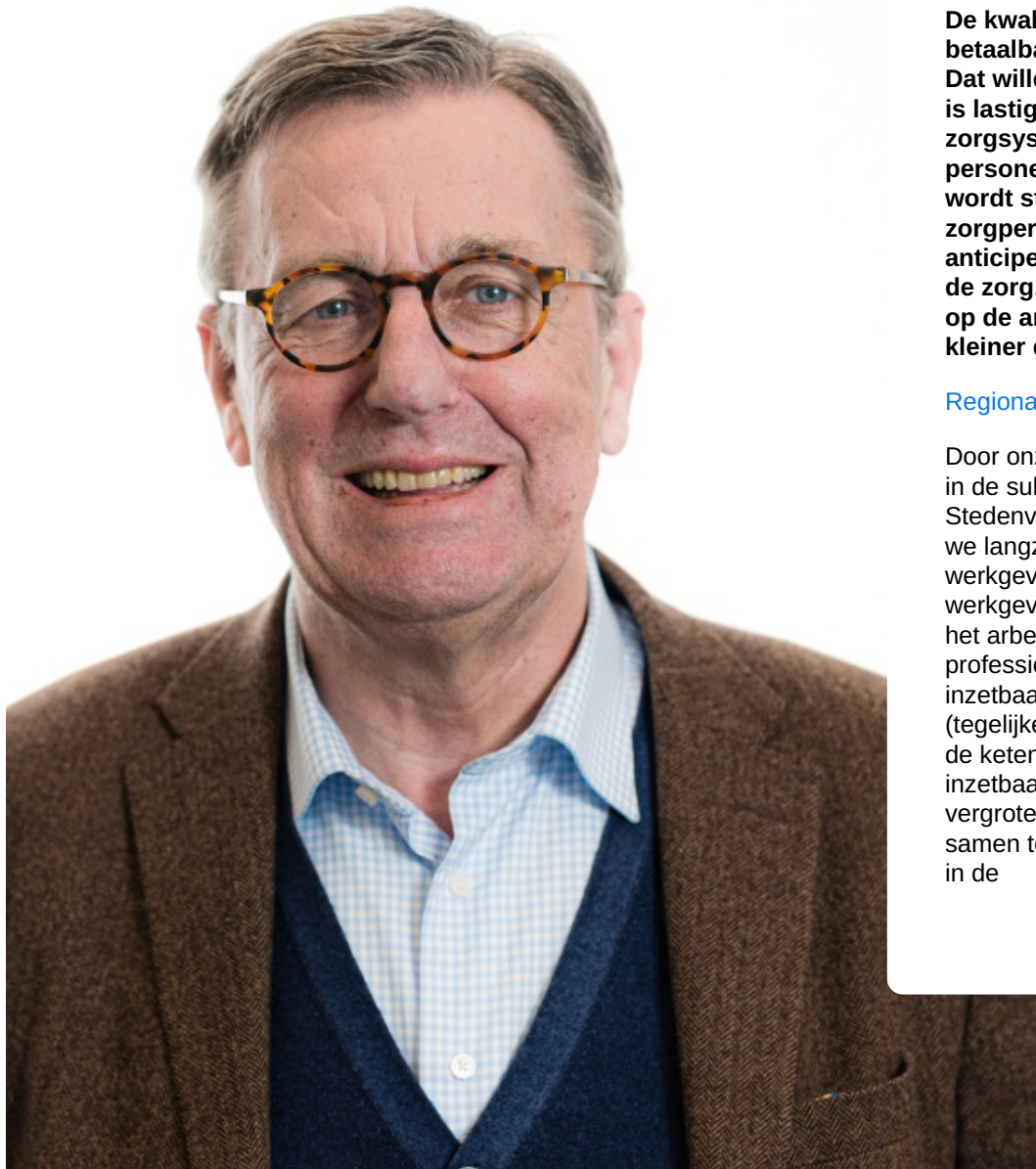


"Écht gesprek helpt
werkende mantelzorgers
én organisaties"

- Krachten bundelen! >
- Écht gesprek helpt werkende mantelzorgers én organisaties >
- Leergang HR=Menskracht >
- De zelfsturend lerende zorgprofessional >
- Kom zorgen dan >
- Technologie is nuttig, maar geen doel op zich >
- Op de hoog... >
- Nieuws van de verenigi... >
- Colofon >

Krachten bundelen!



Het Nederlandse zorgsysteem staat bekend als een van de beste in Europa. De kwaliteit van onze zorg is hoog, het is betaalbaar en beschikbaar voor iedereen. Dat willen we graag zo houden, maar dat is lastig wanneer de druk op ons zorgsysteem toeneemt. Het personeelstekort wordt groter en er wordt steeds meer gevraagd van zorgpersoneel. Hoe kunnen we anticiperen op alle veranderingen binnen de zorg, zeker wanneer de uitdagingen op de arbeidsmarkt eerder groter dan kleiner dreigen te worden?

Regionaal werkgeverschap

Door onze krachten en energie te bundelen in de subregio's Achterhoek, Stedenvierkant, Twente en Zwolle, proberen we langzamerhand tot regionaal werkgeverschap te komen. Regionaal werkgeverschap biedt immers kansen om het arbeidspotentieel beter te benutten, professionals te behouden en beter inzetbaar te maken. Doordat professionals (tegelijkertijd) voor meerdere organisaties in de keten kunnen werken, zijn zij breder inzetbaar, ontwikkelen zij hun talent en vergroten zij hun werkzekerheid. Door samen te komen in zorgboards/sectortafels in de

subregio's, kunnen we gezamenlijk goede dingen doen én goed afgestemd doen. Zo werken we samen aan de missie: een gezonde arbeidsmarkt in de sector zorg en welzijn zonder kwalitatieve en kwantitatieve tekorten.

Ook zijn we de afgelopen maanden bezig geweest om een goede analyse te maken van de werkgeversvereniging als organisatie, zodat we de vereniging strategisch beter kunnen inrichten. Op 18 mei jl. hebben we een vruchtbare ALV gehad, waarin we dusdanige besluiten hebben genomen om met een schone lei te kunnen beginnen. Inmiddels is ook de adviesraad bij elkaar gekomen om het richtingsproces van de vereniging te bespreken. Na de zomer zullen we u uitnodigen voor een bijeenkomst, specifiek over dit onderwerp.

John van der Meulen
Directeur-bestuurder a.i.

Écht gesprek helpt werkende mantelzorgers én organisatie

Natuurlijk, de moeilijkheden die medewerkers kunnen ervaren bij het combineren van werk en (mantel)zorgtaken zijn bekend. En hoewel er al oplossingen voor deze spagaat worden ingezet, lukt het alleen steeds niet om écht resultaten te boeken. Bij het Topfit CitizenLab Mantelzorg merken ze, ongeveer halverwege hun project, hoe dat komt. “Communicatie in de organisatie is essentieel. Met oplossingen aandragen ben je er niet. Je moet eerst een stap terugdoen en écht het gesprek aangaan. Daarmee krijg je boven water welke aannames en verwachtingen er onder de oppervlakte leven bij doelgroepen als HRM-professionals, leidinggevend en medewerkers. Pas als je dat duidelijk hebt, kun je met maatwerk tot een gerichte aanpak komen.”

Associate lector Gezondheids- bevordering bij hogeschool Saxion, André Bieleman werkt voor zijn onderzoek samen met de Universiteit Twente en het ROC van Twente. Ook Heidi Spreklemeyer, eigenaar van Jong en Veer, Mantelzorg in Bedrijf, is betrokken bij het project dat zich richt op werkende mantelzorgers in de zorg. Het onderzoek is onderdeel van het Topfit Citizenlab, een samenwerkingsprogramma waarbij burgers actief

worden betrokken bij de ontwikkeling en toepassing van technologie. Het uiteindelijke doel is dat mensen in Twente twee jaar langer gezond oud worden.

Burgerwetenschap

Binnen het Citizenlab staat burgerwetenschap centraal en dat geldt ook voor het onderzoek naar mantelzorg en werk. “Mantelzorgers, HR-medewerkers en arbodeskundigen zitten in de focusgroep en zijn onze mede-onderzoekers”, vertelt Bieleman. Het onderzoek is gestart met deelnemers uit onder meer zorgorganisaties Carintreggeland en Zorgaccent. Na het uitzetten van vragenlijsten, interviewen van medewerkers en vormen van een focusgroep, startte het werk.

“We hebben deelnemers gevraagd de uitkomsten van de vragenlijsten en interviews te rubriceren en analyseren. Dan blijkt dat HR- en arboprofessionals dat op een heel andere manier doen dan mantelzorgers. De professionals en leidinggevend zijn erop gericht de bedrijfsvoering te managen, zaken goed te organiseren. De mantelzorgers reageerden met meer emotie.”

Spreklemeyer merkte ook dat er aannames leefden bij HR-professionals.



“Personeelsleden die ook mantelzorger zijn, leveren ‘gedoe’ op, is het gevoel. Nu ze met elkaar in gesprek gaan, merken ze dat mantelzorgende medewerkers juist veel kwaliteiten en kennis hebben en zeer betrokken zijn. Als ze dat weten, zien ze minder belemmeringen en staan ze open voor die medewerker. Bedenk wel, tachtig procent van de mantelzorgers werkt; dit is echt geen kleine groep. We vinden het normaal dat je je werk wel eens mee naar huis neemt. Andersom is het moeilijker bespreekbaar, terwijl dat natuurlijk ook gebeurt.”

Spannend

De vragenlijsten zijn, aan de hand van de werkbijeenkomsten van de focusgroep, uitgekristalliseerd en de volgende stap is de aanpak in te zetten bij enkele andere zorgorganisaties. “We merken dat leidinggevenden wel willen, maar het ook spannend vinden en niet weten hoe je dit aanpakt”, aldus Sprekelmeyer.

“Het echte gesprek komt niet vanzelf tot stand”, weet ook Bieleman. “Als de emoties, de behoeftes en wensen boven tafel komen van de medewerker, de leidinggevende én de HRM-professional, pas dan kun je komen tot maatwerk. Dan zorgt de organisatie dat medewerkers met plezier vitaal inzetbaar blijven. En we weten allemaal hoe hard dat nodig is.”

Bieleman is vooral onderzoeker. Samen met Sarah Kerklaan van Saxion en Karin van den Driesche van de Universiteit Twente bewaakt hij de wetenschappelijke voortgang. “Het is mooi te zien dat ze dat nadrukkelijk samen met de betrokkenen doen. Ook ik ben een van die mede-onderzoekers. Je wordt daar echt in meegenomen”, heeft Sprekelmeyer gemerkt.

Praktisch handvat

Behalve enkele publicaties moet het project op termijn een praktisch handvat voor professionals en medewerkers opleveren. “Het doel is dat er een gestandaardiseerde aanpak komt die helder maakt wat er onder de oppervlakte leeft, zodat je, samen met je medewerkers, tot oplossingen komt. Dan hoeft het niet alleen over mantelzorg te gaan. Ook bijvoorbeeld echtscheiding, jonge kinderen of schulden kunnen ervoor zorgen dat je het werk lastig vol kunt houden. Erkenning en een gelijkwaardig gesprek zijn daarin heel belangrijk.”

Dit najaar is het tijd de aanpak bij andere organisaties uit te zetten. Leidinggevenden en HR-professionals die meer willen weten, of zich willen melden voor die volgende fase kunnen informatie vinden op www.topfitcizenlab/cl-mantelzorg.

Zelf aan de slag

[Webinar 'Mantelzorgvriendelijk werkgeverschap. Hoe dan?'](#)

Tijdens dit webinar op 20/09/22 neemt Jong en Veer u mee in de impact van mantelzorg op de organisatie. We verkennen de mogelijkheden om het onderwerp bespreekbaar te maken en in beweging te komen. Dit doen we met behulp van de ontwikkelde [kennisite](#) voor HRM-professionals in zorg en welzijn. [Meer info & aanmelden](#).

[Strategisch kennis-inspiratiegesprek werk en mantelzorg](#)

Hoe kunt u mantelzorg heel concreet, praktisch en eenvoudig integreren in uw strategisch HR-beleid? Om u te inspireren en inzicht te geven in welke impact mantelzorg op uw organisatie en medewerkers heeft en wat u actief hierin kunt doen, biedt WGV u een strategisch kennis-inspiratiegesprek met Jong en Veer aan. Let op: In totaal kunnen drie leden gebruikmaken van dit gratis aanbod. [Meer info & aanmelden](#).

De leergang HR=Menskracht is een unieke mogelijkheid om met een aantal collega's binnen jouw organisatie, binnen een kort tijdsbestek een slag te slaan op weg naar een strategisch HR-beleid. Bij voldoende animo start dit najaar een nieuwe leergang. Klik op de afbeelding voor meer informatie.



Afwisselend en prikkelend programma waarin theorie en praktijk met elkaar verbonden werden

-Naviva-



Het was super dat wij met een brede vertegenwoordiging (collega's HR, L&O, management en primair proces) mee konden doen, de discussies die wij voerden, kregen daardoor nog meer waarde en helpen ons om vanaf het begin breder draagvlak en commitment te krijgen

-Mediant-

Het zet aan tot concrete acties

-WZU Veluwe-



Inspirerend en leuke docenten

-Driezorg-

Kennis ophalen en vervolgens samen met collega's van andere zorginstellingen onze opgaven onderzoeken, was erg inspirerend

-Stichting Rosengaerde-



De zelfsturend lerende zorgprofessional



“Het echte leren doe je niet tijdens cursussen, maar in het dagelijkse werk.” Prof. Dr. Maaïke Endedijk is adjunct hoogleraar in Professional Learning in Organizations aan de Universiteit Twente en vakgroepvoorzitter van de afdeling Onderwijskunde. Zij doet onderzoek naar zelfsturend professioneel leren op de werkvloer, waarmee zij - onder meer - inzichtelijk wil maken hoe professionals leren en welke condities daarvoor noodzakelijk zijn.

Endedijk: “We kunnen theoretisch bedenken hoe een zorgprofessional perfect zelfsturend zou moeten leren: door eigen doelen te stellen, daar allerlei strategieën bij te bedenken en dat te gaan monitoren en evalueren. Maar als een patiënt zich bevuild heeft en je daar iets voor moet bedenken, heb je helemaal geen tijd hebt om die nieuwe vorm van wondverzorging uit te gaan proberen die op de planning stond. Dan gaan wij die verzorgende dat toch niet kwalijk nemen?”

Fluctuaties

“We hebben in de langdurige zorg met behulp van een app in kaart gebracht hoe het leren op de werkvloer plaatsvindt”, zegt Endedijk. “Het blijkt dat er veel

fluctuaties zijn. De ene dag is iemand volop aan het leren, de andere dag juist helemaal niet. We hebben medewerkers via de app dagelijks adviezen en suggesties gegeven. Na een aantal weken konden we concluderen dat als ze iedere dag even nadenken over wat ze hebben geleerd en hoe ze dat hebben aangepakt, de ‘readiness’ om zelfsturend te gaan leren, wordt vergroot.”

“Volgens de zelfdeterminatietheorie van Deci en Ryan is de basis voor zelfsturend leren dat er aan een drietal basisbehoeften voldaan wordt”, stelt Endedijk.

De basisbehoeften

1. Competentie. Je moet een basisgevoel van competentie hebben, oftewel succeservaringen hebben. We weten uit onderzoek dat een succesvolle leerervaring de belangrijkste voorspeller is voor de volgende leerervaring.
2. Autonomie. Dit is het basisgevoel van zelfbeschikking. Je hebt de ruimte om zelf invulling te geven aan je activiteiten en om beslissingen te kunnen nemen.
3. Verbondenheid. Er moet een wij-gevoel zijn, je moet je verbonden voelen met je collega's en met de organisatie.

“We weten wel veel over werkplekleren,” aldus Endedijk, “maar er is niet een universele methode te ontwikkelen die continu professioneel leren ondersteunt. Er is nog sprake van een black box. We moeten erkennen dat leren in de dagelijkse praktijk grillig verloopt, de ene dag beter dan de andere. Maar als leren alleen maar reactief is, gaan kansen verloren. Dus wat kun je in de context doen om het aannemelijk te maken dat het zelfsturend leren gaat plaatsvinden?”

“We moeten de zorgprofessional ondersteunen, zodat er een 'self-regulatory learning readiness' ontstaat om met zelfsturend leren aan de gang te gaan. Dat betekent dat je met een extra voelspriet rondloopt waarmee je leerkansen probeert te zien. Je zoekt of je iets nieuws kunt doen, of je probeert met iemand mee te lopen, iemand te spreken. Als je er bewust van bent, zie je eerder de kansen”, aldus Endedijk. “En aan de andere kant is er dan de omgeving waarin dit gedrag gewaardeerd wordt. De zelfsturend lerende zorgprofessional moet de support voelen van collega's en leidinggevenden.”

Interactie

“Zo'n 60% van wat iemand dagelijks leert in de zorg, gebeurt in interactie met iemand anders. Tijdens een onderzoek van ongeveer acht jaar geleden droegen alle zorgmedewerkers en cliënten een tag,

waardoor we konden zien wie met wie contact had en hoe het kennisnetwerk eruitzag. Met dit type onderzoek kun je als zorgorganisatie veel meer zicht krijgen op hoe er nu precies bij jou op de werkvloer geleerd wordt.”

“We denken misschien te vaak aan grote veranderingen. Maar een bestuurder of teamleider moet zich realiseren dat zelfsturend leren nu al plaatsvindt. Je hoort wel: ‘onze mensen leren niet, want ze volgen onze cursussen niet’. Dat klopt niet: heel veel mensen leren heel veel. De vraag is alleen hoe we mensen kunnen ondersteunen om dit nog proactiever te gaan doen.”

“De zelfsturend lerende zorgprofessional moet de support voelen van collega's en leidinggevenden”

“Misschien moeten we daarvoor leergemeenschappen oprichten of mensen verantwoordelijk maken voor bepaalde innovaties. Het gaat erom dat er een klimaat ontstaat dat het zelfsturend leren ondersteunt. Stuur je mensen op een cursus ‘gezond leven’ of zet je een schaal appels neer? Je kunt het net even wat makkelijker maken om te leren door kleine stimuli die gedragsverandering veroorzaken.”

Meer onderzoek?

Een eenduidig antwoord op wat je nu precies in de praktijk moet met de constatering uit onderzoek naar zelfsturend leren, is best ingewikkeld, vindt ook Endedijk. “Het maakt veel uit of je in een team op een afdeling intensief samenwerkt, of dat je thuiszorgmedewerker bent en je je werk min of meer alleen verricht.”

“Misschien is het wel tijd om een groter project op te zetten”, suggereert Endedijk. “Dat moet dan gezamenlijk, over meerdere organisaties heen. Hoe kunnen we van de zorg een aantrekkelijkere werkomgeving maken voor een grote groep mensen en hoe kunnen we ervoor zorgen dat iedereen zich in die werkomgeving kan blijven ontwikkelen?”

Op 13 mei jl. vond het symposium “De lerende organisatie van de toekomst” plaats, bedoeld voor professionals op het gebied van Leren & Ontwikkelen in Oost-Nederland. Maaïke Endedijk gaf tijdens het symposium een lezing over de zelfsturend lerende zorgprofessional. Bekijk [hier](#) een terugblik van het symposium.



Nieuw: Kom zorgen dan

Zorg en welzijn start nieuwe jongerencampagne 'Kom zorgen dan'. Dit label is ontwikkeld door de regionale werkgeversorganisaties verenigd in RegioPlus – waaronder WGV Zorg en Welzijn – en bureau Mensch. Dit label is de jongerenversie van de succesvolle campagne 'Ik Zorg'.

Klik op de afbeelding voor meer informatie.

Technologie is nuttig, maar geen doel op zich

Bij het toekomstbestendig maken van de zorg, spelen digitalisering en technologie een belangrijke rol. Voor André Hermsen, innovatiemanager bij Sensire, is dat een 'no brainer'. Maar de inzet van technologie moet geen doel op zich worden, stelt hij. "Het is duidelijk dat we het in de zorg niet redden als we het blijven doen zoals we dat nu al decennia doen. Digitalisering en nieuwe technologie kunnen ons zeker verder helpen. Maar de kernvraag die we moeten blijven stellen is: Hoe kunnen we de beste zorg leveren?"

"Officieel ben ik innovatiemanager, maar die functienaam doet er eigenlijk niet zo veel toe. Innovatie is ook niet een afdeling op zich, het is onderdeel van onze hele organisatie en het gaat dus over alle medewerkers en al onze cliënten," positioneert Hermsen innovatie bij Sensire. "Al in 2003 stelden we ons bij Sensire de vraag hoe we de zorg zouden moeten organiseren op het moment dat we eigenlijk te weinig medewerkers hebben. Natuurlijk zag iedereen de huidige situatie al aankomen, de vergrijzing komt niet uit de lucht vallen. Net zoals we nu weten dat we het in de toekomst met nog minder moeten doen."

Nieuwe wegen

"Als je jezelf de vraag stelt hoe je nu en in de toekomst de beste zorg van Nederland kunt leveren, dan kan het zijn dat het om technologie gaat. Toen we daar begin deze eeuw over nadachten, deed beeldbellen bij ons de intrede. Let wel: in die tijd hadden we geen smartphones en tablets zoals we die nu kennen. Ik wil er alleen maar mee zeggen dat we bij Sensire altijd al bezig zijn geweest met het zoeken naar nieuwe wegen om optimale zorg te verlenen. Dat is niet nu ineens ontstaan met de huidige krapte op de arbeidsmarkt."

'Zorg op afstand' is voor Sensire dan wel niet nieuw, maar het is door corona wel in een stroomversnelling gekomen. Hermsen: "Toen konden we ineens niet meer zo makkelijk naar onze cliënten toe. Binnen een paar maanden waren we in staat om 500 van hen via beeldzorg te begeleiden. Dat kon, omdat dit al in ons DNA zat. Innovatie is ook 'klaar zijn voor de zorg van morgen'.

Propositie

"We werken op een aantal niveaus," aldus Hermsen. "Het begint met 'waar lopen we in de zorg tegenaan?' Dat zijn propositieontwikkelingen op thema.



Die analyseer je - samen met alle betrokkenen - en vervolgens zoek je een oplossing. Daarnaast zijn er regelmatig experimenten, vaak naar aanleiding van ideeën van medewerkers. Dat is belangrijk, daarmee stimuleer je het meedenken over oplossingen. Tot slot zijn er ook steeds vaker leveranciers die met innovaties komen. Een gebrek aan ideeën hebben we in ieder geval niet. Wij proberen zoveel mogelijk van die ideeën een kans te geven."

"Innovatie is ook 'klaar zijn voor de zorg van morgen"

"Een voorbeeld hiervan is een exo-skelet om de fysieke belasting voor medewerkers te verminderen, waar we nu mee experimenteren. Samen met de leverancier, medewerkers en klanten leren we veel en koppelen we onze bevindingen terug naar de leverancier, zodat die de oplossing verder kan verbeteren. Een ander praktisch voorbeeld is een apparaat dat een steunkous kan oprollen. Zoiets kan medewerkers ontlasten en klanten worden daardoor weer minder afhankelijk van de zorgmedewerker. Zo'n experiment doen we met een groepje medewerkers bij een klein groepje klanten."

Preventie

"Preventie is een belangrijk instrument bij het organiseren van de zorg. Het is logisch, want wie niet ziek wordt, heeft geen zorg nodig. We werken alleen nog wel met een financieringsmodel dat gebaseerd is op zorg verlenen. Daar is wel verandering in te constateren, maar het gaat langzaam. Dat is geen verwijt, want de gezondheidszorg is een heel ingewikkeld systeem. Vergelijk het met een oceaanstomer. Als die te abrupt linksaf slaat, dan breekt ie."

"Bij Sensire proberen we zoveel mogelijk te delen, in de regio, maar ook daarbuiten. Iedereen zit in een vergelijkbare situatie. In het verleden gingen organisaties misschien te veel voor zichzelf aan de slag, waardoor hetzelfde wiel meermalen werd uitgevonden. Tegenwoordig is dat niet meer. We delen volop, dat is belangrijk."



André Hermsen

Sparren over een andere mindset

Bij innovatie is de techniek zelf geen probleem. André Hermsen: "We kunnen zelfs naar Mars! Het gaat om de transitie naar anders werken. Voor bestuurders geldt dat ze hun rol in de maatschappelijke verandering moeten bepalen. Als je kijkt naar de organisatie is het niet 'ik ga wat met technologie doen', nee, je mindset moet veranderen. Op zoek naar de situatie waarin je het normaal vindt om toepassingen te gebruiken en om je werk op een andere manier te gaan doen.

Dan ben je echt klaar voor de toekomst. En vergis je niet, het duurt een tijd voor dat in de hele organisatie landt." Bestuurders die graag een keer met André Hermsen willen sparren, kunnen [contact](#) met hem opnemen. "Ze mogen me altijd benaderen. Dat meen ik."

Op de hoogte

's Heeren Loo heeft drie nieuwe directeurs aangetrokken

Sinds 1 april is [Carola Ubink](#) de nieuwe directeur van regio Oost-Nederland. [Frans Kamsteeg](#) is in mei begonnen als regiodirecteur van orthopedagogisch behandelcentrum Groot Emaus in Ermelo. [Paul Jochems](#) begint 1 juli als directeur Advisium Zorg & Behandeling bij 's Heeren Loo. Onder meer vanwege de sterke groei van Advisium wordt een tweede directeur aangesteld. De werving- en selectieprocedure voor deze functie loopt.

Trajectum heeft een nieuw lid van raad van bestuur

[Suzanne Leijendekkers](#) is toegetreden als tijdelijk lid van de raad van bestuur van Trajectum. Samen met voorzitter [Dick de Wit](#) en [Melina Kappeyne van de Coppello-Rakic](#) vormt Leijendekkers sinds 15 mei de raad van bestuur. Ze zal zich toeleggen op de thema's lerende organisatie, leiderschapsontwikkeling en innovatie.

Zozijn benoemt 'intern talent' als tweede bestuurder

Per 1 mei is [Marcel Wijnands](#) aangetreden als tweede bestuurder van Zozijn. Wijnands was al directeur bij de zorgorganisatie voor mensen met een verstandelijke beperking, niet aangeboren hersenletsel en kinderen met ontwikkelingsvraagstukken. Wijnands krijgt de portefeuille bedrijfsvoering. Peter Vriesema, de huidige bestuurder, ontfermt zich over de portefeuille zorg.

Boogh en InteraktContour fuseren

Zorgorganisaties Boogh en InteraktContour zijn op 1 juni gefuseerd om de zorg voor mensen met niet-aangeboren hersenletsel (NAH) in Midden- en Oost-Nederland te verbeteren. Alle medewerkers van Boogh gaan mee naar InteraktContour. De naam Boogh verdwijnt op termijn.

Fusie Sigra en Samen Voor Betere Zorg

Na de fusie op 1 juli vormen de regionale werkgeversverenigingen en de ondersteunende bureaus (stichtingen) van Sigra en Samen Voor Betere Zorg onder de naam Sigra één vereniging en één bureau. Sigra heeft op dat moment 150 aangesloten zorg- en welzijnsorganisaties in de provincie Noord-Holland. Per 1 juli is RegioPlus het samenwerkingsverband van 13 regionale werkgeversorganisaties.

Nieuwe leden WGV Zorg en Welzijn

Met ingang van 1 mei is [at.zorg](#) lid geworden van onze vereniging. [Elazorg](#) is met ingang van 1 juni lid geworden.

De vereniging heeft momenteel 187 leden.

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

Nieuws van de vereniging

Factsheets arbeidsmarkt gepubliceerd

De factsheets arbeidsmarkt voor de sector zorg en welzijn in Oost-Nederland over het eerste halfjaar van 2022 zijn gepubliceerd. De factsheets verschijnen 2 keer per jaar en zijn gericht op de regionale arbeidsmarktontwikkelingen in de sector zorg en welzijn. Hieronder vindt u de factsheets per regio.

- [Factsheet Achterhoek](#)
- [Factsheet Stedenvierkant](#)
- [Factsheet Twente](#)
- [Factsheet regio Zwolle](#)

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. Inmiddels zijn er vijf artikelen verschenen. Na de zomer bundelen we die in een publicatie. De artikelen zijn te vinden op onze [website](#).

SectorplanPlus loopt af, aanvraag voor vervolg is ingediend

Op 23 augustus van dit jaar loopt de subsidie na 5 jaar af. De personeelstekorten in de zorg zijn echter nog niet opgelost. Omdat we het succes van het huidige SectorplanPlus (SPP) door willen zetten, hebben we een aanvraag ingediend voor het schooljaar 2022 - 2023. Meer informatie hierover wordt, zodra de onderliggende beschikking van subsidieverstrekker ministerie van VWS definitief is, op korte termijn gepubliceerd. Voor vragen over SPP kunt u contact opnemen met onze regionale projectleider Ton van Soest, bereikbaar via t.vansoest@wgvzorgenwelzijn.nl en via 06 - 20842724.

Nieuwe regiocoördinator Twente

Op 1 juni jl. is Liesbeth Laman Trip begonnen als regiocoördinator Twente. Liesbeth heeft hiervoor gewerkt als secretaris van het bestuurlijk overleg Onderwijs en Arbeidsmarkt in de Achterhoek.



Jaaroverzicht en jaarrekening 2021 gepubliceerd

2021 was opnieuw een jaar dat in het teken stond van corona. Als werkgeversvereniging hebben we daarop ingespeeld met o.a. het corona-fitpakket en de Taakbrigades. Het was ook het jaar waarin we de gezamenlijke regionale onderwijsvisie lanceerden en het tweejarige project Wendbaar aan het werk Plus afrondden. Dat en nog veel meer vindt u terug in het [jaaroverzicht 2021](#).



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
Illustratie: The Unemployed Chefs
Techniek: El Niño ICT
Tekstschrijvers: Carolien Brouwer, Cassandra
Brinkman, John van der Meulen, 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