

- Ontdekkingsreis >
- Vliegwiel Human Capital
Agenda draait in de regio
Zwolle >
- Volop bouwen aan Huis
van Zorg en Welzijn >
- Fit-in-je-werk gesprekken >
- HR=Menskracht is een
beweging >
- Technologie waarderen
door spelend leren >
- HR Congres
Hanze >
- Nieuws van de verenigi... >
- Op de hoog... >
- Colofon >

Ontdekkingsreis



Onlangs heb ik op verzoek van de Raad van Toezicht het stokje van Susanne Katus overgenomen. Als interim-bestuurder ben ik aan de slag gegaan en na een eerste verkenning ben ik al snel tot de slotsom gekomen dat de vereniging een belangrijke plek in Oost-Nederland heeft. De problematiek rondom het arbeidsmarktvragestuk speelt een grote rol in Nederland, zo ook in het Oosten. Ik zie het als de rol van de vereniging om een belangrijke bijdrage te leveren ter ondersteuning van onze leden aan het oplossen van arbeidsmarkttekorten, nu en in de toekomst.

Ik kan gerust zeggen dat ik in de eerste periode op ontdekkingsreis ben gegaan. Wat doet de vereniging zoal? Tijdens deze ontdekkingsreis heb ik zaken ontdekt die ikzelf ook de moeite waard vind. Zo heb ik gezien dat we veel doen op het gebied van HR-ondersteuning en loopbaanbegeleiding. In 2021 zijn maar liefst 118 nieuwe loopbaantrajecten opgestart, waarbij een groot aantal medewerkers behouden kon blijven voor de zorg. Uit evaluaties blijkt dat de begeleiding door kandidaten en werkgevers respectievelijk met een 8,8 en een 8 is gewaardeerd. Daarnaast hebben we ook via [SectorplanPlus](#) veel organisaties kunnen voorzien van financiële middelen om hun

arbeidsmarktdoelstellingen te realiseren. Vanaf eind 2017 tot heden hebben we maar liefst 140 organisaties uit onze regio in totaal van 11,5 miljoen euro voorzien.

Tijdens mijn ontdekkingsreis heb ik ook gemerkt dat er in de regio's mooie initiatieven zijn ontstaan. Zo wordt er in de regio Twente gewerkt aan het [Huis van Zorg en Welzijn](#) 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 zijn hier financiële middelen aan toegekend door de Twente Board en kan er verder gebouwd worden aan het Huis van Zorg en Welzijn.

De komende tijd zet ik mijn ontdekkingsreis voort met als doel een goede analyse te kunnen maken van de werkgeversvereniging als organisatie. Deze analyse wordt gebruikt om de vereniging strategisch te richten. Waar staan we voor en waar gaan we voor, met als motto: 'Van en voor de leden'. Daarnaast ben ik met onze leden in gesprek, zodat we na de zomer de organisatie nog beter kunnen inrichten. We zijn tenslotte een ledenorganisatie, waarbij de input van onze leden hoog in het vaandel staat.

Vliegwiel Human Capital Agenda draait in de regio Zwolle

Waarom alleen de verbinding zoeken binnen zorg en welzijn, terwijl er genoeg andere branches zijn waar arbeidspotentieel verborgen ligt of krapte is? In Zwolle denken ze met de Human Capital Agenda groot, maar gaan ze stap voor stap vooruit. “De kartrekkers opereren gemotiveerd aangeliend”, vertelt Fenna Eefting, voorzitter van de sectortafel Zorg en Welzijn en bestuurder van Vogellanden, waar ze werken aan revalidatie, bijzondere tandheelkunde en gezonde leefstijl. “Je moet constant rekening houden met verschillende belangen en ook de taal verschilt per branche.”

Enkele jaren voor de coronapandemie werd een start gemaakt met de Human Capital Agenda. In die tijd stond vooral de zorg - en de krapte op die arbeidsmarkt - centraal. Onderwijsinstellingen werden betrokken en vanuit dezelfde verlangens en doelen volgden bijeenkomsten. “Er is toen veel energie gestoken in onderlinge relaties. Niet met als doel om efficiënter te worden en meer geld te verdienen, maar om te investeren in ons menselijk kapitaal, het gelukkiger worden.”

Vijf actielijnen

Covid doorkruiste daarop allerlei plannen, maar bleek ook de kans te bieden de agenda te concretiseren en met andere branches te verbinden. “We hebben die periode goed benut”, vindt Fenna Eefting. “Er zijn vijf actielijnen uitgedacht, waarvan onze achterban zegt: dat zijn de onderwerpen die we nodig hebben.”

De vijf actielijnen zijn ‘Maak werk van je droombaan’, ‘Creëren meer leer- en werkplekken’, ‘Iedereen doet mee’, ‘Technologische innovatie’ en ‘Goed werkgeverschap en preventie’. Sandra Duijn is netwerkregisseur van de sectortafel Zorg en Welzijn en projectmanager van de sector-overstijgende actielijn ‘Maak werk van je droombaan.’ “Alle sectortafels zijn betrokken. Er zijn genoeg mensen met ervaring en competenties die nu niet meedoen. Door branches te verbinden, zet je de deuren naar elkaar open. Denk bijvoorbeeld aan mensen in de bouw. Dat is vaak zwaar fysiek werk. Wat als iemand dat niet meer volhoudt? Dan is een baan in de ouderenzorg misschien ideaal. Dan moeten wij ervoor zorgen dat dat kan.”



Gezonde mix

Bij schaarste is het benutten van kwaliteit essentieel. "In veel branches zie je vaak een concentratie van hetzelfde type mens", merkt Fenna Eefting. "In de administratie zijn bijvoorbeeld vaak de blauwe mensen te vinden. Ook in zorg en welzijn overheerst een type. Mensen zijn er zorgzaam, maar ook vaak voorzichtig. Ik zou het mooi vinden als er een gezonde mix ontstaat. Dat bijvoorbeeld mensen uit de horeca en evenementen-branche meer in de zorg zouden komen werken. Die zijn misschien minder van de regels, maar als geen ander gastvrij en mensgericht. Losbreken uit de hokjesgeest is daarvoor nodig."

Als het gaat om het bereiken van grotere diversiteit en inclusiviteit is al gezocht naar werkgevers die als voorloper willen fungeren. Sandra Duijn hoefde daarvoor haar best niet te doen. "Dat gaat vanzelf. Werkgevers zijn enthousiast, die willen ook die diversiteit in hun organisatie en melden zich aan. Dat zijn de werkgevers die niet bang zijn dat hun werknemers misschien vertrekken als de deuren openstaan naar andere branches. Die handelen vanuit hun kracht, vanuit het vertrouwen dat goed werkgeverschap en het ruimte geven aan je werknemers op termijn winst oplevert."

Rol onderwijs essentieel

Binnen alle plannen is de rol van het onderwijs essentieel. Theo Rietkerk is voorzitter van het college van bestuur van Landstede en zit ook namens het onderwijs in het dagelijks bestuur van de Human Capital Agenda regio Zwolle. Hij weet dat breder kijken dan de eigen sector onvermijdelijk is.

"Ik kan me best voorstellen dat onderwijsinstellingen proberen meer jongeren richting techniek te krijgen. Als dat lukt, maar daardoor de tekorten in de zorg stijgen, heb je in de breedte nog steeds een probleem. We moeten anders kijken naar arbeid dan vroeger, dat is een. En we moeten de arbeidsproductiviteit verhogen. We hebben simpelweg minder mensen om het werk te doen."

"Werkgevers en onderwijs hebben elkaar nodig", vindt Theo Rietkerk. "En binnen het onderwijs mogen de ideeën niet op bestuurlijk niveau blijven hangen. Docenten en teamleiders moeten ermee aan de slag.

Ook in het onderwijs moeten we beschikbaar, wendbaar en inclusief zijn, die kernwoorden van de Human Capital Agenda zijn ook voor ons essentieel."

"De bereidheid om mee te denken en stappen te zetten, is groot"

Bijeenkomst praat sectortafel bij

Om uitleg te geven over alles wat er binnen de sectortafel Zorg en Welzijn de afgelopen periode is gebeurd, welke resultaten zijn geboekt en welke plannen er zijn, wordt op 11 mei een bijeenkomst gehouden. Tijdens deze fysieke bijeenkomst gaat het eveneens over wat de sectortafel voor een organisatie kan betekenen en wordt ook besproken hoe organisaties elkaar kunnen versterken.

Het overleg begint om 14.30 uur en is bedoeld voor zorgbestuurders uit de regio Zwolle. Die hebben daar, via een save the date, inmiddels al een eerste uitnodiging voor gekregen. Er is gekozen voor een bijzondere locatie in Zwolle. Daarom is er beperkt plaats en is vooraf aanmelden noodzakelijk. Dat kan [per mail](#).

Enthousiasme en dynamiek

Stephan Patz is, vanuit Vogellanden, net aan de slag als programmamanager van de actielijn Goed werkgeverschap en preventie. Hem vallen vooral het enthousiasme en de dynamiek binnen de Human Capital Agenda op. "In mijn lijn gaat het over de optimale ontwikkelingsmogelijkheden van medewerkers, over of ze zich gewaardeerd voelen en hoe ze zo lang mogelijk met plezier kunnen werken. Daarover zijn we met het onderwijs en met werkgevers in gesprek en de bereidheid om mee te denken en stappen te zetten is groot, merk ik."

"We kennen elkaar, willen hetzelfde en daardoor draait het vliegwiel"

Regionaal leiderschap, over de eigen instellingsmuren en werkveld heen kijken en samen het werk anders organiseren, de basis is er in de regio Zwolle met de Human Capital Agenda voor gelegd. Caroline Molendijk omschrijft het zo: "De afgelopen jaren is er een goede infrastructuur, binnen en buiten de sector, opgebouwd. We kennen elkaar, willen hetzelfde en daardoor draait het vliegwiel."



Volop bouwen aan Huis van Zorg en Welzijn

De subsidie van het Twente Board is binnen, projectmanager Gertrud Zweerts is aan de slag en nu kan het vliegwiel van het Huis van Zorg en Welzijn in Twente volop gaan draaien. Er is op 30 maart al een grote bijeenkomst met zorgbestuurders en HR-professionals gehouden. Voor de zomer volgt een Hackathon, waar de creativiteit van aanwezigen wordt gebruikt om te komen tot nieuwe ideeën en plannen. Op de uitkomsten van die bijeenkomst wachten ze bij het Huis van Zorg en Welzijn overigens niet. Er wordt volop gebouwd. Eline Holten, bestuurder van de stichting Endoor en lid van de stuurgroep en Gertrud Zweerts vertellen.

“De afgelopen periode hebben we drie actielijnen uitgewerkt. Dat zijn Mix en Match, Her-, bij- of omscholen en het Expertisecentrum. Daar geven we nu handen en voeten aan”, vertelt de kersverse projectmanager, die 1 februari met haar werk voor het Huis van Zorg en Welzijn startte. Bij de eerste actielijn draait het vooral om mensen die zich melden voor een opleiding of een baan. “Dat kan een student, een afgewezen sollicitant of iemand die de overstap vanuit een andere sector wil maken zijn.

Het kan ook iemand zijn die al binnen zorg of welzijn werkt, maar wat anders wil gaan doen, of iemand die in het verleden in de sector heeft gewerkt en weer wil beginnen. Die mensen zijn dan in beeld en die wil je optimaal in kunnen zetten. Als je bent afgewezen voor de ene functie kun je bijvoorbeeld op een andere plek misschien wél prima aan de slag.”

“Het gaat er om wat de potentie van iemand is”

Skills

In die fase wordt vooral gekeken naar competenties, vaardigheden (skills) en belangstelling. “Het gaat niet alleen om diploma’s of werkervaring, het gaat er om wat de potentie van iemand is”, legt Zweerts uit. Daarna start het her-, bij- of omscholen. “We kijken wat iemand nodig heeft om in een bepaalde functie aan het werk te kunnen. Endoor is een aparte stichting van ROC van Twente die zich richt op bijscholing en omscholing. We doen veel in zorg en welzijn”, vertelt Eline Holten.



"De diplomaroute is opgehakt in gecertificeerde keuzedelen"

"Mensen die zich melden kunnen we versneld en verkort opleiden doordat we de diplomaroute in stukjes hebben gehakt in gecertificeerde keuzedelen. Daardoor kunnen we mensen snel en adequaat opleiden voor een gerichte functie. We streven, samen met de ontvangende partij, naar maatwerk."

"Endoor voert niet uit, dat zijn de docenten van ROC van Twente", vertelt Holten. "Wij brengen de vraag bij de expertise en zorgen dat er een passend scholingstraject ontstaat. Voor de doelgroepen waar we het over hebben, is Endoor het loket." Overige opleidingen spelen ook een rol, afhankelijk van de ambitie en uitgangssituatie van de kandidaat. "We bieden maatwerk."

Begeleiding cruciaal

Bij die instroom en het omscholen van medewerkers is begeleiding cruciaal, weet Gertrud Zweerts. "Je hoort geregeld dat mensen die in zorg en welzijn gaan werken snel gedesillusioneerd afhaken. Door werkdruk en weinig tijd is de begeleiding vaak onvoldoende geregeld. Daarmee verdwijnen mensen weer net zo snel als dat ze gekomen zijn en dat is iets waar we mee aan de slag moeten. De Hackathon kan een mooie aftrap betekenen."

Wat als?, die vraag staat voor de twee centraal. "Samen denken zonder beperkingen, die creativiteit en energie hopen we bij elkaar te brengen vanuit die vraag, wat als?", vertelt Gertrud Zweerts. Eline Holten heeft hoge verwachtingen van de Hackathon. "Het wordt een pressurecooker, een snelkookpan, van ideeën als het aan ons ligt. Dat moet ons helpen aan snelle oplossingen op basis van concrete casuïstiek."

Door alle slimme ideeën, technologieën en mogelijkheden bij elkaar te brengen in de derde actielijn, het Expertisecentrum, hoeft niemand het wiel opnieuw uit te vinden. "Daarin vind je alles wat al bedacht is."

Binnen het Huis van Zorg en Welzijn draait het allemaal om het beschikbare potentieel aan arbeidskracht optimaal in te zetten. "We moeten elkaar helpen om mensen te werven en te behouden voor de sector zorg en welzijn. Dat kunnen we het beste samen doen en daarvoor is het Huis van Zorg en Welzijn een belangrijk instrument."

Hackathon nog voor de zomer

Het Huis van Zorg en Welzijn houdt in mei of juni een grote Hackathon. Tijdens deze bijeenkomst is het de bedoeling om vrij en creatief te denken over het optimaal inzetten van beschikbare arbeidskracht. Voor dit evenement wordt iedereen in het werkveld uitgenodigd. "Mensen kennen altijd wel de creatievelingen in de organisatie, de medewerkers die 'outside the box' denken. Het zou mooi zijn als de Hackathon veel vernieuwende ideeën oplevert", aldus Eline Holten, lid van de stuurgroep van het Huis van Zorg en Welzijn.

De exacte plaats en datum zijn nog niet bekend. De eerste voor aankondiging is al wel verstuurd en de ontvangers krijgen, tegen de tijd dat de aanvullende gegevens bekend zijn, opnieuw bericht.

Fit-in-je-werk gesprekken

Werk aan vitale medewerkers!

Duurzame inzetbaarheid is een belangrijk thema voor iedereen. Vooral medewerkers in zorg en welzijn vinden het vaak lastig te verwoorden wat ze zelf nodig hebben om op langere termijn duurzaam inzetbaar (DI) te blijven. De Fit-in-je-werk gesprekken met een onafhankelijk adviseur hebben als doel tot concrete acties te komen waardoor de vitaliteit en inzetbaarheid van de medewerker worden vergroot.

Werkwijze

In de Fit-in-je-werk gesprekken worden na de vraagverheldering de belangrijkste kernonderdelen van duurzame inzetbaarheid in beeld gebracht en besproken. Als basis wordt er hiervoor de DIX-vragenlijst (Duurzame Inzetbaarheids indeX) gebruikt, een wetenschappelijk gevalideerd instrument ontwikkeld door TNO.

Wat is het resultaat

Met de verkregen informatie vanuit de DIX-vragenlijst en de op maat aangeboden gesprekken beschrijft de medewerker vervolgacties om duurzaam inzetbaar te blijven. Hierbij is ook aandacht voor acties die de medewerker zelf onderneemt en acties waarbij de werkgever betrokken kan worden.

Fit-in-je-werk-gesprekken zijn goed en wenselijk voor alle medewerkers en werkgevers in zorg en welzijn!



Geïnteresseerd? [Klik op de afbeelding voor meer informatie](#)



HR=Menskracht is een beweging



HR = Menskracht

Een leergang willen Theo van den Bos en Jan Wiggers HR=Menskracht niet noemen. “Nee, het gaat veel verder, het is een beweging.” De twee werken vanuit de Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn aan die beweging. Wiggers is beleidsmedewerker onderwijs en Van den Bos is de programmaleider. Binnen HR is het lang vooral gegaan over feiten en cijfers, over processen en regels, weten ze. “Nu komen ook het hart en de handen erbij.”

Het werkveld verandert, de omvang van beschikbaar personeel vermindert en er worden stappen gezet om de zorg anders in te richten. Daarmee veranderen ook HR en personeelsbeleid, merken de twee. En dat gaat niet vanzelf. Jan Wiggers bedacht dat HR-professionals de instrumenten om te werken in deze veranderende omstandigheden moeten kunnen krijgen. Theo van den Bos werd er, met zijn achtergrond in het onderwijs, bijgehaald en HR=Menskracht is nu met acht organisaties van start. “HR-teams kunnen zich niet langer permitteren om stil te blijven staan.”

Regierol HR

“De ontwikkelingen binnen de zorgsector doen een appel op andere competenties van de zorgprofessional. Dat weten veel mensen, maar vaak wordt er nog niet naar gehandeld.

Zorgvragers worden verondersteld om, waar mogelijk, meer in de regierol te stappen. Dit betekent dat de werkrouines onvoorspelbaarder worden. Tegelijkertijd zal daarmee het improvisatievermogen van de zorgprofessionals belangrijker worden”, vindt Theo van den Bos. “Binnen deze dynamiek het professionele zelfvertrouwen van de mensen in de zorg op peil houden, ook in veranderende omstandigheden, is een uitdaging. Om dit proces goed te kunnen ondersteunen, moet dat professionele zelfvertrouwen er ook binnen de HR-afdelingen zijn.”

Wat hem betreft is het simpel. “Mensen doen vaak niet wat ze goed kunnen of waarmee ze het beste uit zichzelf kunnen halen, maar waar zij denken aan te moeten voldoen. Binnen HR=Menskracht staat bewust worden van kwaliteiten en beperkingen en tegelijkertijd fouten mogen maken, centraal.”

Anders kijken, denken en doen

“Organisaties die anders kijken, denken en doen zijn beter in staat om met toekomstige ontwikkelingen mee te bewegen door steeds tijdig te anticiperen. Hierbij vormen de drie ingrediënten Purpose (willen), Mastery (kunnen) en Autonomy (mogen) dé basis van een succesvolle beweging.

De 'HR=Menskracht' benadering ondersteunt deze beweging. Doel hierbij is om strategisch beleid anno 2022 zo flexibel en wendbaar te maken dat iedere veranderende externe omstandigheid (scenario's) gepareerd kan worden. Hierbij gaan het organisatiebelang en het medewerkersbelang hand in hand", schrijven Wiggers en Van den Bos in een toelichting.

"Het organisatiebelang en medewerkersbelang gaan hand in hand"

De HR-afdeling wordt nu soms als zand in de motor ervaren bij veranderingsprocessen, weten de twee. "Meedenken, onderdeel worden van de verandering, snappen waarom er zaken anders gaan, willen en durven veranderen en daardoor samen met andere belanghebbenden in de organisatie stappen kunnen zetten, dat is wat je van een HR-afdeling zou willen", vindt Jan Wiggers.

"Van reactief naar proactief, van stafdienst naar geïntegreerd onderdeel van de organisatie, een partner zijn; die beweging willen we maken", vult Theo van den Bos aan. "De mensen van het proces en de cijfers blijven echt wel nodig. We merken dat vooral de medewerkers, die ruimte willen, zich aanmelden. Die diversiteit is nodig, een team met verschillende competenties, daarmee lever je de beste bijdrage."

Transformatief leerproces

Theo van den Bos noemt HR=Menskracht een transformatief leerproces. "We onderwerpen deelnemers bijvoorbeeld aan een gedragsstijlentest, waardoor duidelijk wordt waarom ze doen zoals ze doen. We rammelen aan de fundamenten, houden een spiegel voor en dat is soms confronterend."

Deelnemers krijgen geen vaste werkwijze of standaardinstrumenten aangereikt. "Je krijgt geen instrumenten die niet van jou zijn. Je gaat zelf stappen zetten met jezelf en je organisatie", legt Jan Wiggers uit. Dat gebeurt met inspiratiesessies en een leergang. "Daarmee spelen we ook in op vragen vanuit het werkveld. De laatste inspiratiesessie ging daarom bijvoorbeeld over vrijwilligers en mantelzorgers. En iedereen mag komen. Doe je mee en wil je een collega of je leidinggevende meenemen, dan kan dat."

Als een organisatie zich aanmeldt, kan een onbeperkt aantal medewerkers deelnemen aan de inspiratiesessies en een serie van vier bijeenkomsten. De eerste versie van die serie startte in januari en is nu ongeveer op de helft. Acht zorgorganisaties zijn daarbij aangesloten. Theo van den Bos merkt dat de beweging werkt. "Je ziet luijkjes opengaan. Mensen ontplooien zich en vinden hun werk leuker. Afdelingen gaan vliegen, het loopt super."

Tweede cyclus start dit najaar

In het najaar start HR=Menskracht opnieuw een cyclus van inspiratiesessies en bijeenkomsten. Instellingen kunnen zich daarvoor aanmelden. Dat kost 1750 euro per organisatie en voor dat bedrag kan een onbeperkt aantal medewerkers meedoen.

Informatie over de beweging is te vinden op de [website van WGV Zorg en Welzijn](#), de initiatiefnemer van HR=Menskracht. "We merken dat organisaties vooral enthousiast worden als we het uitleggen. Die warme overdracht is belangrijk", merkt Jan Wiggers, beleidsmedewerker onderwijs van de werkgevers-vereniging. Wie meer wil weten kan contact opnemen met Jan Wiggers via j.wiggers@wgvzorgenwelzijn.nl



Technologie waarderen door spelend leren



Dat er talloze technologische middelen en oplossingen beschikbaar zijn binnen de langdurige zorg weet iedereen. Dat er vaak, bij zorgmedewerkers, weerstand en tegenvallend enthousiasme voor die mogelijkheden bestaat, is ook bekend. Hoe vergroot je het enthousiasme voor alles wat er mogelijk is? Met die vraag ging Laura Steman aan de slag en, samen met enkele partijen, kwam ze uit op Harms Escape Room. Op een speelse manier maken medewerkers kennis met vormen van zorgtechnologie en wat blijkt? Het enthousiasme is na een dagdeel stukken groter dan ervoor.

"Je kunt kiezen, of met z'n allen nóg harder of slimmer werken"

"Een op de zes werkenden is actief in de zorg. Er komen meer ouderen en kwetsbaren. Meer medewerkers komen er echt niet bij. Dan kun je kiezen, of met z'n allen nóg harder werken of slimmer werken", vertelt Laura Steman, regionaal projectleider Technologie voor Warme Zorg van Samen voor Sallandse zorg. "Iedereen weet inmiddels dat het vooral slimmer moet, maar toch is er vaak weerstand bij zorgpersoneel."

Met Harms Escape Room kunnen medewerkers in een (voor hen) herkenbare situatie aan de slag met nieuwe technologie. Harm is in paniek en aan de hand van aanwijzingen in zijn kamer kunnen deelnemers uitvogelen waarom dat is. Daarbij gebruiken ze de vele zorgtechnologie die ze in de kamer vinden. Met een voorgesprek, een digitale les en een nagesprek is er een dagdeel nodig en de escaperoom kan op iedere plek snel worden opgebouwd. Na de training is het enthousiasme, zo blijkt uit de ingevulde enquêtes, een stuk groter en gebruiken medewerkers de mogelijkheden ook daadwerkelijk veel vaker.

Enthousiast

In de korte tijd dat Harms Escape Room gebruikt wordt, hebben 450 medewerkers meegedaan in het netwerk van dertien zorgorganisaties in Salland. "Al langer liep ik rond met het idee dat je zorgtechnologie pas goed kunt inzetten als medewerkers er enthousiast over zijn. Ik heb een keer een lesprogramma over het gebruik van zorgtechnologie gevolgd. Nou, van die theoretische aanpak werd ik niet blij..."

Toen ik voor een ander doel een escaperoom deed, leek het me mooi om dat hiervoor ook in te zetten. Op die manier kunnen mensen spelend leren en dát werkt.”

Ze kent de angsten van mensen in de zorg als het gaat om technologische mogelijkheden. “Ja hoor, natuurlijk ken ik die. Houd ik mijn baan nog wel? Wordt mijn werk niet heel anders? Die baan houden ze, dat is niet zo ingewikkeld. Er zijn nu eenmaal veel mensen nodig. Verandert je werk door zorgtechnologie? Ja, dat wel. Als mensen dan merken dat de repeterende, minder leuke werkzaamheden door technologie overgenomen kunnen worden en dat jij nodig blijft als de professional die de meerwaarde biedt, dan ervaren ze dat hun werk leuker wordt en verdwijnt die weerstand.”

Ook leidinggevenden

Niet alleen de zorgmedewerkers doen, wat haar betreft, de escaperoom. “Mensen van ICT en de facilitaire dienst volgen hem bij ons, bij Solis, ook. Die zien dan ook hoe zorg en technologie met elkaar samenhangen. Op die manier merken ze hoe de zorg verandert en welke randvoorwaarden nodig zijn, zoals wifi op alle kamers. Zo snappen ze écht waarom dat nodig is.” Wat haar betreft doen om die reden ook leidinggevenden de escaperoom.

Door het dagdeel ervaren mensen dat die als ‘koud’ bekendstaande technologie wel degelijk een onderdeel kan vormen van ‘warme’ zorg, weet Laura Steman.

“Het aantal hulpmiddelen, dat via onze uitleendienst wordt aangevraagd, groeit door de escaperoom. We hebben Floortje, een hulpmiddel, dat je helpt om de beste technologie voor jouw cliënt uit te kiezen.

Je beslist daarna zelf welke technologieën je gaat gebruiken. En al die middelen zijn gemakkelijk te vinden en te krijgen. Op die manier kunnen deelnemers van Harms Escape Room direct aan de slag met wat ze tijdens het dagdeel hebben meegemaakt.

En dat doen ze ook.”

Effectief

Laura Steman is ervan overtuigd dat zorgtechnologie pas effectief kan worden ingezet als het personeel er blij van wordt.

“Ik geloof in spelend leren. Je merkt dat dit werkt.”



Harms Escape Room is Koploper

Harms Escape Room is uitgeroepen tot Koploper door het Actie Leer Netwerk. Dat is een lerend netwerk waar zorg, welzijn, onderwijs, overheid en andere partners bij elkaar komen om samen te werken aan het verder ontwikkelen van innovatieve ideeën. Dit zijn initiatieven die een waardevolle bijdrage leveren aan het oplossen van de personeelstekorten in zorg en welzijn.

“Het is niet waarvoor we het doen, maar we zijn er heel blij mee. Vooral omdat we daardoor meer bekendheid voor deze aanpak krijgen. Ik vind het belangrijk om goede initiatieven met elkaar te delen zodat we van elkaar kunnen leren en samen verder komen”, vindt projectleider Laura Steman.

Organisaties die meer informatie willen over Harms Escape Room kunnen terecht bij www.technologievoorwarmezorg.nl en www.interactivelarningrooms.nl. Het programma kan gemakkelijk in het hele land ingezet worden.



16 juni 2022

Op naar uitstroom onder de 15%

Datum: donderdag 16 juni 2022

Tijdstip: van 12.30 tot 17.30 uur

Locatie: Nieuwe Buitensociëteit Zwolle

Onderwerp: Beperk de uitstroom, sturen op behoud van medewerkers

Dagvoorzitter: Sabine Uitslag

Sprekers: Zorggroep De Wever (winnaar HR in de Zorg Award 2021), Jelle Boonstra van RegioPlus, Berthold Gunster van Omdenken en Michiel Kahmann (HR-manager) van UMCG

Klik op de afbeelding voor meer informatie & aanmelden

HANZE ADVOCAAT
specialist in arbeidsrecht

Nieuws van de vereniging

Artikelreeks Toekomst in Beeld - Inspiratie uit andere sectoren

De arbeidsmarkt van zorg en welzijn kampt al jarenlang met krapte en tekorten. Hoe ervaren werkgevers uit andere sectoren dit? Welke problemen ervaren zij in hun personeels- of arbeidsmarktbeleid en hoe gaan ze daarmee om? Wat kan onze sector van hen leren? De artikelreeks ['Toekomst in beeld'](#) gaat in op al deze vragen. Onlangs is het eerste artikel verschenen; een interview met HR-directeur [René Swart van Schunk Xycarb Technology](#). Tot aan de zomer zullen wij nog vijf artikelen publiceren. Na de zomer bundelen we die in een publicatie.

Slotpublicatie Wendbaar aan het Werk

Het project Wendbaar aan het werk Plus, waaraan in Oost-Nederland dertien zorg- en welzijnsorganisaties twee jaar lang hebben deelgenomen, is eind 2021 afgerond. Negen van hen delen hun ervaring in de onlangs verschenen [slotpublicatie 'Duurzame inzetbaarheid is van iedereen'](#). In deze publicatie leest u hoe zij, in de periode waarin het coronavirus ons in de greep hield, een belangrijke ontwikkeling in gang hebben gezet om via duurzame inzetbaarheid oplossingsgericht naar de toekomst te kijken.

Terugblik Ontdekde zorg week

Van 14 t/m 19 maart '22 vond de 10e jubileumeditie van de Ontdekde zorg week plaats; deels live en deels digitaal. Potentiële zij-instromers en herintreders konden zich landelijk en regionaal oriënteren op werken in zorg en welzijn. Met ruim 37.000 unieke bezoekers op de campagnewebsite kan de organisatie tevreden terugkijken op een geslaagde campagne. In Oost-Nederland hebben circa 40 zorgorganisaties ruim 70 online/live activiteiten georganiseerd.

[Meer info.](#)



Algemene Ledenvergadering

U bent van harte welkom op onze Algemene Ledenvergadering op woensdagochtend 18 mei. De vergadering staat o.a. in het teken van het vaststellen van de jaarrekening en de terugkoppeling van de Vertrouwenscommissie. Meer informatie over het programma volgt. [Meld u nu alvast aan.](#)

Bestuurdersbijeenkomst 'Werkgeverschap met impact!'

Op dinsdagmiddag 12 april vindt in het bezoekerscentrum van Ommen een unieke bijeenkomst plaats, exclusief voor bestuurders en topkader van zorg- en welzijnsorganisaties, onder leiding van prof. dr. Gabriël Anthonio. Goed werkgeverschap start met bevlogen leiderschap: menselijk contact, oog voor de medewerker en de aandacht gericht op duurzaam en modern werkgeverschap. Er zijn nog enkele plaatsen beschikbaar! [Meer info & aanmelden.](#)

Nieuwe functionaliteit BestuurdersMagazine

Omdat wij signalen ontvingen dat sommige abonnees het magazine graag zouden willen printen (om het rustig offline te kunnen lezen), is het nu mogelijk om met 1 druk op de knop het online magazine om te zetten naar een (interactief) pdf-bestand. Dit bestand kunt u vervolgens naar eigen wens – dubbelzijdig, slechts bepaalde pagina's, in kleur of juist niet – printen. U vindt de 'Download als PDF'-knop onder de Colofon.

Op de hoogte

Nieuw lid en nieuwe voorzitter Raad van Toezicht Viattence

[Eliane Thewessen](#) is de nieuwe voorzitter van de Raad van Toezicht van Viattence. Zij volgt [Erik Dannenberg](#) op. [Michel Bloemsma](#) is het nieuwe lid in de Raad van Toezicht na het vertrek van [Hanneke Ester](#).

Nieuwe voorzitter en leden Raad van Toezicht Noorderboog

Noorderboog heeft per 1 januari twee nieuwe leden voor de Raad van Toezicht verwelkomd: [Ineke Lokker](#) en [Bas Toorenborg](#). [Karin Runia](#) is benoemd als voorzitter. Hiermee volgt zij [Annette Stekelenburg](#) op.

Erwin Bomers nieuwe bestuurder Marga Klompé

Per 1 maart is [Erwin Bomers](#) aangesteld als nieuwe bestuurder bij zorgorganisatie Marga Klompé. Hij volgt daarmee [Ad Smeets](#) op, die op 1 januari afscheid nam. Bomers vormt samen met bestuursvoorzitter [Marcel Duvigneau](#) het bestuur.

Evelien Rondhuis directeur Technologie & Zorg Academie Twente

[Evelien Rondhuis](#) wordt per 15 februari benoemd tot directeur Technologie & Zorg Academie Twente.

Azora: Nieuw lid Raad van Toezicht

[Chantal van Hal](#) is per 1 januari 2022 toegetreden tot de Raad van Toezicht van Azora. Samen met [Dick ten Brinke](#), [Lars Nieuwenhoff](#), [Nanda Haanstra](#), [Jan ten Hove](#) en [Carla Schölzel](#) vormt zij in 2022 de toezichtsraad van Azora.

ZGT: Nieuwe interim-bestuurder

[Hans den Hollander](#) gaat aan de slag als bestuurder bij Ziekenhuisgroep Twente. Met ingang van 1 februari volgt hij [Wolter Odding](#) op. Het gaat om een benoeming op interim-basis.

Tanja van Dinteren nieuwe toezichthouder bij Siza

Per 1 februari 2022 wordt [Tanja van Dinteren](#) benoemd als lid van de Raad van Toezicht van Siza. Zij volgt [Hanneke Ester](#) op.

Bestuursvoorzitter GGNet kondigt zijn vertrek aan

[Rob Jaspers](#), voorzitter Raad van Bestuur van GGNet, heeft zijn vertrek aangekondigd. Hij blijft bij de ggz-organisatie tot zijn opvolger aantreedt, naar verwachting ergens in de loop van dit jaar.

Twee nieuwe leden Raad van Toezicht Estinea

Per 1 januari 2022 versterken [Mark Klein Koerkamp](#) en [Erwin Duits](#) de Raad van Toezicht van Estinea, een organisatie die zo'n 1.000 mensen met een beperking in de Achterhoek en Twente ondersteunt.

Zorggroep Apeldoorn e.o. benoemt Margje Mahler als tweede bestuurder

[Margje Mahler](#) is benoemd tot bestuurder van Zorggroep Apeldoorn e.o. Samen met de huidige bestuurder [Anneke Bouwmeester](#) gaat ze vanaf 1 mei een collegiaal bestuur vormen.

Nieuwe regiodirecteur 's Heeren Loo Oost-Nederland

[Carola Ubink](#) wordt de nieuwe regiodirecteur Oost-Nederland bij 's Heeren Loo. Ze begint op 1 april.

Nieuw lid WGV Zorg en Welzijn

Met ingang van 1 januari 2022 is [DOPPA zorg](#) lid geworden van onze vereniging. De vereniging heeft momenteel 182 leden.

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

BESTUURDERS **magazine**

voor de sector zorg en welzijn

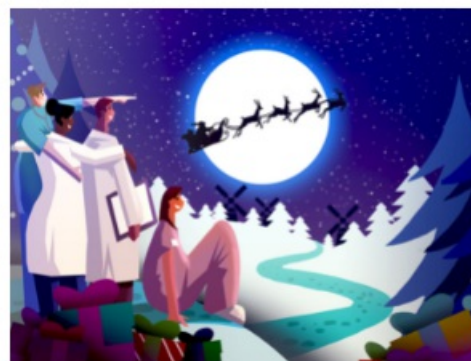


Het volgende nummer in uw mailbox ontvangen?

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
Fotografie: Fotograaf Ilse en Tudor & Romita fotografie
Illustratie: Twentie design en dtp
Techniek: El Niño ICT
Tekstschrijvers: Carolien Brouwer, Cassandra Brinkman, John van der Meulen en Gitta Montanus

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