



"Op dit moment doen  
1,3 miljoen mensen  
nog niet mee"

De arbeidsmarkt heeft een  
afstand tot mensen



Project Brugbanen in de  
zorg van start



WGV-Ledenconferentie



Aveleijn zet combinatie  
werk en mantelzorg op  
agenda



Tools Duurzame  
Inzetbaarheid/Behoud



Positieve Gezondheid  
voor cliënten en  
medewerkers



Effectief verzuimbeleid –  
Accare vertelt



Nieuws van de verenigi...



Op de hoog...



Colofon





## De arbeidsmarkt heeft een afstand tot mensen

**“In ieder mens zit een verhaal. In ieder mens zit talent. Als we dat weer (leren) zien en waardierend (leren) aanspreken dan is er meer ruimte voor een inclusievere en mooiere samenleving. Een samenleving die begint met talenten van mensen zien en het bieden van mogelijkheden om die in te zetten.”**

Dit zijn de woorden van zorgbestuurder Frank Kodden. Als bestuurlijk kartrekker van de actielijn 'Iedereen doet mee' van de sectortafel Zorg & Welzijn, zet hij zich in om de talenten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt beter te benutten. In het artikel 'Project Brugbanen in de zorg van start' vertelt hij samen met Patrick Hallink, directeur van de stichting Bijzonder Gewoon over de mooie stappen die worden gezet in de regio Zwolle.

"Op dit moment doen 1,3 miljoen mensen nog niet mee"

Net als Frank draag ik de waarde dat ieder mens uniek is en ertoe doet van harte uit. Onze maatschappij is de afgelopen decennia steeds sneller, dynamischer en complexer geworden. Voor veel mensen is het moeilijk om mee te komen. In Nederland heeft 1 op de 17 mensen een verstandelijke beperking; een enorme groep. Tegelijkertijd lijkt onze maatschappij primair gericht te zijn op mensen die hoger opgeleid zijn. Hoe raar is dat?

Hoe mooi is het om mensen die wel het talent, maar niet de kwalificatie hebben, met wat (individuele) begeleiding en steun te helpen om hun weg te vinden op de arbeidsmarkt? De echte oplossingen om onbenut arbeidspotentieel aan te spreken, beginnen met het erkennen dat de arbeidsmarkt een afstand heeft tot mensen. Ieder mens wil van waarde zijn. Dit doet wat met je gevoel van (positieve) gezondheid en geluk.

Irma van der Fluit  
*Directeur WGV Zorg en Welzijn*



## Project Brugbanen in de zorg van start



Patrick Hallink (links)  
Frank Kodden (rechts)

**Binnen het project Brugbanen in de zorg, gaan scholieren uit het praktijkonderwijs (pro) en voortgezet speciaal onderwijs (vso) aan de slag bij zorg- en welzijnsorganisaties. Het project is een initiatief van Stichting Bijzonder Gewoon, de scholen, het WSP en Driezorg, de eerste zorgorganisatie in de regio Zwolle die zich hieraan heeft gecommitteerd. Patrick Hallink van Stichting Bijzonder Gewoon en Frank Kodden, bestuurder van Driezorg en Zonnehuisgroep IJssel-Vecht, vertellen waar het bij deze 'brugbanen' om gaat.**

Hallink: "Het project Brugbanen is ontstaan omdat we hiermee twee zaken kunnen combineren. Enerzijds de stijgende zorgvraag en de behoefte aan medewerkers, anderzijds jongeren die moeilijk de stap naar een baan kunnen maken. Ze hebben hun kwaliteiten en zijn gemotiveerd, maar het halen van het traditionele diploma is een stap te ver voor ze. Door een takenpakket te maken dat bij hun competenties past, kunnen ze toch in zorg en welzijn aan de slag."

### [Human Capital Agenda](#)

Driezorg is de eerste zorginstelling die zich voor het project heeft gemeld. Bestuurder Frank Kodden:

"We hebben in de regio Zwolle een Human Capital Agenda. Ik ben bestuurlijk kartrekker voor het agenda-onderdeel 'Iedereen doet mee'. Daarbij wordt snel gedacht aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wij keren dat om: de arbeidsmarkt heeft een afstand tot mensen. De vraag is dan, hoe we daarin een brug kunnen slaan. En dat bracht me bij het initiatief van Brugbanen in de zorg."

Pakweg 1,3 miljoen mensen willen wel van betekenis zijn in zorg en welzijn", vervolgt Kodden. "Mensen die wel het talent, maar niet de kwalificatie hebben. Ze kunnen nu hun weg op de arbeidsmarkt niet vinden, maar met wat (individuele) begeleiding en steun lukt dat wel. Bij Driezorg hebben we een beweging ingezet, waarbij we van 'zorg' naar 'leven' willen. En als je dat doet, krijg je met een ander takenpakket te maken. Dan gaat het om aandacht, om wandelen, om iets moois creëren. Dat versterken we hiermee. We hebben het dit schooljaar in totaal over 36 mensen in de arbeidsmarktregio Zwolle die we aan het werk willen helpen. Dat moet toch makkelijk lukken?"

## Betekenisvol werk

Hallink: "Om dit te laten slagen, is enthousiasme vanuit drie partijen nodig: de werkgevers, de scholen en het werkgevers-servicepunt (WSP). We gaan starten met 18 jongeren uit het pro en vso onderwijs én 18 jongeren die het onderwijs al verlaten hebben en inmiddels in de kaartenbak van de gemeente zitten. Die dreigen anders thuiszitters te worden. Voor heel veel jongeren betekent dit een versterking van hun imago. Ze doen betekenisvol werk en noemen zich vol trots verpleegkundige. Prima toch?"

"Je kunt niet na anderhalf jaar zeggen: sorry, maar we stoppen ermee"

Het werkaanbod moet natuurlijk passen bij de kwaliteiten van de deelnemers. Hallink: "Dat vraagt afstemming vooraf, maar de voorwaarde is ook dat ze goed begeleid worden. En dat er aandacht is voor praktijkleren, wat ze uiteindelijk een 'praktijkverklaring' oplevert. Daarom is het commitment van de scholen ook zo belangrijk. Voor het werken in de praktijk hebben we een vaste coach per (ongeveer) acht jongeren. Die wordt bekostigd vanuit het WSP.

En over kosten gesproken, we hebben voor deze pilot een 'aanjaagsubsidie', maar we gaan er een sluitende businesscase van maken. Je kunt niet na anderhalf jaar zeggen: sorry, maar we stoppen ermee. Zo gaan we niet met mensen om."

"We zoeken nu uit hoe het in de praktijk werkt. We gaan natuurlijk van alles tegenkomen, maar wij zetten die eerste stap, door klein te beginnen. We gaan hiermee niet het volledige personeelsprobleem oplossen, natuurlijk niet. Maar we gaan wel bijdragen aan de kwaliteit van zorg."

## Hele regio doet mee

"Het goede nieuws is dat alle bestuurders van de Zwolse regiotafel VVT in het project gaan participeren", laat Kodden weten. Hallink: "En WGV Zorg en Welzijn is de eerste werkgeversvereniging die zich hieraan heeft gecommitteerd. De ervaring die wij hier opdoen, kunnen zij weer verspreiden in de rest van het land."

## Bezoek minister Helder aan Zwolle

Het project heeft de volle aandacht van de overheid. Op 5 juni jl. bezocht minister Conny Helder samen met Guusje ter Horst (bestuurlijk aanjager 'Onbeperkt Meedoen') Zwolle in het teken van het Inclusiepact, dat als doel heeft jongeren met een vso/pro-achtergrond duurzaam te laten doorstromen naar de arbeidsmarkt. [De Stentor schreef hierover een artikel](#). Kodden: "We hebben laten zien dat iedere reis begint met een eerste stap. Die hebben we in de regio Zwolle gezet. Als het ergens kan, is het in deze regio. Het sociale hart klopt."

De minister en de bestuurlijk aanjager spraken in Zwolle met alle betrokkenen, ook met de eerste 'brugbaners' zelf. Zij nemen alle geluiden mee naar bestuurlijk Den Haag om de opgedane praktijkervaringen van deze pilot te gebruiken voor het vaststellen van landelijk beleid.



# Kom naar de WGV-Ledenconferentie

28 September 2023 | Schouwburg Lochem

*Toekomstbestendige zorg vraagt ondersteboven denken  
en achterstevoren werken*

Een congres dat inspireert en enthousiasmeert om de zorg anders te organiseren. Goed werkgeverschap te bevorderen. En te werken aan duurzame inzetbaarheid van zorgprofessionals. Hét jaarcongres voor zorg- en welzijnsorganisaties in Oost-Nederland.



**Sabine Uitslag**  
Dagvoorzitter



**Andries Heidema**  
Commissaris van de Koning



**Renée Wilke**  
Bestuurder van Sensire



**Prof. dr. Lidewey van der Sluis**  
Hoogleraar Strategisch Talent  
Management en Organisatorisch  
Leiderschap



**Dr. Danielle Braun**  
Corporate antropoloog en  
directeur van de Academie  
voor Organisatiecultuur

Meld je aan via: [www.wgvledenconferentie.nl](http://www.wgvledenconferentie.nl)

# Aveleijn zet combinatie werk en mantelzorg op agenda

**Naar schatting is één op de drie medewerkers niet alleen zorgverlener op het werk, maar ook in de privé-sfeer. Dit gegeven niet actief bespreken, kan leiden tot afnemende belastbaarheid en beschikbaarheid van medewerkers en tot stijgende verzuimkosten. Voor Aveleijn reden om het thema mantelzorg in de organisatie op de agenda te plaatsen.**

HR-adviseur Jorien Reints en manager Marion Schildkamp constateren dat mantelzorg weliswaar iets is waar veel medewerkers mee te maken hebben of krijgen, maar dat er binnen organisaties nog onvoldoende aandacht voor is. Reints: "Door ontwikkelingen in het zorglandschap - en een toenemend beroep op het eigen netwerk in het bieden van zorg - speelt mantelzorg een steeds grotere rol. We merken dat medewerkers soms in een spagaat raken van het combineren van werk en zorgtaken thuis. Daar willen we aandacht aan schenken."

## Onderzoek naar mantelzorg

Voor Aveleijn was het reden om te onderzoeken welke rol mantelzorg binnen de organisatie speelt.

Mantelzorg raakt niet alleen de medewerker, maar ook het team, leidinggevend en indirect de cliënt. Iedere groep kent haar eigen dilemma's. Zo blijkt dat alle leidinggevend aangeven dat zij open staan voor een gesprek, het meedenken en het aanbieden van maatwerk, terwijl dit op de werkvloer niet altijd zo ervaren wordt. Met ondersteuning van expertisebureau Jong en Veer werd het onderzoek opgezet en werden mogelijke interventies in kaart gebracht.

Schildkamp: "Als medewerkers zich moe voelen of andere klachten hebben, ben je eigenlijk al te laat. Met het onderzoek wilden we daar aan de voorkant al aandacht voor hebben." Reints vult aan: "Omdat mantelzorg zo vanzelfsprekend is, is het belangrijk medewerkers op tijd bewust te maken en ze te faciliteren. Hoe eerder een medewerker regie kan pakken in het organiseren van de zorg thuis en zijn werk, hoe minder kans op overbelasting".

"Mensen trekken pas aan de bel als het al moeilijk is"

“Wat we graag wilden, is de bekendheid met het onderwerp vergroten en het bespreekbaar maken. Uit het onderzoek bleek ook dat die wens er is. Mensen trekken pas aan de bel als het al moeilijk is. Men ziet het als eigen verantwoordelijkheid, als privé. Maar dat klopt natuurlijk niet, want werk en privé zijn met elkaar verbonden. Als werkgever zien we het juist als gedeelde verantwoordelijkheid.”

### Kwantitatief en kwalitatief

Het onderzoek bestond zowel uit een online enquête als persoonlijke gesprekken met mantelzorgers, niet-mantelzorgers en leidinggevenden. Reints: “Jong en Veer werkt met een mantelzorg-monitor die landelijk gebruikt wordt. Zo kun je tot een benchmark met andere organisaties komen. De gesprekken hebben we door hen laten voeren, vanwege de privacygevoelige informatie. Voor ons was het belangrijk dat we de bespreekbaarheid van het onderwerp al tijdens het onderzoek wilden laten zien. Hierdoor hebben we al in de onderzoeksfase interventies aangeboden, zoals een gesprek met een mantelzorgcoach en het volgen van een balustraining voor mantelzorgers.”

Reints: “Ook hebben we teamsessies voor teams ontwikkeld waaraan iedereen - organisatiebreed - mee kan doen. In deze teamsessies wordt mantelzorg bespreekbaar gemaakt.

Deze sessies zijn volgens Jong en Veer vernieuwend en hebben bijzondere inzichten gebracht, zoals meer begrip voor de mantelzorgsituatie, maar ook voor wat dit van niet-mantelzorgers vraagt en de gevolgen voor de organisatie.” Schildkamp: “Men wist het soms wel van elkaar, maar er werd niet veel mee gedaan. En er werd ook mantelzorg verricht zonder dat collega's het merkten. Dat is misschien wel inherent aan de houding van de beroepsgroep. Nu het besproken wordt, is er meer oog voor en lost men zaken voor elkaar op, bijvoorbeeld door een dienst over te nemen. Maar de managers spelen hierin ook een belangrijke rol. Tijdens die teamsessies, maar bijvoorbeeld ook bij het jaargesprek. Daar staat het nu standaard op de agenda”.

### Tips & advies

“Organisaties die ook het onderwerp werk en mantelzorg actief willen bespreken en passende ondersteuning willen aanbieden, adviseer ik te beginnen met een inspiratiesessie gericht op het verkrijgen van draagvlak,” zegt Reints. “En voor een integrale aanpak waarbij je je richt op de hele organisatie, niet exclusief op de mantelzorger. Kies voor een combinatie van kwantitatief en kwalitatief onderzoek en bied al in de onderzoeksfase ondersteuning.”

### Maak werk van mantelzorg

Over het onderwerp mantelzorg is voor werkgevers in zorg en welzijn [een speciale website](#) ontwikkeld. WGV Zorg en Welzijn is een van de vier initiatiefnemers van deze site. Voor de content is een beroep gedaan op Jong en Veer, het bureau dat ook Stichting Avelijn begeleidt. De website biedt behalve veel informatie over dit onderwerp ook heel praktische informatie om te komen tot een 'mantelzorgvriendelijke' organisatie.

Structurele aandacht voor mantelzorg vraagt een investering, maar levert een organisatie uiteindelijk geld op. De praktische calculator op de website kan aangeven hoeveel dit in uw geval kan zijn. Heeft u na het lezen van dit artikel en de website nog vragen over dit onderwerp, neem dan contact op met Hilda Regterschot, teamleider Vitaliteit & Preventie: [h.regterschot@wgvzorgenwelzijn.nl](mailto:h.regterschot@wgvzorgenwelzijn.nl) / 088 255 66 50.

# Tools Duurzame Inzetbaarheid/Behoud

WGV Zorg en Welzijn biedt diverse tools op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid/behoud. Op deze pagina vindt u een greep uit onze producten.

## [Fit-in-je-werk](#)

*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 vervolgacties om duurzaam inzetbaar te blijven.*



## [Vitaliteitsdashboard](#)

*Het dashboard maakt voor uw medewerkers inzichtelijk wat zij zelf kunnen doen om hun vitaliteit te verbeteren, wat uw organisatie op dat gebied organiseert en welke ondersteuning zorgverzekeraars kunnen bieden. Het platform is voor iedere organisatie eenvoudig op maat in te richten.*



## [Kennissite Onboarding](#)

*Een goed ingericht onboardingsproces kan ervoor zorgen dat de uitstroom binnen het eerste jaar verminderd wordt. Samen met vijf andere, regionale werkgeversorganisaties in zorg en welzijn heeft WGV Zorg en Welzijn daarom een kenniswebsite onboarding ontwikkeld.*



## [Kennissite Mantelzorg](#)

*De werkgeversorganisaties WGV Zorg en Welzijn, Transvorm, ZorgpleinNoord en Zowelwerk hebben samen de website Mantelzorg Zorg en Welzijn voor HR-professionals door Jong en Veer laten ontwikkelen. Op deze website lees je hoe je als werkgever kunt werken aan een solide werk- en zorgbalans voor al je medewerkers.*





## Positieve Gezondheid voor cliënten en medewerkers

**Het paradoxale van het begrip 'gezondheid' is misschien wel dat we hierbij vaak doelen op een klacht, op een aandoening die verholpen moet worden. Bij Positieve Gezondheid gaat de aandacht niet primair daarnaar uit, maar juist naar wat de mens zelf wil, wat hun leven betekenisvol maakt. Positieve Gezondheid is een door voormalig huisarts Machteld Huber ontwikkelde visie die veel breder is dan onze traditionele kijk op gezondheid en ziekte.**

Sandra van Hogen-Koster is lector Positieve Gezondheid, Leefstijl & Leiderschap van het lectoraat Smart Health van Saxion en van Medisch Spectrum Twente (MST). Silvia Brouwer is practoor Vitaliteit bij het Alfa-college en richt zich op onderzoek ten behoeve van het opleiden van professionals die zich bezighouden met vitaliteit en gezondheid. Het Alfa-college is partner van Vitaal Vechtdal, een samenwerking van verschillende organisaties die de visie van Positieve Gezondheid hebben omarmd.

“Positieve Gezondheid betekent dat je kijkt naar wat voor de ander belangrijk is, wat het leven betekenisvol maakt”, aldus Van Hogen. “De regie ligt dan ook bij de ander, jij probeert daar (als professional) bij aan te sluiten. We hebben de neiging onbedoeld veel voor anderen in te vullen, omdat we denken te weten wat goed is voor een ander.” Van Hogen geeft hiervan een heel praktisch voorbeeld: “Als het gaat over iemands gewicht, zeggen we nu nog vaak dat iemand te zwaar is en komen we met een dieet of een bewegingsprogramma.

Bij Positieve Gezondheid vraag je wat iemand graag wil. Die zegt dan bijvoorbeeld dat hij graag 5 kilometer met de hond wil wandelen. De volgende vraag is wat je daarvoor nodig hebt. Een goede conditie. En hoe bereik je dat? Door meer te gaan bewegen, te oefenen. Zo richt je je dus op wat iemand kan en wil. Het resultaat kan zijn dat iemand meer gaat bewegen en daardoor afvalt. Niet als een verplicht nummer, maar goed gemotiveerd.”



Silvia Brouwer (links)  
Sandra van Hogen-Koster (rechts)

## Motivatie

“Doordat je insteek anders is, neemt de motivatie dus toe. Dat klinkt eenvoudig, maar de praktijk is soms toch weerbarstig. Dat heeft weer te maken met hoe onze gezondheidszorg is georganiseerd en hoe die gefinancierd wordt. Zo past men in de huisartsenpraktijk van Hans-Peter Jung (Afferden) de methodiek ook toe, waardoor er veel minder verwijzingen naar het ziekenhuis waren en er minder medicatie werd voorgeschreven. Jung werd vervolgens teruggefloten doordat het ziekenhuis minder inkomsten had.”

Brouwer: “[In Vitaal Vechtdal](#) zie je dat iedereen in de keten meewerkt en ook dezelfde taal spreekt. We werken met Positieve Gezondheid als middel, het vitaal zijn is einddoel. We willen vitale burgers en vitale cliënten in de ouderenzorg. In de opleiding van het Alfa-college passen we Positieve Gezondheid in het onderwijs toe doordat studenten het op zichzelf kunnen betrekken, maar ook om het in de zorgpraktijk te kunnen toepassen.”

## Zingeving

“De vraag is hoe we eraan kunnen bijdragen dat mensen de dingen kunnen blijven doen die belangrijk voor ze zijn”, zegt Brouwer. “Voor de een is dat een wandeling kunnen (blijven) maken, de ander wil graag een spelletje met de kleinkinderen spelen.

Het gesprek daarover aangaan, vragen wat iemand nodig heeft, is belangrijk. Soms is dat vooral zingeving, voor de ander richt zich dat meer op leefstijl. Dat geeft meteen de ruimte aan die er binnen Positieve Gezondheid is.”

Hoe breng je de theorie van Positieve Gezondheid nu in de dagelijkse praktijk van een zorg- of welzijnsinstelling? Van Hogen: “Vooral niet door op te leggen dat we vanaf vandaag als organisatie gaan werken vanuit Positieve Gezondheid en dat we allemaal verplicht het spinnenweb in gaan vullen (zie kader). Dat werkt niet. Bij het MST zijn we begonnen op de afdelingen die hier enthousiast over zijn. Dan kun je eerst kijken wat werkt en wat niet, om van daaruit de olievlek te verspreiden. Dat vraagt van de organisatie dus ruimte om te pionieren, om te kijken hoe je iets op een andere manier kunt doen dat binnen je organisatie gebruikelijk is.”

En Brouwer tot slot: “Positieve Gezondheid gaat niet alleen op voor cliënten, maar ook voor de eigen medewerkers. Daar ligt een taak voor HR, die dus minder moet kijken naar taken, maar meer naar ‘wat zou je willen?’. Het doel is ook dan vitalere medewerkers voor duurzamere inzetbaarheid.”

## De 6 dimensies van Positieve Gezondheid

Wie het gesprek met iemand wil starten kan bij Positieve Gezondheid gebruik maken van ‘het Spinnenweb’. Dit spinnenweb is een grafische weergave van een vragenlijst die 6 dimensies (aandachtsgebieden en gespreksonderwerpen) omvat: lichaamsfuncties, mentaal welbevinden, zingeving, kwaliteit van leven, meedoen en dagelijks functioneren. Zorgverleners en patiënten kunnen met die uitkomsten een heel ander gesprek voeren. Wat is voor jou echt belangrijk? Wat zou jij willen veranderen? Samen bedenken ze vervolgens wie (of wat) kan helpen om de situatie te verbeteren.

Het invullen van dit Spinnenweb is een goede start om nader kennis te maken met de essentie van Positieve Gezondheid. Meer informatie hierover is te vinden op de [website van het Institute for Positive Health](#).

## Effectief verzuimbeleid – Accare vertelt



Op 19 april jl. zijn de winnaars van de Vernet Health Ranking 2022 bekend gemaakt. Deze ranglijst toont hoe organisaties in de zorgsector presteren op het gebied van verzuim, met een rapportcijfer als indicatie. Dat gebeurt voor vier branches: ziekenhuizen, gehandicaptenzorg, geestelijke gezondheidszorg en verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg. Bij de twaalf winnaars zitten ook drie leden van WGV Zorg en Welzijn: Accare, RIBW Overijssel en Vogellanden. Ter inspiratie publiceert Vernet de komende periode interviews met alle winnaars op haar website.

Hieronder leest u het verhaal van Accare, waarvoor HR-adviseur Josella Hof (links op foto) en HRM-manager Meidina Oldenzijl door Vernet zijn geïnterviewd. Met 27 vestigingen in het Noordoosten van het land is Accare een van de grootste GGZ-instellingen voor jeugdigen in Nederland. In het gesprek kwamen de kernwoorden eigen regie, verantwoordelijkheid en actie veelvuldig aan bod. Dé gouden tip die zij anderen willen meegeven: “Luister naar de medewerker en zet de feedback dan ook meteen om in actie.”

### Verzuimbegeleiding

Binnen Accare, wordt de focus veel meer dan voorheen gelegd op verzuimbegeleiding. De kracht zit hem hier volgens de organisatie in nabijheid; “Als een medewerker zich ziekmeldt, is er altijd contact. Het verzuimproces wordt op die manier goed bijgehouden en bijgestuurd. Ook wordt er gesproken over hoe de opbouw loopt en gevraagd of dit naar de afgesproken wens verloopt.” Ook wanneer de medewerker inmiddels weer aan het werk is, wordt regelmatig opnieuw contact opgenomen om te vragen of alles nog goed verloopt en of de situatie veranderd is. “Deze aandacht wordt opgemerkt door de medewerkers. Ze geven aan dit fijn te vinden.”

### Eigen regie

Bij Accare is eigen regie van zowel medewerkers als de teams een belangrijk thema en een groot onderdeel van de organisatievisie. Josella en Meidina geven aan dat het personeel een hoog verantwoordelijkheidsgevoel heeft.



De medewerkers stellen veel in werking om zich niet ziek te hoeven melden en om het gesprek dat zij met de cliënt hebben doorgang te kunnen laten vinden. Dit wordt ook mogelijk gemaakt doordat het personeel zelf veel regie heeft in hun eigen agenda. Dit maakt het schuiven van afspraken mogelijk en biedt daardoor rust en ruimte. Op deze manier kan eigen regie positief bijdragen aan de werk-privé balans van de medewerkers en daarmee indirect voor een lager verzuim zorgen.

### Vitaliteitsdashboard

Met de eigen regie wordt bedoeld dat je als medewerker echt zelf aan het roer staat van je loopbaan en werkgeluk. Accare probeert hier actief mogelijkheden, in de vorm van informatievoorziening en hulp, voor aan te bieden. Om al deze mogelijkheden overzichtelijk vorm te geven, is er een vitaliteitsdashboard opgezet. Hier kunnen de medewerkers allerlei 'tegels' vinden met informatie over en hulp bij diverse vraagstukken. Van rouw tot de overgang en van financiële problemen tot zelfontwikkeling. "Per onderwerp leggen we uit wat het precies inhoudt, wat je hier als medewerker mee kan en wat Accare hierin voor je kan betekenen." Daarnaast wordt contact met de organisatie toegankelijk gemaakt. "Bij iedere tegel staat 'Heb je vragen? Neem contact op'. We proberen daarmee als organisatie op een laagdrempelige manier hulp en een luisterend oor te bieden."

### Luisteren en actie ondernemen

De organisatie biedt ook werplekonderzoek aan om medewerkers te helpen bij het optimaal inrichten van hun werkplek. Daarnaast wordt een Algemeen Medewerkers Onderzoek 'AMO' gehouden. De resultaten worden met de teams besproken, waarna ook gekeken wordt wat er nodig is om bepaalde zaken te verbeteren. Het belangrijkste wat bij deze gesprekken naar voren komt, zijn drie punten die het team wil behouden en verder uit wil breiden en drie punten waaraan gewerkt moet worden. Accare geeft aan feedback, zoals deze voortkomt uit deze gesprekken, serieus te nemen en daadwerkelijk om te zetten in actie. Dit wordt opgemerkt door het personeel en krijgt altijd positieve respons. "Regelmatig informatie uit het team ophalen en daarop handelen, is de sleutel."

Bron: [Artikel 'In gesprek met Accare' Vernet, 19 juni 2023](#)



### Vernet Health Ranking 2022

Vernet helpt werkgevers en bestuurders uit de sector zorg en welzijn om grip te krijgen op verzuim en inzetbaarheid. Elk jaar organiseert Vernet de Vernet Health Ranking die in één cijfer laat zien hoe een organisatie presteert op het gebied van verzuim en inzetbaarheid. De beste drie organisaties uit elke branche (ziekenhuiszorg, GHZ, GGZ en VVT) worden door Vernet in het zonnetje gezet.

De berekening voor de Vernet Health Ranking is gebaseerd op een aantal verzuimindicatoren met een eigen wegingsfactor, te weten: het verzuimpercentage, de meldingsfrequentie, duurklasse, verzuimkosten per fte en metingen per leeftijdsklasse.

De komende periode publiceert Vernet interviews met alle winnaars van de Vernet Health Ranking 2022 [op haar website](#). Tot nu toe zijn de verhalen van RIBW Overijssel en Accare gepubliceerd. De komende periode volgen de inspiratieverhalen van de andere 10 winnaars.

# Nieuws van de vereniging

## Kom naar de WGV-Ledenconferentie | 28 september 2023

Een inspirerend congres speciaal voor WGV-leden en haar samenwerkingspartners. Het is een unieke gelegenheid om je kennis te vergroten, nieuwe inzichten op te doen en te leren van gerenommeerde experts uit verschillende vakgebieden. [Meld u hier aan.](#)

## Arbeidsmarkt in beeld update

WGV Zorg en Welzijn heeft een update doorgevoerd binnen diverse arbeidsmarktdata tabellen met daarin actuele cijfers over onderwijs (instroom en aantallen), ziekteverzuim, werkgelegenheid en mobiliteit. Kijk op [wgv.arbeidsmarktinbeeld.nl](http://wgv.arbeidsmarktinbeeld.nl) voor actuele arbeidsmarktdata en op [prognosemodel dashboard](#) voor de prognoses. Op beide dashboards zijn diverse filtermogelijkheden ingebouwd.

## Zorg Praktijkleren

Vraag nu gemakkelijk de subsidie praktijkleren aan voor uw BBL- en HBO duaal leerlingen uit het SectorplanPlus. [Lees hier meer.](#)

## Medewerker Centraal Week: 13 t/m 17 november 2023

Van maandag 13 t/m vrijdag 17 november organiseren we wederom de Medewerker Centraal Week (MCW) met als centrale thema: 'Energiek op de werkvloer!' Naast een programma voor alle medewerkers in zorg en welzijn in Oost-Nederland, richten we ons vizier deze keer specifiek op leidinggevendenden in de zorg. Momenteel zijn we bezig om, in samenwerking met de vier regio's, een programma samen te stellen. Meer informatie volgt.



## ZorgSelect is vernieuwd

Bekijk de nieuwe look van ZorgSelect op [www.zorgselect.nl](http://www.zorgselect.nl)



## Vouchers voor Budgetcoaching

Vanuit het vitaliteitsbudget zijn een aantal vouchers beschikbaar voor medewerkers in de zorg. Met deze voucher kan een medewerker gebruik maken van een coachingstraject van DiFit. Is er een medewerker in jouw organisatie die hier gebruik van wil maken? Stuur dan een mail naar [aanmeldingen@diffit.nl](mailto:aanmeldingen@diffit.nl). Vermeld in deze mail dat het via WGV Zorg en Welzijn loopt, de naam van de werkgever, de NAW-gegevens van de medewerker en een korte omschrijving wat er speelt.

# Op de hoogte

## Maarten van Rixtel kondigt vertrek aan als bestuurder bij Sensire

[Maarten van Rixtel](#) vertrekt eind 2023 als bestuurder bij zorgorganisatie Sensire. In de komende maanden start Sensire met de werving van een nieuwe bestuurder, zodat een zorgvuldige overdracht kan plaatsvinden. Na zijn aftreden als bestuurder blijft Van Rixtel actief bij Sensire.

## Karin Pullen nieuwe bestuurder Humanitas DMH

Per 1 september 2023 treedt [Karin Pullen](#) aan als nieuwe voorzitter van de Raad van Bestuur van Humanitas DMH. Zij volgt [Frank van der Linden](#) op, die in februari de overstap maakte naar bestuurder van gehandicaptenzorg organisatie Cello.

## Nieuwe voorzitter Raad van Toezicht Jeugdbescherming Overijssel

[Gert Boeve](#) is vanaf 1 juli 2023 de nieuwe voorzitter van de Raad van Toezicht van Jeugdbescherming Overijssel.

## Remmelt Vetkamp nieuw lid Raad van Bestuur Koninklijke Kentalis

[Remmelt Vetkamp](#) start per 1 september als lid van de Raad van Bestuur van Koninklijke Kentalis. Hij komt over van Nyenrode Business Universiteit, waar hij vicevoorzitter is van het bestuur.

## Nieuwe interim-bestuurder LIMOR benoemd

[Timo de Grefte](#) is per 8 mei 2023 als interim-bestuurder bij LIMOR gestart. Hij volgt hiermee vertrekkend bestuurder [Aart van Walstijn](#) op. Naar verwachting zal De Grefte ongeveer een jaar betrokken zijn bij LIMOR. Walstijn zet zijn loopbaan als bestuurder voort bij BCM Ouderenzorg in Groningen.

## Nieuwe namen voor Raad van Toezicht Carintreggeland

Sander van Bodegraden is per 1 april lid geworden van de Raad van Toezicht van Carintreggeland. Per 1 januari 2024 voegt ook Willem den Hartog zich bij de toezichtsraad als voorzitter.

## Bestuurder Friese woningcorporatie in Raad van Toezicht Dimence Groep

[Friso de Roos](#) is per 1 april benoemd als nieuw lid Raad van Toezicht en als lid van de Auditcommissie van de Dimence Groep. Hij volgt daarmee [Jouke Haringsma](#) op die per 31 december is afgetreden in verband met het bereiken van de maximale zittingstermijn.

## Willem den Hartog neemt afscheid van Aveleijn

[Willem den Hartog](#), voorzitter Raad van Bestuur van Aveleijn, neemt na meer dan tien jaar eind dit jaar afscheid van de gehandicaptenzorginstelling. Hij zal het voorzitterschap overdragen aan [Susanne Bentvelsen](#). Zij is sinds 2017 lid van het bestuur.

*Suggesties voor deze rubriek kunt u mailen naar [communicatie@wgvzorgenwelzijn.nl](mailto: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: Cassandra Brinkman,  
Carolien Brouwer en Dilek Durmaz

Fotografie: Marcel de Graaf

Techniek: El Niño ICT

Tekstschrijvers: Carolien Brouwer,  
Cassandra Brinkman en René Zonneveld

## WGV Zorg en Welzijn

[info@wgvzorgenwelzijn.nl](mailto:info@wgvzorgenwelzijn.nl)

[www.wgvzorgenwelzijn.nl](http://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