

"Het belangrijkste bij een aanbesteding is dat je vragen stelt."

Angst is een goede raadgever

Buiten de sector: aanbestedingen

Koersvast laveren

Ontslag goedkoper en eenvoudiger

Impuls geven aan loopbaan ouderen

Moderne dementiezorg

Week van Zorg en Welz...

Arbeidsmarktverkenning zorg en welzijn

Nieuws van de verenigi...

Informatiebeveiliging vereist helikopterview

Bestuurswisselingen

Op de hoog...

Angst is een goede raadgever

Eén van de sprekers tijdens ons symposium over duurzame inzetbaarheid op 24 november was Victor Lamme, neurowetenschapper. Hij gaf aan dat we in hoge mate worden geregeerd door ons onderbewustzijn op basis van een drietal basale principes: we reageren op vormen van waardering; we blijven het liefst bij de groep en we reageren op angstgevoelens. Ons zogenaamde 'rationele brein' zoekt vervolgens de argumenten om reeds in ons onderbewustzijn gemaakte keuzes te rationaliseren.

Als de mens zo in elkaar steekt, maakt dit opnieuw duidelijk dat we veel meer op onze intuïtie moeten afgaan. Protocollen en besluitvormingsdocumenten zijn niet meer dan hulpmiddelen om ons onderbuikgevoel onder woorden te brengen en op gestructureerde wijze te verifiëren of we het bij het juiste eind hebben.

Nederland lijkt doorgeschoten in het rationele denken. We moeten terug naar het gevoel. Dat gevoel zegt ons eerder of het pluis is of niet dan een checklist. De menselijke geest is een supercomputer die snel een inschatting kan maken. We moeten er alleen op leren vertrouwen dat zo'n oordeel geen willekeur is, maar de uitkomst

van een supersnelle verwerking van informatie, analyse daarvan en oordeelsvorming. In dat licht is de nieuw geformuleerde [strategische beleidsvisie](#) van de vereniging niets anders dan een verslag en een communicatiestuk. Het legt nog eens vast wat we vinden. We zoeken daarin de collectiviteit en omdat we zeggen wat we doen en waar we voor staan, weten leden, medewerkers en externe stakeholders waar ze aan toe zijn.

Angst is een goede raadgever. De primaire reactie om ons van angst te verwijderen, veiligheid te zoeken, heeft ook voor het verenigingsbeleid relevantie. De angst om een baan kwijt te raken kan worden verminderd door dit te compenseren met een grotere mate van werkzekerheid. De angst om geconfronteerd te worden met financiële tegenvallers kan worden ondervangen door ervoor te zorgen dat zaken administratief op orde zijn. Door successen te vieren ontstaat enthousiasme en een positieve 'vibe'. We zijn gewend ons op problemen te storten en die op te lossen. Dus wachten we tot zich problemen voordoen. In dat licht is het denken in termen van preventie een enorme uitdaging. We hebben geen problemen, maar zien uitdagingen. Die zien we ook de komende jaren.

"Het gevoel zegt ons eerder of het pluis is of niet dan een checklist"

Buiten de sector: aanbestedingen

Leidt het aanbestedingstraject bij zorg- en welzijnsinstellingen vaak nog tot enige koudwatervrees, in de aannemerswereld is het een gebruikelijk onderdeel van de werkzaamheden. Hans Herweijer is projectleider bij Dura Vermeer - een van de grootste bouwbedrijven van ons land - en programmamanager Technisch Vakmanschap bij de Stichting railAlert. Hij laat zijn licht schijnen op het proces van aanbestedingen en maakt duidelijk wat daarin de belangrijkste elementen zijn.

“Bij een aanbesteding heb je te maken met twee soorten administratieve taken”, steekt Herweijer van wal. “Bij een product (of dienst, red) horen administratieve taken, maar bij de aanbesteding zelf ook. Soms merk je dat die administratieve lasten groter zijn dan het product zelf, bijvoorbeeld door een stapeling van eisen. Dan wordt zo'n project een kindje met een waterhoofd, waarbij je administratielasten de kosten van het daadwerkelijke product overstijgen. In dat geval moet je eerst met de aanbesteder om tafel. Niet berusten, maar vragen stellen, in gesprek gaan.”

Vragen stellen

“Vragen stellen is sowieso het belangrijkste. Neem nooit zomaar iets aan ('dat zullen ze zus en zo wel bedoelen') maar zorg dat je het 100% helder hebt. Daar staat een periode voor en dat moet je je wel goed realiseren. Als je na de sluitingsdatum nog met vragen komt omdat je ineens tegen onduidelijkheden aanloopt, ben je te laat. Bij ons is dat tot 7 dagen voor de deadline. Maar dan moet je natuurlijk niet in één keer een stapel vragen neerleggen, dan lukt het nooit meer daar duidelijkheid over te krijgen. Bij ons duren aanbestedingstrajecten pakweg 3 tot 6 maanden en we zorgen ervoor dat we al die tijd in gesprek blijven.”

“Voor de zorg- en welzijnssector is het vrij nieuw, maar voor de gemeenten natuurlijk niet. Die hebben er ervaring mee en daar zitten mensen die heel goed weten hoe ze een aanbesteding moeten opstellen en hoe zo'n traject verloopt, ook al is het dan op andere terreinen. Maar bedenk dat zij ook niet weten hoe iets het best kan worden ingevuld.”

Dat is nu juist hun vraag aan de aanbieders. Ze hebben een probleem en willen een oplossing. Het gaat er dan niet om dat je vertelt wat je allemaal kunt, of wat je in het verleden hebt gedaan, maar welke slimme oplossing je in gedachten hebt.”

Een goede oplossing

“In onze bedrijfstak is dat bijvoorbeeld vaak een vraag over de omgeving. Dat we een weg aan kunnen leggen, weten onze opdrachtgevers ook wel. Belangrijk voor de aanbestedende partij is dan of je met een goede oplossing voor de omgeving van zo'n weg komt. Dat is dus niet alleen maar feitelijk, of een kwestie van geld, maar ook van creativiteit.”

“Je moet het niet van het toeval laten afhangen.”

Bij Dura Vermeer gaan miljoenen om in tenders, zoals de aanbestedingen in deze bedrijfstak heten. Herweijer: “Soms zitten er wel 25 man aan te werken en moeten er 80 verschillende documenten worden opgeleverd. Er werken tendermanagers aan, plannenschrijvers, juristen, alle disciplines die nodig zijn. We stellen voor iedere aanbesteding een speciaal team samen. Al die verschillende documenten moeten allemaal op elkaar afgestemd zijn. Qua inhoud natuurlijk, maar we zorgen ook voor een uniforme vorm en stijl. Soms zetten we er een tekstschrijver op die ons daarbij helpt, zodat de aanbidding uiteindelijk niet alleen goed in elkaar steekt, maar ook goed gelezen kan worden.”

“Wij hebben binnen ons bedrijf natuurlijk mensen met veel ervaring op het gebied van tenders. Maar tegen een zorg- of welzijnsinstelling die dat niet heeft, zou ik zeggen: laat je begeleiden. Het is belangrijk dat je een tender die in theorie geknipt voor je is, ook wint. Dan moet je het niet van het toeval laten afhangen.”

Vergeet niet te evalueren

Dura Vermeer is al meer dan 160 jaar actief in de aannemerswereld. Daar is een aanbesteding (een ‘tender’) aan de orde van de dag. Binnen het bedrijf is om die reden een schat aan ervaring aanwezig om een aanbestedingstraject optimaal te laten verlopen. Dat is volgens Hans Herweijer niet alleen een kwestie van vaak doen, maar vooral van leren: “Of je nu een aanbesteding wint of niet, het is altijd goed om te evalueren. Je moet zo'n moment echt inbouwen. De druk is dan van de ketel en je kunt vrijuit bespreken wat er wel en niet goed is gegaan, of waar er toch nog onduidelijkheden waren. Je zit per slot van rekening niet als twee kampen tegenover elkaar, maar als partijen die allebei als doel hebben een ideale oplossing te vinden. De bedoeling is dan ook dat beide partijen van een evaluatie leren.”

Start met de masterclass!

Onder het motto 'regeren is beter dan vooruitzien' organiseert WGV Zorg en Welzijn in 2017 een serie trainingen die u als bestuurder en uw teams professioneel en praktisch toerusten voor de aanbestedingen. De gehouden leergang aanbesteden in 2016 heeft duidelijk gemaakt dat een goed begin het halve werk is en daardoor maakt u de kans op gunning groter en de administratieve rompslomp kleiner. Een plezierig vooruitzicht.

WGV Zorg en Welzijn en Intercoaches

Ook in 2017 speelt het team van Intercoaches hierin een rol en de trainingen worden op verschillende manieren 'ingestoken'. Aan u de keus.

1. De masterclass

Op donderdag 26 januari van 14.30 tot 17.00 uur bent u welkom bij de masterclass aanbesteden. Op deze bijeenkomst ontmoet u [Hans Herweijer van Dura Vermeer](#) en Alice Hilbers van Intercoaches. U gaat met de juiste tips naar huis en ontmoet uw collega's tijdens de afsluitende borrel. [Klik hier](#) voor meer informatie / aanmelden.

2. Leergang voor bestuurders

Een leergang die u inzicht geeft in alle 'strategische' wat en hoe's van een aanbesteding. U herkent na deze leergang snel of u al of niet inschrijft en wat de wegingsfactoren zijn. Door die kennis en de vaardigheid om daar praktisch op in te zetten, wordt u zich bewust van de meest effectieve manier van inschrijven. Helder praktisch en strategisch. [Meer informatie / aanmelden](#)

3. Trainingen voor 'kleinere' organisaties

Stel u bent een zorgboerderij of een 'kleinere' instelling voor zorg en welzijn. Dan wilt u weten hoe u gebruik kunt maken van de uitvraag (subsidie of aanbesteding) zónder te veel bureaucratie. Deze trainingenserie ondersteunt u. *Planning: drie dagdelen in februari en maart 2017.*

4. Intern het perfecte team!

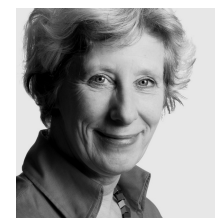
Vrijwel elke gemeente gaat over op voortdurende zorginkoop. Als u dat weet, is het zaak in uw organisatie drie of vier 'spelers' te hebben die elke aanbesteding of tender opvangen en samen goed beantwoorden.

Stel dat team samen! En train ze in een effectief samenspel. *Planning: vier dagdelen in maart en april 2017.*

5. Aan de bal blijven. Scoren in de monitorgesprekken

Nadat u gegund hebt gekregen in 2016 volgt in 2017 een serie monitorgesprekken waarbij u bij de gemeente (meestal drie tot vier keer per jaar) toelicht en verantwoordt hoe u werkt. Belangrijke gesprekken waarin de relatie gecombineerd wordt met (zakelijke) verantwoording. Laat u zich daar overhoren of bent u een waardevolle partner van de gemeente waarbij nieuwe kansen ontstaan?

Binnenkort volgt via de website meer informatie over bovengenoemde trainingen. Voor meer informatie of vragen kunt u contact opnemen met [Janny Joosten](#), strategisch relatiemanager bij WGV Zorg en Welzijn.



Alice Hilbers, Intercoaches

Koersvast laveren

In het maartnummer van ons BestuurdersMagazine hebben we u verteld over de herijking van onze strategische koers. Welke koers moet de vereniging komende jaren volgen? Wat verwachten de leden van de vereniging? Waarop kunnen we van toegevoegde waarde zijn?

Onder leiding van 'De Argumenten-fabriek' hebben leden, bestuur en bureauorganisatie samen een koers uitgezet. "Een koers die past bij deze tijd én die perspectief biedt voor een toekomst waar 'lijderschap' plaats maakt voor leiderschap", aldus Fenna Eefting, voorzitter bestuur WGV Zorg en Welzijn. De koers / het strategisch beleidsplan 2017-2020 en het daaruit voortvloeiende werkplan 2017 zijn op 5 december jl. afgetikt tijdens de Algemene Leden-vergadering.

Bestuur en bureauorganisatie hebben in een aantal bijeenkomsten trends en ontwikkelingen, die van belang zijn voor het beschrijven van de koers van de vereniging, besproken.

Zij hebben daarbij een aantal 'hoofdstromen' onderkend. In aanvulling daarop zijn de belangrijkste interne factoren benoemd die de vereniging maken tot wat zij momenteel is.

Directeur Gerard Nederpelt: "Tegen de achtergrond van deze in- en externe factoren zijn vier dilemma's vastgesteld waarover het bestuur met de leden van gedachten heeft gewisseld. Dilemma's waarbij van de vereniging een nadrukkelijke keuze wordt verwacht en waarover de meningen en opvattingen van de leden uiteen kunnen lopen." Tijdens een viertal regionale bijeenkomsten met de leden zijn de diverse opties besproken en de voor's en tegen's hiervan naast elkaar gezet. De uitkomsten daarvan zijn door het bestuur gewogen en vertaald in een nieuw koersdocument.

De visie van de vereniging voor de komende jaren is uitgewerkt op de [Visiekaart](#). De kaart is gemaakt op basis van denksessies met leden, bureamedewerkers en bestuur.



Visie voor 2016-2020

Gerard: “De belangrijkste constatering is dat een ingrijpende koerswijziging niet noodzakelijk wordt geacht en de vereniging de eerder ingezette koers kan voortzetten, al is wel sprake van een aantal accentverschuivingen. Zo zal, meer nog dan in het verleden het geval is geweest, sprake zijn van een regio-specifieke benadering.

De vereniging zal zich meer dan voorheen richten op projecten en activiteiten die de medewerker of de werkzoekende rechtstreeks benaderen en aanspreken op hun eigen verantwoordelijkheid; of het nu gaat om kennis en vaardigheden, loopbaan en mobiliteit, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid, of ziekteverzuim en gezondheid. Hierop dienen zowel de werkgever als de werknemer hun verantwoordelijkheid te nemen. De vereniging zal betrokkenen met kennis en informatie moeten voeden en zowel beleidsmatig als praktisch moeten ondersteunen. De netwerkfunctie zal daarom moeten worden uitgebreid, terwijl duidelijk is geworden dat alle betrokkenen belang hebben bij goed zicht op feiten en omstandigheden. De vereniging blijft daarom werken aan transparantie van zowel vraag als aanbod en blijft een brugfunctie vervullen tussen onderwijs en werkveld. De eerdere keuze om de taak van de vereniging te beperken tot arbeidsmarkt-gerelateerde vraagstukken wordt door de leden onderschreven en blijft gehandhaafd.”

Meer informatie

[Het strategisch beleidsplan 2017-2020](#) en het [werkplan 2017](#) vindt u op de website wgvzorgenwelzijn.nl (onder Vereniging > Publicaties).

Missie & hoofdtaken

WGV Zorg en Welzijn staat voor voldoende, goed opgeleide medewerkers in zorg en welzijn, nu en in de toekomst. Op de [Visiekaart](#) worden de peilers positie, arbeidsmarkt, hoofdtaken en organisatie belicht.

Hoofdtaken vereniging:

- WGV Zorg en Welzijn informeert en adviseert leden over voor hen relevante arbeidsmarkt-vraagstukken.
- De vereniging agendeert regionale kwesties op de arbeidsmarkt en in het onderwijs bij verantwoordelijke partijen.
- WGV Zorg en Welzijn faciliteert dat leden een regionaal netwerk hebben met de juiste (onderwijs)partijen.
- De vereniging werkt aan concrete projecten om mobiliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen.

Fenna: “Onderwijs, overheid en zorg- en welzijnsorganisaties moeten in nauwe samenwerking de toekomst gaan verkennen. Alleen door echte samenwerking en vertrouwen in elkaar kunnen we de noodzakelijke omslag maken van reageren naar creëren.”



Ontslag goedkoper en eenvoudiger

In de media roept men om het hardst dat de WWZ het ontslag moeilijker en duurder heeft gemaakt. Frans Landstra van Hanze advocaat komt tot een andere conclusie: “De Wet werk en zekerheid heeft het ontslagrecht juist eenvoudiger en goedkoper gemaakt. Met ruim 500 dossiers ervaring onder de nieuwe wet, kan ik geen andere conclusie trekken.”

Verbetertrajecten voorstellen

Een werknemer moet verteld worden wanneer er iets scheelt aan het functioneren. Zeker als het zodanig ernstig is dat een ontslag overwogen wordt. Daarbij moet de medewerker in de gelegenheid gesteld worden om zijn functioneren te verbeteren. Niet zo gek toch? Eigenlijk valt dat gewoon onder goed werkgeverschap. Maar nu staat het ook in de wet. En toch gebeurt het nog maar zelden. Met als gevolg dat de rechter onder het nieuwe recht het ontslag simpelweg afwijst. Het meest gehoorde verwijt is vervolgens dat de drempel voor ontslag te hoog is geworden. Frans: “Mijns inziens is dit een onterecht verwijt. Indien het dossier op orde is dan wijst de praktijk uit dat het juist heel vaak wel tot een ontslag komt.”

Veel meer schikkingen dan voorheen

Belangrijker is echter dat het in de praktijk veel minder vaak tot een ontslagprocedure komt. Veel meer dan voorheen wordt er geschikt. Dat heeft een tweetal hoofdoorzaken.

1. Bij de keuze tussen een verbetertraject of een ontslagregeling, kiezen veel werknemers voor het laatste. Als de werkgever een reëel ontslagaanbod doet dan blijkt dat veel werknemers daarmee akkoord gaan.
2. Met de transitievergoeding is exact uit te rekenen wat een ontslag bij de rechter aan vergoeding oplevert. Indien de werkgever bereid is dit (met wellicht een beetje extra) te betalen, dan tekent een groot deel van de werknemers daarvoor.

Zet in op het preventieve traject

Als het huiswerk goed is gedaan dan komt de rechter ook onder het nieuwe recht tot een einde van het dienstverband. En de vergoeding is vervolgens veel lager dan voorheen. Belangrijker nog is dat hiervan een reflexwerking uitgaat naar de onderhandelingsfase voorafgaand aan een procedure. Er wordt minder geprocedeerd en meer geschikt. Voor werkgevers levert het een grote besparing op als er meer in het voortraject wordt geïnvesteerd. Dus meer aandacht op functioneren, houding & gedrag.

Opleiding Arbeidsrecht in de zorg

In samenwerking met Hanze advocaat organiseert de vereniging in het voorjaar van 2017 een driedaagse opleiding ‘Arbeidsrecht in zorg & welzijn’. In drie dagen wordt u helemaal up-to-date gebracht met betrekking tot alle arbeidsrechtelijke aspecten van instroom, doorstroom en uitstroom. [Klik hier](#) voor meer informatie en aanmelden.

Meer informatie

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

Impuls geven aan loopbaan ouderen

Hoe houd je werknemers 'fit'? Vakbonden en werkgeversorganisaties, waaronder WGV Zorg en Welzijn, spannen zich in voor de begeleiding van oudere, lager opgeleide zorgwerkers. Met het project 'Sterk in je werk, zorg voor jezelf' kunnen zij een impuls geven aan hun loopbaan.

Hoe houd je lager opgeleide, oudere werknemers 'fit' voor de arbeidsmarkt? Die vraag ligt ten grondslag aan het project 'Sterk in je werk, zorg voor jezelf', een initiatief van de vakbond CNV dat recent van start is gegaan. Het antwoord luidt: door ze persoonlijk te begeleiden en ze een beter inzicht te geven in hun positie op de arbeidsmarkt.

Het project biedt de mogelijkheid tot maatwerk, legt Suzanne Kruizinga uit, voorzitter van CNV Zorg en Welzijn. "We willen deze specifieke groep koppelen aan mensen die weten hoe je je kansen op de arbeidsmarkt vergroot", zegt ze. Dat kan bijvoorbeeld door middel van loopbaanbegeleiding, een sollicitatietraining, hulp bij het zoeken van vacatures of het schrijven van een sollicitatiebrief.

Dubbel kwetsbaar

De groep 45-plussers met mbo-2-niveau of lager is in de ogen van de vakbondsbestuurder 'dubbel kwetsbaar'. "Heel veel banen op dat niveau zijn aan het verdwijnen. Dat werk wordt steeds vaker gedaan door vrijwilligers. Het kan natuurlijk niet zo zijn dat een groot aantal mensen hierdoor aan de kant komt te staan. Uitkeringsinstantie UWV doet veel voor mensen die werkloos zijn, maar sluit met zijn programma's niet aan bij de groep."

Met een bijdrage van drie miljoen euro van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport proberen vakbond CNV, RegioPlus en vijftien regionale werkgeversorganisaties, waaronder WGV Zorg en Welzijn, deze werknemers 'van a naar b' te begeleiden, zodat hun kans op (behoud van) werk wordt vergroot, binnen of buiten de zorg. Kruizinga: "Het is niet de bedoeling ze op te stuwen naar een hoger niveau, want in de toekomst hebben we mensen tot mbo-2-niveau hard nodig."

Niet overboord zetten

Kruizinga: "De trend is om mensen te scholen op hbo of hbo+-niveau, maar we zien dat vanaf 2017 de arbeidsmarkt voor de zorg enorm aantrekt. Er is nu een tekort aan hogeropgeleiden, maar over een jaar of vijf is er behoefte aan mensen van allerlei niveaus. We moeten niet nu mensen overboord zetten die we straks hard nodig hebben. Het is ook belangrijk dat we zorgen voor een positief imago van de sector. Het is een mooie sector om in te werken."

Het initiatief om werknemers 'fit' te houden, past in de nieuwe koers van de vakbond, vertelt Kruizinga. "We zijn heel actief met het arbeidsmarktbeleid."

Maar CNV Zorg en Welzijn is nog meer van plan. "We moeten ophouden met het in stand houden van dingen uit de oude wereld", zegt ze. "Een van de zaken die knellen, zijn de cao's. Cao's zijn boeken vol wantrouwen. Je moet juist afspraken maken op basis van vertrouwen." Kruizinga pleit voor 'raamwerkafspraken' over zaken als een basisloon, opleidingsmogelijkheden en de regel- en werkdruk. "En voor de rest moet je de mensen de ruimte laten."

"We moeten zorgen voor een positief imago van de sector. Het is een mooie sector om in te werken."

Inzetten van flexwerkers

Het inzetten van flexwerkers in de zorg vindt ze niet per definitie een slechte ontwikkeling. "De wereld verandert. De zorg kan niet zonder flexwerkers. Er zijn er steeds meer nodig. Flexwerk is niet slecht, maar we moeten daar wel dingen voor regelen, bijvoorbeeld dat een zzp'er hetzelfde verdient als iemand in loondienst. We moeten niet roepen dat de nieuwe wereld slecht is, maar in de nieuwe wereld zoeken naar nieuwe oplossingen."

Afkalvend ledental

Om financiële armslag te hebben als vakbond, moet die bij een afkalkend ledental op zoek naar andere geldstromen, vindt ze. "Er zijn volop mogelijkheden voor het werven van subsidies, zoals bij dit project. Het vergt alleen een andere manier van kijken. De vraag is, zijn de mensen van de vakbond daartoe in staat?"

Via de werkgeversverenigingen hebben zich sinds 11 november al honderden deelnemers aangemeld voor het project 'Sterk in je werk'. Er is geld voor de begeleiding van 5.000 mensen. Kruizinga: "Laat het maar een succes worden. Dan hebben we een goed verhaal om meer geld te vragen, zodat we nog meer kunnen doen."

570 trajecten Oost-Nederland

De adviseurs van ZorgSelect begeleiden lager opgeleide zorgwerkers van 45 jaar en ouder in Oost-Nederland, zodat hun kans op (behoud van) werk wordt vergroot, binnen of buiten de zorg. Inmiddels zijn er ongeveer 30 trajecten gestart, waarvan een deel is afgerond en een deel nog loopt.

Petra Harink is één van de ZorgSelect adviseurs en is tevens projectleider. "Mensen ervaren het als prettig dat dit project speciaal voor hen is. Ze zijn zich bewust van hun kwetsbare positie en zijn blij dat ze niet worden vergeten. Tevens vinden zij het prettig dat het individuele gesprekken zijn en zij dus op maat advies krijgen." Aan het eind van het project (medio 2018) hopen de adviseurs van ZorgSelect zo'n 570 mensen 'van a naar b' te hebben begeleid. Landelijk gaat het om ruim 5.000 medewerkers.





Moderne dementiezorg

Moderne dementiezorg is geënt op de 8 kernelementen zoals de inspectie die hanteert. Want daarin gaat het om de cliënt en zijn welbevinden. De ABC-methodiek werkt volgens deze kernelementen en is het antwoord op 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 voorjaar 2017

De stichting ABC'99 verzorgt de leergang tot trainer. In zes bijeenkomsten worden psychologen opgeleid tot trainer. Op 17 februari 2017 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

Week van Zorg en Welzijn

13 t/m 18 maart 2017 is de nationale Week van Zorg en Welzijn. De vereniging coördineert, faciliteert en promoot dit evenement in Oost-Nederland. Zwemmer Maarten van der Weijden, winnaar van een gouden medaille op de Olympische Spelen van 2008, heeft zich als ambassadeur aan de Week van Zorg en Welzijn verbonden.

Voor 2017 is een nieuwe campagne pay-off ontwikkeld: 'Maak kennis met kunde'. Het scheppen van een realistisch en positief beeld van werken en leren in zorg & welzijn is het overkoepelend doel van de campagne. Het is van groot belang dat we tijdens deze week laten zien wat de sector 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. 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

Ter promotie van de Week van Zorg en Welzijn wordt in heel Nederland 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 719.000 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. Voor meer informatie kunt u een e-mail sturen.

Uw deuren openen?

Hoe meer organisaties deelnemen, hoe groter de impact van de Week van Zorg en Welzijn is. In 2016 deden ruim 70 organisaties in Overijssel, Noord- en Oost-Gelderland mee, met ongeveer 300 locaties. Opent uw zorgorganisatie ook de deuren? Meld u aan via onze website.



Arbeidsmarktverkenning zorg en welzijn

Onlangs heeft WGV Zorg en Welzijn de arbeidsmarktverkenning 2016 uitgebracht. Er zijn 4 rapporten gepubliceerd voor de regio's Achterhoek, Stedendriehoek en Noord-Veluwe, Twente en IJssel-Vecht. Centraal in de rapportage staan de trends en ontwikkelingen in zorg en welzijn.

Meer zorg door vergrijzing

Demografische ontwikkelingen zijn van grote invloed op de arbeidsmarkt in zorg en welzijn. De bevolking in Oost-Nederland groeit de komende 10 jaar met bijna 40.000 personen. De leeftijdsopbouw verandert in deze periode sterk door ontgroening en vergrijzing. Op dit moment bedraagt het aandeel 65-plussers 19%. In 2025 stijgt dit aandeel naar 23% van de totale bevolking. In de regio Achterhoek verloopt de vergrijzing het snelst: het aandeel 65-plussers stijgt van 21 naar 27% tussen 2016 en 2025. Er is dus sprake van vergrijzing van de beroepsbevolking, waardoor de sector zorg en welzijn rekening moet houden met een groter wordende uitstroom van personeel. De vergrijzing wordt versterkt door de toename van de levensverwachting.

Mensen leven langer maar niet altijd in goede gezondheid en hebben vaker te maken met meer dan 1 chronische aandoening.

Meer vraag naar hoger opgeleid personeel

Voor de arbeidsmarkt betekent de vergrijzing dat de vraag naar zorg blijft stijgen en dat de zorgvraag complexer wordt. De vraag naar lager opgeleid zorgpersoneel daalt en de rol van vrijwilligers en mantelzorgers in de zorg en ondersteuning wordt belangrijker. De professionele zorg richt zich meer op complexere zorgvragen en de vraag naar hoger opgeleid personeel neemt toe. Door decentralisaties en verschuivingen in de zorgverlening groeit de zorgvraag in de eerste lijn. De werkgelegenheid in de huisartsenzorg neemt daardoor toe.

Werkgelegenheid zorg in lichte krimp

Door het economisch herstel neemt de werkgelegenheid toe en de werkloosheid af. Het aantal WW-uitkeringen in de eerste helft van 2016 daalde in iedere regio in Oost-Nederland, al was deze daling niet overal even sterk.

De verschillen ontstaan doordat bepaalde sectoren in de ene regio sterker vertegenwoordigd zijn dan andere. Zo profiteerden sectoren in de marktsector (zakelijke dienstverlening, bouw en uitzendbranche) sterker van het economisch herstel. De zorg en industrie profiteerden minder.

In de zorg is het aantal banen het afgelopen jaar verder gedaald, hoewel de daling minder sterk was dan de afgelopen vier jaar. Tot 2018 zal het aantal zorgbanen in de regio nog krimpen, daarna wordt een lichte groei verwacht. Het aantal banen in de kinderopvang, jeugdzorg en welzijn & maatschappelijke dienstverlening zal na 2018 volgens de prognoses niet meer stijgen.

Krimp en groei

Per saldo daalt het aantal banen in de zorg dus nog, tegelijkertijd is er sprake van toenemende vraag naar personeel in bepaalde functies. Momenteel is de arbeidsmarkt krap voor verzorgenden IG en verpleegkundigen. In de periode 2015-2020 zal de vraag toenemen naar hbo-verpleegkundigen (NLQF 6), verzorgenden (NLQF 3), medewerkers maatschappelijke zorg (NLQF 3) en pedagogisch werkers (NLQF 4).

De grootste daling in de werkgelegenheid wordt verwacht in de sociaal agogische beroepen: pedagogisch werker (NLQF 3), sociaal cultureel werker (NLQF 4) en sociaal dienstverlener (NLQF 4).

De vraag naar zorg neemt toe, terwijl de zorg in toenemende mate moet concurreren met andere sectoren om schaarser aanbod van arbeid. Dit vergroot de arbeidskrapte binnen de sector aanzienlijk. Daarom is het van groot belang dat er meer aandacht komt voor (zij)- instroom, doorstroom, uitstroom en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Vacatures

Ondanks de krimp in het aantal banen in de periode 2014-2016 bleven vacatures bestaan. De grootste vraag was er naar verzorgenden IG (NLQF 3), verpleegkundigen (NLQF 4 en 6) en begeleider/groepsleider (NLQF 3 t/m 6).

Het werk van zorgmedewerkers verandert

De zorg van de toekomst vraagt om andere manieren van denken en werken, zowel bij werkgevers als medewerkers. Van medewerkers wordt een meer coachende en ondersteunende rol verwacht, ook in de samenwerking met vrijwilligers.

Andere ontwikkelingen

De toename van mantelzorg betekent voor de medewerker in de zorg een extra belasting, juist omdat op hen relatief vaak een beroep wordt gedaan als mantelzorger of vrijwilliger. In zorg en welzijn is één derde van de werknemers ook mantelzorger; gemiddeld is één op de acht werknemers in Nederland mantelzorger.

De opkomst van e-health draagt ertoe bij dat mensen langer zelfstandig thuis kunnen blijven wonen. De opkomst van domotica bevordert daarbij de zelfredzaamheid. Langdurige zorg krijgt een andere dimensie door de inzet van robots. Technologische ontwikkelingen kunnen leiden tot een grotere zorgvraag, maar kunnen ook leiden tot arbeidsbesparing. In ieder geval neemt de vraag naar medisch-technisch personeel toe en moeten medewerkers kunnen werken met de nieuwe technologie.

Sturen op eigen regie en interprofessionele samenwerking vereisen nieuwe vaardigheden en een grotere verantwoordelijkheid. Dat geldt ook voor het werken in zelforganiserende of zelfsturende teams. Er is toenemende aandacht bij zorgorganisaties voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Punt van aandacht is het ziekteverzuim, dat in 2016 in de sectoren verpleging, verzorging en thuiszorg is gestegen. In de gehandicap-tenzorg en de geestelijke gezondheidszorg daalde het verzuimpercentage. Recent onderzoek laat zien dat de aanpak van langdurig ziekteverzuim in Oost-Nederland een uitdaging blijft. WGV Zorg en Welzijn organiseert op donderdag 16 maart van 09:30 – 12:30 uur de workshop 'Het verhaal achter de verzuimcijfers'. Doelstelling van de workshop is de interpretatie van verzuimcijfers en –trends en de uitwisseling van ervaringen en kennis. [Klik hier](#) voor meer informatie over de workshop en om u aan te melden.

Het aanbod uit onderwijs

Na een piek in de instroom in de opleidingen voor de V&V en sociaal agogische beroepen in 2011, is een periode van grote dynamiek opgetreden.

Terwijl op langere termijn weer meer mensen nodig zijn, is het door bezuinigingen in de sector moeilijk om voldoende stageplaatsen en BBL-plaatsen te vinden.

De belangstelling voor opleidingen in de sector zorg en welzijn blijft nog steeds aanzienlijk. Een punt van aandacht is dat bij de opleiding voor verzorgende (IG) sinds 2016 sprake is van een afname van de instroom van leerlingen, terwijl de vraag naar verzorgende IG op dit moment groot is. Het is belangrijk duidelijkheid te geven over de (on)mogelijkheden en perspectieven in de sector om een keuze te maken voor een opleiding of een baan in zorg en welzijn.

Met een gemiddelde studierendement (behaald diploma) van 63% en sectorrendement (gaat daadwerkelijk met dit diploma in de sector aan de slag) van 65% presteert de regio bovengemiddeld. Landelijk bedraagt het studierendement gemiddeld 55% en het sectorrendement 62%.

Download de 4 verschillende edities van de arbeidsmarktverkenning [hier](#).

Nieuws van de vereniging

Mantel ziektekosten

De vereniging heeft, met ondersteuning van Colijn & Partners, al een aantal jaren mantelcontracten met een aantal ziektekostenverzekeraars (Achmea-Zilveren Kruis, Menzis, Salland verzekeringen en DSW/InTwente). Op basis hiervan kunnen aangesloten medewerkers en vrijwilligers zich tegen aantrekkelijke tarieven verzekeren voor ziektekosten. Instellingen die nog niet deelnemen aan de mantelcontracten maar wel interesse hebben kunnen dit kenbaar maken bij Tjitske van der Velde van Colijn & Partners, telefonisch via 06 27 62 51 21, per mail via t.vandervelde@colijn.info. [Meer informatie](#).

Kennissite Duurzame Inzetbaarheid

WGV Zorg en Welzijn is bezig om in samenwerking met collega werkgeversverenigingen een kennissite Duurzame Inzetbaarheid te ontwikkelen. Werkgevers in zorg en welzijn in Nederland zijn de primaire doelgroep van de website. Zij worden via de site continu voorzien van alle informatie in het brede spectrum van duurzame inzetbaarheid. De kennissite is naar verwachting medio 2017 klaar. [Meer informatie](#).

ESF-regeling duurzame inzetbaarheid

WGV Zorg en Welzijn heeft eind oktober twee ESF aanvragen ingediend. Eén plan focust op het versterken van de duurzame inzetbaarheid van werkenden binnen zorg en welzijn via goed werkgeverschap. Het andere plan kiest de invalshoek van goed werknemerschap. Beide plannen bevatten een onderzoekscomponent en een praktische component. Na goedkeuring van de aanvragen, vindt de formele start op zijn vroegst in januari 2017 plaats. De looptijd bedraagt 1,5 jaar. Met de uitvoering van beide projecten is voor Oost-Nederland een subsidiebedrag van €250.000,- gemoeid. WGV Zorg en Welzijn werkt bij de uitvoering van de plannen nauw samen met Transvorm, een werkgeversorganisatie in de provincie Noord-Brabant. [Meer informatie](#).

Aanvraag DWSRA subsidie ingediend

CNV Zorg en Welzijn en WGV Zorg en Welzijn hebben onlangs een projectplan ingediend bij het Agentschap SZW. Met het plan wordt beoogd de samenwerking in de regio Groot Zwolle te vergroten om zo werkzoekenden meer perspectief op werk te bieden in de sector zorg en welzijn. Het projectplan bestaat uit twee projecten gericht

op samenwerking en regie arbeidsmarkt (SRA) en één project gericht op dienstverlening werkzoekenden (DW). Indien de subsidie wordt toegekend zal het eerste deelproject begin 2017 starten. Met de uitvoering van het project is een subsidiebedrag van €350.000,- gemoeid.

[Meer informatie](#).

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](#).

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. Hoewel de eerste bijeenkomst inmiddels heeft plaatsgevonden, kunt u zich nog aanmelden. De tweede bijeenkomst is op 19 januari. [Meer informatie/aanmelden](#).

Informatiebeveiliging vereist helikopterview

Gegijzelde systemen, een phishing e-mail met desastreuze gevolgen, vertrouwelijke gegevens op plekken waar ze niet horen; de noodzaak voor organisaties om aan de slag te gaan met informatiebeveiliging wordt steeds groter. Dat het bewustzijn groeit, merkt ook Wilfred Hanekamp van Insite Security. “Iedereen is zich steeds meer bewust van de bedreigingen die er zijn. De nadelige gevolgen van gebrekkige beveiliging kunnen niemand meer ontgaan en ook de meldplicht datalekken zorgt voor meer bewustwording op dat terrein.”

Hanekamp is senior manager audit en adviseur bij Insite Security. Een bedrijf dat actief is op het vlak van informatiebeveiliging voor bedrijven, overheden, onderwijsinstellingen en ook uiteenlopende zorg- en welzijnsinstellingen. Uit ervaring weet hij waar het binnen zorg en welzijn vaak spaak loopt. “Het zijn organisaties waar uitvoering voorop staat. Op het terrein van automatisering en informatisering zijn zorg- en welzijnsinstellingen veelal gewend informatiebeveiliging zelf aan te pakken. Maar die handige jongen die de computers aansluit, daar heb je nu niet meer genoeg aan.”

Veiligheid en werkbaarheid

Hij weet als geen ander dat het niet meevalt de balans te vinden tussen veiligheid en werkbaarheid. “In veel organisaties merk je dat er fragmentarisch gewerkt wordt. Iedereen krijgt bijvoorbeeld een iPad om mee te werken. Voor dat onderdeel wordt nagedacht over informatiebeveiliging. Maar daarmee ben je er niet. Voordat je aan technische oplossingen begint, moet je eerst identificeren welke risico's je als organisatie loopt. Als de dijk op de ene plek heel hoog is, maar verderop laag, komt het water toch binnen. Hij moet over de hele linie even hoog en sterk genoeg zijn.”

Organisaties in zorg en welzijn denken vaak dat zij niet het hoogste risico op cybercrime lopen, weet hij. In de branche wordt echter met hooggevoelige informatie gewerkt. Dat is de belangrijkste reden om goed met informatiebeveiliging om te gaan. “Het is een eis dat je passende beveiligingsmaatregelen treft waarbij je rekening houdt en blijft houden met de stand van de techniek en de ontwikkeling daarvan.”

Daarvoor zijn bewuste keuzes nodig. De risico's identificeren en vervolgens een uniforme werkwijze implementeren is het parool, wat Hanekamp betreft. "Het is zaak maatregelen te selecteren op basis van wat nodig is." Alles uitiem dichttimmeren is niet de oplossing. "Mensen moeten ook kunnen blijven werken. Een eindelijk ingewikkeld wachtwoord werkt niet voor een verzorgende die één keer per dag even inlogt. Doe je dat wel, dan zit binnen de kortste keren het geeltje met wachtwoord op het beeldscherm of onder het toetsenbord geplakt."

Open cultuur

Misschien nog wel het belangrijkste in informatiebeveiliging is een open cultuur, vindt Hanekamp. "Wij sturen bijvoorbeeld, als onderdeel van bewustwordingsprogramma's, heel vaak phishing e-mails in opdracht van organisaties. Daarin vertellen we medewerkers dat de afdeling ICT, in het belang van de veiligheid, wil dat de wachtwoorden gereset worden. Of ze even op de bevestigingslink willen drukken om dat te regelen. Bijna iedereen wil helpen en het gros klikt. Maar als er dan niets gebeurt, moet het belletje gaan rinkelen. Een medewerker moet dan zonder drempel kunnen melden dat er misschien iets mis is gegaan."

Ook 'hackt' Insite Security geregeld, in opdracht van een organisatie, systemen, netwerken en websites. "Mensen schrikken enorm als ze zien wat er allemaal mogelijk is."

Natuurlijk spreekt Wilfred Hanekamp een beetje voor zijn bedrijf als hij zegt dat een kennersoog helpt. "De materie is lastig. Ik zou zeggen: Kijk als bestuur en directie met een open blik en met het belang van je cliënten voorop naar je eigen organisatie. Wees niet te bang voor het binnenhalen van externe expertise op dit punt. Het voorkomt informatiebeveiligingsrisico's door niet bewuste keuzes."

"Die handige jongen die de computers aansluit, daar heb je nu niet meer genoeg aan."

"Zo efficiënt mogelijk organiseren"

Bij de Baalderborg Groep, met tachtig locaties in Drenthe en Overijssel, vinden ze informatiebeveiliging belangrijk, maar besteden ze hun aandacht liever aan het leveren van goede zorg. Na een privacyscan van de organisatie blijkt dat op veel punten zaken prima zijn geregeld.

"Toch hebben we onderdelen die beter kunnen", meldt Aimée Roumans, manager van Personeel & Organisatie. "Voorop op het terrein van gedrag en bewustwording van medewerkers kunnen we slagen maken."

De Baalderborg Groep heeft een verkennend gesprek gevoerd met Insite Security en beraadt zich over de aanpak. "We kunnen met meerdere organisaties samenwerken of extern expertise inhuren. In januari besluiten we hoe we het gaan aanvliegen. Voorop staat dat we informatiebeveiliging integraal goed regelen, maar dat we dat wel zo efficiënt mogelijk willen doen."

Bestuurswisselingen

Onlangs hebben Gitta Griffioen (Jarabee), Maarten van Rixtel (Sensire) en Meindert Schmidt (ZGT) afscheid genomen als bestuurslid van WGV Zorg en Welzijn. Ko Portengen (Zorggroep Solis) nam eerder dit jaar afscheid. Hoe kijken zij terug op hun bestuursperiode bij de vereniging?

Meindert: "Tijdens mijn bestuursperiode, grotendeels als voorzitter, is de werkgeversvereniging uitgebreid met de regio's Zwolle en West-Achterhoek. Later werd - mede op initiatief van de vereniging - het landelijk samenwerkingsverband RegioPlus opgericht. Gaandeweg is de aandacht voor arbeidsmarktbeleid in de zorg toegenomen; zowel op landelijk niveau als bij bestuurders in de zorg zelf."

Wat zijn volgens u de uitdagingen van deze periode?

"Helaas dreigt de aandacht voor arbeidsmarktbeleid nu weer te verslappen", aldus Meindert. "De vraag naar arbeidskrachten in de zorg zal snel weer toenemen. Dit, in combinatie met een verkrappende arbeidsmarkt, vereist continue aandacht."

De werkgeversvereniging kan een belangrijke rol spelen bij de voorbereidingen op de situatie op de arbeidsmarkt in de toekomst." Ko: "De afgelopen paar jaar is de zorg- en welzijnssector drastisch veranderd. Krimp, saneringen, bezuinigingen zijn aan de orde van de dag. Dit vraagt om andere en nieuwe antwoorden, instrumenten en initiatieven van het bestuur, het management, de staf en de medewerkers van een zorgorganisatie. Ik ben er van overtuigd dat het zeker in deze gewijzigde omgeving veel verstandiger is om met elkaar de nieuwe antwoorden etc. te vinden dan dit op eigen houtje te doen."

Waar bent u het meest trots op?

Gitta: "Na 9 jaar stap ik terug uit dit inspirerende bestuur waarin samenwerking centraal stond. Het is mooi om te zien hoe in Oost-Nederland de handen in elkaar geslagen worden om arbeidsmarkt vraagstukken, die boven de individuele professional en organisatie uitstijgen, op te pakken, daarover kennis te delen en ontwikkelen, onderwijsinstellingen te bereiken en (landelijke) financieringsbronnen aan te boren. Samen veroorzaak je immers een boeg golf met meer impact."

Wat wilt u de nieuwe bestuursleden meegeven?

Maarten: "De zorgwereld verandert enorm en daardoor ook de wereld van de werkgever in relatie tot haar medewerkers. De verhouding tussen professionals en zorgaanbieders zal fundamenteel anders worden. Ik verwacht van nieuwe collega's dat zij de werkgeversvereniging begeleiden in deze nieuwe wereld."

De vereniging dankt Gitta, Ko, Maarten en Meindert hartelijk voor hun inzet in de afgelopen jaren. Tijdens de Algemene Ledenvergadering op 5 december jl. zijn Ton Ruikes (ZGT), André Endeman (Markenheem) en Guido van der Logt (Livio) als nieuwe bestuursleden benoemd. [Klik voor een overzicht van het bestuur van de vereniging.](#)

Maarten: "Zonder professionele en gepassioneerde medewerkers valt de zorg stil. Samen met de vereniging wilde ik de werkgevers faciliteren hun rol waar te maken. Daar hebben we mooie stappen in gezet."

Op de hoogte

Nieuw lid raad van bestuur voor Aveleijn

[Susanne Bentvelsen](#) is per 1 januari 2017 benoemd tot lid raad van bestuur bij Aveleijn. Zij zal samen met bestuursvoorzitter Willem den Hartog het tweehoofdige bestuur vormen. Op dit moment is Susanne Bentvelsen voorzitter raad van bestuur van Medrie (Medische Regiogroep BV). Daarvoor werkte zij als bestuurder bij Bevolkingsonderzoek Oost.

Jan Eefsting vertrekt bij Zonnehuisgroep IJssel-Vecht

Bestuurder [Jan Eefsting](#) neemt afscheid van de Overijsselse zorginstelling Zonnehuisgroep IJssel-Vecht. Hij vertrekt op 1 mei 2017, maar doet de komende maanden al een stap terug ten gunste van zijn gezondheid. De raad van toezicht heeft per 1 oktober 2016 Joke Mengerink-Hogevonder benoemd tot (waarnemend) bestuurder. Mengerink blijft aan totdat Zonnehuisgroep IJssel-Vecht een bestuurder voor de lange termijn heeft gevonden.

Irma Harmelink wordt nieuwe bestuurder Elver

[Irma Harmelink](#) wordt de opvolger van [Ernst van Drumpt](#) als bestuurder van Elver. Irma Harmelink is nu nog voorzitter raad van

bestuur van Zorgaccent en zal op 15 februari 2017 in dienst treden. Na een korte inwerkperiode gaat Ernst van Drumpt vanaf medio maart 2017 in Suriname het Elver-samenwerkingsproject ondersteunen. Na zijn terugkeer uit Suriname vindt de laatste overdracht plaats. Het afscheid van Ernst van Drumpt is gepland op 22 juni 2017.

Ton Ruikes wordt bestuursvoorzitter ZGT

[Ton Ruikes](#) wordt voorzitter van de raad van bestuur van Ziekenhuisgroep Twente (ZGT). Hij begint per 1 januari. Ruikes volgt [Meindert Schmidt](#) op, die heeft aangekondigd met pensioen te gaan. Ton Ruikes is sinds 1 september 2012 lid van de raad van bestuur. De raad van toezicht gaat op zoek naar een nieuw lid, die samen met Ruikes de raad van bestuur gaat vormen.

Roessingh benoemt nieuwe bestuurder

[Ronald Spanjers](#) gaat op 1 maart 2017 van start als bestuurder bij Roessingh. Samen met [Marc van Gestel](#) vormt hij dan de tweehoofdige raad van bestuur. [Pieter Windt](#) stopt op 1 februari 2017 als bestuurder. Ronald Spanjers bekleedde verschillende management posities in ziekenhuizen, waaronder het Medisch Spectrum Twente, en is momenteel werkzaam als bestuurder van Integraal Kankercentrum Nederland.

Manda Oplaat vertrekt als bestuurder van Sutfene

[Manda Oplaat](#) stapt op als bestuurder van zorgorganisatie Sutfene in Zutphen per februari 2017. De organisatie gaat op korte termijn op zoek naar een opvolger. Oplaat werd in mei 2014 bestuurder van Sutfene. Daarvoor is ze werkzaam geweest in diverse directiefuncties bij ziekenhuizen, in de verpleging- en verzorgingshuissector en de gehandicaptenzorg.

Twee nieuwe toezichthouders bij Ambiq

[Henri Soepenbergh](#) en [Sjoerd van der Zee](#) treden op 1 januari 2017 toe tot de raad van toezicht van Ambiq. Hun voorgangers nemen afscheid vanwege het verstrijken van hun benoemingstermijn.

Pro Senectute benoemt tweede bestuurder

De aanbieder van ouderenzorg en huisvesting Pro Senectute heeft [Rein Souwerbren](#) benoemd als tweede bestuurder naast voorzitter [Bart Magielse](#). Souwerbren is bedrijfskundige en krijgt de portefeuille vastgoed, ICT en financiën.

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 en Christian van der Meij
Illustratie: Edo Draaijer Studios
Techniek: El Niño ICT
Tekstschrijvers: René Zonneveld, Gitta Montanus, Annette Toonen, Marie-Susan van der Munnik, Carolien Brouwer, Gerard Nederpelt.

WGV Zorg en Welzijn

info@wgvzorgenwelzijn.nl
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](#)

