

“Je kunt niet vasthouden
aan een vraag die op de
arbeidsmarkt niet
beschikbaar is”

Vergezichten of hapklare
brokken?

Eerste resultaten 'Banen
in de zorg'

Buiten de sector: Young
Africa Zimbabwe

Nieuw bestuurslid aan het
woord

Beeldvorming & imago

Trends op de
arbeidsmarkt

Nieuwe paden onderwijs
en werkveld

Nut optimale
functiebeschrijvingen

Nieuws van de verenigi...

Regionale Actieplannen
Aanpak Tekorten

Op de hoog...

Vergezichten of hapklare brokken?

De economie bloeit. De arbeidsreserve droogt in een rap tempo op. De ontgroening zet door, net als de vergrijzing. Het perspectief is daarmee helder. Er zijn straks minder mensen beschikbaar dan we nodig hebben. Tenminste, als we ervan uitgaan dat we de dingen blijven doen op de manier waarop we dat altijd hebben gedaan.

Iedereen weet echter dat dit niet het geval is. We spelen in op de omstandigheden. Die noodzaken ons om andere oplossingen te vinden. Of die oplossingen nu vanuit een positieve invalshoek - het wenkend perspectief - worden gezocht, of vanuit een negatieve invalshoek - het doomsday scenario - maakt niet zoveel uit. In beide gevallen is het een reden om in beweging te komen.

"Elke reis begint met een eerste stap"

Het gaat om de beweging, niet om de onderliggende redenen. Vluchten voor gevaar is een natuurlijke, instinctmatige reactie. Rennen naar iets onbekends is voor ons tegennatuurlijk. We moeten onszelf ertoe zetten. In dat geval helpt het als we iemand kunnen volgen. Ook dat is een instinctmatige reactie. We zijn nu eenmaal graag deel van een groep. Dat vraagt om leiderschap en mensen met een visie, die in staat zijn anderen mee te nemen en vertrouwen te schenken.

Elke reis begint met een eerste stap. Als die stap gezet wordt en het leidt tot een nieuw perspectief - per slot van rekening zakt de horizon dan weer wat weg - genereert dat vertrouwen en de bereidheid een volgende stap te zetten. Waar de een getriggerd wordt door het grote meeslepende verhaal, geldt dat een ander meer hecht aan korte, overzichtelijke doelen. Een olifant eet je nu eenmaal in stukjes.

Gerard Nederpelt
Directeur WGV Zorg en Welzijn

"Het gaat om de beweging, niet om de onderliggende redenen"

Eerste resultaten 'Banen in de zorg'

Door de veranderde eisen die aan de kwaliteit en complexiteit van zorg worden gesteld, hebben organisaties een paar jaar geleden de opleidingseisen aangescherpt. Niveau 3 werd de ondergrens en van beroepen als verpleeghulp werd afscheid genomen. Gezien de beperkte financiële ruimte een logische ontwikkeling, maar anno 2018 staan de zaken er toch weer anders voor.

Er is momenteel sectorbreed een tekort aan personeel en dat laat zich voelen in de dagelijkse praktijk. Herma Scholten is projectleider Sociaal Domein bij de gemeente Enschede en weet hoe fnuikend het kan zijn als de 'kleine' taken binnen een zorginstelling blijven liggen. "De schoonmoeder van mijn toenmalige directeur kreeg in een zorginstelling waar ze verbleef heel vriendelijk een kopje koffie aangeboden. Na twee uur kwam dezelfde medewerker weer terug om te constateren dat de koffie er nog steeds stond, maar nu koud. Ze kon zelf het kopje niet naar haar mond brengen. Daar had ze hulp bij nodig, maar daar was geen tijd voor."

Banen in de zorg

Het voorbeeld illustreert het type werk dat men in Enschede in de zorg probeert in te vullen. Scholten: "We zijn langs de zorginstellingen gegaan en hebben ons idee voorgelegd. Wat we willen doen, is het terugbrengen van 'aandachtsbanen' in de zorg. We noemden het aandachtsbanen, maar we kijken breed naar waar we ruimte kunnen maken voor nieuwe werkplekken."

In de praktijk gaat het vaak (niet uitsluitend) om banen aan de onderkant van het functiegebouw. "Er is nu weer financiële ruimte, maar de mensen zijn er niet. Binnen Banen in de zorg kijken we hoe we dit kunnen laten invullen door mensen die nu nog geen betaald werk doen, maar dit op termijn binnen de zorg prima zouden kunnen. Daarnaast kijken we naar hoe huidige medewerkers verder geschoold en behouden kunnen blijven. Ons motto is 'voordeur open, achterdeur dicht'."

Het idee voor het project Banen in de zorg ontstond iets eerder dan RAAT

(zie kader). Scholten: “We waren hier net wat eerder op streek, maar het loopt eigenlijk gelijk op. We hebben in ons plan ook 4 van de 6 actielijnen van RAAT opgenomen en werken samen met de werkgeversvereniging.”

In de regio Enschede is sprake van een relatief hoog aantal mensen dat niet deelneemt aan het arbeidsproces. Er is contact gezocht met het Werkplein om die mensen te benaderen en te interesseren voor een functie in de zorg.

Werkplein

Albert de Vries is projectleider arbeidsmarktregio Twente: “14 Twentse gemeenten en het UWV vormen het Werkplein, vanuit de gedachte om samen vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Met het Werkplein, de gemeente Enschede, de zorginstellingen, het ROC en WGV Zorg en Welzijn zetten we ons in voor Banen in de zorg.”

De functies die men vanuit het project probeert in te vullen, zijn er (nog) niet. Het is aan de instellingen om aan te geven waar de

“Ons motto is: voordeur open, achterdeur dicht”

behoefte ligt. “Wij zijn faciliterend,” stelt Scholten. “Zij nemen de mensen aan, daar moet het werk gebeuren. Het ene team zal misschien behoefte hebben aan extra verpleeghulp, terwijl een ander team meer op administratieve ondersteuning zit te wachten.”

Medewerker Mooie Dag

Bij Livio is men al aan de slag gegaan en daar kwam men tot een profiel voor de functie ‘Medewerker Mooie Dag’. Scholten: “Dat is echt een maatwerk-functie, bedacht op basis van de behoeftes die er nu bij Livio zijn”.

De Vries: “Binnen het Werkplein hebben we nog steeds mensen die aan het werk willen, maar die nooit eerder in de zorg hebben gewerkt. Denk bijvoorbeeld aan zij-instromers, aan de groep niet-uitkeringsgerechtigden of aan statushouders. Het is aan ons om die mensen te mobiliseren en om de match te maken tussen competenties en de vraag vanuit de ouderenzorg. Dat vraagt flexibiliteit van iedereen, ook van de zorginstellingen zelf, want je kunt niet vasthouden aan een vraag die op de arbeidsmarkt niet beschikbaar is.”

RAAT

Via de Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAAT) worden acties, gericht op het tegengaan van de personeelstekorten, gebundeld en wordt samenwerking gestimuleerd om te komen tot een integrale arbeidsmarkt-aanpak voor zorg en welzijn. Binnen RAAT zijn 6 actielijnen vastgesteld:

1. Verhogen van instroom- en opleidingscapaciteit
2. Positief beïnvloeden studie- en beroepskeuze van jongeren en werkzoekenden
3. Verhogen opleidings- en sectorrendement
4. Vergroten, vernieuwen opleidingsmogelijkheden
5. Beter benutten beschikbaar potentieel, aantrekkelijke werkomgeving en werkklimaat bieden
6. Innovatieve oplossingen bedenken voor de huidige arbeidsmarktproblematiek

In de vier arbeidsmarktregio's zijn zorg- en welzijnsorganisaties, onderwijsinstellingen, werkgeversorganisaties, gemeenten en zorgkantoren bezig met de uitvoering van de actieplannen.



Buiten de sector: Young Africa Zimbabwe

Jan Wiggers, beleidsmedewerker bij WGV Zorg & Welzijn, is in augustus vijf weken als vrijwilliger in Chitungwiza, Zimbabwe geweest. Samen met Young Africa, een organisatie dat zich bezighoudt met het creëren van kansen voor Afrikaanse jongeren door hen een beroepsopleiding te geven, is Wiggers gaan inventariseren hoe kennis en kunde rondom zorg en welzijn in Zimbabwe vergroot kunnen worden.

"Ik wilde graag ergens aan bijdragen en Zuid-Afrika trok mijn aandacht", vertelt Wiggers. "Maar ik wilde niet alleen hulp brengen, ik wilde iets ontwikkelen waar ze in Zimbabwe mee verder kunnen." Het continent heeft de jongste bevolking ter wereld. Maar liefst 2/3 van de bevolking (600 miljoen mensen) is onder de 25 jaar. 3/5 van alle werklozen is tussen de 10 en 24 jaar jong en maar 70% van de jongeren maakt zijn basisschool af. "Zodoende kwam ik bij Young Africa terecht. Young Africa gelooft namelijk in de veranderende kracht van jongeren."

Life Skills, maar geen zorg en welzijn

"Het was een lastige tijd toen ik aankwam. Mugabe was 39 jaar lang president van Zimbabwe, maar omdat Mugabe zijn vicepresident, die erg populair was bij de strijdkrachten, had ontslagen, nam het leger de macht over. Er waren veel spanningen in het land." Deze spanningen zorgden er ook voor dat Wiggers in eerste instantie geen externen mocht bezoeken. De laatste week van zijn verblijf waren de sancties opgeheven en kreeg hij toch de kans om instellingen en zorgvragers thuis te bezoeken. Wiggers heeft op de locatie van Young Africa de lessen van Life Skills bijgewoond: "Maar liefst 40 tot 50 leerlingen, die verschillende vakopleidingen volgen, verzamelen zich onder een overkapping midden op het terrein, waarbij iedereen zelf een stoel meeneemt vanuit andere ruimtes. De lessen zijn gericht op vraag, antwoord en motivatie. Life Skills hebben ze een uur per week en voor de rest is het vooral hands-on leren en werken."

Studenten leren van professionals uit de omgeving: “De beroepsopleidingen worden gegeven door lokale ondernemers. Zij huren een werkplaats en leiden de jongeren op. De lessen bestaan voornamelijk uit praktijklessen, terwijl zij met hun bedrijf winst maken. Een gedeelte van deze winst staan zij af als huur aan het centrum van Young Africa. Binnen vijf jaar na de investering door Young Africa kunnen de exploitatiekosten volledig door de huur van de franchisenemers worden gedekt”, legt Wiggers uit. “Maar ze krijgen nog weinig mee van zorg en welzijn. Ook in Zimbabwe hebben ze te maken met albinisme, verstandelijk gehandicapten, posttraumatische stress stoornis, etc. Voor dat soort onderwerpen wilde Young Africa graag input hebben.”

LESO: een thuiszorg ondersteuningsorganisatie

De laatste dagen heeft Wiggers doorgebracht met twee vrijwilligers van LESO. LESO is een thuiszorg ondersteuningsorganisatie bestaande uit zes vrijwilligers die vijf dagen per week werken. “Zelf hebben ze het ook niet erg goed”, vertelt Wiggers, “maar ze geloven in wat ze doen en zijn tevreden met wat ze hebben. Door het werk wat ze doen, krijgen ze voldoening.” Dat zette hem aan het denken: “In Nederland hebben we het vaak voor 90% goed en praten we over de 10% die niet goed gaat. In Zuid-Afrika gaat het maar voor 10% goed, maar zij geloven dat het daardoor alleen maar beter kan gaan.”

De vertaalslag naar leermateriaal

Vanuit alle opgedane kennis en inzichten verzamelde Wiggers maar liefst veertien onderwerpen die hij wil gaan vertalen naar een basismodule zorg en welzijn. Met deze module wil Wiggers bereiken dat de studenten hierdoor de zorg beter gaan verlenen. Hierbij heeft hij de hulp ingeschakeld van studenten van de lerarenopleiding zorg en welzijn van Windesheim. “De studenten in Zuid-Afrika zijn allemaal rond de 25 jaar. Ik denk dat de studenten van de lerarenopleiding zorg en welzijn van Windesheim goed weten wat hen aanspreekt en wat niet.” De studenten gaan voor een ontwerponderzoek in het laatste leerjaar het leermateriaal realiseren. De uitdaging voor de studenten is om in een context waar niet de luxe is van de onderwijsmedia en lesfaciliteiten zoals wij die kennen, uitdagend en inspirerend leermateriaal te ontwikkelen op basis van de onderwerpen die Wiggers heeft geïnventariseerd.

Wilt u meer weten over Young Africa? Kijk dan op www.youngafrica.org of neem contact op met Wiggers j.wiggers@wgvozorgenwelzijn.nl

Waardevolle uitdaging

De studenten zorg en welzijn van Windesheim richten zich voor het leermateriaal vooral op gezondheids-thema's zoals seksualiteit, ziekte, zwangerschap en gezond gedrag. Ze proberen voor de docenten een informatiemap te maken met cognitief achtergrondmateriaal en suggesties voor de didactiek. De meeste lessen zijn nu nog vooral frontale kennislessen. Als de docent daarvoor kiest, kan deze het achtergrondmateriaal gebruiken voor de frontale les.

De studenten maken per thema minimaal één activerende werkvorm waarbij leerlingen op een speelse en effectieve manier kennis verwerven, door middel van uitdagende opdrachten. Daarnaast overleggen ze met studenten van de lerarenopleiding Engels over hoe het materiaal vertaald kan worden. De studenten ervaren deze opdracht voor Young Africa als een waardevolle uitdaging. Als de resultaten van dit project goed worden ontvangen door alle betrokkenen, komt hier zeker een vervolg op voor de samenwerking tussen WGV Zorg en Welzijn, Young Africa en de lerarenopleiding zorg en welzijn van Windesheim.

Nieuw bestuurslid aan het woord

Van een ware marktwerking is in de zorg geen sprake en daarom is samenwerken essentieel, vindt Karin Leferink, bestuurder van zorgorganisatie IJsselheem en kersvers bestuurslid van de Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn. Dat lukt alleen als alle partijen er iets aan hebben. Niet gemakkelijk, want ieder heeft een eigen doel.

Daarom spreekt Karin Leferink over parallelle belangen. "Als we elkaar het licht in de ogen niet gunnen, redden we het niet. Iedere organisatie heeft een eigen belang. Zolang die van jou en mij parallel opgaan en voor allebei meerwaarde hebben, lukt samenwerking. Daar moet je naar op zoek, alle partijen moeten er een goed gevoel van krijgen."

Ze is nog geen half jaar als bestuurder in de regio Zwolle actief en met die nieuwe functie nam ze ook het bestuurslidmaatschap van de werkgeversvereniging van haar voorganger Helene Wüst over.

Voor die tijd was ze voor Sensire directeur Zorg in de Achterhoek. Veel zaken verschillen, veel is hetzelfde. Haar nieuwe werkomgeving heeft een grotere bevolkingsdichtheid en ook de aanwezigheid van een topklinisch ziekenhuis en hbo-opleidingsinstelling in de directe nabijheid zorgen voor een andere dynamiek dan in de Achterhoek.

Mensen afwijzen

Last van personeelsgebrek heeft ze in haar nieuwe omgeving niet. "Voor iedere vacature wijzen we nog mensen af. Er wordt hier, in deze regio, meer gezorgd. Hoe dat komt weet ik niet precies, maar het is wel zo. Onlangs zijn we een klas van ruim dertig BBL-studenten gestart. Daar hadden we honderdtachtig aanmeldingen voor."

Gebeurt dat laatste in de toekomst - onder haar leiding - opnieuw dan zal ze zich inzetten voor het behouden van die honderdvijftig potentiële studenten voor de sector. "Dat is bij die vorige ronde een gemiste kans geweest. Opleiden voor de burens helpt ons allemaal."

Want alleen naar eigen tekorten kijken werkt niet, vindt ze. "Marktwerking in de zorg? Die is er niet. We hebben een budget, een toenemend aantal zorgvragers, terecht hogere kwaliteitseisen en zonder medewerkers kunnen we die zorg niet bieden."

Werkgarantie

Voor het behoud van voldoende goed personeel is samen optrekken nodig. Het onderwijs is een logische partner, maar Leferink wil ook van lokale en regionale bestuurders inzet.

"Ik heb richting wethouders geroepen dat ze samen met ons werkzekerheid kunnen bieden. Iemand krijgt dan niet de zekerheid van een functie op een vaste plek, maar weet wel dat er werk is, dat het salaris komt. Daarmee vergroot je de aantrekkelijkheid van werken in de zorg en word je als regio aantrekkelijker voor die potentiële medewerker. Dat is in het belang van iedereen. De wethouder kan bij een tijdelijk vacuüm tussen banen dan wellicht een uitkering faciliteren."

"Samenwerken kan en lukt als het voor iedereen meerwaarde heeft"

Er gebeurt veel. "Onlangs is de Commissie Werken in de Zorg op bezoek geweest. Ze waren onder de indruk van wat we in deze regio oppakken in de Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten." Toch valt er nog genoeg te doen, vindt Leferink. Het imago van de sector versterken, het eerlijke verhaal vertellen, samenwerken om voldoende goed personeel te houden, innovatie en technologie op een gerichte manier inzetten, denken buiten de traditionele paden; daar gaat ze zich voor inzetten.

Creativiteit

In haar functie binnen de langdurige zorg zal ze ondertussen wel blij zijn met het extra geld dat er voor verpleeghuiszorg beschikbaar is gekomen, toch? "Nee!", zegt ze stellig. "Die 2,1 miljard is heel veel geld en dat komt ten goede aan tussen de zes tot negen procent van de ouderen. Een inhaalslag was nodig, dat wel. Maar te veel geld verlamt de creativiteit. Deze middelen zijn eindig en wat gebeurt er daarna?"

Nadenken over toekomstbestendige invulling van zorg is essentieel, vindt ze, net als het bij elkaar brengen van parallelle belangen. "De werkgeversvereniging is daar het ideale platform voor. Die brengt partijen bij elkaar op een manier dat je er iets aan hebt. Daar lever ik graag mijn bijdrage aan."

Karin Leferink

Sinds 2018
Bestuurder Woonzorgconcern IJsselheem

2016-2018
Directeur zorg van Sensire, hoofdvestiging Varsseveld

2010-2016
Beleidsadviseur medische staf en manager rendementsprogramma Medisch Spectrum Twente

2005-2009
Adviseur eerstelijns zorg bij ROSET

1992-2004
Wijkverpleegkundige en later stafmedewerker zorg bij Livio

Karin Leferink heeft Verpleegkunde gestudeerd aan het hbo-v en haalde haar master Management & Innovation aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

Beeldvorming & imago

Campagne Ik Zorg van start; lancering regionale contactpunten Ontdek de zorg; start vlogtrainingen; uitbreiding Iespakket Aan JOU hebben we wat; nieuwe focus Week van Zorg en Welzijn. Er gebeurt van alles op het gebied van imago & beeldvorming en dat is maar goed ook. De tekorten lopen op en één van de oplossingen is door te blijven werken aan een positief en eerlijk imago van de sector.

Op 1 november '18 gaven minister Hugo de Jonge, minister Bruno Bruins en staatssecretaris Paul Blokhuis het startsein voor de campagne Ik Zorg. Mogelijk bent u al uitingen tegengekomen op tv, radio, bushokjes of online. In de campagne laten 600 mensen met uiteenlopende beroepen zien hoe veelzijdig werken in de zorg is. Op ontdekdezorg.nl vertellen zij over hun werk en wat dat zo bijzonder maakt. Meer mensen interesseren voor een baan in zorg en welzijn is het doel van de campagne. Meer weten over de Ik Zorg campagne? Lees dan [het artikel](#) in het septemбернаummer van ons BestuurdersMagazine.

Nieuwe landelijke vacaturesite

Met de lancering van ontdekdezorg.nl is ook de landelijke vacaturesite ontdekvacaturesinzorgenwelzijn.nl live gegaan. Alle vacatures die op de vacaturesite zorgselect.nl en op die van de andere regionale werkgeversorganisaties (m.u.v. Zorgplein Noord) worden gepubliceerd, worden automatisch doorgeplaatst naar de landelijke vacaturesite. Op de site zijn ruim 7.500 vacatures te vinden. In de eerste maand zijn er ruim 115.000 unieke bezoekers op de website ontdekdezorg.nl geweest.

Regionale contactpunten

Met de lancering van de website ontdekdezorg.nl zijn ook de regionale contactpunten Ontdek de zorg gelanceerd. Geïnteresseerden in werken in zorg en welzijn, kunnen via betrokken partijen én via ontdekdezorg.nl in contact gebracht worden met een regionaal contactpunt. Het contactpunt is dé centrale plek met informatie over leren en werken in zorg en welzijn. Zo vinden bezoekers er bijvoorbeeld de zorg- en welzijnswerkgevers, vacatures en BBL-plekken per regio.

Vanuit het contactpunt worden mensen op maat verder geholpen door samenwerkende partijen in hun eigen regio.

Regionale contactpunten in Oost-Nederland:

- Achterhoek: ontdekdezorgachterhoek.nl
- Regio Zwolle: ontdekdezorgregiozwolle.nl
- Stedenvierkant: ontdekdezorgstedenvierkant.nl
- Twente: ontdekdezorgtwente.nl

Van interne trots naar extern werven

Dat is de naam van de vlogtraining die in november van start is gegaan. Medewerkers uit zorg en welzijn krijgen in vijf trainingssessies een opleiding tot volwaardig vlogger én 3 afgemonteerde vlogs mee. Tijdens het traject leren deelnemers hoe zij de trots voor hun vak kunnen uitdragen in een professionele vlog. Daarbij wordt de kracht van het persoonlijke ingezet. Door het uitdragen van de interne trots leveren de vlogs een bijdrage aan een positief imago voor de sector én het vergroten van de instroom van nieuwe collega's. Bovendien vormen de vlogs een mooie aanvulling op de persoonlijke verhalen van zorg- en welzijnsprofessionals in de Ik Zorg campagne. Bij voldoende belangstelling zal op 17 januari 2019 een tweede cursusgroep starten. [Meer informatie & aanmelden](#)

Aan JOU hebben we wat

Eind vorig jaar is het nieuwe lespakket voor

leerlingen van het vmbo en havo/vwo, 'Aan JOU hebben we wat' gelanceerd. Van de 77 scholengemeenschappen in ons werkgebied hebben 54 scholen pakketten aangevraagd. Onlangs is de uitbreiding 'Zorg 2.0 – Van sensor tot robot' ontwikkeld. Om de nieuwe module extra onder de aandacht te brengen bij docenten zorg & welzijn en techniek van het vmbo en om hen kennis te laten maken met de mogelijkheden die het Zorgtrainingscentrum Zwolle hun leerlingen kan bieden, is er op 19 november gezamenlijk met het ZTC een bijeenkomst Zorg en Technologie georganiseerd. In ontwikkeling op landelijk niveau is het digitale lespakket 'Aan JOU hebben we wat' voor het basisonderwijs. Dit pakket wordt in januari 2019 gratis aan de basisscholen aangeboden.

Focus Week van Zorg en Welzijn (WZW)

Gezien de grote uitdagingen waar de sector voor staat, vragen we vanaf 2019 op verschillende momenten in het jaar aandacht voor de sector. In plaats van één moment voor verschillende doelgroepen, gaan we voor meerdere momenten met steeds de focus op één doelgroep. Tijdens de WZW in maart 2019 ligt de focus op instroom/werving gericht op zij-instromers en herintreders. Waar mogelijk ondersteunen en versterken de Ik Zorg campagne en de WZW elkaar.

Week van Zorg en Welzijn

Van 11 t/m 16 maart 2019 is de nationale [Week van Zorg en Welzijn](#). WGV Zorg en Welzijn coördineert, faciliteert en promoot dit evenement in Oost-Nederland. Het scheppen van een realistisch en positief beeld van werken en leren in zorg & welzijn is het overkoepelend doel van de campagne. Ter promotie van de Week wordt bij ruim 4 miljoen huishoudens de Special Zorg en Welzijn verspreid. Deze krant wordt door WGV Zorg en Welzijn in Overijssel, Noord- en Oost-Gelderland aangevuld met regionale pagina's en bezorgd bij 707.000 huishoudens. Wilt u de zichtbaarheid van uw organisatie vergroten en de veelzijdigheid van de sector laten zien? Reserveer dan tijdig advertentieruimte.

Klik [hier](#) voor meer informatie.

Of neem contact op met de afdeling Communicatie: 088 255 66 50 / communicatie@wgvzorgenwelzijn.nl





Trends op de arbeidsmarkt

Sinds jaar en dag heeft de arbeidsmarkt van zorg en welzijn te maken met de varkenscyclus. Het klinkt als een gevreesde dierenziekte in de agrarische sector, maar vormt een realiteit waarin overschotten en tekorten aan zorg- en welzijnspersoneel elkaar afwisselen. Tot nu toe is het nooit goed gelukt om deze cyclus te doorbreken, laat staan om de omvang van het fenomeen - het aantal banen waarop een overschot of tekort ontstaat - te dempen.

Het is dan ook geen nieuws dat de onlangs – in samenwerking met Bureau Bartels - uitgebrachte arbeidsmarktverkenningen van WGV Zorg en Welzijn laten zien dat medewerkers niet langer de deur worden gewezen, maar dat elke werkgever met man en macht probeert om voldoende, gekwalificeerd personeel aan te trekken en (niet onbelangrijk) te behouden.

Creativiteit voert de boventoon; landelijke en regionale wervingsacties, premies, nieuwe functies en extra recruiters worden massaal ingezet.

Gemeenschappelijke en innovatieve maatregelen

“Het zijn begrijpelijke acties, maar ze zijn onvoldoende en vooral van de korte termijn”, vertelt Hans Hokke, strategisch relatiemanager bij WGV Zorg en Welzijn. “Uit de arbeidsmarktverkenningen van onze vereniging volgt een dringende oproep, om meer gemeenschappelijke en innovatieve (arbeidsbesparende) maatregelen, om de oplopende tekorten het hoofd te bieden. Dit geldt des te meer, omdat op de meeste plaatsen in onze regio de vergrijzing boven het landelijk gemiddelde ligt.”

Elke dag neemt het aantal 55-plussers in de sector en de complexiteit van de zorgvraag toe. Tegelijk neemt het aantal jongeren dat werkelijk kan instromen in de voor zorg en welzijn relevante opleidingen volgens het CBS tot 2029 alleen maar af en vallen relatief veel studenten uit tijdens en na hun studie. Door het verhogen van het beroeps- en studierendement valt hierop nog veel winst te behalen. Tenslotte staat ‘de achterdeur’ wagenwijd open. De laatste uitstroomcijfers laten een ‘braindrain’ zien: bijna 40 procent van de uitstromers verlaat zorg en welzijn, of laat zich voortaan inhuren als (duurdere) ZZP’er.



Doorbreek de varkenscyclus

Hokke: “Om deze belangrijke ontwikkelingen het hoofd te bieden, is het noodzaak om als werkgevers samen met het onderwijs, gemeenten, zorgkantoren en UWV op regionaal niveau te werken aan strategische personeelsplanning (SPP) en strategische opleidingsplanning (SOP) om zowel nu als in de toekomst te zorgen voor voldoende, bekwaam en breed inzetbaar (en daarmee duurzaam) personeel. Zo kan de omvang van de varkenscyclus afnemen en is de kans op herhaling minder groot.”

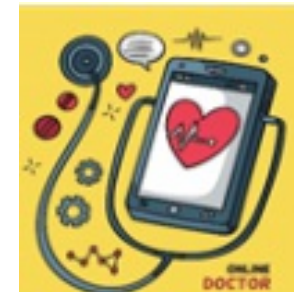


Concreet vereist dit acties vanuit de regionale overlegtafels van RAAT om de numerus fixus binnen bepaalde opleidingen los te laten en meer mensen (verkort) te scholen. Ook dient het behoud van personeel hoog op de bestuurlijke agenda's te staan en organisaties te leiden tot (meer aandacht voor) levensfasebewust personeelsbeleid, preventiemaatregelen op fysieke belasting en agressie, aandacht voor mantelzorgers en zelfregie. Daarnaast kunnen de mogelijkheden worden verkend voor (grotere) combinatiebanen en voor maatregelen om langer te kunnen blijven doorwerken. Zo kunnen al de nodige extra werkuren op een gezonde wijze worden ingevuld.

Technologie en sociale innovatie

Deze acties alleen zijn echter niet voldoende. De komende tijd is ook de inzet van arbeidsbesparende technologie en sociale innovatie wenselijk. Initiatieven als robotica, domotica, E-health, blockchain en innovatieve werkwijzen in het sociaal en medisch domein vormen daarin belangrijke medicijnen om de arbeidsmarkt gezonder en duurzamer te maken.

De arbeidsmarktverkenning zorg en welzijn 2018 is uitgebracht in 4 edities: Achterhoek; Regio Zwolle; Stedendriehoek & Noord-Veluwe en Twente. Alle edities zijn online te bekijken via: wgzorgenwelzijn.nl/publicaties



Nieuwe paden onderwijs en werkveld

De vraag om goed opgeleide professionals groeit en blijft de komende jaren groeien. Allerlei partijen maken plannen en pakken initiatieven op. Een van de doelen is om de instroom van nieuwe medewerkers te vergroten. Jan Wiggers, beleidsmedewerker onderwijs bij WGV Zorg en Welzijn, vertelt over het belang van leren in de praktijk hierbij. "Een beetje meer of een beetje anders volstaat niet meer. Tijd dus om nieuwe paden te zoeken!"

Die nieuwe paden zijn er volgens Wiggers gelukkig genoeg. Hij ziet in Oost-Nederland steeds meer projecten waarin de 'doe het nu maar gewoon-gedachte' centraal staat. Daarbij wordt vanuit doel en bedoeling naar leren gekeken en niet vanuit wetgeving en curricula-vereisten. "Met het einde voor ogen terugredeneren naar de praktische insteek", noemt Wiggers dat.

"Een beetje meer of een beetje anders volstaat niet meer"

Iedereen is werkbegeleider

In de afgelopen decennia is hard gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van werkbegeleiding in zorg en welzijn. Een goede zaak, maar Nederland is erin doorgeschoten, vindt Wiggers. "Alleen diegenen die de desbetreffende opleiding hebben gedaan, kunnen werkbegeleider zijn. Maar niets is minder waar!" Een student kan van alles en iedereen leren in de praktijk: van het doen, van collega's tot vrijwilligers en familieleden van de cliënt. "Prima dat het leren verankerd wordt, maar tegelijkertijd is leren een integraal proces", licht Wiggers toe. En dat is precies de grote gemene deler bij de projecten van leren in de praktijk: hier is iedereen werkbegeleider. "Het leren wordt georganiseerd om de cliënt of bewoner heen." En wat blijkt? Wiggers: "De betrokkenheid wordt vergroot, medewerkers gaan zelf ook weer leren én de cliënt heeft er direct ook profijt van!"

Er is nog een overeenkomst te vinden tussen de projecten van leren in de praktijk: het wordt in nauwe samenwerking tussen onderwijs en werkveld gedaan. Dat zorgt bij beide partijen voor een bijstelling van het beeld van de ander, merkt Wiggers. “Er wordt ingezien dat de andere partij ook best veel weet, kan en wil. De verschillen blijken minder groot te zijn.” En dat is volgens hem de kern van het succes. Door elkaar te leren kennen, waarderen en vertrouwen, wordt een stevig fundament voor mooie samenwerkingen gelegd.

Verbrede leerpaden

In de regio Apeldoorn werken diverse zorgorganisaties, onderwijsinstellingen en de gemeente Apeldoorn - verenigd in het Zorgplatform Apeldoorn - intensief samen om zorgprofessionals breed op te leiden. Het project heet ‘Verbrede leerpaden’ en heeft mede als doel het tekort aan breed opgeleide zorgprofessionals in de regio Apeldoorn op te lossen. Judith Verschoor, coördinator Verbrede leerpaden bij Zorggroep Apeldoorn: “Zorgorganisaties, onderwijsinstellingen en de gemeente Apeldoorn hebben de handen ineen geslagen om zorgprofessionals breed op te leiden, zodat zij op verschillende plekken in de regio kunnen werken: in de thuiszorg, in verpleeg- en verzorgingshuizen en in het ziekenhuis. Op deze manier creëer je breed inzetbare zorgmedewerkers in de regio Apeldoorn.”

Het onderwijs binnen dit project is praktijkgestuurd. De leerling heeft zelf de regie over het eigen onderwijstraject. ROC Aventus en Saxion Hogeschool zijn als opleiders verbonden aan het project. “Bij de Verbrede leerpaden komen alle leerlingen eens per maand bij elkaar voor een ‘leergemeenschap’”, vertelt Verschoor. “De deelnemers luisteren naar gastsprekers en delen hun ervaringen met elkaar, door te vertellen wat ze zoal hebben meegemaakt. Elke keer vindt de bijeenkomst bij een andere zorgorganisatie plaats. Op deze wijze leren de leerlingen de verschillende takken van de zorg kennen.”

Positieve resultaten

De resultaten van lopende initiatieven zijn positief, vertelt Wiggers. “De kwaliteit van de stages neemt toe, net als het aantal beschikbare stageplaatsen. In sommige gebieden is er zelfs sprake van een tekort aan stagiairs.” Volgens hem zijn steeds meer partijen bereid om de nieuwe paden op te zoeken. “Daarmee worden de personeelstekorten wellicht niet helemaal opgelost, maar zeker wel verkleind!”

Op de website van WGV Zorg en Welzijn vindt u een overzicht van initiatieven op het gebied van innovatief leren in Oost-Nederland. Laat u inspireren en [neem een kijkje](#).

Initiatieven voor Innovatief Leren in Oost-Nederland

- All You Can Learn
- BPV Leermiddag
- Care Academy
- DeKennistoetsenbank
- Leertuin ZG Manna
- Praktijkroute VZ IG-MMZ BOL
- Professioneel samenwerken in de wijk
- Regiocampus / Zorgcampus Gilde
- TOP College, VZ IG-MMZ BBL
- Twentse Zorgacademie
- Werkplekleren Carintreggeland-locaties Backenhagen en Herinckhave in Hengelo
- Wijkleerbedrijf Helpende Handen Hengelo
- Wijkleercentra Achterhoek-Liemers
- Wijkleercentra regio Hardenberg
- Wijklink Oost
- Zorggilde Reggestreek
- Zorgplatform Apeldoorn/ Verbrede Leerpaden
- Zorgtrainingscentrum Zwolle

Meer informatie over de bijzonderheden, betrokken organisaties en contactpersoon vindt u in het [overzicht innovatief leren](#) op onze website.

Nut optimale functiebeschrijvingen

Frits Roemeling vindt dat er veel meer gedaan kan worden met functiebeschrijvingen. "Organisaties hebben die functiebeschrijvingen om hun werkprocessen inzichtelijk te maken en functies te waarderen. Het moet van de CAO, daarom zijn ze er en daar blijft het vaak bij. Dat is jammer, want je kunt er zoveel meer mee en je hebt ze tóch."

Roemeling (links op foto) is specialist functiewaardering en beloning bij [De Symion Coöperatie](#) en ontwikkelt een methode om die functiebeschrijvingen ten goede te laten komen aan de organisatie én de medewerkers. Dat doet hij samen met zijn collega TMA-expert (Talent Motivatie Analyse) Jan Boekestijn.

"We ontwikkelen een methode waarbij we kijken naar het hele proces. Daarmee krijg je inzicht in wat er voor de hele organisatie nodig is om die werkprocessen goed in te richten. Aan de andere kant analyseren we met deze aanpak de competenties en capaciteiten van de medewerkers en zien we waar het groeipotentieel ligt. Op die manier zet je de talenten in je organisatie optimaal in en krijg je goed inzicht en overzicht van de werkprocessen en welke mensen en capaciteiten er nodig zijn."

Motivatie

Een goede analyse en inzet van alle functiebeschrijvingen heeft als bijkomend voordeel dat medewerkers vaak meer gemotiveerd raken, weet hij. "Medewerkers voelen zich geregeld een onderdeel van het geheel en missen het inzicht en overzicht over de hele organisatie. Dat geeft wel eens een gevoel van 'waar doe ik het voor?' Dat gaat ten koste van de motivatie. Met deze methode weten medewerkers voor welk onderdeel ze verantwoordelijk zijn en hebben ze inzicht in hun bijdrage aan het geheel."

De medewerkers hebben bovendien inzicht in de benodigde capaciteiten en talenten die binnen het hele proces nodig zijn. Dat maakt dat ze groeikansen zien en kunnen werken aan hun eigen ontwikkeling, heeft hij gemerkt. "Als werkgever heb je met deze methode zicht op de talenten en drijfveren van medewerkers en ben je in staat om voor functies snel de passende medewerkers te selecteren, intern of extern. Voor iedereen, maar in het bijzonder studenten en aspirant-medewerkers, helpt een persoonlijk TMA-competentieprofiel te ontdekken of een functie passend is en waar ontwikkelkansen liggen."

Bouwstenen

Door de beschrijvingen te actualiseren en te koppelen aan de processen binnen een organisatie, komt er meer zicht op de bouwstenen van het werk dat een organisatie medewerkers biedt. Door een koppeling te maken met de competenties die nodig zijn voor het gehele werkproces, ontstaat een meetbaar systeem om vast te stellen of de functionarissen matchen met de competenties van de functie.

Het is al bij vele organisaties succesvol ingevoerd. Het geeft handvatten om te komen tot een optimale match tussen wat de organisatie nodig heeft en wat medewerkers kunnen bieden. Werk is flexibeler geworden en dat neemt alleen nog maar toe. De behoefte om te blijven ontwikkelen, staat vaak hoog op de wensenlijst van toekomstige medewerkers. "Kortom, het is noodzakelijk voortdurend deze match in de gaten te houden."

"Medewerkers hebben inzicht in hun bijdrage aan het geheel"

Toekomstperspectief

Voorwaarde is dat medewerkers een goed beeld hebben van hun eigen talenten en drijfveren. "Dan kunnen zij bewuster keuzes maken welk werk - of welke onderdelen daarvan - zij kunnen en willen verrichten. Nu én in de toekomst. Als je daar als werkgever rekening mee kunt houden, dan bied je écht een aantrekkelijk toekomstperspectief."

Het is mogelijk heel precies te meten over welke persoonskenmerken (drijfveren en talenten) en competenties mensen beschikken. De TMA meet 22 drijfveren, 44 talenten en 53 competenties en geeft een uniek persoonlijk profiel. Dit TMA-profiel wordt in binnen- en buitenland veel gebruikt bij werving, selectie en ontwikkeling van medewerkers.

"De arbeidsmarkt wordt steeds krappere. Dat geldt nog eens extra in zorg en welzijn. Dan is het goed dat je medewerkers zo gemotiveerd mogelijk zijn. Daar helpt deze systematiek bij en het haalt bovendien het maximale uit je mensen."

Inzicht in talenten

Binnen ZorgSelect merken we een groeiende interesse voor inzicht in talenten. Een vragenlijst die erg hoog wordt gewaardeerd, is de talentenanalyse. Het uitgangspunt is dat medewerkers zich beter kunnen richten op datgene waar ze goed in zijn in plaats van datgene moeten doen wat veel moeite en energie kost.

Door inzicht te hebben in capaciteiten en talenten kun je beter zoeken wat wel en niet bij je past. Testen kunnen daarbij ondersteunen. Het voordeel van een test of vragenlijst is dat het in relatief korte tijd en met lage kosten een beeld van medewerkers kan geven. Er zijn veel verschillende testen die een beeld van de persoonlijkheid (talenten), capaciteiten, drijfveren, enz. kunnen geven. WGV Zorg en Welzijn heeft voor de aangesloten instellingen contracten met diverse testaanbieders.

Meer weten over de mogelijkheden om testen in te zetten binnen uw organisatie? Neem contact op met Cili Even, adviseur testen en werving via 088 255 66 50 of stuur een e-mail naar c.even@zorgselect.nl.

Nieuws van de vereniging

Nieuws SectorplanPlus

Van 3 december t/m 21 december 2018 is het [3e tijdvak SectorplanPlus](#) geopend en kunnen aanvragen worden ingediend. Voor het derde tijdvak is 95 miljoen euro beschikbaar, wederom op basis van cofinanciering. De aanvragen zullen, nadrukkelijker dan in het eerste tijdvak, moeten bijdragen aan het behalen van de doelen die in de Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten gesteld zijn. Bureau Bartels heeft een tussenrapportage gemaakt over de resultaten van tijdvakken 1 en 2. De samenvatting van deze tussenrapportage is verwerkt in een [infographic](#).

Creatieve inspiratiedag op 16 november

Op vrijdag 16 november vond in Apeldoorn de creatieve inspiratiedag 'Mbo-vakmanschap: het kloppend hart van de zorg' plaats, georganiseerd met de acht ROC's in de regio. Hoe zetten we de ontwikkelkracht van de mbo-student in de zorg beter in, was de vraag die centraal stond. Deelnemers gingen enthousiast aan de slag met Dutch Design Thinking onder leiding van Studio Why. [Lees hier het uitgebreide verslag](#).

Geslaagde conferentie Wendbaar aan het werk

Op 1 november 2018 vond de conferentie Wendbaar aan het werk plaats in het GelreDome in Arnhem. De conferentie was de afsluiting van het gelijknamige project waaraan 26 zorg- en welzijnsorganisaties uit Brabant en Oost-Nederland aan meededen. Zij zijn het afgelopen anderhalf jaar aan de slag gegaan om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te verbeteren. Na het plenaire ochtendprogramma met keynotespeakers Annet de Lange en Mark van Houdenhoven, waren er 's middags verschillende workshops. [Lees hier het uitgebreide verslag](#).

Inspiratieboekje Duurzame Inzetbaarheid

Zelf aan de slag met het thema duurzame inzetbaarheid? Bekijk dan het [inspiratieboekje 'Aan de slag met duurzame inzetbaarheid in zorg en welzijn'](#). Dit boekje is uitgedeeld aan de deelnemers van de conferentie Wendbaar aan het werk. Het boekje heeft als doel de opgedane kennis verder te delen en andere (zorg- en welzijns)organisaties te inspireren ook met het thema duurzame inzetbaarheid aan de slag te gaan.

Vervolg Wendbaar aan het werk

Eind oktober is er een subsidie-aanvraag ingediend voor Wendbaar aan het werk Plus, het vervolg op Wendbaar aan het werk. De aanvraag is een initiatief van vier regionale werkgeversorganisaties: Transvorm, WGV Zorg en Welzijn, WZW en Zorg aan Zet.

Werkplan 2019

Tijdens de Algemene Ledenvergadering op 12 december '18 is het werkplan 2019 afgetikt. Bekijk [hier](#) om het werkplan 2019.

Matchtafels 2019

Door de organisatie van intersectorale matchtafels verbinden wij organisaties die samen willen werken aan een betere balans op de arbeidsmarkt. De vereniging organiseert 5x per jaar matchtafelbijeenkomsten in de Achterhoek, Stedendriehoek & Noord-Veluwe, Twente en de regio Zwolle. Bekijk [hier](#) de data van de bijeenkomsten in 2019.



Cover inspiratieboekje



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

Wat verwacht ik van...
GDZ: Tweede zet de weg richting toekomst
Afslagen van belastingen
Voorzitter van De Zorgverzekering
Transparantie na 1 jaar MIA
Salvo de sector: Huidschil 2016
Het Zorgbeleg Plan
Nieuw bestuurlijk kader voor wettelijk
Conclusie 2016
Nieuw van de werkvloer
Eg de regio

Uw zorgcollectief in beeld

COLIJM & PARTNERS

Dementiezorg en ABC

abc99
Methodisch (para)supplemen-
ten ontwerpen geeft in de zorg

Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten

Wat is RAAT nu eigenlijk? Als het een subsidie was, moet er een aanvrager zijn. Deze aanvrager is daarmee verantwoordelijk voor de uitvoering van het plan, waarvoor subsidie is aangevraagd. Simpel en overzichtelijk. Er is een plan, een partij die aanspreekbaar is op de resultaten en die zorg draagt voor de verantwoording. RAAT is echter geen subsidie, maar een actieplan. Een actieplan zonder eigenaar, maar met stakeholders.

Stakeholders die - ieder vanuit welbegrepen eigenbelang - kiezen voor samenwerking om op regionaal niveau het arbeidsmarkt-vraagstuk in zorg en welzijn te adresseren. Daarmee is sprake van een bestuurlijk novum. Er is geen centrale sturing en verantwoording, maar een beweging, waarbij stakeholders geacht worden elkaar aan te spreken op de bijdrage, die zij al dan niet leveren, aan de oplossing van een vraagstuk dat als een gedeeld probleem wordt gezien. Door het probleem te delen, wordt het aantal oplossingsmogelijkheden vermenigvuldigd. Door niet mee te doen, verklaart een partij impliciet dat zij geen deel wil uitmaken van de coalitie die voor samenwerking

kiest. Alleen ga je soms snel, maar samen kom je waarschijnlijk verder. Het vraagt wel een cultuuromslag. Marktwerking veronderstelt concurrentie. Samenwerking vereist afstemming, kennisuitwisseling en krachtenbundeling.

Vanuit de bureauorganisatie van WGV Zorg en Welzijn is in het najaar van 2017 hard getrokken aan de totstandkoming van de Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten in de vier arbeidsmarktregio's. Daarvoor zijn zoveel mogelijk partijen uitgenodigd aan te schuiven en hun bijdrage te leveren. Dat heeft geleid tot plannen met veel actiepunten, die geclusterd werden in actielijnen, waaraan men zich bestuurlijk committeerde.

[Adviezen Commissie Werken in de Zorg](#)

Eén jaar na dato heeft de Commissie Werken in de Zorg, onder voorzitterschap van Doekle Terpstra, een gesprek gevoerd met een aantal ondertekenaars van de vier regionale actieplannen. Deze gesprekken, die op 2 november jl. hebben plaatsgevonden, hebben de commissie een beeld gegeven van de stand van zaken.

Daarbij is zowel over de gekozen opzet als de inmiddels bereikte resultaten gesproken.

Dit heeft geleid tot een advies van de commissie aan de regio's. Men ziet een zeker risico in de gekozen opzet, waarbij geen sprake is van centrale sturing, maar juist voor een model met dynamische netwerken is gekozen. Hoe houd je zicht op de voortgang en worden partijen in voldoende mate aangesproken op hun bijdrage of het gebrek daaraan? Daar ligt zeker een uitdaging. Tegelijk is het goed te beseffen dat een model waarbij sprake is van sturing evenmin garanties biedt. Men moet vanuit overtuiging deelnemen, niet omdat het wordt afgedwongen.

Successen delen

Een tweede advies van de commissie dat we ons kunnen aantrekken, is het zichtbaar maken van de resultaten van de vele goede voorbeelden en initiatieven in de regio's. Het wordt tijd om de successen te vieren. We zijn te bescheiden en mogen best wat meer op de trom slaan. Wat aandacht krijgt, groeit. Dus zorg dat succesverhalen worden gedeeld en daarmee navolging kunnen krijgen. De commissie doet een oproep om de ambities niet alleen op een hoger abstractieniveau te formuleren, maar die ook concreet te vertalen en daarop te monitoren: op regionaal niveau,

alsook op het niveau van de individuele organisatie.

Het belang van innovatie

Er ligt een grote uitdaging waar het gaat om sociale en technologische innovatie. De commissie constateert dat hieraan in Oost-Nederland al veel aandacht wordt geschonken en roept op hierop voort te bouwen. In elke regio staat het thema Human Capital hoog op de agenda. Dit omdat personeelskrapte enerzijds de economische groei kan frustreren, anderzijds kunnen tekorten in zorg en welzijn de leefbaarheid en vitaliteit van de regio negatief beïnvloeden. Iedereen is gebaat bij een dynamisch evenwicht, waarbij mensen op hun talenten worden bevraagd en de kans krijgen mee te doen. Sociale en technologische innovatie gaan daarmee hand in hand. Het een kan niet zonder het ander. Techniek kan werk lichter maken, maar wordt pas nuttig als het waarde toevoegt: kwaliteit voor de patiënt in termen van gezondheidswinst, grotere zelfstandigheid en eigen regie, meer mogelijkheden voor sociaal contact, interactie en mobiliteit. Dergelijke techniek wordt omarmd onder voorwaarde dat de medewerkers ook betrokken zijn bij de ontwikkeling en toepassing van techniek in hun werkomgeving. Er is nog een wereld te winnen.

Draagvlak

Op 2 november heeft de commissie Werken in de Zorg, onder voorzitterschap van Doekle Terpstra, gesproken met een gespreksdelegatie van de regio's Zwolle/Stedendriehoek & Noord-Veluwe en met een delegatie van de regio's Achterhoek/Twente over de voortgang van de regionale actieplannen. Dit heeft geresulteerd in twee adviezen:

- [Advies regio's Zwolle / Stedendriehoek & Noord-Veluwe](#)
- [Advies regio's Achterhoek / Twente](#)

Volgens de commissie dienen bestuurders de ambities voor het oplossen van het arbeidsmarkt-vraagstuk intern actief uit te dragen. Daardoor ontstaat betrokkenheid en een voedingsbodem voor verandering. Hierbij is een belangrijke rol weggelegd voor medewerkers, maar ook voor Raden van Toezicht. Het organisatiebelang - continuïteit - zal in toenemende mate ondergeschikt gemaakt moeten worden aan het maatschappelijk belang dat de organisatie geacht wordt te dienen.

Op de hoogte

MST benoemt De Rooij als bestuursvoorzitter

[Sophia de Rooij](#) wordt per 1 februari 2019 de nieuwe bestuursvoorzitter van Medisch Spectrum Twente (MST) in Enschede. Ze volgt in deze rol [Bas Leerink](#) op, die na ruim vijf jaar vertrekt naar adviesbureau IG&H. De Rooij is momenteel hoogleraar Interne geneeskunde met als leerstoel Ouderengeneeskunde in het Universitair Medisch Centrum Groningen.

Frion benoemt Hugo Broekman tot voorzitter raad van bestuur

[Hugo Broekman](#) is per 1 januari 2019 de nieuwe voorzitter van de raad van bestuur van Frion. Hij volgt [Trijn van der Meulen](#) op, die sinds 1 oktober bestuurder van Maeykehiem is. Broekman heeft onder meer gewerkt als directeur van zorgverzekeraar Delta Lloyd en als directeur bij Talant.

Nieuw bestuurslid WGV Zorg en Welzijn

[Karin Leferink](#), bestuurder van zorgorganisatie IJsselheem, is tijdens de algemene ledenvergadering in december benoemd als bestuurslid van WGV Zorg en Welzijn. Met het vertrek van [Ton Ruijck](#) is er nu nog een vacature voor een nieuw bestuurslid vanuit de ziekenhuiszorg.

Anneke Bouwmeester wordt bestuursvoorzitter ZGA

Per 1 januari wordt [Anneke Bouwmeester](#) de nieuwe bestuursvoorzitter van Zorggroep Apeldoorn en omstreken. Zij volgt dan interim bestuurder [Jan van den Bosch](#) op. Bouwmeester was in het verleden o.a. voorzitter van de raad van bestuur van Zorggroep Sint Maarten.

RIBW Overijssel benoemt nieuwe bestuursvoorzitter

[Jan-Willem Bedeaux](#) is benoemd als voorzitter raad van bestuur van RIBW Groep Overijssel. Hij vormt, sinds 1 december 2018, samen met de zittende bestuurder [Ina Huesken](#), de raad van bestuur. Bedeaux heeft het stokje overgenomen van [Jeroen Collette](#) die de afgelopen twee jaar de functie van interim-bestuurder vervulde.

Koninklijke Visio benoemt interim-bestuursvoorzitter

De raad van toezicht van Koninklijke Visio heeft [Jules de Vet](#) per 1 december 2018 benoemd als waarnemend bestuursvoorzitter. De Vet moet de komende maanden samen met [Heleen Griffioen](#) zorgen voor continuïteit in de besturing van Visio. De interim-aanstelling is nodig vanwege het vertrek van [Marten de Bruine](#), die in oktober opstapte.

Westerterp is interim-bestuurder Driezorg

[Murk Westerterp](#) is sinds 12 november jl. directeur-bestuurder ad interim bij Driezorg. Hij volgde [Janita Gorte](#) op die op 1 november begonnen is als voorzitter van de raad van bestuur van Zorggroep Groningen. Westerterp heeft hiervoor o.a. de functies vervuld van directeur-bestuurder bij Brugger-bosch en van bestuurder van Liberein.

Nynke Scherpbier is benoemd tot toezichthouder bij Sensire

De raad van toezicht van Sensire is versterkt met lid Nynke Scherpbier. In het dagelijks leven is Nynke Scherpbier opleidingsdirecteur en onderzoeker in het Radboudumc. Daarnaast werkt ze één dag per week als huisarts in een gezondheidscentrum in Lent.

Nieuwe leden WGV Zorg en Welzijn

Sinds 1 oktober '18 zijn de volgende zes zorg- en welzijnsinstellingen lid geworden van de werkgeversvereniging: Forte GGZ Zwolle, Zorgboerderij De Berkelhof, LIMOR, Eschrand Autizorg, GGZ Drenthe en Zorg-wooncentrum den Bouw.

Suggesties voor deze rubriek kunt u mailen naar communicatie@wgvozorgewelzijn.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, Cassandra Brinkman en Liesbeth de Wild

Fotografie: René Zonneveld

Illustratie: The Unemployed Chefs

Techniek: El Niño ICT

Tekstschrijvers: Carolien Brouwer, Gitta Montanus, Gerard Nederpelt, Cassandra Brinkman, René Zonneveld, Jenny Nijeboer

WGV Zorg en Welzijn

info@wgvzorgenwelzijn.nl

www.wgvzorgenwelzijn.nl

088 255 66 50

Altijd op de hoogte blijven?

▣ [Volg ons @WGVZorgWelzijn](#)

[Volg ons op LinkedIn](#)

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

