

“Door een inleefsessie mee te maken weet je of een loopbaan in de zorg iets voor je is”

De jacht is geopend

'Beleef de Zorg!'

Privacywetgeving

Vitaliteit brengt mensen verder

Politieacademie

Imago van zorg & welzijn

Leerplatform van de toekomst

Nieuwe Privacywet per 25 mei 2018

Onderwijsvernieuwing

Arbeidsmarkt in beeld

Arbeidsmarkt heeft prioriteit

Nieuws van de verenigi...

Op de hoog...

De jacht is geopend

"Zolang medewerkers de mens centraal stellen en techniek als hulpmiddel zien, ligt er een gouden toekomst voor ons"

Onlangs in het nieuws, maar niets nieuws onder de zon: de zorg zit te springen om mensen. Dat geldt ook voor de techniek, defensie en het onderwijs. Als er geen kwalitatief probleem is, dan is er in ieder geval nog een kwantitatief probleem. Er staat nu eenmaal geen voorraad klaar. We zullen het moeten doen met hetgeen we hebben. Onder druk worden we creatief. Is het personeelstekort bij defensie de oorzaak voor de introductie van drones, of is het een gevolg?

Wat betreft de ontwikkeling van de personeelstekorten in de zorg hebben we in ieder geval de aandacht te pakken. Jaarlijks gaan nu al 40.000 medewerkers in zorg en welzijn met pensioen. Dat zullen er de komende jaren nog meer worden. Haalt iedereen gezond en wel de eindstreep? Kiezen jongeren nog wel in voldoende mate voor een opleiding richting zorg en welzijn? Is het diploma dat ze krijgen wel toekomstbestendig? Leiden we genoeg op en investeren we voldoende in onze mensen? Is werken in zorg en welzijn een positieve keuze, of is het een keuze bij gebrek aan alternatieven? Dat kan het niet zijn.

Alternatieven te over in deze krappere wordende markt. Dan blijkt opeens dat we onszelf geen probleem moeten aanpraten. In de zorg werken heel veel super gemotiveerde mensen die graag met mensen willen werken en voldoening halen uit de interactie met cliënten en hun naasten. Daar kan geen techniek tegenop. Techniek is slechts een hulpmiddel. De toegevoegde waarde van techniek zit in de toepassingsmogelijkheden voor de mens. Zolang medewerkers de mens centraal stellen en techniek als hulpmiddel zien, ligt er een gouden toekomst voor ons.

Er wordt tegenwoordig veel gejaagd: op kiezers, op geld, op aandacht, op goede medewerkers. Het wordt tijd voor een andere aanpak: een aanpak waarbij wordt gezocht naar win-win in plaats van winst-verlies. De juiste man of vrouw op de juiste plek; de kosten niet hoger dan nodig. Je kunt je euro en je stem maar één keer geven. Laat deze welbestede zijn.

Gerard Nederpelt
Directeur WGV Zorg en Welzijn

‘Beleef de Zorg!’

Marie-Susan van der Munnik (rechts op foto) heeft tijdens ‘Beleef de Zorg!’ aan den lijve ondervonden hoe het voelt om cliënt te zijn. Tijdens een inleefsessie bij het Zorgtrainingscentrum in Zwolle koos ze in het rollenspel voor het scenario van een vrouw met een dwarslaesie en een gebroken bovenarm, die tijdelijk opgenomen is in een zorginstelling. De beleidsmedewerker van WGV Zorg en Welzijn hing, bijna bloot, in een tillift, terwijl studenten zich om haar zorg bekommerden. “Dat is confronterend. Je maakt mee wat cliënten meemaken en merkt hoe zij de zorg ervaren.”

Dat zo’n Inleefsessie confronterend is, hoort Ria Blokzijl (midden op foto), projectleider van het Zorgethisch Lab, vaker. “Door zo’n dag mee te maken, kunnen mensen daarna goed inschatten of een baan in de zorg iets voor ze is of niet.” Meer dan dertig partijen werken mee om de ‘Beleef de Zorg!’-sessies, binnen het Zorgtrainingscentrum in Zwolle, mogelijk te maken: van provincie tot zorginstellingen tot onderwijs en gemeente. “Het moet samen, het vliegwielt moet gaan draaien”,

legt Margriet Wiegman, programmamanager en strategisch adviseur bij de gemeente Zwolle, uit.

Bankmedewerker in de zorg

De subsidie voor ‘Beleef de Zorg!’ kwam in mei vorig jaar binnen. Inmiddels zijn vijf sessies gehouden in het Zorgtrainingscentrum. Mensen die interesse hebben om in de zorg aan het werk te gaan kunnen, door een dag mee te draaien, ervaren of het echt iets voor ze is. Werkgevers gebruiken het als selectiemiddel en ook kan gekeken worden of de doorstroom naar een hoger niveau voor een zorgmedewerker past.

Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar brengen is een belangrijk uitgangspunt. In de zorg zijn vacatures te over, terwijl op andere terreinen mensen hun baan verliezen. “Als je je baan bij een bank kwijtraakt, denk je misschien niet direct aan een loopbaan in de zorg. Door een Inleefsessie mee te maken, weet je of het misschien toch iets voor je is. Of juist niet. Maar het is ook goed om dáár duidelijkheid over te hebben”, zo benadrukt Margriet Wiegman.

Cruciale koppeling

De dag begint standaard met een kennismaking en uitleg. Dan volgt een dagdeel waarin de deelnemers ervaren hoe het is om zorg te ontvangen. 's Middags is er tijd voor een zorgtechnologische tour, waarbij mensen kennismaken met alle technologische hulpmiddelen die in de zorg gebruikt worden.

Een belangrijk puzzelstukje is dat voor enthousiaste deelnemers het vervolg goed geregeld wordt. "Die koppeling is cruciaal", weet Marie-Susan van der Munnik. "We hebben hier de werkgevers hard bij nodig. Als iemand merkt dat de zorg past, dat daar een mogelijke toekomst ligt, dan moeten mensen dóór kunnen."

Voor Margriet Wiegman staat voorop dat werkgevers gezamenlijk optrekken. "Zij moeten niet alleen aan hun eigen organisatie denken. Werkgevers moeten willen geven en niet afremmen. Elkaar blijven vinden, daar draait het om als we deze aanpak willen laten slagen."

Project verlengd

De drie weten dat de schaarste aan personeel een vraag voor de hele sector is. Een vraag die daarom ook voor die hele sector om oplossingen vraagt.

'Beleef de Zorg!' brengt alle betrokken partijen vanuit verschillende verantwoordelijkheden bij elkaar en vraagt daarvan een inspanning. Het doel is instroom en doorstroom te creëren die is afgestemd op de behoefte van het werkveld.

Ervaren hoe het is om zorg te ontvangen is de essentie. Daarmee wordt de deelnemers duidelijk wat van zorgprofessionals gevraagd wordt. Ook voor mensen die al in de zorg werken, blijkt dat overigens geregeld nieuwe inzichten op te leveren." "Ik heb gemerkt dat vaak de kleine dingen belangrijk zijn als je zo afhankelijk bent", aldus Marie-Susan van der Munnik.

De eerste veertig mensen hebben een dag meegedraaid. Dat mogen er veel meer worden; het project is verlengd tot juni 2019. "Werkgevers en belangstellenden van binnen en buiten de zorg kunnen zich melden."

[Meer informatie vindt u op onze website.](#)

"Werkgevers moeten gezamenlijk optrekken en niet alleen aan hun eigen organisatie denken"

Nieuwe visie op zorg

Het project 'Beleef de Zorg!' is gefinancierd vanuit de tijdelijke regeling cofinanciering projecten dienstverlening werkzoekenden en projecten samenwerking en regie arbeidsmarkt (DWSRA). Het voorkomen van werkloosheid en het bevorderen van de overgang van werk naar werk staan daarin centraal.

Omdat de zorg kampt met (dreigende) tekorten aan medewerkers is in de regio Zwolle gekozen voor 'Beleef de Zorg!'. Na het binnenkrijgen van de subsidie in mei 2017 is het project voorbereid en zijn de afgelopen maanden vijf sessies gehouden. Daaraan deden zij-instromers, potentiële nieuwelingen in de zorg en zorgmedewerkers, die op een hoger niveau aan de slag willen, mee.

De Inleefsessies zijn ingericht op de nieuwe visie op zorg. Ondernemerschap, zelfredzaamheid en gastheerschap zijn er belangrijke elementen in. De reacties zijn enthousiast.

Privacywetgeving

De Europese regels voor de bescherming van privacy zijn aangescherpt. De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) gaat vrijdag 25 mei in. Wat betekent dit voor zorg- en welzijnsinstellingen?

Niemand wil dat zijn of haar persoonlijke gegevens op straat komen te liggen, en al helemaal geen vertrouwelijke medische informatie. Als organisatie wil je geen datalek. Om de gegevens van mensen beter te beschermen, moeten instellingen, overheden en bedrijven vanaf 25 mei inzichtelijk hebben welke informatie zij verzamelen, hoe ze die verwerken en opslaan, hoelang ze die bewaren en met wie ze die delen.

Die plicht vloeit voort uit de AVG, die in 2016 is goedgekeurd door het Europees parlement, ook wel bekend als de General Data Protection Regulation (GDPR).

"Als organisatie moet je bewijzen dat je *in control* bent"

Die verordening vervangt de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp).

Structurele aandacht nodig

"We gaan een nieuwe tijd tegemoet", zegt Dennis de Hoog, managing consultant Global Risk Consulting bij financiële dienstverlener Aon, adviseur en partner van WGV Zorg en Welzijn. Hij is expert op het gebied van privacywetgeving. "Bescherming van persoonsgegevens is niet langer iets vrijblijvends, maar moet nu structureel aandacht krijgen."

De aangescherpte regels hebben verstrekkende gevolgen, volgens De Hoog. "Je hebt de plicht om aan te tonen dat je weet wat jouw bedrijf of instelling doet met privacygevoelige data - je moet instaan voor de veiligheid daarvan. Je moet kunnen bewijzen dat je in control bent." Zorg- en welzijnsinstellingen beschikken vaak over een grote hoeveelheid persoonlijke informatie. Denk aan de gegevens van klanten, cliënten of patiënten, personeelsleden, sollicitanten en bezoekers van de website.

Veel organisaties hebben zich nog niet goed voorbereid op hun nieuwe wettelijke plicht, heeft De Hoog gemerkt. "Het vergt een verandering van de organisatie. Je moet bescherming van de privacy inbedden in de bedrijfsvoering."

Volgens de nieuwe regels moeten overheden en zorgorganisaties sinds 2017 al een functionaris voor gegevensbescherming (FG) aangewezen hebben. "Die persoon houdt intern toezicht en moet onafhankelijk kunnen adviseren. We zien dat veel organisaties zo'n functionaris nog niet hebben. Ze zijn ook moeilijk te vinden; de arbeidsmarkt is krap."

Drie stappen

De Hoog adviseert bedrijven en instellingen om zich in drie stappen voor te bereiden op de plicht tot bescherming. Allereerst moeten ze inzicht verwerven in de verwerking van de gegevens. Waar wordt iets opgeslagen? Wie kan de gegevens zien? Met wie worden die gegevens gedeeld?

Dan volgt de fase van de administratie van die verwerking. De Hoog: "Je legt vast hoe de verwerking verloopt. Daarnaast moet je vastleggen wat je bijvoorbeeld doet in geval van een datalek. Welke procedure volg je? Je vraagt en bevestigt privacyverklaringen en maakt schriftelijke afspraken met derden over privacy, bijvoorbeeld met het bedrijf waaraan je de salarisadministratie uitbesteedt."

Tot slot is er de implementatie. De Hoog: "In deze laatste fase maak je het personeel duidelijk wat je van hen verlangt. Ze moeten weten hoe de wet in elkaar zit en wanneer er sprake is van een datalek, bijvoorbeeld. Op vaste momenten zal er telkens weer opnieuw aandacht moeten zijn voor dit onderwerp."

Hoge boetes

Wie zich niet aan de regels houdt, kan worden bestraft met een boete. Die boetes kunnen oplopen tot 20 miljoen euro of 4 procent van de jaarlijkse wereldwijde omzet. De Hoog kan nog niet inschatten hoe boetes zullen uitpakken voor zorg- en welzijnsinstellingen. "Als je kunt laten zien dat je het onderwerp serieus neemt, kan ik mij eigenlijk niet voorstellen dat je zo'n hoge boete krijgt. Ik verwacht dat dergelijke boetes worden opgelegd aan bedrijven die bewust en/of extreem nalatig zijn." Ook het toezicht op de naleving wordt verscherpt. Zo trekken de Europese toezichthouders - voor Nederland is dat de Autoriteit Persoonsgegevens - samen op. De Hoog: "Zo wordt het gemakkelijker om over de grenzen heen toezicht te houden."

"Privacybescherming moet worden ingebed in de bedrijfsvoering"

Oproep tot samenwerking

De nieuwe Europese privacyverordening stelt zorg- en welzijnsinstellingen voor een flinke opgave. De verwachting is dat binnen grote organisaties meer capaciteit en middelen beschikbaar zijn om uitvoering te geven aan de inventarisatie en implementatie van de nieuwe wetgeving. In kleine en middelgrote organisaties is dat waarschijnlijk in mindere mate het geval. Uitwisseling van kennis en menskracht kan dan enorm bijdragen. Niet iedereen hoeft namelijk een Data Protection Officer in dienst te hebben; diensten kunnen ook worden gedeeld.

Heeft uw organisatie behoefte om kennis en/of menskracht te delen? Laat dit dan weten. WGV Zorg en Welzijn kan een coördinerende en verbindende rol spelen tussen de diverse zorg- en welzijnsinstellingen. Neem contact op met Hans Hokke, strategisch relatiemanager, via h.hokke@wgvzorgenwelzijn.nl.

Vitaliteit brengt werknemers en werkgevers verder

Vitaal Verder staat klaar voor werkgevers en hun personeel. Onze disciplines richten zich op arbodienstverlening, arbeidsdeskundige diensten en mobiliteit en re-integratie. We staan voor kortade en goede dienstverlening die vooral gericht is op 'doen', uiteraard gebaseerd op een onderbouwd plan. Ons onderscheidend vermogen ligt in de taal die we spreken. Door onze achtergrond en onze werkervaring kunnen we op verschillende niveaus communiceren. We begrijpen wat voor een werknemer belangrijk is, maar ook waar de belangen van de ondernemer liggen. Vanuit die basis nemen we een professionele positie in. Niet alleen voor de korte termijn gaan, maar juist voor de lange termijn het optimale resultaat bereiken met elkaar.

Vitaal Verder Arbodienstverlening

Wij helpen organisaties met verzuimbegeleiding en re-integratie. Verwacht van ons geen standaard aanpak. Elke werknemer is immers anders en verdient een eigen benadering. Wij herkennen de verschillende gedragsstijlen bij werknemers en leidinggevenden en mede daardoor zijn we in staat om snel en adequaat te interveniëren.

Vitaal Verder Arbeidsdeskundigen

Onze gecertificeerde arbeidsdeskundigen hebben ruime kennis en ervaring. We richten ons op arbeidsdeskundige onderzoeken, waarin de belastbaarheid van de medewerker wordt vergeleken met de belasting van de eigen werkzaamheden. Een onafhankelijk advies waarmee u als werkgever de kans op een UWV sanctie verkleint.

Vitaal Verder Mobiliteit & Re-integratie

Wij ondersteunen en coachen de werknemer binnen een 2e spoor traject en geven hier met inzet van de werknemer gezamenlijk vorm aan. Alles naar de eisen die gesteld worden binnen de Wet Verbetering Poortwachter. Wij richten ons op de mogelijkheden van de werknemer en houden rekening met de door de bedrijfsarts geduide beperkingen. Ook het arbeidsdeskundig onderzoek en het daaruit komende advies geeft richting aan onze ondersteuning in het traject. Tijdens de coachingsgesprekken hebben we aandacht voor de mens, de beleving en de verwachtingen.



Advertorial

Vitaal Verder

ARBODIENSTVERLENING
ARBEIDSKUNDIGE DIENSTEN
MOBILITEIT & RE-INTEGRATIE

uw advertorial in het BestuurdersMagazine?

Stuur voor meer informatie een e-mail naar communicatie@wgzorgenwelzijn.nl

- > Aandacht voor onderwerp naar keuze
- > Scherp tarief
- > Groot bereik in de regio



WGZ Zorg en Welzijn

BESTUURDERS **magazine**
voor de sector zorg en welzijn

Wij willen een mantelzorgvriendelijke cultuur ontwikkelen

Het wettelijk kader	➔
GDZ: Tweede zet de weg richting toekomst	➔
Afslagen van belastingen	➔
Voorzitter van de Landelijke Vereniging van 1 jaar	➔
Debat: De sector: Nederland 20-25-30-40-50-60-70-80-90-100	➔
Het Zorgplan Plus	➔
Nieuw bestuurlijk kader	➔
Conclusie 2014	➔
Nieuw van de werkveld	➔
Eg de regio	➔

Uw zorgcollectief in beeld

COLIJM & PARTNERS

Dementiezorg en ABC

abc99
Methoedisch (over)supplementen voor ontlastingproblemen bij de zorg

Politieacademie

Zorg- en welzijnsinstellingen zijn niet de enige die naarstig bezig zijn de competenties van hun medewerkers aan te laten sluiten op een steeds veranderende vraag. Bij de politie staat men voor eenzelfde uitdaging. Met Kathelijne van Kammen, lid van de directie van de Politieacademie in Apeldoorn, kijken we naar de overeenkomsten en de verschillen.

“Er is momenteel veel druk op onze organisatie om mensen op te leiden”, zegt Kathelijne van Kammen over de situatie waarin de Politieacademie zich bevindt. “Er is natuurlijk altijd sprake van cycli en ook bij ons speelt het probleem van vergrijzing, maar wij hebben de vorming van de Nationale Politie achter de rug. Daardoor is er een tijdje minder aandacht geweest voor de vervangingsvraag.” Van Kammen: “Momenteel leiden we hier 2000 nieuwe mensen per jaar op, de afgelopen jaren was die capaciteit onderbenut. Een deel van hen is aspirant-politie, een ander deel wordt gebruikt voor het doorstromen, bijvoorbeeld van mbo naar bachelor. We gaan de komende tijd wel groeien, maar dat willen we heel gecontroleerd doen.

Dat is enerzijds een kwestie van geld, maar het heeft ook te maken met het feit dat de opleidingen duaal zijn. Je moet dus zorgen voor een evenwicht tussen studenten, beschikbare docenten (voor 80% politiemensen) en voldoende begeleiders in de praktijk. Dit type opleiding kun je niet in moordend tempo laten groeien.”

'Korting' op je opleiding

Bij de politie is sprake van een open selectie. Het maakt niet uit welk werk of studie je voor die tijd hebt gedaan. “Dat betekent ook dat binnen de groep die je opleidt een deel zit dat al een relevante opleiding heeft gedaan”, weet Van Kammen. “Zo heb je mensen die veiligheidskunde hebben gestudeerd, rechten, of de ALO. Bij een gedeeltelijke overlapping willen we de opleiding zo inrichten dat we slimmere leerroutes kunnen aanbieden.

“De politie zoekt naar wegen om het functiebouwwerk flexibeler te maken”

Zo hebben we voor de basisopleiding (mbo 4) afspraken met twaalf ROC's die de opleiding Handhaving, Toezicht en Veiligheid bieden. Als hun studenten het keuzedeel Politie doen en stage lopen, kunnen ze een jaar 'korting' op onze opleiding krijgen. Ook voor het hbo zoeken we iets dergelijks; deze studenten zouden dan in plaats van de volle vier jaar een verkorte opleiding van twee jaar en vier maanden kunnen doen."

Specialistische functies

"Een ander aspect dat speelt, is dat we binnen de politie ook mensen nodig hebben voor specialistische functies. Denk bijvoorbeeld aan IT'ers binnen de groep cybersecurity, of aan forensisch experts. Voor hen hebben we speciale toeleidingsroutes. Zij hebben al een vak, dan moet je niet een extra drempel opwerpen door ze standaard dezelfde opleiding te laten volgen. In het verlengde daarvan zijn er ook andere taken binnen de politie waarvan je je afvraagt of die moeten worden uitgevoerd door 100% politiemensen. Denk bijvoorbeeld aan verkeerscontrole of arrestantenbewaking. We zoeken naar wegen om dat functiebouwwerk flexibeler te maken."

Digitalisering biedt kansen

"Het blijft een kunst om enerzijds meer studenten op te leiden en tegelijk het onderwijs te vernieuwen", vindt Van Kammen. "Digitalisering biedt daarbij zeker kansen en is nodig om ook in de toekomst de inzet op peil te houden. We moeten toe naar 'blended' leren, ons afvragen welke dingen je digitaal kunt aanbieden en wat je kunt doen wanneer je samen met een docent in een lesruimte bent. We zoeken naar slimmere, flexibele opleidingstrajecten én naar slimmere vormen van leren."

"Misschien dat de sector zorg en welzijn ook wat meer moet kijken naar mensen met andere vooropleidingen of werkervaring. Iemand met SPH die overstapt naar de verpleging moet vrijwel de hele opleiding doen. Doe je jezelf als sector daarmee niet te kort?"

"Misschien moet de sector zorg en welzijn meer kijken naar mensen met andere vooropleidingen of werkervaring"

Het voordeel van een goed imago

Iedereen die bij de politie wil werken komt bij de Politieacademie terecht, het bij wet aangewezen opleidingsinstituut. Aan de academie worden opleidingen verzorgd voor de basispolitie (mbo, hbo, bachelor en master) en daarnaast is er een groot volume vakspecialistisch onderwijs.

Op de arbeidsmarkt wordt over het algemeen flink gewedijverd om voldoende goede nieuwe mensen te krijgen. Dat speelt bij de politie minder. Kathelijne van Kammen vertelt: "Ten opzichte van de zorg hebben we denk ik toch het voordeel van een goed imago. Als hier een functie wordt opengesteld om de opleiding te gaan volgen, hebben we voor 200 plekken al snel zo'n 1.000 tot 2.000 aanmeldingen. Alleen voor specialismen als IT ligt dat anders. Dat is een riant positie."

Imago van zorg & welzijn

Van 12 tot en met 17 maart 2018 vond voor de zesde keer de nationale Week van Zorg en Welzijn plaats. De Week heeft als doel om het imago van de sector te bevorderen, om medewerkers in het zonnetje te zetten én om jongeren te interesseren voor een opleiding of baan in zorg en welzijn. Een recordaantal locaties deed dit jaar mee. Landelijk openden ruim 1.400 zorg- en welzijnslocaties hun deuren voor het grote publiek. In Oost-Nederland deden bijna 100 zorg- en welzijnsorganisaties mee (ruim 10% meer dan vorig jaar). Zij openden gezamenlijk ongeveer 280 locaties.



Spetterende kick-off

De Week van Zorg en Welzijn ging dit jaar spectaculair van start met een 'zwemestafette' van ambassadeur Maarten van der Weijden door heel Nederland. In totaal zwom hij in 14 regio's een half uur en ging hij in gesprek met medewerkers en cliënten. Op maandagochtend 12 maart was Maarten te gast bij Revalidatiecentrum Vogellanden in Zwolle. Bestuurder Fenna Eefting heette hem welkom en zwom zelf ook nog even mee. In totaal duurde de actie 24 uur; een mooie parallel met de zorg die ook 24/7 doorgaat. [Bekijk hier het videoverslag van RTV Focus Zwolle over het bezoek van Maarten aan de Vogellanden.](#)

Om het belang van De Week en de zorgsector te onderstrepen, bracht niemand minder dan Koning Willem-Alexander op maandagmiddag 12 maart een bezoek aan zorgorganisatie Middin in Den Haag. Ook bracht hij een bezoek aan de 'Zorg en Welzijn bus'.

Zorg en Welzijn bus met Tim Haars

Om jongeren te interesseren voor een opleiding of baan in zorg en welzijn reed dit jaar voor het eerst een grote Zorg en Welzijn bus, met aan boord acteur en presentator Tim Haars en ambassadeurs uit zorg en welzijn, door Nederland. De bus bezocht van maandag t/m vrijdag in totaal 14 middelbare scholen. Op alle scholen gaven de ambassadeurs korte gastlessen en verzorgde Tim Haars de opening en afsluiting. Op donderdagmiddag 15 maart kwam de bus naar het Carmel College in Raalte. Ongeveer 120 vmbo-leerlingen woonden 1 van de 6 gastlessen bij, verzorgd door verschillende zorgprofessionals uit o.a. de gehandicapten-zorg, geestelijke gezondheidszorg en kinderopvang. Bij elke gastles sloten ook 2 studenten mbo-verpleegkundige van Landstede aan.



Zij vertelden enthousiast over hun keuze voor een zorgopleiding en beantwoordden vragen van de leerlingen. Tijdens de bustour werd ook aandacht gevraagd voor het nieuwe lespakket 'Aan JOU hebben we wat'.

Lespakket 'Aan JOU hebben we wat'

In het najaar van 2017 is het nieuwe lespakket gelanceerd voor middelbare scholen. Het lespakket 'Aan JOU hebben we wat' informeert, inspireert en interesseert jongeren voor de sector zorg en welzijn. Geen stoffige, saaie lessen, maar digitaal, interactief en fris. Het boegbeeld van het nieuwe lespakket is Tim Haars.

In aanvulling op het bezoek van Tim Haars aan het Carmel College, werden er tijdens de Week ook speciale gastlessen gegeven op CSG Reggesteyn in Nijverdal, het Greijdanus College in Hardenberg en het Nuborgh College in Elburg. BN-ers Vincent Visser, Barry Paf en Rein van Duivenboden waren hierbij namelijk aanwezig. Tijdens de gastlessen vertelden de zorgprofessionals over hun beroep: wat is er leuk of juist niet leuk aan? Waarom hebben ze voor dit beroep gekozen en welke opleiding hebben ze gevolgd? De BN-ers zorgden voor een speciaal tintje. Zij vertelden over hun eigen ervaring met zorg en welzijn, vroegen de leerlingen wat ze van het nieuwe lespakket

vonden en gingen natuurlijk ook met hen op de foto.



Voorlichtingsdag Zorg

Op 15 maart '18 vond bij KonnecteD in Deventer de Voorlichtingsdag Zorg plaats. De dag was bedoeld voor werkzoekenden met én zonder zorgachtergrond, kortom voor iedereen die meer wil weten over werken en opleidingen in de zorg. Zo'n 150 bezoekers kwamen erop af. Zij ontvingen informatie, konden er terecht met al hun vragen en maakten alvast kennis met diverse zorginstellingen. De Voorlichtingsdag Zorg werd georganiseerd door verschillende zorginstellingen uit de Stedendriehoek, in samenwerking met Aventus, Saxion, de gemeenten, het UWV, Deventer Werk talent, WGV Zorg en Welzijn, FactorWerk en Leren & Werken.

Actieprogramma 'Werken in de Zorg'

Op 14 maart jl. heeft het kabinet het [actieprogramma 'Werken in de Zorg'](#) aan de Tweede Kamer gestuurd. In dit actieprogramma geeft het kabinet aan hoe het de personeelstekorten in de zorg gaat aanpakken. Eén van de drie actielijnen in het programma is: Meer kiezen voor de zorg. Meer leerlingen, studenten, zij-instromers en herintreders kiezen voor de zorg. Dat begint bij een beter imago van de zorg en weten wat het werk inhoudt.

Met het oog hierop wil het ministerie van VWS in juni 2018 een publiciteitscampagne lanceren. Via landelijke media (denk aan: spotjes op radio en televisie, social media, reclame in bushokjes) kan een breed publiek kennis maken met werken in de zorg. Via de campagne worden geïnteresseerden verwezen naar een website waar mensen digitale begeleiding krijgen naar een opleiding of baan in de zorg. De website bundelt alle bestaande regionale websites en initiatieven die de afgelopen jaren zijn gelanceerd.

Wilt u meer lezen over het imago van zorg en welzijn? Lees het artikel uit het BestuurdersMagazine van juni 2017 '[Blijvende inzet op positief en eerlijk imago](#)'.

Leerplatform van de toekomst

Allyoucanlearn is een publiek-private samenwerking tussen 39 partners vanuit mbo, hbo, zorg- en welzijnsinstellingen, overheid en bedrijfsleven, voornamelijk geconcentreerd in oostelijk Nederland. We spreken met twee sleutelfiguren van Allyoucanlearn (AYCL): Gideon Alewijnse (links op foto), voorzitter van het College van Bestuur van ROC Aventus en Dries Krens, AYCL-programmamanager.

In de sector zorg en welzijn moet door de beroepsbeoefenaars doorlopend (bij)geleerd worden. 'Een leven lang leren' is het credo. Maar hoe geef je dat slim vorm? Hoe zorg je ervoor dat leren voor iedereen gemakkelijk toegankelijk is, uitdagend, flexibel en professioneel tegelijk? Het antwoord daarop: Allyoucanlearn, het open leerplatform voor onderwijs, werkveld en andere betrokkenen binnen zorg en welzijn.

Unieke samenwerking

Allyoucanlearn is tot stand gekomen dankzij een subsidie van het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF), die voor vier jaar is toegekend. ROC Aventus nam bij de aanvraag het initiatief. Gideon Alewijnse vertelt: "De arbeidsmarkt blijft constant, maar het personeelsaanbod

wordt minder. We moeten dus creatiever worden door hetzelfde te leveren met minder menskracht. De mogelijkheden van ICT zijn daarbij cruciaal. Tegelijk constateer ik dat de kloof tussen studenten en docenten juist op dit terrein groot is. De opzet van dit leerplatform geeft ons de kans een kwaliteitsslag te maken. Het unieke aan het project is de samenwerking met bedrijven, instellingen en scholen. Het was voor ons reden om op kop te gaan."

Via de website www.allyoucanlearn.eu kunnen studenten en werknemers in de zorg- en welzijnssector gratis online leermodules volgen. Deels zijn dit bestaande modules. Voor een ander deel worden nieuwe leermodules gemaakt door teams onder leiding van een instructional designer. Dries Krens licht toe: "De samenstelling van de teams wisselt per module. Elk team bestaat in principe uit mensen vanuit het werkveld, onderwijs en gemeenten. Daardoor versterk je de samenwerking tussen partijen; je gaat beter gebruikmaken van wat er in de markt aanwezig is. En je gaat content maken, iets wat tot nu altijd voorbehouden was aan uitgeverijen. Zij zijn misschien dan ook de enige partij die niet blij is met dit initiatief."

Portfolio opbouwen

Van vrijwilliger tot student tot werkende: iedereen die geïnteresseerd is in zorg en welzijn kan gratis een profiel aanmaken, de modules van zijn keuze volgen en op die manier een eigen portfolio opbouwen; hun bewijs van een leven lang leren. Een redactieraad bewaakt de kwaliteit van het gebodene. Alewijnse: "Het gaat erom een waarde toe te kennen, in de vorm van een diploma of een certificaat. 'Massive Open Online Courses', gratis toegankelijke cursussen voor het grote publiek, zijn niet altijd succesvol omdat het meetbare resultaat te klein is. De kracht is dat wij blijven investeren in leermiddelen en -vormen."

"De HAN is betrokken bij het meetproces", vult Krens aan. "We willen namelijk niet alleen dingen doen, maar ook het resultaat meten. Alle docenten van de acht aangesloten mbo's zijn bevraagd naar hun ICT-vaardigheden. Door ze op te leiden tot instructional designer leren we hen niet alleen modules te ontwikkelen, maar ook hun vaardigheden toe te passen in de lessen."

"Allyoucanlearn is echt een paradigmashift in onderwijsland"

Scholing en professionalisering

Alewijnse: "Binnen ons ROC trekken we enorm aan dit project. Ik zie wel dat dingen veranderen, maar tegelijkertijd zijn we er nog lang niet. Scholing en professionalisering moet gelijke tred houden. Het is onze ambitie om het onderwijs van de toekomst neer te zetten. "

Is er dan na vier jaar, na afloop van de subsidieperiode, nog steeds Allyoucanlearn? Krens: "We gaan een businessplan maken met commerciële partijen, onderwijs, en welzijn en zorg. Daar moet een goed verdienmodel uitkomen. De ambitie is hoog, dit is echt een paradigmashift in onderwijsland. En we staan nog maar aan het begin. We kunnen het leerplatform gaandeweg steeds intelligenter maken. Waarom zou je leermodules, vacatures en portfolio's gescheiden houden?" Alewijnse: "Als we massa weten te creëren, is het kansrijk om op eigen benen te staan." Krens besluit enthousiast: "Met Allyoucanlearn zijn we de nieuwe Über van leerland."

E-portfolio ZorgSelect

De huidige medewerker werkt niet in één zorg- of welzijnsinstelling, maar in een keten. De student loopt stage in meerdere organisaties. Werken in zorg en welzijn betekent steeds meer werken voor een sector.

[Het e-portfolio van ZorgSelect](#) sluit hierop aan. Het is een instrument van de medewerker. Je kunt leren, maar ook solliciteren op een vacature of losse opdracht op de manier waarop jij dat wilt en wanneer het jou uitkomt. Daarbij kun je toestemming aan andere partijen geven om te kijken in jouw portfolio.

Het e-portfolio maakt het mogelijk om te matchen op vacatures of bijvoorbeeld het leeraanbod van Allyoucanlearn. Alle informatie staat op één plek. Het bewijs van stage, werkervaring en leren eenvoudig bij elkaar! Uitwisseling wordt hierdoor leuker en eenvoudiger.

Neem voor meer informatie contact op met beleidsmedewerker [Johan Stubbe](#) of strategisch relatiemanager [Hans Hokke](#).

Nieuwe Privacywet per 25 mei 2018

Vanaf vrijdag 25 mei is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) van kracht. De AVG is op elke organisatie van toepassing. En omdat er in zorginstellingen veel medische gegevens worden verwerkt, vallen zorgorganisaties ook nog eens onder het verzwaarde regime. Daarmee is er dus werk aan de winkel. Een paar hoofdpunten uit de wet.

Documentatieplicht vanaf 25 mei 2018

Vanaf 25 mei bestaat er een documentatieplicht. Dit houdt in dat elke organisatie moet kunnen aantonen dat de juiste organisatorische en technische maatregelen zijn genomen om aan de AVG te voldoen.

Verwerkersovereenkomsten en DPIA

Elke organisatie moet met alle externe partijen aan wie persoonsgegevens (gegevens van cliënten en/of medewerkers) worden verstrekt zogenaamde verwerkersovereenkomsten hebben gesloten. Een externe partij kan de gemeente zijn, externe salarisadministratie, maar ook de Arbodienst.

Daarnaast moet elke zorgorganisatie een Data Protection Impact Assessment uitvoeren (DPIA). Een DPIA is een instrument om de privacyrisico's in kaart te brengen. Zodat vervolgens maatregelen genomen kunnen worden om de risico's te verkleinen.

Functionaris Gegevensverwerking

Elke zorginstelling moet per 25 mei kunnen beschikken over de inzet van een Functionaris Gegevensverwerking (FG). Dat is iemand die toezicht houdt op de juiste toepassing van de AVG. De FG hoeft niet in dienst te zijn, hij/zij mag ook worden ingehuurd.

Begin vandaag en vorm een projectteam

Bent u nog niet begonnen met de voorbereiding? Begin dan vandaag! Stel een projectteam samen met personen vanuit alle afdelingen; persoonsgegevens zijn immers overal aanwezig. Breng in kaart welke persoonsgegevens verwerkt worden. In welke systemen wordt het opgeslagen, in welke processen worden ze gebruikt, welke mensen hebben toegang en hoe lang worden de gegevens bewaard.

Hanze advocaat is gespecialiseerd in arbeidsrecht in de zorg. WGV Zorg en Welzijn heeft een [samenwerkingsovereenkomst](#) met Hanze advocaat op grond waarvan er een gratis helpdesk en kortingstarieven van toepassing zijn.

27 maart in Deventer

Op 27 maart a.s. verzorgt Hanze advocaat in samenwerking met Aon voor WGV Zorg en Welzijn een kennissessie over de gevolgen van de AVG voor zorgorganisaties en de actualiteiten in sociale zekerheid. U kunt zich hier nog voor aanmelden. [Meer informatie](#). Lees ook het artikel '[Gevolgen aanscherpen privacywetgeving](#)'



Advertorial

Onderwijsvernieuwing

Geen standaard 'wasstraat' meer en optimaal inspelen op wensen van het werkveld én de studenten. Het onderwijsveld is volop in beweging. Aan de hand van vier voorbeelden wordt duidelijk hoe in Oost-Nederland binnen het onderwijs creatief gewerkt wordt aan maatwerk en grotere flexibiliteit.

Soms roept een BBL'er: "Geef nou gewoon les!" Zo werkt het echter bij veel opleidingen lang niet altijd meer bij het Graafschap College. De student bepaalt hoe het leerplan eruitziet. Wat Cisca van der Span, programmaleider Wijkleercentra en Practica betreft is dat een logisch gevolg van de transities. "De cliënt bepaalt de zorgvraag. Dat is een ander uitgangspunt dan voorheen en vraagt een andere medewerker en andere manier van opleiden." De nieuwe aanpak is samen met zorgorganisaties ontwikkeld en startte afgelopen september. Op z'n Achterhoeks, volgens de programmaleider. Logoloos, in goede harmonie en al doende leren. "We hebben het, bij wijze van spreken, uitgeschreven op een bier-viltje en zijn aan de slag gegaan. Feedback komt van alle kanten en gaandeweg ontwikkelt het zich." Met behulp van het 'spinnenweb-model' worden de

competenties van de student bepaald en de verwachtingen over groei besproken. Iedere student volgt zo met een eigen (leer)route en in eigen tempo de opleiding. "De kwartjes beginnen te vallen bij studenten, docenten en begeleiders en het vertrouwen groeit. Het komt goed."

Talent Ontmoet Praktijk

Ook de BBL'ers van het TOP-college van Aventus moesten in september wennen aan een nieuwe modulaire onderwijsvorm met volop eigen regie ter voorbereiding op een nieuwe werk-werkelijkheid. Net als docenten en werkbegeleiders. "Bij de tweede groep merk je dat het al beter gaat", concludeert Marian Fieren, teammanager sector Zorg en Welzijn.

Het rapport 'Anders kijken, anders leren, anders doen' van de Commissie Innovatie Zorgberoepen & Opleidingen inspireerde Aventus, 's Heeren Loo en Atlant om samen de opleiding van studenten opnieuw in te richten. TOP-college heet het, (Talent Ontmoet Praktijk). "Werken vanuit de bedoeling", volgens Fieren. "De laatste jaren is veel vanuit het systeem gedacht. Nu horen we van docenten: fijn, ik ben weer met de kern bezig!"

TOP-college is klein begonnen. Ervaring opdoen en doorgroeien is het parool. "Als je de dreigende tekorten ziet, dan moeten we dit grote vraagstuk samen aanpakken. Ik roep organisaties op mee te denken."

Geen standaardaanpak meer

Het nieuwe deeltijdonderwijs van Hogeschool Saxion is optimaal ingericht om aan specifieke behoeften van de studenten tegemoet te komen. Zij houden vaak veel ballen in de lucht en daar sluit het modulaire en flexibele onderwijs naadloos bij aan. De modules van vijf studiepunten worden door studenten van verschillende studierichtingen gevolgd. "Hierdoor is om- of bijscholen gemakkelijker", vertelt Katinka van Heerde, projectleider Saxion Parttime School. En dat is belangrijk in deze tijd van krapte op de arbeidsmarkt."

Als cursist een losse module volgen, behoort tot de mogelijkheden. "En wil iemand in een later stadium toch het hbo-diploma halen, dan is er vrijstelling voor de behaalde certificaten." De opleiding hbo-v kent daardoor geen standaardaanpak meer. Met voornamelijk praktijkgerichte toetsen sluiten de modules naadloos aan op waar organisaties en studenten behoefte aan hebben. "Met deze aanpak kunnen organisaties mensen aannemen die ze voorheen misschien niet snel aan het werk hadden.

Welzijnsgerichte zorg

De deeltijdopleiding Associate Degree (AD) Sociaal Werk in de Zorg van Hogeschool Windesheim wordt al omarmd door de gehandicaptenzorg. "Daar zien ze een opleiding van hbo-niveau, die professionals handvatten geeft om zelfregie en participatie van mensen en hun netwerken te bevorderen", vertelt Mirriam Jansen, projectleider flexibilisering deeltijdopleidingen Gezondheid en Welzijn. "Het werken aan welzijnsgerichte zorg wordt steeds belangrijker. Iemand met deze opleiding is een goede aanvulling in een team."

Ook bij Windesheim is het deeltijdonderwijs modulair. De inhoud sluit aan op de praktijk en de werkervaring van professionals. Switchen tussen de opleidingen Social Work en Verpleegkunde kan simpel. De AD-opleiding geeft de mogelijkheid om in korte tijd tot hbo 5-niveau te scholen. Daarna kan de keus voor een eventueel vervolg naar bachelorniveau simpel worden gemaakt. Inmiddels zijn al 400 studenten gestart. "We voldoen hiermee duidelijk aan een vraag."

"De kwartjes beginnen te vallen en het vertrouwen groeit"

Onderwijsvernieuwing en RAAT

Het personeelstekort in zorg en welzijn loopt op. Samenwerken, langetermijnacties en vernieuwing zijn nodig, ook in het onderwijs.

De lijn van de Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAAT) staat centraal in die onderwijsvernieuwing. De insteek is dat het werkveld en onderwijsorganisaties op regionaal niveau samenwerken bij de voorbereiding, ontwikkeling en implementatie van nieuwe opleidingsmogelijkheden.

Het levert studenten op die goed voorbereid als zelfstandige professionals aan het werk kunnen. Dat kan een jongere zijn die kiest voor zorg of welzijn, maar ook zij-instromers die voor het werkveld worden klaargestoomd. Bovendien biedt de flexibilisering van het (deeltijd)onderwijs meer mogelijkheden voor een leven lang leren.

Arbeidsmarkt in beeld

Inzicht in de arbeidsmarkt zorg en welzijn is altijd al belangrijk geweest. Nu de sector zich snel ontwikkelt en er de komende jaren in geheel Nederland personeelstekorten ontstaan, is dat inzicht noodzakelijker dan ooit. Het eind vorig jaar door de werkgeversvereniging gelanceerde online dashboard 'Arbeidsmarkt in beeld' voorziet beleidsmakers van gerichte, regionaal relevante informatie. Deze informatie kan hen helpen bij het ondernemen van de juiste acties in alle uitdagingen die de sector zorg en welzijn biedt op het gebied van personeelsvoorziening.

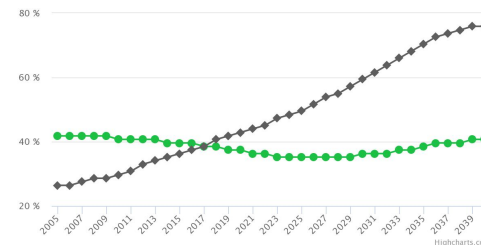
Hoewel er landelijk allerlei gegevens beschikbaar zijn, komt daarin de regionale diversiteit onvoldoende naar voren. Daarnaast zijn landelijke cijfers vaak verouderd. 'Arbeidsmarkt in beeld' voorziet in de behoefte aan up-to-date en regionale informatie.

Met enkele klikken de gezochte informatie

Op de website vindt u bijvoorbeeld informatie over de instroom in het onderwijs, ziekteverzuim en de uitstroom uit de sector. Dit is weergegeven met interactieve grafieken per regio en per branche, en hierbij kan gebenchmarkt worden. Met slechts enkele klikken raadpleegt u zo de gezochte informatie! Naast uitgebreide data zijn er ook short- en longreads te vinden op 'Arbeidsmarkt in beeld'. Deze artikelen halen de opvallende zaken uit de cijfers naar voren en geven hier duiding aan.

Groene en grijze druk

Onderstaand figuur toont de ontwikkeling van de groene en grijze druk. Groene druk: de verhouding tussen het aantal personen van 0 tot 20 jaar en het aantal personen van 20 tot 65 jaar. Grijze druk: de verhouding tussen het aantal personen van 65 jaar of ouder en het aantal personen van 20 tot 65 jaar.



De komende jaren neemt de vergrijzing verder toe, terwijl ook de ontgroening door blijft gaan. Alleen inzetten op nieuwe instroom is niet voldoende om te blijven voorzien in voldoende arbeidskrachten voor de sector. Aandacht voor zij-instromers en herintreders, duurzame inzetbaarheid en potentieel van zittend personeel is de komende periode erg belangrijk.

Meer informatie over ontwikkelingen die direct of indirect effect hebben op de arbeidsmarkt van zorg en welzijn vindt u onder de knop 'Omgeving' (deze knop ziet u zodra u een regio heeft aangeklikt). Raadpleeg het online dashboard via wgv.arbeidsmarktinbeeld.nl.

Meer informatie

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Hans Hokke, manager bedrijfsvoering/strategisch relatiemanager bij WGV Zorg en Welzijn: per e-mail via h.hokke@wgvzorgenwelzijn.nl of telefonisch via 088 255 6650.

Arbeidsmarkt heeft prioriteit

Het aanpakken van de problemen op de arbeidsmarkt voor zorgpersoneel heeft prioriteit bij Beatrijs van Riessen, bestuurder van Estinea. Estinea biedt ondersteuning aan mensen met een beperking in de Achterhoek en Twente. Sinds december is ze daarnaast lid van het bestuur van WGV Zorg en Welzijn.

“De arbeidsmarkt wordt een heel belangrijk onderwerp”, stelt Van Riessen. “WGV Zorg en Welzijn moet daar op blijven focussen.” De verwachting is dat de komende vier jaar in Twente en de Achterhoek een kwart van de medewerkers in de zorg uitstroomt, vertelt Van Riessen. De vertrekkende personeelsleden gaan met pensioen of kiezen toch voor een ander vak.

Randvoorwaarden creëren

Van Riessen: “We hebben meer mensen nodig: meer instroom en minder uitstroom. We zullen moeten werken aan betere opleidingsarrangementen voor zij-instromers en een vangnet voor de mensen die de zorg willen verlaten, maar die we willen behouden. Er is perspectief nodig.

Werknemers in de zorg moeten genoeg uren kunnen maken zodat ze een inkomen hebben waarmee ze een hypotheek kunnen betalen.”

Via Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAAT) worden nu per subregio van WGV Zorg en Welzijn ideeën uitgewerkt voor de bestrijding van het dreigende personeelstekort. “In de Achterhoek hebben we met alle zorgaanbieders, gemeenten en het Graafschap College een convenant gesloten. Samenwerking is heel belangrijk - je moet bereid zijn over je eigen grenzen heen te stappen. We weten allemaal dat we het ieder voor zich niet voor elkaar zullen krijgen. Voor mij is mijn lidmaatschap van het bestuur geslaagd als het lukt om randvoorwaarden te creëren voor de uitvoering van de regionale actieplannen.”

Van Riessen is behalve bestuurslid van de werkgeversvereniging ook lid van de Stuurgroep Achterhoek 2020. Die groep, bestaande uit maatschappelijke organisaties, bedrijven en overheden, zet zich in voor een betere woon- en leefomgeving in de Achterhoek.

“Als lid van de stuurgroep en als bestuurslid van WGV Zorg en Welzijn zie ik hetzelfde thema: de arbeidsmarkt. Het is mooi dat ik dit thema nu vanuit beide functies met elkaar kan verbinden.”

Focus op ontwikkeling

Bij Estinea (900 medewerkers) melden zich nog altijd genoeg kandidaten voor vacatures. Van Riessen vindt het voor haar eigen organisatie belangrijk dat het huidige personeel zich kan doorontwikkelen. “We vragen een meer coachende houding van onze medewerkers; ze moeten nog meer in staat zijn te anticiperen op de vraag van de mensen die wij ondersteunen, en minder uitgaan van de regeltjes die ooit zijn bedacht.”

Want dat is waar het voor Van Riessen om draait; hoe kunnen mensen met een beperking het best worden ondersteund? Haar visie: “Alles wat gewoon kan, moet je zo gewoon mogelijk houden, zo min mogelijk institutionaliseren. Mensen moeten zelf hun keuzes kunnen maken, hun eigen leven kunnen bepalen. Iemand is niet zijn beperking, hij of zijn kan ook nog heel veel wél.

Je moet niet uitgaan van een ziekte of beperking, maar gericht blijven op de ontwikkeling van de talenten die mensen hebben.”

Loopbaan

Van Riessen begon in 1985 als begeleider van jongeren met een beperking bij de Hendrik Willem Landstichting, een van de voorlopers van Siza in Arnhem. Daarna werd ze achtereenvolgens coördinerend begeleider, stafmedewerker en ten slotte directeur zorg bij Siza. In 2008 ging ze aan de slag als bestuurder bij Alifa, de gefuseerde welzijnsorganisaties in Enschede. In 2012 maakte ze de overstap naar Estinea, opnieuw naar de zorg voor mensen met een beperking. “Toen ik de vacature zag, dacht ik: dat vind ik leuk. Toen ik mij in de organisatie verdiepte, bleek de visie van Estinea heel goed te passen bij die van mij. Mensen met een beperking moeten gewoon kunnen meedoen.”

“We weten allemaal dat we het ieder voor zich niet voor elkaar zullen krijgen”

Op zoek naar nieuwe bestuursleden

Zorgbestuurders Guido van de Logt en Helene Wüst nemen afscheid van het bestuur van WGV Zorg en Welzijn. Beiden hebben een nieuwe baan geaccepteerd buiten de regio van de vereniging.

Van de Logt, sinds 2013 voorzitter van de raad van bestuur van de Twents-Achterhoekse zorgorganisatie Livio, is per 1 februari 2018 CFO bij zorgorganisatie Careyn. Wüst neemt per 1 juli afscheid van Woonzorgconcern IJsselheem. Zij wordt programmadirecteur bij het Erasmus Centrum voor Zorgbestuur in Rotterdam.

Het bestuur van WGV Zorg en Welzijn heeft behoefte aan versterking. De implementatie van de Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten in de diverse regio's vraagt een actieve rol van onze bestuurders, die verdergaat dan tot nu toe. Heeft u belangstelling om toe te treden? Neem dan contact op met directeur Gerard Nederpelt via g.nederpelt@wgvozorgenwelzijn.nl.

Nieuws van de vereniging

Terugblik symposium Mbo-vakmanschap 9 maart

Op vrijdag 9 maart vond, voorafgaand aan de Week van Zorg en Welzijn, het symposium 'Mbo-vakmanschap: het kloppend hart van de zorg!' plaats. Zo'n 170 aanwezigen gingen in De Hanzehof in Zutphen met elkaar in gesprek over de belangrijke bijdrage van mbo-verzorgenden en -verpleegkundigen aan het zorgproces. De organisatie, de acht samenwerkende ROC's in Oost-Nederland en WGV Zorg en Welzijn, kijkt terug op een inspirerend symposium dat veel nieuwe inzichten opleverde. In november 2018 wordt er een vervolg aan deze bijeenkomst gegeven. Dit vervolg zal gericht zijn op werkbegeleiders, praktijkopleiders en docenten. [Meer informatie](#)

Doe mee met KIEK

Kijken In Elkaars Keuken (KIEK) biedt werknemers de gelegenheid gratis kennis te maken met andere werkgevers en functies in Oost-Nederland. Dit gebeurt door middel van een uitwisseling. Er zijn twee uitwisselingsrondes per jaar; de eerste start in april '18. Als uw organisatie wil deelnemen, betekent dit dat u uitwisselingsplaatsen ter beschikking stelt én medewerkers in uw eigen organisatie aan uitwisselingen laat deelnemen. [Meer informatie en aanmelden](#)

Wendbaar aan het Werk: de eerste resultaten

Vijftientig zorg- en welzijnsorganisaties zijn, in samenwerking met de werkgeversverenigingen Transvorm en WGV Zorg en Welzijn, sinds mei '17 aan de slag met twee complementaire projecten om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te versterken. Het lectoraat HRM van de Hogeschool Arnhem en Nijmegen (HAN) voert tijdens de projectperiode het wetenschappelijk onderzoek uit. Uit de door de HAN uitgevoerde nulmeting blijkt o.a. dat:

- 18,6% van de mensen een slecht tot matig werkvermogen heeft (de benchmark is 13%). Dit betekent dat 18,6% van de mensen kans heeft op uitval.
- De leidinggevenden hun coachende en ondersteunende leiderschapsstijl significant hoger inschatten dan dat hun medewerkers dat doen.

[Meer informatie](#)

Op 1 november 2018 vindt het eindsymposium Wendbaar aan het Werk plaats in het Gelredome in Arnhem. Benieuwd naar de resultaten? Reserveer 1 november dan alvast in uw agenda.

Techniek voor betere zorg

Techniek speelt een belangrijke rol bij het aanpakken van het grote personeelstekort in de zorg. Betrokkenen hebben dan ook haast met het ontwikkelen en vooral opschalen van nieuwe technieken. Dit is naar voren gekomen tijdens de bestuurdersbijeenkomst 'Techniek voor betere zorg binnen vijf jaar' die op 14 maart '18 werd gehouden bij de Novio Tech Campus in Nijmegen. De bijeenkomst is een initiatief van de werkgeversorganisaties WZW en WGV Zorg en Welzijn, Techniekpact Oost, Zorgpact Midden- en Zuid Gelderland en de Provincie Gelderland. [Meer informatie](#)

Actieprogramma 'Werken in de Zorg'

Extra middelen voor leerwerkplekken en omscholen, 28 regionale actieplannen van onder andere werkgevers en onderwijsinstellingen en een landelijke campagne moeten ertoe leiden dat de personeelstekorten in de zorg worden aangepakt. Dit staat in [het actieprogramma 'Werken in de Zorg'](#) dat het kabinet op 14/3/18 aan de Tweede Kamer heeft gestuurd. De drie peilers van het actieprogramma zijn: meer kiezen voor de zorg, beter leren in de zorg en anders werken in de zorg. Het zwaartepunt van dit actieprogramma ligt op veranderen in de regio. De regionale actieplannen aanpak tekorten vormen de basis van de aanpak.

Op de hoogte

Wüst gaat leiderschapsprogramma Erasmus leiden

[Helene Wüst](#) vertrekt per 1 juli 2018 als bestuurder van Woonzorgconcern IJsselheem. Zij wordt programmadirecteur bij het Erasmus Centrum voor Zorgbestuur. Zij volgt [Marlies Ott](#) op. Wüst gaat onder meer leiding geven aan het leiderschapsprogramma Top Class. Wüst zal ook afscheid nemen als bestuurslid van WGV Zorg en Welzijn.

Nieuwe tweehoofdige RvB De Twentse Zorgcentra

De Raad van Toezicht van De Twentse Zorgcentra heeft een nieuwe tweehoofdige Raad van Bestuur benoemd, bestaande uit voorzitter [Annamiëk van Dalen](#) en lid [Leontine Verhoeven](#). Van Dalen is al ruim 11 jaar bestuurder van Frion en Verhoeven is sinds 6 jaar bestuurder bij Carinova. De nieuwe Raad van Bestuur zal per 1 mei '18 starten.

Nieuwe bestuursvoorzitter Karakter

[Erica Hartevelde](#) treedt per 1 mei '18 aan als voorzitter raad van bestuur van Karakter kinderen en jeugdpsychiatrie. Zij volgt [Bertine Lahuis](#) op die op 1 december toetrad tot de raad van bestuur van het Radboudumc. Hartevelde zal samen met [Toine van den Broek](#) de raad van bestuur van Karakter gaan vormen.

Nieuwe top RIBW Groep Overijssel

RIBW Groep Overijssel heeft een nieuwe Raad van Bestuur. [Rob Hartings](#) is benoemd als voorzitter en [Ina Huesken](#) als lid van de Raad van Bestuur. Rob Hartings is de opvolger van [Egbert Gritter](#) die per 1 april met pensioen gaat. Ina Huesken is de opvolgster van [Aart van Walstijn](#), die inmiddels werkzaam is als bestuurder bij Bevolkingsonderzoek Oost. Ina Huesken is op 1 maart begonnen. Rob Hartings start 15 april.

Van Fulpen is interim-bestuurder bij Trimenzo

[Hans van Fulpen](#) is per 1 maart begonnen als interim-bestuurder van Stichting Trimenzo. Vooralsnog is hij aangesteld voor een periode van een half jaar. Van Fulpen volgt [Henk Jan van Essen](#) op als directeur-bestuurder. Hans van Fulpen heeft de afgelopen acht jaar als interim bestuurder bij vergelijkbare zorgorganisaties gewerkt.

Van Maren versterkt RvB Trajectum

[Evert Jan van Maren](#) is op 1 maart gestart als lid van de raad van bestuur van Trajectum. Van Maren is de opvolger van Jacques Martini, die eind februari met pensioen is gegaan. Van Maren, die de portefeuilles kwaliteit en veiligheid heeft, vormt samen met voorzitter [Marjolein Bolt](#) de RvB.

Bestuurder Murk Westerterp vertrekt bij Liberein

[Murk Westerterp](#) treedt per 1 april 2018 terug als lid van de raad van bestuur van Liberein. Westerterp vormde samen met collega-bestuurder [Elo Gramsbergen](#) de RvB en blijft nog tot de zomer aan Liberein verbonden om lopende projecten af te ronden.

Atlant verwelkomt nieuw lid raad van toezicht

[Henk Reimert](#) is per 1 januari 2018 benoemd tot lid van de raad van toezicht van Atlant. [Maarten Hoek](#) is per 1 januari afgetreden als voorzitter van de raad van toezicht. Hij heeft het voorzitterschap overgedragen aan Cindy van de Velde-Kremer.

Sutfene verwelkomt twee nieuwe leden raad van toezicht

[Marion Louise Düpper](#) en [Wiepke van Erp Taalman Kip](#) zijn per 1 januari 2018 benoemd tot lid van de raad van toezicht van zorgorganisatie Sutfene in Zutphen. Zij vervangen [Gerard van Brakel](#) en [Carrol Terleth](#), die wegens het beëindigen van hun zittingstermijn afscheid nemen van de raad.

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

Het volgende nummer
in uw mailbox
ontvangen?



WGZ Zorg en Welzijn

**Abonneer
u gratis!**



"Samen klaar voor een
flexibele arbeidsmarkt."



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



"De Achterhoek
heeft een enorme potentie."



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

Colofon

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

Aan deze editie werkten mee

Redactie en ontwerp: Carolien Brouwer, Jenny Nijeboer en Liesbeth de Wild

Fotografie: Christian van der Meij, René Zonneveld

Illustratie: Edo Draaijer Studios

Techniek: El Niño ICT

Tekstschrijvers: Gitta

Montanus, Annette Toonen, René Zonneveld, Carolien Brouwer, Gerard Nederpelt

WGV Zorg en Welzijn

info@wgvozorgenwelzijn.nl

www.wgvozorgenwelzijn.nl

088 255 66 50

Altijd op de hoogte blijven?

[Volg ons @WGVZorgWelzijn](#)

[Word lid van de groep: WGV Zorg en Welzijn](#)

[Meld u gratis aan voor dit magazine](#)

