

“Zonder deze  
praktijkleerroute hadden we  
nu veel meer vacatures bij  
Viattence gehad.”

Meldpunten

Praktijkleerroute vult voor  
Viattence vacatures in

SectorplanPlus

Goed personeel is  
kostbaar!

Personeelstekorten  
aanpakken

Sámen de regels  
veranderen

Save the date: 1  
november 2018

Capaciteitsplanning in de  
zorg

Competentiegericht  
werven

Nieuws van de verenigi...

Op de hoog...

# Meldpunten

**Het klimaat voor meldpunten is gunstig. Of het nu gaat om meldpunten voor verkeersonveilige situaties, voor grensoverschrijdend gedrag, of voor vacatures. De meldpunten schieten als paddenstoelen uit de grond. Maar dan.**

Wat gebeurt er met een melding? Wie pakt het op? Is de melding bedoeld om trends te signaleren? Betekent het registreren van meer meldingen dat het vraagstuk groeit? Of moet een melding gezien worden als een individuele roep om hulp? In dat geval is vooral het vervolg belangrijk. Heeft degene die de melding verwerkt ook de mogelijkheid om er iets mee te doen, met andere woorden kennis, inzicht, interventiemogelijkheden en doorzettingsmacht? De arbeidsmarktcampagne die VWS na de zomer van start wil laten gaan, zal het nodige gaan losmaken. Het is goed daarop voorbereid te zijn.

ZorgSelect is destijds opgezet om alle baanopeningen in de sector zorg en welzijn in de regio op één plek transparant te maken. Het begon via prikborden, maar is uitgegroeid tot een volledig digitaal systeem

dat jaarlijks duizenden vacaturemeldingen verwerkt. Toch worden lang niet alle vacatures gemeld. Er is ook een module beschikbaar om BBL-vacatures te melden. Ook van deze mogelijkheid wordt nauwelijks gebruik gemaakt.

Reeds enkele jaren wordt gewerkt aan de ombouw van de cv-bank van ZorgSelect naar een loopbaanplatform, waarbij mensen een e-portfolio kunnen aanmaken waarvan zij zelf eigenaar zijn en die hen in staat stelt te solliciteren op basis van diploma's én competenties. Dit maakt het mogelijk vraag en aanbod aan elkaar te verbinden. De ingrediënten zijn er. We kunnen echter niemand verplichten er gebruik van te maken. De uitdaging ligt dan niet zozeer in het inrichten van het meldpunt, maar in de follow-up. Laaghangend fruit, dat zo geplukt kan worden. Een kwestie van doen.

Gerard Nederpelt  
Directeur WGV Zorg en Welzijn

“De uitdaging ligt niet zozeer in het inrichten van het meldpunt, maar in de follow-up”



# Praktijkleerroute vult voor Viattence vacatures in

**Zoals het zo vaak gaat, vormde goed persoonlijk contact de basis voor het idee. Het resultaat is dat bijna dertig studenten in een praktijkleerroute het vak van verzorgende IG leren. Ze zijn niet in dienst en de studenten functioneren in groepjes in de woningen. Door die boventallige inzet is er meer tijd, aandacht en zorg voor de cliënten. “Deze aanpak levert een groep nieuwe werknemers op die anders niet in de zorg aan de slag was gegaan.”**

Hester Hauer (foto links), opleider van Viattence, ontwikkelde de praktijkleerroute voor volwassen studenten samen met de Zwolse onderwijsinstellingen Deltion College en Landstede MBO. De bijna dertig studenten komen niet naar school, ze brengen al hun tijd door in de zorginstelling. De docenten komen naar hen toe. “Het vergt een ander type docent. We hebben onze mensen niet verplicht om aan dit project mee te werken; ze moeten ervoor openstaan”, vertelt Anja Waninge, onderwijsadviseur van Landstede.

Want de leerlingen, die in de praktijk ieder hun eigen leerdoelen moeten halen, dat vergt wel wat. “Het gaat niet om aangeven, om les geven, maar om begeleiden. Niet met antwoorden komen; het is prikkelen, verleiden en stimuleren wat ze doen.”

## Uitstromen naar een baan

Door de individuele maattrajecten is de één sneller klaar voor het examen dan de ander. “Zodra er eentje uitstroomt naar een baan bij Viattence is er weer ruimte voor een nieuwe”, vertelt Erik Mondriaan van Deltion College. “Er zijn selectiegespreken, iemand moet gemotiveerd zijn om op deze manier een diploma te halen.” Niet iedereen wil deze route, weten de drie. “Voor de één is geld verdienen belangrijk, een ander wil toch liever de vastigheid en veiligheid van een school.”

Die vaste baan is overigens standaard na het halen van het examen.

## Overval

Voor het personeel van Viattence was het wennen, weet Hauer. "Per woning kwamen er ineens zes studenten bij die het vak gingen leren. Dat voelde wat als een overval. We hebben geleerd dat het handig is om eerst twee weken een inwerkprogramma te bieden en ze dan in de woningen te introduceren."

Na die eerste, wat rommelige start in september 2017, was er snel acceptatie en enthousiasme. Mondriaan: "Doordat de studenten niet op de formatie drukken, heb je simpelweg meer handen aan het bed. Er is meer tijd en aandacht en dat levert welzijn voor cliënten op. Nu kunnen ze eens naar de stad, of worden mantelzorgers uitgenodigd voor een diner in de woning. Daar is, door de extra mensen, tijd en ruimte voor."

## Beeldmonitor

Nog even en de eerste studenten krijgen hun diploma. Ondertussen gaat het ontwikkelen verder. Met het introduceren van een beeldmonitor, dit najaar, kunnen studenten bijvoorbeeld van zelfgemaakte filmpjes leren.

"Doordat ze niet op de formatie drukken, heb je simpelweg meer handen aan het bed."

De beeldmonitor wordt mede gefinancierd door WGV Zorg en Welzijn. Waninge: "We zijn bezig met het creëren van een digitaal leerplatform waar leervragen, casuïstiek en beeldmateriaal de studenten verder helpen. Een beeld zegt tenslotte meer dan heel veel woorden." Het slagen van de aanpak vergt van alle deelnemende partijen volledige inzet, weet Hauer. "Als een zorginstelling op deze manier aan de slag wil, moet iedereen enthousiast zijn. Van personeel tot mantelzorgers en cliënten."

## Informatiebijeenkomst

Om de haverklap krijgen ze verzoeken van andere instellingen om te komen kijken. "Dat waren er zoveel, daar zijn we mee gestopt. Het was niet fijn voor de cliënten. We hebben net voor de zomer een informatiebijeenkomst gehouden voor belangstellenden. Dat gaan we in het najaar weer doen." De grote belangstelling verbaast ze niet en meer zorginstellingen aanhaken lijkt ze een goed idee. Het personeelstekort loopt tenslotte hard op. "Hiermee bind je een nieuwe doelgroep aan je. Zonder deze praktijkleerroute hadden we nu veel meer vacatures bij Viattence gehad."

## Nieuwe aanpak geeft veel winst

De praktijkleerroute en de beeldmonitor van Viattence, Landstede MBO en Deltion College zijn succesvolle voorbeelden van wat er binnen de Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAAT) wordt opgepakt.

Binnenkort krijgen de eerste deelnemers hun diploma en een vaste aanstelling bij Viattence. Logisch, vindt Hester Hauer van Viattence. "Door deze aanpak ken je elkaar. Ze kunnen hier aan het werk. Dit lost niet alles op, maar het geeft veel winst."

Die winst geldt ook voor de onderwijsinstellingen, meldt Erik Mondriaan van Deltion College. "Het zijn studenten die niet snel aan een reguliere opleiding beginnen. We willen meer studenten op deze manier opleiden."

Voor meer informatie is er het filmpje [Leren en werken tegelijk in de Klaarbeek](#) op [youtube.com](https://www.youtube.com) en de ervaringen van Viattence zijn te vinden op [www.waardigheidentrots.nl](http://www.waardigheidentrots.nl).

# SectorplanPlus

**De inschrijving voor het tweede tijdvak van het SectorplanPlus is gesloten. Ook voor dit tijdvak was door VWS een bedrag van 80 miljoen euro beschikbaar gesteld. Na een langzame start liep het aantal aanvragen snel op. Ook ditmaal wordt fors ingezet op extra BBL-ininstroom. Dat betekent dat er dit najaar behoorlijk wat groepen van start kunnen gaan.**

"Voor Oost-Nederland geldt dat de belangstelling voor een opleiding gericht op zorg of welzijn nog aanzienlijk is", vertelt Gerard Nederpelt, directeur WGV Zorg en Welzijn. "Niet alleen voor de BBL-route, ook voor de dagopleidingen is de belangstelling groot. Diverse ROC's melden dat het aantal aanmeldingen voor de BBL-route beduidend hoger ligt dan voorgaande jaren, maar dat een deel nog geen werkplek heeft. Leg dat maar eens uit aan een buitenstaander. De zorg heeft toch mensen nodig? Hoe kan het dan zo zijn dat niet iedereen die zich meldt automatisch een plek krijgt? Het vraagstuk hier is vooral: zijn we in staat om vraag en aanbod goed aan elkaar te verbinden?" Komend najaar start het ministerie van VWS met een publieks-campagne bedoeld om mensen te

enthousiasmeren voor een baan of opleiding in de sector zorg en welzijn. Nederpelt: "Ook hier geldt: als er verwachtingen worden gewekt, moeten we die samen ook waarmaken. In dat geval heb je ambassadeurs. Als het niet lukt, is juist sprake van 'bad publicity'."

## Eenvoudige procedure

Het SectorplanPlus heeft een simpele opzet: werkgevers die zich extra inspannen om iets aan het tekort aan vakkrachten te doen, kunnen een beroep doen op subsidie. Omdat de arbeidsmarkt per regio verschilt, moet het mogelijk zijn om per regio andere prioriteiten te kiezen. De regionale werkgeversorganisaties treden gezamenlijk op als hoofdaanvrager en zorgen ervoor dat de subsidie wordt ingezet waar deze voor bedoeld is. Het indienen van een aanvraag verloopt simpel. Men maakt een account aan, geeft een aantal gegevens door en vult een aanvraagmatrix in. Er is slechts een beperkt aantal maatregelen: extra instroom in een BBL-route, extra instroom in een hbo-duale route, of kortdurende, middellange en langer durende maatwerktrajecten bedoeld voor instromers. De subsidie is primair bedoeld om extra instroom te realiseren, maar kan ook ingezet

worden om extra werkbegeleiders op te leiden, of om met ontslag bedreigde medewerkers om te scholen, zodat zij in het primaire proces kunnen worden ingezet.

### Verantwoordingsplicht

Het beschikbare bedrag voor het eerste tijdvak is verdeeld over de aanvragende werkgevers in de vorm van een 'budget-reservering'. Zij hebben een overeenkomst ontvangen waarin is vastgelegd welk subsidiebedrag voor de uitvoering van hun plan is gereserveerd. Na ondertekening van die overeenkomst hebben zij een inlogcode ontvangen waarmee zij toegang kregen tot een digitaal portal waarin alle documenten die nodig zijn in het kader van de verantwoording kunnen worden geüpload. Een Shared Service Centrum – dat werkt in opdracht van de regionale werkgeversorganisaties – controleert alle ingevoerde dossiers en bepaalt of aan de vereisten wordt voldaan. Het portal voor de verantwoording van de activiteiten in het eerste tijdvak is op 11 juni opengesteld. Nederpelt: "Ook hier geldt: 'leuker kunnen we het niet maken, wel gemakkelijker'. Er is geleerd van de ervaringen met de regionale sectorplannen en bezien waar het simpeler en eenvoudiger kan. Het ministerie van VWS denkt daarin ook constructief mee. Hoe kan op zo eenvoudig mogelijke wijze worden voldaan aan de verantwoordingsplicht, zodat deze de toets

der kritiek van Europa (staatssteun) en toezichthouders kan weerstaan?"

### Verbinding met RAAT

In het tweede tijdvak is nadrukkelijk een verbinding gelegd met de Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAAT) in de verschillende regio's. Van werkgevers die een aanvraag indienen wordt verwacht dat zij actief betrokken zijn bij RAAT in de regio('s) waarop hun aanvraag betrekking heeft. Het SectorplanPlus wordt daarmee steeds meer een instrument om uitvoering te geven aan de doelstellingen uit de regionale actieplannen. De verwachting is dat bij de inschrijving voor het derde tijdvak (eind dit jaar), wanneer opnieuw 80 miljoen euro beschikbaar komt, extra voorwaarden gesteld worden die gekoppeld zijn aan RAAT. Nederpelt: "De vraag is daarbij niet zozeer: 'Hoe maak ik als werkgever gebruik van de subsidiemogelijkheden?', maar 'Aan welke functiegroepen is in deze regio een tekort en hoe kunnen we daarin voorzien?'.

Strategische personeelsplanning wordt steeds belangrijker. Dat geldt ook voor de gezamenlijke werkgevers, die op regionaal niveau moeten samenwerken om zicht te krijgen op benodigde instroom, verwachte door- en uitstroom en de mogelijkheden om deze (gezamenlijk) te beïnvloeden."

### Aandacht voor administratie

De administratieve verplichtingen bij het SectorplanPlus zijn eenvoudiger dan bij de regionale sectorplannen, maar niet afwezig. Het vraagt wel iets van deelnemende werkgevers. Aan de voorkant goed regelen, betekent aan de achterkant minder werk. Inschakeling van een subsidieadviesbureau is niet nodig. Werkgevers kunnen kosteloos een beroep doen op de regionale helpdesk van de werkgeversorganisatie. Het is wel verstandig om vooraf goed te kijken wat vastgelegd moet worden en iemand aan te wijzen die dit ook in de gaten houdt. Juist wanneer zaken achteraf moeten worden verzameld, blijkt het moeilijk te worden. Ook wanneer de verantwoordelijkheid hiervoor niet duidelijk belegd is, of iemand 'het er even bij moet doen', wordt het lastig.

Meer informatie over [SectorplanPlus?](#)  
Neem contact op met Martine Duenk, projectleider sectorplannen of met projectmedewerker Caroline Molendijk: 088 255 6650  
/ [sectorplanplus@wgvozenwslzjo.nl](mailto:sectorplanplus@wgvozenwslzjo.nl).

# Goed personeel is kostbaar!

**Dat weet Human Capital Support als geen ander. Door daar als werkgever in te investeren, voorkomt u verzuim en verloop. Sterker nog: u creëert een prettige werkomgeving waarbij de loyaliteit en de productiviteit toenemen. Ontzorgen van werkgevers en werknemers, dat is het doel van ondernemer Eric Wolkotte, tevens directeur van De Twentse Zorgacademie.**

Waarom zou ik als werkgever mijn medewerkers ondersteunen?

Wist u dat 1 op de 6 werknemers zijn werk met zorgtaken combineert, en dat dit aantal de komende jaren zal toenemen? Het ziekteverzuim onder medewerkers die taken combineren is hoog. Het gemiddelde verzuimpercentage in Nederland van medewerkers tussen de 35 en 65 jaar is 5,4%, terwijl ervaringscijfers leren dat ongeveer 10% van de zwaarbelaste 'taakcombineerders' verzuimt. Daarnaast gaat 6% tot 13% (tijdelijk) minder werken, of stopt zelfs helemaal.

Als werkgever is het onvermijdelijk dat u te maken krijgt met het thema werk en zorg en werknemers die daarin vastlopen. Human Capital Support kan u en uw werknemers hierbij praktische ondersteuning bieden.

Enkele voordelen voor u als werkgever:

- Minder ziekteverzuim, of zelfs voorkomen van uitval door ziekte, overspannenheid of burn-out van medewerkers.

- Commitment, flexibiliteit, loyaliteit en productiviteit van uw werknemers vergroten.
- Concreet inzetten op het thema vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.
- Positief invulling geven aan maatschappelijk verantwoord ondernemen.
- Extra HRM-instrument op krappe arbeidsmarkt.

Wat kan Human Capital Support voor mijn medewerkers betekenen?

De basis van onze dienstverlening is persoonlijke en praktische ondersteuning. Wij nemen uw medewerkers taken uit handen, zodat zij zich kunnen richten op hun werk. Daarbij kunt u bijvoorbeeld denken aan:

- Gezelschap houden van degene waar uw werknemer voor zorgt.
- Huishoudelijke taken als boodschappen doen, schoonmaken, koken en afwassen.
- Afspraken maken bij de huisarts, tandarts, enzovoorts.

Meer weten?

Bezoek de [website van Human Capital Support](#) voor meer informatie over onze ondersteuning in Twente, bel naar 074-8502246 of stuur een e-mail naar [info@humancapitalsupport.nl](mailto:info@humancapitalsupport.nl). We gaan graag met u in gesprek!



# Personeelstekorten aanpakken

**Iedereen in zorg en welzijn is er inmiddels van doordrongen: de personeelstekorten in de sector verdienen de hoogste prioriteit. WGV Zorg en Welzijn zet zich hiervoor in Oost-Nederland in als aanjager en facilitator van de Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAAT). Daarnaast worden er meer initiatieven opgezet om te zorgen voor voldoende en goed opgeleide medewerkers, bijvoorbeeld vanuit de zorgkantoren. Hoe verhouden deze projecten zich tot elkaar? Marie-Susan van der Munnik en Anne ten Vergert, projectleiders RAAT bij WGV Zorg en Welzijn, vertellen over de samenhang.**

In 2017 zijn in het werkgebied van WGV Zorg en Welzijn 4 regionale actieplannen voor de aanpak van personeelstekorten in zorg en welzijn afgesloten: voor de Achterhoek, Regio Zwolle, Steden-driehoek en Noord-Veluwe en Twente. Het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport is hiervan de opdrachtgever. Daarnaast is het ministerie samen met alle zorgkantoren opdrachtgever van het team Regionale Aanpak Arbeidsmarkt Waardigheid en Trots. Zorgkantoren zijn mede verantwoordelijk voor de implementatie van het

Kwaliteitskader. Zij kopen aan de hand van dat kader in en maken de implementatie onderdeel van de inkoopafspraken. Verpleeghuizen moeten voldoen aan het Kwaliteitskader en kunnen daarbij ondersteuning krijgen vanuit het programma Waardigheid en Trots, dat in 2015 werd gepresenteerd en waarvan onlangs de doorontwikkeling 'Thuis in het verpleeghuis' werd gepresenteerd. Vanuit het Kwaliteitskader is er ook aandacht voor de kwantiteit en kwaliteit van het beschikbare personeel, waardoor zorgkantoren eveneens aan kunnen sluiten bij RAAT en indien nodig aanvullende activiteiten kunnen ontplooiën. De initiatieven vanuit RAAT zijn hierbij leidend.

## Onduidelijkheid voorkomen

Samen de personeelstekorten aanpakken: dat is het doel van RAAT en de zorgkantoren. Nieuwe initiatieven zijn van harte welkom. Beide programma's streven ernaar om bestaande ideeën op een praktische en pragmatische manier te versnellen. Toch is er een belangrijk verschil. "Het Kwaliteitskader richt zich op de verpleeg- en verzorgingshuizen, RAAT heeft een sectorbrede aanpak," vertelt Ten Vergert (foto links).

Zowel bij RAAT als bij de zorgkantoren is gekozen voor een regionale insteek. De regio-indeling verschilt en daar is afstemming over geweest. “De regiogrenzen van RAAT worden aangehouden voor overleg met zorginstellingen. Dat is prettig, want zo kunnen we onduidelijkheid voorkomen,” zegt Van der Munnik. De regionale insteek maakt het mogelijk dat de aanpak per gebied verschilt. “In Twente gaat het hard en wordt volop overlegd met zorginstellingen,” ziet Ten Vergert, als projectleider verantwoordelijk voor de regio’s Zwolle en Twente. “Daaruit is een inventarisatie gekomen om aanvullend op RAAT gezamenlijk aan de slag te gaan. Daar gaan wij graag in mee.” Van der Munnik, projectleider voor de Achterhoek en Steden-driehoek en Noord-Veluwe, vertelt over de aanpak in ‘haar’ regio’s: “In de Achterhoek wordt gekeken of een apart convenant nodig is, of dat afspraken tussen zorgaanbieders dat overbodig maken. In de Stedendriehoek en Noord-Veluwe wil het zorgkantoor in overleg eerst de belangrijkste knelpunten bepalen en daarna kijken of een convenant wenselijk is.”

### Verbinding

Geert Jan Buisman is senior adviseur arbeidsmarkt bij het ministerie van VWS en houdt zich bezig met het actieprogramma Werken in de zorg. “Ik kan me voorstellen dat het lastig kan zijn om te werken met de

differentiatie tussen Waardigheid en Trots en RAAT. Het vraagt van de regio’s om meer afstemming,” zegt hij. Volgens Buisman is dit onderscheid in aanpak wel nodig. “De verpleeghuissector heeft met het Kwaliteitskader een enorme opgave gekregen. Deze gaat ook over personeel, maar is breder.” Buisman vindt de verbinding tussen ontwikkelingen vanuit het Kwaliteitskader en de regionale actieplannen belangrijk. “Daarom is gekozen voor de benadering om voor de arbeidsmarkt RAAT als uitgangspunt te nemen, met de mogelijkheid om aanvullend afspraken te maken voor verpleeghuizen,” licht hij toe.

### Transitiemiddelen

De projectleiders RAAT benadrukken dat afstemming tussen de 2 initiatieven tot wederzijds voordeel kan leiden. De transitie-middelen zijn daarvan een voorbeeld. Bij het Kwaliteitskader is er gedurende 4 jaar elk jaar 50 miljoen beschikbaar voor transitie-middelen. Dit budget is bedoeld voor de financiering van regionale initiatieven. “Deze transitie-middelen kunnen interessant zijn voor andere sectoren,” vertelt Van der Munnik. Voorwaarde is dat de verpleeg- en verzorgingshuizen er baat bij hebben. “Ook daarom is de aansluiting met RAAT zo belangrijk,” stelt Ten Vergert. “Zo kunnen wij initiatieven meenemen naar de andere sectoren, zodat ook zij ervan kunnen profiteren.”

### Aan de slag in Twente

Op basis van overleggen met V&V-organisaties heeft zorgkantoor Menzis in Twente in samenwerking met Waardigheid en Trots ideeën en goede voorbeelden geïnventariseerd om de personeelstekorten in de regio aan te pakken. Uit deze inventarisatie zijn 7 sporen te onderscheiden:

1. Huidige professionals behouden
2. Professionals optimaal inzetten
3. Scholing en ontwikkeling van huidige professionals
4. Nieuwe professionals aantrekken
5. Stages en begeleiding anders en beter organiseren
6. Onderwijsvernieuwing: anders werken en leren
7. Anders werken en technologie

Deze 7 sporen zijn aanvullend op RAAT en worden verder geconcretiseerd en uitgezet in de regio Twente.

“Samen personeelstekorten aanpakken is zowel het doel van RAAT als van de zorgkantoren”

# Sámen de regels veranderen

**Hoe vergroten we de slagkracht van het bedrijfsleven in Raalte? Dat was de vraag die in 2016 centraal stond in het Economisch Werkatelier, een ontmoeting tussen het bedrijfsleven en de gemeente. Er kwam naar voren dat ondernemers een grote regeldruk ervaren, die veel tijd en geld kost. Hoe kan dit worden aangepakt? Henri Lantink, teammanager Ruimte bij de gemeente en Martijn Luikens, teammanager Vergunning en Handhaving, vertellen over hun aanpak.**

In het Werkatelier gaven ondernemers de omgevingsvergunning voor bouwen als voorbeeld. Er werd een werkgroep Deregulering gevormd waarin de gemeente en een afvaardiging uit de bouwsector in gesprek gingen om de knelpunten te inventariseren, oplossingen aan te dragen en daarmee samen aan de slag te gaan. "We zijn er open ingegaan," zegt Lantink (rechts op foto). "Alles was bespreekbaar, zonder uitzondering. Anders zou het slechts windowdressing worden."

## Vertrouwen als basis

Al in 2016 schafte Raalte het welstands-toezicht volledig af, als een van de eerste gemeenten in Nederland.

Het verminderen van de wet- en regelgeving binnen de bouwsector was een logisch vervolg. "Onze trigger was de aankomende privatisering van de bouwregels," vertelt Luikens. De vernieuwde Omgevingswet, waarin dat zou worden geregeld, werd landelijk echter uitgesteld. Lantink: "Wij waren al aan het nadenken over de privatisering en besloten door te gaan."

In de bijeenkomsten van de werkgroep Deregulering werd de basis gelegd. Dat ging in het begin hard tegen hard, blijkt Luikens terug. "Bouwers spraken hun irritatie uit dat er zo vroeg in het bouwproces al zo veel technische details moeten worden ingediend. Anderzijds krijgt de gemeente vaak te maken met half aangeleverde aanvragen. We wilden begrip voor elkaars positie creëren. Vertrouwen moest de basis zijn."

## Unieke aanpak

Als spin-off van de werkgroep werd gestart met het project 'Bouwen. Samen anders': de concrete invulling van een nieuwe werkwijze bij de omgevingsvergunning. "Doel was om sámen met ondernemers de regelgeving aan te passen; niet dat de gemeente dat doet en vervolgens communiceert. Die aanpak is

in Nederland behoorlijk uniek," stelt Lantink.

Nu wordt bij een omgevingsvergunning de kwaliteit van een bouwwerk vooraf op papier beoordeeld. In de toekomst mogen ondernemers achteraf in de praktijk de kwaliteit aantonen. De bouwtechnische check wordt uit het vergunningsproces gehaald; er blijft alleen nog een planologische toets over. Het scheelt zowel de bouwers als gemeente veel tijd en energie. "Bij het brainstormen hebben we alles aangegrepen voor verandering," vertelt Luikens. Dat is volgens beiden de sleutel om tot radicale vernieuwing te komen. Pas later in het proces zijn de grenzen afgebakend. De veiligheidstoets blijft bijvoorbeeld in stand en ook mag een ondernemer kiezen voor een tussentijdse bouwtoets. En dat is ook goed, meent Luikens. "De nieuwe werkwijze vereist vertrouwen. Daar willen we niet voor weglopen."

Het project zorgt niet alleen voor deregulering, maar heeft een breder effect, merken de teammanagers. "Ook al kiezen alle ondernemers er straks voor om vooraf alles te toetsen, dan is er toch al zó veel bereikt," vindt Luikens. "De ondernemers en gemeente durven elkaar een spiegel voor te houden en zijn bereid om goed naar elkaar te luisteren." Ook binnen de gemeente heeft het proces positieve gevolgen. "Het begon met deregulering, maar nu is er bij ons echt sprake van een cultuuromslag," stelt Luikens. Een groot

verschil met pakweg twee jaar geleden, constateert Lantink. "Daarvoor moet u niet bij mij zijn' of 'probeert u het over twee weken nog eens'. Dat kan nu écht niet meer!" Zowel de ondernemers als de directie en het college hebben hun mandaat gegeven om de nieuwe aanpak verder uit te werken. In november wordt een convenant ondertekend door het college en een afvaardiging van Bouwend Nederland, afdeling Raalte. Op 1 januari 2019 wordt de nieuwe werkwijze van kracht. Tot die tijd worden details ingevuld en pilots gedraaid.

### Frisse en kritische blik

Alle partijen streefden naar hetzelfde doel: een goed bouwwerk realiseren. In zo'n gezamenlijk uitgangspunt vind je elkaar, is de ervaring van Lantink en Luikens. Daarin zien ze ook kansen voor de zorg- en welzijnssector. "Alle partijen willen immers goede zorg leveren. En dat kan altijd beter," denkt Lantink. Een frisse en kritische blik is daarbij essentieel. "Organisaties roepen wel dat ze een hekel aan bureaucratie hebben, maar neigen daar tegelijkertijd zelf vaak toe of verschuilen zich erachter. Je moet durven loslaten. Vraag jezelf af: wat heb je nodig om je rol te kunnen pakken?" Luikens besluit: "Neem betrokkenen mee in het proces, maar laat je niet afleiden van het doel waar je naartoe werkt. Bestuurders moeten daar echt achter gaan staan."

### (Ont)Regel de zorg

Ook in de sector zorg en welzijn worden steeds meer stappen gezet om de regeldruk te verminderen. Zo hebben ministers Hugo de Jonge en Bruno Bruins en staatssecretaris Paul Blokhuis (Volksgezondheid, Welzijn en Sport) op 23 mei 2018 een actieplan gelanceerd om de zorg te ontdoen van overbodige bureaucratie. Het plan '(Ont)Regel de zorg' zet in op minder regels voor zorgprofessionals en meer tijd voor de cliënt. Zorgverleners, beroepsorganisaties, toezichthouders, politiek en verzekeraars trekken hierbij gezamenlijk op. De ministers zeggen zelf toe om nieuwe regels als gevolg van veranderende wet- en regelgeving tot een minimum te beperken.

Bezoek het online platform [\(Ont\)Regel de zorg](#) om het actieplan te lezen en de voortgang van de afgesproken acties per sector te bekijken.

"In een gezamenlijk uitgangspunt vind je elkaar"

# Save the date: 1 november 2018

**Wendbare, gemotiveerde medewerkers die hun talenten benutten in een gezonde organisatiecultuur. Hoe bereik je dat? En wie is er verantwoordelijk voor: werkgever, werknemer of beiden?**

Op 1 november 2018 worden de resultaten van het project 'Wendbaar aan het werk' bekendgemaakt. Het project is verdeeld in twee deelprojecten: goed werkgeverschap en goed werknemerschap. Onder begeleiding van de bureaus Bewegen Werkt en Wecreate Consulting onderzoeken én implementeren zesentwintig zorgorganisaties 'Wendbaar aan het werk'. Dit gebeurt door middel van interventies zoals leiderschapstrainingen en zelfleiderschapstrajecten. Tegelijkertijd voert de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) een wetenschappelijk onderzoek uit.

Thijs Houtappels: "De conferentie staat in mijn agenda gereserveerd!"

Atlant is een organisatie die aan beide projecten meedoet. Thijs Houtappels (foto), bestuurder van Atlant: "Vooral nu, in tijden dat goed personeel moeilijker te vinden is, is het belangrijk om zuinig te zijn op je mensen en te investeren in een gezonde bedrijfscultuur. Je zult ze hard nodig hebben om in de toekomst de kwaliteit in de zorg te kunnen blijven leveren. De conferentie staat in mijn agenda gereserveerd. Ik ben niet alleen benieuwd naar de effecten van de projecten binnen Atlant, maar ook naar de ervaringen van de andere deelnemers aan het project".



Bent u ook benieuwd naar de resultaten? Reserveer 1 november alvast in uw agenda of [meld u nu al aan](#).

# Capaciteitsplanning in de zorg

**Om goed op de toekomst voorbereid te zijn, wilt u weten hoeveel patiënten of cliënten u de komende jaren kunt verwachten. En wat betekent deze zorgvraag voor uw personeel en capaciteit? Welke trends ziet u? Moet u gebruik gaan maken van nieuwe technieken?**

Meer dan in het verleden wordt momenteel aansluiting en relatie gezocht tussen zorgvraagontwikkeling en personele inzet; wat is het gebruik per zorgsoort, wat zijn de kosten per zorgsoort, welk personeel hoort daarbij? Het gesprek over deze ontwikkelingen moet plaatsvinden in de (sub)regio met zorg- en welzijnsbestuurders. Cijfers maken namelijk maar één onderdeel uit van het gesprek wat in de regio gevoerd moet worden.

De belangrijkste leverancier van zorggebruikdata is Vektis. Vektis regelt en ondersteunt operationele processen tussen zorgverzekeraars, zorgverleners en overheden. Vektis beschikt mede daardoor over een unieke database met alle declaratiedata in de zorg. [Prismant](#) heeft de opdracht gekregen om op basis van deze gegevens een instrument te ontwikkelen waarmee al geleverde zorg

gekwantificeerd kan worden naar personele inzet. Wanneer die informatie geconfronteerd wordt met bijvoorbeeld instroomcijfers en studie- en beroepsrendement, kan bekeken worden waar overschotten en/of tekorten gaan ontstaan. Op basis van deze data wordt nu door onder andere Prismant bekeken op welke manier deze gegevens meer inzicht in het gebruik van zorg over de volle breedte verschaffen.

## Koersbepaling

Daarnaast is het van belang om te weten hoe de huidige zorgvraag wordt ingevuld. Gebeurt dat al op de juiste manier? Sluit de geleverde zorg aan bij de zorgvraag? De combinatie van de gegevens zoals ze beschikbaar moeten komen uit het instrument van Prismant en de uitkomsten van een interne analyse moeten kunnen leiden tot een (sub)regionaal gesprek met bestuurders over de koers die gevaren moet worden. Gaan we meer opleiden, blijven we traditioneel opleiden of kijken we met een schuin oog naar bijvoorbeeld de techniek- of hospitality-opleidingen als mogelijkheid? Kunnen deze ervaringen ingezet worden in zorg en welzijn?

Leiden we alleen op, of doen we dat in regionaal verband? Alleen de problemen oplossen gaat namelijk niet. Regionaal komen we een heel eind.

Ook het instrument **ZorgFormat** gaat uit van de ontwikkeling van de zorgvraag en kan helpen om een analyse te maken van de eigen organisatie. Paul Foole (foto) is mede-ontwikkelaar van het instrument ZorgFormat dat sinds 1995 bestaat. Foole is van origine pedagoog en bedrijfskundige, geeft leiding aan Bureau PFC in Eefde en heeft ruime ervaring als manager, opleider, onderzoeker en adviseur in de zorg. Foole: "ZorgFormat werd ontwikkeld vanuit het idee dat wanneer je zorg gaat leveren, je dat moet doen op basis van de zorgbehoefte van patiënt of cliënt. Het biedt dan een richtsnoer om tot onderbouwde keuzes voor de formatie-opbouw te komen."

### ZorgFormat: een korte introductie

Op het niveau van de zorgvrager worden beschikbare middelen (het budget) en benodigde menskracht (formatie) bij elkaar gebracht. Foole: "Het model is zo in elkaar gezet dat, op een voor het team bijna spelmatige manier, met functies en werktijden geschoven kan worden in een basisdiensten-patroon tot er een voor de patiënt, cliënt of bewoner passende aanwezigheid van personeel is ontstaan. Die 'passende aanwezigheid' van personeel wordt beïnvloed

door resultaten uit metingen die het personeel zelf gedaan heeft (zorgvraag, complexiteit en benodigde kwalificaties), gecombineerd met de visie van de organisatie waarin men werkt. Vragen over overkwalificatie, onderkwalificatie en opleiden kunnen meegenomen worden. Daarnaast dienen vereisten van bijvoorbeeld inspectie of zorgverzekeraar een plaats te krijgen in deze discussie."

"De problematiek van capaciteitsplanning wordt uiteindelijk op drie manieren aangevlogen", vertelt Foole. "Voor patiënt of cliënt ontstaat een zichtbare en zo goed als mogelijk passende aanwezigheid van personeel. Personeel kan directe invloed uitoefenen op kwaliteiten en aantallen van aanwezige collega's op de werkeenheid. Voor de verantwoordelijke beleidsmakers ontstaat een personeelsscenario met daarin een kostenoverzicht en overzicht van de meerjarige personeelsbehoefte. Voor het personeel zijn uiteraard budgettaire grenzen opgenomen waarbinnen dit formatiespel gespeeld dient te worden. Ook toezichhoudende partijen kunnen eventueel kennisnemen van de resultaten uit een gelopen traject. Eigen bestuurders, maar ook de zorgverzekeraar en inspectie, kunnen zien dat er een kwalitatief hoogwaardige inzet van personeel bestaat en dat er oordeelkundig met formatie en budget omgegaan wordt."

### Capaciteitsplanning

Formatie- en capaciteitsplanning in de zorg blijft van doorslaggevend belang. Hoe zorg ik ervoor dat er nu en straks de juiste mensen in de zorg beschikbaar zijn? Gebeurt de huidige invulling van de zorgvraag effectief, of kan een andere invulling van het rooster bijdragen aan het oplossen van tekorten? Een instrument dat hierbij kan worden ingezet, is ZorgFormat dat sinds 1995 bestaat. Met behulp van de webapplicatie ZorgFormat houden ervaren adviseurs uw werkwijzen, huidige formatie en budget tegen het licht en kunnen zij, samen met u, een nieuw passend formatieplaatsenplan maken.

Voor meer informatie of vragen over capaciteitsplanning in de zorg, kunt u contact opnemen met Hans Hokke, strategisch relatiemanager bij WGV Zorg en Welzijn: [h.hokke@wgvozorgenwelzijn.nl](mailto:h.hokke@wgvozorgenwelzijn.nl) / 088 255 66 50.



## uw advertorial in het BestuurdersMagazine?

Stuur voor meer informatie een e-mail naar [communicatie@wgzorgenwelzijn.nl](mailto: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

Wat verwacht ik van...
COO's: Twee jaar na de... Wetgeving
Arbeidsomstandigheden
Voorzitter van de... Voorzitter van de... 1 jaar na de... 1 jaar na de... 1 jaar na de...
Wat betekent... Nieuw bestuurders... Wat is... Wat is... Wat is... Wat is...

**Uw zorgcollectief in beeld**

**COLIJM & PARTNERS**

**Dementiezorg en ABC**

**abc99**  
Methoedisch (over)supplemen-  
ten ontregelen pijn in de zorg



# Competentiegericht werven

**Op één plaats al je professionele en persoonlijke loopbaangegevens altijd beschikbaar. Zelf bepalen hoe je het dossier deelt, met wie je het deelt, wanneer je het deelt. Zelf bepalen of je gegevens wilt opslaan, bewaren of verwijderen. De medewerker in regie en klaar voor de toekomst. Dat is het uitgangsprincipe van het door WGV Zorg en Welzijn ontwikkelde e-portfolio.**

“Regionaal samenwerken is essentieel bij het realiseren van onze missie ‘Zorgen voor voldoende, goed opgeleide medewerkers in zorg & welzijn, nu en in de toekomst’”, vertelt Hans Hokke, strategisch relatiemanager bij WGV Zorg en Welzijn. “De huidige arbeidsmarkt dwingt dat ook steeds meer af. Als werkgever alléén de zaken op orde hebben is niet voldoende. Zorg en welzijn is een keten en in een keten is iedereen afhankelijk van de partijen links en rechts van hem. Het ontbreken van een schakel leidt onherroepelijk tot stagnatie. Dat geldt in sterke mate ook voor personeel.”

## Krapte dwingt tot creativiteit

“Van personeel wordt verwacht dat zij breder inzetbaar is en waar eerst

baanzekerheid werd gegarandeerd, gaat het steeds vaker om werkzekerheid”, aldus Hokke. “Dat laatste betekent dat je als werknemer vaker een fulltime baan kunt hebben, maar niet altijd bij dezelfde werkgever. Nu is het zo dat de gegevens van een medewerker staan geregistreerd in de organisatie waar hij werkt. Die gegevens zijn niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Ook niet wanneer je dat als werknemer wel wilt. Beschikbaar potentieel blijft hierdoor verstopt. Matchen op baanopeningen vindt niet plaats op zittend personeel, maar alleen op personeel dat de keuze al heeft gemaakt om te vertrekken.”

Hokke: “Het onderscheidend vermogen van het e-portfolio zoals wij dat voor ogen hebben, is dat het een sterk verbindend karakter heeft. Sectoraal als ook intersectoraal biedt dit e-portfolio mogelijkheden om verschillende doelgroepen en stakeholders gebruik te laten maken van één systeem. Omdat alle informatie beschikbaar komt in dezelfde database, ontstaat een enorme schat aan kennis en expertise die nu veelal bij werkgevers alleen intern toegankelijk is.

Wanneer gebruikers van het e-portfolio toestemming geven om delen van hun portfolio openbaar te maken, dan wordt een omgeving gecreëerd waarin deze doelgroepen zich beter kunnen profileren naar de buitenwereld.”

In februari van dit jaar heeft ZorgSelect de nieuwe app 'E-portfolio Zorg en Welzijn' gelanceerd. Sindsdien maken gebruikers van ZorgSelect eenmalig een profiel aan, waarna ze rechtstreeks kunnen solliciteren met het portfolio. Omdat het portfolio 'leert', is het mogelijk om met steeds betere adviezen of vacatures te komen die beter aansluiten bij het profiel van de ZorgSelect gebruiker.

### E-portfolio: enkele voordelen

- Met het e-portfolio heb je altijd een actueel overzicht bij de hand van jouw kennis, vaardigheden, talenten en kwalificaties. Waar je ook bent je kunt met het e-portfolio voortaan, leren, solliciteren en klussen vinden als bijvoorbeeld zzp'er of wanneer je een keer extra wilt werken (realisatie eind 2018).
- Werven van personeel wordt een stuk makkelijker en de keuze wordt groter. Je kunt meer dan alleen zoeken op functie. Het kan ook op rollen en competenties.
- Vul je een vacature in volgens de nieuwe werkwijze, dan worden automatisch matches gemaakt en voorgesteld. Je hoeft dus niet altijd een vacature te plaatsen, maar kunt kandidaten uitnodigen die voldoen aan het profiel.

- Ben je op zoek naar een nieuwe uitdaging, maar heb je niet scherp wat je kunt of wilt? Maak binnen het portfolio gebruik van de mogelijkheid om jezelf te testen. Je testresultaten komen in het dossier en op basis van je resultaten kun je worden gematcht op vacatures (realisatie eind 2018).

WGV Zorg en Welzijn zet in op een regionaal portfolio wat voor alle medewerkers in zorg en welzijn beschikbaar is en de medewerker volgt. Vanaf instroom, naar werk, naar mobiliteit, naar uitstroom. Hokke: “Ook voor de werkgever biedt dit voordelen, omdat ook zittend personeel gratis gebruik kan maken van het instrument en daar zelf zijn vorderingen in kan bijhouden. Een werkgeversdashboard vergemakkelijkt de toepassing en verhoogt de effectiviteit. De werknemer bepaalt wie toegang krijgt tot zijn gegevens en houdt zelf zijn vorderingen bij. Dat is makkelijk in het kader van de AVG en ontlast tegelijkertijd de organisatie. Belangrijker echter is dat het de werknemer is die in control is.”

Neem voor meer informatie/vragen over dit onderwerp contact op met Hans Hokke: [h.hokke@wgvzorgenwelzijn.nl](mailto:h.hokke@wgvzorgenwelzijn.nl) / 088 255 66 50.

### Werken met e-portfolio's

*Inge Buis is interim hoofd HR bij Accare en heeft vanuit haar vorige baan bij een gemeente ervaring met het werken met e-portfolio:*

“Een e-portfolio biedt je als medewerker de mogelijkheid te laten zien welke functies, rollen, taken of expertisegebieden je beheerst. Of waar je interesse naar uit gaat. Je kunt zelf reageren, maar ook gevonden worden wanneer zich een vacature, tijdelijke klus of vraag naar specifieke expertise voordoet.

Organisaties benutten op deze manier veel beter beschikbaar talent binnen de eigen organisatie, partnerorganisaties of nog breder, binnen de branche. Het is daarmee een vindplaats voor talent en expertise. Voor medewerkers is het belangrijk, maar ook heel plezierig om zich op deze manier te kunnen ontplooiën. Een tijdelijke klus doen voor een andere organisatie is verrijkend voor zowel de kandidaat als beide organisaties. Bijkomstig voordeel: de ervaring leert dat je hiermee externe inhuur kunt reduceren.”

# Nieuws van de vereniging

## Jaarverslag 2017

WGV Zorg en Welzijn heeft begin mei twee publicaties uitgebracht waarin wordt teruggeblikt op het afgelopen jaar. ['2017 in het kort'](#) geeft u in één oogopslag een indruk van de activiteiten en werkzaamheden van de vereniging. Wie daarnaast een volledig beeld van 2017 wil krijgen, kan terecht bij het [uitgebreide jaarverslag](#).

## Veilige Zorg

Een veilige en vertrouwde zorgrelatie is een van de pijlers voor het leveren van kwalitatief goede zorg. Goed opgeleid en betrouwbaar personeel is een voorwaarde. Omdat elke organisatie vroeg of laat te maken kan krijgen met grensoverschrijdend gedrag zoals diefstal, mishandeling, of seksuele intimidatie, organiseert WGV Zorg en Welzijn op 28 juni de workshop ['Confronterend gesprek met ontkenkende medewerker'](#) en op 11 juli de workshop ['Veilige zorg - bewijs verzamelen en personeelszaken bij grensoverschrijdend gedrag tegen cliënten'](#). Voor beide workshops kunt u zich nog aanmelden. Meer informatie over [Veilige Zorg](#) en het [Waarschuwingsregister Zorg & Welzijn](#) vindt u op onze website.

## Uitbreiding Iespakket

Het in september '17 gelanceerde Iespakket ['Aan JOU hebben we wat'](#) wordt uitgebreid met een module over zorg & technologie. Tegelijkertijd worden enkele bestaande modules in het pakket geüpdatet. Er wordt gestreefd deze aanpassingen in september '18 klaar te hebben. Ook zijn er plannen om een Iespakket te ontwikkelen voor het basisonderwijs.

## Vernieuwde subsidiekaart voor werkgevers

Als werkgever in zorg en welzijn kunt u gebruikmaken van veel verschillende subsidies. Ziet u door de bomen het bos nog? De door RegioPlus opgestelde [subsidiekaart](#) helpt u overzicht te krijgen. De kaart bestaat uit vijf thema's: 1. Initiële scholing; 2. Instroom werknemers; 3. Behoud werknemers; 4. Op-, bij- en nascholing; 5. Experimenten/innovatie. Daarnaast is er een kaart met een aantal specifieke regionale subsidies.

## Landelijke publiekscampagne 'IK ZORG'

Verschillende partijen vanuit de zorg- en welzijnssector starten samen met het ministerie van VWS vanaf het najaar 2018 een landelijke publiekscampagne 'IK ZORG'.

In deze campagne staan mensen centraal die werken in de sector zorg en welzijn. In de zomer start een tour om in alle provincies verhalen en foto's uit de sector te verzamelen.

## Samenwerking met Symbol

We hebben onlangs een samenwerkingsovereenkomst afgesloten met Symbol. Symbol geeft advies op het gebied van organisatieontwikkeling, Lean, kwaliteits- en verandermanagement. Leden van WGV Zorg en Welzijn kunnen tegen een gereduceerd tarief gebruikmaken van de diensten van Symbol. Op de websitepagina over [Symbol](#) vindt u meer informatie. Benieuwd naar de andere samenwerkingspartners van de vereniging? Neem dan een kijkje op de pagina [Samenwerking en partners](#).

## Algemene Verordening Gegevensbescherming

In verband met de nieuwe AVG hebben we ons privacyreglement aangepast. Wilt u meer weten over hoe wij uw persoonsgegevens gebruiken en wat uw rechten zijn, bekijk dan ons [privacyreglement](#). Op onze website vindt u altijd de laatste versie.

# Op de hoogte

## Woonzorgcentrum Rosengaerde benoemt nieuwe bestuurder

[Esther Liefers](#) wordt de nieuwe directeur bestuurder van woonzorgcentrum Rosengaerde. Zij volgt [Miep van Es](#) op, die per 1 juli 2018 stopt. Liefers heeft ruime ervaring in de gezondheidszorg. In haar laatste functie werkte ze bij de Noorderbrug als manager en waarnemend bestuurder.

## Heidi de Bruijn nieuw bestuurslid WGV Zorg en Welzijn

Tijdens de Algemene Ledenvergadering op 22 mei '18 is [Heidi de Bruijn](#), lid van de raad van bestuur van CarintReggeland, benoemd als bestuurslid van WGV Zorg en Welzijn. Daarmee is het gat, ontstaan door het vertrek van [Guido van der Logt](#), weer opgevuld.

## Karin Leferink gaat IJsselheem besturen

De raad van toezicht van woonzorgconcern IJsselheem heeft [Karin Leferink](#) benoemd als nieuwe bestuurder. Zij volgt per 1 juli [Helene Wüst](#) op, die naar het Erasmus Centrum voor Zorgbestuur vertrekt. Leferink werkte na haar hbo-opleiding verpleegkunde onder meer negen jaar als wijkverpleegkundige in de regio Enschede-Haaksbergen. Vervolgens was zij senior-adviseur in de eerstelijnszorg en behaalde zij de Master Management & Innovation.

In 2010 trad Leferink in dienst bij het Medisch Spectrum Twente waar zij een aantal beleids- en managementfuncties vervulde. Sinds 2016 is Leferink directeur Zorg bij Sensire.

## Wouter van der Kam gaat Saxenburgh Groep besturen

[Wouter van der Kam](#) wordt de nieuwe voorzitter van de raad van bestuur van de Saxenburgh Groep. Hij treedt per 1 augustus aan en vormt dan samen met [Refik Kaplan](#) de raad van bestuur. Van der Kam volgt [Henri Janssen](#) op die binnenkort afscheid neemt. Van der Kam is nu nog bestuursvoorzitter van het ZMC in Zaandam. Eerder was hij onder andere bestuursvoorzitter van de Antonius Zorggroep en directeur medische en verpleegkundige zaken in Isala Klinieken in Zwolle. Bij de Saxenburgh Groep wordt hij verantwoordelijk voor ziekenhuiszorg, ouderenzorg en revalidatiezorg. Ook zal hij leiding gaan geven aan de nieuwbouw van het ziekenhuis.

## Bestuurswisselingen bij Medisch Spectrum Twente

[Eric Rikkert](#) is door de raad van toezicht van het ziekenhuis Medisch Spectrum Twente (MST) benoemd tot lid van de raad van bestuur. Hij volgt per 1 september interim- bestuurder [Rinus van Riel](#) op.

Binnen het bestuur van MST wordt Rikkert onder meer verantwoordelijk voor financiën en informatievoorziening, het Rendementsprogramma, ICT en medische techniek, vastgoed en huisvesting en facilitaire dienstverlening. [Bas Leerink](#) stapt op als voorzitter van de raad van bestuur van MST. Onder zijn leiding vond er een reorganisatie bij het ziekenhuis plaats, de ingreep was nodig omdat de nieuwbouw veel geld kostte. Leerink vindt het na vijf jaar tijd voor wat anders. Hij gaat in november of december weg, om de raad van toezicht in de gelegenheid te stellen om een opvolger te zoeken.

## Ernst Klunder verlaat Dimence Groep

[Ernst Klunder](#), voorzitter raad van bestuur van de Dimence Groep, stapt op per 1 oktober '18. Hij wordt lid van de raad van bestuur van gehandicaptenzorginstelling 's Heeren Loo. Klunder werkt al veertien jaar bij de Dimence Groep en haar rechtsvoorgangers. De bedrijfseconoom heeft in het verleden onder andere gewerkt als regiomanager voor Achmea.

*Suggesties voor deze rubriek kunt u mailen naar [communicatie@wgvozorgenwelzijn.nl](mailto: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

Illustratie: The Unemployed Chefs

Techniek: El Niño ICT

Tekstschrijvers: Carolien Brouwer, Gitta Montanus, Gerard Nederpelt, Jenny Nijeboer

## **WGV Zorg en Welzijn**

[info@wgvozorgenwelzijn.nl](mailto:info@wgvozorgenwelzijn.nl)

[www.wgvozorgenwelzijn.nl](http://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](#)