



Werkagenda onderwijs
en werkveld, het is vooral
een kwestie van onderling
vertrouwen

- Sociaal werkegeverschap >
- Werkagenda onderwijs en werkveld >
- Arbeidsrechtelijke aandacht bij zelfsturing >
- Meer rendement uit het menselijk kapitaal >
- Trends op de arbeidsmarkt >
- Buiten de sector: Pro Juventus Lab >
- Conferentie gezond gedrag is (g)een keuze >
- Nieuws van de verenigi... >
- Zonder eigenbelang geen eigenaarschap >
- Op de hoog... >

Sociaal werkgeverschap



Deze week kreeg ik een rapportage met cijfers over de voortgang bij de realisering van het 100.000 banenplan onder ogen. Of eigenlijk het 125.000 banenplan, want de overheid staat ook nog eens voor 25.000 banen aan de lat. Sociaal werkgeverschap is gevat in kwantificeerbare grootheden. 'Iedereen doet mee' wordt vertaald als 'kwetsbaren opgenomen in het doelgroepenregister doen mee'. De doelstelling is '125.000 meer dan nu', waarbij 2014 als vertrekpunt werd genomen en 2026 de deadline is.

Gaat het nu goed of niet goed? Duidelijk is dat er nog een behoorlijke groep aan de kant staat. Landelijk gezien is het aantal mensen dat ingeschreven staat in het doelgroepenregister in de periode tussen het moment van de 0-meting en het eerste kwartaal van 2016 met 7,7% gegroeid. In ons werkgebied lag dat groeipercentage iets lager: 7,6%. Is dat nu een goed of slecht teken? Is er een achterstand bij de opbouw van het register, of doen we het zo goed? Of is het juist zo dat mensen niet langer worden meegeteld?

Duidelijk is dat de overheid zelf niet het goede voorbeeld geeft. Sinds de 0-meting zijn er alleen banen verdwenen, dus per saldo is de taakstelling gegroeid. Oost-Nederland vormt daarop geen uitzondering.

De marktsector, waartoe ook de not-for-profitsectoren worden gerekend, doet het beduidend beter. Het verlies van banen bij de overheid werd gezien het 'overall' groeipercentage van 23,4% meer dan gecompenseerd. Oost-Nederland bleef met 22,0% groei enigszins achter. Maar goed, gezien de uitgangspositie is dat ook niet verwonderlijk. Met 12% van de Nederlandse bevolking en 17,6% van het aantal participatiebanen doet de regio het 50% beter dan de rest. Maar wat zeggen deze cijfers ons? Ik heb geen idee hoe de sector zorg en welzijn het in vergelijking tot andere sectoren doet. Niemand kan mij dat vertellen, want dergelijke overzichten zijn niet beschikbaar. Ik volsta dan ook met een oproep aan werkgevers: geef waar mogelijk invulling aan het begrip sociaal werkgeverschap. Mensen met een beperking zijn een verrijking voor uw organisatie. De waarde daarvan laat zich echter moeilijk in spreadsheets vatten.



Met de veranderende rol van zorg- en welzijnsinstellingen is de vraag zeer actueel of de competenties van het medewerkersbestand nog wel goed aansluiten bij de vraag uit de markt. De meeste instellingen komen tot de conclusie dat nu het werk anders georganiseerd wordt, die aansluiting deels ontbreekt.

Het antwoord vanuit de sector op die constatering is een betere samenwerking tussen onderwijs en werkveld. Of zoals Ineke van der Wal, directeur Gezondheid en Welzijn bij Hogeschool Windesheim het stelt: “Die samenwerking was er in veel gevallen al, wat we nu doen is co-creatie.”

Het initiatief om onderwijs en instellingen dichter bijeen te brengen is overigens niet van 2015, het moment dat de nieuwe zorgwet van kracht werd. Al in 2008 is het initiatief genomen om in de regio op directieniveau bijeen te komen, in eerste instantie zonder agenda. Het doel was vooral kennismaken en onderling vertrouwen kweken. Uiteindelijk hebben de bijeenkomsten geleid tot een intentieverklaring. Nu is het zaak de samenwerking (of co-creatie) concreet te maken.

Vervlechting theorie en praktijk

Ernst van Drumpt is bestuurder bij Elver, onderdeel van de Carante Groep. Hij denkt zelf wel eens met weemoed terug aan de aloude inservice-opleiding: “In het kader van de onderwijsverbetering hebben we dat destijds losgelaten en werden opleidingen en werkveld steeds meer gescheiden werelden. Ik ben blij dat we nu weer terug zijn op het punt waarin dat meer vervlochten is. Het heeft wat tijd nodig gehad voordat mensen hun posities durfden te verlaten, maar ik ben wel hoopvol voor de toekomst.”

“De situatie waarin we nu zitten is zo dat je tijdens het opleiden al aanpassingen moet doen omdat de vraag vanuit de praktijk snel verandert,” stelt hij. “Eén nieuwe wet kan ervoor zorgen dat opleiding en praktijk niet meer aansluiten, zowel qua aantallen mensen die opgeleid worden, als inhoudelijk. Als je vandaag iets signaleert moet het morgen al klaar zijn. Dat los je alleen op door voortdurend bij elkaar in de keuken te kijken.”

De werkagenda: 8 thema's

De toenadering tussen onderwijs en werkveld heeft uiteindelijk geleid tot een gezamenlijk 'Werkagenda Onderwijs - Werkveld Zorg en Welzijn, 2016-2020'. Binnen die werkagenda zijn acht thema's geformuleerd en per thema wordt er door alle partijen (onderwijs, onderzoek, organisaties en overheid) gezamenlijk aan resultaten gewerkt.

1. Leerplatform ten behoeve van flexibel leren.
2. Inzicht in opleidingsthema's en ontwikkeling keuzedelen en minoren.
3. Bijdrage aan praktijkgericht onderzoek door lectoren/practoren.
4. Onderwijsvoorwaardelijke afstemming en ontwikkeling.
5. Outputcriteria cliënt/student.
6. Samenwerking en kennisdeling onderwijsdocenten en zorgmedewerkers.
7. Versterking zorg- en welzijnsinstellingen als lerende organisatie voor professionals in samenwerking met onderwijs.
8. Afstemming toekomstige vraag naar zorgmedewerkers en vraag en aanbod stages.

Aan sommige thema's wordt door heel veel partijen gewerkt, zoals de totstandkoming van

een open leerplatform, maar het is niet zo dat iedereen overal bij betrokken is. Ineke van der Wal: "Iedere instelling en school kijkt waar-ie goed in is. Het gaat erom dat je alle aanwezige kennis benut en dat kan alleen als je bereid bent om te delen. Aan de andere kant moet je ook durven loslaten. Niet alles op eigen houtje willen doen omdat je bang bent dat je iets mist."

De praktijk

"Wij hebben straks binnen Elver weer 70 stagiairs rondlopen en die moeten allemaal goed begeleid worden. Als we dat niet kunnen garanderen beginnen we er niet eens aan", aldus Ernst van Drumpt. "We doen dat samen met het Graafschap College en daar zit iemand die toevallig al heel intensief met ['innovatieve stages'](#) is bezig geweest. We hebben daar wekelijks overleg met alle stagiaires en docenten, maar het staat ook open voor anderen. Iedereen kan er naartoe, ook mensen van het hbo bijvoorbeeld. Die kennis en ervaring houden we niet zelf, maar delen we met iedereen. De werkagenda is daar een mooi platform voor."

Tip: Lees ook het artikel ["Gekozen voor elkaar vanuit de meerwaarde"](#) over de werkagenda in Oost-Nederland in het Zorgpact E-zine van september 2016.

Digitale stagemodule

Hoe kunnen we het stageproces digitaliseren? Samen met zorg- en welzijnsinstellingen en het beroepsonderwijs is WGV Zorg en Welzijn bezig om een ondersteunende digitale stagemodule te ontwikkelen. Inmiddels zijn hierin de nodige stappen gezet. De deelnemende partijen zijn zeer enthousiast. De bouw van de module zit inmiddels in de afrondende fase.

Het systeem werkt als een soort 'vakantiehuisje-reserveersysteem'. Uitgangspunt is de vraag van de school wat betreft het aantal stageplaatsen. In november start een pilot waarin het systeem gebruikt gaat worden voor de gehele afwikkeling van de stages die in februari 2017 starten. De verwachting is dat de module een besparing van vele uren stageplanning gaat opleveren bij zowel de opleidingsinstellingen als bij de zorgorganisaties. [Klik hier voor meer informatie over de digitale stagemodule](#)

"Het gaat erom dat je alle aanwezige kennis benut en dat kan alleen als je bereid bent om te delen"

Arbeidsrechtelijke aandacht bij zelfsturing

“Ik geloof heilig in het concept van zelfsturing, en zeker in de zorg.” Aan het woord is Frans Landstra, eigenaar van Hanze advocaat. “Een groot deel van onze zorgklanten is het pad van zelfsturing ingeslagen of staat op het punt dat te doen.”

Te snelle invoering

“Hoewel de insteek bijna altijd voortkomt uit de visie de organisatie anders te gaan vormgeven, zie ik vaak dat bedrijfseconomische redenen tot een versnelde besluitvorming en invoering leiden. Daarnaast zien we dat in die fase alle aandacht gericht is op de organisatorische kant van zelfsturing. De logistiek van de omwenteling is ook razend ingewikkeld. De arbeidsrechtelijke gevolgen krijgen onvoldoende aandacht. Dit terwijl de ‘regels van het spel’ wel degelijk wijzigen en de organisatie daar vroeg of laat mee geconfronteerd zal worden.” Het gaat daarbij om de volgende onderwerpen:

1. Ziekte & re-integratie
2. Functioneren team & medewerkers
3. Wijziging van arbeidsvoorwaarden
4. Beoordelen & belonen
5. Gebruik flexibele arbeidsvormen

Functioneren team / medewerkers

Als het team of één van de leden niet functioneert dan moet het team dit zelf oppakken en oplossen. De coach kan hierbij assisteren. Tot zover is er niets aan de hand. Complexer wordt het wanneer blijkt dat het vervolgens nog niet goed loopt. Welke interventies worden er dan gepleegd, wie draagt daarbij de verantwoordelijkheid en hoe wordt het proces vastgelegd? Wie bepaalt dat er sprake is van dusdanig disfunctioneren dat het dienstverband niet kan worden voortgezet?

Ziekte & re-integratie

Niet zelden leidt zelfsturing tot stijging van het verzuimpercentage. Los daarvan is de begeleiding van zieke medewerkers complex en tijdrovend. Wie daarin de (eind)verantwoordelijkheid heeft is vaak diffuus, terwijl de financiële consequenties enorm zijn.

Riskmanagement

Zelfsturing brengt met zich mee dat arbeidsrechtelijke risico's opnieuw in kaart moeten worden gebracht. Aan de hand daarvan kan beleid gevormd worden met betrekking tot de onderwerpen als aanhoudend disfunctioneren,

stagnerende reïntegratietrajecten, ongewenste omgangsvormen, verbetertrajecten, gebruik van flexibele schil, meldingsplicht bij incidenten etc. Op deze manier wordt het HR beleid geborgd en worden daarnaast de belangen van medewerkers én de organisatie optimaal gediend.

Meer informatie

Neem contact op met Frans Landstra van Hanze advocaat. Hanze advocaat is gespecialiseerd in arbeidsrecht in de zorg. WGV Zorg en Welzijn heeft [een samenwerkingsovereenkomst met Hanze advocaat](#), op basis waarvan leden gebruik kunnen maken van de gratis juridische helpdesk en korting krijgen op het uurtarief.



Frans Landstra, eigenaar Hanze advocaat

Meer rendement uit het menselijk kapitaal

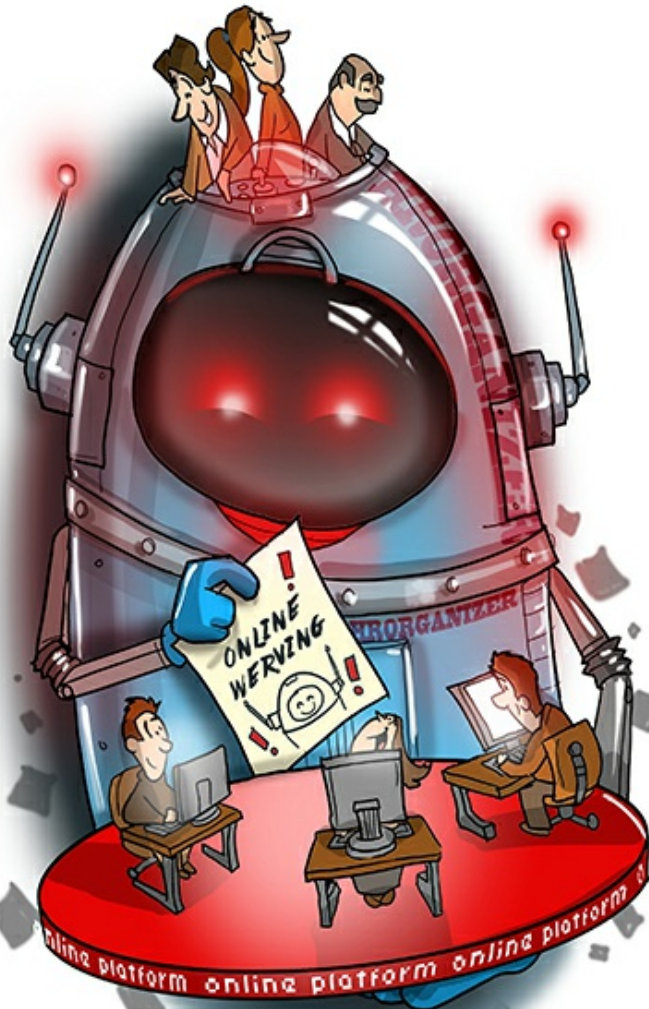
Ondanks alle bewegingen binnen de sector, blijven een paar dingen onveranderd. Voor het goed uitvoeren van een functie is het noodzakelijk te beschikken over voldoende kennis en de juiste vaardigheden. Hoe meten we kennis? Hoe bepalen we competenties en waarderen we die?

Tot nu toe werd bij werving en selectie, of het nu ging om interne vacatures of externe werving, gebruik gemaakt van tamelijk basale instrumenten: er wordt een bepaalde opleiding of diploma vereist, terwijl andere competenties uit een cv of sollicitatiebrief afgeleid worden. Dat wringt. Pas als er een vacature is wordt gekeken wie in aanmerking komt.

Niet alleen de werkgever, maar ook de medewerker heeft er belang bij te weten hoe het staat met zijn of haar vakkennis en andere competenties. Pas wanneer je zicht hebt op beschikbare competenties kun je bepalen wat ontbreekt of ontwikkeld moet worden. Dat geldt op alle niveaus: voor de individuele medewerker, afdeling of team; bedrijf of instelling en de sector of regio.

Talentedpool

WGV Zorg en Welzijn beschouwt de medewerkers van instellingen en werkzoekenden in haar werkgebied als een 'talentedpool' die zo optimaal mogelijk benut moet worden. Om dat mogelijk te maken is de vereniging een samenwerking aangegaan met HRorganizer. Doel daarvan is om een betere match te krijgen tussen het gebruik van (latente) competenties van medewerkers en de beschikbare functies. E-portfolio's zijn daarbij een belangrijk instrument. Zo'n e-portfolio dient echter gevuld te worden. Dat kan via tests en assessments, waardoor zaken ook worden geobjectiveerd. Parallel daaraan is de mogelijkheid gecreëerd om functieprofielen uit te breiden met noodzakelijke competenties en rollen. Dit maakt het mogelijk deze te matchen met beschikbare e-portfolio's. Door gebruik te maken van één gezamenlijke competentietaal wordt de uitwisselbaarheid tussen werkomgevingen, zowel binnen de sector zorg en welzijn, als daarbuiten mogelijk.



Voorraadbeheer heeft daarmee meerdere dimensies:

- De individuele medewerker heeft zicht op de eigen kwaliteiten en kan werken aan de versterking daarvan.
- De werkgever heeft zicht op de aanwezige en latent aanwezige competenties van de medewerkers. Het scholings- en ontwikkelingsbeleid van de organisatie kan hierop worden aangepast, terwijl ook duidelijk is welke competenties van buiten binnengehaald moeten worden.

Ervaringen uit het veld

Karakter kwam in mei van dit jaar in aanraking met de WorkApp van HRorganizer. Saskia van Dongen, directeur bedrijfsvoering regio Gelderland vertelt: "In de strategienota 'Met Karakter 2014-2017' wordt beschreven hoe wij de beweging naar een netwerkorganisatie willen maken. We willen maximaal en duurzaam onze toegevoegde waarde blijven leveren aan kinderen en jongeren met complexe psychiatrische ziekten en hun gezinnen, zeker nu hun en onze omgeving zo sterk in beweging is. Dat betekent dat de omgeving een belangrijke rol speelt in onze toekomst."

Dat vraagt van Karakter meer te opereren als een netwerkorganisatie zowel extern als intern."

Pilot met WorkApp

Bij de beweging naar een netwerkorganisatie past dat de medewerkers zowel collectief als individueel meer vrij gelaten worden om in beweging te zijn en zichzelf te ontwikkelen. Medewerkers pakken meer en meer eigen verantwoordelijkheid over hun eigen ontwikkeling. "Vanuit die visie waren wij al langer op zoek naar een middel waarop we deze beweging beter kunnen ondersteunen", aldus Saskia. "Tijdens het evenement 'Zelfsturing onder de loep' eind mei kwamen we in aanraking met de WorkApp van HRorganizer. Dit resulteerde in een nadere kennismaking eind juni waar de WorkApp togelicht is. We raakten enthousiast en zien het als een mooi middel om de beweging naar een netwerkorganisatie, waar regie over eigen ontwikkeling van medewerkers vanzelfsprekend is, te faciliteren. Op maandag 12 september zijn we gestart met een pilot in één van onze teams. Eind dit jaar zullen we evalueren en besluiten of we de WorkApp breder uit gaan rollen binnen onze organisatie."

Van functies naar competenties

HRorganizer helpt organisaties bij het verder optimaliseren en professionaliseren van hun HR-processen. Zij bieden diverse innovatieve online tests en vragenlijsten voor werving, selectie en ontwikkeling, ook voor mobile devices. WGV Zorg en Welzijn heeft een samenwerkingscontract afgesloten met HRorganizer. Leden van de vereniging ontvangen 25% op de diensten van HRorganizer.

Meer weten over e-portfolio's? Lees hier het artikel "[Flexibilisering door standaardisatie](#)" in het BestuurdersMagazine van maart '15.

Voor vragen of meer informatie kunt u contact opnemen met Hans Hokke, strategisch relatiemanager bij WGV Zorg en Welzijn, 088 255 66 50/
h.hokke@wgvzorgenwelzijn.nl

"Ook de medewerker heeft er belang bij te weten hoe het staat met zijn vakkennis"

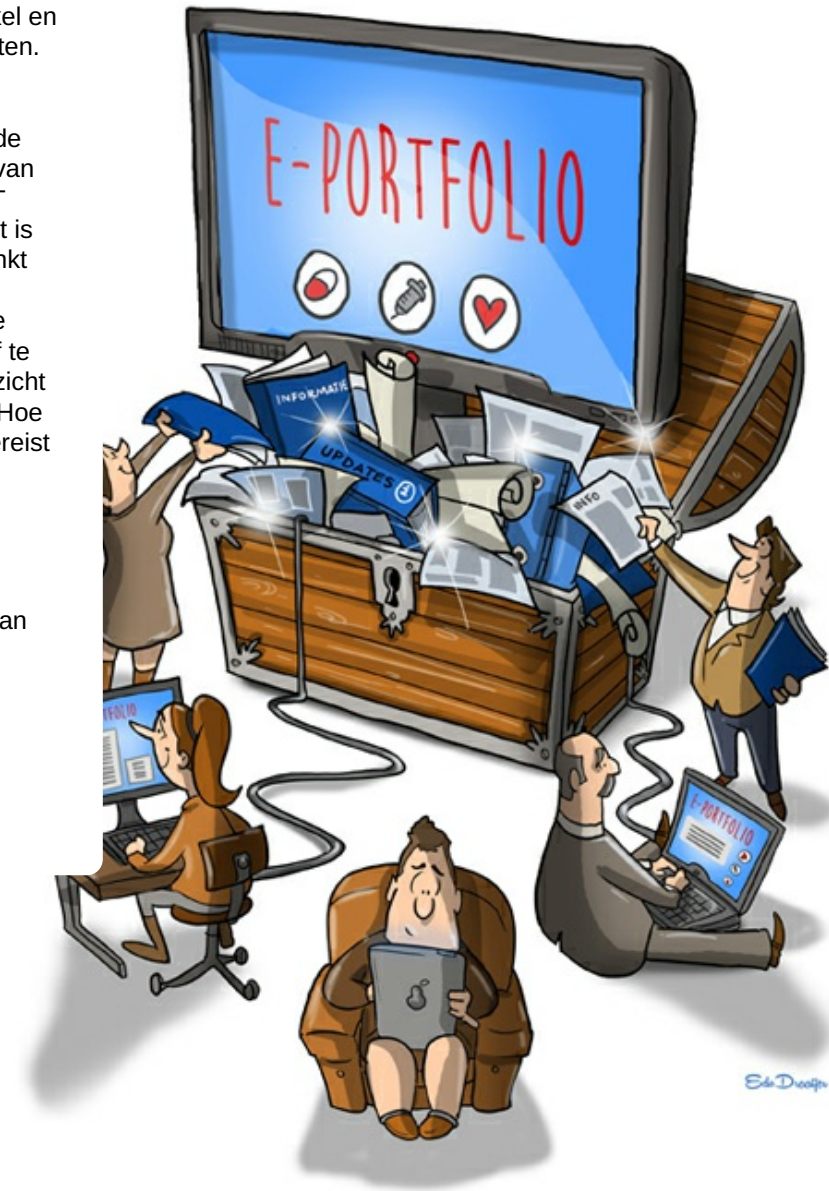
Van digitaal assessment tot feedback-app

Zorggroep Solis heeft al wat meer ervaring met de inzet van de instrumenten van HRorganizer. HR-manager Franc Schafrat: "Wij zijn een paar jaar geleden in contact gekomen met HRorganizer. We hadden toen behoorlijk wat uitval bij BBL-leerlingen. Tijdens een pilot van een halfjaar hebben we een instrument ingezet, waardoor we een goede screening aan de voorkant hadden. De kans van slagen van een leerling voor een opleidingsplek werd hierdoor veel inzichtelijker. Dankzij deze eerste positieve ervaringen hebben we de instrumenten van HRorganizer ook ingezet tijdens het reorganisatietraject in 2014/2015. We hebben toen o.a. het digitale assessment gebruikt bij het benoemen van een aantal personen op sleutelposities. Ook in het kader van de 'opscholingstrajecten' hebben we deze ingezet."

"Binnen Solis geloven wij dat de medewerker zelf verantwoordelijk is voor zijn eigen ontwikkeling.

Natuurlijk moet je dat als organisatie wel faciliteren met hulpmiddelen zoals coaching. Zo kunnen onze medewerkers binnen de digitale leeromgeving hun eigen verantwoordelijkheid pakken op het gebied van scholing. Daarbij kun je je niet enkel en alleen verlaten op de online instrumenten. De dialoog met medewerkers blijft het belangrijkste", aldus Franc. "We willen binnenkort starten met een pilot waar de inzet van de feedback-app onderdeel van uitmaakt. In deze pilot doet ook het MT mee als drager van het instrument. Het is erg belangrijk dat je van tevoren nadenkt over de spelregels. Waarom zet je het instrument in en wat ga je doen met de resultaten? Ook is het van belang je af te vragen of je zelf voldoende zicht en inzicht hebt in het hulpmiddel en het rapport. Hoe lees je bijvoorbeeld het rapport? Dit vereist aandacht."

Franc: "Je wilt als afdeling HR het maximale uit je potentieel halen. De instrumenten van HRorganizer helpen daarbij. Ze zijn goed, toepasselijk en van een hoog niveau."



Trends op de arbeidsmarkt

Ontgroening en contracten

Het aantal jongeren beneden de 24 jaar, werkzaam binnen zorg en welzijn, daalt de laatste jaren gestaag. De verwachting is dat deze trend doorzet. De vacatures laten een stijging zien van de vraag naar kleine contracten van 0-11 en 12-24 uur voor bepaalde tijd. Om jongeren te binden aan de sector liggen er kansen door contracten te bieden met meer uren, combinatiebanen of door het opzetten van een flexibele schil tussen meerdere organisaties.

Werkgelegenheid en kansrijke beroepen

Een vergelijking van de werkgelegenheid bij lidinstellingen tussen 2015 en 2016 laat zien dat in een jaar tijd enkele duizenden arbeidsplaatsen zijn verdwenen. Het 1e half jaar 2016 laat een verdere daling zien, echter veel minder sterk dan in het jaar 2015. De krimp zet vooral door in de jeugdzorg en in de ondersteunende functies binnen de overige sectoren. Herstel zien we in de zorggebonden beroepen. Kansrijke beroepen zijn vooral die van verpleegkundigen niveau 4-5, persoonlijk begeleider en verzorgende 3-IG.

Meer vacaturemeldingen

Sinds augustus 2015 is sprake van een gestage groei van het aantal vacaturemeldingen.

In augustus 2015 registreerde ZorgSelect zo'n 150 vacatures. In mei 2016 was dat aantal opgelopen tot bijna 400. Na de gebruikelijke 'vakantiedip' in juli en augustus zijn in september '16 dubbel zoveel vacatures gemeld als in september '15. De stijging is met name zichtbaar in zorggebonden functies (verzorgenden IG, verpleegkundigen en begeleiders), maar ook in de ondersteunende functies zien we de vraag weer stijgen, met uitzondering van de facilitaire functies en manager middenkader. De reacties op vacatures blijven toenemen, echter het aantal reacties op vacatures die sterk in aanbod toenemen, zoals die van verzorgende IG en verpleegkundige, daalt licht.

Hoger ziekteverzuim

Onder andere vanwege de vergrijzing van het personeelsbestand in de sector zorg & welzijn, is de tendens minder kortdurend verzuim en meer langdurig verzuim. Elk half jaar laat WGV Zorg en Welzijn onderzoek doen naar de verzuimcijfers in haar werkgebied. De cijfers van de in augustus verschenen Vernet Viewer lopen in de pas met deze tendens. De aanpak van langdurig ziekteverzuim (met name in de leeftijdsklassen van 46-55 en 55-64 jaar) in Oost-Nederland blijft een uitdaging. [Meer info over Vernet Viewer](#)

Buiten de sector: Pro Juventus Lab

Pro Juventus is een centrum voor kinder- en jeugdpsychiatrie, met vestigingen in Wezep, Kampen en Wijhe. Ter aanvulling op het dagelijks werk zocht men begin 2015 naar twee mensen om evenzoveel werkervaringsplekken in te vullen. Na een sollicitatieprocedure eindigde Pro Juventus met 10 universitair afgestudeerden en een eigen 'Lab' voor innovatie en onderzoek.

Julia van Elten is projectleider van het Lab en zij legt uit hoe dit min of meer toevallig tot stand kwam. "Zoals bij alle zorg- en welzijnsinstellingen kwam er begin 2015 ook op ons veel af. Om onze weg daarin te vinden wilden we ondersteuning en hebben we geadverteerd voor twee werkervaringsplekken. Tot onze verrassing kwamen daarop 90 reacties binnen van verschillende disciplines en veruit de meeste voldeden aan onze wensen. Er zaten zelfs mensen tussen die cum laude waren afgestudeerd. Het is ook voor hen lastig een plek te vinden op de arbeidsmarkt,

velen werkten bijvoorbeeld in een winkel om in hun levensonderhoud te voorzien."

Onafhankelijk

"We hebben ons afgevraagd of we met dit riant aanbod niet meer zouden kunnen doen. Uiteindelijk hebben we gekozen voor een aparte ruimte (letterlijk en figuurlijk) voor maximaal 10 afgestudeerden en dat hebben we het Lab gedoopt. Van meet af aan hebben we besloten dat zij niet 'meelopen' met onze psychologen of artsen, maar - min of meer onafhankelijk en niet gehinderd door de dagelijkse praktijk - aan onderzoeksvragen en innovatie zouden werken."

De mensen in het Lab blijven gemiddeld een half jaar. Julia: "De meesten vinden na die periode een baan en dat heeft veel te maken met het feit dat ze door hun deelname aan het Lab zichzelf ontwikkelen en ontdekken wat hun sterktes en zwaktes zijn. Daar krijgen ze bij ons alle ruimte voor. Sterker nog: dat stimuleren we."



Leerlandschap

Nadat het idee voor een Lab was geboren, zocht men bij Pro Juventus naar een kader, een handvat dat als basis zou kunnen dienen. “We zijn uitgekomen bij het 'leerlandschap', zoals dat is beschreven door Manon Ruijters in het boek *Liefde voor Leren*,” zegt Julia van Elten. “Dit heeft alle elementen in zich die we in het Lab wilden terugzien. Zo maken we van Pro Juventus een lerende organisatie en borgen we de ontwikkeling van de 'Labbers'. Manon heeft ons hier enthousiast bij geholpen.”

“We hadden bij de start van het Lab zelf een paar vraagstukken waarop we antwoord wilden, zoals de samenwerking met huisartsen en de mogelijkheden van E-health. Maar gaandeweg ontstonden er ook nieuwe ideeën vanuit het Lab zelf. Zo werd er een factsheet geschreven over hoogbegaafdheid en hebben ze een Raad van Kinderen opgericht. Een aantal mensen gaat daar dan mee aan de slag, doet onderzoek, maakt voorstellen en presenteert die op de locaties van Pro Juventus. Doordat we in het Lab niet alleen mensen hebben die psychologie of orthopedagogiek hebben gestudeerd, maar bijvoorbeeld ook filosofie, geschiedenis of communicatiewetenschappen, zijn zowel de vragen als de oplossingen vaak innovatief en creatief. Heel anders en vooral waardevoller dan wanneer je alleen maar vakgenoten aan het werk zet.”

Waarde creëren

Een belangrijk kenmerk van het Lab bij Pro Juventus is dat het waarde moet creëren voor de organisatie, maar ook voor de Lab-medewerker zelf. Julia: “Zij leren natuurlijk hoe het Nederlandse zorglandschap en de geestelijke gezondheidszorg eruit zien, maar doordat ze met mensen uit verschillende disciplines samenwerken, leren ze ook op andere manieren naar hun eigen vakgebied te kijken. We vinden het belangrijk dat het Lab in die zin voor alle partijen winst oplevert.”

Meer over het Lab

De pas afgestudeerden die bij Pro Juventus in het Lab komen, zijn gemiddeld 25 jaar en hebben uiteenlopende studies achter de rug. Ze zijn drie dagen per week in het Lab aanwezig en de meesten combineren dit met een (tijdelijke) baan buiten hun vakgebied. Voor hun bijdrage aan het Lab ontvangen ze een stagevergoeding en een studiebudget. Daarnaast worden gezamenlijk uitstapjes gemaakt om inspiratie op te doen of om vakinhoudelijke kennis op te snuiven. De meeste Lab-deelnemers vinden na enige maanden een baan binnen hun vakgebied. Hoewel het Lab in eerste instantie niet is opgezet als talentenpool, werken drie van hen inmiddels wel bij Pro Juventus.

Zelf een Lab ontwikkelen?

Julia van Elten is bezig de ervaringen met het Lab vast te leggen in een soort handleiding. Daarmee kan dit idee ook in andere organisaties gebruikt worden. Een Lab kan door meerdere instellingen gezamenlijk worden opgezet, of in een combinatie met een traineeship. Een aantal instellingen is al geïnteresseerd en ook met universiteiten is Julia van Elten in gesprek.

De resultaten zijn in ieder geval waardevol genoeg om het verder uit te rollen. Vanuit WGV Zorg en Welzijn willen we deze initiatieven graag ondersteunen. Heeft u vanuit uw organisatie interesse, neem dan contact op met Jan Wiggers, beleidsmedewerker Onderwijs, j.wiggers@wgszorgenwelzijn.nl

“Het Lab van Pro Juventus is bron voor innovatie en onderzoek”

'Gezond gedrag is (g)een keuze'

Conferentie duurzame inzetbaarheid

Conferentie op donderdagmiddag 24 november
voor bestuurders, beleidsmakers en
praktijkprofessionals in zorg en welzijn
Locatie Postillion hotel Deventer

Meer info: www.wgvzorgenwelzijn.nl



Dagvoorzitter:

Fenna Eeftink - bestuurder De Vogellanden en
bestuursvoorzitter WGV Zorg en Welzijn

Sprekers:

Björn Kuipers - voetbalscheidsrechter
en supermarktmanager

Victor Lamme - hoogleraar en hersenonderzoeker Vrije
Universiteit

Workshops:

- Gezond ondernemen
- Gastvrij gedrag
- Webapplicatie Huis van Werkvermogen
- Met zelfleiderschap naar meer vitaliteit
- Eigen regie op gezondheid, wat is je rol als werkgever?
- Mantelzorg en werken, een keuze?!

Nieuws van de vereniging

Zorgtopbanen

Op Zorgtopbanen.nl worden regionale vacatures bij elkaar gebracht tot een regio-overstijgend aanbod voor zorg- en welzijnsvacatures op hbo+ en wo-niveau. Vanwege het toenemende aantal vacatures voor hoger opgeleiden in de sector, draagt dit landelijke platform bij aan een evenwichtige arbeidsmarkt. [Meer informatie](#)

Inleefsessie Zorgtrainingscentrum Zwolle

Tot eind 2016 kunnen geïnteresseerden kosteloos deelnemen aan een inleefsessie in het Zorgethisch lab van het Zorgtrainingscentrum Zwolle. Wilt u ervaren hoe het is om een dag een cliënt te zijn? Stuur dan een mail naar contact@ztczwolle.nl. [Meer informatie over het Zorgtrainingscentrum](#)

Zorgpact bijeenkomsten

Op maandagmiddag 28 november organiseert Koploper Care Academy Veluwe samen met het Zorgpact een bijeenkomst rond het thema leren in de praktijk. [Meer informatie/aanmelden](#)

Op donderdag 8 december 2016 vindt de Landelijke Werkdag Zorgpact plaats in De Fabrique in Utrecht. Dompel u onder in succesvolle regionale samenwerkingen tussen zorg, onderwijs en overheid, gericht op de beste zorg door goed opgeleide en kundige zorgprofessionals.

[Meer informatie/aanmelden](#)

[Overzicht Zorgpact bijeenkomsten](#)

Zorgpact nieuws

Het open leerplatform Allyoucanlearn is toegevoegd aan de lijst van Koplopers binnen het Zorgpact. Op dit platform worden opleidingsmodules gratis aangeboden en gedeeld met anderen. [Meer informatie](#)
Vanuit de ministeries OCW, VWS en SZW zijn verschillende regelingen en subsidies beschikbaar die kunnen bijdragen aan een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. [Klik hier](#) voor een overzicht, recentelijk gepubliceerd door het Zorgpact.

Veranderde aanrijroute

De aanrijroute naar het kantoor van WGV Zorg en Welzijn in Deventer is veranderd. [Klik hier](#) voor de nieuwe routebeschrijving.

Voorlichtingsbijeenkomsten vraagfinanciering

In oktober organiseren het ministerie van OCW, opleiders en zorg- en welzijnsbranches drie regionale voorlichtingsbijeenkomsten voor organisaties die geïnteresseerd zijn in de mogelijkheden van vraagfinanciering hoger onderwijs. [Meer informatie](#)

Lerend netwerk duurzame inzetbaarheid

Wegens succes organiseert WGV Zorg en Welzijn, in samenwerking met Bewegen Werkt, nogmaals het lerend netwerk Duurzame Inzetbaarheid. Het lerend netwerk ondersteunt organisaties bij de integrale aanpak van duurzame inzetbaarheid. De eerste van de zes bijeenkomsten vindt plaats op 15/12/16. [Meer informatie/aanmelden](#)

Prinsjesdagmemo

In de Prinsjesdagmemo van RegioPlus vindt u een overzicht van de relevante (beleids)maatregelen van het Kabinet Rutte voor de arbeidsmarkt in de sector zorg en welzijn. [Lees de Prinsjesdagmemo](#)

Zonder eigenbelang geen eigenaarschap



De laatste paar jaar staat het thema mobiliteit hoog op de agenda. De economie verandert en de beroepsbevolking dient zich aan te passen aan deze veranderingen. Dat gaat niet zonder slag of stoot. Hier en daar gaan banen verloren. Soms is zelfs sprake van massaontslag of faillissement. Elders is juist sprake van groei of nieuwe werkgelegenheid. Het systeem werkt verre van ideaal. Vraag en aanbod weten elkaar moeilijk te vinden of sluiten onvoldoende op elkaar aan.

De worst of de stok?

Via subsidies probeert de overheid knelpunten weg te masseren. Gerard Nederpelt, directeur WGV Zorg en Welzijn: "Het blijft echter niet bij subsidies, die je kunt zien als tijdelijke impulsen om partijen in een gewenste richting te sturen. De overheid voert ook beleid, wat meestal uitmondt in wet- en regelgeving. De subsidie is de worst die wordt voorgehouden. De wet- en regelgeving is de stok achter de deur. De overheid is voortdurend op zoek naar wat het beste werkt. De worst of de stok?"

Ook de wijze waarop is niet altijd dezelfde. Wat werkt het beste? Centrale sturing, of regionale diversiteit? Dat laatste krijg je via een lokale of regionale aanpak. Meestal is sprake van een combinatie. Dat leidt al snel tot een lappendeken van projecten en regelingen die deels landelijk, deels regionaal of lokaal worden opgezet en uitgevoerd. Dat maakt het onoverzichtelijk en complex. Elk project of elke regeling heeft zijn eigen voorwaarden en regeltjes. Financial Engineering op het gebied van mobiliteitsvraagstukken is een vak op zich."

Welbegrepen eigenbelang

"Toch gaat het daar niet om", aldus Gerard. "De kern van het vraagstuk is het 'welbegrepen eigenbelang'. Mensen, of dat nu werkzoekenden, werknemers, werkgevers, of ambtenaren zijn, komen pas in beweging wanneer dit in het eigen belang is. Naarmate het eigen belang groter is, groeit de bereidheid harder te lopen. Als de uitkeringslast te zwaar wordt, heeft de overheid er alle belang bij die omlaag te krijgen."

Als het een werkgever niet lukt een vacature ingevuld te krijgen, is deze eerder bereid te investeren in de toeleiding van een werkzoekende naar deze plek, dan wanneer er voldoende aanbod is. Als een werkgever kan rekenen op een subsidiebijdrage is het kantelpunt eerder bereikt. Het staat of valt dus met 2 woorden 'welbegrepen' en 'eigenbelang'. Als je niet weet waar je staat, welke rol je hebt en wat je wilt, is het ook lastig een afweging te maken waar nu het eigenbelang ligt. Zonder eigenbelang geen eigenaarschap. Werkgevers maken pas gebruik van een subsidieregeling als daarmee het probleem wordt opgelost dat zij ook ervaren. Een subsidie is een compensatie voor kosten en moeite die een ander zich moet getroosten. Zolang die ander dat doet vanuit welbegrepen eigenbelang is dat geen punt. Dan is namelijk sprake van een win-win situatie. De werkgever heeft 'gescoord' en de overheid heeft een (klein) deel van haar probleem opgelost."

De 3e tranche-sectorplannen van Twente en de Achterhoek zijn geschreven vanuit het perspectief van de werkgever die moeite heeft om de juiste mensen te vinden. De 1e en 2e tranche-sectorplannen zorg (Twente, Achterhoek, Stedendriehoek/Noordwest-Veluwe en IJssel-Vecht) zijn geschreven vanuit het perspectief van de werkgever die een extra inspanning moet doen om zijn zittend personeel (bij) te scholen, gezien de

veranderingen samenhangend met de transities in de sector zorg en welzijn. Samen met de werknemersorganisaties, waaronder CNV, start een project waarbij lager opgeleide, oudere medewerkers ondersteund worden met het oog op hun toekomstige inzetbaarheid. Hiervoor is bij het ministerie van VWS subsidie aangevraagd. Via de minister van SZW heeft de vereniging recentelijk een beroep gedaan op het Europees Globaliseringsfonds om een grote groep mensen die door collectief ontslag of faillissementen in de thuiszorg zijn getroffen opnieuw aan werk te helpen.

"De kern van het vraagstuk is het welbegrepen eigenbelang"Gerard: "Het beste advies dat ik kan geven aan onze leden. Kijk niet naar de bomen, maar geniet van het bos. Kijk vooral naar de uitdagingen waarvoor de eigen organisatie staat en bepaal vervolgens welke regelingen en projecten daarbij behulpzaam kunnen zijn. Laat je daarbij adviseren, want er is meer mogelijk dan je denkt. Dat advies is gratis, maar niet voor niets."

Bevordering mobiliteit

Samen met de werknemersorganisaties, waaronder CNV, start een project waarbij lager opgeleide, oudere medewerkers een loopbaanadviestraject wordt geboden om hen meer regie en instrumenten te geven met het oog op hun toekomstige inzetbaarheid. Hiervoor is bij het ministerie van VWS subsidie aangevraagd.

Via de minister van SZW heeft WGV Zorg en Welzijn recentelijk een beroep gedaan op het Europees Globaliseringsfonds om een grote groep mensen, die door collectief ontslag of faillissementen in de thuiszorg zijn getroffen, opnieuw aan werk te helpen.

Werkzoekenden kunnen bij het UWV scholingsvouchers aanvragen om een opleiding te volgen voor een zogenaamd 'kansberoep'. De scholingsvouchers maken onderdeel uit van een pakket aan maatregelen van het ministerie van SZW om arbeidsmarktkansen voor werkzoekenden te vergroten. De regeling loopt tot 1 januari 2018. [Meer informatie over scholingsvouchers](#)

Op de hoogte

Rob van Damme opgestapt als rvb-lid van Humanitas

[Rob van Damme](#) is met ingang van 1 juli uit de raad van bestuur van de Stichting Humanitas gestapt. Rvb-voorzitter Gijsbert van Herk neemt voorlopig zijn portefeuille waar.

Cordaan-directeur versterkt rvc DeSeizoenen

[Ellen Maat](#) is op 1 september '16 toegetreden tot de raad van commissarissen van zorgorganisatie DeSeizoenen. Maat heeft veel ervaring in de zorgsector en is op dit moment directeur Strategie & Innovatie bij Cordaan. Eerder werkte Maat (43) als programmadirecteur voor het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn & Sport. Maat versterkt als vierde persoon het team dat bestaat uit [Andreas Reigersman](#) (voorzitter), [Hans de Goeij](#) en Bob Witsenburg. Naar een vijfde lid van de raad van commissarissen wordt nog gezocht.

Directeur bedrijfsvoering van Horizon opgestapt

[Niels van Tent](#) is per 1 september '16 op basis van persoonlijke afwegingen vertrokken als directeur bedrijfsvoering

bij jeugdzorginstelling Horizon en De Opvoedpoli en iHub die eronder vallen. Van Tent werkte sinds juni 2015 bij de drie organisaties. Daarvoor was hij jarenlang werkzaam in verschillende (leidinggevende) functies bij de gemeente Amsterdam en de Dienst Werk en Inkomen. Hij begon zijn loopbaan als management consultant bij KMPG.

Bestuursvoorzitter Van den Hurk vertrokken bij Marga Klompé

[Thérèse van den Hurk](#) is opgestapt als bestuursvoorzitter van stichting Zorgcombinatie Marga Klompé in Groenlo. Volgens Cees Doppenberg, de voorzitter van de raad van toezicht, is Van den Hurk vrijwillig opgestapt, "omdat ze zich wil richten op andere activiteiten en met nieuwe opdrachten aan de slag wil". Van den Hurk vormde sinds augustus 2015 met [Marcel Duvigneau](#) de raad van bestuur.

Trajectum benoemt nieuwe bestuurder

[Marjolein Bolt](#) treedt op 1 oktober 2016 aan als bestuurder van Trajectum. Bolt volgt John Nijhuis op, die tijdelijk deze functie bekleedde. Bolt is momenteel bestuursvoorzitter van S&L Zorg (Sterrebos en Lambertijnenhof),

een organisatie voor mensen met een verstandelijke beperking in West-Brabant. Daarvoor werkte zij onder meer als algemeen directeur Zorg bij Kentalis en vervulde zij directiefuncties bij Accare en Aveleijn.

Bestuursvoorzitter Meindert Schmidt neemt afscheid van ziekenhuis ZGT

Na 8 jaar als voorzitter van de Raad van Bestuur verbonden te zijn geweest aan ZGT (Ziekenhuisgroep Twente) heeft [Meindert Schmidt](#) aangegeven per 1 januari 2017 met pensioen te gaan. Per die datum neemt Meindert Schmidt tevens afscheid als bestuurslid van WGV Zorg en Welzijn.

Bestuurder Windt stopt bij Roessingh

[Pieter Windt](#) stopt op 1 februari 2017 als bestuurder van Roessingh Concern in Enschede. Windt zegt op zoek te willen naar een nieuwe uitdaging. Hij begon in 2010 bij de organisatie. Roessingh is momenteel druk doende met het zoeken naar een opvolger, die samen met bestuurder [Marc van Gestel](#), leiding gaat geven aan het revalidatieconcern.

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: René Zonneveld
Illustratie: Edo Draaijer Studios
Techniek: El Niño ICT
Tekstschrijvers: René Zonneveld, Saskia van Dongen, Carolien Brouwer, Gerard Nederpelt

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](#)