



- [Goede zorg doe je samen](#)
- [Leiderschap, zorgtechnologie en innovatie](#)
- [RVA stelt zich voor](#)
- [Uitbreiding deeltijdcontracten draagt bij aan oplossen tekorten](#)
- [Vitaliteitsdashboard](#)
- [FastSwitch: versnelde zijinstroom](#)
- [Flex-app: hulp bij personeelsplanning](#)
- [Nieuws van de verenigi...](#)
- [Op de hoog...](#)
- [Colofon](#)

Goede zorg doe je samen



De urgentie om de arbeidsmarktproblematiek aan te pakken is overduidelijk, zeker nu de volgende COVID-golf in volle gang is. Er zijn veel factoren en ontwikkelingen die verband houden met elkaar en die van invloed zijn om de tekorten in de zorg op te lossen. Ook dit keer heb ik een mooi gesprek mogen voeren met een bestuurder uit onze regio, Maarten van Rixtel en zijn collega André Hermesen (innovatiemanager) van Sensire. Het was bijzonder inspirerend om hen te mogen spreken. We moeten ons gaan aanpassen aan de schaarste die er is en hier oplossingen voor vinden. Wat is zinnige zorg vanuit het kraptemodel? Dit betekent een transitie van het oude model naar het nieuwe model waarin gezondheid centraal staat.

Maatschappelijke problemen mogen en kunnen niet langer alleen in de zorgsector worden neergelegd; de zorg gaat uitsluitend over herstel. Dit is een taak voor het sociale domein. Van belang is daarom steunstructuren rondom de cliënt te organiseren, aldus Maarten en André. Samenwerken en krachten bundelen is daarin van belang en de regio's spelen daarin de hoofdrol. Daar wordt het verschil gemaakt, met verantwoordelijkheid en eigenaarschap waar het hoort.

Het ministerie van VWS onderkent dit en staat open voor een governance structuur met regionale 'zorgboards'. Dit zijn bestuurlijke tafels met ketenbrede vertegenwoordiging uit de zorg- en welzijnssector, die actielijnen uitzetten om de arbeidsmarktproblematiek in gezamenlijkheid aan te pakken. In het laatste gesprek met VWS is hierop zeer positief gereageerd. Men wil dit faciliteren d.m.v. resultaatssubsidies. Het hangt er natuurlijk vanaf of de nieuwe minister dit wil overnemen.

Een zorgboard per regio

In de (sub)regio's van Oost-Nederland werken wij nu al hard aan de arbeidsmarktvragestukken en het formeren van de zorgboards maakt daar zeker onderdeel van uit. Vanzelfsprekend wordt zoveel mogelijk aangesloten bij bestaande bestuurlijke tafels die rondom het thema arbeidsmarkt zijn georganiseerd. De sector wordt overladen met adviezen over hoe de arbeidsmarktproblematiek in de zorg moet worden aangepakt. De laatste publicatie van de Commissie Werken in de Zorg is daar een aanvulling op. De governance 'in elke regio een zorgboard' heeft als doel een doordacht en strategisch veranderprogramma met bestuurlijke betrokkenheid en een pragmatische insteek.

Salland United is hier een mooi voorbeeld van. Bestuurder Jan Griepink van Carinova: "Laat het opborrelen vanuit de regio: wat zijn de dilemma's en hoe gaan we dit met elkaar oplossen?". Dit doe je door gebruik te maken van de goede praktijkervaringen die er zijn. Ook de NVZ heeft zich gecommitteerd aan regionaal samenwerken middels hun Verklaring Versterken Arbeidsmarkt Zorg. Het is de eerste keer dat een brancheorganisatie in de zorg zich committeert aan meetbare resultaten op het gebied van opleiden en behoud van medewerkers en daar ook op aangesproken wil worden.

Regionale doelstellingen

Onze regiocoördinatoren hebben mede als taak de bestuurlijke tafels te ondersteunen en te faciliteren. Onlangs hebben zij hun jaarplannen voor 2022 opgesteld met mooie doelstellingen die aansluiten bij de problematiek in de eigen regio's. Ik geef u een kleine greep uit deze jaarplannen. Zo werkt regio Twente door aan o.a. het Huis van de Zorg waar zorgpersoneel geworven wordt op basis van talenten. Dit is een gezamenlijk initiatief van ROC van Twente, gemeente Enschede en WGV Zorg en Welzijn. Inmiddels is hier een omvangrijke subsidie voor toegekend door de Twente Board. In de regio Achterhoek is komend jaar o.a. aandacht voor goed werkgeverschap, duurzaam inzetbaar zorgpersoneel en kennisuitwisseling. Hun praktische insteek spreekt mij erg aan. Het is indrukwekkend dat deze regio binnen 1 week met vijf instellingen nieuwe Taakbrigades zijn gestart.

Regio Zwolle gaat o.a. door met de Human Capital Agenda die focust op beschikbaarheid en wendbaarheid van zorgmedewerkers en een inclusieve arbeidsmarkt. Ook regio Stedenvierkant continueert haar activiteiten (inspiratie-ontbijtsessies, netwerkbijeenkomsten), is ook in gesprek om diverse bestuurlijke tafels met elkaar te verbinden en is betrokken bij het formuleren van de visie op ouderenzorg. Naast deze doelstellingen gaan we als werkgeversvereniging in 2022 door met het professionaliseren, faciliteren en ondersteunen van de Contactpunten. Dit zijn in iedere regio belangrijke organen voor instroom (en behoud) van nieuwe zorgmedewerkers.

Ondanks deze lastige intensieve tijd voor onze leden merk ik de bereidwilligheid om met ons in gesprek te gaan en de krachten te bundelen. We gaan een nieuwe fase in waar we met elkaar concrete doelen afspreken om dit veranderproces te ontwerpen en aan te sturen. Dit lukt alleen als het ondersteund wordt door alle deelnemende organisaties. Deze steun is steeds meer merkbaar. COVID heeft ons dit gebracht. We kunnen niet blijven wachten, want op wie wachten we dan? We zijn zelf degenen die dit regionale veranderproces op gang moeten brengen. Ik wil u danken voor het vertrouwen dat ik van u heb gekregen in dit jaar. Ik wens u en uw familie fijne kerstdagen en een gezond 2022!

Leiderschap, zorgtechnologie en innovatie



Maarten van Rixtel

Het BestuurdersMagazine heeft een vaste rubriek waarin directeur-bestuurder Susanne Katus van de Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn praat met mensen, die iets bereikt hebben dat anderen kan inspireren. Deze keer zijn haar gasten Maarten van Rixtel, bestuurder en André Hermsen, innovatiemanager van Sensire. Deze grote zorgorganisatie is actief in de Achterhoek, Stedendriehoek en de Liemers. Sensire is sinds 2004 bezig met digitale innovatie. De drie praten over de combinatie van leiderschap en zorgtechnologie en innovatie.

Susanne Katus: “Hoe zien jullie die combinatie van leiderschap en nieuwe ontwikkelingen?”

Maarten van Rixtel: “In deze tijd bestuurder zijn vraagt lef, durf en visie. Met alleen aandacht voor vandaag en dit jaar ben je er niet. In het verleden kon je misschien op de tent passen en deed je het goed. Nu zijn transformatie-vaardigheden belangrijk en is het nodig naar de toekomst te kijken. Wat is zinnige zorg vanuit het kraptemodel? Er is meer dynamiek en er zijn volop onzekerheden. Een belangrijke competentie voor een

bestuurder vandaag de dag is dat je intuïtief aanvoelt wat je in de maatschappij ziet, dat vertaalt en daar focus in aanbrengt.”

André Hermsen: “De wereld verandert snel. Dat vergt flexibiliteit, maar ook een heldere koers. Er is bij Sensire een richting, maar die weg moet de ruimte bieden om bij te stellen. En dat doen we samen met de mensen uit het primaire proces.”

Susanne Katus: “Kunnen jullie voorbeelden geven van wat en hoe jullie dat doen?”

André Hermsen: “Zorgprofessionals moeten niet meedenken, nee, ze moeten meebepalen wat er gebeurt. Wij zijn in 2010 begonnen met het digitaliseren van de zorg. Wijkverpleegkundigen kregen een iPad en mochten er mee doen wat ze wilden. Dat was in de tijd dat die apparaten nog niet echt ingeburgerd waren. Daarna konden ze iPads verdelen onder cliënten. Dat leverde beeldzorg op, maar ook mantelzorgers die van afstand konden beeldbellen. Onze klanten gebruikten de iPads ondertussen net zo goed om samen bingo te spelen. Hoe maak je iemand gelukkig? Hoe geef je iemand regie? Daar gaat het om.”

Leiderschap, zorgtechnologie en innovatie

Minder handen aan het bed

Maarten van Rixtel: "Mijn motto is, mínder handen aan het bed! We kijken wat echt nodig is, maar laten iemand niet vallen. We faciliteren wat nodig is. Het doel is mensen hun eigen leven te laten leiden en dat betekent ook het accent meer leggen op gezondheid en preventie in plaats van ziekte en zorg. Dáár draait het om. Het gaat niet over digitalisering, het gaat over een verandering van de mindset. Iedere bestuurder weet dat de vraag naar zorg en de krapte van het aanbod groeien. De politiek gaat de antwoorden voor de vragen, waar we voor staan, niet geven. Dat betekent dat wij die handschoen moeten oppakken. Er is genoeg geld in de zorg en daardoor ontbreekt het nogal eens aan creativiteit. Die creativiteit ontstaat pas onder druk. Wat je nu merkt, is dat we allemaal weten dat we moeten veranderen, maar vaak niet durven."

"Ik ben niet voor méér handen aan het bed. Mijn motto is juist, mínder handen aan het bed!"

Susanne Katus: "Hoe zien jullie die andere mindset?"

Maarten van Rixtel: "Als bestuurder over het belang van je eigen

organisatie heen kijken om het belang van het organiseren te vergroten. We kunnen de klant, de professional en de organisatie helpen vanuit de mogelijkheden van digitalisering. Als dan de huisarts of het ziekenhuis niet meedoen, wat hebben we er dan aan? Niets! We zitten in de fase waarin het besef dat we het samen moeten doen steeds groter wordt. We moeten het model van onderlinge concurrentie achter ons laten. We zetten in de regio Achterhoek een vereniging op waarin alle organisaties gelijktijdig eigenaar van digitale ontwikkelingen zijn. Daardoor worden voorlopers niet geremd en voelen achterblijvers zich niet bedreigd."

"Het gaat niet over digitalisering, het gaat over een verandering van de mindset."

André Hermesen: "We zoeken samen naar oplossingen en de voedingsbodem komt steeds vanuit de zorgprofessional. Denk aan al die verpleeghuizen waar 's nachts een specialist ouderenzorg aanwezig is. Nu is geregeld dat er één arts is voor alle verpleeghuizen in de Achterhoek. We pakken ook andere problemen aan. Denk bijvoorbeeld aan het zichtbaar maken van spoedplekken in de regio."



André Hermesen

Regionaal leiderschap

Susanne Katus: “Want de regio, daar gebeurt het?”

Maarten van Rixtel: “Ja, vroeger had je als bestuurder je eigen tokootje, nu gaat het om regionaal leiderschap. Een aantal regio's is daarmee bezig. Landelijke standaarden vasthouden is daarin wel belangrijk. Ook zijn er, om die regionale werkwijze te faciliteren en financieren, aanpassingen nodig. Het vraagt bijvoorbeeld om contractinnovaties met zorgverzekeraars. Daar moet de mogelijkheid zijn om ketens en samenwerking te financieren. Het vergt ondertussen ook wat van Raden van Toezicht. Die zouden niet alleen naar dit jaar moeten kijken, maar moeten vragen: ben je over tien jaar gezond? Zij hebben vaak liever reserves op de bank, terwijl het goed zou zijn als ze investeringen in vernieuwing hoog op de agenda zouden hebben staan.”

Susanne Katus: “Sturen op geld is nu eenmaal gemakkelijker dan sturen op kwaliteit en innovatie.”

Maarten van Rixtel: Het vraagt dus ook andere competenties van RvT's. Ook zij hebben een rol in de transformatie. Hoe komen we van het oude model naar het nieuwe model waar gezondheid centraal staat? Het bestaansrecht van een organisatie is onbelangrijk, het bestaansrecht van de zorg is relevant.”

André Hermsen: “Overall stopt het op 31 december en beginnen we op 1 januari weer. Met die aanpak kun je niet transformeren. Denk over vijf jaar, innovatie is niet van vandaag, dat is in essentie van morgen. In deze regio werken we met die horizon samen, met zorg, met welzijn, aan de gezondste regio.”

“Kijk over het belang van je eigen organisatie heen om het belang van het organiseren te vergroten.”

Écht vanuit de bedoeling

Susanne Katus: “Wat als een bestuurder dat allemaal lastig vindt?”

Maarten van Rixtel: “We kijken altijd maar naar de overheid als het over zorg gaat. Dat is vanaf de Tweede Wereldoorlog en de hoge gasinkomsten gewoon geworden. Die houding moeten we, wat mij betreft, loslaten. Hoe gaan wij het doen vanuit overtuiging en visie? Hoe werken we écht vanuit de bedoeling, écht voor het geluk van onze klant? Wij gaan het laten zien, dan volgt de politiek vanzelf.”

Gratis hulp bij zorgtechnologie

Wilt u met het thema innovatie aan de slag of een volgende stap zetten? WGV Zorg en Welzijn biedt 10 zorgorganisaties gratis hulp bij de implementatie van technologie: bij de bewustwording, het creëren van draagvlak, de visievorming en het opstellen van het plan van aanpak. Hiervoor staat het adviesteam innovatie & inspiratie voor u klaar. Het adviesteam bestaat uit leden die jarenlange ervaring hebben met dit thema en beschikken over actuele kennis en ervaring over zorgtechnologie.

Ook met specifieke vragen over de inzet van zorgtechnologie kunt u bij het adviesteam terecht. Interesse? Neem contact op met Martine Duenk: m.duenk@wgvzorgenwelzijn.nl / 06 10 40 30 87. Of klik [hier](#) voor meer informatie.

RAAD VAN ADVIES STELT ZICH VOOR

Sinds de Algemene Ledenvergadering van 29 september 2020 is de Raad van Advies geïnstalleerd binnen de nieuwe governance structuur. De afgelopen maanden is het aantal leden van de Adviesraad uitgebreid, zodat er sprake is van ketenbrede vertegenwoordiging. De voorzitters van de regionale bestuurlijke tafels zijn lid van de Adviesraad. Daarnaast is er vertegenwoordiging namens de huisartsen, VVT, GGZ, GHZ, tandartsen en revalidatie.

De Raad van Advies heeft een adviserende rol en kijkt of de dienstverlening van WGV Zorg en Welzijn aansluit bij de behoeften vanuit het werkveld en signaleert als de koers van WGV moet worden aangepast. Daarnaast fungeert de Raad van Advies als sparringpartner op inhoudelijke vraagstukken voor de directeur-bestuurder van WGV. Tot slot hebben de leden van de Adviesraad een ambassadeursrol in de regio's.



Mw. F. Eefting, voorzitter

Bestuurder Voggellanden
Regio Zwolle, revalidatie en
bijzondere tandheelkunde



Mw. H. de Bruijn

Bestuurder Carintreggeland
Regio Twente, VVT



Mw. A. Bouwmeester

Bestuurder Zorggroep Apeldoorn
Regio Stedenvierkant, VVT



Mw. J. Snel

Directeur van de Federatie
Eerstelijnszorg Almelo en omstreken
en de Centrale Huisartsenpost Almelo
Huisartsen



Dhr. M. Duvigneau

Bestuurder Marga Klompé
Regio Achterhoek en VVT



Mw. E. Liefers

Bestuurder Baalderborg Groep
GHZ



Dhr. J.W. Bedeaux

Bestuurder RIBW
GGZ

Uitbreiding deeltijdcontracten draagt bij aan oplossen tekorten

Als iets duidelijk is geworden tijdens deze periode van schaarste op de arbeidsmarkt, is dat instellingen het zich niet kunnen permitteren af te wachten tot vacatures zichzelf vervullen. Alle kansen moeten worden aangegrepen om de kwaliteit van de zorg te bewaren. Een van die mogelijkheden om het potentieel binnen de huidige arbeidsmarkt beter te benutten, komt van Het Potentieel Pakken, een stichting die in het voorjaar van 2019 is opgericht door Wieteke Graven. Zij legt uit hoe zorg- en welzijnsinstellingen én de (vrouwelijke) werknemers kunnen profiteren van de diensten die de stichting aanbiedt.

De aanleiding voor het oprichten van Het Potentieel Pakken (HPP) is een in 2018 verschenen rapport van McKinsey & Company met de titel 'Het Potentieel Pakken: de waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt.' De realiteit van vandaag is dat de zorg een deeltijdsector is. Voor alle landen geldt dat meer dan 80% van alle zorgmedewerkers vrouw is, maar Nederland is daarnaast koploper als het gaat om deeltijd werken. Dat gaat op voor maar liefst 82% van de vrouwen. Bij mannen is dat cijfer ongeveer de helft.

Een bewuste keuze maken

Belangrijkste les uit het rapport is dat het potentieel van vrouwen op de arbeidsmarkt 'niet optimaal' wordt ingezet. Met Het Potentieel Pakken wil Wieteke Graven hierin verandering brengen: "Die kleine contractgrootte van vrouwen van soms maar 12 of 16 uur is vaak niet eens een bewuste keuze geweest. Het is zo gegroeid en tijdens hun loopbaan is het arbeidscontract gelijk gebleven. Overigens wil ik daar wel graag bij zeggen dat het niet de bedoeling is dat iedereen nu fulltime moet gaan werken. Het gaat ons erom dat zorgmedewerkers een bewuste keuze maken. Dat betekent dat ze zich goed realiseren wat de implicaties zijn van een bepaalde contractgrootte, bijvoorbeeld financieel. Als medewerkers aangeven dat ze geïnteresseerd zijn in een groter contract, werken wij er samen met zorgorganisaties aan om bestaande belemmeringen weg te nemen."

"In de praktijk blijkt dat veel vrouwelijke zorgmedewerkers ooit een contract hebben getekend voor een aantal uren per week en dat dit in de loop der jaren nooit is veranderd. Het contract is hoogstens naar beneden bijgesteld, in de periode dat er kinderen kwamen. Als we vragen waarom iemand 18 of 20 uur werkt, merken we dat mensen daar



eigenlijk nooit over hebben nagedacht. Zij realiseren zich ook niet goed dat ze in een heel kwetsbare positie zitten. Dat blijkt pas als de partner arbeidsongeschikt wordt, of als er sprake is van een scheiding. Wij maken dit soort financiële consequenties en risico's inzichtelijk."

Starten met een foto

Een traject van Het Potentieel Pakken (HPP) duurt zes maanden. Graven: "We starten altijd met een foto, zoals we dat noemen. We kijken naar het werknemersbestand en analyseren hoeveel mensen er met deeltijdcontracten werken. Daarnaast houden we een enquête waarin medewerkers zelf kunnen aangeven of zij bereid zijn meer te werken. Dan blijkt dat gemiddeld zo'n 15 tot 40% wel wil praten over uitbreiding van het bestaande contract. Dat biedt kansen."

Met de bestuurders van een instelling worden de mogelijkheden besproken en de consequenties in kaart gebracht. Met het daadwerkelijke traject richt Het Potentieel Pakken zich op een vooraf afgebakend deel van de werknemers, veelal een groep van tussen de twee en driehonderd mensen. Graven: "In een periode van vier maanden kan dat tot tientallen contractuitbreidingen leiden." Dat heeft uiteraard niet alleen gevolgen voor de werknemers, maar ook voor de organisatie zelf. "De support die we geven is heel intensief en houdt rekening met alle mogelijke obstakels", aldus Graven.

"Zo kijken we bijvoorbeeld ook hoe je de wijzigingen roostertechisch kunt inpassen. En heel belangrijk: we denken in mogelijkheden."

"Gemiddeld wil zo'n 15 tot 40% wel praten over uitbreiding van het bestaande contract"

Namens Zorggroep Apeldoorn heeft Jannette Driessen afgelopen voorjaar deelgenomen aan een bootcamp - via Teams - van Het Potentieel Pakken. "Dat zat goed in elkaar. Met nuttige info vooraf en een werkboekje, zodat je goed voorbereid aan de start verscheen. Je kon ook iemand meenemen, afhankelijk van het onderwerp dat aan bod kwam. Voor ons kwam een start van het HPP traject in oktober wat te snel, maar we hebben het voor volgend voorjaar op de agenda gezet.

Beperkte investering

Via de [HPP bootcamp](#) kan een instelling in zes sessies van anderhalf uur gratis kennismaken met de potentie van contractherziening. Tijdens de bootcamp komen de belangrijkste aspecten van het traject aan bod, van het maken van de 'foto' tot communicatie en roostering.

Het Potentieel Pakken is een stichting en derhalve niet commercieel. Door de financiële support van VWS hoeven zorginstellingen maar € 5.000,- per traject zelf bij te dragen. Voor de komende 2 jaar heeft Het Potentieel Pakken nog ongeveer 30 plekken beschikbaar. Nieuwe bootcamps starten in februari en mei.

Meer informatie vindt u op de website: hetpotentieelpakken.nl. U kunt ook contact opnemen met projectleider Martine Duenk: m.duenk@wgvzorgenvelstijn.nl / 06 10 40 30 87.

Medewerkers worden via het Vitaliteitsdashboard op een makkelijke en laagdrempelige manier geïnformeerd over de mogelijkheden om gezond aan het werk te blijven.

Eén van de voordelen van het Vitaliteitsdashboard is dat je jouw zorgverzekering kunt koppelen aan het dashboard, zodat je direct kunt zien of de training of cursus waar jij in geïnteresseerd bent vergoed wordt (bijvoorbeeld de cursus 'Ik wil stoppen met roken')."

Test Je Vitaliteit

-RIBW Overijssel-



Alcohol

De samenwerking met Colijn & Partners ervaren wij als erg prettig. Door goed te luisteren naar de klantvraag en regelmatig contact te houden is ons dashboard op dit moment precies ingericht zoals we het wilden.

Bewegen

-Medlon-

Fysieke belast

Wat wij er zo goed aan vinden is dat het dashboard medewerkers stimuleert om vanuit eigen regie zelf aan de slag te gaan met hun vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Daarnaast kunnen we laten zien wat we als werkgever hierin faciliteren.

-Dimence Groep-

Gezonde Recepte

Wij zijn enthousiast, omdat we op deze manier medewerkers een plek kunnen aanbieden waar zij op een toegankelijke manier informatie kunnen vinden over verschillende thema's op het gebied van vitaliteit & duurzame inzetbaarheid. Wanneer gewenst kunnen ze er gelijk mee aan de slag.

-RIBW Overijssel-

Leefstijl

FastSwitch: versnelde zij-instroom

Een blik op de toekomst van de arbeidsmarkt leert dat er sectoren zijn waarin het aantal banen afneemt, terwijl er andere zijn waar een steeds grotere vraag naar - goed opgeleide - medewerkers bestaat. Dit betekent dat er (grote) verschuivingen op de arbeidsmarkt ontstaan. Verschuivingen waarvan zorg- en welzijnsinstellingen kunnen profiteren door heroriënterende professionals en carrièreswitchers aan zich te binden.

FastSwitch

FastSwitch is een landelijk platform voor innovatieve omscholingstrajecten van de publieke hogescholen in Nederland. Ontstaan als initiatief van het platform LLO (Leven Lang Ontwikkelen) van de Vereniging Hogescholen, met als doel 'samen een maatschappelijke bijdrage te leveren aan een Leven Lang Ontwikkelen'. Onder het label FastSwitch vallen meerdere sectoren. In samenwerking met zes hogescholen wordt gestart met FastSwitch hbo-v. Daarover spreken we met Margreet Engelhart (Saxion), landelijk projectleider: "De basisgedachte van FastSwitch hbo-v is dat een zij-instromer niet de standaard-opleiding hoeft te volgen om de overstap te maken. Opleider en werkgever bieden de switcher de zekerheid van een baan en inkomen in combinatie met een efficiënte, verkorte omscholing op maat."

Pilot-fase

De deelnemende hogescholen aan FastSwitch hbo-v zijn HAN, Hanzehogeschool, InHolland, Saxion, Windesheim en Zuyd. Andere hogescholen zullen op termijn aansluiten. Engelhart: "Het idee is in het voorjaar van 2020 ontstaan en we zitten nu nog in de pilot-fase. Het streven is om in februari volgend jaar per hogeschool ongeveer 10 kandidaten aan FastSwitch hbo-v te laten deelnemen." De pilot is voorbereid met input van de werkgevers om te komen tot een uitgewerkt concept.

Hbo'ers en wo'ers die willen overstappen naar een baan op vergelijkbaar niveau, maar in een andere branche, zijn er voldoende. Engelhart: "Tot voor kort viel de helft van deze professionals ook weer af. Er is een aantal obstakels bij het maken van de overstap, waaronder de lange opleidingsduur, inkomensval, onvoldoende voorbereiding op de cultuur binnen de zorgsector en het gebrek aan vertrouwen van werkgevers in switchers. Op deze vragen probeert de pilot antwoorden te geven."

"Bij FastSwitch hbo-v werken we volgens het Match&Go-principe," licht Engelhart toe. "In de eerste 'Match-fase' van maximaal 20 weken zorgen we voor een uitgebreide intake, waar deelnemers beoordeeld worden

op elementen als intrinsieke motivatie, inzet en daadkracht, een intensieve oriëntatie op het vak, een goede kennismaking met de aanstaande werkgever en het vaststellen van een persoonlijke leerroute mede op basis van vrijstellingen, gezien de eerdere carrière. Daar zitten ook al meeloopdagen in, zodat iemand kan laten zien of hij of zij geschikt is voor het beroep of de doelgroep daarbinnen. Andersom kan een kandidaat dan ook beoordelen of de zorgsector daadwerkelijk een passende keuze is."



Margreet Engelhart

Positieve invloed

Engelhart: "Als ze eenmaal die keuze bewust hebben gemaakt, zorgen uiteenlopende beroepservaringen ervoor dat FastSwitchers een positieve invloed hebben op de kwaliteit van de teams.

Of zoals een geluid vanuit een thuiszorgorganisatie klonk: eigenlijk zou ieder team een FastSwitcher moeten hebben."

In de fase die daarop volgt ('Go') start iemand met een persoonlijke leerroute.

Het streven is dat iemand binnen 2,5 - 3 jaar zijn hbo-v diploma haalt.

"Voor instellingen betekent FastSwitch hbo-v dat zij sneller dan nu over een ervaren medewerker op hbo-of wo-niveau kunnen beschikken," zegt Marga Ligtenberg, account- en relatiemanager Gezondheid & Welzijn bij Saxion. "Door een gedegen voorbereiding is de kans op een goede match en studiesucces groter."

Regionale aanpak

In de Cleantech Regio en in Twente werkt Saxion aan de opzet van een regionaal FastSwitch-programma. Met korte, efficiënte maatwerk-opleidingstrajecten zorgt FastSwitch voor goed opgeleide medewerkers. In de regio zijn er ook andere maatschappelijke partners bij

betrokken, waardoor ook mbo'ers deel kunnen nemen. Daarvoor wordt samengewerkt met de regionale ROC's. Ligtenberg: "Binnen zorg en welzijn is de behoefte aan mbo'ers groot, dus willen wij ook voor hen een FastSwitch-programma ontwikkelen".

"Er vinden op dit moment verkennende gesprekken plaats over pilotprojecten gericht op de jeugdzorg, kinderopvang, data-analist en (persoonlijk) begeleider gehandicapten-zorg", zegt Ligtenberg. "Als er in de regio organisaties zijn met een personele hulpvraag waar we samen mee aan de slag kunnen, ga ik graag in gesprek over de mogelijkheden."



Marga Ligtenberg

Duale opleidingsplekken FastSwitch hbo-v gezocht

In de regio van WGV Zorg & Welzijn wordt FastSwitch hbo-v verzorgd door Saxion (Apeldoorn, Deventer, Enschede) en Windesheim (Zwolle). Twee keer per jaar, in februari en september, start er een opleidingstraject. Voor februari zijn er op dit moment 8 kandidaten, maar men is nu al opleidingsplekken aan het zoeken voor september 2022. Margreet Engelhart: "Wacht niet tot het laatst, maar stel nu al opleidingsplekken beschikbaar!"

Instellingen die interesse hebben, maar eerst nog wat vragen beantwoord willen zien, kunnen contact opnemen met Marga Ligtenberg (m.m.ligtenberg@saxion.nl) of 06 – 83 23 59 29) of Esther van Hoorn (e.j.r.vanhoorn@saxion.nl) of 06 – 31 64 36 95). En natuurlijk is FastSwitch ook online te vinden. Landelijk programma: www.vereniginghogescholen.nl/fastswitch, regionaal programma: www.saxion.nl/fastswitch.



FLEX-APP ZORGSELECT

Powered by E-portfolio

WGV Zorg en Welzijn heeft een tool, genaamd 'Flex-app ZorgSelect'. Met behulp van de Flex-app kunnen nog openstaande diensten op een snelle en simpele manier worden ingevuld. Handig in deze turbulente tijd, maar ook bij het plannen in reguliere situaties. Bijvoorbeeld in de zomervakantie; een periode waarin het vaak lastig is om de roosters rond te krijgen.

Hulp bij personeelsplanning

Wat is de Flex-app?

In de Flex-app kunnen planners van een bepaalde zorgorganisatie diensten aanbieden aan een pool met medewerkers die extra diensten willen werken. U bepaalt zelf welke medewerkers deze diensten mogen invullen. U hebt namelijk de keuze om de Flex-app alleen in uw eigen organisatie in te zetten, maar ook binnen een bestaand of een nieuw te vormen samenwerkingsverband met andere zorginstellingen die ook lid zijn van WGV Zorg en Welzijn.

De Flex-app ZorgSelect is een handzame webapplicatie voor diverse digitale apparaten, zoals mobiele telefoon, tablet en computer. Het is vooralsnog geen applicatie in een appstore.

Meer informatie



Nieuws van de vereniging

Nieuwe corporate brochure

Samen met ruim 180 lid-instellingen maken wij ons dagelijks hard voor goed werkgeverschap, vitale zorgprofessionals en een sterk regionaal arbeidsmarktbeleid binnen onze regio's. Van werving en selectie tot het behoud van personeel. Van een visie op onderwijs tot het regionaal verbinden van zorginstellingen. Het staat allemaal op onze agenda. Onze producten en diensten presenteren wij in een nieuwe [brochure](#).



Terugblik Medewerker Centraal Week

In de week van 15 t/m 19 november stond de zorg- en welzijnsmedewerker centraal. Het complete online programma, bestaande uit circa 30 webinars en workshops trok meer dan 1.000 inschrijvingen vanuit 85 verschillende zorg- en welzijnsorganisaties. De highlights hebben we

E-magazine: Van digivaardig naar techvaardig!

Vorige maand is er een nieuwe editie van het [e-magazine over digitale vaardigheden](#) gepubliceerd. In het online magazine is er volop aandacht voor de nieuwe mogelijkheden om medewerkers digitaal vaardiger te maken en hoe je dit goed kan borgen in de organisatie. Ook is er aandacht voor zorgtechnologie, want zorgtechnologie kan zowel het leven van de cliënt, als het werk van de zorgprofessional veraangenamen.

Algemene Leden Vergadering (ALV)

Op woensdag 2 februari '22 van 9.00 – 12.30 uur houden wij onze ALV. Deze leden-vergadering staat o.a. in het teken van ons werkplan 2022 en het vaststellen van de begroting voor 2022. Daarnaast zal Ina Kuper, lid Raad van Bestuur van ziekenhuis Isala te Zwolle, een presentatie geven over het thema 'Ruimte voor de zorgprofessional'. Bent u er ook bij? [Meer informatie & aanmelden](#)

Verlenging 'coronabanen in de zorg'

Het demissionaire kabinet stelt voor 2022 47,5 miljoen euro beschikbaar voor de subsidieregeling 'coronabanen in de zorg' en de Nationale Zorgklas. [Meer informatie](#)

Extra handen voor de Zorg > Nationale Zorgreserve

In [dit bericht](#) leest u meer over de laatste ontwikkelingen rondom Extra handen voor de Zorg en de ondersteuning aan zorg- en welzijnsorganisaties gedurende de coronapandemie. Ondersteuningsaanvragen voor extra personeel lopen sinds 1 september '21 via de Nationale Zorgreserve.



Nieuwe regiocoördinator Stedenvierkant

Op 1 december jl. is Ruth Berns begonnen als regiocoördinator Stedenvierkant. Deze functie vervult zij samen met Ton van Soest. Ruth heeft hiervoor gewerkt als manager HR en manager Services bij de Parabool. In het [artikel "De regiocoördinator jaagt aan en verbindt"](#) leest u meer over de belangrijke rol van de regiocoördinatoren.

Op de hoogte

ZGT: bestuurder vertrekt, nieuwe voorzitter RvT benoemd

[Wolter Oding](#) start per 1 februari als tijdelijk lid van de RvB van Tergooi MC in Hilversum. Hij is benoemd voor een periode van minimaal 1 jaar. Oding is sinds 2017 bestuurder bij Ziekenhuisgroep Twente (ZGT). [Kees Erends](#) wordt per 1 januari 2022 de nieuwe voorzitter van de Raad van Toezicht van ZGT. Erends volgt Henk Kamp op, die kortgeleden afscheid nam als voorzitter.

Twee nieuwe bestuurders Medisch Spectrum Twente

[Joyce Berger-Roelvink](#) en [Miriam Vollenbroek-Hutten](#) treden volgend jaar toe tot de Raad van Bestuur van Medisch Spectrum Twente (MST). Berger-Roelvink per 1 januari, Vollenbroek-Hutten op 15 maart. Met deze benoemingen heeft MST weer een complete Raad van Bestuur met [Jan den Boon](#) als bestuursvoorzitter.

Nieuwe bestuurder voor Careaz

[Ingrid Wolbert – Van Kempen](#) zal half januari starten als bestuurder bij Careaz. Wolbert-Van Kempen was hiervoor onder meer zorgmanager en MT-lid in het Rivierenland Ziekenhuis in Tiel en manager van het Catharina Oncologiecentrum in Eindhoven.

Nieuwe voorzitter Raad van Bestuur Cosis

Per 1 december 2021 is [Bert Hogeboom](#) benoemd als voorzitter van de Raad van Bestuur van Cosis. Hij volgt daarmee [Ria Stegehuis](#) op, die de overstap maakte naar Espria. Hogeboom is sinds 2019 RvB-lid van Cosis, een organisatie die zorg levert aan mensen met een verstandelijke of psychische beperking.

Nieuwe naam voor De Lichtenvoorde

De Lichtenvoorde heet sinds 1 november '21 [Sius](#). Sius biedt ondersteuning aan jeugd en hun ouders en aan volwassenen. De kwaliteit van leven, gezien door de ogen van de cliënt, staat daarbij centraal. 'Kijk eens' of 'zie 's' is de uitroep als je zelf iets ontdekt of wanneer je iets voor iemand anders hebt geregeld.

Twee nieuwe leden in Raad van Toezicht Aveleijn

[Jetske van Oosten](#) en [Gerrit van Munster](#) zijn op 1 oktober '21 benoemd tot lid van de Raad van Toezicht van Aveleijn. Van Oosten werkt als zelfstandig ondernemer en Van Munster is managing partner en adviseur bij adviesbureau BOLD.

Trajectum heeft nieuwe voorzitter RvB

[Dick de Wit](#) is 1 september '21 gestart als voorzitter van de Raad van Bestuur van Trajectum. Hij is de opvolger van [Marjolein Bolt](#). De Wit is sinds 15 mei 2020 lid van de raad van bestuur van Trajectum. Naast De Wit zit ook psychiater [Melina Kappeyne van de Coppello-Rakic](#) in de RvB.

Nieuwe leden WGV Zorg en Welzijn

Sinds 1 oktober '21 zijn De Zorgstal, Stichting De Klup Twente en IrisZorg (per 1/1/22) lid geworden van de werkgeversvereniging. De vereniging heeft momenteel 181 leden.

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

Het volgende nummer in uw mailbox ontvangen?

Abonneer u gratis!



WGZ Zorg en Welzijn



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 Dilek Durmaz

Illustratie: The Unemployed Chefs

Techniek: El Niño ICT

Tekstschrijvers: Carolien Brouwer, Susanne Katus, Irene van Tend, 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 op Twitter: [@WGVZorgWelzijn](https://twitter.com/WGVZorgWelzijn)

Volg ons op LinkedIn: [WGV Zorg en Welzijn](https://www.linkedin.com/company/wgv-zorg-en-welzijn)



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



WGV Zorg en Welzijn