



**“Een app ontlast
het zorgpersoneel”**

- Krachtenbundeling in de regio door ketenaanpak >
- Huis van de Zorg gaat Twentebreed arbeidspotentieel benutten >
- Introductie technologie in de zorg vraagt om een visie >
- Alles is behoud >
- Achterhoekse samenwerking helpt mensen van werk-naar-werk >
- Sturen op verzuim start met inzicht >
- Corona-fitpakket geslaagd met mooie inzichten en ervaringen >
- Samenwerken vanuit maatschappelijke verantwoordelijkheid >
- Versoepeling RVU-regeling >
- Nieuws van de verenigi... >
- Op de hoog... >

Krachtenbundeling in de regio door ketenaanpak

De verkiezingen zijn geweest, in vrijwel alle verkiezingsprogramma's prijkte de sector zorg en welzijn bovenaan. Politiek en journalistiek stelt ons deze dagen regelmatig de vraag: wat is er volgens u nodig in de sector? Wat is uw gezamenlijke visie op het zorglandschap? Kan het tekort en de doorontwikkeling van de arbeidsmarkt hier wel los van worden gezien?

Uit de dialoogsessies met diverse bestuurders bleek dat we bijna allemaal dezelfde droom hebben. Kort samengevat: in ons toekomstige zorgstelsel staat de goede relatie tussen cliënt en zorgprofessional centraal. Dit moet het leidend principe zijn voor de besturing en organisatie. Alles is erop gericht om deze relatie optimaal te ondersteunen en te faciliteren. Ons zorgstelsel is daarvoor ketengericht. Er zijn geen schotten en we richten ons op de gezondheid en welzijn van de burger. Het financieringssysteem geeft hiervoor ruimte en stimuleert deze ontwikkeling. De zorgprofessional heeft de regie en bepaalt samen met de cliënt wat deze nodig heeft. De focus van deze professional is primair gericht op het welzijn van de cliënt. Vervolgens wordt gekeken naar zaken als ziekte of andere belemmerende factoren voor het welzijn. Deze insteek (preventie) vraagt een ander paradigma en daarmee een

andere manier van werken van onze zorgprofessionals. Zij dienen volgens deze nieuwe principes te worden opgeleid waarbij veel meer gebruik wordt gemaakt van zorgtechnologie. Een mooie ontwikkeling is hoe we met alle onderwijsinstellingen nu samenwerken en een gezamenlijke onderwijsvisie hebben ontwikkeld.

Om de droom te realiseren is een ketenaanpak in de regio een belangrijke stap. Daarmee pak je met elkaar gezamenlijk de verantwoordelijkheid. In Oost-Nederland ontwikkelen zorg- en welzijnsorganisaties samen met onderwijsinstellingen en anderen pracht initiatieven rondom behoud, instroom, preventie, innovatie en mobiliteit. Het standpunt van uw WGV richting de politiek is daarom: de regio's zijn prima in staat om deze ketenbrede aanpak te realiseren. De basis die nodig is voor een stabiele eigentijdse regionale arbeidsmarkt. Wil je dit goed organiseren dan is een extra financiële prikkel onmisbaar. Wat mij betreft een gezamenlijke opgave voor zowel het ministerie van VWS als SZW. Want ook vanuit die zijde is krachtenbundeling nodig.

Susanne Katus
Directeur-bestuurder WGV Zorg en Welzijn



Huis van de Zorg gaat Twentebreed arbeidspotentieel benutten

"We hebben een baan voor je, we weten alleen nog niet welke"

Met die boodschap komt het voorstel voor het Huis van de Zorg in de regio Twente. Met zorginstellingen, onderwijs en overheid worden vraag en aanbod bij elkaar gebracht. De doelen zijn onbenut arbeidspotentieel aanboren en sectoren met overschotten en tekorten aan personeel op elkaar laten aansluiten.

Daar blijft het niet bij. Ook alle andere facetten zijn in het projectvoorstel te vinden. "Als je de voordeur openzet, moeten mensen niet via de achterdeur verdwijnen", vindt Arjan Kampman, die als wethouder van Enschede een van de belangrijkste trekkers is van het Huis van de Zorg. "Je moet met plezier blijven werken, het vol kunnen houden en fit voor het werk blijven. Als iemand niet blij is met een functie in de ouderenzorg dan zijn er zoveel andere mogelijkheden. Ook het benutten van technische ontwikkelingen is belangrijk. Alles is nodig om voldoende handen in de zorg te hebben. Dat vergt volop samenwerking en dat kunnen we met dit project bereiken."

Enthousiast

De plannen zijn net door de stuurgroep, waarin de wethouder, de directeur-bestuurder van WGV Zorg en Welzijn en de directeur van Endoor zitten, goedgekeurd. Nu is het aan het Twente Board, dat zich ondermeer bezighoudt met Human Capital in de regio, om er een klap op te geven en de financiering rond te krijgen. Die klap wordt binnen enkele maanden verwacht. John van der Vegt, voorzitter van het college van bestuur van ROC Twente, is net zo enthousiast als wethouder Kampman. "Wat mij betreft waren we al begonnen."

"Dit initiatief heeft als voordeel dat heel Twente meedoet"

Met deze manier van werken is met het House of Skills Logistiek en eenzelfde huis voor techniek ervaring opgedaan. "Dit initiatief heeft als voordeel dat heel Twente meedoet." John van der Vegt gaat er met zijn ROC voor zorgen dat mensen de opleiding krijgen waarmee ze aan de slag gaan. "In een regulier opleidingstraject moet iemand in de mal van een opleiding passen en eindig je met een diploma. Nu krijgt iemand een maattraject waarmee hij of zij het werk kan gaan doen."



John van der Vegt

Flexibiliteit en intensief samenwerken met zorginstellingen, daar heeft zijn ROC de nodige ervaring mee opgedaan. "Nu werken we al samen met individuele zorginstellingen waarvoor we mensen gericht opleiden. Met dit initiatief kunnen we het breder gaan trekken en komt een baan in de zorg voor meer mensen binnen bereik."

Gouden kracht

Hij kent de voorbeelden uit de techniek en de logistiek. "Dan hoor je van een mevrouw van 52 die haar groot rijbewijs haalt en een paar dagen in de week een gouden kracht is voor een bedrijf. De aanpak werkt, dat is wel bewezen."

Arjan Kampman weet dat het ook in de zorg kan. "Mensen die vroeger in de zorg hebben gewerkt, horecapersoneel dat omgeschoold wil worden, mensen die een zinvolle invulling zoeken, er is echt een groot arbeidspotentieel. Ik schat dat het om tussen de dertig- en veertigduizend mensen gaat in Twente. Je moet er wel voor zorgen dat je die vindt én dat die op een gemakkelijke en goede manier die overstap kunnen maken."

"Laten we de zorg weer sexy maken"

Handen in de zorg blijven voorlopig hard nodig, weet Arjan Kampman. "Laten we de zorg weer sexy maken", is zijn pleidooi. En of het Twente Board nu ja of nee zegt, het Huis van de Zorg gaat door. "Dit is zo'n mooi initiatief, dus we gaan aan de slag. Zegt het Twente Board nee, dan is het motto 'Tom Poes, verzijn een list'. We moeten strategisch en overkoepelend denken en doen. Dat kunnen we alleen sámen, daar moet niet ieder voor zich mee worstelen. En daarvoor hebben we dit Huis van de Zorg nodig."



Arjan Kampman

Goed begeleiden en opleiden essentieel

Heidi de Bruijn, Bestuurder bij Carintreggeland en tevens lid van de Raad van Advies van WGV Zorg en Welzijn, is blij met het enthousiasme van deelnemende gemeenten en onderwijsinstellingen over het Huis van de Zorg. "Er is al veel geïnvesteerd in samenwerking en dat bouwen we hiermee uit."

Over instroom heeft de zorg niet te klagen, weet ze. "Er zijn veel belangstellenden. Die instroom moeten we wél goed begeleiden en opleiden. Doen we dat niet dan haken mensen af." Voor die begeleiding is inzet nodig. "En dat vergt veel van onze medewerkers in een tijd waar voor hen de druk al hoog is."

Er is veel te doen, maar dat de wil er is vindt ze het belangrijkste. "Met zoveel partijen kan dit project een vliegwiel voor versterking zijn."

Introductie technologie in de zorg vraagt om een visie

Nog niet zo heel lang geleden waren technologie en zorg twee gescheiden werelden. Maar dat verandert snel. WGV Zorg en Welzijn heeft Zorgtechnologie voor de komende tijd zelfs tot speerpunt benoemd. Kan technologie medewerkers en cliënten ondersteunen en zo ja, hoe introduceer je nieuwe mogelijkheden dan succesvol in je organisatie? Met Laura Steman en Stephanie Koenderink kijken we naar de ervaringen uit de praktijk.

Laura Steman is regionaal projectleider Technologie voor Warme Zorg, Samen voor Sallandse zorg en Solis Zorgtechnologie: "Mijn rol is instellingen uit de VVT, Verstandelijk Gehandicaptenzorg en GGZ bij elkaar brengen. Samen kijken we dan naar de vraag hoe we technologie zo goed mogelijk kunnen inzetten."

Stephanie Koenderink werkt als stafmedewerker innovatie & techniek bij de Parabool, een zorgorganisatie voor mensen met een verstandelijke of meervoudige beperking. "Ik houd me bezig met het inbedden van zorgtoepassingen, naar het kijken waar de behoeften liggen. Ik doe dit nu 3½ jaar, voor die tijd bestond deze functie nog niet."

Toen ik mijn master Gezondheidspsychologie en Technologie begon, ging het in de sector nog maar mondjesmaat over zorgtechnologie, toen ik klaar was, was het dagelijks onderwerp van gesprek."

Hulp van Vilans

Steman: "Mijn kennismaking met zorgtechnologie was toen ik nog als manager in de zorg werkte en ik de vraag kreeg 'wat technologie voor ons zou kunnen betekenen'. Dat bleek lastiger dan het klonk, ik zag al snel door de bomen het bos niet meer. Ik heb toen bij Vilans aangeklopt, daar hebben ze me op weg geholpen."

"Hoe simpeler het is, hoe beter het werkt"

"Binnen Solis was ik in het begin een eenling, het inzetten van technologie speelde niet echt. Bij de introductie ervan ben ik begonnen met welzijn, dat is voor iedereen vrij laagdrempelig. En de technologie daarvoor was al beschikbaar: zoals een braintrainer en belevenistafel. In het algemeen geldt: hoe simpeler het is, hoe beter het werkt. Vervolgens zijn we gaan kijken naar zaken die zorgverleners ondersteunen in hun werk zoals beeldbellen, domotica en robots.."

Voor: Stephanie Koenderink
Achter: Laura Steman

Behoeft voor iedere organisatie anders

“Bij ons is dat anders van start gegaan”, vertelt Koenderink. “Wij zijn gestart met het ondersteunen van cliënten bij hun dagstructuur. Wie werkt er vandaag, wat staat er op het menu? Een cliënt kan in de app de eigen planning terugvinden. Maar bijvoorbeeld ook het antwoord op de vraag ‘mijn eigen was doen, hoe moet dat ook alweer’? Dat ontlast het zorgpersoneel en het wordt snel omarmd als het team ziet dat hun cliënten daar baat bij hebben.”

Bij iedere organisatie is de behoefte aan de aard van technologie weer anders. Maar Koenderink ziet wel voordelen aan de samenwerking, ook al zijn die mogelijkheden en behoeften verschillend: “Je ziet ook technologie en toepassingen die misschien niet direct voor je eigen organisatie bruikbaar zijn, maar je komt dan wel weer op andere ideeën.”

Adviesteam innovatie & inspiratie

Vanuit de WGV Stuurgroep Zorgtechnologie is het aanbod door het Adviesteam innovatie & inspiratie ontstaan. Steman: “We willen met het adviestedeam organisaties helpen bij het ontwikkelen van een visie op het inzetten van zorgtechnologie. Hoe, waar en wanneer kunnen we nu het beste starten? Daar is geen universeel antwoord op.

"Je gaat niet zomaar iets implementeren, alleen maar omdat het er is"

Een visie helpt je om vast te stellen op welke vorm van technologie je wilt inzetten en op welke niet. Daar hoeft je het dan ook niet steeds meer met elkaar over te hebben.”

En Koenderink vult aan: “Je gaat niet zomaar iets implementeren, alleen maar omdat het er is. Medewerkers komen natuurlijk meer en meer in aanraking met nieuwe technologie. Van daaruit ontstaat de vraag: kan dit ook bij ons?”

“Ga eerst praten met de medewerkers,” aldus Steman, “met zorgmedewerkers, cliënten, ICT en de technische dienst. Waar lopen jullie tegenaan, wat denk je dat we nodig hebben in de toekomst? En ga pas daarna naar het MT om het hen voor te leggen. De praktijk is de basis en van daaruit kom je tot een gedragen visie.”

Kijk voor meer informatie over dit onderwerp op:

- > www.wgvzorgenwelzijn.nl/zorgtechnologie
- > www.wgvzorgenwelzijn.nl/zorgtechnologie-tools-476
- > www.technologievoorwarme Zorg.nl
- > www.samenvoorsallandsezorg.nl

Technologie als basisvaardigheid toekomstige zorgprofessionals

Technologie is een vast onderdeel geworden binnen zorg en welzijn. Voor medewerkers is dat soms flink wennen en betekent dit het aanleren van nieuwe digitale vaardigheden. Voor de nieuwe instroom van verpleegkundigen vanuit Saxion behoort ‘Technology’ tot de basisvaardigheden. Marloes Postel, associate lector Technology, Health & Care bij Saxion en tevens lid van het WGV Adviestedeam innovatie & inspiratie: “Binnen de opleidingsdomeinen Zorg en Welzijn moet iedereen competenties van de technologie hebben. Daarnaast hebben we studieroutes gericht op en innovatie die zorgen voor een verdiepingsslag. Dat is voor studenten die nu en straks in de praktijk voorop lopen.” Voor organisaties die nu met vragen zitten, is er een adviestedeam innovatie & inspiratie.

[Adviestedeam innovatie & inspiratie](#)

Adviesteam Innovatie & Inspiratie Zorgtechnologie

Bent u klaar voor de toekomst? Weet u wat er allemaal mogelijk is met de inzet van zorgtechnologie? Het Adviesteam Innovatie & Inspiratie denkt graag met u mee bij uw innovatievraagstukken.

Adviesteam Innovatie & Inspiratie

- ✓ Voor het creëren van bewustwording en draagvlak
- ✓ Voor een concreet en uitvoerbaar plan van aanpak
- ✓ Voor jarenlange kennis en ervaring over zorgtechnologie
- ✓ Voor een laagdrempelige aanpak
- ✓ Voor een heldere visie op maat

Meer weten?

Wij vertellen u er graag meer over:

[Zorgtechnologie - WGV Zorg en Welzijn](#)



WGV Zorg en Welzijn

Voor een
visie op de
toekomst.

Alles is behoud

Om de problemen in de arbeidsmarkt het hoofd te bieden concentreert WGV zich dit jaar vooral op de zorgprofessional. Hoe houden we die inzetbaar en gelukkig? Volgens Susanne Katus is dat de vraag waar het allemaal om draait. “Waarom vertrekken medewerkers uit de zorg en welzijn en wat kunnen wij doen om de knelpunten op te lossen?”

Als nieuwkomer in Oost-Nederland heeft de directeur-bestuurder haar best gedaan de regio's te leren kennen. De gehouden behoeftepeiling onder de leden in de eerste coronagolf was qua timing en middel een mooie manier om kennis te maken en goed te luisteren naar de leden. “De peiling en de gesprekken met bestuurders hebben mij en de WGV heel veel inzicht gegeven in wat ons nu te doen staat. Het voelde af en toe als een cadeau, de gesprekken, de openheid, een lid die mij toevertrouwde: het voelt nu alsof jullie heel dichtbij zijn. Dat was ons uitgangspunt in de crisis, kijken hoe we kunnen helpen en dienstbaar zijn.”

Medewerker centraal

De verschuiving om naast het versterken van de HR-afdeling ook direct activiteiten te gaan organiseren voor zorgprofessionals is een bewuste keuze. “We willen laten zien dat de zorgprofessionals echt heel belangrijk zijn.

De hart onder de riem actie, de medewerker centraal week en het corona-fitpakket zijn allemaal succesvolle acties geweest. Ook dit jaar gaan we weer de medewerker in het zonnetje zetten.”

WGV kijkt naar de arbeidsmarkt als geheel. “Hierin is de ontwikkelvraag van zorgprofessionals cruciaal”, denkt Susanne. “Even de pas op de plaats: ga ik mijzelf ontwikkelen in mijn huidige functie, of in een andere sector? Heel mooi voor de mobiliteit binnen de sector, maar ook in de verschillende branches. Bijvoorbeeld de VVT-medewerker die een tijdje in het ziekenhuis kan werken.” Die uitwisseling mag volgens Susanne nog veel meer gaan plaatsvinden. “Het is ook ontzettend leuk, want je ontwikkelt jezelf in je vak. En je leert, dat is pas echt je leven lang ontwikkelen, ik ben ervan overtuigd dat dat bijdraagt aan werkgeluk.”

“Dat was ons uitgangspunt in de crisis, kijken hoe we kunnen helpen en dienstbaar zijn”

WGV Jaarplan 2021

In het jaarplan van de WGV draait bijna alles om het behoud van onze zorgprofessionals en regionale samenwerking. Om de problemen in de arbeidsmarkt aan te pakken concentreert WGV zich in 2021 op de volgende thema's: arbeidsmarkt en de nieuwe ontwikkelingen, zoals; versnelde zij-instroom, de medewerker centraal (behoud en ontwikkeling), leiderschap (behoud en goed werkgeverschap), zorgtechnologie en innovatie, anders werken op de werkvloer en door samenwerkingsverbanden, contractuitbreiding, innovatieve tools.



Alles is behoud

Leiderschapsprogramma

Naast de professional is het ook nodig om te kijken naar de leidinggevende, wat voor leiderschap heeft een zorgprofessional nodig? De focus ligt op het contact op de werkvloer, tussen leidinggevende en zorgprofessional. "Een leidinggevende moet hele grote oren hebben, en zorgen dat alle goede ideeën van de werkvloer zich vertalen naar beleid. Die visie is in ons leiderschapsprogramma beland: dienend leiderschap. Je moet weten wat medewerkers nodig hebben, daarop inspelen en het ook blijven onderzoeken."

"Een leidinggevende moet hele grote oren hebben"

Het leiderschapsprogramma is ontwikkeld samen met prof. dr. Gabriel Antonio. "Hij is bijzonder hoogleraar leiderschap, maar hij spreekt gewoon de taal van de werkvloer, want hij komt zelf uit onze sector." Het programma is voor zowel bestuurders als leidinggevendenden, maar ook teamsessies zijn mogelijk. Behoud is niet alleen een thema voor in de instellingen. Het vraagt ook om een regionale aanpak vanuit de regionale Stuurgroepen: hoe ga je regionale mobiliteit organiseren sectoraal maar ook intersectoraal?

Netwerkaanpak versterkt HR-afdelingen

WGV wil het behoud in de zorg stimuleren en inspireren door de HR-functie in de instellingen optimaal te ondersteunen. "Waar we ons op willen onderscheiden is het uitwisselen van de goede voorbeelden via intervisie." Katus denkt dat WGV daar heel goed bij kan helpen. "Soms is er onvoldoende tijd, het is dan fijn om dat aangereikt te krijgen. Een HR-medewerker kan dat niet allemaal zelf bijhouden. Als je ziet wat een synergie het geeft om voorbeelden met elkaar te delen, dat het een soort olievlek wordt en dat je er met elkaar sterker van wordt."

Er zijn ook aparte thema's die WGV extra onder de aandacht gaat brengen zoals Het Potentieel Pakken. Als alle vrouwen in de zorg 1 uur per week extra zouden werken, dan zouden in theorie alle tekorten in de sector zijn opgelost. Vanuit deze gedachte startte Stichting Het Potentieel Pakken (HPP) het initiatief: contractuitbreiding in de zorg.

WGV ziet dit als een kansrijk initiatief en wil medewerkers in zorg en welzijn met kleine arbeidscontracten (minder dan 20 uur per week), meer inzicht geven in het financiële plaatje en een positieve beweging op gang brengen tot het uitbreiden van het aantal uren. Hiervoor start een pilot in de arbeidsmarktregio's waar WGV actief is.

Oproep advies zorgtechnologie

Om de zorg voor alle zorgvragers mogelijk te maken, is gebruik van zorgtechnologie wenselijk, nodig en zelfs noodzakelijk. Om een vliegende start te maken biedt WGV een extra service. Susanne licht toe: "Je krijgt als bestuurder op bestelling een adviesteam op bezoek. Een expertteam met medewerking van Saxion en Vilans komt meekijken om te adviseren hoe de organisatie meer kan innoveren." Susanne verwacht daar veel aanmeldingen voor.

"Uitwisselen van goede voorbeelden"

Alles is behoud

Bieden van interessant, leuk en uitdagend werk



Goed leiderschap en werkklimaat



Groei- en ontwikkel- mogelijkheden intern en buiten de sector



Goede ideeën van de werkvloer opnemen in het beleid (invloed)



Goede ondersteuning van HR met de behoefte van de medewerker centraal



Arbeidstijden die aansluiten bij wens van de medewerker



Ruimte voor innovatie en doorontwikkeling van het vak



Achterhoekse samenwerking helpt mensen van werk-naar-werk

Mensen die hun baan verliezen door corona, kunnen vaak wel aan de slag in een andere sector. Zo'n carrière-switch is voor de één makkelijker dan voor de ander. In de Achterhoek is een mobiliteitsteam ingericht om deze gedwongen carrièreswitchers te begeleiden.

Jorik Huizinga, wethouder Werk en Inkomen en Volksgezondheid bij de gemeente Doetinchem is initiatiefnemer van het mobiliteitsteam voor de Achterhoek. "Als wethouder bij de centrumgemeente in de Achterhoek vind ik dat mijn rol. Maar we doen het samen! Alle betrokken partijen doen mee zoals: UWV, VNO/NCW, vakbonden, onderwijspartijen en SBB en werkgevers."

Toekomstbestendige arbeidsmarkt

Voor corona was de werkloosheid in de Achterhoek laag. Bij dienstverlenende beroepen en commerciële beroepen zijn de werkloosheidsaanvragen sterk gestegen. Nog steeds is er een tekort aan gekwalificeerd personeel in de sectoren zorg en welzijn, techniek en logistiek. Het is dus een uitgelezen kans om mensen uit overschotsectoren te begeleiden naar werk in deze sectoren. Voorheen ondersteunden UWV en de gemeente alleen werklozen of mensen die extra hulp nodig hebben op de arbeidsmarkt.

Nu breidt de hulp uit naar mensen die buiten de arbeidsmarkt dreigen te vallen. Het begeleiden van werk-naar-werk, dat is een grote verandering in denken en beleid. "Natuurlijk weten we al veel langer dat we deze ontwikkeling moeten nastreven om te zorgen voor balans op de arbeidsmarkt. Maar in een crisis focust ieder op de waan van de dag. We hebben onze handen vol met het organiseren van alle covid-regelingen en coronamaatregelen." Huizinga ziet de samenwerking in het mobiliteitsteam als een kans om te focussen op de lange termijn. "Mensen zijn gebaat bij meer flexibiliteit en mogelijkheden om te switchen. Corona creëert de urgentie voor werkgevers om samen met hun werknemers het gesprek te voeren over mobiliteit."

"We gaan het gewoon doen"

Regionale samenwerking

Waar partijen voorheen vooral op lokaal niveau de samenwerking zochten, werkt het mobiliteitsteam op regionaal niveau. De centrumgemeenten zijn opgeroepen om hier het voortouw in te nemen. Huizinga: "Ik ben wethouder voor alle inwoners van de Achterhoek, maar ook voor bedrijven en instellingen, dus ik heb geen belang bij een bepaalde partij."



Het meest enthousiast word ik van de betrokkenheid en gedrevenheid van de mensen. 'We gaan het gewoon doen', dat is de houding die ik om mij heen zie en waarvan ik weet dat die het mobiliteitsteam tot een succes maakt."

"Bij het Achterhoekse talentenfonds 'Op IJver' kan iedereen een scholingsvoucher aanvragen"

In eerste instantie was het de bedoeling dat het UWV de kassiersfunctie zou krijgen.

"Wij zien nu dat het beter werkt als alle deelnemende partijen middelen hebben om ook daadwerkelijk mee te doen. Daarmee houdt elke partij zijn autonomie. Zo ontstaat echte samenwerking. Gemeenten en UWV hebben meteen helderheid gegeven dat zij kunnen zorgdragen voor een deel van de financiering mocht dat nodig zijn." Huizinga benadrukt dat het mobiliteitsteam in de regio Achterhoek heel natuurlijk is ontstaan, juist omdat er al samenwerking aan thematafels bestond. "Alle partijen willen een duurzame samenwerking die veel verder gaat dan wij tot op dit moment hadden."

Op IJver maakt omscholing mogelijk

De eerste stap is het maken van een gezamenlijke menukaart met instrumenten voor jongeren of kwetsbaren. Maar ook nieuwe groepen zijn in beeld. Zoals werknemers die werken bij een bedrijf dat aangeeft voor een dreigend faillissement te staan. "Met deze werkgevers gaan we direct in gesprek. En met werknemers natuurlijk om te kijken welke stap zij nu kunnen zetten."

Zo werkt het mobiliteitsteam aan één loket voor iedereen die een loopbaanvraagstuk heeft. "Het Achterhoekse talentenfonds 'Op IJver' is begin maart gelanceerd. Iedereen die woont of werkt in de Achterhoek kan een scholingsvoucher aanvragen voor de eigen ontwikkeling. Ook als je nog niet helemaal weet wat je wilt. Op de lange termijn gaat het over de inzet van innovatieve opleidingstrajecten. Met als start de taakbrigade of de coronabanen die zij-instroom in zorg en welzijn mogelijk maken."

Regionale mobiliteitsteams

Het regionale mobiliteitsteam organiseert op een efficiënte en effectieve wijze de bemiddeling voor mensen die tijdens de coronacrisis hun inkomen dreigen kwijt te raken, of al zijn kwijtgeraakt. Het gaat om bemiddeling naar werk of (om)scholing. Vakbonden, werkgeversorganisaties, UWV, gemeenten, onderwijsinstellingen, SBB, ministerie OCW en SZW gaan in elke arbeidsmarktregio samen aan de slag om deze aanvullende regionale crisisdienstverlening vorm te geven.

Taakbrigades

WGV ondersteunt haar leden met een aanbod om snel extra personeel op te leiden via Randstad. De kosten hiervan vallen onder de financiering van de coronabanen. Doel hiervan is om het zorgpersoneel te ontlasten, maar dan wel met echt geschoold personeel voor bepaalde specifieke taken. Randstad verzorgt de selectie inclusief assessments, de scholing en een groot deel van de begeleiding. In ieder geval drie organisaties gaan al starten met deze taakbrigades.

Sturen op verzuim start met inzicht

Corona is nog steeds actueel en heeft zijn weerslag op de vitaliteit van medewerkers in de zorg. Verzuim was altijd al een belangrijk thema in de sector zorg en welzijn, maar wordt door de huidige corona-pandemie uitvergroot en staat bovenaan de agenda. Welke impact hebben alle ontwikkelingen op de verzuimcijfers in de zorg? En hoe kunt u met inzicht beter sturen op verzuim? Vernet neemt u mee in de actuele verzuimcijfers.

Over Vernet

Vernet is marktleider in het verzamelen, benchmarken en interpreteren van HR- en verzuimgegevens in de Nederlandse zorgsector en benadrukt het belang van goed inzicht. Marjolijn Pouw, manager Marketing, Communicatie vertelt: "Om daadwerkelijk aan de slag te gaan met het aanpakken van verzuim, is het belangrijk om het antwoord te vinden op vragen als: hoe hoog is mijn verzuimpercentage, welke ontwikkeling is zichtbaar, hoe doe ik het ten opzichte van de branche, hoe staat het met de meldings-frequentie en hoe is het verzuim verdeeld over de aanwezige leeftijdsklassen? En, stel uzelf de vraag hoe is de verdeling over kort, middel, lang en extra lang verzuim in mijn organisatie. Om goed beleid te maken, en hier daadwerkelijk op te kunnen sturen, is inzicht cruciaal: want waar zit het verzuim in uw organisatie,

welke deel veroorzaakt het grootste deel van de kosten. Heeft uw organisatie dit inzicht?"

Hoe staan we ervoor?

Actuele verzuimcijfers van Vernet, een onderzoeksbureau gespecialiseerd in verzuimdata, tonen aan dat de druk op het zorgpersoneel momenteel groot is: in het jaar 2020 waren op een gemiddelde dag 70 duizend werknemers in de sector niet inzetbaar. Het verzuim in de zorgsector is in het coronajaar 2020 sterk toegenomen, met ruim 11 procent ten opzichte van 2019. Gemeten over de hele zorgsector kwam het verzuimpercentage afgelopen jaar uit op 6,83 (2019: 6,14 procent). Het betreft ziekenhuizen, instellingen voor geestelijke gezondheidszorg, gehandicaptenzorg en verzorging, verpleging en thuiszorg (VVT).

Verzuim 2020 in de regio in Oost-Nederland

De ziekenhuiszorg (ZKH), de gehandicapten-zorg (GHZ) en de geestelijke gezondheids-zorg (GGZ) in het werkgebied van WGV Zorg en Welzijn scoren met hun gemiddelde verzuimpercentage beter dan de landelijke percentages in hun branche. Helaas zorgt het gemiddelde verzuimpercentage van de verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg (VVT) van 8,22% (0,19% hoger uitkomend dan het landelijke branche percentage)

ervoor dat het gemiddelde verzuim percentage in Oost-Nederland met 7,15% hoger scoort dan het landelijk gemiddelde percentage in de zorg. (Bron: *Vernet Viewer WGV Zorg en Welzijn*)
[Klik hier voor de verkorte regiorapportage.](#)

Vernet Health Ranking

Op 5 maart heeft Vernet de winnaars van de Vernet Health Ranking 2020 gefeliciteerd. In Oost-Nederland vielen Tactus verslavingszorg en De Vogellanden in de prijzen. Meer weten over hoe uw organisatie scoort? Klik op [deze link](#) om te kijken of uw organisatie hoort bij de koplopers, middenmoot of achterblijvers!

Vernet helpt werkgevers en branche-organisaties om meer grip te krijgen op verzuim en te komen tot een verhoogde inzetbaarheid van hun personeel. De Viewer, het basisrapport van Vernet, biedt klanten op kwartaalbasis inzicht in de verzuimcijfers van de eigen organisatie afgezet tegen de branchecijfers. Door te vergelijken met de branchecijfers worden cijfers in perspectief gezet. De cijfers wijzen je op de verbetermogelijkheden in de organisatie, met deze informatie kan de werkgever snel en doeltreffend aan de slag. Meer weten over Vernet of een voorbeeld Viewer ontvangen? Kijk dan op www.vernet.nl of neem contact op met marjolijn@vernet.nl.

Corona-fitpakket geslaagd met mooie inzichten en ervaringen

Om voor een ander te kunnen zorgen, moeten professionals goed voor zichzelf zorgen. Zéker in deze huidige tijd. Daarom bood WGV Zorg en Welzijn in samenwerking met het Zilveren Kruis haar achterban de kans om zorgprofessionals mee te laten doen met het corona-fitpakket. Een divers pakket bestaande uit een Zelfzorg Retreat, een 1.000.000 Stappen Challenge en VRelax Experience. Meer dan 700 deelnemers hebben meegedaan aan één van de onderdelen van het corona-fitpakket.

Zelfzorg Retreat

In februari startte de Zelfzorg Retreat. Een week die in het teken stond van groei, inzicht en zelfzorg. Met vaste onderdelen, zoals: yoga-sessies, meditatietechnieken, inspiratievideo's van yogi's en collega's uit het vakgebied en heerlijke en gezonde recepten.

"We leren niet altijd om beter voor onszelf te zorgen"

Ellen van der Valk en Jan-Joost Frank organiseren samen het online programma ZelfzorgRetreat.com. Ze blikken terug op een geslaagde week. "Vanuit onze achtergrond en eigen ervaring weten we hoe belangrijk zelfzorg en preventie is. Het is bijzonder dat we niet altijd leren om beter voor onszelf te zorgen."

Met deze rugzak en inzichten zijn Ellen en Joost samen op zoek gegaan naar gezonde voeding, yoga, positieve psychologie, meditatie en meer. "We creëerden een zelfzorg-recept dat laagdrempelig, eenvoudig en fijn is. Een recept dat voor ons werkt en ook voor anderen kan werken. Voor WGV Zorg en Welzijn ontwikkelden we een Zelfzorg Retreat op maat, speciaal voor zorgprofessionals. We blikken met een warm gevoel terug en zijn trots dat we zorgmedewerkers met het online programma zeven dagen hebben mogen inspireren."

Mooie ervaringen en inzichten

In totaal volgden 143 zorgmedewerkers het online programma met mooie ervaringen en inzichten als resultaat: "Ik begin om 7.00 uur en ga om 6.15 uur de deur uit. Ik merk dat ik het daarmee moeilijk vind om op een werkdag rust te nemen. Ik vind het heel goed dat er meer aandacht is voor zelfzorg binnen de zorg. Door mee te doen met jullie retreat ben ik hier nog bewuster van geworden. De tips en video's met de zelfzorgkampioenen zijn waardevol voor me geweest. Ik ben me bewust geworden dat het voor mij voedend is om in de natuur te zijn."



En dat het belangrijk is om voor ontspanning te zorgen: de ademhalingsoefeningen en ontspanningsoefeningen ga ik zeker vaker gebruiken.”

“Met mijn baan en 3 kinderen thuis is het bij elkaar best druk. Met dank aan de Zelfzorg Retreat lukte het me om na het eten vaker even een moment voor mezelf te vinden. En als ik dat moment dan heb gepakt, ben ik er achteraf weer heel blij mee en denk ik: dat moet ik vaker doen!”

1.000.000 Stappen Challenge

Ook startte in februari de 1.000.000 Stappen Challenge. Tijdens deze challenge gingen ruim 600 deelnemers met eigen samengestelde teams de uitdaging aan om samen te bewegen. In drie weken tijd werkten ze toe naar één gezamenlijk doel: 1.000.000 stappen. Deze challenge stond in het teken van bewegen, teamspirit en inzicht. Met in totaal 112.827.257 stappen op de teller zijn er letterlijk mooie meters gemaakt. Mariëlle van Dijk, Adviseur P&O bij Frion: “Het is heel leuk om te ervaren dat het meedoen aan de challenge er echt voor zorgt dat je meer zin krijgt om te wandelen. Je merkt dat je in staat bent om heel veel stappen te zetten op een dag en hier echt een gewoonte van kunt maken.



Veel collega's zijn nu zo enthousiast dat ze bijna niet kunnen wachten op een volgende challenge”.

VRRelax: stressvermindering met Virtual Reality

De VRRelax is een wetenschappelijk gevalideerde virtual reality app voor medewerkers met een hoog stress niveau. Het is een ontspanningstool die helpt tegen stress, burn-out, angst en somberheid. Het stelt mensen in staat om op een ontspannen manier te werken en na afloop het werk weer los te laten. Een interessante tool dus voor collega's 'at risk' in de sector zorg en welzijn en momenteel erg populair. En daar laten wij onze achterban graag mee kennismaken door middel van speciale experience-boxen. Inmiddels hebben 20 organisaties een experience-box aangevraagd en doen zij daar mooie ervaringen mee op.

Heb je interesse of wil je meer informatie hierover? Neem contact op met communicatie@wgvoorgenwelzijn.nl

Samenwerken vanuit maatschappelijke verantwoordelijkheid

In de nieuwe onderwijsvisie staat de goede relatie tussen zorgprofessional en client centraal. De onderwijsvisie is tot stand gekomen door een samenwerking tussen 4 HBO-, 8 MBO- en de zorg- en welzijnsinstellingen lid van WGV Zorg en Welzijn.

“In Oost-Nederland werken de zorg- welzijns- en onderwijsinstellingen vanzelfsprekend samen omdat we een maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben in deze regio. Iedere instelling heeft een visie en een ambitie naar de toekomst als het gaat om ontwikkelen en opleiden. Er zijn dan ook veel initiatieven waarbij onderwijs en werkveld samenwerken.

In onze regio is een van de verbindende schakels opleiden. Om alle betrokken partijen een handvat te bieden en een antwoord te geven op de vraag om nog meer bestuurlijke samenhang te generen, is het initiatief genomen een gezamenlijke onderwijsvisie (4 HBO-, 8 MBO- en de zorg- en welzijns-instellingen, lid van WGV Zorg en Welzijn) voor onze regio te ontwikkelen.

Leren van en met elkaar als het gaat om het vormen van professionele leer- gemeenschappen en innovatieve ontwikkelingen, zodat we een vitale regio zijn en blijven, dat is waar we voor staan.” Aldus Berry Lodder, directeur Zorg & Welzijn, Aventus.

Leren met hoofd, handen en hart

Onze aankomende zorgprofessionals gaan leren met hoofd, handen en hart beleven als zij in Oost-Nederland een opleiding volgen. Hybride leren of professionele leergemeenschappen, een leven lang ontwikkelen, flexibele opleidingsroutes en innovatie, dat zijn de ingrediënten van de onderwijsvisie. En op deze manier levert het onderwijs zelfbewuste zorgprofessionals af met een stevige basis aan vakkennis, vakvaardigheden, generieke vaardigheden en kennis van zorgtechnologie en sociale innovatie. Precies wat zorgorganisaties nodig hebben.

“Urgentie creëert verbinding”

Andre Endeman, lid raad van bestuur Zorggroep Sint Maarten, vult aan:

“De huidige problemen op de arbeidsmarkt zijn zo urgent dat samenwerking onontbeerlijk is. Als je nu niet samen optrekt loopt het arbeidsmarkttekort op. En de mismatch op de aansluiting op de benodigde competenties in de zorg en welzijn neemt toe. Zo loop je onmiddellijk achter de feiten aan, en loop je een achterstand op die niet zomaar in te halen valt. Met de gezamenlijke onderwijsvisie hopen we hier een goede bijdrage aan te leveren.”



Eigentijds onderwijs speelt in op innovatie

De complexe en snel veranderende samenleving en de nieuwste ontwikkelingen rond de visie op zorg en welzijn zorgen voor innovatie in het werk van de professionals. Hier sluit het onderwijs op aan. Trends zoals positieve gezondheid, van zorgen voor naar zorgen dat, samen beslissen, digitalisering, zorgtechnologie, anders werken (procesinnovatie) verwerken de onderwijsinstellingen in hun onderwijsvormen en inhoud. Een leer-/ontwikkelroute bevat leereenheden met moderne onderwijsvormen, flexibele in-, door-, en uitstroom en tijd- & plaats onafhankelijk leren. Dit betekent ook dat grenzen tussen voltijd/deeltijd en BOL/BBL kunnen gaan vervagen.

Michiel Gerlagh, lid College van Bestuur, Graafschap College zegt over de meerwaarde van een gezamenlijke visie:

“Een gedragen visie maakt het eenvoudiger om keuzes te maken. Er zijn altijd meer ideeën en oplossingen dan we met elkaar kunnen uitvoeren. Als je het al met elkaar eens bent over de richting, dan is het makkelijker kiezen. Daarnaast helpt het om de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt, niet alleen nu, maar ook in de toekomst te borgen.”

Scheiding tussen onderwijs en praktijk vervaagt

Met elkaar geven zorg-, welzijns-, en onderwijsinstellingen vorm aan de opleidingen. Hierdoor vervaagt de scheiding tussen onderwijs en praktijk. Niet alleen organiseren ze samen onderwijs voor nieuwe zorgprofessionals. Ook de zorgprofessional zelf heeft baat bij goed onderwijs. Alleen als medewerkers zich blijven ontwikkelen, kunnen zorg- en welzijnsorganisaties de beste ondersteuning aan hun cliënten blijven bieden.

“Uitstekend onderwijs maken doe je samen”

Ineke Oldeniel, vice-voorzitter College van Bestuur Saxion Hogeschool:

“Inspirerend en toekomstbestendig onderwijs ontwikkelen dat onderscheidend is en aansluit bij de vragen van morgen. Wij geloven dat je alleen uitstekend onderwijs kunt maken in continue samenwerking met het werkveld, studenten en collega onderwijsinstellingen. De regionale onderwijsvisie vormt een belangrijke basis om studenten op te leiden voor de banen van nu en de toekomst, en zo versterkt het onze regio.”

Initiatieven samenwerking onderwijs en werkveld

De WGV heeft nieuwe en bestaande samenwerkingsinitiatieven gepubliceerd in het overzicht hybride samenwerking onderwijs en werkveld Oost-Nederland. Heeft u aanvullingen of nieuwe initiatieven, neem dan contact op met [Marieke Zwieter](#).



[Factsheet onderwijsvisie](#)

Versoepeling RVU-regeling

De Regeling Vervroegd Uittreden (RVU-regeling) is ingesteld als ontslagbescherming voor oudere medewerkers. Bij ontslag van een oudere medewerker moest de werkgever 52% extra heffing betalen. De regeling had een averechts effect, omdat er geen maatwerk meer mogelijk was.

Sinds 1 januari 2021 biedt een nieuwe regeling de mogelijkheid om een oudere medewerker toch een ontslagvergoeding mee te geven. Zonder dat daarover de RVU-heffing van 52% hoeft te worden afgedragen.

De oudere medewerker staat centraal

De versoepeling is in het leven geroepen om oudere werknemers tegemoet te komen die overvallen zijn door de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd en die niet in staat zijn gezond de AOW-leeftijd te bereiken.

Niet alleen bij zwaardere beroepen.

De versoepeling is generiek opgesteld. Er zijn geen toetsingscriteria opgenomen om te bepalen of de betreffende werknemer inderdaad niet meer in staat is door te werken tot de AOW-leeftijd. Er wordt ruimte geboden aan sociale partners om maatwerkafspraken te maken op sectoraal niveau of op het niveau van de individuele werkgever. Dus in een cao of in een eigen regeling.

De wetgever kiest voor maatwerk op sectoraal niveau. Het is namelijk onmogelijk om op centraal niveau vast te stellen voor welke groepen werknemers deze regeling zou moeten gelden. Cao-partners zijn het best in staat dit onderscheid te maken. Zij krijgen door het generieke karakter van de vrijstelling voldoende ruimte om recht te doen aan de specifieke (werk)omstandigheden van hun sector en om in te schatten of de daarbij gemoede kosten acceptabel zijn.

Cao VVT en de versoepeling RVU

De versoepeling van de RVU-heffing zal bij alle nieuwe cao-onderhandelingen op tafel komen te liggen. In de cao VVT is al een voorschot genomen op de versoepeling van de RVU-heffing. De regeling moet echter nog worden uitgewerkt. Uit de tekst blijkt in ieder geval dat partijen spelen met de gedachte om de regeling open te stellen voor werknemers die aantoonbaar 45 jaar in de sector hebben gewerkt.

RVU en Strategisch Personeelsbeleid

Nieuwsgierig naar wat de regeling voor uw organisatie zou kunnen betekenen? Vooral in combinatie met het Strategisch Personeelsbeleid? Of zijn er andere vragen? Neem dan contact op met Hanze advocaat via 085-2733586.

Samenwerking WGV en Hanze advocaat

Frans Landstra is arbeidsrechtadvocaat en eigenaar van Hanze advocaat, landelijk het enige arbeidsrechtkantoor wat zich volledig in de zorg heeft gespecialiseerd. WGV Zorg en Welzijn heeft een samenwerkingsverband met Hanze advocaat gesloten. Onderdeel daarvan zijn een gratis juridische helpdesk en trainingen voor HR en management.

Op 8 april en 24 juni geeft Hanze advocaat een training over de nieuwe [RVU mogelijkheden](#).

HANZE ADVOCAAT
specialist in arbeidsrecht

Nieuws van de vereniging

Ontdekde zorg week succesvol afgerond

De Ontdekde zorg week (ODZW) is succesvol afgerond. Ruim 51.000 unieke bezoekers hebben de website bezocht en veel organisaties (783 locaties) hebben een activiteit (874) georganiseerd op de Ontdekde zorg markt. De ODZW werd dit jaar voor de 9e keer georganiseerd om potentiële nieuwe medewerkers te interesseren voor zorg en welzijn. Volgend jaar is de [Ontdekde zorg week](#) van 14 t/m 19 maart 2022.

Ontdek. Check. Match. Like.
Werken in zorg en welzijn.

Tot volgend jaar?

14 t/m 19 maart 2022

ontdekde zorg week

HPP start lerend netwerk in Oost-NL

Samen met WGV start stichting Het Potentieel Pakken (HPP) een lerend netwerk om zorginstellingen kennis te laten maken met de aanpak, inzichten en werkwijze van HPP. Dit gaat over het realiseren van grotere contracten voor bestaande medewerkers, als manier om arbeidstekorten in de zorg aan te pakken. We organiseren 6 bijeenkomsten van april 2021 tot en met juli 2021. [Lees verder en meld u aan!](#)

Save the date: Masterclass Leiderschap en Verbinding

Hoe verwerken we wat is gebeurd en hoe herpakken we ons na corona? Leer wat corona met ons doet en wat we hiervan moeten en kunnen leren. Speciaal voor bestuurders en leidinggevendenden in zorg en welzijn. Blik terug, verwerk en ontvang handvatten voor morgen. Onder leiding van Prof. dr. Gabriël Anthonio. Noteert u alvast 20 mei in uw agenda? Meer informatie volgt!

Digivaardig in de zorg

Er wordt een steeds groter beroep gedaan op de digitale vaardigheden van alle medewerkers in de zorg. In samenwerking met het platform Digivaardig in de zorg biedt WGV de komende maanden een aantal gratis webinars aan. Op deze manier kunnen zorgprofessionals én organisaties snel en makkelijk aan de slag met dit belangrijke thema. [Meer informatie & aanmelden.](#)

Strategisch kennis – inspiratiegesprek inzetbaarheid en vitale medewerkers

De inzet van alle medewerkers is hard nodig, juist door de tekorten in de zorg. Het is een noodzaak om te investeren in huidige medewerkers die hun werk combineren met mantelzorgtaken. Dit verlaagt de kans op uitval, minder functioneren en minder uren willen werken. Maar hoe pakt u dat in uw organisatie aan? Hoe kunt u mantelzorg heel concreet, praktisch en eenvoudig integreren in uw strategisch HR-beleid? WGV biedt u een strategisch kennis-inspiratiegesprek met Jong en Veer aan. Om u te inspireren en inzicht te geven welke impact mantelzorg op uw organisatie en medewerkers heeft en wat u actief hierin kunt doen. [Meer informatie & aanmelden.](#)

Zorgpersoneel ontlasten

Via Extra handen voor de zorg zetten talloze mensen hun talent en kennis in om zorgpersoneel op alle mogelijke manieren te ondersteunen. [Meer informatie](#) of bel 088 0182 899.



Op de hoogte

Bestuurswisseling Baalderborggroep en Rosengaerde

[Ester Liefers](#) is per 1 november 2020 benoemd als bestuurder van de Baalderborggroep. Zij verliet de ouderen-zorgorganisatie Rosengaerde. Daar is [Margot Seip](#) op 1 januari 2021 gestart als directeur – bestuurder.

Vogellanden benoemt nieuwe voorzitter rvt

[Bea Annot](#) is met ingang van 1 januari 2021 benoemd als voorzitter van de raad van toezicht van Vogellanden. Ze volgt in deze rol [Clazinus Netjes](#) op. Veranderkundige Annot is werkzaam als coach en bekleedt daarnaast verschillende toezichtfuncties bij o.a. woningcorporatie IJsseldal Wonen en Attent Zorg en Behandeling.

ZorgAccent verwelkomt nieuw lid raad van toezicht

[Edwin Hummel](#) is per 1 januari 2021 toegetreten tot de raad van toezicht van ZorgAccent. Hij volgt [Frank van der Lee](#) op. Hummel was tot 1 januari voorzitter raad van bestuur a.i. bij de Stichting Santé Partners. Daarnaast is hij

Bosselaar nieuwe bestuurder Atlant

[Peter Bosselaar](#) is op 1 februari 2021 aangetreden als bestuurder van Atlant. Hij is de opvolger van [Thijs Houtappels](#) die nu als bestuurder bij Zonnehuisgroep Amstelland werkt. Bosselaar werkte hiervoor als bestuurder bij zorgorganisatie Savant Zorg in Helmond.

Nieuwe directeur voor ZorgpleinNoord

[Martin van Iperen](#) is per 1 februari jl. benoemd als directeur-bestuurder van ZorgpleinNoord, de regionale werkgeversorganisatie voor zorg en welzijn in Noord-Nederland. Van Iperen volgde [Ida Grasdijk](#) op, die eind vorig jaar met pensioen ging. Van Iperen was de afgelopen jaren directeur-bestuurder van VluchtelingenWerk Noord-Nederland.

Nieuw gezicht binnen Gelder Thuiszorg

Per 1 februari 2021 verwelkomde Gelder Thuiszorg een nieuw gezicht. [Carolien Ansems](#) zal als directeur Gelder Thuiszorg een nieuwe impuls brengen binnen de organisatie. Met 15 jaar ervaring waarvan 8 jaar op directieniveau (VV&T, GGZ en in het ziekenhuis) brengt ze veel ervaring binnen de organisatie.

Voorzitter raad van bestuur verruimt MST voor Ziekenhuis Amstelland

[Sophia de Rooij](#) is per 1 maart 2021 aangesteld als voorzitter van de raad van bestuur van Ziekenhuis Amstelland. Zij volgt daarmee [Esther Agterdenbos](#) op, die directeur Zorg en lid van de directieraad bij Menzis wordt. De Rooij is sinds februari 2019 voorzitter van de raad van bestuur van Medisch Spectrum Twente (MST).

Bestuurder Roessingh kiest voor loopbaanonderbreking

[Marc van Gestel](#) stopt met ingang van 1 juli als bestuurder en revalidatiearts bij Roessingh. Na meer dan dertig jaar aaneengesloten in de revalidatiesector te hebben gewerkt, kiest Van Gestel voor een loopbaanonderbreking van een jaar.

Nieuwe leden WGV Zorg en Welzijn

Sinds begin dit jaar zijn Stichting De Voart, Ambulante Zorg Tweekerlerveld, Zorghuis Twente en Azibo lid geworden van de werkgeversvereniging. De vereniging heeft momenteel 183 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: Dilek Durmaz, Sandra Bekhof en Marieke Willemse

Vormgeving (visuals Adviesteam, Alles is behoud en Onderwijsvisie):

Benny ten Hoeve

Fotografie: Fotograaf Ilse, Tudor & Romita fotografie

Techniek: El Niño ICT

Tekstschrijvers: Marieke Willemse, Sandra Bekhof, Susanne Katus, Gitta Montanus en 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](#)

