

"Innovaties moeten  
bottom-up worden

Anders kijken-denken-  
doen



Ontdek de mogelijkheden  
van technologie met een  
KIK



De successen van flexibel  
opleiden



Medewerker Centraal  
Week '23



Fit-in-je-werk: kort en  
effectief preventietraject



Zeggenschap in de  
zorg



Nieuws van de verenigi...



Op de hoog...



Colofon





## Anders kijken-denken-doen



**Op 28 september is het zover. We kijken er ontzettend naar uit om samen met onze leden en samenwerkingspartners inspiratie op te halen tijdens de conferentie “Toekomstbestendige zorg vraagt ondersteboven denken en achterstevoren werken”. Een congres dat enthousiasmeert en inspireert om de zorg anders te organiseren. Goed werkgeverschap te bevorderen. En te werken aan duurzame inzetbaarheid van zorgprofessionals.**

Deze thema's komen ook terug in het septembernummer van ons BestuurdersMagazine. Lees bijvoorbeeld het artikel over de successen van flexibel opleiden bij 's Heeren Loo. Specialisten praktijkleren Monique Beem en Ellen van Vliet boeken goede resultaten met hun pragmatische en doelgerichte aanpak. “De oplossing zien wij in het flexibel en op maat opleiden tot medewerkers die vakbekwaam zijn voor de locatie waar zij werken. We kijken naar talenten, ervaring, andere opleidingen, wat iemand leuk vindt, welke doelgroep bij ze past en maken van daaruit een passend leer- en ontwikkeladvies.”

In het artikel over Fit-in-je-werk vertellen adviseur Vitaliteit & Preventie, Alja Bonthuis en Fit-in-je-werk deelnemer Merel Beld over hun ervaringen met dit preventietraject. Fit-in-je-werk is bedoeld om bij te dragen aan het voorkomen van uitval en ziekte onder zorgmedewerkers. Sinds april zijn er al 145 aanmeldingen binnengekomen. Alja: “Wat we zien, is dat mensen concrete interventies plegen; iets veranderen waardoor ze weer meer tevreden aan het werk gaan.”

Dat arbeidsbesparende sociale en technische innovaties cruciaal zijn om te kunnen blijven voldoen aan de zorgvraag, weten we allemaal. In het artikel “Ontdek de mogelijkheden van technologie met een KIK” vertellen Laura Steman, regionaal projectleider zorgtechnologie bij Zorggroep Solis, Steven Verkuil, medeoprichter van Inversable en Johan Stubbe, beleidsmedewerker bij WGV Zorg en Welzijn u meer over hun ideeën en inzichten.

Ik wens u alvast veel leesplezier toe!

Irma van der Fluit  
*Directeur WGV Zorg en Welzijn*

# Ontdek de mogelijkheden van technologie met een KIK

**Hoe ziet de zorg er over 10 jaar uit en welke rol is er voor technologie weggelegd? Moeilijk te beantwoorden vragen misschien. Maar ook wezenlijke en onontkoombare vragen voor wie naar de demografische ontwikkeling van onze samenleving kijkt.**

Op 6 maart 2023 kwamen afgevaardigden van vijf zorgorganisaties, WGV Zorg en Welzijn en Inversable (IT Innovatie Architecten) bij elkaar om zich over de toekomst van zorg en technologie te buigen. Wij spraken met drie vertegenwoordigers: Laura Steman, regionaal projectleider zorgtechnologie bij Zorggroep Solis, Johan Stubbe, beleidsmedewerker bij WGV Zorg en Welzijn (rechts op foto) en Steven Verkuil, medeoprichter van Inversable.

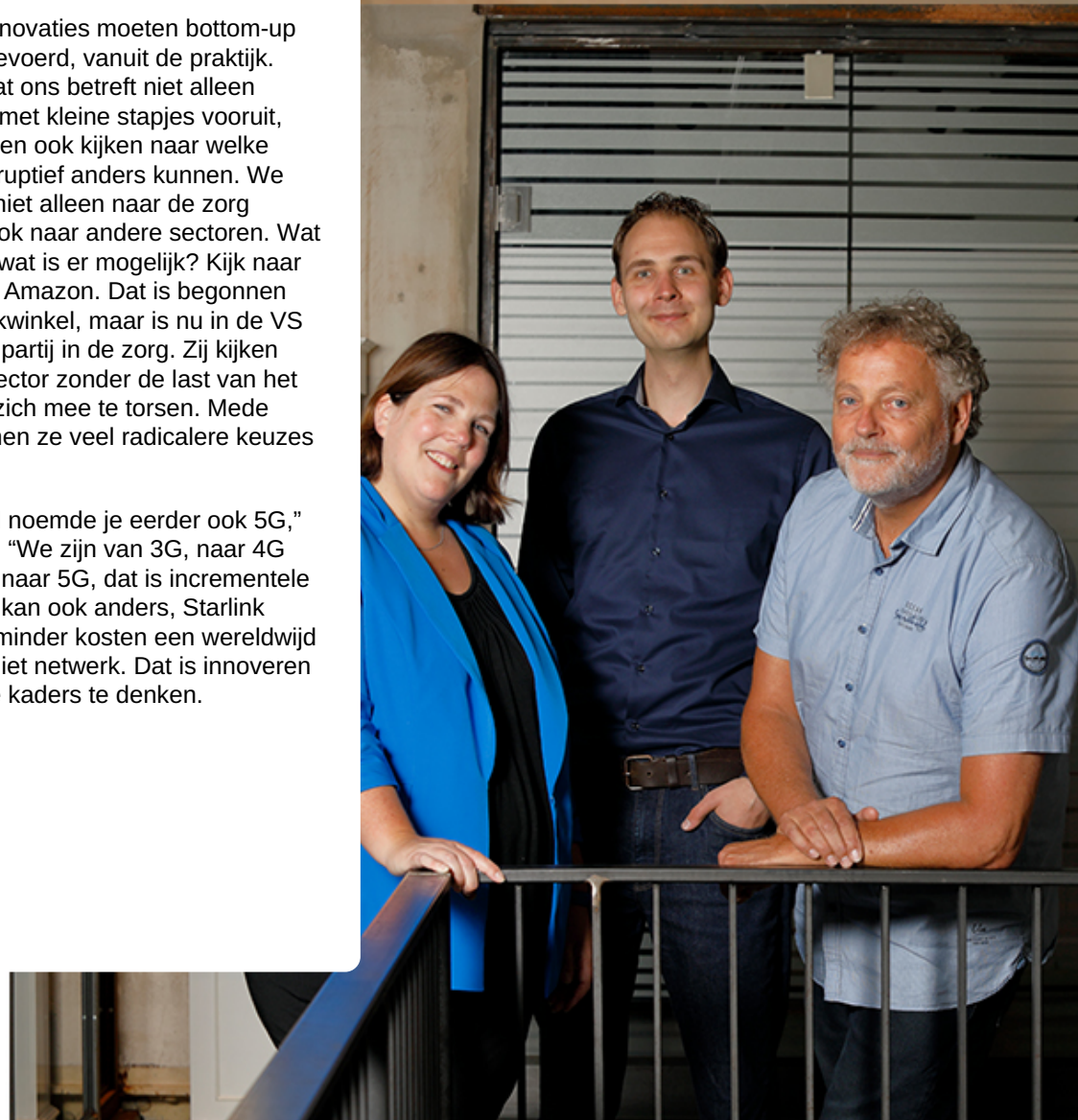
"We moeten iets gaan doen, anders loopt de zorg vast"

In totaal waren er tijdens de eerste Kennis Innovatie Kring (KIK) zo'n 15 deelnemers. Stubbe: "Het is een pilot en omwille van de slagvaardigheid zijn we met een kleine groep begonnen. We moeten iets gaan doen, anders loopt de zorg vast. Daar hebben we ideeën en elkaars input voor nodig."

## Andere sectoren

Verkuil: "De innovaties moeten bottom-up worden doorgevoerd, vanuit de praktijk. Innovatie is wat ons betreft niet alleen incrementeel, met kleine stapjes vooruit, maar we moeten ook kijken naar welke processen disruptief anders kunnen. We willen daarbij niet alleen naar de zorg kijken, maar ook naar andere sectoren. Wat gebeurt daar, wat is er mogelijk? Kijk naar een bedrijf als Amazon. Dat is begonnen als kleine boekwinkel, maar is nu in de VS ook een grote partij in de zorg. Zij kijken naar de zorgsector zonder de last van het verleden met zich mee te torsen. Mede daardoor kunnen ze veel radicalere keuzes maken."

"Als voorbeeld noemde je eerder ook 5G," aldus Steman. "We zijn van 3G, naar 4G gegaan en nu naar 5G, dat is incrementele innovatie. Het kan ook anders, Starlink lanceert voor minder kosten een wereldwijd dekkend satelliet netwerk. Dat is innoveren door buiten de kaders te denken."



Ik ben projectleider Technologie in de zorg binnen Salland United (een netwerk van vier gemeenten, 40 zorg- en welzijnsorganisaties, een zorgverzekeraar en het zorgkantoor, red.). Binnen dat netwerk merk ik ook dat we wel innoveren met z'n allen, maar stapje voor stapje. Terwijl ik denk dat we eigenlijk een Starlink nodig hebben, om maar bij die vergelijking te blijven.”

### Floortje.app

Floortje Thuis is een digitaal platform waarop zorgbehoeften aan preventieve technologische oplossingen worden gekoppeld. Steman: “Het idee bij deze technologische oplossingen is dat het makkelijk te implementeren moet zijn. Je moet alle benodigdheden bij wijze van spreken zo bij de Gamma kunnen halen. Denk aan led strips van slaapkamer naar toilet die bij beweging automatisch gaan branden. Geen schokkende innovatie misschien, maar het kan wel voorkomen dat iemand valt en een heup breekt en er extra zorg ingezet moet worden. Floortje Thuis is een vervolg op floortje.app die is opgezet vanuit zorgorganisaties in Salland. Dit wordt verder ontwikkeld door Floortje App BV.”

Verkuil: “De uitkomst van de KIK is de bouw van een prototype platform. “Dat wordt geen vervanging van Floortje Thuis, maar eerder een versterking.

Het prototype zorgt ervoor dat meerdere partijen kunnen bijdragen aan het uitvoeren van eenvoudige preventieve maatregelen, wanneer mensen dit zelf niet kunnen.”

### Innoveren en investeren

“De volgende stap is namelijk dat we gemeentes en onderwijs betrekken”, haakt Stubbe aan. “Die partijen moeten mee-innoveren. Voor gemeenten is preventie belangrijk, ook vanuit kosten oogpunt. Vanuit het onderwijs geeft het leerlingen de mogelijkheid praktijkervaring op te doen, wat eventueel kan leiden tot studiepunten, door bijvoorbeeld die led strips en sensoren te monteren. Zeker voor een gemeente betekent dat ook een andere manier van denken. Zij moeten gaan investeren zoals ze dat nu bijvoorbeeld ook doen in energiebesparende maatregelen.”

“In de zorgsector zelf is overigens ook nog wel een wereld te winnen”, zegt Steman. “Sommige zorgmedewerkers zijn toch bang dat technologie hun werk aantast, of overneemt. Terwijl het er natuurlijk juist om gaat dat je meer tijd krijgt voor het echte werk. Technologie is slechts een hulpmiddel. Voor KIK is er voorlopig nog genoeg te doen.”

### K.I.K. Kennis Informatie Kring

Met het programma TAZ wil WVS een flinke aanzet geven richting een transitie waarin het werken in de sector anders georganiseerd en ingericht moet worden. Arbeidsbesparende sociale en technische innovaties zijn cruciaal om te kunnen blijven voldoen aan de zorgvraag.

Via Kennis Innovatie Kringen wil WGV Zorg en Welzijn hier een bijdrage aan leveren en vanuit de bottom-up gedachte komen tot innovatieve pilots en/of prototypes die kunnen bijdragen aan de noodzaak om anders te werken in zorg en welzijn.

Ook in 2024 zetten wij KIK weer op de agenda. Wij roepen de organisaties op om te komen met ideeën en/of vraagstukken van waaruit we een KIK-bijeenkomst kunnen starten.

Contactpersoon voor WGV is Johan Stubbe, [j.stubbe@wgvzorgenwelzijn.nl](mailto:j.stubbe@wgvzorgenwelzijn.nl).

## De successen van flexibel opleiden

**Monique Beem sprak hem vanochtend voor het eerst, de pakketbezorger die wil weten of hij in de gehandicaptenzorg aan de slag kan. “Dan denk je, pakketbezorger, waarschijnlijk moet hij de hele opleiding doorlopen, bleek hij een diploma sport en bewegen te hebben. Dus we gaan het gesprek aan om te zien wat hij nog meer aan kwaliteiten, kennis en kunde heeft. Dan is hij waarschijnlijk met een paar certificaten klaar en kan snel voor ons aan het werk.”**

De specialisten praktijkleren Monique Beem en Ellen van Vliet van 's Heeren Loo krijgen allerlei soorten zij-instromers voor hun neus. Als grootste landelijke aanbieder van hulp en ondersteuning voor mensen met een verstandelijke en of andere beperking hebben zij flexibel opleiden vormgegeven en boeken er succes mee.

Het leidt ertoe dat andere zorg-organisaties graag over hun aanpak horen. Na de nodige presentaties geeft het duo daarom op 31 oktober een webinar. “We vertellen graag over ons werk, dat is het probleem niet. We merkten dat er vaak dezelfde vragen worden gesteld. Dan kunnen we het beter online voor veel meer belangstellenden doen, dat is praktischer.”

Twee jaar geleden begonnen ze met de pragmatische aanpak. “We kregen een aanmelding van een mevrouw, met best wel een uitgebreid cv, die toch het hele diplomatraject zou moeten doorlopen. Kon dat nou niet anders? Zo zijn we begonnen”, vertelt Beem. “Gelukkig zijn we een hele grote organisatie en kregen we de ruimte om vrij te experimenteren”, vult haar collega aan.

### Bekwaam

Het is niet alleen werken om zo goed mogelijk met de krapte op de arbeidsmarkt om te gaan, vinden ze. Van Vliet: “We willen recht doen aan de medewerker. We zorgen ervoor dat mensen bekwaam zijn voor het werk wat ze gaan doen. We kijken naar talenten, ervaring, andere opleidingen, wat iemand leuk vindt, welke doelgroep bij ze past en van daaruit maken we een passend leer- en ontwikkeladvies.”

“Vacatures plaatsen we niet, iedereen is welkom voor een gesprek”

Beem vertelt dat alle vacatures inmiddels van de website zijn verdwenen. “Iedereen is welkom voor een gesprek.”



Natuurlijk is dit geen werk voor iedereen, in een gesprek ontdekken we of het past. De recruiters leggen het eerste contact, daarna zijn wij aan de beurt. Wat wil je, wie ben je, wat kun je en wat heb je nodig? Van daaruit gaan we kijken wat er nodig is om iemand voor ons aan het werk te laten gaan.

De aanwas van zij-instromers is groot. “Wil iemand aan de slag, dan is het vaak maatwerk leveren. Voorheen moest iemand met een hbo-diploma fysiotherapie het hele diploma gaan halen. Nu is die persoon met enkele gerichte certificaten klaar voor het werk.”

## Verrast

De drempel is laag en de belangstelling is groot. “Vaak zijn mensen verrast dat ze aan de slag kunnen en dat 's Heeren Loo ook nog eens de opleiding betaalt. We stimuleren ook voor onze mensen het leven lang leren.

Het biedt medewerkers doorgroei- en ontwikkelmogelijkheden. We leiden heel veel op.”

De twee zijn nog lang niet klaar met alles wat bij flexibel opleiden komt kijken. “We vertellen tijdens onze presentaties dat wij gewoon zijn begonnen. Geen uitgebreide beleidsstukken of nota's, maar van de praktijk leren wat er kan en hoe dat het beste gaat. Hoe borg je kwaliteit, hoe ga je om met de landelijke eisen? Ga je je functiehuis anders inrichten? Het komt er allemaal bij kijken”, vertelt Beem.

“Ik zou graag ook de groepen aan het werk krijgen, die nu aan de kant staan. Daarvoor moeten we nog meer kijken naar taakniveau”, vult Van Vliet aan. “Iemand die het fruit schilt en meer van dat soort taken uit kan voeren. Het zou toch mooi zijn als die ook onderdeel kan worden van ons arbeidsproces, als we ook dat potentieel kunnen benutten. Nee, we zijn nog lang niet klaar.

We kunnen dit als zorgorganisatie niet alleen. We willen graag samen met anderen zorgorganisaties optrekken in het meer recht doen aan potentiële medewerkers. Om mooie maatwerktrajecten te kunnen bieden, hebben we ook het onderwijs hier hard bij nodig.”



Ellen van Vliet

Monique Beem

## Webinar over flexibel opleiden

Ellen van Vliet en Monique Beem, beiden specialist praktijkleren bij 's Heeren Loo, houden op dinsdag 31 oktober een webinar over flexibel opleiden. In een digitale bijeenkomst van ongeveer anderhalf uur vertellen ze over hun ervaringen en aanpak.

De twee boeken goede resultaten met een pragmatische en doelgerichte aanpak. “Dat werkt. We krijgen heel veel zij-instromers binnen onze organisatie aan de slag.” Het succes gaat rond en de twee worden regelmatig gevraagd voor presentaties om hun aanpak toe te lichten. “Tijdens dit webinar vertellen we hoe we het hebben aangepakt en wat de successen en valkuilen zijn.”

Aanmelden voor dit webinar kan [via deze link](#).

De link naar de presentatie zal na afloop via dezelfde link te zien en te beluisteren zijn.



Van maandag 13 t/m vrijdag 17 november vindt de Medewerker Centraal Week (MCW) plaats met als centrale thema: 'Energiek op de werkvloer!' Naast een programma voor medewerkers in zorg en welzijn in Oost-Nederland, richten we ons vizier deze keer specifiek op leidinggevendenden in de zorg.

Medio oktober is alle programma-informatie te vinden op [medewerkercentraalweek.nl](http://medewerkercentraalweek.nl) en start de inschrijving.

***Neem alvast een kijkje***



# MEDEWERKER CENTRAAL WEEK

13 T/M 17  
NOVEMBER





## Fit-in-je-werk: kort en effectief preventietraject

**Duurzame inzetbaarheid en een hoog verzuimcijfer zijn al lang een 'hot item' in de sector. WGV Zorg en Welzijn wil haar leden ondersteunen bij het vergroten van duurzame inzetbaarheid van de zorgmedewerkers. Begin dit jaar is een nieuw initiatief ontstaan, onder de naam 'Fit-in-je-werk'. Voor het BestuurdersMagazine spraken we hierover met een deelnemer en een adviseur.**

Merel Beld (links op foto) is herstelcoach bij stichting WOPiT. De stichting heeft meerdere locaties in Twente waar mensen met een psychiatrische kwetsbaarheid een zelfstandig appartement huren en gebruik maken van de aanwezige coaches als Merel om hun zelfstandigheid te vergroten en participatie in de maatschappij te bevorderen. Merel: "Dat doen we op een evenwaardige manier." Met 'evenwaardigheid' benadrukken de medewerkers van WOPiT de onderlinge verhoudingen, dezelfde reden waarom er niet gesproken wordt over cliënten, of huurders, maar over 'members'. Merel meldde zich aan via de [website van ZorgSelect](#) voor Fit-in-je-werk.

"We hebben een initiatief ontwikkeld dat zich richt op de voorkant, op preventie"

Alja Bonthuis is adviseur Vitaliteit & Preventie bij WGV Zorg en Welzijn/ ZorgSelect en daarmee ook betrokken bij Fit-in-je-werk. "Vanuit onze rol als loopbaan-/re-integratieadviseur begeleiden wij veel medewerkers in een 2e spoortraject. Dit zijn medewerkers die langdurig ziek zijn. Met Fit-in-je-werk hebben we een initiatief ontwikkeld dat zich richt op de voorkant, op preventie. We geloven erin dat dit bijdraagt aan het voorkomen van uitval en ziekte onder zorgmedewerkers."

### Gratis aangeboden

Fit-in-je-werk is een kortlopend traject dat momenteel gratis wordt aangeboden aan alle organisaties die bij WGV zijn aangesloten. De start bestaat uit het invullen van een (online) vragenlijst, gevolgd door twee individuele gesprekken.

Alja: "We hebben gekozen voor de DIX-vragenlijst, de Duurzame Inzetbaarheids indeX. Dat is een gevalideerde, wetenschappelijk onderbouwde vragenlijst die een heel goed beeld geeft van waar krachten en eventuele knelpunten zitten.



Deze gebruiken we als insteek voor het gesprek dat erop volgt. Hierdoor kom je heel snel tot de kern. We merken dat het een voordeel is dat we een onafhankelijke partij zijn: de medewerker meldt zichzelf aan en alles kan moeiteloos ter sprake worden gebracht."

### Sluimerende problemen

De DIX-vragenlijst is vrij uitgebreid en omvat een breed terrein. Alja: "De DIX geeft inzicht in belangrijke kernonderdelen van duurzame inzetbaarheid, zoals gezondheid en energie, kennis en vaardigheden, motivatie en betrokkenheid en werk-privé balans. Het geeft inzicht in hoe je als medewerker in het werk staat. Bij de twee vervolggesprekken heeft de medewerker zelf de regie. De vragenlijst dient er slechts voor om sluimerende problemen manifest te maken. Afsluitend maakt de deelnemer een plan van aanpak."

Voor Merel geldt dat ze zich heeft aangemeld, zonder dat ze in haar werk een concreet probleem ervoer. "HR bood dit aan via ons intranet", aldus Merel. "Het gaat om preventie en ik was benieuwd of ik iets tegen zou komen dat wel een rol speelt, maar waarvan ik me nu nog niet bewust ben. Je wilt tenslotte wel 100% goed kunnen coachen."

"Er waren zeker eye-openers voor me."

### Mogelijk verzuim

"Er waren zeker eye-openers voor me," zegt Merel. "Alja heeft mij eerst aan het denken gezet over wat mij werkplezier geeft en welke taken juist energie wegnemen. Ten tweede kwam mijn hoge verantwoordelijkheidsgevoel naar voren. Ongemerkt en onbedoeld lagen er veel taken op mijn bordje. Door de preventieve aanpak van het Fit-in-je-werk-traject heb ik meer balans aangebracht in mijn werk, om zo het risico op verzuim te verkleinen. Ik heb werkplezier vooropgesteld en ik ben kritisch gaan kijken naar taken die energie laten wegvloeien. Door meer samen te werken met collega's en verantwoordelijkheden terug te leggen waar ze horen, ervaar ik nu veel meer rust en ruimte."

"Het gaat om een preventietraject, dus het is lastig meetbaar wat het effect op het verzuimcijfer is", aldus Alja. "Wat we wel zien, is dat mensen concrete interventies plegen; iets veranderen waardoor ze weer meer tevreden aan het werk gaan. Sommige lidinstellingen hebben zelf al een vergelijkbaar traject. Maar veel ook niet, zo blijkt uit de grote belangstelling hiervoor. Sinds april zijn er al 145 aanmeldingen binnengekomen."

### Aanmelden voor Fit-in-je-werk

Fit-in-je-werk is in 2023 gratis voor medewerkers van aangesloten instellingen en bestaat uit 2 online gesprekken en de digitale DIX-vragenlijst. In de Fit-in-je-werk gesprekken worden na de vraagverheldering de belangrijkste kernonderdelen van duurzame inzetbaarheid in beeld gebracht en besproken: gezondheid en energie, kennis en vaardigheden, motivatie en betrokkenheid en werk-privé balans van medewerkers.

Het is op dit moment nog niet zeker of Fit-in-je-werk ook in 2024 gratis kan worden aangeboden. Dat is afhankelijk van de subsidie.

Deelnemen is gratis doordat de kosten onder 'Sterk in je werk' vallen. Een voorwaarde is dan ook dat de medewerker het afgelopen jaar geen gebruik heeft gemaakt van Sterk in je werk. Kijk voor meer informatie over Fit-in-je werk op: [wgvzorgenwelzijn.nl/Fit-in-je-werk](https://wgvzorgenwelzijn.nl/Fit-in-je-werk).

# Zeggenschap in de zorg

**Het thema zeggenschap staat hoog op de agenda van veel organisaties. Het thema is in juli van dit jaar in een wet vastgelegd (Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg Wkkgz). Per september is de Monitor Zeggenschap van start gegaan. Die meet de komende vijf jaar de resultaten van het beleid. Iedere zorgorganisatie kan zich gratis voor deze monitor aanmelden. Medewerkers in de zorg kunnen door de wet invloed uitoefenen op beleid dat te maken heeft met de uitvoering van hun werk.**

Gebrek aan zeggenschap over de beroepsuitoefening en autonomie worden vaak aangekaart als oorzaken van tekorten op de arbeidsmarkt. Het verbeteren van de professionele zeggenschap kan een manier zijn om zorgprofessionals te behouden voor het vak en binnen zorgorganisaties.

## Beleidsmatige initiatieven

Momenteel worden verschillende beleidsmatige initiatieven ingezet om de zeggenschap van verzorgenden, verpleegkundigen, verpleegkundig specialisten of begeleiders te bevorderen, op landelijk, regionaal en lokaal niveau.

Zo is, door vijf werkgeversverenigingen en twee beroepsverenigingen het Landelijk Actieplan Zeggenschap & Veerkracht opgezet om de professionele zeggenschap van zorgprofessionals merkbaar te verbeteren en de veerkracht te versterken.

Op de website [www.zeggenschapindezorg.nl](http://www.zeggenschapindezorg.nl) staan talloze tips, filmpjes, een e-learning en een webinar waarmee de start kan worden gemaakt. Ook zijn er een visie en roadmap te vinden die het mogelijk maken om samen met collega's, leidinggevend en bestuurders een actieplan op te stellen voor de organisatie.

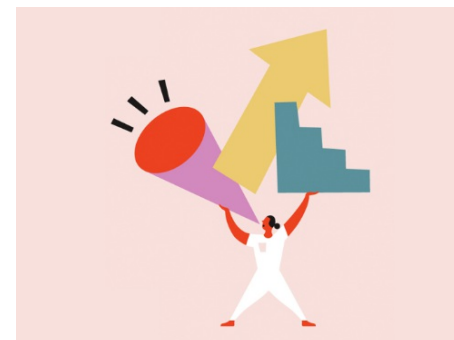
Meer en gestructureerde zeggenschap realiseren vergt een cultuurverandering.

[Het Regionaal Zorgprofessionals Council](#) organiseert zeggenschap op regionaal niveau voor Zorg voor het Noorden en heeft inmiddels al wat ervaring. "De impact op de werkvloer is direct merkbaar", merken ze daar. "Onder andere bij het aanpakken van knelpunten zoals werkdruk, krapte en uitstroom. Een mooi voorbeeld is de ontwikkeling van een regionale pool, die naar aanleiding van zeggenschap is gerealiseerd."

## Bijeenkomst Zeggenschap Achterhoek

WGV Zorg en Welzijn is momenteel bezig om een bijeenkomst over het onderwerp zeggenschap voor te bereiden voor adviseurs HR en Leren & Ontwikkelen uit de Achterhoek.

Houd voor [meer informatie de agenda](#) op onze website in de gaten.



# Nieuws van de vereniging

## Subsidie Duurzame inzetbaarheid bedrijven (MDIEU)

Arbeidsorganisaties kunnen van 1 september tot en met 30 november 2023 subsidie aanvragen voor activiteiten die de duurzame inzetbaarheid van werknemers vergroten. Daarnaast kan de subsidie worden ingezet om oudere werknemers met zwaar werk eerder te laten stoppen met werken. [Meer informatie.](#)



## Position paper: Van marktwerking naar samenwerking

Het werk in de sector zorg en welzijn anders organiseren. Dat bepleit RegioPlus in het [position paper 'Van marktwerking naar samenwerking'](#) waarin RegioPlus aanbevelingen doet voor toekomstbestendig werken in zorg en welzijn. Dit paper is opgesteld in aanloop naar de Tweede Kamer verkiezingen.

## Update subsidie SectorplanPlus

Binnen SectorplanPlus 22-23 is het voor arbeidsorganisaties met een gereserveerde subsidie in dit huidige subsidieprogramma mogelijk om, naast de optie om voor het nieuwe schooljaar via Sectorplan-TAZ subsidie te verkrijgen, een verlenging aan te vragen voor bestaande opleidingstrajecten in 2023-2024. [Informatie over de nieuwe subsidiemogelijkheden die SectorplanPlus-TAZ biedt.](#)

## Ontdekde zorg piekmomenten

De Ontdekde zorg campagne is het hele jaar zichtbaar. Tijdens de piekmomenten (in maart, juni en oktober) is er extra aandacht voor de campagne door inzet van landelijk marketingbudget. Het eerstvolgende piekmoment is in de week van 16 t/m 20 oktober. [Meer informatie.](#)



## Gezond & Zeker

De Gezond & Zeker website is vernieuwd. Op [gezondenzeker.nl](https://gezondenzeker.nl) vind je de nieuwste wetenschappelijke inzichten en instrumenten voor HRM & Beleid, met Gezond & Zeker tools, tips en praktijkverhalen voor de professional op de werkvloer.

*Gezond & Zeker is een initiatief van de regionale werkgeversorganisaties verenigd in RegioPlus.*

## Akkoordenkaart Zorg en Welzijn

RegioPlus heeft in juli de Akkoordenkaart Zorg en Welzijn gepubliceerd. De kaart geeft een overzichtelijke weergave van de landelijke akkoorden en hervormingsagenda's, wat de belangrijkste kernpunten per akkoord zijn, met welke wetgeving het samenhangt en welke financieringsstromen eraan vast hangen. [Bekijk de kaart.](#)

# Op de hoogte

## Nieuwe voorzitter Raad van Toezicht WZU Veluwe

Per 1 september 2023 is [Arnold Huijgen](#) de nieuwe voorzitter van de Raad van Toezicht van WZU Veluwe. Sinds 1 juli was [Cathy van Beek](#) actief als interim-voorzitter RvT nadat de volledige RvT opstapte. Van Beek zal in de komende weken haar opdracht een nieuwe RvT samen te stellen afronden. Met de benoeming van Arnold Huijgen bestaat de Raad vanaf 1 september uit drie leden.

## Schraverus kondigt afscheid aan van Slingeland Ziekenhuis

[Jeltje Schraverus](#) neemt per 31 december 2023 afscheid als voorzitter Raad van Bestuur van het Slingeland Ziekenhuis. Oorspronkelijk is zij aangesteld om de defusie te leiden tussen het Slingeland Ziekenhuis en het Streekziekenhuis Koningin Beatrix. Uiteindelijk is ze nog drie jaar langer gebleven.

## Nieuwe voorzitter Raad van Toezicht bij InteraktContour

[Kees Erends](#) is per 1 september benoemd als nieuwe voorzitter Raad van Toezicht van InteraktContour. Erends heeft het stokje overgenomen van [Wout Adema](#).

## Nieuw lid Raad van Bestuur bij Aveleijn

[John Keunen](#) is gekozen als nieuw lid bij de Raad van Bestuur van de Twentse zorginstelling Aveleijn. Keunen zal deze functie vanaf november gaan uitvoeren. Samen met [Susanne Bentvelsen](#) vormt hij de nieuwe Raad van Bestuur.

## Nieuwe bestuurder stichting Radiotherapiegroep

[Jean Takken](#) wordt bestuurder van stichting Radiotherapiegroep. Takken is nu nog werkzaam als bestuurder bij NEO Huisartsenzorg. Takken volgt [Jeroen Collette](#) op die sinds september 2022 als interim-bestuurder aan Radiotherapiegroep is verbonden.

## Patricia Jaeger nieuwe bestuurder Sius

[Patricia Jaeger](#) is per 14 augustus benoemd als nieuwe bestuurder van Sius. Zij volgt [Hans Poortier](#) op, die per 1 juni de overstap naar De Twentse Zorgcentra maakte. Jaeger was hiervoor algemeen directeur bij het Reinier Haga Orthopedisch Centrum.

*Suggesties voor deze rubriek kunt u mailen naar [communicatie@wgvzorgenwelzijn.nl](mailto:communicatie@wgvzorgenwelzijn.nl)*

## Raad van Toezicht WZU Veluwe weg na wanbeleid en grensoverschrijdend gedrag

De volledige Raad van Toezicht van ouderenzorgorganisatie WZU Veluwe is opgestapt. Het vertrek heeft te maken met ruim tien gevallen van ervaren grensoverschrijdend gedrag van het management en financieel wanbeleid. Het protestants-christelijke WZU Veluwe heeft 1300 medewerkers voor de verpleeghuiszorg, thuiszorg en dagbesteding op zeven locaties.

## Marco Verheul van Dimence naar Van Neynsel

[Marco Verheul](#) vertrekt in oktober 2023 bij ggz-organisatie Dimence en stapt over naar ouderenzorgorganisatie Van Neynsel. Bij Van Neynsel volgt Verheul [Marcel van Woensel](#) op, die eind dit jaar de pensioengerechtigde leeftijd bereikt en in oktober afzwaait.

## Nieuwe leden WGV Zorg en Welzijn

Sinds juli zijn [Klimmendaal Revalidatiespecialisten](#), [Zorgverlening Het Bakken](#) en [Avedan](#) lid geworden van onze vereniging. Van harte welkom!

*De vereniging heeft momenteel 189 leden.*

# BESTUURDERS **magazine**

voor de sector zorg en welzijn



Het volgende nummer in uw mailbox ontvangen?

Abonneer u gratis!



WG **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

Illustratie: The Unemployed Chefs

Fotografie: Marcel de Graaf en  
Romita fotografie

Techniek: El Niño ICT

Tekstschrijvers: Carolien Brouwer,  
Gitta Montanus 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