

Onderschat niet de kracht van een goede leidinggevende

Tussen droom en
daad

Buiten de sector: Ex HR-
managers zorg

Landelijke uitrol
Waarschuwingsregister

UIL: eerste alumni aan de
slag

Actuele info dankzij
digitaal dashboard

WKKGZ &
Waarschuwingsregister

Blijvende inzet op positief
en eerlijk imago

'De medewerker van de
toekomst'

Nieuws van de verenigi...

Onderzoek naar duurzame
inzetbaarheid

Op de hoog...

Tussen droom en daad

“Wetten zijn een papieren werkelijkheid en gaan uit van maakbaarheid”

Willem Elsschot formuleerde het mooi: “Tussen droom en daad staan wetten in de weg en praktische bezwaren”. In de verkiezingsprogramma’s stonden dromen geformuleerd. De verkiezingsuitslag leverde niet direct daadkracht op. Regeren is vooruit zien. De huidige regering heeft geen missie en mag dus niet vooruit kijken. Problemen (moeten) worden genegeerd. Het korte termijn voordeel is dat het lijkt of de schatkist zich vult. Er komt geld binnen en er wordt geen nieuw beleid gemaakt, dus er worden geen nieuwe uitgaven gedaan. Nadeel is dat knelpunten niet worden aangepakt, de schade oploopt en reparatie meer geld kost, of soms zelfs onmogelijk is.

Op enig moment zal een nieuw kabinet aantreden. Een kabinet met een missie, dat kansen ziet en problemen zal willen aanpakken. Een kabinet dat wil investeren en waarschijnlijk denkt dat besluitvorming in Den Haag vandaag, vanaf morgen operationeel vertaald zal zijn en vanaf overmorgen resultaten oplevert. Zo is het niet.

Wetten zijn een papieren werkelijkheid en gaan uit van maakbaarheid. Praktische bezwaren zijn deels weg te nemen. De

realiteit laat zien dat de samenleving gebaat is bij een denkraam en handelingskader dat uitgaat van een visie op de langere termijn en instrumentarium dat daarop is aangepast. Werken aan flexibiliteit en wendbaarheid is zowel voor organisaties als voor medewerkers in de sector zorg en welzijn een grote uitdaging. Dat geldt ook voor de overheid. Het is nog maar de vraag of dat politiek herkend wordt.

Er schuilt een groot gevaar in de route die we nu bewandelen. Zodra er een nieuw kabinet is aangetreden en met stoom en kokend water beleid wordt gemaakt en middelen beschikbaar worden gesteld, zal de teleurstelling groot zijn wanneer de praktijk achterblijft. Vanuit stilstand in beweging komen, kost meer tijd (en geld), dan vanuit beweging bij- of afschakelen.

De sector zorg en welzijn staat voor grote uitdagingen. Die kunnen we alleen aan als overheid en samenleving zorg en welzijn niet als kostenpost, maar als maatschappelijke investering zien. Een investering die sociaal-maatschappelijk rendement oplevert. Genoeg gedroomd. Het is tijd voor dadendrang!

Gerard Nederpelt
Directeur WGV Zorg en Welzijn

Buiten de sector: Ex HR-managers zorg

HR-managers Peter Kroeze en Edo Dokter hekelen de 'hype' van zelfsturende teams in de zorg. "Onderschat niet de kracht van een goede leidinggevende."

Het moet maar eens afgelopen zijn met de afbraak van het management in de zorg. Zelfsturende teams zijn geen goed idee; je hebt ook leidinggevendenden nodig, vinden Edo Dokter (links op foto) en Peter Kroeze, twee bevriende HR-managers die zowel in de zorgsector als in het bedrijfsleven werkten.

Kroeze, HR-manager bij bandenfabrikant Apollo Vredestein in Enschede, en Dokter, manager operations bij afvalinzamelaar ACV in Ede, waren in dienst bij respectievelijk TriviumMeulenbeltZorg (TMZ) en ZorgAccent.

"Uitstekende leidinggevendenden worden na dertig jaar van de ene op de andere dag weggesneden uit de organisatie", zegt Kroeze. "De middenlaag verdwijnt; enkele managers worden coach. Je laat teams aan hun lot over. Er wordt van medewerkers van niveau 2 en 3 verwacht dat ze elkaar aanspreken op van alles: ziekteverzuim, functioneren, omgang met cliënten, financiën. Dan vraag

je wel heel veel van mensen. Ik heb daar moeite mee."

"Het is een van de redenen waarom ik niet meer in de zorg werk", zegt Dokter. "Ik had genoeg van het bashen van management en staf, vooral gevoed door de maatschappelijke discussie over hoe het geld in de zorg wordt besteed." Kroeze beaamt: "Als je tegenwoordig zegt dat je manager bent in de zorg, moet je je daar echt voor verantwoorden."

Dokter: "Autonomie in de zorg is belangrijk, maar onderschat niet de kracht van een goede leidinggevende. Ook bij zelfsturende teams ontstaat leiderschap, informeel leiderschap - degene met de meeste dominantie zet dan de toon."

Kroeze: "Administratie, financiën en registratie van ziekteverzuim, het leidt mensen af van waar het om draait: vakmanschap, goede zorg en goede omgang met bewoners en hun familieleden.

"Stop met bashen managers"

Ik ken voorbeelden genoeg van organisaties waar het nu piept en kraakt.”

Wat zijn volgens jullie de grootste verschillen tussen bedrijfsleven en zorg?

Er zijn meer overeenkomsten dan verschillen, vanuit het perspectief van HR-professionals, stellen ze. “Het gaat altijd over de organisatie en de mensen die er werken. Alleen de core business is anders; in het bedrijfsleven zijn dat bijvoorbeeld autobanden, in de zorgsector gaat het om mensen.”

In de zorgsector wordt vaak gewerkt volgens ‘het Rijnlandse model’ (een economisch systeem), vertellen de twee. Het Rijnlandse model staat voor een overlegcultuur, het betrekken van stakeholders. In het ‘Angelsaksische model’, vooral gehanteerd door bedrijven in de VS en Groot-Brittannië, gaat het vooral om winst.

Kroeze: “Maar ook met het Rijnlandse model kun je een uitstekend renderende organisatie neerzetten; prima voor cliënten en medewerkers en financieel op orde. Ik vind dat wij dat bij TMZ heel succesvol hebben gedaan, met hulp van ‘goeroe’ professor Gert van Dijk.”

Dokter constateert: “Zorgorganisaties zijn vaak warme organisaties met veel solidariteit, loyaliteit en empathie. Dat zit in hun DNA.

Toen ik in de zorg werkte, zat ik bij vergaderingen met de OR, over reorganisaties en fusies. Daar werd een genuanceerd verhaal gewaardeerd. Bij Twente Milieu hoefde ik niet aan te komen met een beschouwing waarin beide kanten werden belicht. Daar hadden ze het liever niet grijs, maar wit of zwart.”

De twee vinden dat de zorg in vergelijking met het bedrijfsleven voorop loopt met flexibiliteit in arbeidstijden. Verder is het volgens hen zeker niet zo dat de zorg (op mbo+-niveau) slechter betaalt dan het bedrijfsleven - beter zelfs in veel vergelijkbare functies.

Hebben jullie tips voor jullie zorgcollega’s?

Kroeze: “Ik zou zeggen, luister naar de professionals. Die denken ook goed na, die hebben allang de oplossing. Neem geen top-down-beslissingen.”

Dokter: “Zorg dat ondersteunend en zorgpersoneel elkaar beter verstaan. Je hebt processen die misschien niet door iedereen goed worden gesnapt, maar die wel nodig zijn. Als je meer verbinding maakt, komt dat het begrip ten goede.” Kroeze: “Bestuurders van TMZ gaan regelmatig een dag mee met het personeel; ze doorleven dan de problemen.”

Peter Kroeze

Is: HR-manager bij bandenfabrikant Apollo Vredestein;

Wordt: per 1 juli lid directie vervoersmaatschappij Syntus Nederland (met HR in portefeuille);

Was: tien jaar HR-manager bij Trivium en na de fusie bij TriviumMeulenbeltZorg, werkte als HR-manager bij Vredestein, Boekelo Foliën, Pilkington (glas) en Solvay Chemie (chemische industrie).

Edo Dokter

Is: manager operations ACV Groep (afvalinzamelaar gemeenten Renkum, Ede, Veenendaal, Wageningen);

Was: manager staf en manager P&O bij Twente Milieu, HR-manager ZorgAccent (begon als leidinggevende P&O bij Thuiszorg Noord-West Twente dat fuseerde met Thuiszorg Midden-Overijssel en ZorgAccent), adviseur bij Van Krimpen Consult, regiomanager Catalpa (kinderopvang), sectormanager arbeidsbureau Almelo en consultant arbeidsbureau Enschede.

Landelijke uitrol Waarschuwingsregister

Landelijk zoveel mogelijk organisaties laten aansluiten bij het Waarschuwingsregister: dat is het hoofddoel van Safia El Habhoubi, beleidsadviseur Waarschuwingsregister van RegioPlus. “Dan werkt het. Dan kan een werknemer die binnen de ene organisatie over de schreef is gegaan niet zomaar bij een andere aan de slag.”

Het Waarschuwingsregister meldt wanneer een medewerker van een aangesloten zorgorganisatie zich heeft misdragen. Een dergelijke 'zwarte lijst' is al jaren een succes in de detailhandel. “Daar hebben ze veel te maken met fraude en diefstal. Door het Waarschuwingsregister kan kwaadwillend personeel na een ontslag niet simpelweg bij een andere werkgever hetzelfde gaan doen.”

De eerste ervaringen binnen de langdurige zorg zijn opgedaan in de regio Haaglanden. Vaak gaat het om kleine criminaliteit die niet tot een veroordeling komt en daardoor onder de radar blijft. “Terwijl de gevolgen voor cliënten vaak dramatisch zijn”, weet Safia. “Werkgevers zijn blij als zo iemand vertrekt.

Zij zijn van het probleem af. Het is een onderwerp waar niet graag over gepraat wordt en werkgevers hangen dergelijke ervaringen niet aan de grote klok. Doe je niets, dan kan het zomaar zijn dat de volgende organisatie deze werknemer aanneemt. Het Waarschuwingsregister voorziet collega-organisaties gemakkelijk van relevante informatie en je neemt als organisatie je maatschappelijke verantwoording met betrekking tot veilige zorgrelaties.”

Beschermen

Dat is ook de reden dat zorgorganisatie Cardia, actief in Den Haag en Rijswijk, aanhaakte bij het Waarschuwingsregister. “Vooral hier, in het stedelijk gebied, merk je dat medewerkers, die wegens wangedrag een organisatie moeten verlaten, bij de volgende zo weer aan de slag gaan”, heeft bestuurder Henriëtte Bertels gemerkt. “Natuurlijk, het gebeurt niet heel vaak, het is geen schering en inslag. Maar je wilt als organisatie alles doen om je cliënten te beschermen. Daarom doen we mee, dat vinden we belangrijk.”

Wat haar betreft gaat er ook een preventieve werking van uit. "Door te laten zien dat je bent aangesloten bij het Waarschuwingsregister weten mensen dat iedereen die de normen en waarden van Cardia deelt hier welkom is. Ondertussen blijft het natuurlijk wel belangrijk dat zoveel mogelijk organisaties meedoen, dan werkt het." En dat is een kwestie van lange adem, weet Safia. "In de regio Haaglanden wordt er nu volop mee gewerkt en de resultaten zijn positief. Daar is wel duidelijk geworden dat het inderdaad omvang moet hebben om succesvol te zijn. Met het landelijk uitrollen van het register willen we dat bereiken."

Officiële aftrap

De landelijke campagne 'Een veilige zorgrelatie, daar moet iedere cliënt op kunnen vertrouwen' wordt in september officieel afgetrapt. Met deze campagne, bestuurstafels, themaworkshops en het bewust maken van bestuurders, P&O-medewerkers en zorgprofessionals moet de olievlek zich uitbreiden. Binnen de detailhandel is de ervaring dat organisaties niet vanzelf aanhaken. Dat neemt z'n tijd. "Als een aantal schapen over de dam is, volgen er meer. En dan voelen andere organisaties de noodzaak steeds nadrukkelijker."

In de regio Haaglanden begin je bijvoorbeeld nu te merken dat organisaties elkaar aanspreken. Ze hebben er last van als zij wel meedoen en andere organisaties niet."

Aan haar is de taak om het vliegwiel aan het draaien te krijgen. "Ik zou willen zeggen: verdiep je er in. De belangen in onze branche zijn vele malen groter dan in de detailhandel. Daar heeft de ondernemer er wat aan. In ons werkveld profiteren onze cliënten van zo'n register. Dat zou iedereen belangrijk moeten vinden." Henriëtte Bertels vult aan: "Je kunt niets doen of je kunt alles doen wat mogelijk is om je cliënten tegen misdragingen te beschermen. Wij kiezen voor het laatste."

Het Waarschuwingsregister is beschikbaar voor alle zorg- en/of welzijnsorganisaties in Nederland uit de volgende drie branches: VVT, GGZ en GHZ.

"Je kunt niets doen of je kunt alles doen om cliënten tegen misdragingen te beschermen"

Praat mee op 11/7!

Laat u informeren en praat mee over bewustwording, preventie en interventie bij grensoverschrijdend gedrag van medewerkers. Op 11/7/17 organiseert WGV Zorg en Welzijn, in samenwerking met RegioPlus en Hoffmann Bedrijfsrecherche, de meeting 'Bouwen aan veilige zorgrelaties'. U krijgt korte presentaties over belangrijke elementen van veilige zorgrelaties en dilemma's worden met elkaar besproken. Verder krijgt u informatie over bewijs verzamelen en aangifte doen. Aan het eind wordt u geïnformeerd over het Waarschu- wingsregister. De meeting is bedoeld voor bestuurders en hoofden HRM/P&O van zorg- en welzijns- instellingen.

[Meer informatie/aanmelden](#)

Vragen? Neem contact op met Maria Perini, projectleider Waarschu- wingsregister bij WGV Zorg en Welzijn: 088 255 66 50 / m.perini@wgvozorgenwelzijn.nl

Lees ook het artikel '[WKKGZ & Waarschu- wingsregister](#)'

UIL: eerste alumni aan de slag

Voor iedere organisatie is innoveren noodzakelijk om in een veranderende wereld optimale kwaliteit te leveren. Maar innoveren betekent investeren en in de praktijk blijkt dat grote en kleine innovatievraagstukken vaak ondersneeuwen in de hectiek van alledag. In zo'n geval kan een organisatie geholpen worden door het Universitair Innovatie Lab (UIL).

Nadat Julia van Elten bij Pro Juventus ervaring had opgedaan met een 'Lab' waarin universitair afgestudeerden met innovatievragen aan de slag gingen, heeft zij dit bij WGV Zorg en Welzijn een aangepast vervolg gegeven. Inmiddels hebben twee aangesloten organisaties aangegeven met alumni te willen starten en heeft de vereniging ook een eigen 'lab'. Bij Proscop in Beekbergen zijn in juni twee afgestudeerden aan de slag gegaan met innovatievragen die bij de organisatie (te lang) op de plank lagen.

"Als het druk is, dreigen innovatievragen van het bordje te glippen"

Proscop

Proscop is een zo genaamde ROS (Regionale Ondersteunings Structuur) en adviseert en verbindt partijen binnen en met de eerste lijn voor het realiseren van betaalbare zorg in de buurt. Zorgaanbieders in de eerste lijn worden geadviseerd en ondersteund bij het initiëren van samenwerking, het verbinden van partijen binnen en met de eerste lijn en het organiseren en borgen van die samenwerking. Proscop is het resultaat van een fusie tussen Progez en Caransscop. Die fusie is juridisch tot stand gekomen op 1 juli 2016, maar beide organisaties werkten tot 15 juni 2017 nog onder hun eigen naam.

Janet Huizer (rechts op foto) is manager Innovatie en Bedrijfsvoering bij Proscop: "Julia deed begin dit jaar een 'rondje langs de velden' en zo kwamen we in contact met 'UIL'. Dat idee sloeg aan en we hebben gekeken hoe dat in onze organisatie past. We hebben er een businessplan voor gemaakt, dit binnen de teams neergelegd en daar kwamen al snel de vragen boven tafel."

Innovatievragen

Janet: "We willen een innovatieve organisatie zijn, maar er liggen al heel veel andere zaken op ons bord. Hoe doe je dat dan op een goede manier? In een stabiele situatie kun je daar als het goed is wel tijd voor vrijmaken. Maar klanten krijgen natuurlijk altijd voorrang en als het druk is, dreigen juist die innovatievragen een beetje van het bordje te glijpen, terwijl we innovatie toch echt heel belangrijk vinden."

"Ik hoor vaker dat organisaties graag aandacht aan innovatie willen besteden", aldus Julia, "maar.... dan volgt er vaak een reden waarom het net nu even slecht uitkomt. Bij Proscop hebben ze het omgedraaid. Daar redeneerden ze: het is nu een drukke periode, dus is het juist een reden om het wel te doen."

Maatwerk

De alumni die in het kader van UIL aan de slag gaan, worden inmiddels al 'UILen' of 'UILtjes' genoemd.

"Iedere organisatie kan het op zijn eigen manier invullen, als maar duidelijk is dat het géén regulier werk is en geen werkervaringsplek"

De twee UILtjes die bij Proscop aan de slag zijn, zijn in eerste instantie door WGV Zorg en Welzijn voorgedragen. Janet: "Ik heb vervolgens gekeken wat voor type mens ze zijn, wat hun sterktes zijn en waardoor ze uitgedaagd worden. Ze hebben nu een heel leuk pakket vragen gekregen die niet alleen bij hen passen, maar misschien ook wel een beetje buiten hun comfortzone liggen. Want het is natuurlijk wel de bedoeling dat zij zelf ook groeien, er iets van leren. En dat is maatwerk."

Julia: "Iedere organisatie kan het op zijn eigen manier invullen, als maar duidelijk is dat het géén regulier werk is en geen werkervaringsplek. Het is echt bedoeld voor de ontwikkeling van alumni, het opdoen van ervaring en het opbouwen van een netwerk. Als organisatie krijg je daar iemand voor terug met een academische aanpak die op een vrije en creatieve manier aan de slag gaat. We hadden zelfs al iemand die zei: 'ik wil er wel vier die zonder opdracht een week lang in mijn organisatie rondkijken en me daarna confronteren met hun bevindingen.' Nou, zoiets zou heel goed passen binnen de doelstelling van UIL."

Werk in uitvoering

Inmiddels heeft WGV Zorg en Welzijn zelf een 'pool' van acht UILen. Twee daarvan zijn inmiddels bij Proscop aan de slag, twee anderen (een psychologe en een historica) nemen momenteel ZorgSelect onder de loep. Op de maandagen ontmoeten alle UILen elkaar bij de werkgeversvereniging om onderling ervaringen uit te wisselen en te sparren. Leden van de vereniging die een vraag, opdracht of project hebben, kunnen een beroep op het Lab doen of kunnen zelf een of meer UILtjes in huis halen.

Meer informatie

wgvzorgenvelzijn.nl/uil

Of neem contact op met

Julia van Elten: j.vanelten@gmail.com of 06 20301383





Actuele info dankzij digitaal dashboard

Het digitaal dashboard is een online platform dat inzicht moet gaan bieden in actuele, regionale arbeidsmarkt cijfers en -trends van de sector zorg en welzijn. WGV Zorg en Welzijn werkt sinds begin dit jaar samen met collega werkgeversverenigingen Transvorm en Care2Care aan de ontwikkeling van zo'n digitaal dashboard. Onderzoeksbureau Etil uit Maastricht ondersteunt daarbij.

Hans Hokke is naast zijn duo-functie als strategisch relatiemanager en manager interne bedrijfsvoering bij WGV Zorg en Welzijn betrokken bij dit project. Hans: "De vereniging wil haar rol als kennis-knooppunt verder professionaliseren. Een van de manieren om daar meer vorm aan te geven is, door ervoor te zorgen dat een constante stroom van actuele en betrouwbare gegevens beschikbaar is om adequate analyses te kunnen maken van de arbeidsmarkt. Werkgevers kunnen als gebruiker van het dashboard snel en makkelijk allerlei regionale arbeidsmarkt-informatie vinden, bijvoorbeeld over instroom in het onderwijs, ziekteverzuim en de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de verschillende werkvelden."

Actuele informatie

In Nederland loopt in opdracht van onder andere het ministerie van VWS, het Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. Het doel van het onderzoeksprogramma is partijen in de sector zorg en welzijn te voorzien van eenduidige en betrouwbare informatie over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij echter vooral om landelijke ontwikkelingen. De regionale diversiteit komt daarin onvoldoende naar voren. Daar komt bij dat cijfers veelal pas met veel vertraging beschikbaar komen en monitoring dan het karakter krijgt van geschiedschrijving.

Hans: "Hoewel we in onze regioportretten de mogelijkheid hebben meer actuele ontwikkelingen mee te nemen, is het belangrijkste manco van de portretten dat de actualiteit van gepresenteerde ontwikkelingen te wensen overlaat, hetgeen de bruikbaarheid niet ten goede komt. Landelijke cijfers zijn vaak minstens 2 jaar oud. De ontwikkelingen gaan steeds sneller. Dat betekent dat we meer actuele informatie moeten krijgen en beter vooruit moeten leren te kijken."

Uitrol dashboard

Met de ontwikkeling van het digitaal dashboard verwacht WGV Zorg en Welzijn een flinke verbetering te kunnen maken. Door gebruik te maken van de nieuwste technieken op het gebied van online dashboards, worden cijfers - waaronder die uit de landelijke databases - en kwalitatieve informatie uit de regio met elkaar in verband gebracht en periodiek ververst. Een eerste versie van het digitale dashboard komt binnenkort beschikbaar. Waar mogelijk wordt informatie op het niveau van de arbeidsmarkt-regio ontsloten, waarbij ook de mogelijkheid wordt geboden tot onderlinge benchmarking tussen regio's. Hoe meer bronnen kunnen worden gebruikt, hoe beter het is. Daarmee is voor werkgevers relevante informatie straks op één dashboard beschikbaar. We denken niet alleen aan gegevens over de sector zelf, maar bijvoorbeeld ook over kengetallen van gemeenten en relevante cijfers van het UWV. Via korte artikelen (short- en longreads) worden de opvallende zaken uit die cijfers naar voren gehaald en tekstueel toegelicht. Het gaat namelijk niet alleen om getallen, maar om de duiding ervan.

Hans: "Aan elk arbeidsmarktonderzoek ligt een gedegen kwantitatieve basis ten grondslag. Een dergelijke kwantitatieve basis draagt samen met de kwalitatieve data-verzameling bij aan een gestructureerde verzameling, verwerking en presentatie van gegevens en daarmee aan het verkrijgen van een nauwkeurig en helder beeld van (de ontwikkelingen in) de regionale arbeidsmarkt. De vertaalslag van data naar informatie is echter net zo belangrijk. Door gebruik te maken van integrale analyses worden de resultaten uit de kwantitatieve en kwalitatieve dataverzameling met elkaar in verband gebracht, zodat relevante regionale arbeidsmarkt-trends naar voren komen en gemonitord kunnen worden.

Het uiteindelijke doel van elk arbeidsmarkt-onderzoek is om beleidsmakers van gerichte informatie te voorzien. Zodoende kunnen zij de juiste acties ondernemen om bijvoorbeeld de regionale mismatch te verminderen."

"Gedegen kwantitatieve data vormen slechts het fundament voor beoogde arbeidsmarktanalyses"

Etil

Etil research groep onderzoekt en adviseert vanuit drie business units: arbeidsmarkt & onderwijs, ruimtelijke economie & vastgoed en research & marketing. Jeroen Meuwissen, senior adviseur Etil arbeidsmarkt & onderwijs: "De afgelopen maanden hebben we met veel plezier het digitaal dashboard ontwikkeld, dat actueel en online inzicht biedt in de arbeidsmarktontwikkelingen in zorg en welzijn. De volgende stap is om samen met WGV Zorg en Welzijn en andere partijen de informatie op het dashboard verder uit te breiden en zo nog beter in te spelen op vragen van werkgevers en andere stakeholders in de sector. We hopen van harte dat stakeholders in de regio hierover willen meedenken."

Meer informatie

Neem voor meer informatie of vragen contact op met Hans Hokke: 088 255 66 50 / h.hokke@wgvzorgenwelzijn.nl.

WKKGZ & Waarschuwingsregister

"Zorgen voor een veilige zorgverlening. Zowel de Wet Kwaliteit, Klachten & Geschillen (WKKGZ) als het Waarschuwingsregister helpen daarbij. Maar u moet ook zelf aan het werk." Aan het woord is Frans Landstra, eigenaar van Hanze advocaat. "Het draait om een breder bewustzijn bij zorgorganisaties."

Waarschuwingsregister, doet u al mee?

Al deelnemer aan het Waarschuwingsregister Zorg & Welzijn? Het initiatief van RegioPlus draagt bij aan meer veiligheid in de zorg. Centrale gedachte is dat personen voor 2 of 4 jaar in het register geplaatst worden, zodat nieuwe werkgevers gewaarschuwd zijn. Plaatsing kan alleen na aangifte én als er voldoende bewijs is. Het moet dus gaan om een verdenking van een strafrechtelijk delict.

WKKGZ, melden van incidenten

In de WKKGZ is een meldplicht opgenomen. Ook bij ernstig verwijtbaar disfunctioneren. De definitie daarvan is heel ruim en de Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ) adviseert om bij twijfel altijd melding te doen. De financiële sanctie bij niet-melding is fors (€ 16.000).

WKKGZ en Waarschuwingsregister, zoek de verschillen

De lat om te melden bij het WKKGZ ligt veel lager dan de mogelijkheid om een persoon op te nemen in het Waarschuwingsregister. Daar staat tegenover dat de Inspectie onderzoek doet naar aanleiding van de melding en dat er pas een sanctie plaatsvindt bij voldoende bewijs. In het Waarschuwingsregister staan personen, waarvan het verwijt niet onduidelijk zinnig hard gemaakt is. Daar is de 'sanctie' dus veel sneller een feit. Bovendien is de kring van personen veel ruimer dan bij het WKKGZ.

Vaststellingsovereenkomst sluiten, ook een kwestie van MVO

De vaststellingsovereenkomst is nog steeds de beste manier om tot een gedwongen beëindiging van het dienstverband te komen. Maar gebruik de 'model' vaststellingsovereenkomst niet in alle gevallen. Zeker niet bij ernstig disfunctioneren, (seksueel) grensoverschrijdend gedrag of bij incidenten. In die gevallen moet een zorgorganisatie zich afvragen of de arbeidsrechtelijke oplossing, voldoende recht doet aan de maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Ligt een uitspraak van de rechter in die gevallen niet meer in de rede? En let op, maak in ieder geval altijd het voorbehoud dat u in voorkomende gevallen melding doet bij IGZ, politie en/of Waarschuwingsregister.

Meer informatie

Neem voor juridische vragen rondom het Waarschuwingsregister, WKKGZ of vaststellingsovereenkomsten contact op met Hanze advocaat. Hanze advocaat is gespecialiseerd in arbeidsrecht in de zorg. WGV Zorg en Welzijn heeft een [samenwerkingsovereenkomst](#) met Hanze advocaat met een gratis juridische helpdesk en korting op het uurtarief.

[Lees ook het artikel 'Start landelijke uitrol Waarschuwingsregister'](#)



Blijvende inzet op positief en eerlijk imago

De sector zorg en welzijn staat voor grote opgaven en uitdagingen. Een optimaal werkende arbeidsmarkt, met goed opgeleide en toegeruste medewerkers, is cruciaal om die aan te gaan. In korte tijd is een situatie ontstaan van personeelstekorten in de zorg. Een integrale aanpak is gewenst.

Het programma Koersen op Kansen van de 14 regionale werkgeversorganisaties aangesloten bij RegioPlus, biedt die integrale en gestructureerde aanpak. De constatering is wel dat extra inspanning en nodig zijn. Zeker ten aanzien van imagobevordering om de sector als aantrekkelijk en uitdagend te positioneren.

In het Kamerdebat van 29 maart jl. over 'personeelstekorten in de zorg' hebben diverse partijen aangemerkt dat het imago van de sector beter moet en kan. Staatssecretaris Van Rijn heeft de Kamer aangegeven dat het ministerie van VWS werkt aan een arbeidsmarkt-campagne gericht op het imago over werken in z&w. Jelle Boonstra, directeur RegioPlus: "Vanuit RegioPlus onderschrijven we dit belang. We merken dat de sector te leiden heeft (gehad) onder de bezuinigingen en ook

last heeft van de eenzijdige belichting van de media op zogenaamde misstanden in de sector. Wat goed gaat, en gelukkig is dat heel veel in zorg en welzijn, is geen nieuws." Gerard Nederpelt, directeur WGV Zorg en Welzijn beaamt dit. "De beeldvorming over de sector wordt sterk bepaald door de berichtgeving in de media. Een minstens zo belangrijke factor is de directe betrokkenheid. Met ruim 1,2 miljoen werknemers, één op de zes werkenden, en miljoenen burgers die een beroep doen op de sector, dringt het wel en wee van de sector door tot in elke huiskamer. Eigen ervaringen en de ervaringen van mensen uit de directe omgeving zijn daarmee van grote invloed op de beeldvorming."

Landelijke imagocampagne

In 2016 heeft WGV Zorg en Welzijn, samen met een aantal andere regionale werkgeversorganisaties het initiatief genomen om voor het voortgezet onderwijs (vmbo, havo en vwo) lesmateriaal te ontwikkelen ten behoeve van Loopbaan Oriëntatie en Begeleidingsactiviteiten (LOB). Dit lesmateriaal komt deze zomer beschikbaar en is dus bruikbaar voor schooljaar 2017-2018.

Aansluitend hierop, ingegeven door de huidige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, hebben de regionale werkgeversorganisaties een plan van aanpak gemaakt voor het ontwikkelen van een landelijke imagocampagne. De beoogde campagne sluit aan op het reeds in ontwikkeling zijnde lesmateriaal voor het voortgezet onderwijs. Het thema van de zorg en welzijn brede campagne (en van het lesmateriaal) is 'Het mooiste dat je kunt geven is jezelf'. Daarnaast wordt met de campagne aangesloten bij reeds bestaande imago-activiteiten zoals de Week van Zorg en Welzijn. Jelle: "Het idee is dat deze campagne een landelijk karakter met een regionale kleur krijgt en een opstap vormt voor een landelijke imagocampagne, gedragen door het ministerie van VWS, waarbij tevens samengewerkt zal worden met de brancheorganisaties."

Aan JOU hebben we wat!

Bij de uitwerking van het lesmateriaal (waarvan in de voorbestelling al 674 lespakketten voor vmbo en 304 pakketten voor havo/vwo besteld zijn) wordt samen- gewerkt met de bureaus EDG (lespakketten) en STEAM (imagocampagne). Deze partijen werken in de praktijk nauw samen, waarbij ook een organisatie betrokken is die zich heeft gespecialiseerd in jongerencommuni- catie (Nowsty). Het lesmateriaal heeft als doel

catie (Nowsty). Het lesmateriaal heeft als doel om jongeren op een eigentijdse en interactie- ve manier een beeld te geven van de sector, hen kennis te laten maken met de dynamiek en vooral te laten zien hoe zij de toekomst kunnen veranderen.

Gerard: "Als vereniging proberen wij het imago van de sector te versterken door gebruik te maken van een breed instrumen- tarium op het gebied van beeldvorming en imago. Zo organiseren en coördineren wij jaarlijks de Week van Zorg en Welzijn in Oost-Nederland. Ook dragen we actief positief nieuws over de sector uit en organiseren we jaarlijks netwerkbijeenkomsten voor communicatie- en marketingfunctionarissen (PR-netwerk). Daarnaast onderhouden we een poule van gastdocenten die gastlessen verzorgen binnen het voortgezet onderwijs met als doel leerlingen kennis te laten maken met de veelzijdigheid van de sector en hen zo te helpen bij de beroepsoriëntatie."

"Werkgevers ervaren steeds meer de positieve invloed van regionale samenwerking voor de verbetering van het imago van zorg en welzijn", aldus Gerard. Daarbij is het volgens hen en ons belangrijk (toekomstige) cliënten, patiënten en jongeren te blijven informeren over zorg en welzijn en om met elkaar te blijven werken aan een positief en eerlijk imago van de sector."

Week van Zorg en Welzijn

De nationale Week van Zorg en Welzijn wordt georganiseerd door de 14 regionale werkgeversorganisaties in zorg en welzijn die samenwerken in Stichting RegioPlus. De Week van Zorg en Welzijn heeft als doel om het imago van de sector zorg en welzijn te verbeteren en jongeren te motiveren om te kiezen voor een baan en/of opleiding in deze sector. WGV Zorg en Welzijn coördineert en promoot de Week van Zorg en Welzijn in Overijssel, Noord- en Oost- Gelderland. In 2017 deden bijna 80 zorg- en welzijnsorganisaties in onze regio mee, met meer dan 250 locaties. Het is dé gelegenheid om te laten zien wat we doen en waar we trots op zijn als sector. In 2018 vindt de zesde Nationale Week van Zorg en Welzijn plaats van 12 t/m 17 maart.



Daarom moeten we overstappen van de trein naar de terreinauto. Nu moet je zelf je route zoeken en dan weet je soms niet waar een pad eindigt of wat er op je weg komt. Het is ontdekken door te doen. Dat staat niet in een boekje.” Iemand die daar alles van weet, is John van Giels, naast organisatieadviseur en docent aan Nyenrode Business University, vooral bergbeklimmer. Hij zal aan de hand van zijn ervaring als bergbeklimmer en expeditieleider laten zien wat VUCA (volatile, uncertainty, complexity and ambiguity) betekent voor organisaties en hoe je met die omstandigheden kunt omgaan.

Aan de slag!

George Parker: “Stap twee is: h^oe ga je het doen? Ik zeg, ga aan de slag! Als je korter wilt rapporteren, moet je daar niet eerst lange rapporten over schrijven. Zorg voor real-time veranderingen, oftewel, ga je toekomst doen. En natuurlijk, als je wilt leren fietsen val je misschien. Maar je moet ook niet meteen op een wielrenfiets stappen, maar beginnen op een klein fietsje. Zo kun je ontdekken wat je eigenlijk wilt doen. Al lerend ga je zo naar je einddoel. Dat vraagt soms om een heel andere manier van werken; om beter samenwerken, minder praten, meer luisteren.

De conferentie ‘De medewerker van de toekomst’ past binnen de [Werkagenda Onderwijs - Werkveld zorg en welzijn 2016 – 2020](#), thema 5: ‘Outputcriteria cliënt/student’. In deze werkagenda is vastgesteld dat gemeenschappelijke doelen worden gedragen door alle partijen, er gewerkt wordt aan ‘co-makership’ en er meer samen opgetrokken gaat worden. Door samenwerking en het delen van ontwikkelingen, ieder vanuit zijn eigen perspectief, worden zorg en onderwijs verbonden in een innovatieve omgeving.

“De dag zal grotendeels gevuld worden met (interactieve) workshops van ongeveer 50 tot 60 minuten”, aldus Jan Nijhuis. “Hierbij komen uiteenlopende aspecten aan de orde die een andere, nieuwe en in ieder geval inspirerende blik geven op succesfactoren in het onderwijs en de zorg.”

“Zorg voor real-time veranderingen, oftewel, ga je toekomst doen”

Conferentie 7-11-17

Veranderingen gaan snel. Is uw organisatie wendbaar genoeg om mee te veranderen en hoe past de medewerker van de toekomst in deze beweging? Illusionist en inspirator op het gebied van wendbaarheid van organisaties, George Parker, deelt tijdens de conferentie op 7-11-17 zijn visie op veranderingen van organisaties en leert dat veranderen goed werkt, wanneer dat van binnenuit gebeurt. Doekle Terpstra, spreker tijdens de conferentie, voorziet de deelnemers vanuit zijn rol als aanjager van het Zorgpact en ervaring in verschillende bestuurdersfuncties van informatie en inzichten.

Deelnemers aan de conferentie worden gevoed met mooie inzichten, zinvolle ontmoetingen en bruisende energie. Aanmelden voor deze conferentie kan na de zomer.

[Meer informatie](#)

Meer informatie over het advies van de Commissie Innovatie Zorgberoepen & Opleidingen kunt u lezen op www.opleidenvoor2030.nl.

'De medewerker van de toekomst'

Het ROC van Twente in Hengelo is op dinsdag 7 november 2017 het decor voor de conferentie 'De medewerker van de toekomst'. De subtitel van de conferentie is 'Anders kijken, anders leren, anders doen', analoog aan de titel van het tweede adviesrapport van de Commissie Innovatie Zorgberoepen & Opleidingen (2016), onder voorzitterschap van mr. drs. Kete Kervezee.

De zorgvraag van mensen is de afgelopen decennia in snel tempo veranderd en samen met wijzigingen in de omgang met de zorgvrager, ons zorgstelsel, demografische en technologische ontwikkelingen, doet dit een groot beroep op de flexibiliteit en wendbaarheid van zowel opleiders als zorgaanbieders. De enige zekerheid is dat er structureel veranderingen zullen zijn en dat vraagt een andere aanpak en organisatie.

Jan Nijhuis is directeur beroepsonderwijs bij Landstede en lid van de stuurgroep die de conferentie voorbereidt:

“Voortgaan op de klassieke wijze van opleiden en werken is geen optie. Maar welke mogelijkheden zijn er wel? En hoe kun je deze handen en voeten geven? Het antwoord op deze en andere vragen zoeken we tijdens een inspirerende conferentie voor medewerkers, leidinggevenden en bestuurders van onderwijsinstellingen en het werkveld zorg en welzijn.”

[Dagvoorzitter George Parker](#)

Inleider en dagvoorzitter van de conferentie is George Parker, spreker, auteur, stand-up illusionist en creatiecoach. Op dit moment is de voorbereiding van de conferentie nog in volle gang, maar volgens Parker wordt het in ieder geval geen dag van stilzitten en luisteren: “Het gaat over wendbaarheid van organisaties, dus moet er bewogen worden. Een organisatie is gebouwd op zekerheden, vastigheden. Maar dat maakt je inflexibel. Ik vergelijk het met reizen via treinrails. Je gaat van station naar station. Dat geeft zekerheid, maar beperkt je ook. Je kunt immers niet zomaar afslaan, een andere route kiezen.

Nieuws van de vereniging

Mantel ziektekosten

In 2017 maken 91 leden van WGV Zorg en Welzijn gebruik van de mantelcontracten ziektekostenverzekeraars. Vanuit deze mantelcontracten stellen Menzis en Zilveren Kruis jaarlijks een budget beschikbaar om medewerkers vitaal te houden. In totaal is in 2017 hierdoor zo'n € 165.000 beschikbaar voor de regio. Met de verzekeraars is de afspraak gemaakt dat bedragen onder de € 750 gebundeld beschikbaar worden gesteld aan de vereniging. Dit budget van ca. € 23.000 wordt ingezet in het workshopprogramma voor leden.

Aanpak tekorten in de zorg

WGV Zorg en Welzijn neemt, samen met partners, initiatieven om het probleem van de tekorten in de zorg op te lossen. Hiertoe zal de vereniging de komende periode o.a. bijeenkomsten organiseren. Meer informatie volgt.

Aanvraag DWSRA subsidie toegekend

Het door CNV Zorg en Welzijn en WGV Zorg en Welzijn ingediende projectplan – met als doel de samenwerking in de regio Groot Zwolle te vergroten - is goedgekeurd. De komende maanden gaan we aan de slag met de uitvoering van de twee projecten, die gericht zijn op samenwerking en regie

arbeidsmarkt (SRA) en op dienstverlening werkzoekenden (DW). De DWSRA subsidie zal tevens betrokken worden bij de aanpak van tekorten. [Meer informatie](#)

Mantelzorg en de uitdaging voor de zorgsector

WGV Zorg en Welzijn werkt bij het thema mantelzorg samen met bureau Jong en Veer. Directeur Gerard Nederpelt schreef hierover een blog: "Voor ons is mantelzorg een beleidsthema binnen duurzame inzetbaarheid. Met als speerpunten: hoe zorgen we dat mensen het werk volhouden? En hoe beperken we nodeloos uitval? Hoe moeten we de stijging van het ziekteverzuim als gevolg van overbelasting van medewerkers door mantelzorgtaken terugdringen? Want dat kost een hoop geld." [Lees de hele blog](#)

Regionale matchtafels

De vereniging ondersteunt en initieert initiatieven die mobiliteit en duurzame inzetbaarheid onder werknemers stimuleren. Daarom is de vereniging onlangs begonnen met het organiseren van intersectorale matchtafelbijeenkomsten in de regio's Achterhoek, Stedendriehoek & Noord-Veluwe en Twente. [Meer informatie](#)

Stand van zaken sectorplannen

De sectorplannen Twente en Achterhoek zijn

definitief gesloten. In juli worden ook de sectorplannen IJssel-Vecht en Stedendriehoek/Noord-Veluwe afgesloten. In augustus worden alle sectorplannen gecontroleerd door een externe accountant. [Meer informatie](#)

1.000e deelnemer Sterk in je werk

Het project 'Sterk in je werk, zorg voor jezelf' van CNV Zorg & Welzijn en RegioPlus heeft onlangs haar 1000e deelnemer verwelkomd. Met dit project krijgen vijfduizend zorgmedewerkers de kans hun loopbaan een positieve wending te geven. Meer informatie & aanmelden: www.sterkinjewerk.nl.

Goed nieuws voor Allyoucanlearn.eu

Vorige maand hebben we bericht ontvangen dat de - bij het Regionaal Investeringsfonds - ingediende subsidieaanvraag voor het digitale open leerplatform Allyoucanlearn is toegekend. Hiermee kan de ontwikkeling van het open leerplatform Allyoucanlearn.eu een grote vlucht nemen. Het leerplatform kan nu verder worden ontwikkeld en uitgebreid met minimaal 150 gratis e-learning modules. Naast de subsidie vanuit het RIF van bijna 2 miljoen euro, investeren de overige partners de komende vier jaar 4.5 miljoen euro. [Meer informatie](#)

Onderzoek naar duurzame inzetbaarheid

In mei 2017 is het project 'Wendbaar aan het werk' van start gegaan. Gedurende 18 maanden is € 500.000 beschikbaar om te werken aan wendbare medewerkers en een gezonde organisatiecultuur in zorg en welzijn. Annet de Lange is verguld dat ze onderzoek mag doen naar de effecten ervan. Een unieke kans om twee jaar lang te zien wat maatregelen teweeg brengen als het gaat om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

WGV Zorg en Welzijn werkt bij de uitvoering van dit project nauw samen met collega werkgeversorganisatie Transvorm uit Noord-Brabant. Het project is verdeeld in twee deelprojecten: goed werkgeverschap en goed werknemerschap.

Annet is lector Human Resource Management, Faculty of Economics and Management aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN). Haar onderzoek richt zich op projecten bij aanbieders van zorg en welzijn. Voor die projecten en het onderzoek is vanuit het ESF een fikse subsidie gekomen. Zestien leden van WGV Zorg en Welzijn

krijgen ondersteuning op het terrein van het blijvend en zo optimaal mogelijk inzetten van hun personeel. Dit gebeurt door middel van interventies, zoals leiderschapstrainingen en zelfleiderschapstrajecten.

Uitval

Preventie is volgens Annet het belangrijkste oogmerk. "De laatste landelijke cijfers werkvermogen zorg en welzijn geven weer dat dertien procent van de medewerkers in zorg en welzijn een slecht tot matig werkvermogen heeft. Dat kun je met de workability-index meten. Die mensen hebben een grote kans op uitval en lopen op fysiek, sociaal en psychisch vlak tegen beperkingen aan."

Die groepen worden in kaart gebracht en een gerichte aanpak moet de vitaliteit van de medewerkers vergroten. "Die interventies kunnen allerlei vormen hebben die zijn gericht op de specifieke situatie binnen een organisatie. Ik ga twee jaar lang meten of er effecten zijn."



Binnenkort is bekend welke zorg- en welzijnsinstellingen meedoen. “Dat zijn er maximaal zestien en dat zal geen probleem vormen. De belangstelling is groot.” Toch kunnen ook andere organisaties zich melden. “We willen graag werken met een controlegroep met niet-deelnemende organisaties. Op die manier kunnen we het beste tot goed meetbare resultaten komen. Het vragenlijstonderzoek mag dus onder meer leden uitgezet worden.”

Effecten meten

De komende twee jaar worden de resultaten regelmatig gedeeld tijdens een bijeenkomst met de deelnemers. Aan het einde van het project vindt een slotbijeenkomst plaats. Annet: “Ik roep iedereen op om daarheen te komen. Er valt voor alle organisaties veel te leren!”

Met een team van stafleden, een senior onderzoeker en een promovendus gaat ze aan de slag. Dat doet ze vooral met vragenlijsten. “We volgen de projecten twee jaar en kunnen door deze opzet op een goede manier de effecten volgen.” Het ESF stelde het doen van onderzoek als voorwaarde. “Allerlei andere organisaties volgen dit onderzoek en ook internationaal is er belangstelling naar de mogelijke opbrengsten. Iedereen is benieuwd naar de resultaten.”

Deelnemers krijgen in de loop van de tijd twee vragenlijsten onder ogen. “Dat is eigenlijk de enige manier om breed de ervaringen te meten. We zullen ze zo klantvriendelijk mogelijk opstellen en meer dan twintig minuten kost het niet per keer.”

Tevreden medewerkers

Dat de belangstelling vanuit de leden van de werkgeversvereniging groot is, vindt ze overigens geen wonder. “Naast dat het meer tevreden medewerkers moet opleveren, geeft het ook de kwaliteit van de zorg een impuls. Niet alleen kun je personeel optimaal inzetten en behouden voor de organisatie. Ook kun je de employability van je medewerkers verbeteren. Medewerkers kunnen zich doorontwikkelen en hierdoor beter inzetbaar worden via de ingezette interventies.”

Voor bestuurders heeft ze een duidelijke boodschap. “De tijd komt er aan dat goed personeel moeilijker te vinden is. Wees daarom zuinig op je mensen en investeer in ze. Je zult ze hard nodig hebben om in de toekomst de kwaliteit in de zorg te kunnen blijven leveren.”
“Wees zuinig op je mensen, investeer in ze”

Rol gemeente Enschede

De gemeente Enschede is aanvrager van het project Wendbaar aan het werk en het CNV is mede-ondertekenaar. Patrick Welman, wethouder gemeente Enschede: “Een leven lang leren is voor iedereen van belang. We moeten blijven en ons ontwikkelen. Dat geldt zeker ook voor de zorgsector, waar veranderingen zich in snel tempo opvolgen. Deze veranderingen vragen om veerkracht en flexibiliteit, zowel van de werkgever als van de medewerkers in de zorg. Dit is niet altijd voor iedereen een vanzelfsprekendheid. Daarom is het belangrijk dat er goed gekeken wordt naar competenties en inzetbaarheid van medewerkers. Dit onderzoek helpt om de goede aanpak te ontwikkelen die een brede inzetbaarheid in de zorg ondersteunt.”

[Meer informatie](#)



Op de hoogte

IJsselheem benoemt nieuw lid raad van toezicht

[Evelyn Finnema](#) is toegetreden tot de raad van toezicht van Woonzorgconcern IJsselheem. Zij is onder meer lector 'Wonen, welzijn en zorg op hoge leeftijd' aan de NHL Hogeschool te Leeuwarden.

Stichting Sprank benoemt nieuwe bestuurder

[Anne Westerduin-de Jong](#) wordt per 1 september 2017 bestuurder van Stichting Sprank. Ze volgt Wybe Sierksma op die per 1 juni zijn taken heeft neergelegd. Westerduin is momenteel directeur van de Uitgeversgroep van Royal Jongbloed in Heerenveen. Eerder was zij hoofdredacteur van Eva, het vrouwenmagazine van de Evangelische Omroep.

Nieuwe bestuurder voor Zonnehuisgroep IJssel-Vecht

[Rita van Odenhoven](#) is door de raad van toezicht benoemd tot nieuwe bestuurder van Zonnehuisgroep IJssel-Vecht. Per 17 juli vervangt Van Odenhoven de huidige interim-bestuurder Joke Mengerink-Hogevonder. Op dit moment is Van Odenhoven werkzaam als bestuurder bij seniorenresidentie Ruiterbos in Breda.

Karakter benoemt nieuwe bestuurder

[Toine van den Broek](#) is per 1 juni 2017 benoemd als lid van de raad van bestuur van Karakter kinder- en jeugdpsychiatrie. Zijn voorganger Koos Lukkien is teruggetreden vanwege het bereiken van de pensioenge-rechtigde leeftijd. Samen met [Bertine Lahuis](#) vormt hij de raad van bestuur van Karakter.

Frion benoemt nieuw lid raad van bestuur

De raad van toezicht van Frion heeft [Trijn van der Meulen](#) per 1 juni benoemd als lid van de raad van bestuur. Samen met collega-bestuurder [Annamiëk van Dalen](#) geeft zij leiding aan de organisatie. Van der Meulen was hiervoor directeur bij Kentalis.

Bestuursvoorzitter Het Zand stapt op

Bestuursvoorzitter [Wybren Bakker](#) van Z-orgspectrum Het Zand in Zwolle heeft zijn functie neergelegd. Bakker werkte sinds januari 2015 bij Het Zand. [Tamara Ritsema](#) is sinds april '17 tweede bestuurder bij Het Zand.

Raad van toezicht Roessingh vernieuwd

[Martijn Kuit](#) is per 18 mei '17 toegetreden tot de raad van toezicht van Roessingh, Centrum

voor Revalidatie in Enschede. Hij neemt de plaats in van Gerard Sleumer, die eerder dit jaar is afgetreden. Kuit is momenteel werkzaam als directeur multi-complexe zorg bij Pro Persona GGZ.

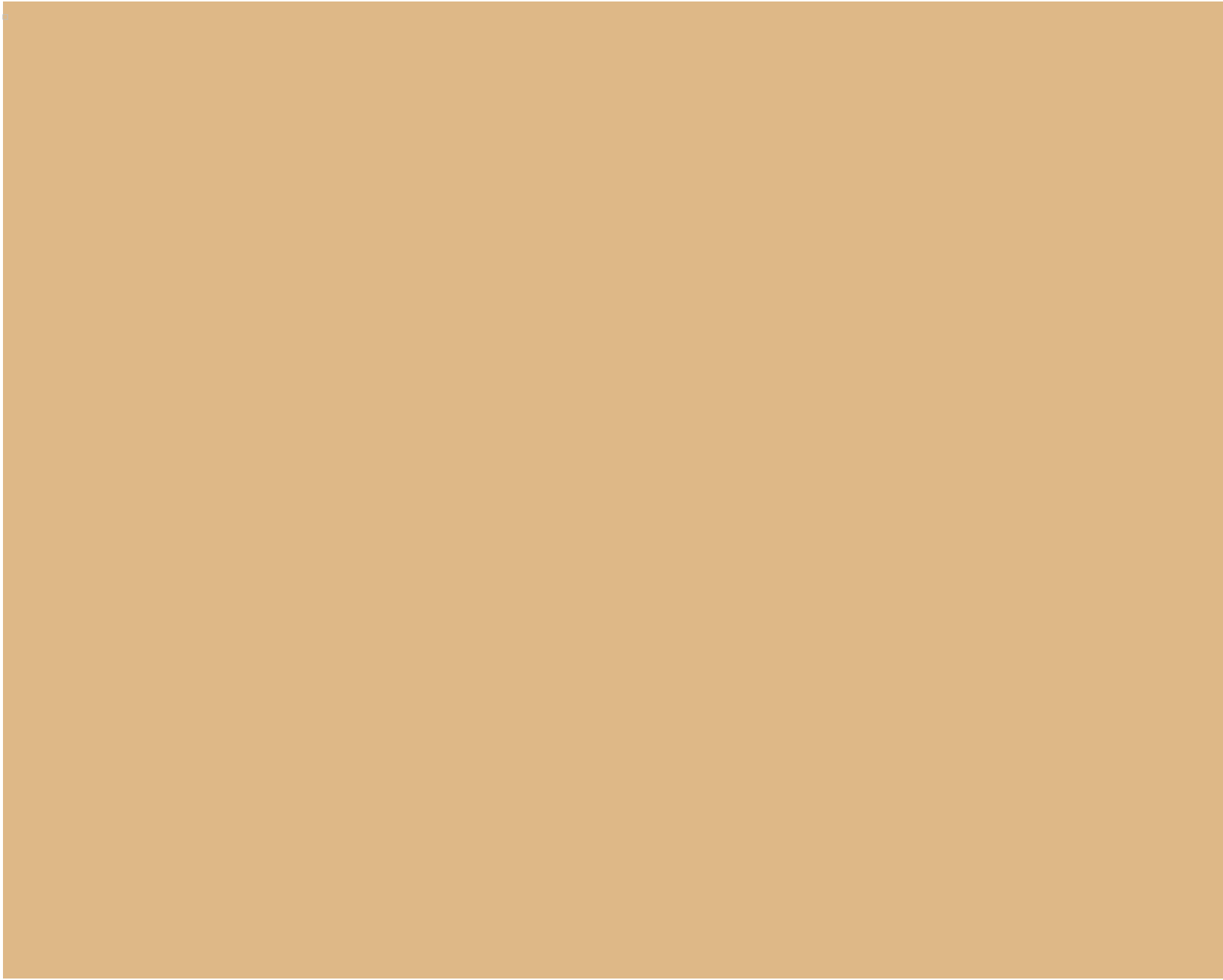
Nieuwe directeur-bestuurder voor Zorggroep Raalte

Per 1 mei is [Loes Kater](#) aangetreden als directeur-bestuurder van Zorggroep Raalte/MIEN. Zij is de opvolger van [Henk van Kampen](#).

Zorggroep Sint Maarten benoemt nieuwe toezichthouders

[Mark Boumans](#) en [Roelien Ritsema van Eck](#) zijn benoemd tot lid van de raad van toezicht van Zorggroep Sint Maarten. Zij volgden per 1 mei [Liesbeth Karsten](#) en [Dick Engbers](#) op. De raad van bestuur van de Zorggroep bestaat sinds 1 mei uit [Anneke Bouwmeester](#) (voorzitter), [Patricia Bangma](#) en [Frits Nicolai](#). Zij volgden [Guido van den Boorn](#) op, die als interim bestuurder de organisatie heeft verlaten.

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



Colofon

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

Aan deze editie werkten mee

Redactie en ontwerp: Carolien Brouwer en Liesbeth de Wild

Fotografie: Christiaan van der Meij, René Zonneveld

Illustratie: Edo Draaijer Studios

Techniek: El Niño ICT

Tekstschrijvers: Gerard Nederpelt, Carolien Brouwer, Hans Hokke, Gitta Montanus, Frans Landstra, Annette Toonen, René Zonneveld.

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](#)