco een kans om daar verandering in te brengen. Hun doel: een nieuwe manier van gespreksvoering ontwikkelen die beter aansluit bij het gedachtegoed van Positieve Gezondheid.



Omdenken

Tijdens het leertraject ging Marco anders kijken naar de manier waarop je het gesprek met medewerkers voert. “Je bekijkt echt alles vanuit Positieve Gezondheid. Dat vroeg soms om omdenken: dingen juist vanuit positiviteit benaderen. Daar heb ik veel van geleerd, als persoon en als leidinggevende.” Ook ontdekte hij dat een gesprek niet altijd gepland en aan tafel hoeft plaats te vinden. Soms kan een spontane wandeling juist een fijne setting zijn om met elkaar in gesprek te gaan.

Een belangrijke eyeopener was daarnaast de vraag ‘waarom?’. “Waarom doen we de dingen zoals we ze doen? Waarom voeren we bijvoorbeeld maar één keer per jaar zo’n gesprek?” Het zette Anne en Marco aan het denken over de bestaande werkwijze. Juist als leidinggevenden zagen ze kansen om hier zelf verandering in te brengen. Met de inzichten uit het leertraject ontwikkelden ze een nieuwe gespreksvorm.



Een nieuwe aanpak

Het bestaande, uitgebreide invulformulier met ontwikkeldoelen maakte plaats voor een overzichtelijke gesprekskaart met verschillende thema's. Niet alles hoeft aan bod te komen: leidinggevende en medewerker kunnen bespreken wat er op dat moment relevant is. Voor managers ontwikkelden Anne en Marco daarnaast een handleiding met do's en don'ts en voorbeelden van open vragen om meer de diepte in te gaan. Tijdens de laatste bijeenkomst van het leertraject presenteerden ze hun nieuwe aanpak op een creatieve manier. In de vorm van een sprookje namen ze de andere deelnemers mee van de oude naar de nieuwe situatie. "We begonnen met een doemscenario en eindigden met 'we leefden nog lang en gelukkig'," vertelt Anne.

De volgende stap is het toepassen in de praktijk. Juist daar verwacht Marco uitdagingen. "Verandering gaat altijd gepaard met weerstand en dat mag ook. We vragen om feedback en zijn benieuwd wat eruit komt." Na de eerste ronde jaargesprekken evalueren Anne en Marco de ervaringen en wordt de aanpak verder aangescherpt.

Tip

"Vooraf dachten we dat het leertraject vooral gericht was op HR-professionals, maar juist als leidinggevenden hebben we er veel aan gehad. We zouden het iedere andere leidinggevende dan ook zeker aanraden. Zorg er wel voor dat je HR en het management vanaf het begin meeneemt. Als zij achter je plannen staan, wordt het makkelijker om wat je ontwikkelt ook echt in de praktijk te brengen."

Hoe gezond is jouw werkgeverschap?

02

Van inzicht naar actie

01. Omcirkel drie woorden in het spinnenweb die voor jou het belangrijkste zijn en schrijf ze op:

02. Wat valt je op in jouw scores op de pijlers en waar zie je de grootste kans op verbetering?

03. Wat zou je medewerkers willen vragen om jouw beeld te toetsen?

04. Welke eerste stap kan jij zetten voor meer Positief Gezond Werkgeverschap?

Tip

Komt jouw beeld overeen met dat van andere medewerkers? Laat een of meerdere collega's de visual ook invullen. Ga het gesprek aan, wat herkennen jullie? Waar kijken jullie anders naar? Ontdek waar de kansen liggen en zet samen de eerste stappen naar een Positief Gezonde organisatie.

Maak de stap naar Positief Gezond Werkgeverschap.
Ontdek het leertraject Positief Gezond Werkgeverschap of ga in gesprek met een deskundige.
Ga naar: viazorg.nl/project-aand8 of scan de QR-code op voor meer informatie en contact.

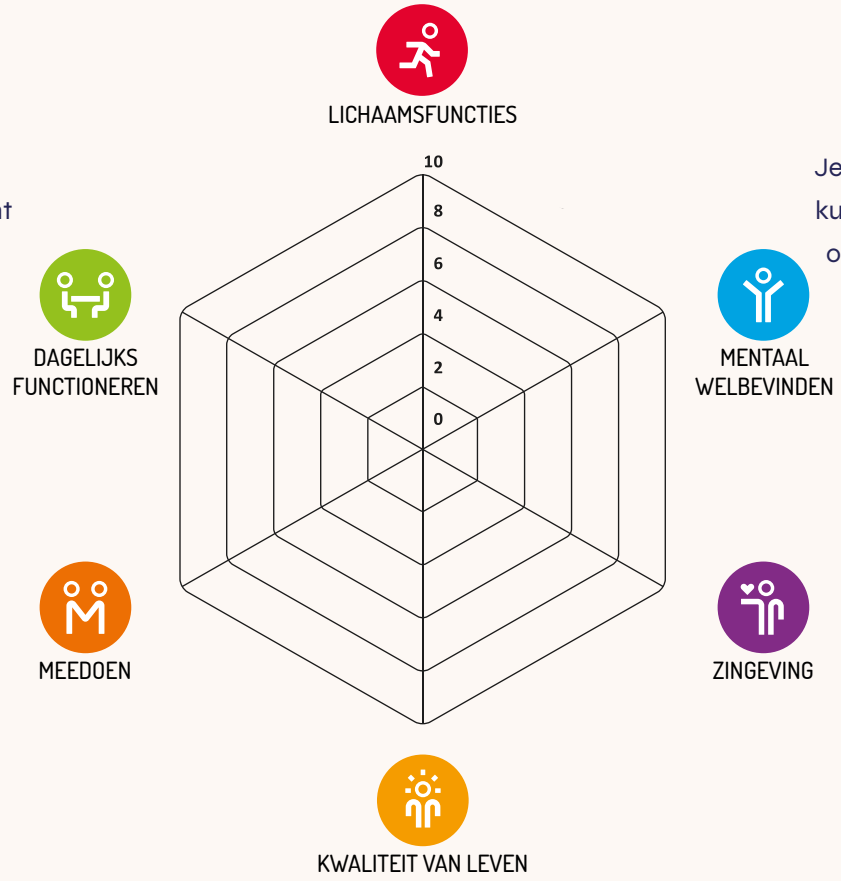
01

Hoeveel ruimte en ondersteuning biedt jouw organisatie aan medewerkers om gezond te werken en te leven? Vul het spinnenweb in, ontdek wat opvalt en ga erover in gesprek. Geef elke pijler een score van 0 tot 10. Hoe hoger de score, hoe meer aandacht jouw organisatie hier op dit moment voor heeft.

Lichaamsfuncties:
Je lichamelijk gezond en fit voelen; aandacht voor bewegen, slapen en herstel

Dagelijks functioneren:
Je dagelijkse taken aankunnen; overzicht houden en hulp kunnen vragen

Mentaal welbevinden:
Je mentaal goed voelen; kunnen concentreren en omgaan met spanning en emoties



Meedoen:
Je verbonden voelen; erbij horen, steun ervaren en kunnen bijdragen

Zingeving:
Betekenis ervaren; weten waarvoor je het doet en je talenten ontwikkelen en inzetten

Kwaliteit van leven:
Plezier en tevredenheid ervaren; een passende balans tussen werk en privé

Regie:
Weten wat voor jou belangrijk is; keuzes kunnen maken en je grenzen en behoeften aangeven

0	2	4	6	8	10

0	2	4	6	8	10

Veerkracht:
Omgaan met verandering en tegenslag; herstellen en opnieuw verder kunnen



De blik vooruit

WERKVELD JOHN: BEDRIJFSZORG, GEZONDHEIDSBELEID & DUURZAME INZETBAARHEID

WERKVELD ILJA: REGIONALE SAMENWERKING IN MEDISCH & SOCIAAL DOMEIN

ERVARING MET POSITIEF GEZOND WERKGEVERSCHAP: 5 JAAR

John Behrens (55) is Adviseur Zorg en Bedrijfszorg bij CZ. Hij was één van de eerste deelnemers van het leertraject. Ilja van den Bos (53) is coördinator Positief Gezond Zeeland bij ViaZorg. Samen blikken ze terug en kijken ze vooruit.

De kracht van kennisdeling

Een belangrijke les is volgens John dat organisaties veel van elkaar kunnen leren. “Het regionaal delen van kennis, inzichten en



ervaringen helpt om de juiste prioriteiten te stellen en elkaar te inspireren.” Juist de aandacht voor de mens als geheel en de eigen regie van medewerkers maken Positief Gezond Werkgeverschap volgens hem zo waardevol. “Door deze visie samen uit te dragen en in de praktijk te brengen, investeren we zichtbaar in vitaliteit, gezondheid en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.”

De olievlek vergroten

Ook Ilja benadrukt dat kennisdeling niet beperkt moet blijven tot de organisaties die al betrokken zijn bij het leertraject. “Mijn wens is dat we de olievlek blijven voeden en groter maken.”

Ze hoopt dat steeds meer Zeeuwse organisaties aanhaken en Positief Gezond Werkgeverschap een vaste plek geven binnen hun organisatie.



Met dank aan iedereen die heeft bijgedragen aan deze publicatie. We bedanken in het bijzonder onze bronnen, subsidievertrekkers en partners voor hun waardevolle kennis, steun en samenwerking. Dankzij jullie inzet is dit resultaat mogelijk gemaakt.

COVERBEELD: JISKA WONDERGEM, MANTELZORGCOÖRDINATOR DAGBESTEDING BIJ ZORGGROEP TER WEEL

REDACTIE: SOPHIE ABERSON & ILJA VAN DEN BOS, VIAZORG

STRATEGIE, DESIGN & REDACTIE: BLACKDESK

BEELD: MARIANNE DE KOEIJER, MAATSCHAPPELIJKE JUSTITIËLE DIENSTVERLENING (MJD) BIJ EMERGIS EN VOLGT DE ASSOCIATE DEGREE SOCIAAL WERK AAN DE HZ

aand8!

positief gezond
werkgeverschap

Zeeuwse Zorg Coalitie

viazorg

viazorg.nl/project-aand8