



**Themanummer:
Regionaal werkgeverschap
en flexibilisering
arbeidsmarkt**

- Krachten bundelen in de regio's >
- Vanuit IZA en TAZ naar regionale kracht >
- Regio's geven eigen invulling aan TAZ >
- Onboarding sessies 2023 >
- Column Hans Borstlap >
- Parel uit Gelderland: de Werkgeverij >
- Nieuws van de verenigi... >
- Op de hoog... >
- Colofon >

Krachten bundelen in de regio's



Om de sector zorg en welzijn de komende jaren toekomstbestendig te maken en te houden, moeten we intensiever met elkaar samenwerken. Dat biedt nieuwe mogelijkheden. En uitdagingen natuurlijk.

Hoe ondersteunen wij de gezondheid van mensen zo goed mogelijk en hoe zetten we het potentieel aan zorgprofessionals zo goed mogelijk in? Hoe maken en houden wij het werk voor hen aantrekkelijk en zorgen wij dat de zorg toegankelijk blijft? Er liggen flinke maatschappelijke uitdagingen en dilemma's om met elkaar op te lossen. Landelijk en regionaal. We hebben elkaar hiervoor nodig.

In deze uitgave leest u meer over de regionale samenwerking. En hoe hierbij o.a. invulling wordt gegeven aan het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg & Welzijn. In deze uitgave vertellen de subregio's Stedenvierkant en Twente meer over hun aanpak.

WGV Zorg en Welzijn ondersteunt om het proces van regionaal werkgeverschap in te richten en vorm en inhoud te geven aan thema's als 'Anders werken', 'Instroom' en 'Goed werkgeverschap'.

Op vrijdag 31 maart staat de Algemene Ledenvergadering gepland waarvoor u als bestuurder van harte bent uitgenodigd. Ik hoop u dan graag te ontmoeten.

Irma van der Fluit
Directeur WGV Zorg en Welzijn

Vanuit IZA en TAZ naar regionale kracht



Programmalijn 1:
ruimte voor innovatieve werkvormen



Programmalijn 2:
ruimte voor behoud van medewerkers



Programmalijn 3:
ruimte voor leren en ontwikkelen



Het kabinet presenteerde afgelopen najaar het Integraal Zorgakkoord (IZA) en daarmee samenhangend de programma's Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg & Welzijn (TAZ) en Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO). De stip op de horizon van de TAZ is een toekomstbestendige arbeidsmarkt van Zorg en Welzijn. Hier zal met gedeelde verantwoordelijkheid door werkgevers, zorginkopers, onderwijs, beroeps- en brancheorganisaties, andere stakeholders en de overheid de komende jaren aan gewerkt worden. Wat zijn de aanknopingspunten voor de regio als het gaat om het aangaan van en invulling geven aan regionaal werkgeverschap? Waar liggen de kansen en wat zijn de belemmeringen?

Aanknopingspunten

1) De medewerker staat centraal

De professional moet weer eigen regie voelen en het vertrouwen genieten om zijn vak invulling te geven. Zinnige zorg stond de afgelopen jaren al centraal, daar is nu passende en arbeidsbesparende zorg bij gekomen. Wie kan daar nu beter relevante input op geven dan de professional zelf? Het draait om zijn of haar perspectief. Dat draagt niet alleen bij aan de kwaliteit van zorg, maar ook aan het werkplezier en behoud van professionals voor de sector.

2) Focus op drie thema's

De TAZ focust zich op drie thema's: innovatieve werkvormen, behoud van medewerkers en leren en ontwikkelen. In de werkagenda's met acties per programmalijn (gekoppeld aan de drie thema's) wordt regionaal werkgeverschap genoemd, bijvoorbeeld bij acties ten einde oneigenlijk zzp-schap te voorkomen, om op te leiden voor tekortsectoren en als het gaat om het investeren en opschalen van sociale en technologische arbeidsbesparende innovaties. De thema's zijn in onze regio niet nieuw. Daar is de afgelopen jaren al veel op gebeurd. In het artikel '[Regio's geven eigen invulling aan TAZ](#)' zoomen we in op de ontwikkelingen in de regio's Stedenvierkant en Twente. Een initiatief als de Werkgeverij (waarover u verderop in dit magazine leest) is een nieuwe werkvorm die het behoud en de talentontwikkeling van de medewerker centraal stelt.

3) Brancheoverstijgende samenwerking in de regio is nodig

Op landelijk niveau lobbyt iedere stakeholdergroep nu vooral nog voor het belang van zijn eigen achterban. Dat is niet effectief als een transformatie van de sector als geheel nodig is. Echter, een opening voor de toekomst is er wel volgens Jelle Boonstra, directeur-bestuurder [RegioPlus](#).

Vanuit IZA en TAZ naar regionale kracht

'De wil is er om samen te kijken hoe het anders kan', stelde hij in het RegioPlus stakeholder-event 'De Eerste Maandag' op 26 september '22.

In Oost-Nederland wordt de meerwaarde en urgentie van brancheoverstijgende samenwerking al enige jaren erkend, zegt Irma van der Fluit, directeur van WGV Zorg en Welzijn. 'In onze vereniging zijn (nagenoeg) alle branches van zorg en welzijn vertegenwoordigd. Bijna als vanzelfsprekend is dat gezamenlijk belang van de sector het uitgangspunt in onze projecten, activiteiten en pilots. Dat wil niet zeggen dat het altijd eenvoudig is. Onder andere de verkokerde financiering bevordert bijvoorbeeld de vernieuwing en sectorbrede samenwerking niet.'

Voorbij de posities en belangen

Om de toegankelijkheid en betaalbaarheid van zorg en maatschappelijke ondersteuning nu en in de toekomst te waarborgen, is een transformatie van de sector nodig; een andere manier van werken om de zorginhoudelijke vernieuwing, de inrichting van arbeid en ook het zorg- en welzijnsstelsel fundamenteel anders - en daarmee toekomstbestendig - vorm te geven. Volgens de regio ontbreekt in de TAZ een overkoepelend plan over de inrichting van zorg, welzijn en ook de arbeidsmarkt in ons land.

Er wordt veel verwacht van de werkgevers en partners in de regio's. Omdat posities en belangen een rol spelen, komen grote veranderingen echter minder makkelijk tot stand. Irma: 'Maar de waardevolle initiatieven in de regio bieden kansen! Daar komen we zeker hindermachten tegen die we - hoe complex ook - inventariseren in alle branches en met mogelijke oplossingsrichtingen agenderen en bespreken aan de juiste tafels. Dat doen we zowel regionaal als landelijk vanuit onze koepelorganisatie RegioPlus.'

Enkele kansen die benut kunnen worden voor regionaal werkgeverschap

• **Verlagen van diploma- en ervaringseisen en toewerken naar bevoegd = bekwaam = inzetbaar**

Het uitwisselen van medewerkers wordt eenvoudiger als de waarde van skills geüniformiseerd wordt. Dat sluit aan bij de TAZ, waarin bij de programmalijn Ruimte voor innovatieve werkvormen als uitgangspunt wordt genomen dat iedereen die in Zorg en Welzijn wil werken, ook welkom en duurzaam inzetbaar is. Het gaat daarom uit van: bekwaam is inzetbaar.

• **BTW op uitwisseling voor alle medewerkers van Zorg en Welzijn**

Momenteel is alleen het onderling uitwisselen van zorgprofessionals vrijgesteld van btw-heffing. Terwijl zorg- en welzijnsorganisaties ook medewerkers in dienst hebben werkend in niet-zorggerelateerde functies. Zij zouden eveneens eenvoudig bij andere werkgevers aan de slag moeten kunnen om hun talent te kunnen ontwikkelen en hun werkplezier te behouden. Werkgevers hebben er alle belang bij dat zij behouden blijven voor de sector en de regio.

• **Perspectief van zowel flex als vaste medewerkers centraal**

De afgelopen 11 jaar zijn zzp'ers altijd een deel van het totaal aantal medewerkers geweest met in Oost-Nederland percentages variërend binnen de bandbreedte 8,3 en 10 procent op het totaal. Als organisatie heb je dus altijd te maken met de perspectieven van zowel vaste medewerkers als die van de flexibele schil. Door beide scherp te houden, is het mogelijk aantrekkelijk te zijn én blijven voor alle medewerkers en daarmee te werken aan behoud.

Lees [hier de TAZ](#) in zijn geheel.

Bron: E-zine WZW, november 2022

Regio's geven eigen invulling aan TAZ

In het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg & Welzijn (TAZ), schetst de overheid een toekomstbeeld van de sector, waarin de toegankelijkheid van de zorg wordt gegarandeerd en er tegelijk niet meer dan 1 op de 6 werkenden actief zijn. In de Hoofdlijnenbrief (mei 2022) van minister Conny Helder geeft zij drie programmalijnen aan: ruimte voor innovatieve werkvormen, ruimte voor behoud van medewerkers en ruimte voor leren en ontwikkelen. WGV Zorg en Welzijn heeft die handschoenen opgepakt en gaat er met een regionale aanpak mee aan de slag. In dit artikel spreken we met WGV-regiocoördinatoren Liesbeth Laman Trip en Ruth Berns.

WGV Zorg & Welzijn is onderverdeeld in vier regio's: Achterhoek, Zwolle, Twente en Stedenvierkant. Liesbeth Laman Trip is regiocoördinator in de regio Twente en Ruth Berns vervult diezelfde functie in de regio Stedenvierkant. Zij laten weten hoe 'hun' regio te werk gaat bij het toekomstbestendig maken van de arbeidsmarkt.

"We hebben onze actielijnen net iets anders geformuleerd"

"We zijn met de regio Twente de eerste die het volledige TAZ-programma heeft vertaald naar een regionale-aanpak," zegt Laman Trip, "met de handtekening van alle partijen eronder. Dat is mooi, maar het zegt verder niks als er daarna niets mee gebeurt, natuurlijk. Overigens hebben we de actielijnen toch net iets anders geformuleerd dan de minister heeft aangegeven. Onze eerste actielijn in Twente heet namelijk 'Zij-instroom', want die zij-instromers hebben we nodig om de huidige bezetting op peil te houden."

Focus op TAZ

Berns: "De regio Stedenvierkant is wat anders. De regio is met de steden Zutphen, Apeldoorn en Deventer en met de Noordwest Veluwe wat meer versnipperd dan een regio als Twente, of de Achterhoek. In de regio Stedenvierkant waren al veel bestuurlijke tafels, er wordt over tal van onderwerpen op bestuurlijk niveau overlegd. Dat is op zich mooi, maar het maakte het in dit geval lastig om de focus op het programma TAZ te krijgen."

"We zijn de energie gaan volgen en probeerden het daarom van onderop op te bouwen. Er was al een HR-netwerk dat door twee bevlogen dames is samengebracht."



Dit netwerk was al bezig met projecten als een banenmarkt (Shop your Job), met inspiratie-ontbijten, en nog meer. Dat is erg succesvol, pragmatisch én in de hele regio Stedenvierkant. Dat vuurtje in de samenwerking zijn we gaan aanwakkeren. We hebben het bestaande Contactpunt Zorg geprofessionaliseerd en verdeeld in vier netwerkgroepen: Anders werken, Goed werkgeverschap, Leren en ontwikkelen en Recruitment. Die worden getrokken door mensen uit de organisaties en uit de regio. Zij krijgen daarvoor tijd en ondersteuning vanuit WGV Zorg en Welzijn. Op 7 maart waren 60 deelnemers van ongeveer 30 organisaties uit de regio aanwezig tijdens de kick-off van het programma. Het enthousiasme was groot, iedereen ziet de urgentie, dus we zijn heel optimistisch wat betreft het vervolg.”

“Tijdens het inspiratie-ontbijt van 23 juni - noteert u het maar in de agenda - gaan alle mensen die in de pijlers meewerken, presenteren. Wat hebben we al bereikt? Wat hebben we nog nodig, wat lukt en wat lukt niet? We hopen dat zoveel mogelijk bestuurders zich hieraan gaan verbinden.”

Breed bestuurlijk netwerk

Laman Trip: “In Twente hadden we nog geen ‘bestuurlijke tafels’, dus onze start is heel anders verlopen. We hebben een bestuurlijk netwerk opgezet, met ongeveer 60 bestuurders, uit alle branches van de zorgsector en ook met

vertegenwoordigers van de zorgkantoren en gemeenten. Heel breed dus. Er is nu door dit netwerk een stuurgroep gemandateerd. Ongeveer achttien HR-managers komen iedere maand bij elkaar en twee projectleiders gaan uitvoering geven aan onze actielijnen, in concrete projecten. In juni gaan we dat aan het bestuurdersnetwerk presenteren en dan moeten we echt wat laten zien.”

De programma’s lopen allemaal vooralsnog voor één jaar, dat is de periode die tot nu toe is gefinancierd. Maar de noodzaak is groot, dus de verwachting is ook zeker dat er een vervolg aan wordt gegeven.

De regio als redding?

Sinds enkele jaren lijkt regionaal werken steeds meer dé manier om opgaven aan te pakken op het gebied van gezondheid, zorg en ondersteuning. In het op 20 oktober '22 verschenen [essay 'De regio als redding?'](#) ontrafelt de Raad voor Volksgezondheid & Samenleving (RVS) de huidige regionaliseringstendens. Als houvast voor een hernieuwd en meer precies debat over de waarde en wenselijkheid van regionaal werken dat recht doet aan kansen én risico’s.

Schakel tussen VWS en de regio's

Sinds september 2022 is Caylin Zhou werkzaam bij WGV Zorg en Welzijn als regioadviseur Arbeidsmarkt Oost-Nederland. Caylin: “Als regioadviseur ben ik de schakel tussen VWS en de vier WGV regio's. Samen met andere adviseurs van het VWS-regioteam zorgen we voor een korte verbinding tussen dat wat in de praktijk gebeurt en het landelijke beleid.

Mijn werkzaamheden zijn heel divers. De ene week ga ik in gesprek met HR-managers over het Programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg & welzijn (TAZ), waarbij de regionale samenwerking een belangrijk thema is en de andere week ben ik in Den Haag om met beleidsmedewerkers de knelpunten te bespreken die niet in de regio kunnen worden opgelost.”



Online sessies over onboarding

- **Dinsdag 20 juni 9.30-11.00 uur** *Utrechtzorg en WGV Zorg en Welzijn*
Thema: Onboarden – Verwelkom en behoud GenZ
- **Woensdag 20 september 9.30-11.00 uur** *Sigra en ZWconnect*
Thema: Draagvlak creëren
- **Maandag 20 november 13.00-14.30 uur** *WZW, Transvorm en deRotterdamseZorg*
Thema: Wanneer loont het?

*Klik op de afbeelding
voor meer informatie*



*Georganiseerd door: Utrechtzorg, deRotterdamseZorg, ZWconnect, WGV Zorg en Welzijn,
WZW, Zorg aan Zet, Sigra, Viazorg en Transvorm*

Column Hans Borstlap

Begin 2020 bracht de Commissie Regulering van werk onder leiding van Hans Borstlap haar eindrapport uit. In opdracht van het kabinet geeft zij hierin advies aan de overheid over de veranderingen op de arbeidsmarkt en de mogelijke gevolgen voor de regelgeving. Belangrijkste conclusies: De huidige wet- en regelgeving is niet toekomstbestendig en de economische en sociale vooruitgang is met de huidige regels niet geborgd.

De tijd is voorbij dat je het als werkgever voor het uitzoeken hebt bij het werven van nieuwe mensen. En toch gaan we nog slordig met onze mensen om. We zien onvoldoende goed wat zij nodig hebben. Aan eigen regie bijvoorbeeld, of aan mogelijkheden voor werk-privé omstandigheden en door in ze te willen investeren. De werkgever van de toekomst is een maatschappelijk betrokken en verantwoorde werkgever, een werkgever met lef die het anders durft te doen.

De toekomst vraagt echt om een andere weg dan die we in het verleden bewandeld hebben. Dat kan opgepakt worden met regionaal werkgeverschap. Het past goed bij het regionale karakter van de arbeidsmarkt. Wat het dan in zich zou moeten hebben, is goed voor je mensen willen zorgen. Dat er ruimte is om te blijven leren en ontwikkelen bijvoorbeeld. Zodat medewerkers wendbaar

blijven en kunnen voldoen aan de (toekomstige) vereisten van de arbeidsmarkt. Maar ook dat je de juiste contractvormen biedt, passend bij de behoefte van tegenwoordig. Want, pas op! Voor je het weet duw je medewerkers het zzp-schap in. Terwijl je flexibiliteit ook intern kunt regelen, of in regionale samenwerking. Durf dus in de spiegel te kijken, werkgevers, en stap uit dat oude keurslijf!

Begin gewoon

Ja, het is spannend om samen regionaal (gedeeld) werkgeverschap aan te gaan. Maar begin gewoon. Er is altijd wel laaghangend fruit waarmee cross-overs te maken zijn. En draag dan samen de risico's met gesloten beurs. Ja, er zijn hobbels. Zoals de disbalans vanuit de institutionele systemen en in fiscale weeffouten. Daar zit nu beweging in vanuit de politiek. Maar aanpassing van wetgeving duurt gewoon lang, dus wacht niet op Den Haag! Met elkaar kun je de onmacht van één individuele organisatie overstijgen. Zoek de randen op, doe dat transparant en met draagvlak van betrokken stakeholders.

Gaandeweg in de samenwerking zie je wat werkt en wat goed is. En dan, als het proces goed ingericht is, kom je vanzelf bij de inhoud. Met een stip op de horizon is het bereiken van een tussenstation al mooi.

Vier vereisten voor toekomstgerichte regels rondom werk:

- **Wendbaarheid:** Zorg voor interne wendbaarheid en een rem op externe flexibiliteit
- **Duidelijkheid:** Zorg voor een overzichtelijk stelsel van contractvormen
- **Weerbaarheid:** Stel alle werkenden in staat zich te blijven ontwikkelen
- **Wederkerigheid:** Kom tot een fiscale gelijke behandeling en basisinkomen voor alle werkenden

Kortom, een actief en inclusief arbeidsmarktbeleid. [Lees hier het rapport.](#)



Bron: E-zine WZW, november 2022

Parel uit Gelderland: de Werkgeverij

Vijf jaar geleden startten tien organisaties in Gelderland, waaronder collega werkgeversvereniging WZW, het initiatief de Werkgeverij. Het innovatieve arbeidsmarktconcept moest een oplossing bieden voor behoud van talent voor de sector in tijden van overschotten en tekorten. Het mes snijdt aan twee kanten. De werknemer krijgt de mogelijkheid op vrijwillige basis met behoud van contract bij een van de andere werkgevers aan de slag te gaan, daarvan te leren en zijn talent verder te ontwikkelen. Werkgevers kunnen op hun beurt veel beter inspelen op fluctuaties van de arbeidsmarkt, waarmee werknemers behouden blijven.

De winst van deze vorm van regionale samenwerking begint steeds zichtbaarder te worden. Het online platform van de Werkgeverij telt inmiddels zo'n 2.700 profielen van mensen die geïnteresseerd zijn in werken bij een van de zorgwerkgevers van de Werkgeverij. Ook zijn er voor iedereen toegankelijke activiteiten, zoals twee keer per jaar een Talentenmarkt (gemiddeld 80 geïnteresseerden) en een Vitaliteitsweek. Binnen consortiumverband is er jaarlijks een substantieel aantal medewerkers dat van werkgever A naar werkgever B is gegaan. Dat gebeurt onderling zonder tussenkomst van de Werkgeverij, exacte aantallen zijn daardoor lastig te geven.

'In ieder geval 50 à 60 per jaar waar wij weet van hebben', vult programmamanager Nicolette Horn aan. De echte winst zit volgens haar nog het meest in de minder tastbare resultaten. 'Elkaar kennen en in elkaars keuken hebben gekeken, nauwe samenwerking en vooral duurzaam met elkaar het gesprek aangaan over visie op de toekomstige arbeidsmarkt en hoe ze daarin gezamenlijk op kunnen trekken. Dat is zo belangrijk als je regionaal samenwerkt op werkgeverschap.' De consortiumstructuur waarbij verbinding is op verschillende lagen in de organisaties, is onmisbaar. 'We hebben korte lijnen op verschillende niveaus in de organisaties, dat maakt dat je snel kunt schakelen.'

Kijken naar wat kan

Tuurlijk ging en gaat het niet altijd van een leien dakje, erkent Nicolette. Als programmamanager heeft zij continu het initiatief aangejaagd om te komen waar de Werkgeverij nu staat. Met vraagstukken rondom btw of bijvoorbeeld de vereisten als SKJ-registratie heb je simpelweg te maken. 'Wij hebben juist altijd gekeken naar wat wel kan binnen de huidige context en regelgeving. Daar zoek je dan de mogelijkheden binnen op.'

Uiteraard zijn er ambities voor de toekomst. Zo zijn het afgelopen jaar samen met CNV Zorg en Welzijn en vijf organisaties de eerste stappen naar collectief regionaal werkgeverschap gezet met de Proeftuin van de Werkgeverij. *Lees daarover meer op de volgende pagina.*

WZW en de Werkgeverij onderhouden nauwe contacten. WZW is mede-initiatiefnemer van de Werkgeverij en steunt dit vernieuwende arbeidsmarktconcept van harte. 'Ontzettend mooi om te zien wat de Werkgeverij blijft realiseren', zegt directeur-bestuurder Pascal Neijenhuis. 'We brengen de opgedane kennis en ervaring in in andere regionale en landelijke initiatieven. Want zo richten we de arbeidsmarkt van de toekomst in.'



[Bekijk het filmpje.](#)

Parel uit Gelderland: de Werkgeverij

Blik op de toekomst

In de afgelopen vijf jaar heeft de Werkgeverij geleerd dat regionaal (collectief) werkgeverschap kan werken. De ambities reiken verder en er wordt op verschillende manieren aan de doorontwikkeling van regionaal werkgeverschap en samenwerking gewerkt.

1. Delen van scholing

Talenten ontwikkelen en blijven leren is een belangrijke pijler van de Werkgeverij. Deze komt onder andere tot uiting in het onderling delen van scholing. Het blijkt niet altijd eenvoudig dat te realiseren, maar hier ligt een kans die de Werkgeverij de komende tijd vol energie aangaat. Een mooie opsteker en voorbeeld van gezamenlijk opleiden is dat onlangs de handen van vijf deelnemende organisaties van de Werkgeverij op elkaar gekregen zijn voor het ontwikkelen van een traineeship, waarbij de trainees ervaring gaan opdoen in alle vijf participerende organisaties.

2. Proeftuin collectief regionaal werkgeverschap

In de proeftuin van de Werkgeverij en CNV Zorg en Welzijn hebben vijf aangesloten organisaties - IrisZorg, entrea lindenhout, Moviera, Pro Persona en RIBW Nijmegen & Rivierenland – in de zomer 2022 gezegd: we gaan met elkaar kijken of het lukt te komen tot een vaste arbeidsovereenkomst met dezelfde voorwaarden waarmee je bij meerdere werkgevers kunt werken. En we gaan het daarmee mogelijk maken om talent op meerdere plekken in te zetten. 'Wij zien dat werkend Nederland iets anders wil dan dat er nu is. Binnen vastigheid flexibiliteit kunnen zoeken', verklaart Oscar Overbeek, bestuurder CNV Zorg en Welzijn. 'Doel van de proeftuin is dan ook om aan het eind van de pilotperiode een contract te hebben waarmee je aan het werk kunt bij meerdere werkgevers. Of we het gaan halen, dat weten we niet. Maar soms moet je ook gewoon iets proberen om te kijken of iets lukt.'

Moviera is een van de organisaties die de kansen van het collectief regionaal werkgeverschap zien. Vanuit werkgever-, werknemer- en HR-perspectief vertellen zij in het filmpje (vorige pagina) over hun deelname aan de proeftuin.

3. Contract van de toekomst

Wat zijn nu elementen die terug moeten komen in een toekomstbestendig arbeidsmarktcontract? Tijdens de jubileumbijeenkomst van de Werkgeverij afgelopen september is daar middels dialogosessies input voor opgehaald bij professionals, OR-leden en werkgevers. Het contract van de toekomst zal nooit een eenheidsworst worden, geeft Nicolette aan. 'Idealiter zou je willen komen tot een modulair opgebouwd contract waarbij je als werkgever maatwerk kunt bieden voor de medewerker. Deze kan dan met eigen regie keuzes maken uit de modules, passend bij de levensfase waarin hij of zij zich bevindt. Denk aan elementen als talent & skills, levensfase, werk(onder)nemer en ontwikkeling.' Met de input die daarop gegeven is, gaan de Werkgeverij en CNV Zorg en Welzijn de komende tijd aan de slag.

Meer weten over de Werkgeverij?

Kijk op www.werkgeverij.nl of mail naar info@werkgeverij.nl

Bron: E-zine WZW, november 2022

Nieuws van de vereniging

Fit-in-je-werk | Werk aan vitale medewerkers!

Fit-in-je-werk is in 2023 gratis voor medewerkers van aangesloten instellingen en bestaat uit 1 à 2 gesprekken en een vragenlijst. Met de verkregen informatie vanuit de DIX (Duurzame Inzetbaarheids indeX)-vragenlijst en de op maat aangeboden gesprekken met een loopbaanadviseur van het team Vitaliteit & Preventie, beschrijft de medewerker vervolgtacties om duurzaam inzetbaar te blijven. [Meer informatie.](#)



FIT IN JE WERK

Toekenning middelen SectorplanPlus 2022 - 2023 bekend

Het ministerie van VWS heeft bekend gemaakt welke middelen zijn toegekend aan SectorplanPlus 2022-2023. In plaats van de verwachte 100 miljoen heeft VWS een bedrag van 139 miljoen beschikbaar gesteld. Neem voor meer informatie contact op met onze projectleider Ton van Soest via 06 - 20 84 27 24 of via t.vansoest@wgvzorgenwelzijn.nl.

Factsheet Arbeidsmarkt in Beeld 2022

WGV Zorg en Welzijn heeft een factsheet gepubliceerd met informatie over de regionale arbeidsmarktontwikkelingen in de zorg- en welzijnssector. De factsheet is geschikt voor iedereen die voor zijn werk context nodig heeft om keuzes te onderbouwen. Dus voor zowel bestuurders, afdeling HR als managers. Maar ook voor regionale en lokale partijen kan het helpen om over betrouwbare en vergelijkbare data te kunnen beschikken.

[Bekijk de factsheet Arbeidsmarkt in Beeld 2022.](#)

Algemene Ledenvergadering

Op 14 december jl. heeft de laatste Algemene Ledenvergadering plaatsgevonden, een constructieve vergadering waarin enkele belangrijke besluiten zijn genomen. De eerstvolgende ALV staat gepland op **vrijdag 31 maart 2023**. Ook dit is weer een belangrijke vergadering waarin de leden van het algemeen bestuur worden voorgesteld en benoemd en de nieuwe statuten worden vastgesteld. Aanmelden voor de ALV kan [via deze link](#).



Op de hoogte

Nieuw RvT-lid bij LIMOR

[Ando Rokx](#) is de nieuwe toezichthouder van de Landelijke Instelling voor Maatschappelijke Ondersteuning en Rehabilitatie (LIMOR). Hij is per 27 januari jl. benoemd als lid raad van toezicht. Rokx is behandelaar en directeur binnen de ggz.

Ten Berge nieuw lid RvT GGNet

[Tanja ten Berge](#) is per 15 december 2022 toegetreten als lid van de raad van toezicht bij GGNet. Zij volgt hiermee Jean Nijsten op die per 1 januari jl. na twee termijnen de raad van toezicht heeft verlaten.

Driezorg fuseert met Zonnehuisgroep IJssel-Vecht

De twee Zwolse ouderenzorgorganisaties Driezorg en Zonnehuisgroep IJssel-Vecht zijn op 1 januari 2023 gefuseerd.

Markenheem versterkt raad van toezicht

[Marian Adriaansen](#) en [Guido van de Logt](#) zijn toegetreten tot de raad van toezicht van ouderinstelling Markenheem in Doetinchem en Bronckhorst.

Nieuwe voorzitter RvT De Twentse Zorgcentra

Op 1 februari jl. is [Theo Schouten](#) gestart als voorzitter van de raad van toezicht bij De Twentse Zorgcentra. Schouten is de opvolger van [Olaf Fisscher](#) die stopt vanwege het bereiken van zijn maximale zittingstermijn.

Drie nieuwe RvT-leden bij Zorggroep Apeldoorn

[Douwe Lodewijk](#), [Menno Riemersma](#) en [Anne-Marie Journee](#) zijn toegetreten tot de raad van toezicht bij Zorggroep Apeldoorn. Ze volgen Leendert van Bloois en Gerben Uljee op. Lodewijk is lid sinds augustus 2022. Riemersma is sinds november 2022 toegetreten tot de raad met het profiel vastgoed/financiën. Ook is hij lid van de auditcommissie. Journee is sinds november 2022 als trainee verbonden aan de raad.

Nieuwe toezichthouder bij Siza

[Barend van Lieshout](#) is benoemd als lid van de Raad van Toezicht van Siza. Hij heeft per 1 maart jl. de functie overgenomen van [Bert Jeene](#). Van Lieshout is aangesteld

Ambiq krijgt nieuwe bestuurder

[Anita Schemmekes](#) is per 1 april 2023 bestuurder van jeugd-zorginstelling Ambiq. Zij volgt [José Schilderink](#) op die met pensioen gaat. Schemmekes werkt op dit moment als directeur intensieve zorg kind en jeugd bij Philadelphia. Zij heeft jarenlang ervaring als (kinder)verpleegkundige.

Riwis Zorg & Welzijn krijgt nieuwe voorzitter RvT

Per 1 januari 2023 is [Mieke Groenewegen](#) begonnen als nieuwe voorzitter van de raad van toezicht bij Riwis Zorg & Welzijn. Zij volgt [Gert Boeve](#) op die na acht jaar lidmaatschap van de raad van toezicht afscheid neemt.

Nieuw lid raad van toezicht Azora

[Arnoud Spithoven](#) is lid geworden van de raad van toezicht van Azora. Spithoven heeft zich in zijn carrière gespecialiseerd op het gebied van vastgoed voor wonen en zorg.

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: Cassandra Brinkman,
Carolien Brouwer en Dilek Durmaz

Fotografie: Marcel de Graaf

Techniek: El Niño ICT

Tekstschrijvers: Irma van der Fluit, Cassandra
Brinkman 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