

Koploper Zorgpact: Wijkleercentra Achterhoek en Liemers

Examenkoorts of stress-
test?

Beter af met
wijkleercentra

Professioneel
Samenwerken in de Wijk

Leergang duurzame
inzetbaarheid

Trends op de
arbeidsmarkt

Dementiezorg en ABC

Buiten de sector:
toezicht

Nieuws van de verenigi...

Van leervinken naar
leervonken

Op de hoog...

Examenkoorts of stress-test?

De examenkoorts is voorbij. Voor de meesten valt er iets te vieren. Voor hen is een examen geen horde, maar de afronding van een traject. Het laat zien dat ze voldoen aan een centrale norm. Wie de lessen volgt, huiswerk maakt, proefwerken en overhoringen met succes afrondt, die kan weinig gebeuren. Tenzij je last hebt van examenvrees. Eigenlijk is een examen daarom niets anders dan een stress-test. Weet je ook onder spanning nog de juiste keuzes te maken en antwoorden te geven op vragen, die je normaliter zo oplepelt? Examenvrees kun je wegnemen door het een eindtoets te noemen, waarbij je wordt beoordeeld op stressbestendigheid.

Wil je echt weten wat iemand in zijn of haar mars heeft, dan is het beter om adaptief te testen. Met andere woorden, een test te maken waarbij vragen en opdrachten steeds moeilijker worden en de leerling altijd een keer tegen de eigen grenzen aanloopt. Een diploma op maat. De arbeidsmarkt vraagt om maatwerk. Beroepskrachten met specifieke kennis en specifieke vaardigheden.

Steeds vaker worden kandidaten die solliciteren naar een functie daarom getest. Dan is de vraag: beschikt iemand over de kennis en vaardigheden, die voor deze specifieke functie van belang zijn? Daaraan vooraf moet de werkgever zich de vraag stellen 'wat heb ik in huis?' en 'welke kwaliteiten moeten in het team versterkt worden?'.

Competentiemanagement begint bij de individuele medewerker. Wat kan ik, waar ben ik goed in, wat vind ik leuk en waarin wil ik verder? Een test helpt om dit duidelijk te krijgen. In dat geval is een test geen berg om tegenop te zien, maar een hulpmiddel om voor jezelf dingen duidelijk te krijgen. Het is vervolgens voor de werkgever een uitdaging om dat interne potentieel maximaal te benutten en gericht 'nieuw bloed' te zoeken. Leve de test.

Gerard Nederpelt
Directeur WGV Zorg en Welzijn

"Wil je echt weten wat iemand in zijn mars heeft, dan is het beter om adaptief te testen"

Beter af met wijkleercentra

Samenwerking tussen onderwijs- en zorginstellingen is nodig om veranderingen het hoofd te bieden. In de Achterhoek en Liemers leidde dat tot de komst van wijkleercentra. “Studenten leren oog te hebben voor bewoners.”

In de Achterhoek heeft een tekort aan stageplaatsen in de zorg tot iets moois geleid: de oprichting van wijkleercentra. In combinatie met een tijdelijke beperking van het aantal opleidingsplaatsen is zo het gebrek aan leerplekken voor studenten een halt toegeeroepen. Eerstejaars Zorg en Welzijn van niveau 2 t/m 4 gaan voortaan niet meer op stage, maar nemen deel aan practica bij instellingen, zoals het verpleeg- en revalidatiecentrum Antonia in Terborg, onderdeel van zorgorganisatie Azora. De studenten krijgen er een leerplek, waarbij ze cliënten ondersteunen of projecten doen.

Bij Antonia zijn nu zeventien eerstejaars mbo-zorgstudenten van het Graafschap College uit Doetinchem aan het werk, naast 45 ouderejaars. Een van hun begeleiders is ‘wijkdocent’ Maria Holtslag van het Graafschap College.

Zij is twee dagdelen per week op de zorglocatie aanwezig. Voorheen had ze twee keer per studiejaar telefonisch contact met de instelling waar studenten stage liepen, om te bespreken hoe het met ze ging. “Maria volgt nu in de praktijk wat er gebeurt. Daar kan ze ook weer haar voordeel mee doen in de lessen”, zegt Cisca van der Span (foto rechts), projectleider wijkleercentra en practicum bij het Graafschap College.

Nadruk op kennismaken

Werd van de eerstejaars in het verleden op een stage verwacht dat ze meehielpen met de dagelijkse verzorging van bewoners, bij een leerplek ligt de nadruk meer op het leren kennen van de ouderen of mensen met een beperking. Wijkdocent Holtslag: “Ze leren oog te hebben voor de bewoners/cliënten. Wat ze zelf nog kunnen, moet je ze zelf laten doen. Dat sluit ook beter aan bij de vernieuwing in de zorg.” Het wijkleercentrum in Terborg gaat verder dan de muren van Antonia. De buurt wordt er ook bij betrokken. “Mensen uit de wijk komen bijvoorbeeld naar onze beleef- en beweegtuin om te bewegen. >

Dat gebeurt onder begeleiding van studenten Sport en Beweging van het Graafschap College”, zegt Joke ter Beek, praktijkopleider bij Antonia. In andere wijkleercentra - er zijn er in de Achterhoek inmiddels twaalf - hebben studenten Sociaal Cultureel Werk bijvoorbeeld een wijkfestival georganiseerd en zijn studenten Maatschappelijke Zorg bezig om een wijk ‘dementievriendelijk’ en toegankelijker te maken.

Tekort aan stageplaatsen

De wijkleercentra zijn voortgekomen uit een tekort aan stageplaatsen, vertelt Van der Span. “2,5 jaar geleden kregen we te maken met een tekort aan stageplaatsen. Als gevolg van de crisis bleven leerlingen langer op school, terwijl steeds meer zorginstellingen door rijksbeleid gingen sluiten.”

Zorgorganisaties zagen tegelijkertijd dat er in de toekomst verpleegkundigen, verzorgenden en helpenden nodig zouden zijn, volgens Van der Span. “Daarbij komt dat de mensen die in een instelling gaan wonen meer en intensievere zorg nodig hebben dan voorheen. Het is lastig om een kwetsbare 16- of 17-jarige voor de leeuwen te gooien. Zo speelde er een kluwen van factoren. Onder aanvoering van WGV Zorg en Welzijn zijn partijen in de regio gaan samenwerken. Daar was ik heel blij mee. We zijn op zoek gegaan naar alternatieven en daar zijn leuke initiatieven uitgerold.”

Zo kwam er een ‘maatjesproject’, waarbij stagiaires via een zorgorganisatie werden gekoppeld aan cliënten met een verstandelijke beperking. Dat werd later uitgebreid met een project voor mensen met een lichamelijke beperking.

Contact maken

Van der Span: “Vervolgens kwam ik Wilma Koenders tegen, vrijwilligerscoördinator van Antonia. Zij zag mogelijkheden voor studenten. We hebben hier toen in het schooljaar 2014-2015 een hele klas geplaatst van 12 mbo-verpleegkundigen. Omdat zij dan niet op school waren, hebben we de docent meegestuurd.” Ter Beek: “Wij hebben ingezet op het maken van contact.” Van der Span: “De studenten kregen de kans rustig te beginnen. Dat sluit goed aan bij wat van medewerkers van de toekomst wordt verwacht; zij moeten meer denken vanuit de cliënt en hem/haar zelf de regie laten voeren.” •

“Bij Antonia zijn nu zeventien eerstejaars mbo-zorgstudenten van het Graafschap College aan het werk.”

Enthousiast over ‘koploper’

De Achterhoek en Liemers lopen met de wijkleercentra voorop op het gebied van vernieuwing in de zorg en het onderwijs. “Wat mij zo enthousiast maakt, is dat hier wordt gewerkt vanuit de zorgvraag van de burger”, zegt Doekle Terpstra. Hij is aangesteld als aanjager van het Zorgpact, een initiatief van het kabinet dat de samenwerking tussen zorg- en onderwijsinstellingen en overheden stimuleert, met de bedoeling dat zij beter in staat zijn in te spelen op veranderingen.

Terpstra: “Onderwijs- en zorginstellingen en overheden kijken hier samen, ‘logovrij’, hoe ze dienstbaar kunnen zijn. Ze kijken naar wat de burger nodig heeft en maken hun organisatie daaraan ondergeschikt. Ik zie ook dat de bestuurders hun mensen de ruimte en het vertrouwen geven om aan de slag te gaan.”

De wijkleercentra zijn een van [36 koploperprojecten van het Zorgpact](#). De koplopers dienen ter inspiratie.

Professioneel Samenwerken in de Wijk

Sinds 1 januari 2015 is de sector zorg en welzijn in Nederland drastisch veranderd. De gedachte achter de transitie was dat burgers met een zorgbehoefte langer thuis kunnen blijven wonen en dat de zorgverlening efficiënter wordt als deze lokaal op wijkniveau georganiseerd is. De meeste gemeenten hebben gekozen voor een interprofessionele aanpak. Een veelvoorkomende vorm is het sociaal wijkteam: een groep professionals uit verschillende disciplines en verschillende organisaties, die gezamenlijk de zorgbehoefte van de burgers in de buurt kan vervullen. Het opzetten van dergelijke interprofessionele teams is echter niet eenvoudig. Zowel gemeenten, zorgorganisaties als zorg- en welzijnsprofessionals worstelen met de vraag hoe dergelijke teams het beste kunnen worden georganiseerd.

Succesfactoren voor Interprofessioneel Samenwerken

Doel van het onderzoeksproject 'Professioneel Samenwerken in de Wijk' was te achterhalen welke factoren bijdragen aan succesvolle samenwerking tussen professionals met verschillende disciplines binnen een team, en aan succesvolle samenwerking met het informeel netwerk, zoals mantelzorgers en vrijwilligers in de wijk.

Sinds november 2014 is een team van onderzoekers binnen Hogeschool Windesheim bezig met het beantwoorden van deze vragen, i.s.m. meer dan 20 praktijkpartners, waaronder WGV Zorg en Welzijn, verschillende thuiszorgorganisaties, welzijnsorganisaties, een huisartspraktijk, Stichting de Kern, organisaties voor vrijwilligers en mantelzorgers, gemeenten en Denktank Noord. Zo heeft een landelijk vragenlijstonderzoek plaatsgevonden onder professionals in interprofessionele teams en zijn vijf van dergelijke samenwerkingsverbanden in de regio op de voet gevolgd.

Ontwikkeling Samenwerkingsthermometers

De eerste resultaten van het onderzoek laten zien dat het succes van de samenwerking in interprofessionele teams vooral afhangt van sociale processen, bijvoorbeeld de manier waarop de taakverdeling tot stand komt, of de mate van reflexiviteit binnen het team. Met behulp van de opgedane kennis zijn samenwerkingsthermometers ontwikkeld: digitale tools waarmee interprofessionele teams eenvoudig zelf hun samenwerking kunnen testen en verbeteren. Deze tools zijn vanaf november 2016 gratis online te gebruiken.

Symposium 8 november

Op 8 november 2016 vindt het openbaar slotsymposium plaats bij Hogeschool Windesheim in Zwolle, waar de resultaten van het onderzoek en de ontwikkelde thermometers worden gepresenteerd. Daarnaast is Han Noten, voorzitter van de Transitiecommissie van de VNG en burgemeester van Dalfsen, keynote spreker. In workshops kunnen de deelnemers kennismaken met verschillende tools en instrumenten om de samenwerking in wijkteams en met het informele netwerk te verstevigen. •

Meer informatie?

[Meer over het project](#) en [Hoe de digitale samenwerkingsthermometer werkt](#)

Monique Mensen, projectleider

Leergang duurzame inzetbaarheid

'Duurzame inzetbaarheid': voor veel organisaties is het lastig om er handen en voeten aan te geven. Iedereen weet dat het nodig is, maar hoe pak je het aan? Waar begin je? Ook bij de Baalderborg Groep in Ommen wist P&O adviseur Petra Soenveld dat ze aan de slag moest om mensen langer, beter en flexibeler inzetbaar te houden. "Het is een groot onderwerp en je bent voor de lange termijn bezig. Daardoor is het moeilijk om het behapbaar te maken, om het concreet te maken, om er enthousiasme voor te kweken."

Het volgen van zes bijeenkomsten in het kader van het Lerend Netwerk Duurzame Inzetbaarheid hielp haar het afgelopen half jaar. Ze maakte kennis met de zeven stappen die ervoor zorgen dat ze duurzame inzetbaarheid binnen haar organisatie, waar ongeveer vijftienhonderd mensen werken, kan vertalen naar de praktijk.

Kees der Weduwe van Bewegen Werkt ontwikkelde de leergang. "Uit onderzoek blijkt dat drie tot vijf procent van het personeel binnen zorg en welzijn hoog risico heeft op uitval. Zo'n vijftien procent heeft een verminderd werkvermogen.

De gemiddelde leeftijd van werknemers stijgt en ze moeten langer doorwerken. Bovendien is er vaak sprake van belastend werk. Al die risico's moet je, als organisatie, in de ogen kijken en je móét er mee aan de slag."

Preventie

Bij toenemend verzuim is de organisatie te laat, vindt hij. "Werken aan de voorkant, aan preventie, dat is belangrijk. Hoe versterk je de medewerker? Hoe houd je zestigplussers aan het werk? Hoe zorg je ervoor dat bestuurders, teamleiders en medewerkers het samen mogelijk maken dat mensen langer en met plezier doorwerken? Je merkt dat organisaties het moeilijk vinden om dat vast te pakken. Daar helpt deze leergang bij." De zeven stappen bieden duidelijkheid en leiden tot een plan van aanpak. Die stappen zijn: voorbereiden, structureren, analyseren, ontwikkelen, implementeren, evalueren en borgen.

Iedereen in het proces heeft een verantwoordelijkheid, benadrukt hij. "In iedere organisatie is de uitwerking anders. Dat heeft te maken met de mensen, met de cultuur en bijvoorbeeld ook de CAO's." >

Voor Petra Soenveld gaf de leergang vooral handvatten. "Ik merkte dat we al veel doen, maar dat structuur miste. De methode bracht dat aan het licht. Ik heb ook geleerd hoe je aandacht voor het onderwerp krijgt en hoe je het concreet maakt, zodat er enthousiasme over ontstaat."

Regie

Aandacht voor strategische personeelsplanning, meer regie binnen teams, meer regie van de medewerker als het gaat over de eigen loopbaan: het zijn elementen waarmee ze aan de slag gaat. "Dat is ook het voordeel van een leergang. Bij workshops ben je korte tijd enthousiast en zakt het weer weg. Tijdens deze leergang kom je zes keer bij elkaar en leer je van andere organisaties. Hoe doen jullie dat? Wat zijn jullie ideeën? Nu de leergang is afgelopen, heb ik nog steeds met verschillende deelnemers contact."

Ze merkt dat medewerkers veel naar de leiding in haar organisatie kijken als het gaat om duurzame inzetbaarheid. "Ze willen van ons weten wat wij doen. We willen ze laten zien dat ze zelf ook een belangrijke rol spelen, dat ze regisseur van hun loopbaan zijn."

Voor de bestuurders is het, wat Kees der Weduwe betreft, zaak om zorgvuldig over duurzame inzetbaarheid na te denken. "Het is voor de toekomst van organisaties zo'n belangrijk onderwerp! Natuurlijk, we kunnen niet in de toekomst kijken, maar het gaat om het aanboren van de mogelijkheden tot veranderbereidheid."

Uiteindelijk is het een kwestie van simpelweg aan de slag gaan. Soenveld: "De leergang heeft het behapbaar gemaakt. Ik heb geleerd dat focus belangrijk is en dat je in kleine stapjes kunt beginnen. Dat is de start van de olievlek."

Vanuit de gezondheidsbudgetten van Menzis en Zilveren Kruis is o.a. het Lerend Netwerk Duurzame Inzetbaarheid 2015/2016 gefinancierd, waardoor leden hier kosteloos aan konden deelnemen. [Meer informatie](#) (zie kopje Mantel ziektekosten). •

"Ik heb geleerd dat focus belangrijk is en dat je in kleine stapjes kunt beginnen."

Nieuw: webapplicatie Huis van Werkvermogen

Op 7 juli wordt tijdens een interactieve training de webapplicatie Huis van Werkvermogen gelanceerd. De webapp is een hulpmiddel voor teams om met elkaar in gesprek te gaan over hun duurzame inzetbaarheid. Deze webapp is vrij toegankelijk en gemakkelijk in gebruik.

Veel organisaties maken gebruik van het concept het Huis van Werkvermogen. In het concept worden factoren omschreven die invloed hebben op de inzetbaarheid van medewerkers. Het concept helpt organisaties om het thema duurzame inzetbaarheid 'handen en voeten' te geven.

Met de webapp scoren teamleden de inzetbaarheid van hun team aan de hand van 10 vragen. Het teamresultaat dat hier uitkomt wordt mooi visueel weergegeven en is de basis voor het teamgesprek. [Klik hier](#) voor meer informatie over de webapp en de training.

Trends op de arbeidsmarkt

Vergrijzing en ontgroening zetten door

Naast de groeiende vergrijzing binnen de sector zorg en welzijn zet ook de ontgroening door. Het aantal jongeren beneden de 24 jaar, werkzaam binnen de sector, daalt de laatste jaren gestaag. De verwachting is dat deze trend doorzet. Los van een eventuele uitbreidingsvraag moet ook sterk rekening gehouden worden met een groeiende vervangingsvraag. Steeds meer medewerkers bereiken de pensioengerechtigde leeftijd. Waar eerst de verwachting was dat dit zich vanaf 2017 zou openbaren, zien we in de eerste maanden van 2016 dat de groei al is ingezet. Beide items verdienen extra aandacht van de organisaties.

Werkgelegenheid Z & W blijft dalen

Een vergelijking van de werkgelegenheid bij lidinstellingen per 1 januari 2015 en 1 januari 2016 laat zien dat in een jaar tijd enkele duizenden arbeidsplaatsen zijn verdwenen. Het aantal medewerkers liep met 6% terug, terwijl het aantal fulltime banen met ongeveer 2% daalde. De bezuinigingen raakten met name de VVT-sector,

waar de daling respectievelijk 9,7% en 3,6% bedroeg. Binnenkort zal blijken dat ook in de eerste helft van 2016 sprake is geweest van een verdere krimp.

Meer vacaturemeldingen

Sinds augustus 2015 is sprake van een bijna gestage groei van het aantal vacaturemeldingen. In augustus 2015 registreerde ZorgSelect zo'n 150 vacatures. In mei 2016 was dat aantal opgelopen tot 425. De stijging is met name zichtbaar in zorggebonden functies (verzorgenden IG en begeleiders).

Hoger ziekteverzuim

Het ziekteverzuim is afgelopen jaar toegenomen. Dat geldt zowel voor het landelijke, als regionale gemiddelde. Uitzondering hierop vormt de GGZ-sector die regionaal beter presteerde dan landelijk gemiddeld en een daling van het verzuimpercentage liet zien. Opvallend is de grote diversiteit. Een aantal instellingen scoort veel beter dan het landelijk gemiddelde, terwijl anderen juist veel slechter scoren. [Meer informatie over monitoring verzuimcijfers.](#)

Dementiezorg en ABC

ABC is een effectieve methodiek waarmee psychologen in hun eigen organisatie zorgmedewerkers ondersteunen bij Onbegrepen Gedrag bij dementie. De zorginstellingen die kiezen voor de ABC-methodiek hebben deze vragen:

- Er is veel sprake van Onbegrepen Gedrag bij onze cliënten. Hoe kunnen onze medewerkers daar handvatten voor krijgen?
- We willen de kernelementen in het omgaan met Onbegrepen Gedrag serieus nemen. Wat is dan een goede aanpak?
- Bij Onbegrepen Gedrag is samenwerking in het team en met de psycholoog belangrijk. Hoe pakken we dat praktisch en effectief op?

Voor die ondersteuning heeft de stichting ABC'99 een leergang ontwikkeld met 6 trainingsdagen en een terugkomdag. Een gedegen opleiding die zich snel terugverdient dankzij het train-de-trainer principe.

Leergang najaar 2016

De stichting ABC'99 verzorgt de leergang tot trainer in deze ABC-methodiek. In zes bijeenkomsten (én een terugkomdag) wordt u opgeleid tot trainer. Op vrijdag 16 september gaat de leergang van start. Voor overige data, [zie onze website](#).

Parallel aan de acht kernelementen!

De Inspectie voor de Gezondheidszorg noemt 8 kernelementen in het omgaan met Onbegrepen Gedrag. Dat is precies de kern van de ABC-methodiek. Dan gaat het om:

1. Tijdig signaleren
2. Gedegen analyse
3. Multidisciplinair
4. Oorzaak van het gedrag aanpakken
5. Voorrang aan psychosociale interventies
6. Psychofarmaca volgens richtlijn
7. Familie en mantelzorgers betrekken
8. Evaluatie

Belangstelling?

Als u belangstelling hebt voor deze unieke leergang die én de medewerkers motiveert om professioneel om te gaan met Onbegrepen Gedrag én de cliënt en zijn familie ten goede komt, bel dan vandaag nog met **045 5114906** of mail naar info@abc99.org.

ABC leert teams professioneel samenwerken bij Onbegrepen Gedrag en motiveert de medewerkers.

www.abc99.org

Buiten de sector: toezicht

Hart voor de zaak hebben; dat vindt Albert Kerssies, directeur van de Vereniging van Toezichthouders in Woningcorporaties (VTW) de belangrijkste kwaliteit waarover een toezichthouder moet beschikken. “Je hebt écht passie nodig voor de volkshuisvesting, anders moet je het niet doen.” Kerssies is toezichthouder bij een corporatie en sinds bijna een half jaar is hij dat ook bij Profila Zorg, een landelijke GGZ-organisatie.

Wat hem betreft verschilt er in de basis niets in het toezicht voor volkshuisvesting of zorg. “Je bent werkgever voor de bestuurder, je houdt toezicht en je biedt een klankbord.” De praktijk verschilt, heeft hij gemerkt. “De financiële risico's in de zorg zijn groter. Binnen de corporatiewereld kun je vrij goed plannen, je weet redelijk zeker wat je binnen krijgt. Dat is in de zorg anders. Tarieven en aantallen veranderen soms gedurende het lopende jaar. Door die risico's moet je als bestuurder en als toezichthouder stevig in je schoenen staan.”

Stevige beslissingen

Als toezichthouder moet je aan belanghouders laten zien wat je doet, vindt hij. “Ook organisaties waar het minder goed gaat hebben toezicht nodig. Een commissaris moet daar tegen kunnen en stevige beslissingen durven nemen, de tanden laten zien, maar tegelijkertijd de bestuurder de benodigde ruimte geven, binnen de vastgestelde kaders.”

Het aanzien van het toezicht binnen woningcorporaties heeft de afgelopen tijd de nodige knauwen gekregen. Affaires en incidenten zorgden voor een slecht imago en de branche heeft daardoor nu te maken met een strak kader aan regels en wetten. Daar weet Kerssies alles van. “In de corporatiesector zijn er meer en zwaardere incidenten geweest dan bij zorg en onderwijs. Daardoor lag de focus vooral op de woningcorporaties.” >

“De financiële risico's in de zorg zijn groter.”

Zichtbare zelfregulering

Voor zorg en welzijn is het, vindt hij, nu noodzaak om kritisch naar het eigen functioneren te kijken en te werken aan zichtbare zelfregulering. “Door affaires hebben woningcorporaties te maken gekregen met aangepaste wetten en regels. Die zijn ons opgelegd. Dat is niet allemaal slecht en heeft ook positieve kanten, maar het is beter om problemen te voorkomen, zélf aan de slag te gaan en dat heel duidelijk te laten zien.”

VTW heeft voor haar leden voor de komende jaren vier speerpunten centraal gezet. Wees aanspreekbaar, houd de rollen van bestuur en toezicht helder, besteed aandacht aan de relatie met extern toezicht en denk mee en dien als klankbord voor de bestuurder(s) als het gaat om het bepalen van strategie. “Die speerpunten invullen, daar zijn we druk mee bezig.” Op allerlei terreinen wordt aan een continu verbeteringstraject gewerkt. Met de ‘Fit en propertoets’ worden bestuurders en toezichthouders door de externe autoriteit getoetst. “Van de 450 bestuurders en toezichthouders die de test hebben gedaan is nog geen 1 procent afgevalen.”

De werving en selectie is strakker door het interne toezicht en er is continu aandacht voor deskundigheidsbevordering. “We hebben een permanent educatiesysteem opgezet. Wij zien dat als een boost in kennisontwikkeling en een stimulans om kwaliteit te verbeteren. Zo werkt het ook, volgens mij.”

Leiderschap

De rol van de commissaris verandert. “Kennis en kunde zijn nodig, maar hoe ga je aan het werk? Uiteindelijk gaat het er vooral om hoe je je gedraagt in allerlei verschillende situaties. Dat is lastig te meten of in regels te vatten. We pakken dat op door met elkaar in gesprek te gaan. Er zijn inspiratiesessies en eind dit jaar houden we een congres over leiderschap. Je hebt je rijbewijs, je hebt kwaliteiten, maar je moet het veranderende vak in de praktijk leren.”

Woningcorporaties zijn op de goede weg om het vertrouwen terug te krijgen, daarvan is Kerssies overtuigd. “Ik zou organisaties in zorg en welzijn willen zeggen: kijk goed naar ons. Doe met onze ervaring je voordeel. Anders loop je het risico dat de overheid het van je overneemt en dat je de eigen regie verliest.” •

‘Fit en propertoets’ checkt competenties en betrouwbaarheid

Met de nieuwe Woningwet, die in juli 2015 van kracht werd, gelden strengere regels voor de benoeming van bestuurders en commissarissen van woningcorporaties. Zo worden bestuurders en commissarissen sinds 1 juli 2015 getoetst op geschiktheid en betrouwbaarheid bij hun benoeming.

Dit gebeurt met de zogenaamde ‘Fit en propertoets’. Nieuwe bestuurders en commissarissen moeten de toets doorlopen voor ze aan hun functie kunnen beginnen.

De toets geeft een relatief objectieve beoordeling of een (nieuwe) bestuurder of toezichthouder over de juiste competenties en vaardigheden beschikt om op goede en integere wijze invulling te geven aan de bestuurlijke of toezichthoudende rol. Ook wordt de betrouwbaarheid van de aspirant-toezichthouder getoetst. Een lange vragenlijst en een stevig gesprek leiden tot een oordeel of de betrokkene daarvoor geschikt is.

Nieuws van de vereniging

Strategische koers

In de periode 27 juni t/m 5 juli vinden er, in het kader van het bepalen van de strategische koers van de vereniging, vier regionaal georiënteerde ledenbijeenkomsten plaats:

- 27 juni : De Vogellanden in Zwolle
- 4 juli: Elver in Nieuw Wehl
- 5 juli: Riwis in Apeldoorn
- 5 juli: ZGT in Almelo

Bestuurders, eventueel vergezeld door hun hoofd HRM, praten mee over een aantal strategische keuzes die voorliggen. Enkele weken geleden zijn hiervoor de gerichte uitnodigingen verstuurd.

[Meer informatie over de strategische koers](#)

ESF-aanvraag Duurzame Inzetbaarheid

De vereniging is van plan dit najaar een aanvraag te doen voor de nieuwe [ESF-regeling 'Duurzame inzetbaarheid regio's en sectoren'](#). Het ministerie van SZW maakt 12,5 miljoen euro vrij voor projecten om werkenden langer gezond en vitaal aan het werk te houden. Om de wensen van onze leden op dit gebied helder te krijgen, is op 20 juni naar alle hoofden P&O een mail gestuurd met het verzoek voor 30 juni een korte vragenlijst in te vullen.

Mantel ziektekosten

In 2016 maken 82 leden van WGV Zorg en Welzijn gebruik van de mantelcontracten ziektekostenverzekeraars (dit zijn ruim 35.000 zorgmedewerkers en gezinsleden). Vanuit deze mantelcontracten stellen Menzis en Zilveren Kruis jaarlijks een budget beschikbaar om medewerkers vitaal te houden. In totaal is in 2016 hierdoor zo'n

€ 170.000 beschikbaar voor de regio.

Deelnemende organisaties zijn inmiddels geïnformeerd hoe zij over dit budget kunnen beschikken. Met de verzekeraars is de afspraak gemaakt dat bedragen onder de € 1.000,- gebundeld beschikbaar worden gesteld aan de vereniging. Dit budget wordt vervolgens ingezet voor activiteiten voor leden op het gebied van [duurzame inzetbaarheid](#).

Conferentie Duurzame Inzetbaarheid op 24/11/16

Op donderdag 24 november 2016 zal de vereniging in samenwerking met Menzis, Zilveren Kruis en Colijn & Partners een conferentie organiseren die geheel in het teken zal staan van het thema duurzame inzetbaarheid. Meer informatie volgt binnenkort.

Leden profiteren

Vanuit de kernwaarde verbindend ziet de vereniging het als haar taak om bruggen te slaan tussen externe partijen die via mantelcontracten hun diensten en kennis aan leden ter beschikking stellen. In de afgelopen periode heeft de vereniging nieuwe samenwerkingsverbanden gesloten met [Intercoaches](#), [Verzuimland](#) en [XpertHR](#). Als lid profiteert u van korting als u diensten bij hen afneemt.

SROI-module wordt intensief gebruikt

Gemeenten eisen van zorg- en welzijnsinstellingen waarmee zij contracten sluiten een maatschappelijke tegenprestatie. Veelal wordt gevraagd vacatures bij het werkbedrijf te melden om kandidaten uit de gemeentelijke doelgroepen hierop te kunnen bemiddelen. Met het oog daarop is in de vacaturebank (ZorgSelect) een extra functionaliteit ingebouwd. Een 'vinkje zetten' volstaat om een vacature (ook) bij de contactpersoon van het werkbedrijf te melden. Deze mogelijkheid is begin dit jaar geïntroduceerd. Inmiddels maken 22 instellingen er gebruik van en zijn 400 SROI-vacatures doorgegeven. [Meer informatie](#)

Van leervinken naar leervonken

“De manier waarop we kijken naar de zorg en de competenties die nodig zijn, is gestoeld op een (ver)ouderd beeld. De wereld versnelt, met name door de 'technologiestuwering' waarvan nu sprake is. En het lukt ons niet om met het systeem van traditionele opleidingen antwoorden te vinden op vragen die nu, straks en in de toekomst relevant zijn.” Aan het woord is Jan Hendriks (rechts op foto), directeur HR2020 Beweging, 'expeditiebegeleider' en trainer-coach tijdens de leergang Strategisch Leerplan.

De leergang Strategisch Leerplan is bedoeld voor (leer)managers in de zorgsector die de kwaliteit van leren in hun organisatie willen verbeteren. Daarin transformeert het opleidingsparadigma (uit het industriële tijdperk) naar een leerparadigma in het informatietijdperk. “Opleiden is nu gebaseerd op de gaten die in het verleden zijn geconstateerd”, licht Hendriks toe. “Dat betekent dat je altijd achterloopt, je achterstanden aan het wegwerken bent. Dat is geen eigentijds en toekomstbestendig leren, dat is bijscholen.

Nu merkt iedereen dat de maatschappij is veranderd en dat de zorg mee moet. Er wordt veel tijd en geld in 'verplichte' scholing gestoken, maar is dat ook de manier waarop medewerkers zich het best duurzaam ontwikkelen?”

Duurzaam groeien

“Het laten groeien van mensen, of het 'bekwaam maken' gebeurt maar voor 5-10% door het traditionele opnemen van kennis”, stelt Hendriks. “Voor 10-20% groeit men door lerend samenwerken, intercollegiaal coachen en superviseren. Maar de hefboom voor duurzaam groeien (70-80%) is het werkplekleren, het didactiseren van werk: leren = werken = leren. De vraag is waarom instellingen het grootste deel van het budget in die 10% steken en de rest te vaak onbenut laten.”

De essentie van het Strategisch Leerplan is dat 'opleiden' niet uit het werkveld gehaald moet worden, maar dat het juist een geïntegreerd onderdeel van het dagelijkse werk vormt. Jan Hendriks: “Het voordeel daarvan is dat het heel herkenbaar is. >

En doordat je het leren in je eigen omgeving doet, met je collega's, is de taal hetzelfde. Tot slot werk je ook nog (in)direct aan de competenties die passen bij de werkzaamheden die van je worden gevraagd.”

Een expeditie

“Het toekomstgericht leren is een expeditie voor mensen die de leergang volgen”, is de ervaring van Hendriks. “Mensen komen met het idee dat ze leren om een plan te maken. Heel traditioneel, zoals cursussen in de zorg nog vaak worden georganiseerd. Ze zijn gewend om te denken in plan-do-check-act (de kwaliteitscirkel van Deming, red.). We noemen dat het organiseren van 'leervinken'. Wat wij doen en wat straks in de praktijk zijn beslag krijgt, is gestoeld op plan-do-trust-grow, dat noemen we 'leervonken'.”

Niek Weijers-Croonenberg nam deel aan de leergang vanuit GGNet. “Ik was net in die periode bezig met het opstellen van een nieuw scholingsplan. Als basis daarvoor hebben we de opleidingswensen van medewerkers geïnventariseerd, maar je merkt al snel dat het alle kanten op schiet, het is meer ad hoc dan dat er sprake is van een strategie. Ik was op zoek naar meer samenhang.”

Van opleidings- naar leerparadigma

“We werden uitgenodigd om tijdens de leergang zes keer een ochtend met een collega uit een ander vakgebied te komen. Zij kunnen dan mee in de ontwikkeling en meteen als ambassadeur binnen de organisatie fungeren. Dat is niet onbelangrijk, want de transformatie van opleidings- naar leerparadigma betekent voor alle geledingen een flinke verandering. Ik zoek nu de beste manier om dit de organisatie in te brengen. Met name de managers moeten hierin mee, want het heeft natuurlijk wel consequenties. Er moeten bijvoorbeeld eigenaren van de leerplannen komen. Wij werken bij GGNet met zelforganiserende teams. Zou je dan je opleidingsgelden niet als budget voor 'teamleren' beschikbaar moeten stellen? Ik ga nu eerst aan de slag om het geleerde om te zetten in praktisch toepasbare voorstellen, daarna ga ik ermee de organisatie in.”

Tot slot stelt Jan Hendriks over de rol van de HR-managers en -staf zelf: “Die zouden zich na de leergang eigenlijk HR-Developer moeten noemen, want je regelt niet een serie opleidingen, maar werkt aan de groeikracht van een organisatie, van teams en individuen.” •

Nieuwe leergang Strategisch Leerplan

Jan Wiggers is beleidsmedewerker Onderwijs bij WGV Zorg en Welzijn. Vanuit die functie merkt hij dat organisaties worstelen met de vraag hoe ze hun opleidingsbeleid moeten vormgeven. “De laatste jaren is er in het kader van de transitie veel energie gestoken in het ombuigen van organisaties. Bij scholing wordt daarbij nog te snel voor de praktische kant gekozen. Terwijl duidelijk is dat er een strategie nodig is om toekomstbestendig te zijn. De opleiding moet intern vervlochten worden met de organisatiestrategie, maar ook met externe partijen als scholen. Je maakt met je opleidingsbeleid deel uit van een hele keten.”

In september start de [nieuwe leergang](#), op 21 september is er een startbijeenkomst met intakegesprekken waarin deelnemers hun doelen voor de leergang opstellen. Voor meer informatie: j.wiggers@wgvozorgenwelzijn.nl

Op de hoogte

Subsidie praktijkleren: wees op tijd

Zorginstellingen die praktijkleren mogelijk maken, kunnen aanspraak maken op de subsidieregeling praktijkleren. Organisaties die subsidie willen aanvragen, kunnen dit doen vanaf 2 juni tot en met uiterlijk 15 september 2016 voor 17.00 uur.

[Meer informatie](#)

Visio benoemt nieuw lid raad van bestuur

[Heleen Griffioen](#) treedt op 18 augustus aan als nieuw lid van de raad van bestuur van Visio, het expertisecentrum voor visuele beperkingen. Zij volgt Jo Triepels op, die op 27 december 2015 plotseling overleed. Griffioen is momenteel bestuurder van SOVAK. Tevens is zij bestuurslid van de VGN met portefeuille Arbeidszaken.

Zorggroep Sint Maarten benoemt interim bestuurder

De raad van toezicht van Zorggroep Sint Maarten heeft [Guido van den Boorn](#) per 10 mei 2016 benoemd als interim bestuurder. Hij vormt samen met tijdelijke bestuurders [Ed Notenboom](#) en [Marc Droste](#) de raad van bestuur en vervult de rol van voorzitter. Van den Boorn volgt [Bert Kwadijk](#) op, die in februari op non-actief werd gezet omdat het draagvlak voor zijn aanblijven weg was.

Van den Boorn heeft ruime ervaring als (interim) manager en bestuurder bij uiteenlopende non-profit- en overheidsorganisaties.

Portengen vertrekt als bestuurder Zorggroep Solis

Eind maart is bekend geworden dat [Ko Portengen](#) na 12,5 jaar [terugtreedt](#) als bestuurder van Zorggroep Solis. Hiermee is ook een einde gekomen van zijn periode als bestuurslid van WGV Zorg en Welzijn. De vereniging kijkt met dankbaarheid en waardering terug op zijn inzet in de afgelopen jaren.

Maarten van Rixtel benoemd als bestuurslid ActiZ

Per 21 mei 2016 heeft branchevereniging ActiZ [Maarten van Rixtel](#), bestuurder van Sensire, benoemd als nieuw bestuurslid. Maarten is tevens bestuurslid van WGV Zorg en Welzijn, lid van de beroepsveldcommissie bedrijfskunde Zorg en Dienstverlening HAN en bestuurslid Nederlands Wijkverpleegkundig Genootschap (NWG).

Maarten Witteveen ad interim bestuurder De Posten

Per april 2016 is [Maarten Witteveen](#) benoemd tot interim directeur-bestuurder van de Posten in Enschede.

Hij neemt een aantal taken en projecten waar van [Willem Marcelis](#) die om gezondheidsredenen zijn functie van directeur-bestuurder heeft moeten neerleggen. Inmiddels zijn de voorbereidingen voor de werving van een nieuwe directeur-bestuurder in gang gezet.

Opvolger gevonden voor Henk van Driel van de Lichtenvoorde

Per 1 oktober 2016 legt [Henk van Driel](#), na bijna 18 jaar, zijn werkzaamheden als bestuurder van De Lichtenvoorde neer in verband met pensionering. De raad van toezicht heeft op 20 juni jl. [Hans Poortier](#) als zijn opvolger benoemd. De heer Poortier heeft ruime ervaring in de zorgsector en is momenteel werkzaam als directeur/bestuurder van ASCON.

Vertrek Pauline Terwijn bij de Saxenburgh Groep

[Pauline Terwijn](#) is in februari van dit jaar vertrokken als lid van de raad van bestuur bij de Saxenburgh Groep. Sinds maart is zij werkzaam als bestuursvoorzitter bij Pantein. De Raad van Bestuur van de Saxenburgh Groep bestaat nu nog uit één persoon: de heer [Henri Janssen](#).

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

Het volgende nummer
in uw mailbox
ontvangen?



WGZ Zorg en Welzijn

**Abonneer
u gratis!**



"Samen klaar voor een
flexibele arbeidsmarkt."



"Digitale leeromgeving voor
zorg en welzijn heeft de
toekomst."



"De Achterhoek
heeft een enorme potentie."



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

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 Liesbeth de Wild
Fotografie: Christian van der Meij, René Zonneveld
Illustratie: Edo Draaijer Studios
Techniek: El Niño ICT
Tekstschrijvers: Gitta Montanus, Annette Toonen, René Zonneveld, Carolien Brouwer, Gerard Nederpelt

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](#)

[Redacted]

[Redacted]