

Maart 2019

Steen in de vijver of bij
aan de wortel?

Buiten de sector: Design
Thinking

Terugblik Week van Zorg
en Welzijn 2019

Van idee naar
werkelijkheid

Arbeidsrecht zonder
Zorgen®

Tekorten dwingen tot
samenwerking

Uw advertorial in het
BestuurdersMagazine

De begindagen van
ZorgSelect

MoDI
Plus

Nieuws van de verenigi...

Op de hoog...

Abonneer u op het
BestuurdersMagazine

Steen in de vijver of bijl aan de wortel?

Het stelsel moet op de schop, maar we hebben afgesproken dat we de buik vol hebben van stelselherzelingen. Of het nu gaat om zorg, arbeidsmarkt, onderwijs, pensioenen, woningmarkt of energievoorziening. Alles piept en kraakt. Wie piept, krijgt aandacht. Die aandacht leidt dan meestal tot een ad hoc maatregel om de ergste nood te lenigen en weer even voort te kunnen.

Het wordt tijd dat we erkennen dat het waarschijnlijk zo zal blijven. Een olifant eet je nu eenmaal ook hap-voor-hap. Toch is het bijzonder te constateren dat we in een turbulente tijd leven, waarin we dagelijks ingehaald worden door de realiteit. Zelfs als je stap-voor-stap loopt, beweeg je in een ongeëvenaard tempo. Geniet van de reis, de bestemming is ongewis, maar als je de reis samen maakt, heb je meer zekerheid dat je er ook zult komen. Alleen ga je snel, samen kom je verder.

"Probeer wat goed gaat te versterken en leer omgaan met de beperkingen"

Op 21 juni dit jaar bestaat de werkgeversvereniging 25 jaar. Dat betekent dat we een lange weg hebben afgelegd, maar moeten constateren dat we nog lang niet op de bestemming zijn aangekomen. Voldoende, goed opgeleide professionals voor de sector Zorg en Welzijn in ons werkgebied; daar streven we naar en werken we aan. Een stukje reflectie is daarin op z'n plaats. De locatie waar dat gaat gebeuren is niet zomaar gekozen, de Apenheul in Apeldoorn. De invalshoek laat zich raden.

Alles wat aandacht krijgt groeit. We moeten dus oppassen dat knelpunten niet gaan groeien, omdat ze teveel aandacht krijgen. Dat maakt het gedachtengoed van Machteld Huber, inzetten op positieve gezondheid, aantrekkelijk. Probeer wat goed gaat te versterken en leer omgaan met de beperkingen. Dat geldt niet alleen voor gezondheid, maar ook voor arbeidsmarkt-vraagstukken.

Gerard Nederpelt
Directeur WGV Zorg en Welzijn

Buiten de sector: Design Thinking

Visueel strateeg Robert de Groot werkt volgens de Design Thinking-methode. Zijn advies: “Voordat je succesformule is uitgewerkt, moet je nadenken over hoe je verder wilt.”

Wat is Design Thinking? Wie Google raadpleegt, stuit op formuleringen als: “Design Thinking is een opkomende stroming om innovatie op een creatieve manier vorm te geven. Innovatie gaat over nieuwe oplossingen, nieuwe ideeën en de realisatie daarvan. De waarde (...) zit vooral in de ervaring van klant en/of gebruiker.”

Of deze: “Design Thinking is een methode die probleemoplossend werkt en waarmee buitengewone, creatieve resultaten behaald kunnen worden. Het is een mensgerichte, instinctieve benadering om te vernieuwen en te innoveren op basis van onder meer technologieën, klantbehoeften en klantwensen. De methode kent geen vast protocol; het is een andere manier van denken. Eerst wordt het probleem gedefinieerd en vervolgens zoekt men naar oplossingen waarin de wens en de behoefte van de klant/eindgebruiker zijn opgenomen.”

Volgens de website toolshero.nl is de methode bedacht door een Amerikaanse psycholoog en socioloog, Herbert A. Simon. In 1969 omschreef hij in een artikel het woord ontwerp als de ‘transformatie van bestaande omstandigheden in favoriete’. Samen met andere wetenschappers legde hij de basis van de Design Thinking-methode.

Creatief broeinest

Tot zover het internet. Wie in de regio op zoek gaat naar een ‘Design Thinker’ kan uitkomen op de voormalige locatie Ariënsplein van het ziekenhuis Medisch Spectrum Twente - tegenwoordig een creatief broeinest: de Connect-U community. Een grote verbouwing is er gaande. Hier huist in de voormalige OK-afdeling en latere bestuursvleugel ondernemer Robert de Groot. Hij noemt zichzelf visueel strateeg.

In zijn kantoor - een voormalige OK - hangen grote vellen vol kleurrijke, stripachtige schema’s: het zijn de uitkomsten van denksessies volgens de Design Thinking-methode. Hiermee onderscheidt hij zich van de concurrentie. Als kind wilde hij striptekenaar worden.

Hij studeerde aan de Hogeschool voor de Kunsten (HKU) in Utrecht en begon zijn loopbaan bij een reclamebureau. Tegenwoordig richt hij zich op advies aan bedrijven en instellingen. Wie een beroep op hem doet, krijgt een - op een grafische wijze vormgegeven - overzicht van de analyse volgens de Design Thinking-methode.

Nieuwe smaak

De Groot erkent onmiddellijk dat het niet eenvoudig is om als leek greep te krijgen op de werkwijze. Misschien dat een concreet voorbeeld helpt. Hij noemt McDonalds dat graag meer milkshakes wilde verkopen. De introductie van een nieuwe smaak had niet het gewenste effect gehad. Toen besloot het bedrijf eerst eens na te gaan wanneer de meeste milkshakes werden verkocht, aan wie en waarom.

Wat bleek? De meeste shakes gingen over de toonbank tussen 8.00 en 11.00 uur. Ze werden verkocht aan mensen die nog niet hadden ontbeten en toch snel hun maag wilden vullen, zonder gedoe, zonder morsen. De Groot: "Dus de uitkomst was; mensen hebben behoefte aan een vloeibaar ontbijt."

"Voordat de succesformule is uitgewerkt, moet je nadenken over hoe je verder wilt."

Voor bedrijven en instellingen geldt dat ze zich voortdurend moeten blijven ontwikkelen, zichzelf moeten zien te verbeteren. De Groot: "Bedrijven die het tempo verliezen in innovatie, ontwikkeling en optimalisatie verliezen de aansluiting met de markt." De Groot zelf richt zich vooral op beleidsprocessen. Anderen hebben zich toegelegd op markt- of gameontwikkeling, zoals zijn collega's van Wordlenig of Conceptlicious, ook gevestigd aan het Ariënsplein in de Connect-U community. Met hen werkt hij samen.

Veel expertise

Over de zorg zegt hij: "In de zorg is vaak sprake van een cultuur die erg gericht is op het operationele gebeuren. Dat zuigt alle energie naar zich toe - de tent moet doordraaien. Terwijl er bij instellingen ook vaak heel veel expertise is waarmee je een verbeterings- of optimalisatieslag zou kunnen maken. Er moet steeds meer worden geleverd en het mag steeds minder kosten. Op een gegeven moment is de rek er uit, dan ben je door je succesformule heen. Voordat de formule is uitgewerkt, moet je nadenken over hoe je verder wilt."

Connect-U Community

Binnen de Connect-U Community aan het Ariënsplein in Enschede werken verschillende partijen samen die allemaal op een ander gebied Design Thinking inzetten binnen de dienstverlening die ze bieden. [Conceptlicious](#) en [GameLab Oost](#) passen dit toe binnen de ontwikkeltrajecten, [Wordlenig](#) voor het optimaliseren van sales en marktplannen en [endegroot](#) op het gebied van organisatie-ontwikkeling. Wat deze bedrijven gemeen hebben is dat ze dit allemaal in de praktijk geïntegreerd hebben. Waar mogelijk wordt er intensief samengewerkt met de Saxion Hogeschool. Dit gebeurt al structureel binnen GameLab Oost.

Vanuit die Connect-U community is er aansluiting met Universiteit Twente, Saxion Hogeschool en Design Lab Twente en NovelT. Waar de partijen binnen Connect-U de Design Thinking-methodiek toepassen binnen het bedrijfsleven, doet Design Lab Twente dit meer binnen het onderwijs.

TERUGBLIK: WEEK VAN ZORG & WELZIJN 2019

WEEK VAN ZORG EN WELZIJN
Maak kennis met kants



KICK-OFF

De Week van Zorg en Welzijn werd maandag 11 maart feestelijk geopend in de Orangerie van Paleis Soestdijk. Maar liefst vijftien vaandeldragers uit Zorg en Welzijn werden deze middag officieel gehuldigd door ambassadeur Angela Groothuizen, staatssecretaris Blokhuis en de burgemeester van Baarn Mark Röell. Deze vaandeldragers komen uit veertien regio's van Nederland en uit veertien branches binnen Zorg en Welzijn. Psychiatrisch verpleegkundige Joop Klein Haarhuis was aanwezig namens de regio Oost-Nederland. Hij werkt bij Dimence en heeft in het verleden de overstap gemaakt van defensie naar de zorg. Ook werden alle aanwezigen toegesproken door cabaretier Paul Haenen, die voorafgaand aan de huldiging een korte preek gaf als zijn alter ego Dominee Gremdaat.



TAL VAN ACTIVITEITEN

Ruim 100 zorg- en welzijnsorganisaties openden samen ongeveer 270 locaties in Overijssel, Noord- en Oost-Gelderland. Op deze locaties kon het publiek zien hoe dankbaar en divers het werk in Zorg en Welzijn kan zijn.

Speciaal voor zij-instromers en herintreders werden er in Doetinchem, Deventer en Enschede bijeenkomsten georganiseerd waar bezoekers terecht konden voor o.a. rondleidingen, informatie over vacatures, zij-instroomopleidingen en BBL-trajecten. Ook hadden bezoekers de mogelijkheid om met iemand in gesprek te gaan die de switch al eerder maakte.

Op donderdag 14 maart werd er een speciale beurs bij Omnisport in Apeldoorn georganiseerd. Bezoekers konden kennismaken met verschillende zorg- en welzijnsorganisaties in Apeldoorn en omgeving.

Net als vorig jaar openden het Alfa College en diverse zorg- en welzijnsorganisaties de hele week in Hardenberg een pop-up winkel om te ervaren hoe het is om te werken in de sector.



Van idee naar werkelijkheid

Een leven lang leren, onderwijs en werkveld dichterbij elkaar brengen, technologische ontwikkelingen inzetten; het is duidelijk dat die noodzaak steeds groter wordt. Nieuwe initiatieven hebben daarom de wind in de rug. Toch valt het niet altijd mee om de stap van idee naar werkelijkheid te maken. Drie vernieuwers vertellen over hun ervaringen.

Dries Krens, programmamanager van het open leerplatform Allyoucanlearn (AYCL) weet er alles van. Gratis onderwijs aanbieden met behulp van ICT, de voordelen zijn evident. Neem alleen de financiële kant van het verhaal. "Onderwijs- en zorginstellingen zijn per jaar veelal tonnen kwijt aan leerprogramma's en deskundigheidsbevordering. Geef ons een ton, laten we samen ontwikkelen en je krijgt er als instelling het tienvoudige voor terug."

Het kost moeite om de 36 aangehaakte partijen daarvan te overtuigen en ook ècht te laten participeren. Maar het aantal modules stijgt. "We zitten nu boven de vijftig. En het aantal individuele gebruikers groeit enorm. De laatste keer dat ik keek zaten we op 3.400, ik denk

dat het er nu al 3.500 zijn."

Snel resultaat

Van de startperiode is geleerd dat het partijen gemakkelijk gemaakt moet worden om resultaten te bereiken. Ook certificering en accreditatie zijn belangrijke onderwerpen. "Het ontwikkelen van modules gaat moeizaam. Nu gaan we werken in teams met een commerciële partij als trekker. Korte werksessies en snel resultaat. Dat werkt."

Het is een paradigmashift in onderwijs, weet Krens. "De kloof tussen studenten en docenten over de inzet van ICT is groot." Hij ziet de vele mogelijkheden en aan hem de taak om partijen mee te krijgen. "Tot 2020 kunnen we door met de RIF-subsidie. We zijn blij dat het ministerie heeft goedgekeurd dat we het verdienmodel ontwikkelen. We willen dit voor de toekomst borgen!"

WijkLink

Dorine Koopman, projectleider van WijkLink en werkzaam voor Saxion Hogeschool, heeft al met Allyoucanlearn om de tafel gezeten.

“Er komt een e-learningmodule van WijkLink.” Het is een Facebook-achtig leernetwerk voor docenten, verpleegkundigen en verpleegkundigen in spe die in de wijk werken. Het aantal deelnemers groeit richting 2.000 en vooral studenten ontdekken het platform.

Van elkaar leren over het werk en alles wat de cliënt nodig heeft, is de essentie. Gebruikers stellen vragen, plaatsen ervaringen, er is discussie en het wordt veel gebruikt als samenwerktool. “Het is prachtig dat we zo het onderwijs en het werkveld verbinden. Het is een concrete samenwerking, we maken samen onderwijs. Een docent vraagt om casussen en een dag later liggen die er. Een student heeft een praktijkvraag en krijgt antwoord van een ervaren verpleegkundige. Het werkt.”

Ook bij WijkLink liep niet alles zoals verwacht. “We hebben het platform anders ingericht, zodat ervaringen delen gemakkelijker gaat. Bovendien kwamen we er achter dat offline-activiteiten het meest aanspreken. We zoeken daarom naar een mix. We merken dat WijkLink bereikt dat werken in de wijk als aantrekkelijker wordt ervaren en dat studenten beter zicht krijgen op de inhoud van het werk.”

Actief samenwerken

De Technologie & Zorg Academie (TZA) is

een coöperatieve vereniging van onderwijs- en zorgorganisaties, ondernemers en overheid die de kennis en ervaring van studenten en professionals wil vergroten. Dat doet de TZA met een appartement vol snuffjes, een probeerlab, een probeerservice en kennis- en inspiratiesessies.

De contacten met WijkLink en Allyoucanlearn zijn inmiddels gelegd en actief samenwerken gaat gebeuren, meldt Eric Wolkotte, directeur. Het zijn platforms waar hij zijn kennis en boodschap kan verspreiden. “Veel professionals hebben weinig kennis over technologische mogelijkheden. Vaak hebben ze er een kil beeld bij en zit het niet tussen de oren hoe technologie welzijn kan verhogen en werk kan verbeteren.”

Vaak is bijvoorbeeld de knuffelrobot bekend. “Er is zoveel meer. Zelf vind ik bijvoorbeeld een instrument van Livv een mooi voorbeeld. Het is een kleine ECG-monitor waarmee je overal hartfilmpjes kunt maken. Minder belastend voor zowel de cliënt als de zorg.”

Het is een voorbeeld in een lange rij mogelijkheden. “De komende tien jaar zijn we zeker nog wel bezig. Misschien komt daarna de generatie die het vanzelfsprekend vindt om technologische mogelijkheden toe te passen. Tot die tijd hebben wij werk genoeg!”

Basis ligt er, uitbreiding de volgende stap

Overal in het land zijn er initiatieven die zorgen voor een betere aansluiting van onderwijs en praktijk, een lagere drempel naar werken in de zorg, toepassen van technologie en een efficiëntere inzet van medewerkers. Allyoucanlearn en de Technologie & Zorg Academie zijn in het oosten van het land gestart.

WijkLink houdt het voorlopig op de regio. “Wij breiden het uit naar alle disciplines die in de wijk actief zijn”, vertelt Dorine Koopman. Voor het leren via Allyoucanlearn is alleen internet nodig. “Een ROC kan het hele land bedienen”, weet Dries Krens.

Voor de TZA is een fysieke omgeving een voorwaarde. “We zoeken naar een tweede locatie, buiten Enschede”, meldt Wolkotte. “We zijn in een steeds groter gebied actief, dus dat wordt een volgende stap.”

Arbeidsrecht zonder Zorgen®

Speciaal voor zorgorganisaties is er nu **Arbeidsrecht zonder Zorgen®**. Hiermee is de **juridische kant van HR altijd op orde en worden problemen en kosten voorkomen**.

Hanze advocaat, sinds jaar en dag de arbeidsrechtsspecialist in de zorg, heeft een samenwerkingsovereenkomst met WGV Zorg en Welzijn. Leden van de werkgeversvereniging kunnen daarmee gratis gebruik maken van een **juridische helpdesk** en er worden jaarlijks **gratis trainingen** aangeboden. Daarnaast ontvangen leden **exclusieve korting** op juridische ondersteuning.

Gratis juridische helpdesk

Bij de juridische helpdesk kunt u terecht met alle vragen rondom arbeidsrecht en ontslag. Ook vragen over reorganisatie, het opstellen van arbeidsovereenkomsten, het wijzigen van arbeidsvoorwaarden, min/max contracten en natuurlijk vragen over problemen bij ziekte & re-integratie kunt u hier stellen. De zorgadvocaten van de helpdesk helpen u graag. De juridische helpdesk is bereikbaar via: 085 – 01 60 560.

Kosten beperken bij conflict en disfunctioneren

Met Arbeidsrecht zonder Zorgen® heeft u de juridische kant van HR altijd op orde. Het betreft een heel pakket van diensten die speciaal op de zorg is toegespitst. Het betreft onder meer het volgende:

- **Hanze HR Portaal:** een online HR Kennisbank, speciaal voor de zorg, waar alles met betrekking tot HR en arbeidsrecht in staat.
- **Hanze HR Modeldocumenten:** heeft u een meest recente overeenkomst of model Sociaal Plan nodig? Haal die dan snel en gemakkelijk uit de databank.
- **Deelname aan opleidingen van de Hanze academy:** houd uw kennis op pijl met één van de tientallen bijeenkomsten.
- **Tweejaarlijkse check overeenkomsten, protocollen en reglementen:** altijd reglementen en overeenkomsten die up-to-date zijn.
- **1 op 1 Webinars:** nieuwe wetten? Wij praten u via een webinar helemaal bij.
- **Gratis behandeling van ontslagdossiers en interventiegesprekken bij hoofdpijndossiers.**

- **Kortingstarieven op juridische dienstverlening.**
- **Korting op inzet deelnemers aan ons netwerk:** van mediator en arbeidsdeskundige tot vertrouwensarts of bedrijfsmaatschappelijk werker.

Gratis het HR Portaal uitproberen

Leden van WGV Zorg en Welzijn kunnen gebruik maken van een speciale actie. Deze actie omvat 2 maanden gratis gebruik van het Hanze HR Portaal.

Wilt u meer weten over Arbeidsrecht zonder Zorgen® of gebruik maken van de actie? Neem dan contact op met Frans Landstra via 06 16 43 81 92 of stuur een e-mail naar: landstra@hanzeadvocaat.nl.



Advertorial

Tekorten dwingen tot samenwerking

Het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg stelt heldere eisen aan wat cliënten (en hun naasten) mogen verwachten wanneer zij op verpleeghuiszorg zijn aangewezen. Het voldoen aan die eisen kost tijd en geld en in een aantal gevallen zijn verbeteringen alleen mogelijk als die door aanbieders in de regio, het onderwijs, de werkgevers-organisaties en zorgkantoren gezamenlijk worden opgepakt. Een daarvan is het tekort aan (de juiste) medewerkers, een onderwerp dat ook in het kader van RAAT al is opgepakt.

Het kwaliteitskader stelt onder andere dat er voldoende en juist gekwalificeerde medewerkers moeten zijn om goede verpleeghuiszorg te kunnen leveren. Het binnenhalen én houden van medewerkers zijn belangrijke onderwerpen, maar ook 'anders werken' of de inzet van nieuwe technologie kan een bijdrage leveren.

Marie-Susan van der Munnik is beleidsmedewerker bij WGV Zorg en Welzijn en projectleider RAAT. Lieuwe-Jan van Eck is namens Waardigheid en trots in de regio's actief om die samenwerking te stimuleren en de verschillende partijen te ondersteunen.

Van Eck: "Wij staan middenin de driehoek van werkgeversorganisaties, zorgaanbieders en zorgkantoren. Ik vergelijk onze rol wel eens met die van een oliemannetje."

Gezamenlijke projecten

Het ministerie van VWS heeft 2,1 miljard 'kwaliteitsbudget' beschikbaar gesteld dat door organisaties grotendeels wordt gebruikt om extra medewerkers te kunnen betalen. De 'transitiegelden', (landelijk 50 miljoen per jaar) kunnen worden ingezet om per zorgkantorregio specifieke knelpunten op te lossen. Het gaat hier om de regio's Achterhoek, Twente (Menzis), Zwolle, Apeldoorn/Zutphen (Zilveren Kruis) en Midden-IJssel (ENO). "Alle ingediende plannen zijn door de zorgkantoren gehonoreerd en er is ruimte opgenomen voor eventuele bijstelling, als de omstandigheden veranderen", zegt Van der Munnik. "Er lopen nu ongeveer 25 projecten." In totaal werkten in 2017 binnen de regio van WGV Zorg en Welzijn 158.682 mensen in Zorg en Welzijn. 26.823 mensen zijn uitgestroomd, waarvan 11.482 mensen de sector hebben verlaten.

Van der Munnik: "We weten niet waar deze mensen naartoe zijn gegaan, daarvan zijn geen cijfers." Voor ons was het reden om daarnaar een onderzoek te initiëren.

Uitstroomonderzoek

Van der Munnik: "Het uitstroomonderzoek start op 1 april en wordt door 10 regionale werkgeversorganisaties uitgevoerd; 220 instellingen gaan deelnemen. Dat zijn flinke aantallen en daardoor krijg je een mooie benchmark. Als de (eerste) resultaten van het uitstroomonderzoek binnen zijn, start de regio Achterhoek met een project waarbij er naast het kwantitatieve onderzoek ook exitgesprekken worden gevoerd, om inzicht te krijgen in het hoe en waarom van iemands vertrek. Maar ondertussen moeten we in de regio's blijven nadenken over oplossingen om mensen voor de sector te behouden. Kan iemand bijvoorbeeld bij twee instellingen werken zonder in de problemen te komen met werkroosters? En hoe kunnen we dat dan faciliteren?"

Van Eck: "Soms zie je grote regionale verschillen, bijvoorbeeld tussen krimpregio's en de Randstad waar krimp geen rol speelt. Dan is het goed als iedere regio zijn eigen problemen en oplossingen definieert. Maar er zijn ook zaken waar iedereen baat bij heeft, zoals nieuwe technologie.

Dan gaat het er niet om het wiel uit te vinden, maar om het overnemen van dingen die al werken."

Specialisten

Een van de landelijke problemen is het tekort aan specialisten ouderengeneeskunde", aldus Van Eck. "Je hebt die nodig om aan de kwaliteitsnormen te voldoen. Maar dit landelijke probleem moet je regionaal oplossen, samen met de specialisten ouderengeneeskunde en in dit geval ook met de Erasmus universiteit die het project landelijk begeleidt. In Twente zijn in totaal 18 oplossingen uit het regionaal overleg gekomen, daarvan hebben we er 3 uitgekozen die door een werkgroep verder worden uitgewerkt. Als je je realiseert dat we eigenlijk nog maar kort bezig zijn, vind ik dat er goede stappen zijn gemaakt."

"Dat samen aanvliege van dergelijke problemen was voor veel zorgaanbieders nieuw, er werd af en toe nog teveel vanuit de concurrentiepositie gedacht. Maar de tekorten hebben het belang van samenwerking laten zien. De regionale dynamiek die ontstaat is misschien wel de grootste winst."

Convenanten bekrachtigen samenwerking

Op 28 maart aanstaande ondertekenen zorgaanbieders, onderwijsinstellingen, WGV Zorg en Welzijn en het zorgkantoor (Menzis) in de Achterhoek een convenant waarmee de afgesproken samenwerking een officieel tintje krijgt.

De regio Twente bekrachtigde in december vorig jaar al een dergelijk convenant. Hierin zijn de huidige knelpunten en oplossingsrichtingen vastgelegd over de volle breedte van het Kwaliteitskader. Ook zijn er afspraken gemaakt over samenwerking en over het ontwikkelen van een visie op de toekomst van de verpleeghuiszorg. Het opstellen van een convenant is een nadrukkelijke wens van het ministerie van VWS. Lieuwe-Jan van Eck: "In sommige zorgregio's heet het plan van aanpak, of aanvulling op RAAT. Dat maakt niet uit, het gaat erom dat het een bevestiging is van de samenwerking in een regio."

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 Landelijke Vereniging van 1 jaar
Debat: De sector: Nederland 20-25-30-40-50-60-70-80-90-100
Het Zorgplan Plus
Nieuw bestuurlijk kader voor...
Conclusie 2016
Nieuw van de werkveld
Eg de regio

Uw zorgcollectief in beeld

COLIJM & PARTNERS

Dementiezorg en ABC

abc99
Methodisch (para)supplemen-ten om te helpen bij de zorg

De begindagen van ZorgSelect

21 juni 1994. Op deze bewolkte dinsdag werd de basis gelegd voor de huidige Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn. In de daaropvolgende kwarteeuw is er veel veranderd, maar onze opdracht blijft hetzelfde: samenwerken met alle leden aan een gezonde arbeidsmarkt voor zorg en welzijn. Dit jubileumjaar blikken we met betrokkenen terug én vooruit. In deze editie: de begindagen van ZorgSelect.

Inzicht in de regionale arbeidsmarkt in zorg en welzijn: dat was er tot halverwege de jaren negentig eigenlijk niet. En dat zou anders moeten, dachten betrokkenen in de sector in Twente en Oost-Achterhoek. In 1995 werd daarom besloten hier een transferpunt personeel voor de gezondheidszorg op te zetten. De naam van dit transferpunt: ZorgSelect. Er werden middelen geleverd door uitvoeringsinstelling Cadans, Arbeidsvoorziening en de werkgeversvereniging. Ook elders werden in deze periode vergelijkbare transferpunten opgericht, zoals Zorghulp in de regio Zwolle, dat later samen zou gaan met de werkgeversvereniging.

Collectieve samenwerking

Na de oprichting moest transferpunt ZorgSelect bemenst worden. Anton Oude Nijeweme (foto 1998), met ervaring binnen verschillende werkvelden, werd als kwartiermaker aangetrokken en ging van start in Almelo. “Dát de instellingen zouden deelnemen, was op strategisch niveau al afgesproken”, herinnert Oude Nijeweme zich. “Vervolgens ging ik in gesprek met hoofden P&O om te vragen hóe hun deelname eruit zou zien.”

De meerwaarde van ZorgSelect bleek al snel. Een van de belangrijke voordelen volgens Oude Nijeweme: besparingen. Door collectieve samenwerking geld overhouden was voor hem ‘een sport’. Elke instelling wilde hij laten zien wat ze overhielden met hun deelname aan ZorgSelect. Dankzij collectiviteitsvoordeel bij het plaatsen van vacatures in de krant, bijvoorbeeld. Oude Nijeweme: “Zo’n advertentie werd daardoor wel 30 tot 40 procent goedkoper. De financiële medewerkers van zorginstellingen hadden al snel door dat ZorgSelect hen geld opleverde.”

Jutezakken vol post

Ina Bats (foto 1998), tegenwoordig loopbaanadviseur voor Zorgselect,

werkte in deze periode als consulent voor Arbeidsbureau Enschede. Door de oprichting van ZorgSelect ontstond er bij de consulenten meer contact met de zorg- en welzijnssector. “Een heel logistiek proces”, typeert ze de werkwijze als ze er op terugkijkt. “En erg tijdsintensief.” Ze somt op: “We controleerden alle door de instellingen aangemelde vacatures en beantwoordden telefoontjes. Daarnaast deden we intakes, verstuurdde we vacatures naar kandidaten, verzamelden we alle reacties en verspreidden we die naar de instellingen. Elke week weer, jutezakken vol post! Dat kun je je nu niet meer voorstellen.”

Grote stap vooruit

Als je terugkijkt op de begindagen van ZorgSelect, klinkt de aanpak wellicht ingewikkeld en omslachtig. Maar daar plaatst Gerard Nederpelt, directeur van WGV Zorg en Welzijn, meteen een kanttekening bij: “Vanuit de oude situatie bezien was het heel efficiënt!” ZorgSelect was een grote stap vooruit, stelt hij. “Doordat er een centraal punt kwam om vacatures te melden, ontstond zowel inzicht in de beschikbare kandidaten als de gevraagde functies. Zo konden we inspelen op vraag en aanbod. Dat was voorheen niet mogelijk.” Andere stappen vooruit in de jaren negentig: de fax en daarna de opkomst van het internet. “Met ZorgSelect brachten we internet naar de instellingen”, meent Bats. “We waren vooruitstrevend en vernieuwend.” Zo startte ZorgSelect

een proef met internet, waarbij P&O’ers van alle deelnemende instellingen een gratis abonnement op internet kregen aangeboden. “Internet scheelde instellingen veel tijd: de werving en selectie werd steeds meer digitaal. Ook daarmee kon geld worden bespaard.”

Anders doorgaan

Rond 2000 eindigde de samenwerking tussen de werkgeversvereniging, Cadans en Arbeidsvoorziening. Door de invoering van de Wet SUWI (Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen) ging in de woorden van directeur Nederpelt “de arbeidsvoorziening op de kop” en was een publiek-private samenwerking als ZorgSelect eigenlijk niet meer mogelijk. “Stoppen? Dat zou jammer zijn”, vond Nederpelt. Werkgevers bespaarden immers geld, de werkwijze was efficiënt en leverde relevante informatie op. We moeten anders doorgaan, was de conclusie. ZorgSelect ging verder onder de vlag van de werkgeversvereniging. De arbeidsconsulenten mochten in dienst komen van de vereniging, iets wat adviseur Bats deed. Ook ontstond toen de bureaustructuur die tot op de dag van vandaag nog geldt, aldus Nederpelt. Daarbij blijft altijd één thema centraal staan: samenwerking en verbinding met een regionale insteek. “We moeten de regio sterk houden”, besluit Oude Nijeweme. “Want die is ons bestaansrecht.”

Samenwerken met het e-portfolio

In de eerste jaren van ZorgSelect vulden zogenaamde Prioriteit 1-kandidaten, met ontslag bedreigde zorgmedewerkers, samen met een adviseur een formulier in met daarop al hun gegevens en wensen. “Een handmatig portfolio”, stelt beleidsmedewerker Johan Stubbe, verantwoordelijk voor de doorontwikkeling van ZorgSelect. Nu kan elke belangstellende een portfolio aanmaken; niet meer handmatig maar digitaal. “Het e-portfolio legt meer verantwoordelijkheid bij het individu”, vertelt Stubbe. “Dat past bij de tijdgeest: medewerkers moeten hun leven lang leren om bij te kunnen blijven op de arbeidsmarkt. Dat willen we met het e-portfolio graag faciliteren.” Samenwerking tussen de verschillende sectoren en instellingen in zorg en welzijn blijft daarbij zoals vanouds belangrijk. “En ook breiden we die samenwerking uit. Bijvoorbeeld met onderwijsinstellingen. Zo kunnen ook scholieren en studenten al kennis maken met het portfolio en de sector.”

Johan Stubbe vertelt u graag meer over het e-portfolio en alle ontwikkelingen. U kunt contact opnemen per [e-mail](mailto:info@zorgselect.nl) of telefonisch via 088 255 6650.



MoDI Plus

Leden van WGV Zorg en Welzijn kunnen in het voorjaar van 2019 gratis kennismaken met een nieuw vitaliteitsinstrument: de MoDI Plus. De MoDI Plus is de vernieuwde Monitor Duurzame Inzetbaarheid en heeft als doel medewerkers in Zorg en Welzijn te stimuleren met hun eigen inzetbaarheid aan de slag te gaan. Het instrument is ontwikkeld door Bewegen Werkt, Colijn & Partners en WGV Zorg en Welzijn.

De MoDI Plus is een digitaal vragenlijstonderzoek naar vitaliteit en inzetbaarheid voor medewerkers. Het onderzoek is wetenschappelijk onderbouwd en bestaat uit de volgende vragensets:

- Werkvermogen (Workability Index, zonder medische vragen).
- Werkomstandigheden (werkdruk, afwisseling in het werk, zelfstandigheid in het werk, fysieke belasting) en productiviteit.
- Leefstijlfactoren.



Hoe werkt het?

Na deelname aan de MoDI ontvangt de individuele medewerker een rapport met de uitkomsten en een advies. Nieuw in het persoonlijke adviesrapport van de MoDI is het direct bieden van concrete oplossingen die beschikbaar zijn in de eigen zorgverzekering. Ook is de MoDI ingekort, zodat de vragenlijst nog sneller ingevuld kan worden. Met dit advies kan dus direct een start worden gemaakt met het verbeteren van het werkvermogen.

De vragenlijst wordt aangeboden via medewerkers.info, het platform van Colijn & Partners waar deelnemers aan de zorgmantels via WGV Zorg en Welzijn al gebruik van maken. Hier wordt op de werkgeversportal een pagina ingericht van waaruit medewerkers aan de MoDI Plus kunnen deelnemen.



Wat levert het mij op?

Als werkgever ontvangt u een groepsrapport (vanaf 15 deelnemers; niet individueel herleidbaar). Zodoende weet u hoe het gesteld is met het werkvermogen van uw medewerkers en welke onderwerpen extra aandacht behoeven. Door uw medewerkers deel te laten nemen aan de MoDI Plus, creëert u bewustwording (hoe is het gesteld met mijn duurzame inzetbaarheid?) en stimuleert u hen aan de slag te gaan met hun eigen inzetbaarheid. Dankzij het groepsrapport is het mogelijk het risico op uitval van medewerkers te voorspellen én te voorkomen. Dit is een mooie stap in de preventie van uitval en het behoud van medewerkers.

Vragen en aanmelden

Neem voor meer informatie contact op met Hans Hokke, strategisch relatiemanager WGV Zorg en Welzijn: 088 255 66 50 /

h.hokke@wgvozorgenwelzijn.nl. Of [meld u gelijk aan](#)



WGV Zorg en Welzijn

Nieuws van de vereniging

Gratis lesmateriaal Z&W voor basisscholen

Dankzij de uitbreiding van het lespakket 'Aan JOU hebben we wat' kunnen basisschoolleerlingen sinds 21 maart op toegankelijke wijze geënthousiasmeerd worden voor een loopbaan in Zorg en Welzijn. Aan de hand van acht verschillende verhalen en animaties maken de leerlingen kennis met de sector. In elk verhaal staat een ander beroep centraal. Al het lesmateriaal is gratis te bestellen via www.aanjouhebbenwewat.nl. [Meer informatie](#)



Blog over 'Sterk in je werk'

Al meer dan 5.500 mensen uit Oost-Nederland hebben in het kader van Sterk in je werk gesprekken gevoerd met ervaren loopbaancoaches. De tevredenheid over de gesprekken is groot. In haar blog 'Cadeautjes geven en krijgen met 'Sterk in je werk'' vertelt ZorgSelect adviseur

Petra Harink over haar ervaring met het voeren van deze gesprekken en wat het de deelnemers brengt: nieuw perspectief, meer zelfvertrouwen en meer daadkracht. [Lees hier de blog](#)

Sectorplan Twente succesvol afgesloten

Eind februari 2019 is het Sectorplan Twente Werkt na ruim 2,5 jaar afgesloten. Er zijn 1.312 mensen geplaatst, waarmee de doelstelling om 1.300 vacatures in kansrijke sectoren te vervullen is behaald. Actieve bemiddeling bij werk-naar-werk trajecten en scholing naar kansrijke sectoren vormden de kern van dit plan. 43% van de plaatsingen zijn mensen die begeleid zijn van werk naar werk en 57% van werkloosheid naar werk. [Meer informatie](#)

Wendbaar aan het werk

Binnenkort verwachten we de goedkeuring voor het vervolg op het project Wendbaar aan het werk. Het nieuwe project bouwt verder op het succes van het eerste Wendbaar aan het werk project en biedt uw organisatie de mogelijkheid om samen met uw medewerkers een eigen aanpak voor duurzame inzetbaarheid te ontwikkelen en deze uit te voeren.

U krijgt hierbij deskundige begeleiding en daarnaast maakt een ESF subsidie het ook financieel aantrekkelijk om nu mee te doen. Interesse in het nieuwe Wendbaar aan het werk project? Houd ons nieuws in de gaten!

Bericht Gezondheidsbudget

Als u meedoet aan de mantel ziektekosten ontvangt u binnenkort een overzicht van uw opgebouwde budget bij Menzis, Salland en Zilveren Kruis. Dit budget wordt beschikbaar gesteld om uw medewerkers vitaal te houden. Als u het bedrag wilt inzetten, is het van belang dat u dat voor 1 juni 2019 aangeeft.

Factsheet Zorg UWV

Op 11 maart jl. heeft UWV de [factsheet Arbeidsmarkt Zorg](#) uitgebracht. Uit deze factsheet blijkt dat de zorg ook de komende jaren nog blijft kampen met een tekort aan personeel. In 2018 zijn er ruim 130 duizend vacatures in de zorg ontstaan. Dit jaar gaat UWV uit van een stijging naar meer dan 140 duizend vacatures. Vooral gediplomeerde verzorgenden IG, verpleegkundigen, woonbegeleiders en operatieassistenten zijn moeilijk te vinden. [Meer informatie](#)

Op de hoogte

Dimence Groep benoemt nieuw lid raad van bestuur

[Marco Verheul](#) start per 1 mei als bestuurder van de Dimence Groep. Met zijn benoeming is de raad van bestuur weer voltallig. [Herma van der Wal](#) volgde in oktober vorig jaar [Ernst Klunder](#) op als voorzitter van de rvb van de Dimence groep.

André Endeman in rvb Zorggroep Sint Maarten

Per 1 april vormt [André Endeman](#) samen met [Patricia Bangma](#) de rvb. André Endeman is zijn loopbaan begonnen als verpleegkundige. In 2004 is hij zorgmanager geworden bij Markenheem in Doetinchem waarvan hij sinds 2013 bestuurder is. Sinds december 2016 is hij lid van het bestuur van WGV Zorg en Welzijn.

Roessingh verwelkomt nieuwe leden raad van toezicht

[Peter Ferdinand Krijnsen](#) en [Dirk Jan van der Zeep](#) zijn per 1 februari toegetreden tot de raad van toezicht van Roessingh, Centrum voor Revalidatie. Peter Krijnsen is momenteel CEO bij UvA Ventures, AMC Ventures en HVA Ventures Holdings. Dirk Jan van der Zeep is voorzitter van de raad van bestuur bij woningcorporatie Stichting Portaal in Utrecht.

Nieuwe interim-bestuurder en toezichthouder bij Zonnehuisgroep IJssel-Vecht

[Marco van Alderwegen](#) is vorig jaar november begonnen als interim-bestuurder bij Zonnehuisgroep IJssel-Vecht. Hij is de opvolger van [Rita van Odenhoven](#). [Yolande Mansveld](#) is op 1 februari 2019 toegetreden tot de raad van toezicht. In verband met het aflopen van hun zittingstermijn zijn voorzitter [Frans van Vessem](#) en lid Gerry Kasper afgetreden.

Nieuw bestuurslid bij Mediant

Sinds 7 januari heeft Mediant Geestelijke Gezondheidszorg in Enschede een nieuw bestuurslid. [Geert Uijterwaal-op 't Roodt](#) is de opvolger van Henk van de Berg, die op 1 februari met pensioen is gegaan. Uijterwaal-op 't Roodt is ook werkzaam als psychiater bij Mediant. [Peter Turpijn](#) is voorzitter van de raad van bestuur.

De Lichtenvoorde verwelkomt nieuw lid rvt

[André Timmer](#) is per 1 januari 2019 toegetreden tot de raad van toezicht van de Lichtenvoorde. Hij is de opvolger van [Henry Hulshof](#) die voor vier jaar, de maximale zittingstermijn, deel uitmaakte van de raad van toezicht. Timmer werkt momenteel als concern controller bij een woningcorporatie.

Drie nieuwe leden in rvt Estinea

Sinds 1 januari heeft de raad van toezicht van Estinea drie nieuwe leden. Dat zijn [Christel Welling](#), [Chantal de Vries](#) en Joanneke van der Nagel. Samen met [Inge Nieuwenhuis](#) (voorzitter), [Celeste Wilderom](#), [Richard Berenschot](#) en [Jan Mos](#) vormen de nieuwe leden de voltallige raad van toezicht.

Nieuwe leden WGV Zorg en Welzijn

Sinds 1 januari '19 zijn de volgende zorg- en welzijnsinstellingen lid geworden van de werkgeversvereniging: Veilig Thuis IJsselland, Woon-zorgcentrum Talma Borgh, Zorg Samen Gelderland, Huisartsenzorg Oude IJssel, Medicamus Facilitair B.V., Zorggroep Noordwest-Veluwe (ZNVV), Alldrik, Huisartsen Coöperatie Deventer en Omstreken (HCDO) en Stichting Sociaal Werk De Kop. KleinGeluk (voorheen De Goede Zorg), Residentie Buitenzorg en Stichting WZCO hebben hun lidmaatschap opgezegd. De vereniging heeft momenteel 177 leden.

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

Het volgende nummer
in uw mailbox
ontvangen?



WGZ Zorg en Welzijn

Abonneer
u gratis!



"Samen klaar voor een
flexibele arbeidsmarkt."



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



"De Achterhoek
heeft een enorme potentie."



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

Colofon

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

Aan deze editie werkten mee

Redactie en ontwerp: Carolien Brouwer, Cassandra Brinkman en Liesbeth de Wild

Fotografie: Annina Romita, René Zonneveld

Illustratie: The Unemployed Chefs

Techniek: El Niño ICT

Tekstschrijvers: Carolien Brouwer, Gitta Montanus, Gerard Nederpelt, René Zonneveld, Jenny Nijeboer, Annette Toonen

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](#)

