



"Verpleegkundigen,
thuishulpen of ambtenaren
hebben allemaal
innovatieve kracht."

- Dansen in een porseleinkast >
- Medewerkers als bron van innovatie >
- 7,9 miljoen euro voor scholing medewerkers >
- Uw zorgcollectief in beeld >
- Advies over arbeidsrecht en ontslag >
- In het oog... Lex Burdorf >
- Agressie voorkomen levert heel veel op >
- Gezond Ondernemen >
- Trends op de arbeidsmarkt >
- Buiten de sector - Nedap healthcare >
- Proeftuin zet aan tot werken aan loopbaan >
- Een dag wisselen van baan >

Dansen in een porseleinkast



"Goede zorg staat of valt met goed opgeleide, op hun taak berekende medewerkers."

Juist in een periode van verandering en onzekerheid is leiderschap van groot belang. Enig zelfvertrouwen is dan wenselijk. Zelfvertrouwen is meestal gebaseerd op ervaringen uit het verleden. Ervaringen uit het verleden geven echter geen garantie voor de toekomst. Organisaties die afgelopen jaren zijn gegroeid, hebben gebouwd en geïnvesteerd, zijn nu kwetsbaar. Het moet allemaal anders, simpeler, sneller, goedkoper en beter. Afhankelijk van de achtergrond van de betrokkene wordt vervolgens totaal verschillend invulling gegeven aan deze begrippen.

Zorgaanbieders worden geacht te concurreren op prijs en kwaliteit. Kwaliteit vraagt afstemming en samenwerking met collega's en ketenpartners. De prijs is mede afhankelijk van de mate waarmee via samenwerking kosten- en effectiviteitsvoordelen behaald kunnen worden. Concurrentie en samenwerking staan daarom al snel met elkaar op gespannen voet. Gemeenten, zorgkantoor of ziektekostenverzekeraar regelen het, althans, voor zover onomstotelijk kan worden vastgesteld dat de betreffende inwoner, AWBZ-geïndiceerde of verzekerde, aan het juiste loket staat en voldoet aan de voorwaarden.

Daarom wordt veel tijd en energie gestoken in het opstellen van verordeningen, regelingen omtrent zorgaanspraken en polisvoorwaarden. Er zijn inkoopkaders opgesteld en aanbestedingsprocedures gestart. Dit staat allemaal ver van de zorg. Een zieke is een kwetsbare persoon met een hulpvraag of ondersteuningsbehoefte. Dat vraagt betrokkenheid, oplossingsgerichtheid, medemenselijkheid. Dat gaat wringen. Medemenselijkheid laat zich niet in een inkoopkader vatten.

Zorg komt tot stand in de directe relatie tussen patiënt/cliënt en hulpverlener. De rest is bijzaak. Als de VNG aangeeft dat zij geen boodschap heeft aan de werkgelegenheid in de zorg, realiseert zij zich onvoldoende dat zorg mensenwerk is. Dat goede zorg staat of valt met goed opgeleide, op hun taak berekende medewerkers. Professionals die hun vak verstaan en gehoord en gewaardeerd worden. Het is daaraan te danken dat de sector de kwaliteit weet te bieden waarom zij internationaal bekend staat. Voorzichtigheid zou op z'n plaats zijn.

Gerard Nederpelt
Directeur WGV Zorg en Welzijn

Medewerkers als bron van innovatie

Verpleegkundigen, huishulpen of ambtenaren hebben allemaal innovatieve kracht. Dat is de overtuiging van hoogleraar Tanya Bondarouk.

Wie weet beter dan een verpleegkundige hoe haar werk optimaler kan worden georganiseerd? Medewerkers als bron van innovatie. Met geld (660.000 euro) van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) kunnen drie promovendi hier vier jaar lang onderzoek naar doen.

Het onderzoek, onder leiding van hoogleraar Tanya Bondarouk van de Universiteit Twente, is 1 september begonnen. Drie Twentse zorgorganisaties zijn bij het onderzoek betrokken: TSN Thuiszorg, Medisch Spectrum Twente (MST) in Enschede en WGV Zorg en Welzijn. Daarnaast participeert ook het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

"Mensen op de werkvloer kunnen een grote bijdrage leveren aan de innovatie van bedrijven"

Het was een hele klus om uit meer dan honderd kandidaten drie promovendi te selecteren voor het onderzoek, maar na twee weken hard werken, is dat gelukt, vertelt Bondarouk. "Er waren veel goede kandidaten. Dit zijn de beste. Ze gaan nu aan de slag."

Het onderzoek moet meer inzicht geven in de vraag of er een verband bestaat tussen human resource management, innovatief gedrag van medewerkers en de prestaties van bedrijven en instellingen. Bondarouk: "Ik hoop dat we een verband kunnen aantonen en dat we straks weten hoe we innovatief gedrag kunnen stimuleren en zo prestaties kunnen verbeteren."



"Aan het einde van het onderzoek moet er nieuwe kennis liggen waar organisaties iets aan hebben."

Geïnspireerd

Bondarouk: "Als mensen spreken over innovatie gaat het vaak over de prestaties van ontwikkel- en onderzoeksafdelingen (R&D) van grote bedrijven als Siemens, Philips of Apple. Maar naar ons idee kunnen ook 'gewone' medewerkers, mensen op de werkvloer, een grote bijdrage leveren aan de innovatie van bedrijven en organisaties. De verpleegkundige in een ziekenhuis, een beleidsmedewerker bij de rijksoverheid, de thuishulp bij een zorgorganisatie; zij zitten heel dicht bij het echte werk, daar waar alles gebeurt. Maar zij moeten daartoe wel gestimuleerd en geïnspireerd worden."

Peoplemanagement - leidinggevend die medewerkers ondersteunen, stimuleren en waarderen - en de inrichting van Shared Service Centers - het concentreren van (dezelfde) diensten van eenheden of afdelingen - zouden daarbij kunnen helpen. Bondarouk: "Ik ben ervan overtuigd dat we uiteindelijk zelfs gefrustreerde medewerkers weer in beweging krijgen."

Service

Volgens de hoogleraar hoeven betere prestaties zich niet per definitie te vertalen in een hogere omzet of meer winst. "In de zorg spreek je over een betere prestatie als de kwaliteit van de behandeling is verbeterd of als de service is verhoogd. Iedere organisatie heeft zo haar eigen succescriteria. Bij een ministerie zal dat weer anders zijn. Wij zullen in het onderzoek per instelling bepalen wat het doel is."

Bondarouk is sinds 1 maart hoogleraar Human Resource Management aan de UT. Ze heeft bij de UT vijftien jaar onderzoek gedaan op het gebied van human resource-management. Ze begeleidt het onderzoek naar innovatie samen met Jeroen Meijerink en Anna Bos-Nehles. •

Wilt u op de hoogte worden gehouden van de voortgang van het onderzoek? Stuur dan een e-mail naar h.hokke@wgvzorgenwelzijn.nl. WGV Zorg en Welzijn is op zoek naar instellingen die in de tweede onderzoeksfase mogelijk bereid zijn om mee te werken.

Meer inzicht

Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, een van de deelnemers aan het onderzoek van de UT, wil graag meer inzicht in de wijze waarop innovatie bij het openbaar bestuur het beste kan worden gerealiseerd. Lokale overheden staan aan de vooravond van digitalisering van hun diensten.

Het onderzoek zou kunnen worden ingezet om na te gaan waarom de overgang naar digitale dienstverlening bij de ene organisatie beter gaat dan bij de andere en wat de menselijke factor daarin is. "Of dit daadwerkelijk het onderzoeksonderwerp wordt, hangt af van de mogelijkheden en belangstelling van de onderzoekers", zegt strategisch kennisadviseur Gerrit Kreffer van het ministerie. Hij onderschrijft dat op de werkvloer vaak goede ideeën voorhanden zijn. De kennisadviseur verwacht ook van de onderzoeken bij de andere deelnemers te kunnen leren.

7,9 miljoen euro voor scholing medewerkers

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft aangegeven 100 miljoen euro te reserveren voor sectorplannen in de zorg. Daarvan is 67,5 miljoen beschikbaar voor regionale plannen waarin twee thema's aan de orde komen: scholing zittend personeel en instroom van jongeren via leerarbeidsovereenkomsten. Door WGV Zorg en Welzijn zijn daarop 4 (deel)plannen ingediend, die in mei-juli gehonoreerd werden. Daarmee is een subsidiebedrag van in totaal 7.907.033 euro beschikbaar. Bekijk [hier](#) een overzicht van de verdeling over de regio's en looptijd.

Mobiliteits- en werk-naar-werktrajecten

Voor mobiliteits- en werk-naar-werktrajecten is landelijk een bedrag van 32,5 miljoen euro beschikbaar. Hiervoor is door Actiz, samen met GGZ-Nederland en VGN een plan ingediend wat inmiddels is goedgekeurd. Werkgevers kunnen een beroep doen op Randstad HR, Tempo Team, USG People of Matchcare wanneer zij ondersteuning nodig hebben bij de

herplaatsing van boventallige medewerkers. Bijna de helft van de kosten daarvan kunnen worden gedekt uit de beschikbare subsidiegelden.

Scholen van medewerkers

De scholingsplannen van WGV Zorg en Welzijn passen in een landelijk format dat de regio's hebben afgesproken te zullen hanteren. Daarbij wordt zoveel mogelijk ruimte geboden aan individuele werkgevers, terwijl wel een uniforme aanpak wordt gehanteerd. Ingezet wordt op 7 maatregelen waarvan er 4 betrekking hebben op competentie-ontwikkeling en 3 op kwalificerende scholing.

Martine Duenk, projectleider sectorplannen zorg, vertelt: "Tot nu toe hebben circa 60 zorginstellingen aangegeven mee te willen doen en medewerkers te willen scholen. Tot 1 oktober 2014 kunnen instellingen in ons werkgebied die alsnog willen meedoen dat kenbaar maken. Vervolgens worden met elke afzonderlijke instelling afspraken gemaakt over de ruimte die voor hen wordt gereserveerd." >



"Per regio worden stuur- en werkgroepen samengesteld uit bestuurders en HRM/opleidingsfunctionarissen van de instellingen, om ervoor te zorgen dat plannen ook worden uitgevoerd en tijdig kan worden bijgestuurd. Sinds februari van dit jaar draaien de stuur- en werkgroepen van de Achterhoek en Twente. We zijn nog bezig om de stuur- en werkgroepen voor IJssel-Vecht en Stedendriehoek/Noordwest-Veluwe samen te stellen."

Projectadministratie

Landelijk gezien gaat het naar schatting om meer dan 70.000 medewerkers die in een periode van 2 jaar een scholings- of trainingstraject krijgen dat gedeeltelijk zal worden gesubsidieerd. Om de besteding van de gelden goed te kunnen verantwoorden, hebben de regio's ervoor gekozen zoveel mogelijk samen te werken. Martine: "Achter de schermen wordt hard gewerkt aan de inrichting van de projectadministratie (de webportal) en alle andere vereisten die nodig zijn om uiteindelijk tot een juiste verantwoording van de trajecten en vaststelling van de subsidieverlening te komen. Binnen het project zijn marktconformiteit en arbeidsmarktrelevantie de belangrijkste dossiers. Gepland is dat het webportal met de naam SABA (Sectorplan

Administratie Beheer Applicatie) vanaf 1 oktober as. operationeel is. De webportal wordt de faciliteit waarin alle deelnemende instellingen hun activiteiten aanvragen/registreren en administreren. De portal ondersteunt instellingen bij de verantwoording, bijvoorbeeld door het verstrekken van standaard formats, zoals presentielijsten en urenstaten."

Landelijke Shared Service Centrum

De controle van de dossiers (op volledigheid en juistheid) vindt plaats vanuit een landelijk Shared Service Centrum (SSC), dat door de regio's gezamenlijk wordt ingericht. Speciaal daarvoor is een coöperatieve vereniging opgericht, waarvan WGV Zorg en Welzijn één van de 'founding fathers' is. Er is één AO/IC (Administratieve Organisatie en Interne Controle) ontwikkeld die door alle regio's zal worden gehanteerd. Het is de bedoeling om ook gezamenlijk één externe accountant in te huren, waardoor de kosten voor administratie en overhead beperkt kunnen blijven. Omdat WGV Zorg en Welzijn voor 2 van haar 4 sectorplannen een startdatum van 1 januari 2014 hanteert is de tijdsdruk hoog. Vandaar ook dat vanuit de vereniging veel tijd en energie is gestoken in de landelijke werkgroep die de bouw van het portal heeft begeleid en de AO/IC heeft opgesteld. •

Sectorplannen Zorg

De sectorplannen Zorg hebben als doel een substantiële bijdrage te leveren aan het op een evenwichtige wijze opvangen van de enorme personele veranderingen die in enkele jaren op de sector afkomen. Tegelijk wordt met de uitvoering van de sectorplannen de basis gelegd voor de versterking van de werkgelegenheids- en opleidingsstructuur in de sector.

De regionale werkgeversverenigingen in de zorg zijn de hoofdaanvragers van de sectorplannen bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De [regulering](#) vanuit het ministerie van SZW is leidend.

Contact

Martine Duenk, projectleider
sectorplannen zorg
088 255 66 50
[sectorplan@](mailto:sectorplan@wgvzorgenwelzijn.nl)
wgvzorgenwelzijn.nl



Uw zorgcollectief in beeld

Zoekt u een voordelige verzekering voor uw werknemers? Er zijn genoeg zorgverzekeraars die u graag van dienst zijn. Maar heeft uw P&O-afdeling wel genoeg kennis en capaciteit in huis? Offertes aanvragen bij verschillende zorgverzekeraars, prijsafspraken maken, vragen beantwoorden van uw werknemers over de verzekering; het kost veel tijd en de materie is complex. Colijn & Partners helpt u hierbij. Wij ondersteunen al jarenlang organisaties bij het aanbieden van collectieve verzekeringen.

WGV Zorg en Welzijn heeft in samenwerking met Colijn & Partners mantelcontracten afgesloten met verschillende zorgverzekeraars. Hiermee kunnen werknemers en vrijwilligers van aangesloten instellingen hoge kortingen krijgen op de premie van de zorgverzekering.

Onze aanpak

Colijn & Partners helpt u in een aantal stappen eenvoudig collectieve verzekeringen aan te bieden. Samen met u worden mogelijkheden in kaart gebracht en stellen we het beste aanbod samen. Met dit aanbod richten wij uw internetportal op maat in. Colijn & Partners ondersteunt u vervolgens bij het communiceren van het aanbod richting uw medewerkers. [Meer over onze aanpak](#)

De Internetportal

Een belangrijk middel in de communicatiemix is de internetportal. Deze wordt voor elke instelling op maat gemaakt. Alle informatie over de aangeboden collectieven staat hier overzichtelijk bij elkaar en is altijd up-to-date. Uw medewerkers kunnen zo eenvoudig op één plek terecht voor alle informatie.

Zorgvergelijker

Centraal in de internetportal staat de Zorgvergelijker. Hiermee kunnen alle collectiviteiten die uw organisatie aanbiedt worden vergeleken op premie en voorwaarden. Alle voorwaarden worden 1-op-1 overgenomen van de zorgverzekeraars en zijn overzichtelijk gecategoriseerd. Uw medewerkers kiezen hierdoor eenvoudig de verzekering die het beste bij hen past.

De Zorgvergelijker is ook beschikbaar als app voor de iPad en Android tablets. Hiermee kunnen medewerkers ook alle collectieven van hun werkgever vergelijken op premie en voorwaarden.

Wilt u meer weten of een afspraak maken? Kijk dan op www.colijn.info of neem contact op via 020 426 38 40. •

Advies over arbeidsrecht en ontslag

Frans Landstra van Hanze advocaat in Zwolle drukt het iedere bestuurder of directeur in de zorg steeds weer op het hart. "Nu nog langer afwachten is echt geen optie." Hoewel de exacte uitwerking van alle bezuinigingen en nieuwe wetgeving nog steeds niet volledig is uitgekristalliseerd, moeten organisaties, wat hem betreft, onmiddellijk in actie komen. "Misschien dat er nog wat extra tijd komt, misschien komt er ook nog wat extra geld, maar een ding is zeker: het gaat veranderen en daar moet je op voorsorteren."

Hanze advocaat is een in arbeidsrecht gespecialiseerd kantoor met twee vestigingen in het noorden en twee in het oosten van het land dat met name werkt voor zorgorganisaties. Zijn kantoor helpt die organisaties met het maken van scenario's en draaiboeken, denkt mee op strategisch niveau en zoekt samen met klanten naar richtpunten aan de horizon.

"Er zijn er die doorpakken, maar er wordt nog te vaak afgewacht, te weinig gedaan. Dat brengt grote risico's met zich mee. De periode van reorganisatieplan tot ontslag duurt zomaar zes tot negen maanden. Dat kan dus betekenen dat je vanaf januari mensen door moet betalen waar je geen enkele inkomsten meer voor ontvangt."

"De nieuwe Wet Werk en Zekerheid, de decentralisaties en de krimp in budgetten: het heeft allemaal consequenties voor de inzet van personeel."

Doorpakken

Landstra ziet dat de cultuur in de zorg het doorpakken lastig maakt. "Ook op personeelsvlak is er vaak nog een cultuur van zorgen voor in plaats van zorgen dat." >



"Het is lastig om pijnlijke besluiten te moeten nemen, veel bestuurders hebben daar moeite mee. Jarenlang hadden zorgorganisaties alleen te maken met groei. Nu is er krimp, maar ik denk dat het helemaal niet ongezond is om de bezem ook eens door de organisatiestructuur te halen."

Hanze advocaat helpt organisaties bij dat proces. "We merken dat onze rol de afgelopen jaren is veranderd van het adviseren op dossierniveau tot het meedenken over strategische keuzes en oplossingen." De kennis over arbeidsrecht die er bij het kantoor is, komt in deze periode goed van pas. "De nieuwe Wet Werk en Zekerheid, de decentralisaties en de krimp in budgetten: het heeft allemaal consequenties voor de inzet van personeel."

Coöperaties

Landstra bemerkt bij organisaties een grote worsteling met het flexibel inzetbaar houden van menskracht. "Door het verdwijnen van de mogelijkheid voor 0-urencontracten raken ze die flexibiliteit voor een belangrijk deel kwijt. Hoe los je dat op? Je merkt dat veel organisaties praten over het oprichten van een coöperatie om op die manier een gezamenlijke flexpool te creëren. Anderen kiezen voor ZZP-verbintenissen."

"Ik denk dat er ook intern mogelijkheden liggen door het werk flexibeler te maken. Als personeel op meer plekken inzetbaar is, als je kijkt naar de invulling van werk, dan liggen daar volop mogelijkheden. Het zijn allemaal ingewikkelde keuzes en afwegingen en daar helpen we bij."

De komende maanden zullen hectisch worden, ook voor Hanze advocaat. "Het wordt een hete herfst en alle verlopen voor het einde van het jaar zijn ingetrokken." Op alle vlakken wordt er in een rap tempo opgeschakeld, bij overheden, organisaties, werknemers én vakbonden, merkt hij. "Dat betekent dat nu alle zeilen worden bijgezet om klaar te zijn voor 1 januari 2015."

"Ook op personeelsvlak is er vaak nog een cultuur van zorgen voor in plaats van zorgen dat."

Samenwerking WGV Zorg en Welzijn en Hanze Advocaat

De juridische helpdesk van Hanze Advocaat is een exclusieve service voor leden van WGV Zorg en Welzijn. Organisaties kunnen bij de helpdesk terecht met alle vragen rondom arbeidsrecht en ontslag. De service omvat een gratis eerstelijns helpdesk en een interessante kortingsregeling voor verdere juridische hulp. [Lees hier meer](#)

Masterclass: Uw zorgorganisatie en samenwerken, toe aan een nieuwe juridische structuur?

Op 30 oktober organiseert WGV Zorg en Welzijn in samenwerking met Hanze Advocaat een seminar speciaal voor bestuurders over de veranderingen in de sector en de juridische structuur die daarbij past. [Lees hier meer en meld u aan](#)

In het oog... Lex Burdorf

Adviezen over duurzame inzetbaarheid van personeel.

Agressie voorkomen levert heel veel op



Illustratie: Auke Herrema/YLM voor Gezond & Zeker*

Kennis over agressie kan ellende voorkomen. Daarvan is Annemarie Klaassen van Stichting RegioPlus overtuigd. "Agressie is er vaak niet zomaar. Daarom is het belangrijk te weten hoe je het in een vroeg stadium herkent en hoe je escalatie voorkomt. Gelukkig komt hier steeds meer aandacht voor, want de gevolgen van agressie zijn groot."

Annemarie Klaassen is beleidsadviseur van RegioPlus, het landelijke samenwerkingsverband van de zestien regionale werkgeversorganisaties voor zorg en welzijn en nauw betrokken bij het programma Gezond & Zeker. Een programma dat startte met de preventie van fysieke belasting op de werkvloer als thema, maar nu ook het voorkomen van agressie als nadrukkelijk speerpunt heeft.

Agressie in de zorg krijgt in de media en politiek steeds meer aandacht. Omdat er geen inzicht is in de wijze waarop toekomstige zorgprofessionals voorbereid worden op mogelijke agressie in hun werk is onderzoek gedaan onder mbo- en hbo-docenten. Dit onderzoek, 'Aandacht voor agressie in zorgopleidingen' van Gezond & Zeker, is eerder dit jaar gepresenteerd.

Annemarie Klaassen: "Hoe worden de zorgverleners van de toekomst opgeleid als het gaat om agressie op de werkvloer? Wat doen ze aan het omgaan met en voorkomen van agressie? Docenten van de in totaal 52 zorgopleidingen, ROC's en hbo-instellingen hebben gereageerd. Daar kwam heel veel uit."

Twintig uur

Zo werd duidelijk dat er in de drie of vier jaar die een opleiding duurt ongeveer twintig uur actief besteed wordt aan het thema agressie. "Dat betekent dat er een basis is, maar dat instellingen hun verantwoordelijkheid hebben in het vervolgtraject, dat er aanvullende aandacht nodig is voor dit thema. Het is belangrijk dat die informatie-uitwisseling er tussen opleidingen en instellingen is om optimaal te komen tot agressievermijdend gedrag."

Bewustwording is een belangrijk element. "Wie zich bewust is van het eigen gedrag en ook weet wat dat gedrag bij bijvoorbeeld een cliënt kan oproepen kan veel agressie voorkomen." Klaassen noemt het voorbeeld van een vrouw met dementie. >

"Als je daar binnenkomt om haar naar het toilet te brengen en je pakt haar zonder dralen bij de arm kun je misschien een klap krijgen. Zorg dat ze weet dat je er bent, vertel wat je komt doen en er komt waarschijnlijk geen boosheid."

Gastvrije houding

Het eigen gedrag kunnen inschatten, groeiende irritatie herkennen, een gastvrije houding: het kan veel ellende voorkomen. "Want dat brengt agressie vaak met zich mee. Het is veelal een signaal dat een cliënt zich niet prettig voelt, terwijl het ook voor het welbevinden van je personeel niet goed is en het tevens imago verlies voor je instelling kan opleveren. Kortom: het kost geld." Binnen de instellingen en opleidingen moet het besef over veilig werken en het voorkomen van agressie er, wat haar betreft, op alle niveaus zijn. "Niet alleen de verpleging en verzorging moeten daarmee bezig zijn: de koffiejuifvrouw of de conciërge moeten dat ook. Pas als bij iedereen het besef er is bereik je je doel."

"Het koppelen van fysieke belasting aan nieuwe inhoudelijke richtlijnen, daar kunnen we nog een tandje bijzetten."

Als het gaat om fysieke overbelasting is het bewustzijn van medewerkers vergroot. "Maar ook op dat gebied ontwikkelen we nog volop. Neem bijvoorbeeld de eisen bij decubitusbeleid: we zijn nu stappen aan het zetten om de inhoudelijke richtlijnen voor decubituspreventie en -behandeling en gezond en zeker werken niet los van elkaar te zien, maar te integreren. Zo combineer je de medewerkersveiligheid aan welbevinden en veiligheid van cliënten. Het koppelen van fysieke belasting aan nieuwe inhoudelijke richtlijnen, daar kunnen we nog een tandje bijzetten."

Een kruisbestuiving waar veel verschillende partijen elkaar nodig hebben, weet Klaassen. "En waarbij je ook over grenzen moet kijken." Dat gebeurt ook tijdens de [Gezond & Zeker Kennisdagen](#). Dit jaar zijn die op 27 en 28 oktober. •

**Gezond & Zeker Magazine wordt afgesloten met een TipStrip, deze wordt door veel ergocoaches en veiligheidscoaches gebruikt om collega's te ondersteunen bij de preventie van fysieke belasting.*

Pilot Gastvrij Contact

Het aanpakken van de oorzaak van agressie en geweld binnen zorg en welzijn. Dat is wat WGV Zorg en Welzijn met de [Pilot Gastvrij Contact](#) heeft willen bewerkstelligen.

Door de pilot is de bewustwording vergroot, zijn er kartrekkers van gastvrijheid voortgebracht en is er een begin gemaakt van het gastvrij maken van de leerstof van de curricula.

Er is een verandering gaande bij de deelnemende opleidingen en instellingen. Dit is een continu proces waarbij een cultuurverandering naar gastvrijheid op termijn volgt. Alle deelnemers hebben commitment afgegeven voor het vervolg van de pilot en gaan hiermee zelf aan de slag.

WGV Zorg en Welzijn heeft een good practice en stappenplannen met toolkits ontwikkeld, zodat organisaties ook na deze pilot met gastvrijheid aan de slag kunnen. De materialen zijn op te vragen via WGV Zorg en Welzijn. Op 25 november organiseert de vereniging een masterclass over gastvrijheid.

Gezond Ondernemen

WGV Zorg en Welzijn en Zilveren Kruis Achmea hechten veel waarde aan het gezond en vitaal houden van uw werknemers. Daarom bieden we u Gezond Ondernemen: concrete oplossingen om uw personeel in goede conditie te krijgen en te houden. Zo haalt u meer uit uw mensen en dus uit uw organisatie.

Iedere werkgever is gebaat bij gezonde en vitale werknemers. Zeker omdat dit verzuimdagen bespaart en de arbeidsproductiviteit en de inzetbaarheid van uw werknemers bevordert. Werkgevers investeren daarom steeds meer in de gezondheid van werknemers. Zilveren Kruis ondersteunt werkgevers hierbij en investeert mee door expertise op het gebied van gezondheidsmanagement met u te delen.

Wat is Gezond Ondernemen?

Zilveren Kruis ondersteunt ondernemers bij hun beleid medewerkers gezond en vitaal te houden of te krijgen. Met als doel: het verhogen van de productiviteit en inzetbaarheid van de werkvloer. Soms is verzuim niet te voorkomen. In dat geval dekken onze verzekeringen de financiële risico's en geven toegang tot de juiste zorg. Zodat uw medewerkers precies weten waar zij het beste terecht kunnen voor de zorg die het beste bij hen past.

Op deze manier werken we samen met ondernemers aan duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers en zo aan een gezonde en vitale werkvloer. Zo zorgen we voor continuïteit van de onderneming en kunnen we samen de zorg betaalbaar houden.

Ga voor meer informatie naar www.zk.nl/gezondondernemen

Agis en Zilveren Kruis gaan samen

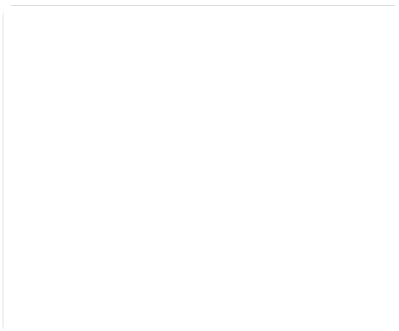
Agis en Zilveren Kruis - beide onderdeel van Achmea - gaan vanaf 1 januari 2015 samen verder onder één naam: Zilveren Kruis Achmea.

Agis Zorgverzekeringen en Zilveren Kruis Achmea werken al jaren samen. Zo maken wij bijvoorbeeld samen afspraken met zorgaanbieders zoals ziekenhuizen, huisartsen en fysiotherapeuten. Als Agis straks onder de naam Zilveren Kruis Achmea verder gaat, worden wij nog een stapje efficiënter. Hierdoor zorgen wij ervoor dat wij de zorgkosten betaalbaar houden. •

Trends op de arbeidsmarkt

De economie, als sturende factor voor de arbeidsmarkt, vindt maar moeilijk haar weg omhoog. Toch zien we in Oost-Nederland een licht herstel. UWV laat een stijging van het aantal vacatures zien. Ook ZorgSelect, de vacaturebank van WGV Zorg en Welzijn laat, voor het vierde kwartaal op rij, een stijging van het aantal vacaturemeldingen zien.

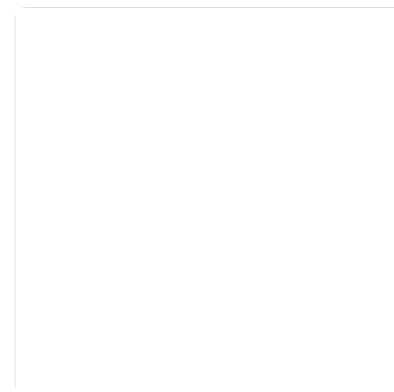
Terwijl UWV vooral het effect van economisch herstel signaleert, is in de sector zorg en welzijn een andere beweging gaande. Veel organisaties hebben te maken met krimp. Toch kan ook in een krimpsituatie sprake zijn van veel baanopeningen. Om continuïteit van zorg te kunnen blijven bieden, zullen vacatures regelmatig toch opgevuld moeten worden.



In de GGZ en gehandicaptenzorg is het aantal baanopeningen aanzienlijk lager dan afgelopen jaar. In de VVT-sector lijkt sprake van een beperkt herstel. In andere werkvelden is sprake van een relatief beperkt aantal baanopeningen. De vraag naar lager opgeleid personeel (niveau 1-2) daalt, net als de behoefte aan verzorgenden en groepsbegeleiders, terwijl verzorgenden 3 IG en (wijk)verpleegkundigen gemakkelijker aan de slag kunnen.

Effecten van bezuinigingen

Komende maanden zullen de uitkomsten van de diverse aanbestedingsprocedures duidelijk worden en zullen zorgaanbieders hun plan moeten trekken. De effecten van de bezuinigingen zullen in de loop van het jaar zichtbaar worden. De zorg zal veranderen, het is geen kwestie van tijdelijke vraaguitval als gevolg van bezuinigingen, maar van een fundamenteel andere vraag, die andere eisen stelt aan organisaties en de daarin werkzame professionals. Terwijl op langere termijn (2017) weer een groei van de personeelsbehoefte wordt verwacht, is die vraag anders dan nu. Los van een eventuele uitbreidingsvraag zal ook nog eens rekening gehouden moeten worden met een groeiende vervangingsvraag. Steeds meer medewerkers zullen de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.



Zoeken naar oplossingen

Voor werkgevers ligt hier een grote opgave. De vereniging zoekt samen met het werkveld naar oplossingen voor zowel de korte als de lange termijn. Zo start in november een pilot waarbij een aantal ziekenhuizen onderling personeel gaat uitwisselen via de Talentenbank, een functionaliteit binnen de cv-bank van ZorgSelect. Daarnaast is onderzoek gaande naar de haalbaarheid van het inrichten van flexpools en wordt een systeem ontwikkeld dat intersectorale uitwisseling van personeel faciliteert.

Buiten de sector - Nedap healthcare

Digitalisering en automatisering helpt organisaties bij het stroomlijnen van het werk, het verbeteren van efficiency en het terugdringen van bureaucratie. De zorg- en welzijnssector behoort wat dit aangaat niet tot de koplopers. Gelukkig zijn er uitzonderingen, instellingen die blijven kijken naar de mogelijkheden, ook als die nog niet zijn uitgevonden.

Angela Scholten werkt bij De Lichtenvoorde als sectormanager Jeugd WMO en als sectormanager Werken en vrij tijd. "Ik heb al een jaar of dertien 'technologie in de zorg' in mijn pakket. In de beginperiode hebben we technologie ingevoerd zoals bewegingsdetectie, het op afstand bedienen van ramen en deuren, spreekluisterverbindingen, dat soort zaken. Dat leverde goede resultaten op en smaakte naar meer. Toen hebben we gezegd: nu gaan we ook zaken ontwikkelen die er nog niet zijn."

"En dat zijn eigenlijk de leukste trajecten. Er achter komen waar onze klanten mee geholpen zijn, daar hebben we ons samen met Nedap healthcare over gebogen, en dat doen we nog."

Invloed op je werk

"Er zijn hier nauwelijks managers", zegt Jan Hendrik Croockewit van Nedap. "Wij vinden vooral dat mensen plezier in hun werk moeten hebben. En waarvan is plezier afhankelijk? Van de mate van invloed die je op je eigen werk hebt, van zelf beslissingen nemen. We proberen de 750 medewerkers van Nedap zo min mogelijk te hinderen."

"Vanwege die organisatie en werkwijze komen mensen hier wel eens kijken en zo zijn we in contact gekomen met een paar grote zorginstellingen die vroegen of we eens met ze mee wilden denken." >



"Mijn eerste kennismaking met de zorg was dat ik haast meer managers zag dan mensen die het werk deden," zegt Jan Hendrik. "Medewerkers moesten onnodig veel gegevens bijhouden zodat ze gemanaged konden worden. Management by Excel noemen we dat. Ons uitgangspunt was juist: laat mensen meer tijd besteden aan zorg, minder aan bureaucratische zaken. Bij alles wat we ontwikkelen is dat het uitgangspunt."

Meer tijd besteden aan zorg, minder aan bureaucratische zaken - het uitgangspunt van Nedap healthcare

Toegevoegde waarde

Angela: "Je hebt wel een goede basis nodig, het systeem van de klant (familie, verzorgers, red.) moet er achter staan. Je moet goed laten zien wat voor toegevoegde waarde iets heeft. Hetzelfde geldt voor de medewerkers. Als die denken 'leuk bedacht, maar daar gaan mijn uren' dan stuit dat op weerstand. Dus het is niet zo dat je alles wat je bedenkt zomaar kunt invoeren."

"Je moet je verdiepen in de interesse van de gebruiker", reageert Jan Hendrik.

"Een intranet wordt nauwelijks bezocht? Ja, het smoelenboek en de interne marktplaats, maar niemand zit te wachten op de blog van de directeur. Intranet bindt niet. Je moet echt op zoek naar wat zin heeft. Wij hebben een medewerkerportaal ontwikkeld omdat we dachten 'we moeten over de organisatie heen met de medewerkers communiceren'. Wat we zien is dat van al onze applicaties dit portaal het drukst bezocht is. 's Avonds! Mensen gaan in hun eigen tijd kijken. Ze hebben de behoefte om dingen te delen, over hun werk, over hun cliënten. En je wilt dat dat veilig gebeurt, dus niet via WhatsApp of Facebook. Zo hebben we ook een portaal voor medewerkers, de cliënt en de familie van de cliënt. We zien dat die behoefte aan communicatie er over en weer is."

"Dat zijn mooie voorbeelden van de mogelijkheden. Ik geloof erin en we zien zelf dat het voordelen voor de cliënt en de organisatie oplevert," besluit Angela. "Wat ik jammer vind is dat we dat niet altijd heel breed kunnen delen. Niet iedere zorginstelling is ermee bezig. Je ziet toch veel behoudendheid. We steken er heel veel energie in om die succesverhalen breed te delen. Maar het kwam ook vaak voor dat mensen zeiden 'mooi, mooi', maar dat het daarna stopte." •

De Lichtenvoorde

[De Lichtenvoorde](#) verzorgt en begeleidt mensen met een licht verstandelijke beperking binnen meerdere locaties in Oost-Gelderland. Bij de instelling werken ruim 600 mensen met kinderen, jongeren, volwassenen en ouderen.

Nedap healthcare

Nedap healthcare ontwikkelt digitale applicaties voor bijvoorbeeld cliëntadministratie, roostering, zorgregistratie en biedt (communicatie)platforms aan voor medewerkers, cliënten hun familie. Kijk voor een volledig overzicht op www.nedap-healthcare.com.

Samenwerking

De Lichtenvoorde en Nedap healthcare werken al enige jaren samen om digitale producten te ontwikkelen die leiden tot meer zelfstandigheid van cliënten, meer efficiency en een prettiger werkrountine.

Proeftuin zet aan tot werken aan loopbaan

Wijzigingen in de jeugdzorg nopen tot een cultuuromslag. "Werknemers zullen moeten nadenken over wat ze kunnen en willen."

In 2013 is de 'Proeftuin Jeugdzorg' van start gegaan waaraan negentien Twentse organisaties hebben deelgenomen die zich bezighouden met zorg voor de jeugd. Wat is er bereikt? Aan het woord Gitta Griffioen (rechts op de foto), bestuurder bij jeugdzorgorganisatie Jarabee, en procesaanjager Elly van der Helm.

Hebben jullie bereikt wat jullie wilden bereiken?

Gitta Griffioen: "Ja. Het is bijzonder wat wij gezamenlijk hebben gerealiseerd; een website voor onze professionals, waarmee ze hun ontwikkeling en mobiliteit kunnen sturen. We hebben veel expertise. Die mag niet verloren gaan als gevolg van alle ontwikkelingen die nu op ons afkomen. Alle partners die in het project samenwerken, waren het daar snel over eens."

Proeftuin Jeugdzorg: een website voor professionals, waarmee ze hun ontwikkeling en mobiliteit kunnen sturen.

Elly van der Helm: "Wij wisten bij de start van de proeftuin dat er veranderingen in de financiering van de jeugdzorg op komst waren, maar nog niet hoe die er concreet uit zouden gaan zien. Duidelijk was wel dat professionals zich anders gaan verhouden tot hun werk. Of je nou bij Jarabee werkt of ergens anders; iedereen zal moeten nadenken over wat-ie kan en wil."

Griffioen: "Werknemers zijn heel lang gewend geweest dat werkgevers voor hen zorgen, voor hun opleiding, hun promotie. Dat was de cultuur. Maar passend bij de maatschappelijke ontwikkeling waarin burgers meer de eigen regie voeren, zullen ook werknemers in de jeugdzorg steeds meer zelf de verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen loopbaan." >



"De werkgever heeft daar straks minder middelen voor beschikbaar. Als je zelf de regie neemt, ben je minder kwetsbaar."

Hoe begeleid je zo'n verandering?

Van der Helm: "Zoiets gaat niet ineens. Wij hebben veel professionals en organisaties bij de proeftuin betrokken. Gezamenlijk is de website werkenvoordetwentsejeugd.nl bedacht, waarvan wij verwachten dat die ertoe kan bijdragen dat medewerkers in beweging komen, zodat ze beter voorbereid zullen zijn op alle veranderingen."

Ze vervolgt: "Medewerkers kunnen er een digitaal portfolio aanmaken, dat kan worden gebruikt bij de werving en selectie. Via een platform kunnen ervaringen worden gedeeld; medewerkers kunnen er van elkaar leren, elkaar adviseren en stimuleren. Door gezamenlijk zo'n website op te zetten, is met een beperkt budget iets tot stand gebracht waar alle organisaties en hun medewerkers iets aan hebben. Zestig medewerkers hebben al een e-portfolio aangemaakt. We zijn ook nog bezig met een loopbaanevent."

Griffioen: "Door de proeftuin is het contact versterkt met Saxion Hogeschool, 'hofleverancier' van nieuwe professionals in deze regio."

"Saxion is altijd op zoek naar de beste voorbereiding van studenten op een baan in de zorg. Het is goed als studenten tijdens hun opleiding al beseffen dat ze hun eigen loopbaan zullen moeten begeleiden."

Hoe ziet de toekomst er in de jeugdzorg uit volgens jullie, als na 1 januari gemeenten verantwoordelijk zijn?

Griffioen: "Schaarse middelen worden opnieuw verdeeld. Het inkoop- en aanbestedingstraject door gemeenten in de regio loopt. Wat daar uitkomt, bepaalt hoeveel mensen er nodig zijn om de zorg te leveren. We weten dat de jeugdzorg als geheel krimpt. Misschien dat de vraag mogelijk verschuift en daarmee de werkgelegenheid. Zo zijn veel gemeenten bezig met de oprichting van wijkteams die gaan beoordelen welke hulp noodzakelijk is. Die kunnen de expertise gebruiken van mensen die elders hun werk kwijtraken."

Van der Helm: "De subsidie voor de proeftuin (verstrekt door Regio Plus) mag dan per 1 oktober stoppen, de activiteiten houden niet op. We blijven werken aan antwoorden op nieuwe vragen. Die vragen zullen blijven komen. 2015 wordt een jaar waarin veel te gebeuren staat." •

Online platform werkenvoordetwentsejeugd.nl

Deze zomer is het platform Werken voor de Twentse jeugd van start gegaan. Het is een virtuele marktplaats en ontwikkelwerkplaats voor en door professionals in de zorg voor jeugd in Twente. Het platform biedt instromers en professionals in de zorg voor jeugd de mogelijkheid om over de grenzen van hun eigen organisatie heen te kijken, zichzelf verder te ontwikkelen, of interessante contacten, vacatures, uitwisselingsmogelijkheden en stageplaatsen te delen of op te zoeken. Het platform is een initiatief van 19 organisaties in Twente, variërend van jeugdzorg, GGZ, welzijn, verslavingszorg en onderwijs.

Een dag wisselen van baan

In het licht van de transities in de sector zorg en welzijn is wendbaarheid van professionals nodig. Dat betekent voor veel medewerkers dat hun manier van werken zal moeten veranderen en dat verbindingen gezocht moeten worden met collega's uit andere werkvelden. Medewerkers krijgen een bredere invulling van hun baan, meer verantwoordelijkheid en er wordt van ze verwacht dat ze zelfstandiger en flexibeler zijn. Met het oog daarop stimuleert WGV Zorg en Welzijn uitwisseling tussen professionals, niet alleen binnen de sector, maar ook daarbuiten. Dit alles zoveel mogelijk binnen het eigen werkgebied.

Dag van de Mobiliteit

In dit kader coördineert WGV Zorg en Welzijn de Dag van de Mobiliteit in Twente en de Achterhoek. Op deze dag, die plaatsvindt op donderdag 2 oktober, openen bedrijven voor één dag hun deuren voor elkaars werknemers. Medewerkers die vanwege hun ontwikkeling een stap naar buiten moeten of willen maken, krijgen de mogelijkheid om één dag bij een andere organisatie mee te lopen in een andere werkomgeving, in een andere functie.

De Dag van de Mobiliteit is voor organisaties een goede mogelijkheid om mobiliteitskandidaten in beweging te brengen. Medewerkers krijgen de kans om een ander bedrijf te leren kennen, de sfeer op te snuiven en hun netwerk te vergroten. Daarnaast is het voor de organisatie inspirerend en verfrissend om medewerkers uit een ander bedrijf op bezoek te krijgen.

Een groot aantal Twentse gemeenten en zorginstellingen uit Twente en de Achterhoek stelt werkplekken beschikbaar. Daarnaast bieden ook banken en uitzendbureaus plekken aan. In totaal stellen 21 organisaties plekken beschikbaar die worden ingevuld door 82 medewerkers. Zo wordt een medewerker salarisadministratie van een gemeente voor een dag begeleider van een kinderdagcentrum bij een zorgverlener voor mensen met een verstandelijke beperking; een activiteitenbegeleider van een zorginstelling wordt communicatiemedewerker bij een gemeente; en een webcoördinator gaat bij een zorginstelling meelopen op een afdeling voor lichamelijk gehandicapten. •

Op de hoogte

Henri Janssen benoemd tot voorzitter RvB Saxenburgh Groep

[Henri Janssen](#) is per 1 juli 2014 gestart als voorzitter raad van bestuur van de Saxenburgh Groep in Hardenberg. Janssen was tot 1 juli werkzaam als bestuurder van het Streekziekenhuis Koningin Beatrix (SKB) in Winterswijk. De raad van toezicht van het SKB Winterswijk heeft [Erik-Jan Borgmeijer](#) per 1 juli benoemd tot interim-bestuurder.

Frank Kodden nieuwe bestuurder bij Oude en Nieuwe Land

[Frank Kodden](#) is per 1 september 2014 gestart als bestuurder bij Zorggroep Oude en Nieuwe Land. Hij volgt Rutger van Soelen op. Kodden was daarvoor werkzaam als bestuurder van de Zonnehuisgroep IJssel-Vecht, een stichting die eveneens actief is binnen de langdurige zorg.

Evelyn Lindeman benoemd tot bestuurder MST

[Evelyn Lindeman](#) wordt per 1 november lid van de raad van bestuur van Medisch Spectrum Twente. Lindeman is op dit moment vice-voorzitter van de raad van bestuur van Aafje Thuiszorg. Daarvoor werkte ze onder

meer als financieel bestuurder bij de gemeente Amsterdam en maakte ze deel uit van het directieteam van Aegon Leven, waar ze verantwoordelijk was voor het ICT-beleid van Aegon Nederland. Bij MST wordt ze verantwoordelijk voor de portefeuille Financiën, ICT en Facilitair Bedrijf. Per 1 november 2014 bestaat de raad van bestuur van MST naast Lindeman uit voorzitter Bas Leerink en Jan van den Boon.

GGNet breidt raad van bestuur uit

GGNet krijgt een derde bestuurder in de persoon van [Rob Jaspers](#). Jaspers gaat op 1 november 2014 bij de aanbieder van ggz in Warnsveld aan de slag. Jaspers moet samen met Kees Lemke en Timo de Grefte GGNet de komende jaren door de veranderingen in de geestelijke gezondheidszorg leiden. Rob Jaspers is tot 1 november bestuursvoorzitter van Verslavingszorg Noord Nederland (VNN). Volgens de raad van toezicht heeft Jaspers een bewezen staat van dienst in zowel het bedrijfsleven als de zorg. Daarnaast vervult hij verschillende nevenfuncties. Zo is hij onder meer bestuurslid van GGZ Nederland en lid van de raad van toezicht van De Waerden.

Siza krijgt tweehoofdige raad van bestuur

[Julianne Meijers](#) gaat vanaf 1 december 2014 aan de slag als lid van de raad van bestuur van Siza. Bestuurder Rob Hoogma blijft voorzitter van de raad van bestuur. Julianne Meijers is sinds 1991 verbonden aan het Universitair Medisch Centrum Utrecht. Vanaf 2006 is zij manager Zorg van het Wilhemina Kinderziekenhuis, onderdeel van het UMC. Met de benoeming van Meijers is de inrichting van de structuur van Siza afgerond. Het management bestaat nu uit een beperkt aantal managers en heeft een tweehoofdige raad van bestuur.

Directeur Huisman stopt bij Slingeland

Geert Huisman vertrekt per 1 juli 2015 als algemeen directeur bij het Slingeland Ziekenhuis. Hij sluit hiermee zijn actieve loopbaan af. Het Slingeland begint binnenkort met de werving van Huismans opvolger.

Suggesties voor deze rubriek kunt u mailen naar communicatie@wgvzorgenwelzijn.nl

Colofon

Het BestuurdersMagazine is een uitgave van WGV Zorg en Welzijn en verschijnt vier keer per jaar. Het magazine richt zich op bestuurders, managers en beleidsmakers van zorg- en welzijnsinstellingen, overheid en onderwijs in Overijssel en Noord- en Oost-Gelderland.

Aan deze editie werkten mee

Redactie en ontwerp: Carolien Brouwer en Inge Jonkman

Fotografie: Christian van der Meij, René Zonneveld

Film: Isabelle Renate la Poutré

Illustratie: Edo Draaijer Studios

Techniek: El Niño ICT

Tekstschrijvers: Gitta Montanus, Annette Toonen, René Zonneveld, Carolien Brouwer, Inge Jonkman, Gerard Nederpelt, Johan Stubbe

WGV Zorg en Welzijn

info@wgvozorgenwelzijn.nl

www.wgvozorgenwelzijn.nl

088 255 66 50

Altijd op de hoogte blijven?

[Volg ons @WGVZorgWelzijn](#)

[Word lid van de groep: WGV Zorg en Welzijn](#)

[Meld u gratis aan voor dit magazine](#)