

December 2014

Droom en daad

Krimpde Achterhoek op
zoek naar kansen

Voorzitter Meindert
Schmidt neemt afscheid

Buiten de sector - De
Cantharel

Week van Zorg en Welz...

Zorgpact moet zorgen
voor 'werk naar werk'

In het oog... Jan Jacob
van Dijk

Kernwaarden als basis
van handelen

Leergang arbeidsrecht

Innovatieve stages en
praktijkleren

Trends op de
arbeidsmarkt

Op de hoog...

Droom en daad

"Een droom kan pas uitkomen als wetten niet in de weg staan, regels het toestaan en bezwaren worden opgelost."

Het jaar loopt ten einde. De balans wordt opgemaakt en we kijken vooruit. Het werkplan 2015 is vastgesteld, de begroting geaccordeerd en we eindigen het jaar 2014 met een kleine plus. De nieuwe voorzitter, Fenna Eefting, begint haar voorzitterschap op een belangrijk moment. De vereniging kiest voor waardensturing. De coöperatieve gedachte is weer springlevend. Dat gedachtengoed zie je terug in termen als co-creatie, launching customership en sociaal pact. We zoeken de verbinding: met elkaar en met elkaars gerechtvaardigde belangen en onderscheiden verantwoordelijkheden.

Wetten en regels, verordeningen en contracten, ze bieden over het algemeen geen goede basis voor samenwerking. Ze gaan namelijk uit van een negatieve invalshoek. Wat als het mis gaat? Wie is dan verantwoordelijk? Wie krijgt de schuld? In een veelvoud van artikelen en sub-artikelen worden alle mogelijke risico's tot in detail beschreven.

Het zou zo mooi zijn wanneer we dat overboord kunnen zetten en kunnen vaststellen dat we samen een uitdaging voor ons zien, die we gezamenlijk willen aanpakken en waar we naar eer en geweten mee aan de slag gaan. Willem Elsschot schreef het al: tussen droom en daad staan wetten in de weg, en praktische bezwaren.

Zo ook in de wereld van zorg, sociale zekerheid, onderwijs en openbaar bestuur. Een droom kan pas uitkomen als de wetten niet in de weg staan, de regels het toestaan en alle praktische bezwaren worden opgelost. Als vereniging zullen we daar hard aan werken. Wetten en regels maken we niet zelf. Echter, we veronderstellen te vaak, dat iets niet mag omdat wetten en regels dat niet toestaan, zonder dat ook te checken. Maken we wel genoeg gebruik van de beschikbare regelruimte en interpretatiemogelijkheden? Zijn praktische bezwaren obstakels, of uitdagingen? Wat zou het leven saai zijn zonder uitdagingen! In 2015 zullen we er dus maar eens goed tegenaan gaan.

Gerard Nederpelt
Directeur WGV Zorg en Welzijn

Krimpende Achterhoek op zoek naar kansen

Hoe leegloop en leegstand het hoofd te bieden? In de Achterhoek wordt volop gezocht naar kansen.

Een krimpende bevolking. Jongeren die wegtrekken. Vergrijzing. De Achterhoek gaat als regio een moeilijke tijd tegemoet. Aan (onder meer) de stuurgroep Achterhoek 2020 de taak het tij zo veel mogelijk te keren. "Samen kun je meer dan alleen", zegt stuurgroep lid Beatrijs van Riessen, bestuurder van Estinea, organisatie voor mensen met een (verstandelijke) beperking. In de stuurgroep zijn bedrijfsleven, overheden en maatschappelijke organisaties vertegenwoordigd. "Een coalition of the willing."

De bevolking van de Achterhoek daalt tot 2040 met acht procent van 300.000 naar 275.000 inwoners. In de gemeente Berkelland (Eibergen, Neede, Borculo en Ruurlo) neemt het aantal inwoners in die periode zelfs af met achttien procent van 45.000 naar 37.000. "Dat betekent zeventig schoolklassen minder", rekt Leo Scharenborg voor. Hij is wethouder zorg in de gemeente Berkelland en ook lid van de stuurgroep.

"De Achterhoek heeft een enorme potentie. Hier vind je nog rust en ruimte, maar ook innovatieve bedrijven."

De geplande woningproductie in de Achterhoek was al bijgesteld van 14.000 naar 5.900 woningen tot 2020 en er vindt overleg plaats over een verdere reductie. Scharenborg: "97 procent van de woningen die wij in 2025 nodig zullen hebben, staat er al. Die zullen we toekomstbestendig moeten maken." Buurthuizen, sportkantines, kerkgebouwen en ander 'maatschappelijk vastgoed' komen leeg te staan. Van Riessen: "We zullen moeten accepteren dat je panden moet slopen."

Stenen

Het is zaak naar 'functies te kijken, niet naar stenen', vinden de twee. Gebouwen zijn vaak voor meerdere doeleinden te gebruiken, is hun opvatting. Een kantoor dat na vijf uur leegstaat, kan in de avonden best worden gebruikt voor andere activiteiten. >

Kinderopvang, ouderenzorg, (muziek-)onderwijs, sport en activiteiten voor mensen met een verstandelijke beperking zijn goed te combineren. Alles in één gebouw en geïntegreerde activiteiten, dat zal je steeds vaker zien. Scharenborg: "Voor muziekonderwijs is geen apart gebouw nodig. Wij hebben muziekdocenten die met een instrument in de kofferbak de scholen langsgaan."

Van Riessen en Scharenborg zien ondanks de krimp volop kansen voor de Achterhoek. Scharenborg: "Wij zijn niet zielig." Van Riessen: "De regio heeft een enorme potentie. Mooie natuur, filevrij - hier vind je nog rust en ruimte - maar ook innovatieve bedrijven." Ze noemen 247TailorSteel in Varsseveld, lasersnijden op maat; FrieslandCampina Domo in Borculo, producent van ingrediënten voor onder meer kindervoeding; of Bronkhorst High-Tech uit Ruurlo, fabrikant van doseerapparatuur. "Wereldwijd een topper", zegt Scharenborg. Het is door 'de bescheidenheid van de Achterhoeker' dat ze tamelijk onbekend zijn, vermoedt Van Riessen.

Vitaliteit

Initiatieven voor vitaliteit moeten vooral van onderop komen, stellen de twee. Scharenborg: "Laat ze maar ontstaan. Ga aan de slag.

Bij de beste initiatieven sluiten anderen vanzelf aan." Zelfredzaamheid, eigen regie en eigen keuzes zijn heel belangrijk. Van Riessen: "Mensen willen graag hun verantwoordelijkheid pakken, als ze ook ruimte voor eigen keuzes hebben." Zoals inwoners van Mariënveld hebben gedaan. Zij hebben een coöperatie opgericht om de veranderingen in de zorgwetgeving samen te kunnen opvangen.

Bereikbaarheid van het gebied, vooral van de dunbevolkte delen, baart wel zorgen. Van Riessen: "Hoe houd je voorzieningen bereikbaar? Met een eigen busje voor elke dorp? Toen enkele jaren geleden het budget voor het vervoer van mensen met een beperking werd gehalveerd, zag je dat er ineens andere mogelijkheden kwamen. Vervoer met hulp van vrijwilligers bijvoorbeeld. Zonder die bezuiniging was dat zover niet gekomen."

Ze vervolgt: "Bereikbaarheid is ook digitaal bereikbaar zijn. Een van de plannen die er ligt, is de aanleg van breedband, een snelle digitale verbinding. Breedband is ook nodig om in de toekomst zorg te kunnen leveren. De provincie Gelderland en gemeenten zijn bereid daarin te investeren." •

Hoe moet zorg er in 2020 uitzien?

Hoe moet de zorg er in de Achterhoek in 2020 uitzien? Over die vraag buigt zich de onlangs opgerichte Transformatietafel Zorglandschap Achterhoek 2020. De Transformatietafel bestaat uit wethouders uit de regio en vertegenwoordigers van zorginstellingen, zorgverzekeraars en het ministerie van Volksgezondheid.

Leo Scharenborg en Beatrijs van Riessen, beiden lid van de stuurgroep Achterhoek 2020, maken deel uit van de Transformatietafel. Van Riessen: "Vanuit de stuurgroep Achterhoek 2020 zijn enkele pijlers opgesteld: wonen, bereikbaarheid en werken. Wij vonden dat de zorg daar te weinig in voorkwam. Vandaar het initiatief tot deze Transformatietafel. Net als bij Achterhoek 2020 geldt ook hier dat we beter gezamenlijk kunnen optrekken dan ieder voor zich. We willen een gezamenlijk perspectief voor de zorg neerzetten, en daar op gaan sturen."

Voorzitter Meindert Schmidt neemt afscheid

Na tien jaar neemt drs. Meindert Schmidt afscheid als voorzitter van de werkgeversvereniging. "Never a dull moment", zegt hij, terugkijkend.

Het waren boeiende jaren, zegt scheidend voorzitter Meindert Schmidt (62 jaar) over het decennium waarin hij voorzitter was van WGV Zorg en Welzijn. Hectische jaren ook, vol verandering.

Zag het er in de beginjaren van zijn voorzitterschap nog naar uit dat er een groot tekort aan zorgpersoneel zou ontstaan, inmiddels zijn ontslagen bij zorginstellingen aan de orde van de dag. "We hebben daar een enorme switch doorgemaakt", stelt hij vast. "Eerst was de vraag, hoe kunnen we in de vergrijzende samenleving met een krimpende arbeidsmarkt ooit voldoen aan de vraag naar zorgpersoneel. In 2020 werd zelfs een tekort van 400.000 arbeidskrachten verwacht. Maar nu de politiek flink bezuinigt op de zorg,

betekent dat een daling van het aantal arbeidsplaatsen. In de ramingen zie je dat er pas na 2018 weer meer ruimte komt."

Gelukkig past de koers die WGV Zorg en Welzijn de afgelopen jaren uitzette ook bij de gewijzigde omstandigheden. Schmidt: "Het is nog steeds belangrijk dat er wordt gekeken naar hoe we personeel vitaal kunnen houden, hoe stageplaatsen en opleidingen aansluiten bij de praktijk en hoe technologische ontwikkelingen kunnen worden ingezet in de zorg. De autonome vraag naar zorg is er gewoon; de bevolking vergrijsst. Je moet nu kijken hoe je die zorg met minder mensen efficiënt kunt organiseren. Mensen zullen ook aan het idee moeten wennen dat ze meer zelf moeten gaan betalen. Wat eerder collectief was geregeld, komt nu bij mensen privé terecht. Je zult zien dat we de situatie krijgen waarin professionals mensen helpen hun eigen zorg te organiseren, bijvoorbeeld met hulp van technologie." >

Krachten

De bundeling van krachten in een regionale werkgeversvereniging is effectief, naar de mening van Schmidt. "Je kunt sommige dingen beter samen aanpakken dan alleen. Voor scholen bijvoorbeeld ben je als gezamenlijke organisaties een veel beter aanspreekpunt. We moeten als collectief ook zorgen dat er bij de politiek aandacht is voor het personeelsvraagstuk in de zorg. Wat je bij de komst van de Wmo zag, was dat gemeenten bij de aanbesteding aan zorgorganisaties vroegen om werklozen aan te nemen. Wat moet je dan doen? Je eigen mensen ontslaan? Die belanden in de kaartenbak waar jij de werklozen uit moet halen."

Schmidt is sinds 2009 voorzitter van de raad van bestuur van de Ziekenhuisgroep Twente met ziekenhuizen in Almelo en Hengelo. Hij heeft in de loop der jaren ervaren dat "alles steeds bureaucratischer wordt. Er is een enorme hoeveelheid regels die telkens over je wordt uitgestort. Tegelijkertijd zijn er voortdurend veranderingen in de financiering. De ene maatregel is nog niet ingevoerd of de andere wordt alweer afgekondigd. De politiek wil marktwerking en concurrentie, maar ook samenwerking. Dat is lastig. In de zorg wordt verwacht dat je ronde vierkanten realiseert. Dat kan niet."

We moeten als collectief ook zorgen dat er bij de politiek aandacht is voor het personeelsvraagstuk in de zorg.

Fuseren

Recent zei VVD-minister Edith Schippers van Volksgezondheid dat ziekenhuizen niet moeten fuseren om het fuseren. Ze vroeg zich af of machtige ziekenhuizen wel goed zijn voor prijs en kwaliteit. Hoe ziet Schmidt dat? Hij is bestuursvoorzitter van een fusieziekenhuis. "Ziekenhuizen fuseren ook om een tegenmacht te vormen voor verzekeraars. Verzekeraars knippen de zorg uit ten gunste van hun eigen winsten, die ze niet teruggeven aan verzekerden, maar waarmee ze hun vermogens laten groeien. De minister zou eens vragen moeten stellen bij de positie van verzekeraars. In dit land maken vier grote verzekeraars de dienst uit. In de onderhandelingen lijkt het erop of ze samen hebben bepaald waar ze wat zullen inkopen. Je merkt niets van onderlinge concurrentie. Die beperkt zich alleen tot de verzekerden." •

Fenna Eefting opvolger Schmidt

Fenna Eefting is, tijdens de Algemene Ledenvergadering op 11 december 2014, benoemd als nieuwe voorzitter van WGV Zorg en Welzijn. Zij is bestuurder van De Vogellanden, centrum voor revalidatie in Zwolle.

Schmidt: "Het is tijd voor nieuw bloed. Het is mooi geweest, na zo veel jaren. Nu mag iemand anders het doen."

Landelijk treedt hij terug als voorzitter van de zestien gezamenlijke werkgeversverenigingen. Hij blijft wel als bestuurslid verbonden aan WGV Zorg en Welzijn. Hij zal zich in die hoedanigheid specifiek richten de verbinding met de Twente Board, waarvan hij sinds de start op 4 juli 2014 lid. De Twente Board is een groep mensen uit bedrijfsleven, politiek en onderwijs die de ontwikkeling van het regionale bedrijfsleven wil stimuleren.

Buiten de sector - De Cantharel

Bij iedereen die er binnenkomt heeft hotel-restaurant De Cantharel bij Apeldoorn eigenlijk maar een doel: een onvergetelijke herinnering meegeven. "Iedere gast moet het gevoel krijgen dat we blij zijn dat hij of zij er is. Maar eigenlijk willen we dat het verder gaat. Mensen moeten verrast worden. Dat we net even iets meer doen, dat ze hier blij de deur uit gaan, dat is iedere keer weer het streven."

Jeroen van der Veen (31) is general manager bij de Van der Valkvestiging en gastvrijheid staat voor hem iedere dag en ieder moment centraal. "Je komt hier om je lekker te laten verwennen. Dat verwachten mensen, vanuit het bekende concept, van ons, dat is de eis die ze stellen", vertelt hij. "Daar bovenop heeft een klant vaak ook wensen. Als ze hier overnachten, willen ze bijvoorbeeld een kamer op de begane grond. Zo'n wens wordt uitgesproken en daar kunnen we zo goed mogelijk op inspelen", verklaart hij de basis van zijn vak.

Wow-effect

Maar wat hem betreft gaat het altijd een stapje verder. "Mensen hebben ook verwachtingen.

Die spreken ze niet uit en als je daar op in weet te spelen... Ja, dan krijg je het wow-effect. Dan kun je ze die onvergetelijke herinnering meegeven."

"Niet alles kan misschien, maar een gastvrije houding: dat kan altijd."

Veel hoeft dat niet te zijn, weet hij. "Als je bij het inchecken ziet dat iemand jarig is kan een kleinigheid dat positieve gevoel creëren. Een kaartje doet het al. Het gaat om die persoonlijke aandacht, die interesse in de gast."

Dat valt of staat met de personeelsleden die door Jeroen van der Veen steevast 'interne gasten' worden genoemd. "Wij zijn blij met onze medewerkers en zij kunnen daardoor onze klanten het welkomgevoel geven. Daardoor hebben wij loyale gasten die bij ons terug komen." >

Groter welbevinden

De zorg kan veel van die aanpak leren, denkt Van der Veen. "Ik weet dat de uitgangspunten anders zijn. Bij ons zijn we blij als mensen een nachtje langer blijven. In een ziekenhuis moet iemand er zo snel mogelijk weg." Toch kan een groter welbevinden van patiënten of cliënten voordelen hebben denkt hij. "Als een gast gelukkiger is herstelt hij beter, verwacht ik." Zelf voelde hij zich, die ene keer dat hij in een ziekenhuis lag, vaak bezwaard om iets te vragen. "Ik vind het lekker om de dag af te sluiten met een glaasje wijn. In het ziekenhuis komt de laatste koffieronde om acht uur langs. Daarna wil je nog wel wat, maar op dat knopje drukken, dat doe je niet snel."

"Een kok op 60 patiënten en lekker vers koken waar mensen zin in hebben. Dat moet toch mogelijk zijn?"

Dat een zorginstelling niet één op één met een hotel-restaurant is te vergelijken, belette hem niet om eens een dagje mee te lopen in het Gelre Ziekenhuis in Apeldoorn en daar mee te denken over hospitality.

"Waarom moet het eten zo'n opgewarmde kliek zijn? Hier draaien twee koks gemakkelijk 150 couverts. Een kok op 60 patiënten en lekker vers koken waar mensen zin in hebben. Dat moet toch mogelijk zijn?"

Gastvrije houding

Regelgeving maakt het niet altijd gemakkelijker weet hij. "Wij richten ons hier steeds meer op lokale en regionale producten. Sinds enige tijd hebben we ook een tuin waarin we allerlei producten verbouwen. Gasten vinden dat leuk en wij gebruiken de groente in de keuken. Maar je loopt tegen regels aan. We oogstten bijvoorbeeld op een gegeven moment een paar honderd kilo bietjes. Die wilden we langer gebruiken dus gingen we wekken. Dat mag niet. Een bereid product moet binnen twee of drie dagen geconsumeerd zijn. We hebben laboratoriumonderzoeken en veel overleg moeten plegen om het toch mogelijk te maken. Ik kan me voorstellen dat er voor zorg en welzijn veel meer van die regels zijn. Niet alles kan misschien, maar een gastvrije houding: dat kan altijd." •

Pilot Gastvrij Contact bij WGV Zorg en Welzijn

Gastvrijheid in de zorg wordt steeds belangrijker. WGV Zorg en Welzijn heeft tijdens de pilot Gastvrij Contact, in samenwerking met onderwijs, zorg- en welzijnsinstellingen in Oost-Nederland, samen de oorzaak van agressie en geweld binnen de sector zorg en welzijn aangepakt. Door de pilot is de bewustwording vergroot, zijn er kartrekkers van gastvrijheid voortgebracht en is er een begin gemaakt met het gastvrij maken van de leerstof van de curricula.

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 de [website van WGV Zorg en Welzijn](#).

WGV Zorg en Welzijn organiseert, in samenwerking met 4Human Group (experts in gastvrijheid in de zorg), op 10 maart 2015 de workshop 'Gastvrijheid in veranderende tijden'.

Week van Zorg en Welzijn

16 t/m 21 maart 2015 is de nationale Week van Zorg en Welzijn. Deze week is dé gelegenheid om te laten zien wat de sector doet en waar ze trots op is. En om te laten zien dat de sector volop in beweging is en ondanks alle veranderingen de schouders eronder blijft zetten. De vereniging coördineert, faciliteert en promoot dit evenement.

Het openen van deuren in een transitieperiode vraagt veel van een organisatie. Wat levert het op? Wil het publiek wel komen kijken wanneer er geen vacatures zijn? Ondanks deze vragen is het van groot belang dat de zorg laat zien wat zij te bieden heeft. Bijvoorbeeld om de medewerkers en vrijwilligers die in de toekomst hard nodig zijn een kijkje achter de schermen te bieden en te enthousiasmeren. Om te laten zien hoe trots en gemotiveerd medewerkers zijn. Om het publiek kennis te laten maken met een vernieuwde organisatie of werkwijze. Redenen genoeg voor de sector om de deuren te openen of activiteiten te organiseren tijdens de Week van Zorg en Welzijn.

Special Zorg en Welzijn in heel Nederland op de deurmat

Ter promotie van de Week van Zorg en Welzijn wordt in heel Nederland, bij 6,2 miljoen huishoudens, de Special Zorg en Welzijn verspreid. Deze krant wordt door WGV Zorg en Welzijn in Overijssel, Noord- en Oost-Gelderland aangevuld met regionale pagina's en bezorgd bij 720.000 huishoudens. Wilt u de zichtbaarheid van uw organisatie vergroten en samen met andere zorgorganisaties en onderwijsinstellingen de veelzijdigheid van de sector laten zien? Reserveer dan tijdig advertentieruimte. Ook niet-zorgorganisaties hebben de mogelijkheid een advertentie te plaatsen. Meer informatie is verkrijgbaar via communicatie@wgvozorgenwelzijn.nl.

Uw deuren openen?

Hoe meer organisaties deelnemen, hoe groter de impact van de Week van Zorg en Welzijn is. In 2014 deden 75 organisaties in Overijssel, Noord- en Oost-Gelderland mee, met meer dan 360 locaties. Opent uw zorgorganisatie ook de deuren? Meld u aan via wgvozorgenwelzijn.nl/weekvanzorgenwelzijn.

Zorgpact moet zorgen voor 'werk naar werk'

In de regio Stedendriehoek is een 'Strategische Board' gevormd die bestaat uit vertegenwoordigers van ondernemingen, overheden, onderwijsinstellingen en het UWV. Onder verantwoordelijkheid van die board is in 2013 het 'akkoord van Beekbergen' (zie kader) tot stand gekomen, dat zich met name richt op de maakindustrie en dienstverlening. Dit jaar klopten ook zorginstellingen aan bij de board: nu steeds duidelijker wordt wat de personele gevolgen zijn van de verschuiving van de gecentraliseerde AWBZ naar de gemeentelijke Wmo, voelde men de noodzaak in actie te komen.

Akkoord van Beekbergen

Johan Kruithof is wethouder in Apeldoorn en lid van de Strategische Board: "De vraag die we kregen was eigenlijk heel simpel: 'Jullie zijn al bezig in een aantal commerciële sectoren, doe nu ook iets voor ons.' Daarop hebben wij het initiatief genomen om zorgorganisaties, vakbonden, werkgeversorganisaties, het UWV en gemeenten bij elkaar te roepen. Dat zijn er heel wat, want je praat hier over een (landelijk vastgestelde)

arbeidsregio van 14 gemeentes die loopt van Zeewolde tot Lochem."

"De vraag was of we het akkoord van Beekbergen als format zouden kunnen gebruiken om ook nu soortgelijke afspraken te maken. Je hoeft natuurlijk niet per se allerlei nieuwe ideeën te verzinnen, op het gevaar af te vervallen in 'projectjes' die weer eindigen op het moment dat het geld op is. We zoeken juist iets blijvends, iets dat je kunt borgen."

Werk naar werk en scholing

De betrokkenen willen met het nieuwe zorgakkoord (of 'zorgpact') vooral bestaande initiatieven aan elkaar knopen en kijken waar er mogelijkheden zijn om het boventallige personeel bij de een, te koppelen aan een personeelstekort bij de ander. Johan Kruithof: "Daarnaast willen we kritisch kijken naar scholing van mensen. Wat we vandaag de dag zien is dat steeds meer medewerkers in de zorg een opleiding hebben die niet meer matcht met de nieuwe vraag in de zorg. Wij kijken of we financiering kunnen vinden om deze mensen bij te scholen. >

We doen daarvoor onder andere een beroep op de zogeheten Asscher-gelden, werkgelegenheidsmiddelen die door de regering ter beschikking zijn gesteld."

Het plan is om vanaf 2016 opleidingen aan te bieden aan medewerkers die werk doen waarvan bekend is dat het eindig is. De verwachting is dat het de komende jaren in de zorg gaat om 15 tot 20 procent van het totaal aantal banen. "Het is niet reëel om te denken dat je iedereen naar een hoger niveau kunt bijscholen," aldus Kruihof. "Daarom kijken we ook over de grenzen van de zorg heen. In de maakindustrie hebben we nog steeds een behoorlijke vraag naar werknemers met mbo-niveau. Dat willen we aanbieden. Ga maar eens twee maanden meedraaien in bijvoorbeeld de papierindustrie en ervaar hoe dat is. We moeten dat nog verder concreet maken, maar die lijnen liggen er volop, dat is de eerste winst."

Wie doen er mee?

Begin 2014 is er door de initiatiefnemer een groot aantal uitnodigingen verstuurd en daar is volgens Kruihof 'behoorlijk' op gereageerd. "Maar je moet ook stellen dat er meer mensen niet kwamen dan wel. Gelukkig maar misschien, want het gaat om honderden zorgorganisaties, die kunnen natuurlijk ook niet allemaal aan boord zijn, dan wordt een overleg onwerkbaar.

Daarom is het zo belangrijk dat koepelorganisaties aanwezig zijn, die kunnen namens hun leden tekenen. En zoals het er nu uitziet lijkt het te lukken dat alle gemeentes en de grote zorgorganisaties uit de regio meedoen."

"Het is niet reëel om te denken dat je iedereen naar een hoger niveau kunt bijscholen" We hebben voor de zomer de eerste bijeenkomst gehad en het streven was om in december een akkoord te tekenen. Maar ik wil wel dat er dan een kwalitatief goed akkoord ligt, liever goed dan snel. De urgentie is voor iedereen helder, maar aan de andere kant: als er iets in beweging is, is het de zorgsector. Iets wat vandaag werkelijkheid lijkt, kan over een paar weken toch anders zijn. Dus als het om die reden januari of februari wordt, heb ik daar vrede mee."

Ondertekening Zorgpact

De ondertekening van het Zorgpact Stedendriehoek en Noord-Veluwe staat gepland op 15 januari 2015 bij Viattence in Heerde. WGV Zorg en Welzijn is één van de ondertekenaars van het pact. •

Akkoord van Beekbergen

Het 'Akkoord van Beekbergen' is in 2013 ondertekend door 27 organisaties die zich voor een periode van minimaal twee jaar committeren om uitvoering te geven aan de Strategische Agenda Stedendriehoek op het thema onderwijs & arbeidsmarkt. Het doel van de samenwerking is om een duurzaam gezonde arbeidsmarkt te creëren. Gezamenlijk hebben ze vier doelstellingen geformuleerd die in 2015 behaald moeten zijn:

1. Laagste werkloosheid van Nederland
2. Elke vacature goed en snel vervuld
3. Iedereen minimaal een startkwalificatie
4. Ook alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt actief

Dit 'Akkoord van Beekbergen' is de aanleiding en inspiratie geweest om ook de krachten voor de zorgsector te bundelen en te streven naar een 'zorgpact'.

In het oog... Jan Jacob van Dijk

Zet behoefte van mensen die zorg nodig hebben centraal, ondanks datgene wat in de wet staat.

Kernwaarden als basis van handelen

De maatschappij verandert, net als cliënten en medewerkers. En werkgevers veranderen daarmee ook. Zorgorganisatie Zorgaccent en Kadera, de organisatie die zich richt op de aanpak van huiselijk geweld, hebben de afgelopen jaren grote wijzigingen ondergaan. Bij beide is gekozen voor meer ruimte en meer verantwoordelijkheden voor medewerkers. Een traject dat inspireert, maar zeker niet vanzelf gaat.

Irma Harmelink, voorzitter van de Raad van Bestuur bij ZorgAccent Almelo, en Wilma Wielakker, directeur-bestuurder bij Kadera, spreken beiden van een 'organisch proces'. "Het is bij ons spontaan ontstaan. Er kwam behoefte om de cyclus van meerjarenbeleidsplannen die wij hanteerden los te laten. Vroeger dachten we dat de werkelijkheid zich wel vormt naar goede plannen. We weten onderhand dat het zo niet werkt", vertelt Irma Harmelink.

Uitgaan van de basis werd bij ZorgAccent het principe. "Het besef wie je bent en wat je wilt zijn: dat zit in de genen en dat wordt breed gedragen. Niet zoveel plannenmakerij meer, maar een aantal waarden die houvast bieden. Die waarden zijn de basis van alles wat we doen en zijn vastgelegd in een visiedocument."

Kip-eiverhaal

Ook Wilma Wielakker heeft het besef dat de ontwikkeling die haar organisatie doormaakt niet puur van binnenuit is ontstaan. "Het is het kip-eiverhaal. Maar de basis is wel dat we altijd gezien en gevoeld hebben dat waar je mensen ruimte geeft in wat ze de moeite waard vinden, dat je daar de beste resultaten mee boekt." >

"Vroeger dachten we dat de werkelijkheid zich wel vormt naar goede plannen. We weten onderhand dat het zo niet werkt"

Uitgaan van de cliënt is voor beiden een belangrijk leidend principe. "Het begint bij de relatie tussen zorgverlener en cliënt. Dat klinkt simpel, maar iedere cliënt is uniek en daarom kun je nooit kiezen voor een algemene aanpak", licht Irma Harmelink toe. "De professional is aan zet en daarom werken we met zelfsturende teams waarin die professional verantwoordelijk is. Vroeger was het hier hiërarchisch georganiseerd en waren er een centraal geregelde procedure en werkwijze. Daar hebben we radicaal afscheid van genomen."

Minder overhead

Bij ZorgAccent is het resultaat dat er geen managers meer zijn, er minder overhead is en meer formatie naar het primaire proces gaat. Bij Kadera is het aantal managers gehalveerd en ook daar zijn verantwoordelijkheden verschoven naar de medewerkers en is meer uitvoerende capaciteit ontstaan. Zoals iedere verandering levert dat ook bij Kadera niet alleen positieve gevoelens maar ook frictie op. "Wij hebben een heel trouw personeelsbestand. Veel mensen werken hier al lang, zijn de oude situatie gewend en niet iedereen vindt het prettig om nu zelf te bepalen wat nodig is."

Voor Wilma Wielakker zelf levert het net zo goed veel dilemma's op. "Laatst is een cliënt verhuisd naar Drenthe. De medewerker bleef nazorg verlenen. Tja, is dat passend? De medewerker vindt dat het past, maar wat vind ik daar dan van? Dit kost zoveel reistijd dat een collega daar ook last van heeft. Maar we laten het gebeuren en over het algemeen lost het zich op. Mensen hebben zelf genoeg gezond verstand om dergelijke afwegingen te maken."

Hitteschild

Irma Harmelink ziet zich als leidinggevende vooral als hitteschild tussen het werk op de vloer en het 'gedoe' er omheen. "Natuurlijk blijven kwaliteit en financiële kaders een belangrijke rol spelen, maar daarbinnen is er ruimte. En dat met alleen maar het visiedocument als leidraad."

Zoeken naar balans speelt voor Kadera ondertussen nog sterk mee. "Gelukkig hebben wij de mazzel dat we niet zo erg in de bezuinigingen zitten." Was dat wel zo geweest dan waren de ontwikkelingen ook wel gekomen, denkt Wilma Wielakker. "Deze beweging wordt niet van buiten opgelegd. Het is intrinsiek, het komt van binnenuit. Je beweegt mee en waar we over twee jaar staan: geen idee." •

VIVE – waarde voor leden

WGV Zorg en Welzijn wil zich transformeren tot een vereniging die haar leden verbindt door een aantal gezamenlijke waarden. De vereniging wordt daarmee waardengedreven. Onder leiding van Pool Management hebben de leidinggevenden van de vereniging het traject 'Kleur bekennen' doorlopen. Inmiddels zijn de kernwaarden Verbindend, Integer, Vakbekwaam en Effectief (VIVE) vastgesteld.

Met deze waarden wil de vereniging kleur geven aan de samenwerking tussen leden van de vereniging onderling en tussen de vereniging en externe partijen.

Onlangs zijn de medewerkers van het verenigingsbureau gestart met werksessies waarbij zij de kernwaarden vertalen naar hun dagelijks handelen. De komende maanden wordt hier verder invulling aan gegeven. De waarden hebben ook alvast hun vertaling gekregen in het werkplan 2015.

Leergang arbeidsrecht

Meer dan ooit worden organisaties in zorg en welzijn geconfronteerd met arbeidsrechtelijke zaken. Ziekte en re-integratie, het nieuwe ontslagrecht en reorganiseren zijn onderwerpen die aan de orde van de dag zijn. Een goede reden om te investeren in arbeidsrechtelijke kennis.

WGV Zorg en Welzijn organiseert in samenwerking met Hanze advocaat en Vitaal Verder in februari en maart 2015 de leergang arbeidsrecht voor managers P&O, personeelsadviseurs en beleidsmedewerkers uit zorg en welzijn. De leergang bestaat uit onderstaande drie modules, die los maar ook in combinatie te volgen zijn.

Verzuimmanagement, hoe werkt dat in de praktijk

Elke P&O-er heeft er bij tijd en wijle mee te maken: een hoofdpijndossier in verzuimbegeleiding. Tekenend is het spanningsveld tussen praktisch casemanagement en de juridische werkelijkheid. Onder andere verzuim en sociale media, UWV-proof ziektedossier, ziekte en de nieuwe Wet Werk en Zekerheid en praktische tips bij ziekte en re-integratie komen aan bod in deze module.

Nieuwe Wet Werk en Zekerheid en het ideale personeelsdossier

De wijzigingen die voortkomen uit de nieuwe Wet Werk en Zekerheid worden in deze module uitgelegd, inclusief praktische tips. U leert hoe u de nieuwe wet maximaal kunt benutten. Het tweede gedeelte van de module gaat in op het ideale personeelsdossier in arbeidsrechtelijke zin: hoe pakt u verbetertrajecten aan en hoe begeleidt u managers in het traject richting een verbetering van het functioneren van de werknemer óf een kantonrechterproof dossier.

Reorganiseren in zorg en welzijn

De drie decentralisaties, veranderende organisatie-inzichten en de grote budgetkortingen, maken verstrekkende ingrepen zoals reorganisatie onvermijdelijk. In deze module komt u te weten hoe u de regels van het UWV WERKbedrijf toepast en hoe u tot een boventalligverklaring komt, hoe afspiegelen werkt en wat 'passende functies' zijn.

Data, locatie en kosten

Voor meer informatie over de cursusdata, kosten en locatie kijkt u op www.wgvzorgenwelzijn.nl.

Innovatieve stages en praktijkleren

De zorg- en welzijnssector verandert snel onder invloed van overheidsbeleid, maar ook door demografische ontwikkelingen als vergrijzing en het ontstaan van krimpregio's. Het werktein vershuift van instellingen naar de wijk en thuisituatie van cliënten. Een van de gevolgen hiervan is dat het voor mbo-studenten in deze sector moeilijker wordt om een stageplek te vinden. Scholen worden gedwongen creatieve oplossingen te vinden om hun studenten toch de benodigde praktijkervaring te laten opdoen.

Kristel Vrolijk is opleidingsmanager bij het Alfa-college in Hardenberg. "Niet alleen de sector verandert," zegt ze, "maar vanaf dit schooljaar hebben studenten ook meer begeleide onderwijstijd. De combinatie meer uren op school met het teruglopend aantal stageplaatsen dwingt ons om creatieve oplossingen te vinden."

"De combinatie meer uren op school met het teruglopend aantal stageplaatsen dwingt ons om creatieve oplossingen te vinden"

Nieuwe stageplekken

"Wij hebben dankzij een subsidie binnen onze school iemand die uitsluitend bezig is met creëren van nieuwe stageplekken", zegt Wilfried Rouwhorst, opleidingsmanager bij de vestiging Groenlo van het Graafschap College. "We hebben instellingen in de regio benaderd die met ons hebben meegekeken en meegedacht. Daaruit zijn mooie projecten ontstaan. Zo heeft de Gouden Leeuw Groep in Dieren een zorghotel aangekocht dat uiteraard bemenst moet worden. Onze studenten werken daar nu samen met medewerkers op een 'leerafdeling', begeleid door een docent van school."

Andere nieuwe projecten zijn onder andere een maatjesproject bij Estinea, een instelling voor mensen met een beperking. Daar vormen de studenten koppeltjes met bewoners en zijn ze hun vaste aanspreekpunt. En toen men bij zorgcentrum Markenheem extra studenten Verpleegkunde kon aannemen, zijn er tegelijkertijd studenten Helpende Zorg en Welzijn naartoe gegaan die nu onder begeleiding van een docent van het Graafschap College allerlei activiteiten voor bewoners organiseren. >

Praktijkleren

Naast stages wordt studenten meer gelegenheid geboden om praktijkervaring op te doen: het praktijkleren. Wilfried: "De veranderingen binnen zorg en welzijn bieden hier ook nieuwe mogelijkheden. In Lichtenvoorde is er een actieve Wmo-groep die graag allerlei activiteiten wil opzetten, maar de vraag is dan: waar halen we de mensen vandaan? We hebben de krachten gebundeld en inmiddels heeft dat geleid tot verschillende pilots in de regio. In Harreveld is een mini-soos voor ouderen. Onze leerlingen zijn daar om kennis te maken met de praktijk en om activiteiten te organiseren, of om ouderen te helpen met het gebruik van een iPad bijvoorbeeld. Verzorgingshuizen en andere gemeentes zien dat en worden enthousiast, het succes gaat steeds verder." In Hardenberg werkt men met 'lintstages'. Kristel Vrolijk: "Dat betekent drie dagen stage, twee dagen op school. Dat kan ervoor zorgen dat een instelling de hele week stagiaires heeft. Daarnaast zorgen we voor veel meer samenwerking tussen ouderejaars en eerstejaars, waarbij de ene student de andere coacht. Ze leren van elkaar wat een stage precies inhoudt of wat een juiste beroepshouding is. Daar leren beiden van."

In zogeheten themaweken stappen de Hardenbergse studenten uit hun reguliere stage om een project te ontwikkelen en uit te voeren.

Kristel: "Onze studenten springen in het gat dat de activiteitenbegeleiding heeft achtergelaten. We merken dat het zich snel rond spreekt en dat levert weer extra ruimte voor stageplekken op."

Kiezen voor de juiste opleiding

"Met de werkgroep 'Innoverende stages' zijn we aan de slag gegaan om het praktijkleren vorm te geven," aldus Kristel. "Daar is onder andere het Stagefestival uitgerold waar tweedejaars hun stages presenteren aan de eerstejaars, als het kan in aanwezigheid van hun begeleider en een of meer cliënten. Zo kunnen de eerstejaars toetsen of ze een goede opleidingskeuze hebben gemaakt."

Wilfried: "Bij ons hebben we gezegd: als je start met de opleiding doe je ook meteen aan mantelzorg. Je gaat in je omgeving kijken wat je kunt doen. Voor je opa en oma, voor een gehandicapte, bij een vereniging. Kun je niks vinden, dan krijg je de opdracht om voor de doelgroep een activiteit te gaan bedenken. Ze beginnen met onderzoek en na een paar weken presenteren ze hun plan aan mensen uit de praktijk. Het beste plan wordt dan uitgevoerd."

Op 5 februari 2015 wordt over dit onderwerp een [minicongres](#) gehouden bij Aventus Apeldoorn. •

Maatjesproject en Leercarrousel

Livio is een organisatie voor zorg, wonen en gezondheid in Twente en Noordoost-Achterhoek, waar ze in de praktijk te maken hebben met veranderende en innovatieve leeromgevingen. Gerjan Wansink, hoofd Livio Academie: "We wilden kijken of we de leeromgeving voor studenten niet krachtiger kunnen maken door beter aan te sluiten op de ontwikkelingen in de sector. Daar is onder andere het maatjesproject uit ontstaan, waarbij een student vast 2 uur in de week contact heeft met een klant, om samen iets te ondernemen of - heel praktisch - boodschappen te doen. We weten dat dat door onze klanten zeer wordt gewaardeerd."

We zijn in Eibergen nu bezig met het verkennen van de mogelijkheden om een leercarrousel te ontwikkelen, waarbij studenten van meerdere opleidingen, onder begeleiding van een docent en met onze medewerkers, projecten in de wijk opzetten. Belangrijkste doel is dat de kwaliteit van leren en de effectiviteit van begeleiden van studenten in de beroepspraktijkvorming hoger wordt."

Trends op de arbeidsmarkt

Ondanks de effecten van de transitie in ouderen- en jeugdzorg blijft de sector zorg en welzijn een van de grootste werkgevers in de regio.

Er is duidelijk sprake van een kentering in het denken; groeidenken maakt plaats voor kwaliteitsdenken, er komt meer ruimte voor de burger en versterking van de burgerkracht als alternatief voor centrale sturing. Tegelijkertijd leiden medisch technische innovaties tot een andere, meer intensieve, zorgvraag en neemt het aantal burgers met een langdurige en chronische behoefte aan zorg en ondersteuning toe.

Het aantal jongeren en ouderen in de regio volgt de trend zoals die in Nederland ook doorzet met krimp van de jongeren en groei van het aantal ouderen. Wel valt een aanzienlijke stijging te zien van vertrek uit de regio vanwege opleiding. De instroom in zorg- en welzijnsopleidingen groeit of blijft minimaal gelijk.

Toenemende vraag leidt over het algemeen tot een kostenstijging en een toenemende zorg over betaalbaarheid en druk op efficiency. Flexibilisering van arbeid, een toenemende vraag naar een mogelijkheid om personeel in te kunnen zetten vanuit een centrale arbeidspool, brede inzetbaarheid,

meer zelfsturing voor de individuele werknemer en de Participatiewet zijn trends die om een ander denken vragen. Effectiever inrichten van processen kan dan helpen om de toenemende vraag te beantwoorden en om antwoord te kunnen geven op de stijgende kosten.

Waar naar gezocht moet worden is een andere manier waarmee een nieuw evenwicht op de arbeidsmarkt kan worden gevonden. Een evenwicht waarbij recht gedaan kan worden aan de veranderende eisen van werkgevers en die van individuele werknemers.

Het inzetten van een e-portfolio kan zowel voor stagiairs, werknemers als uitkeringsgerechtigden het platform bieden om digitaal gematcht te worden op stageplaatsen, op vacatures - middels harde criteria en op competenties - en om digitaal te kunnen leren.

Anders kijken naar de huidige personeelsinformatiesystemen, naar het aanbieden en volgen van stages en naar werven, moet de leidraad zijn van het omdenken. WGV Zorg en Welzijn is druk bezig om dit proces vorm te geven en heeft hiervoor aanvullende middelen aangevraagd bij de provincie.

Op de hoogte

Nieuwe raad van bestuur voor TMZ

TriviumMeulenbeltZorg heeft een volledig nieuwe raad van bestuur. Per 1 oktober 2014 is [Fred Schrande](#) benoemd tot voorzitter en [Willy Belshof](#) tot lid raad van bestuur. Schrande heeft sinds december 2013 de rol van bestuurder ad interim van TMZ vervuld en Belshof was tot 1 oktober lid van het managementteam van de organisatie.

Kleinlugtenbeld bestuurder SKB Winterswijk

[Bert Kleinlugtenbeld](#) is sinds 1 december voorzitter van de raad van bestuur van het Streekziekenhuis Koningin Beatrix (SKB) in Winterswijk. Hij volgde interim bestuursvoorzitter Erik-Jan Borgmeijer op. Bert Kleinlugtenbeld werkte hiervoor als directeur bij Gelre ziekenhuizen in Apeldoorn, waar hij in 2009 begon. Hij heeft ruime ervaring in de zorg en heeft onder meer gewerkt bij de Reinier de Graaf Groep in Delft en bij de Alys Zorggroep in Zevenaar.

Jarabee van 2 bestuurders naar 1 bestuurder

Na een loopbaan van meer dan 40 jaar in de jeugdzorg, sluit [Gerard Teunissen](#) per 1 januari 2015 zijn rol als voorzitter raad van bestuur bij Jarabee af.

De laatste 25 jaar was hij respectievelijk directeur van Stichting Jeugdwelzijn Twente, van Stichting Jeugdzorg Twente en vanaf 2001 bestuurder van Jarabee. Per 1 januari 2015 neemt [Gitta Griffioen](#) het stokje over van Gerard Teunissen. Zij is sinds 1990 betrokken bij de jeugdzorg in Twente, de laatste 7 jaar samen met Gerard in de raad van bestuur.

De la Chambre bestuurder NVDZ

[Paul de la Chambre](#), bestuursvoorzitter van 's Heeren Loo Zorggroep, is benoemd tot bestuurslid van de Nederlandse Vereniging voor Ziekenhuisdirecteuren (NVDZ). Hij krijgt de portefeuille HRM. De la Chambre werkte eerder bij defensie als plaatsvervangend secretaris-generaal en was vicevoorzitter van het bestuur van de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland. Tot 2012 was hij bovendien lid van het hoofdbestuur van de Nederlandse Boksbond.

Heesen en Kleinjan in rvt Fatima Schreuder Groep

[Wilma Heesen](#) en [Jeroen Kleinjan](#) worden de nieuwe leden van de raad van toezicht van de Fatima Schreuder Groep. Zij volgen Anne-Marie Weersink en Jos Jansen op. Weersink stopt op 1 januari 2015, Jansen op 1 januari 2016. Beide nieuwe leden worden per 1 januari 2015 benoemd, waardoor de raad tijdelijk uit zes personen bestaat.

Wilma Heesen is coach en adviseur op gebied van mens en organisatie en gemeenteraadslid in de gemeente Lochem. Jeroen Kleinjan is lid van de raad van bestuur van het Deventer Ziekenhuis.

Rien Meijerink wordt voorzitter rvc 's Heeren Loo

Rien Meijerink wordt per 1 april 2015 de nieuwe voorzitter van de raad van commissarissen bij 's Heeren Loo Zorggroep. Hij volgt Harm Bruins Slot op. Meijerink startte zijn carrière bij de overheid. Hij bekleedde topfuncties bij diverse ministeries, waaronder die van secretaris-generaal bij het ministerie van OCW, en later in de universitaire wereld in de zorg. Zo was hij bestuursvoorzitter van Erasmus Medisch Centrum en voorzitter van de Raad voor Volksgezondheid en Zorg. Tevens was hij voorzitter van de raad van toezicht van het Groene Hart Ziekenhuis en gaf hij leiding aan de raad van toezicht van de Universiteit van Utrecht.

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

Het volgende nummer in uw mailbox ontvangen?

Abonneer
u gratis!



WGVI Zorg en Welzijn



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, Hans Hokke

WGV Zorg en Welzijn

info@wgvzorgenwelzijn.nl
www.wgvzorgenwelzijn.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](#)

