

"Bij Estinea wordt de verantwoordelijkheid voor verzuim door de hele organisatie gedragen"

Samen regionaal sterk

Verzuimaanpak

Leiderschap: zoeken naar de goede balans

Sterk in je werk

Strategisch programma 2020 – 2024

Vervolg Wendbaar aan het werk

Buiten de sector:
Onboarding bij Topicus

Arbeidsmarktverkenning
huisartsenzorg

SectorplanPlus

Nieuws van de verenigi...

Op de hoog...

Samen regionaal sterk

In mei 1994 werd de Kanaaltunnel geopend. Engeland was voorgoed verbonden met het vasteland. Zo leek het toen. We zijn 25 jaar verder en Engeland drijft in een rap tempo van ons vandaan. Het kan verkeren. Eveneens 25 jaar geleden werd de voorloper van WGV Zorg en Welzijn opgericht. Dat wordt gevierd. Maar ook de vereniging staat aan de vooravond van de nodige veranderingen.

Uit oogpunt van 'good governance' voldoet een bestuursmodel waarbij sprake is van een directeur met een bestuur, bestaande uit leden die direct belang hebben bij de keuzes die de vereniging maakt, niet aan de principes van 'good governance'. Wat voorheen betrokkenheid en verbondenheid liet zien, wordt heden ten dage kritisch bezien. Het kan verkeren. Uiteindelijk komt het toch neer op een paar principes: eerlijkheid, rechtvaardigheid en transparantie.

De afgelopen jaren heeft de vereniging niet alleen het belang van de leden gediend, maar heeft een steeds bredere, maatschappelijke opdracht gekregen.

Zorgen voor voldoende en goed op hun taak toegeruste medewerkers is in het belang van werkgevers, maar ook van de medewerkers zelf, van patiënten en cliënten; feitelijk van de samenleving als geheel. Het verbinden van partijen aan dat hogere doel is een hele opgave, waar het nieuwe beleidsprogramma 'Samen Regionaal Sterk' op inspeelt.

De subsidieaanvraag voor dit beleidsprogramma - met de looptijd 2020-2024 - is zeer recent via RegioPlus ingediend bij VWS. In de regio moet het gebeuren, zo gaf minister De Jonge aan in het Algemeen Overleg in de Tweede Kamer op 29 mei jl. Ons recent uitgebrachte [jaaroverzicht 2018](#) laat zien dat in Oost-Nederland veel gebeurd is. Het BestuurdersMagazine laat zien dat er op dit moment veel gebeurt. De plannen voor 2020-2024 laten zien dat er nog veel te gebeuren staat.

Gerard Nederpelt
Directeur WGV Zorg en Welzijn

“De afgelopen jaren heeft de vereniging een steeds bredere, maatschappelijke opdracht gekregen”

Verzuimaanpak

Hoe doe je dat? Hoe breng je een verzuimpercentage van rond de acht terug naar beneden de vijf? Bij Estinea, een organisatie die in de Achterhoek en Twente mensen met een beperking ondersteunt, is dat gelukt. Pasklare antwoorden op die vraag hebben ze er echter niet. “Er zijn genoeg organisaties bij ons geweest met de vraag hoe we dat voor elkaar krijgen. We weten hoe dat bij ons is gegaan, maar helaas kun je dat niet simpelweg kopiëren. Een organisatie moet doen wat past, wat haalbaar is, wat eigenlijk in het DNA zit.”

Tineke Roelofsen is regiomanager bij Estinea en stuurt veertien teams aan. Sinds een jaar of twintig werkt de organisatie met een grote mate van zelfsturing en dat werkt. “Een aantal jaar geleden kwamen we wél tot de conclusie dat ons verzuimpercentage hoog was. We vroegen ons af waardoor dat kwam. We concludeerden dat er weinig over verzuim werd gesproken. Dat zijn we gaan doen. We hebben, samen met de medewerkers, doelen opgesteld en vanuit die zelfsturing is het onderwerp breed opgepakt.”

Radiostilte

In de tijd van radiostilte was onduidelijk waarom werd verzuimd. “Is het een recht, is het onvermijdbaar, gebruik je het soms voor andere zaken dan ziekte? Het bleek niet altijd gemakkelijk om het er over te hebben. Verzuim je omdat je je hond hebt moeten laten inslapen en je verdrietig bent? Dan moeten we daarover praten. Je bent verdrietig, niet ziek. Is een dag vrij misschien goed?”

Aandacht is de kern van de aanpak bij Estinea weet Femke Rhebergen, P&O adviseur. “Er is geen standaardaanpak, geen trucjes en de verantwoordelijkheid wordt door de hele organisatie gedragen. We richten ons op inzetbaarheid. Wat kun je wél en wat heb je nodig om een bijdrage te kunnen blijven leveren?”

Medewerkers serieus nemen en vertrouwen geven is de basis, denken de twee. “Per medewerker, per team werkt het anders. Samen bepaalt een team, van zo’n twaalf tot vijftien mensen, wat nodig is. De teamleden hebben eigenaarschap en pakken de verantwoordelijkheid die ze willen”, vertelt Roelofsen.

Imago

Aan enthousiasme geen gebrek en dat wordt gefaciliteerd. "Als een medewerker bijvoorbeeld meedraait in een werkgroep, wordt die tijd voor het team gecompenseerd. Het werken aan inzetbaarheid zorgt er voor dat ons imago goed is, dat mensen graag voor ons aan de slag willen", merkt Rhebergen. Natuurlijk, het kost allemaal geld. "Een psycholoog voor gesprekken met een werknemer is duur, ja. Maar, het is simpel, uitval is veel duurder."

Het is hun identiteit en cultuur en in alle geledingen van Estinea staat eigen regie centraal. "De bestuurder steunt dit en dat is belangrijk. Iedereen staat hiervoor." En hoewel het binnen een team nog altijd niet meevalt om een collega aan te spreken en het te hebben over zaken die minder goed gaan, gaat ook dat steeds beter.

"Een psycholoog is duur, maar uitval is duurder"

Big data

Marieke Schurink, directeur van [Vernet Verzuimnetwerk](#) herkent wat er gezegd wordt. Vernet is een kennisnetwerk en onderzoeksbureau gespecialiseerd in het verzamelen, benchmarken én interpreteren van gegevens over personeelszaken in de zorgsector. "Als je in je organisatie aan de slag wilt met het hoge verzuimpercentage, is ons eerste advies: afremmen", vertelt ze. "Ga eerst goed kijken naar cijfers, naar big data, maak een analyse en bepaal daarna wat bij je organisatie past. Een psycholoog is duur, maar uitval is duurder. Doe je huiswerk!"

Als er een keuze gemaakt is, moet je er vol voor gaan. "Geen gerommel in de marge, geen kortdurende oplossingen", vindt Schurink, die het heeft over processen die zomaar tien jaar lopen. "Je bent nooit klaar", beamen Roelofsen en Rhebergen. "Het kost tijd, energie en geld. Nu speelt bijvoorbeeld het onderwerp mantelzorgende collega's nadrukkelijk. Daar hebben we aandacht voor. En die aandacht levert ons uiteindelijk veel op." Organisaties, die meer willen weten, zijn welkom. "Maar kopieer niet wat wij doen. Doe wat bij je past en wat haalbaar is."

Inzetbaarheid in plaats van verzuim

Op 14 november '19 kunt u deelnemen aan de masterclass 'Inzetbaarheid als service'. Deze masterclass is geïnspireerd op het Turntoo model dat is ontworpen door architect en duurzaamheids-ondernemer Thomas Rau. Het model gaat over de manier waarop werknemers in hun werkzame leven slimmer en effectiever als eigenaar met hun eigen inzetbaarheid kunnen omgaan, waardoor zij eigenwijsheid kunnen ontwikkelen die hen in staat stelt een leven lang inzetbaar te zijn voor werk. De masterclass is bedoeld voor adviseurs HRM, arbo- en verzuimcoördinatoren, casemanagers, beleidsadviseurs en directeurs van kleine organisaties (<250 fte) die actief zijn in het domein van verzuim en inzetbaarheid. [Meer informatie & aanmelden.](#)

Online inspiratiecolleges

Via [onze website](#) kunt u online inspiratiecolleges op het gebied van inzetbaarheid terugkijken. Bekijk bijvoorbeeld het [college 'Op weg naar een positieve inzetbarheidscultuur'](#).

Leiderschap: zoeken naar de goede balans

Sinds 1994, toen de basis werd gelegd voor de huidige WGV Zorg en Welzijn, is er veel veranderd in de sector. Bijvoorbeeld de manier waarop er naar het besturen en leiden van een organisatie wordt gekeken. Hoe dit is veranderd én welke aanpassingen er nog hard nodig zijn? Fenna Eefting, voorzitter van WGV Zorg en Welzijn en bestuurder van Vogellanden, heeft daar een duidelijke mening over. "Een goede leider laat een organisatie niet alleen bestaan, maar ook leven en innoveren."

Halverwege de jaren negentig bood het systeem in zorg en welzijn nog structuur, met bijvoorbeeld in ziekenhuizen een belangrijke rol voor de hoofdzuster en arts, vertelt Eefting. "Op de afdeling bewaarde de zuster het overzicht en verzag de arts alle patiënten. Er was integrale betrokkenheid." De sector stond aan de vooravond van segmentatie en specialisatie. "Ook kwam er meer werk, maar geen andere werkwijze", blikt Eefting terug. "Het overzicht verdween, en om toch 'in control' te blijven, verzonnen we steeds meer regels."

Ego-oplossing

Aan het begin van dit millennium kwam daar de marktwerking bij. "Dat versterkte het eilandjesdenken", stelt Eefting. "De nadruk kwam op onderlinge concurrentie en financiën te liggen, in plaats van samenwerken aan goede zorg." Dat uitte zich in fusies en reorganisaties, "een ego-oplossing" volgens de bestuurder van Vogellanden. "Toenemende bureaucratie, ondanks de focus op geld toch meer kosten, meer inkomen voor de bestuurder. Maar geen aantoonbaar betere zorg. Het zorgproces verdween zelfs naar de achtergrond."

Bovendien, voegt Eefting daaraan toe, ontstond in Nederland en met name in de zorg een risicomijdende cultuur. "Bestuurders dekten zich steeds meer in: verantwoord in plaats van verantwoordelijkheid nemen. Daarmee hebben ze een belangrijke rol gehad in het creëren van een angstcultuur, iets wat juist goede ontwikkelingen en innovatie in de weg stond." Wat volgens Eefting wél tot verbetering kan leiden? Bestuur dat gericht is op financiën en control moet plaatsmaken voor bestuurders die beschikken over leiderschapskwaliteiten.

De goede balans

Daarvoor is een ander profiel bestuurder nodig. Eefting: “Een goede leider laat een organisatie niet alleen bestaan, maar ook leven en innoveren. Leiderschap is constant zoeken naar de goede balans.” Waar zo'n bestuurder aan moet voldoen? Eefting somt op: “Die durft kwetsbaar te zijn, is empathisch, reflecteert, stelt persoonlijke ontwikkeling als belangrijkste voorwaarde voor goede samenwerking, verbindt en stuurt op de bedoeling.” Daarnaast stimuleert een goede leider volgens Eefting het benutten van ieders talent: de juiste mens op de juiste plek. Het moeilijkst van alles voor een goede leider? “Je moet niet voorschrijven, maar voorleven”, aldus Eefting. “Je bént de visie.”

Dat betekent ook dat je als leider niet zomaar iets overneemt. “Veel zorgbedrijven gaan mee met hypes, zoals zelfsturende teams”, merkt Eefting. Ze ziet daar een veelgemaakte denkfout: “Dat je daardoor minder managers en leiders nodig hebt.” Maar zelfsturende teams vragen volgens Eefting weliswaar minder om management en control, maar om méér leiderschap. “Het is niet slechts een structuurverandering, maar een cultuurverandering. Die begint bij de cultuurbepalers: de bestuurders en managers.” Eefting pleit voor een omslag van hiërarchie en commanderen naar faciliteren en inspireren: van ego- naar ecogestuurd.

Niet eenvoudig, wel noodzakelijk: “Wanneer een mensintensieve sector als de zorg deze leiderschapsslag niet maakt, ben ik ervan overtuigd dat innoveren lastig wordt en je als organisatie moeilijker aan medewerkers komt.”

Ideeën met energie

Eefting vat haar visie op leiderschap samen met de volgende uitspraak: ‘Het is de bedoeling dat je je hart volgt en je hebt je hoofd nodig om dat waar te maken – niet andersom!’ “In het nieuwe leiderschap zijn niet de bureaucratische systemen leidend, maar de werkelijkheid. Systemen ondersteunen”, stelt Eefting.

Toch overheersen de systemen en structuren vaak nog in de zorg- en welzijnssector. Ook bij de Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAAT), signaleert Eefting. “Dit vraagt om nieuw leiderschap, maar ik zie de oude reflex: regels, kwaliteitskaders, hoe wordt het geld besteed?” Terwijl juist vertrouwen volgens haar hard nodig is. “Ga sturen op ideeën met energie, geef die een kans. Beloon de goede beweging in plaats van de bureaucratie!” Eefting ziet daarin een belangrijke rol weggelegd voor het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. “VWS moet het goede voorbeeld geven. Ook van hen hebben we leiderschap en vertrouwen nodig.”

Jubileumconferentie: leren van apen

Aanstaande vrijdag 21 juni viert WGV Zorg en Welzijn haar 25-jarig jubileum in de Apenheul. Tijdens deze conferentie horen de aanwezigen nog veel meer over Fenna Eeftings visie op leiderschap. Daarnaast vertelt gedragsbioloog Patrick van Veen van Apemanagement wat de sector zorg en welzijn kan leren van orang-oetans, chimpansees en ringstaartmaki's. Dit ervaren de deelnemers ook in de praktijk: ze gaan het park in om de apen te ontmoeten!

Wat Eefting zelf graag van apen wil meenemen? “Het ondeugend mogen zijn, meer humor en plezier op de werkvloer”, reageert ze onmiddellijk. “Even lanterfant, even fladderen. Met de juiste mensen op de juiste plek is daar genoeg gelegenheid voor. En humor is broodnodig voor innovatie.”

Sterk in je werk

Evelyn (54) is in haar werk graag een bezige bij en als coördinator voor de A(N)IOS bij ziekenhuis MST kon ze jarenlang haar energie kwijt. “Met de bezuinigingen binnen de organisatie in mijn achterhoofd leek het me goed me eens te oriënteren. Niet om een andere baan te zoeken, maar om te kijken naar mijn mogelijkheden en kansen.” Ze las over loopbaantraject Sterk in je werk en besloot zich uit nieuwsgierigheid aan te melden.

“Ik vond Petra open en enthousiast. Kijk niet te smal naar je mogelijkheden, gaf ze mee: verken ook andere opties.” Evelyn maakt daarom ook een loopbaantest, “daar herkende ik me in.” Na haar deelname aan Sterk in je werk wist Evelyn niet alleen wat zo'n traject inhoudt en was haar nieuwsgierigheid bevredigd, maar wist ze ook welke loopbaanopties er voor haar waren. Sinds een klein halfjaar werkt Evelyn nu voor de divisie manager klinieken bij Tactus, met als vaste werkplek de Piet Roordakliniek in Zutphen.



“Het is een fijne organisatie met een interessante doelgroep, echt een andere wereld waar ik al veel heb geleerd.”

Volgens Evelyn heeft Petra daar een belangrijke rol bij gespeeld. “Zij stimuleerde me om door te gaan en heeft me een stuk zelfvertrouwen teruggegeven. Al zal ze dan zeggen: dat doe je zélf!” En dat deed Evelyn inderdaad, lacht loopbaancoach Petra Harink. “Ze is zeer actief aan de slag gegaan. Ik ben blij dat ik iets aan haar proces heb kunnen bijdragen. Nu is ze weer de positieve persoon die ze van zichzelf is. Voor mij een cadeautje om het verschil te zien!”

Ruimte voor nieuwe kansen

Gewoon doen! Dat wil Evelyn graag meegeven over Sterk in je werk. “Niet deelnemen zou een gemiste kans zijn. Ook als je het naar je zin hebt op je werk kun je je aanmelden. Om te weten welke mogelijkheden er allemaal zijn. Ga niet achteroverleunen. Waarschijnlijk ‘moet’ je nog wel even werken, dan is het fijn als iemand eens met je meekijkt. Veel mensen waren verbaasd dat ik, ondanks mijn leeftijd, zo snel een nieuwe werkgever vond. Maar dat kán gewoon. En als het mij is gelukt, dan kunnen anderen dat ook.”

Sterk in je werk

In het project Sterk in je werk van CNV en RegioPlus wordt ingezet op het arbeidsmarktfit maken en het behouden van werknemers in de zorg. Het project is een samenwerkingsverband van werkgevers- en werknemersorganisaties en is een initiatief van CNV, in samenwerking met RegioPlus en de 14 regionale werkgeversorganisaties. Het ministerie van VWS heeft een subsidie beschikbaar gesteld om het project Sterk in je werk mogelijk te maken.



Voor wie?

Sterk in je werk is gratis en wordt gegeven aan mensen die:

- Werken of willen werken in zorg of welzijn
- Al langere tijd niets aan hun loopbaan hebben gedaan
- Het gevoel hebben dat dit wel moet om weer aan het werk te komen of om een andere baan in zorg en welzijn te krijgen
- En daar graag hulp bij willen

Kijk voor meer informatie en om aan te melden op www.sterkinjewerk.nl.

Strategisch programma 2020 – 2024

Het ei is gelegd. Twee weken geleden heeft RegioPlus, mede namens WGV Zorg en Welzijn, de aanvraag bij het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport neergelegd voor een programmasubsidie van 5 jaar, gericht op de verdere uitbouw van de regionale aanpak van Human Capital vraagstukken in zorg en welzijn. Dit programma wordt de opvolger van het 4-jarige programma 'Koersen op Kansen' dat eind dit jaar afloopt.

Het programma sluit qua opzet aan bij het landelijke actieprogramma 'Werken in de Zorg' van VWS. Enkele reeds lopende projecten worden ingebed in dit nieuwe programma, zodat niet langer sprake is van verschillende verantwoordingsregimes en de onderlinge samenhang tussen deze projecten beter zichtbaar gemaakt kan worden. Het gaat dan bijvoorbeeld om het programmamanagement van Sterk in je werk, de ontwikkeling van de regionale contactpunten en de ondersteuning van de Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAAT). Het nieuwe programma is opgebouwd uit vijf elementen: een basisstructuur, waarop drie programmalijnen (Kiezen, Leren, Werken) zijn gebouwd, waaraan -

overkoepelend - als vijfde element innovatie is toegevoegd.

Verbinden

“Een solide basis is nodig om op regionaal niveau ook beleid te kunnen maken”, aldus Gerard Nederpelt, directeur WGV Zorg en Welzijn. “Dat houdt bijvoorbeeld in dat de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt moeten worden gemonitord en duiding van trends en cijfers moet plaatsvinden. Partijen moeten met elkaar worden verbonden. Het gaat dan niet alleen om zorg- en welzijnsinstellingen onderling, maar ook om de verbinding met andere stakeholders: onderwijsveld, regionale werkbedrijven, gemeenten, zorgkantoren en ziektekostenverzekeraars, alsook werknemersorganisaties. De betrokkenheid van zorgprofessionals bij beleid en de implementatie daarvan is een extra uitdaging. Tegelijkertijd dient de sector zorg en welzijn ook haar plaats in te nemen aan regionale tafels waaraan overheid, ondernemersorganisaties en kennisinstellingen beleid afstemmen waar het gaat over de ontwikkeling van de regionale economie. Arbeidsmarkt en (sociale) innovatie staan daar veelal hoog op de agenda.”

Kiezen, Leren en Werken

De programmalijnen Kiezen, Leren en Werken raken de zorg- en welzijnsinstellingen meer direct. “Kiezen” omvat activiteiten gericht op voorlichting, imago, beeldvorming, alsook matching van vraag en aanbod. Dat wil zeggen, zorgen dat voldoende mensen kiezen voor de sector zorg en welzijn en vervolgens ook op de plek terechtkomen waar zij de kans krijgen hun talenten in te zetten en verder te ontwikkelen.

“Leren” omvat activiteiten gericht op de aansluiting tussen onderwijs en werkveld. Dat wil zeggen, zorgen voor eigentijdse, toekomstgerichte opleidingen die op maat worden geboden, waarbij sprake is van goede begeleiding. Voor die begeleiding nemen werkveld en onderwijs gezamenlijk verantwoordelijkheid, zodat voldoende en goede professionals worden opgeleid. De grens tussen initieel opleiden en na- en bijscholing zal verder vervagen, waarmee het thema ‘leven-lang-leren en ontwikkelen’ ook binnen de programmalijn ‘Leren’ wordt opgepakt. ‘Werken’ omvat activiteiten gericht op duurzame inzetbaarheid, mobiliteit, gezondheidsbevordering, verzuimreductie, alsook activiteiten gericht op vernieuwing van arbeidsverhoudingen. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om organisatieoverstijgende samenwerking in de vorm van regiopools, onderlinge uitwisseling en afstemming.

Innovatie

Innovatie is een containerbegrip, dat zich moeilijk in een programmalijn laat vatten. Niettemin is duidelijk dat de sector voor een grote uitdaging staat: wanneer we de problemen op dezelfde manier blijven aanpakken, zullen deze niet oplossen. Dat betekent dat creativiteit noodzakelijk is. Zowel binnen de afzonderlijke onderdelen, als op een hoger abstractieniveau.

Nederpelt: “Om de uitdagingen die voor ons liggen adequaat op te kunnen pakken, is VWS gevraagd extra financiële ruimte beschikbaar te stellen. Voor de vereniging zou dit een stijging van de subsidie-inkomsten met zo’n 15% betekenen. Tegelijkertijd is er ook van uitgegaan dat vanuit de regio zelf substantieel wordt bijgedragen. Dat geldt dan met name voor de inzet op de programmalijnen Kiezen, Leren en Werken. De noodzakelijke cofinanciering wordt daarbij geleverd via de contributiebijdrage van instellingen aan de vereniging. De uitvoerbaarheid van het programma is daarmee direct gekoppeld aan het draagvlak in de regio.”

De besluitvorming over deze aanvraag wordt in september verwacht, zodat sprake kan zijn van een naadloze overgang van het huidige programma, naar het volgende programma per 1 januari 2020.

Innovatie als vijfde element

Innovatie is een containerbegrip, dat zich moeilijk in een programmalijn laat vatten. Technologische innovaties zullen invloed hebben op de zorg van de toekomst. Een deel van het werk zal vervallen, er komen nieuwe banen en technologie zal andere eisen stellen aan medewerkers die ermee om moeten gaan. Dit vraagt een actieve rol van de sector zelf. Daarbij gaat het niet alleen om de innovatie zelf, maar ook om de adaptie ervan in de beroepspraktijk.

Zonder actieve betrokkenheid van de sector en de daarin werkzame professionals komen innovaties moeilijk tot stand, terwijl hierin ook een deel van de oplossing van de dreigende personeelstekorten ligt. Bovendien kunnen ze bijdragen aan de kwaliteit van leven, afhankelijkheid verkleinen en kosten verlagen. Voor de regionale werkgeversorganisaties ligt hier de opgave partijen met elkaar te verbinden, initiatieven te stimuleren en resultaten te verspreiden.

Vervolg Wendbaar aan het werk

Het project Wendbaar aan het werk heeft laten zien dat aandacht voor duurzame inzetbaarheid loont. Zo zorgde de training Zelfleiderschap voor een hoger werkvermogen, meer vitaliteit en een hogere inzetbaarheid. Ofwel: een toename van de duurzame inzetbaarheid. Er is goed nieuws! Het project 'Wendbaar aan het werk' krijgt een vervolg.

Aan de slag met Wendbaar aan het werk

Uniek aan dit vervolgproject is dat het wordt afgestemd op de behoefte van de organisatie. Aan de hand van een intake en een bedrijfsscan duurzame inzetbaarheid stelt een gespecialiseerd adviseur per organisatie een projectplan op maat op.

Geïntegreerde aanpak tussen werkgevers en medewerkers

Het project kenmerkt zich door een gefaseerde en modulaire benadering waarbij de organisaties veel keuzevrijheid hebben om deel te nemen op een manier die past bij hun beleidsvolwassenheid, cultuur en omstandigheden. De aanpak is gericht op de organisatie, team en/of medewerker en zorgt ervoor dat het vergroten van de duurzame inzetbaarheid vanuit elke invalshoek aandacht krijgt.

Financiering van het project

Het project start na de zomervakantie en loopt tot juni 2021. Het Europees Sociaal Fonds financiert de helft van de externe kosten (exclusief btw) voor de intake, bedrijfsscan duurzame inzetbaarheid, de uitvoering van de interventies en de evaluatie. WGV Zorg en Welzijn financiert de overkoepelende algemene projectmanagementkosten. Daarnaast is een eigen bijdrage verplicht. De hoogte hiervan wordt binnenkort vastgesteld en gecommuniceerd via onze website.

Inspiratieboekje

Laat u inspireren door de ervaringen van andere zorg- en welzijnsorganisaties uit het eerste project Wendbaar aan het werk. De resultaten en ervaringen hiervan zijn gebundeld in het [boekje 'Aan de slag met duurzame inzetbaarheid in zorg en welzijn'](#).



Wendbaar aan het werk 2019 – 2021 is een gezamenlijk initiatief van WGV Zorg en Welzijn, WZW, Transvorm, Zorg aan Zet en CNV. In Oost-Nederland is er ruimte voor 35 deelnemende organisaties.

Meer informatie en aanmelden

Wilt u meer informatie, heeft u een vraag of wil u zich alvast aanmelden? Neem dan contact op met Marloes Damhuis, projectleider Wendbaar aan het werk: m.damhuis@wgvozorgenwelzijn.nl / 06-51935671 / 088-2556650.



Buiten de sector: Onboarding bij Topicus

De instroom in de zorg neemt weer toe, maar jaarlijks verlaten ook veel medewerkers de sector. Werving lijkt daardoor soms op dweilen met de kraan open. Bij het zoeken naar een oplossing om medewerkers te behouden, brengen we een bezoek aan Topicus, een IT-bedrijf dat de afgelopen jaren enorm snel is gegroeid naar een bedrijf van ongeveer 1.000 medewerkers. En heel belangrijk: ze weten medewerkers goed aan zich te binden.

Werven en mensen behouden voor de organisatie begint volgens senior recruiter Nick Nooij bij persoonlijke aandacht: "Het gaat om binden en boeien. Dat begint al vóór het sollicitatiegesprek en eindigt in feite nooit. We hebben ook contact met mensen die bij de sollicitatie zijn afgewezen en met collega's die ons bedrijf hebben verlaten. Iedereen is bij ons ambassadeur. Daarnaast gaan we de ervaringen van kandidaten over ons sollicitatietraject van A tot Z meten, zodat we ons totale recruitmentproces nog verder kunnen optimaliseren."

Logo op uniform niet voldoende

Nooij begon zelf in november 2018 bij Topicus, de anderhalf jaar ervoor was hij verantwoordelijk voor onder andere recruitment bij een thuiszorgorganisatie. Kijkend naar het verschil tussen beide organisaties: "Er was een verschil in financiële mogelijkheden, maar wat me ook opviel, is dat er bij de thuiszorgorganisatie weinig binding was tussen organisatie en medewerkers, de afstand is groot. Verpleegkundigen en verzorgenden gaat het primair om het werken met, en het zorgen voor cliënten. Welk logo er dan op het uniform staat, maakt veel minder uit."

Bij Topicus vindt men juist die band tussen organisatie en medewerker van cruciaal belang, zoals al blijkt uit de eerste werkdag. "Wij ontvangen iedere eerste werkdag van de maand nieuwe medewerkers. De ene maand zijn dat er vijf, maar het kunnen er ook 20 zijn. Dan leggen we bij ons de loper uit, letterlijk", aldus Nooij. "Nieuwe mensen worden echt hartelijk ontvangen. Toen ik zelf begon, was mijn nieuwe werkplek helemaal versierd. Hoe leuk is dat? Dan voel je je echt welkom."

Onboarding

Die eerste werkdag is de start van het Topicus Onboarding-programma dat voor iedereen geldt, ongeacht de functie. Nooij: "De nieuwe collega's worden 's morgens om negen uur opgewacht door een persoonlijke buddy. Die buddy maakt je wegwijs en kan alle vragen direct beantwoorden. Je buddy is je eerste aanspreekpunt en blijft dat ook tot je zelf helemaal je weg weet te vinden."

"Het onboarding-programma duurt een maand en bestaat uit verschillende sessies. Iedere week komt er een onderdeel aan bod: de DNA-sessie om Topicus te leren kennen, een training in Scrum, Design, Feedback en als afsluiter een round-up, waarbij de medewerker zelf aangeeft hoe hij of zij de eerste maand heeft ervaren en welk beeld er van Topicus is ontstaan."

"Het is voor iedereen belangrijk om gezien en gehoord te worden"

Aandacht

De onboarding is afgestemd op het werken bij een IT-bedrijf als Topicus, voor zorg en welzijn kan - en moet - het er inhoudelijk anders uitzien. Nooij: "Het gaat erom dat je investeert in het kweken van affiniteit met je organisatie. En dat zit 'm vooral in aandacht. Dat begint bijvoorbeeld al met een mailtje naar de sollicitant een paar dagen voor hij of zij komt: 'Beste X, we hebben er veel zin in, we zien er naar uit je te ontvangen.' Dat hoeft niet met een bos bloemen, een mailtje is gratis."

De band die dankzij de onboarding met de organisatie wordt gekweekt, is volgens Nooij essentieel, maar slechts een eerste stap. "Het is voor iedereen belangrijk om gezien en gehoord te worden. Dat begint met een hartelijke ontvangst, maar is een doorlopend proces. Wat bij ons kan en past, past misschien niet bij een ander. Maar iedereen kan een plan maken dat bij de cultuur van de organisatie past. En zorg vooral dat je waarmaakt wat je hebt ingezet. Het gaat om aandacht en continuïteit."

Introductie bij RIBW GO

RIBW Groep Overijssel heeft voor nieuwe medewerkers de e-learning-module 'Welkom bij RIBW GO' ontwikkeld.

Nieuwkomers volgen de online module voorafgaand aan de eerste werkdag of tijdens de inwerkperiode. In deze introductiemodule komt aan bod wie RIBW GO is, hoe er gewerkt wordt en hoe de organisatie er uitziet. Binnen de teams krijgt de introductie een vervolg, waarbij onder andere gebruik wordt gemaakt van de checklist 'Introductie nieuwe medewerkers'. Vanaf de zomer breidt RIBW GO het introductieprogramma uit met thema-startbijeenkomsten waarbij nieuwe collega's wegwijs worden gemaakt in binnen de RIBW gebruikte methoden en systemen.

RIBW GO participeert ook in later dit jaar op te zetten regionale talentpools. Binnen de talentpools krijgen instromers de vereiste (basis)scholing en begeleiding aangeboden en wordt een talentanalyse gemaakt.

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 de sector
Conclusie 2014
Nieuw van de werkveld
Eg de regio

Uw zorgcollectief in beeld

COLIJM & PARTNERS

Dementiezorg en ABC

abc99
Methodisch (para)supplemen-ten voor zorg en welzijn

Arbeidsmarktverkenning huisartsenzorg

In de gezondheidszorg is aantrekken en behouden van gemotiveerd en gekwalificeerd personeel een belangrijke voorwaarde voor goede gezondheidszorg en continuïteit van zorg. Partijen in de huisartsenzorg in Oost-Nederland ervaren in de regio's verschillende knelpunten. Zo is er in Twente met name een tekort aan huisartsen waar in Apeldoorn een tekort gezien wordt van met name gekwalificeerde doktersassistentes. Om beter zicht te krijgen op de oplossingsrichtingen die nodig zijn om de continuïteit van zorgverlening in de eerste lijn te kunnen blijven garanderen, is in een bijeenkomst van alle huisartsenorganisaties in Oost-Nederland, Proscop en WGV Zorg en Welzijn aan het Nivel de onderzoeksopdracht verstrekt om de arbeidsmarktontwikkelingen in de eerste lijn beter in kaart te brengen.

In het kader van het onderzoeksvoorstel 'Strategische arbeidsmarktverkenning huisartsenzorg in Oost-Nederland'

van het Nivel wordt in juni en juli een enquête onder huisartspraktijken, huisartsenposten en zorggroepen uitgezet om de benodigde data te verzamelen.

Doel

De doelstelling van dit onderzoek is een actueel beeld of 'foto' te maken van de arbeidsmarkt huisartsenzorg in Oost-Nederland. Daarmee moet inzicht worden gegeven in de huidige- en toekomstige vraag en aanbod naar huisartsenzorg in Oost-Nederland. Het onderzoek bouwt voort op de praktijkenquête die het Nivel in 2018 heeft ontwikkeld en landelijk in samenwerking met SSFH heeft uitgezet.

Verwachte resultaten en toepassingen

Het onderzoek moet in oktober resulteren in een rapportage op verschillende gebiedsniveaus die relevant zijn voor de partijen van het werkgeversoverleg Oost-Nederland. Het rapport en het databestand moet partijen handvatten bieden om oplossingsrichtingen te formuleren richting werkveld en opleidingsinstituten.

"Voor mij is het traject al geslaagd als de respons hoog is en we daarmee voldoende kwalitatieve informatie krijgen om adequaat beleid te kunnen formuleren zodat we op korte als ook op lange termijn in staat zijn en blijven om passende zorg te kunnen blijven verlenen", aldus Herbert van Petersen, directeur Huisartsen Organisatie Oost-Gelderland (HOOG). "Een hoge respons zal leiden tot een zodanig heldere foto dat we gezamenlijk arbeidsmarktbeleid kunnen ontwikkelen op verschillende niveaus; de huisartsenpraktijk, de huisartsenorganisaties, gemeente en regio. Dat we in dit verband met elkaar regionaal samenwerken, is al winst."

Strategisch relatiemanager Hans Hokke is vanuit de werkgeversvereniging betrokken bij dit onderzoek: "De (regionale) knelpunten in de aansluiting tussen vraag en aanbod van huisartsenzorg krijgen momenteel veel aandacht. Ook is er veel discussie over de als zeer hoog ervaren werkdruk die alle huisartsen lijkt te treffen. Door deelname aan de praktijkenquête kunnen huisartsen helpen de knelpunten scherper in kaart te brengen, en meer oplossingsrichtingen te verkennen die passen bij de specifieke regionale omstandigheden."

SectorplanPlus

Eind 2017 is het SectorplanPlus van start gegaan. Een vliegende start omdat, met terugwerkende kracht, vanaf eind augustus 2017 subsidie beschikbaar kwam voor scholingskosten van nieuw op te leiden zorgprofessionals. Dat niet alleen. Ook voor de scholing van extra werkbegeleiders, een belangrijke voorwaarde voor een goede beroepspraktijkvorming, kon subsidie worden aangevraagd. Ook biedt het plan ruimte voor opscholing van zittende medewerkers naar een hoger kwalificatieniveau en omscholing van medewerkers naar zorggebonden functies.

De eerste aanvraagronde werd sterk overtekend. Reden voor de minister van VWS om extra budget beschikbaar te stellen. Ook voor het 2e en 3e tijdvak werd meer aangevraagd dan oorspronkelijk was gereserveerd en is extra budget vrijgemaakt om alle aanvragen te kunnen honoreren.

"Daarmee ligt de bal bij de instellingen" vertelt Gerard Nederpelt, directeur WGV Zorg en Welzijn. In financieel opzicht zijn de randvoorwaarden gecreëerd om extra op te leiden.

Tegelijkertijd is gebleken dat de weg van droom naar daad is geplaveid met hobbels en praktische problemen. "De ambitie is groot, maar de realisatie kost meer tijd en moeite dan verwacht. Dat betekent dat minder trajecten zijn gestart dan waarvoor geld beschikbaar was gesteld", aldus Nederpelt. In het werkgebied van de vereniging zijn in het eerste tijdvak 3.025 trajecten gestart waarmee circa 60% van het gereserveerde budget van 8,3 miljoen euro wordt benut. In het 2e tijdvak zijn 3.078 trajecten gestart waarmee circa 55% van het gereserveerde bedrag van 10,8 miljoen is gemoeid.

Verantwoording

Voor het 3e tijdvak, dat op 1 januari jl. van start ging en ruimte biedt voor trajecten die in de loop van dit jaar beginnen, is door werkgevers in Oost-Nederland 15,7 miljoen aangevraagd, waarmee zo'n 12.000 opleidingstrajecten gesubsidieerd zouden kunnen worden. Nederpelt: "De ambitie is nog steeds groot en zelfs groeiend, maar het werven en selecteren van belangstellenden kost nu eenmaal tijd. Datzelfde geldt voor het maken van maatwerktrajecten voor zij-instromers en herintreders."

Tegelijkertijd is gebleken dat de eisen die worden gesteld aan de verantwoording – zeker waar het gaat om maatwerk – als belastend en omvangrijk worden ervaren. Omgekeerd komt het ook voor dat instellingen vooraf onvoldoende aandacht schenken aan de kwaliteit van hun interne projectadministratie. “Goede vastlegging en registratie aan de voorkant, maakt verantwoording aan de achterkant een stuk gemakkelijker”, aldus Nederpelt.

Tweedaagse bijeenkomst

Op 19 en 20 juni komt een groot aantal partijen samen tijdens een tweedaagse bijeenkomst om vragen te beantwoorden als:

- Hoe kunnen we de doelen waarvoor het plan is opgesteld behalen zonder dat de administratieve verantwoordingslast zodanig zwaar wordt ervaren dat het de uitvoerbaarheid in de weg staat?
- Wat kan eenvoudiger en simpeler?
- Wat kan weg?
- Hoe zorgen we ervoor dat voldaan wordt aan de minimale verantwoordingseisen?

VWS, RegioCoöp, 15 instellingen die gebruik maken van de subsidie en een aantal deskundigen die direct bij de uitvoering van het project zijn betrokken (programmamanagement, Shared Service Centrum, regionale projectleiders, ICT-leverancier) zullen hierbij aanwezig zijn.

De opbrengst van deze tweedaagse bijeenkomst zal naar verwachting snel vertaald kunnen worden in besluiten en daarmee een aantal belemmeringen voor een effectieve verantwoording van uitgevoerde trajecten kunnen wegnemen. “Houd moed”, moedigt Nederpelt aan.

Het ministerie van VWS heeft al eerder aangegeven mee te willen zoeken naar oplossingen voor ervaren problemen zodat het plan, dat door de minister als een belangrijk instrument in de aanpak van de verwachte personeelstekorten wordt gezien, (nog) succesvoller wordt.

“Goede vastlegging en registratie aan de voorkant, maakt verantwoording aan de achterkant een stuk gemakkelijker”

In een notendop

Om op de tekorten aan professionals zorg en welzijn in te spelen, is het SectorplanPlus opgesteld. Hiervoor is vanuit het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) voor 2017-2021 een meerjarige subsidie gereserveerd van in totaal 345 miljoen euro. Deze subsidie is bedoeld om werkgevers zorg en welzijn een extra impuls te kunnen laten geven aan (scholings)activiteiten, primair gericht op nieuwe instroom, maar ook op behoud en anders werken in de sector.

Eind 2019 volgt het vierde en laatste tijdvak. In de afgelopen drie tijdvakken is al een zeer groot beroep vanuit de sector op het SectorplanPlus gedaan. De landelijke tussenstand hiervan wordt weergegeven in een [rapportage](#) die in april jl. is uitgebracht. De tijdvakken zijn respectievelijk eind 2017, voor de zomer van 2018 en eind 2018 opengesteld. Ook zijn op bepaalde plaatsen gegevens over de verantwoording van het eerste tijdvak meegenomen.

Nieuws van de vereniging

Gezocht: leden voor de “RAAT van advies”

Vanuit de vier arbeidsmarktregio's (Twente, Achterhoek, Zwolle en Stedendriehoek en Noord-Veluwe) gaan we starten met één adviesraad van zorgprofessionals uit alle branches van zorg en welzijn. Het is de bedoeling dat de zorgprofessionals gaan meedenken en adviseren over het oplossen van arbeidsmarktproblemen op regionaal niveau. We zijn op zoek naar 10 – 12 zorgprofessionals. [Meer informatie](#). Voor meer informatie, vragen en aanmelden kunt u contact opnemen met Marie-Susan van der Munnik, 088 255 66 50, of stuur een [e-mail](#).

Jaaroverzicht 2018

Het jaar 2018 stond vooral in het teken van de uitwerking en uitvoering van de Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAAT). De belangrijkste cijfers en feiten van het afgelopen jaar hebben we op een rijtje gezet in het Jaaroverzicht 2018. Het overzicht maakt zichtbaar dat de vereniging op veel terreinen waarde toevoegt en goed werk levert. We mogen trots zijn, maar kunnen bepaald niet achterover leunen. [Bekijk hier de interactieve pdf 'Jaaroverzicht 2018'](#)

Masterclassreeks 'Implementatie van eHealth'

Van het nut of belang van eHealth is tegenwoordig bijna iedereen overtuigd. Maar hoe krijg je de eHealth-toepassingen van papier naar de praktijk? Een van de grootste valkuilen in eHealth-trajecten is de onderschatting van de organisatorische impact. Health Valley en Buro Wisselstroom hebben daarom samen met diverse netwerkpartners de masterclassreeks 'Implementatie van eHealth' ontwikkeld. Als partner van Health Valley kan WGV Zorg en Welzijn bij minimaal 5 aanmeldingen haar leden 25% korting bieden op de prijs. [Meer informatie & aanmelden](#) *Let op: Aanmelden kan t/m 10 juli 2019.*

TOPFIT en pilot 'De Gezonde Werkvloer – Mantelzorg'

Op 14 maart is het TOPFIT-programma gelanceerd tijdens het Health Valley Event 2019. Bijzonder bij dit programma is dat drie kennisregio's - Nijmegen, Twente en Wageningen - binnen dit open platform samenwerken aan preventieve gezondheidszorg. [TOPFIT](#) wil burgers in staat stellen ziekte en ziektebelasting één stap voor te blijven. In Twente

heeft TOPFIT verbinding gezocht met de Regio Deal Twente, wat o.a. heeft geresulteerd in een pilot 'De Gezonde Werkvloer – Mantelzorg'. De pilot, die zich momenteel nog in de ontwerpfase bevindt, gaat zich richten op de werkende mantelzorger binnen de zorg- en welzijnssector. Neem voor meer informatie contact op met Marloes Damhuis: m.damhuis@wgvozorgenwelzijn.nl.

Flyers nieuwe stagiair/vrijwilliger/medewerker

Om cliënten op een leuke manier uit te kunnen leggen wat het nut en de noodzaak van een stage is, hebben we een flyer (in stripvorm) gemaakt die de stagiair (of andere medewerker) kan meenemen naar zijn/haar cliënten. Er is ook een variant gemaakt voor nieuwe vrijwilliger en nieuwe toekomstige medewerker. De flyers zijn te vinden op wgvozorgenwelzijn.nl/publicaties onder het kopje 'Flyers'. De flyers zijn vrij te gebruiken door onze leden en kunnen voorzien worden van het eigen organisatie logo.

Op de hoogte

Nieuwe bestuurder Markenheem

Op 1 augustus 2019 start [Christel Welling](#) als bestuurder bij Markenheem. Welling is tijdens haar loopbaan onder meer werkzaam geweest als manager en directeur in de thuiszorg en ouderenzorg. De afgelopen was ze verbonden aan Innoforte in Velp, waarvan bijna 10 jaar als bestuurder.

Bestuurswisselingen Koninklijke Visio

[Heleen Griffioen](#) stapt per 1 augustus op als lid raad van bestuur van Koninklijke Visio. Griffioen zal zich tot 1 augustus samen met waarnemend bestuursvoorzitter [Jules de Vet](#) onverminderd blijven inzetten voor Visio. Per 1 oktober wordt [Margreeth Kasper de Kroon](#) de nieuwe voorzitter raad van bestuur. Ze volgt in die functie Jules de Vet op. Momenteel werkt Kasper de Kroon nog als bestuurder bij Zorggroep Noordwest-Veluwe.

Hilde Dijstelbloem nieuwe bestuursvoorzitter ZGT

[Hilde Dijstelbloem](#) wordt per 7 juli de nieuwe voorzitter van de raad van bestuur van ZGT. Dijstelbloem is nu nog bestuurder van het Meander Medisch Centrum en gaat samen met [Wolter Odding](#) het bestuurlijk team van ZGT vormen.

Oud-topman Amstelring wordt toezichthouder bij Elver

[Eric Hisgen](#) wordt op 1 juli voorzitter van de raad van toezicht van Elver. Hij volgt in deze rol Hans Geerlink op, die op dezelfde datum afscheid neemt. Hisgen heeft bijna een kwart eeuw ervaring als bestuurder in de ouderenzorg. De laatste jaren was hij bestuursvoorzitter van Amstelring.

Frank van der Linden gaat Humanitas DMH besturen

[Frank van der Linden](#) is sinds 1 juni de nieuwe bestuurder van Humanitas DMH. Hij is de opvolger van [Frank Wolterink](#), die dit jaar met pensioen gaat.

Nieuwe bestuurder GGNet

[Jochanan Huijser](#) is op 1 mei '19 aangetreden als zorginhoudelijke bestuurder bij GGNet. Huijser werkt sinds 2016 als psychiater op de High Intensive Care van GGNet in Doetinchem. Daarnaast is hij beleidspsychiater voor de acute zorg. Huijser is de opvolger van [Kees Lemke](#) die per 1 maart met pensioen ging.

Willem de Gooyer interim bestuurder Pro Senectute

[Willem de Gooyer](#) is op 11 maart '19 gestart als interim lid raad van bestuur Pro Senectute. Hij volgt in deze rol [Nyncke Bouma](#) op, die is opgestapt. Samen met bestuursvoorzitter [Rein Souwerbren](#) richt De Gooyer zich op het toekomstbestendig maken van Pro Senectute. De Gooyer heeft ruime ervaring als bestuurder en toezichthouder in de zorg.

Vier nieuwe leden in raad van toezicht Proscop

Per 1 maart '19 zijn vier nieuwe leden aangetreden in de raad van toezicht van Proscop. De nieuwe leden zijn [Mieke Beentjes](#) voor openbaar bestuur, [Jan Wietsma](#) voor financiën en maatschappelijke impact, [Mehmet Duran](#) voor innovatie en datamanagement en [Chris van den Akker](#) voor leiderschap en organisatieontwikkeling.

Nieuwe leden WGV Zorg en Welzijn

Sinds 1 april '19 zijn Leger des Heils W&G Overijssel en 's Heeren Loo Oost-Nederland lid geworden van de werkgeversvereniging. De vereniging heeft momenteel 175 leden.

Suggesties voor deze rubriek kunt u mailen naar communicatie@wgvzorgenwelzijn.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 en Liesbeth de Wild

Fotografie: Lars Smook

Illustratie: The Unemployed Chefs

Techniek: El Niño ICT

Tekstschrijvers: Cassandra Brinkman, Carolien Brouwer, Gitta

Montanus, Gerard Nederpelt, Jenny

Nijeboer, Silvana Pol, René Zonneveld

WGV Zorg en Welzijn

info@wgvzorgenwelzijn.nl

www.wgvzorgenwelzijn.nl

088 255 66 50

Altijd op de hoogte blijven?

[Volg ons @WGVZorgWelzijn](#)

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

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