

"Wij willen een
mantelzorgvriendelijke
cultuur ontwikkelen"

Het verschil
maken

GGD Twente zet in op
dialogo mantelzorg

Actieplannen tekorte..

Verzuimbeleid De
Lichtenvoorde

Transitievergoeding na 2
jaar ziekte

Buiten de sector:
Inclusiviteit bij de AH

Het Sectorplan
Plus

Nieuwe bestuursleden aan
het woord

Conferentie
7/11/17

Nieuws van de verenigi...

Op de hoog...

Het verschil maken

Regelmatig lees ik mooie verhalen over de sector zorg en welzijn. Ervaringen vanuit het perspectief van een patiënt. Ervaringen van hulpverleners of juist beschrijvingen van de wondere wereld van wetenschap en techniek. Dan gaat het over ons steeds betere begrip van het menselijk lichaam en de mogelijkheden om daaraan te sleutelen. De meeste indruk maken echter de persoonlijke verhalen.

Verhalen waaruit de intense band tussen mensen blijkt die gezamenlijk een bijzondere ervaring delen. Een ziekbed is zo'n ervaring. Het verbindt mensen en brengt gezinnen, families en vrienden bij elkaar. Het brengt ook zorg- en hulpverleners bij de mensen binnen. Er kunnen zijn op het moment dat anderen je steun het hardst nodig hebben, geeft een enorme voldoening.

Enkele jaren geleden hoorde ik een horecaondernemer vertellen dat hij erop gebrand was zijn klanten goede herinneringen te bezorgen: een bijzondere ervaring waar klanten met plezier aan terugdenken.

Niemand denkt met veel plezier terug aan een periode van ziekte. Toch blijkt dit veelal een periode te zijn die diepe sporen achterlaat. Waarin het verschil gemaakt kan worden. En wie wil nou niet het verschil kunnen maken?

De arbeidsmarkt trekt aan. Er wordt weer getrokken aan de jongere. Kies voor mij... Ook wij doen daaraan mee. De werkgeversvereniging heeft, samen met onze collega's elders in het land, een nieuw lespakket met de titel 'Aan JOU hebben we wat' laten ontwikkelen voor de scholen in het voortgezet onderwijs. De behoefte daaraan blijkt groot te zijn. Inmiddels zijn al 1.200 pakketten besteld. De slogan 'Het mooiste wat je kunt geven ben jezelf' pakt de essentie van de sector: mensen maken het verschil. Door anderen te helpen, groei en ontwikkel je jezelf.

Gerard Nederpelt
Directeur WGV Zorg en Welzijn

"De meeste indruk maken de persoonlijke verhalen"

GGD Twente zet in op dialoog mantelzorg

Een goede balans tussen werk en het zorgen voor naasten is belangrijk. GGD Twente gaat intern de dialoog aan over mantelzorg.

Zelf zijn directeur Samantha Dinsbach (links op foto) en P&O-adviseur Kathelijne 't Hoen geen mantelzorgers, maar ze kennen wel mensen die de zorg hebben voor hulpbehoevende kinderen, familieleden en/of burens. "Jazeker", zeggen ze zonder nadenken en vertellen meteen over een buurvrouw die haar moeder helpt, een schoonzus die voor haar ouders zorgt en collega's die klaar staan voor dierbaren.

Vaak gaat dat goed, soms niet. Dan ligt oververmoeidheid bij de mantelzorger op de loer. Bij ziekteverzuim speelt overbelasting door mantelzorg een belangrijke rol, weten de twee.

Om dat te voorkomen stelt GGD Twente alles in het werk om het onderwerp mantelzorg intern bespreekbaar te maken. "Wij willen de dialoog op gang brengen", zegt Dinsbach.

Aandacht voor de belasting die

mantelzorgers ervaren, draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, stelt Dinsbach. "Mensen moeten gezond, competent en met plezier hun werk kunnen doen, nu en in de toekomst. We worden steeds ouder, de maatschappij verwacht dat we langer doorwerken en dat we ons meer inzetten voor de samenleving."

Zorgtaken

Eén op de zes werknemers heeft mantelzorgtaken, in de zorg is dat zelfs één op de drie. Het is een sector waarin veel vrouwen werken – bij de GGD Twente is 95 procent van de 400 medewerkers vrouw. Zorgtaken komen vaak voor rekening van vrouwen, zeker als ze een zorgberoep hebben. Soms zien ze de langdurige onbetaalde zorg voor een naaste niet eens als mantelzorg; ze vinden het gewoon.

't Hoen: "We hebben gezegd: we willen er een thema van maken, zonder het te problematiseren. We willen weten of onze medewerkers zorgtaken hebben en hoe dat dan gaat. Hoe zorg je voor een goede balans tussen je werk en de zorg voor een naaste?"

De organisatie heeft daarbij het bureau Jong en Veer ingeschakeld, een adviesbureau gespecialiseerd in mantelzorg. Onder leiding van dit bureau zijn er dit voorjaar onder meer 'focusgesprekken' geweest met leidinggevenden, de ondernemingsraad, de bedrijfsarts en medewerkers.

Privé

Dinsbach: "Wat ik zie en hoor is dat mensen het vanzelfsprekend vinden dat ze dat soort taken hebben – ze vinden dat privé. Maar als er iets misgaat, bijvoorbeeld in hun relatie of op het werk, wordt het soms moeilijk en weten ze niet meer wat ze moeten doen. Er zitten twee kanten aan; de medewerker moet dat bespreekbaar maken en de werkgever heeft de taak werknemers te faciliteren, zonder te verzanden in meer regeltjes en voorzieningen."

Standaardoplossingen werken niet meer, constateert 't Hoen. "Je hebt tegenwoordig te maken met samengestelde gezinnen, ouders die niet in Nederland wonen, noem maar op. Alles is zo divers geworden in de samenleving. Je moet je situatie met je leidinggevende bespreken, hoe daar mee om te gaan."

"Ja", beaamt Dinsbach, "we moeten af van gelijke monniken gelijke kappen. Want de een heeft bij dezelfde omstandigheden misschien andere behoeften dan de ander."

Eigen regie

't Hoen vindt het heel belangrijk dat medewerkers zelf de regie (leren) voeren. "Ik probeer mensen bewust te maken van de zeggenschap over hun eigen leven. Stel, een medewerker heeft de zorg voor een naaste. Je kunt je afvragen, moet ze die zorg zelf allemaal verlenen? Kan de hulp niet anders worden georganiseerd?"

Dinsbach: "Wij willen een mantelzorgvriendelijke cultuur ontwikkelen, daar alert op blijven en periodiek terugkijken hoe het gaat."

't Hoen vult aan: "Als je dit onderwerp bespreekbaar maakt, maak je ook veel andere dingen bespreekbaar. Want als er een veilige omgeving is waarin je dingen aan de orde kunt stellen, en er is aandacht voor de eigen regie, dan komen de verhalen vanzelf."

"We willen een thema maken van mantelzorg, zonder het te problematiseren"

Inzet WerkZorgAdviseur bij mantelzorgproblematiek loont!

Als werkgever kunt u de WerkZorgAdviseur© van Jong en Veer inzetten om werknemers belast met mantelzorgtaken binnen uw organisatie beter te ondersteunen. De WerkZorgAdviseur faciliteert medewerkers bij het plannen, organiseren en het maken van keuzes en kijkt hoe de sociale omgeving kan worden ingezet.

Hetty ten Kate en Marieke Pieper van Trias hebben een positieve ervaring opgedaan met de inzet van het WerkZorg adviestraject bij een medewerker met mantelzorgtaken. Tijdens dit traject heeft de medewerker o.a. geleerd haar sociale netwerk en haar zelfsturend vermogen in te zetten om problemen te voorkomen of op te lossen. Hierdoor is de samenwerking met het team en de leidinggevende prettig verbeterd. [Klik hier](#) voor het hele verhaal van Trias.

[Meer info over de diensten van Jong en Veer.](#)

Actieplannen tekorten

“Eenheid in verscheidenheid. De aanzwellende vraag naar personeel in de sector zorg en welzijn vraagt om actie. Gecoördineerde actie wel te verstaan. Gecoördineerd op het niveau van de arbeidsmarktregio en afgestemd tussen alle partijen die voor de aanpak van het arbeidsmarktvragestuk in de sector zorg en welzijn van belang zijn.” Aan het woord is Gerard Nederpelt, directeur WGV Zorg en Welzijn.

Nederpelt: “Het gaat om individuele werkgevers, vakorganisaties, onderwijsveld, zorginkopers (gemeenten/zorgkantoren/verzekeraars) en het regionaal werkbedrijf. WGV Zorg en Welzijn initieert, stimuleert, onderzoekt en verbindt partijen met als doel dat er eind dit jaar in de regio's IJssel-Vecht, Twente, Stedendriehoek/Noord-Veluwe en de Achterhoek een set aan afspraken ligt op basis waarvan partijen de uitdaging gezamenlijk aangaan. Uitgangspunten daarin zijn: gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen; ambities vertalen in concrete afspraken en daarop ook aanspreekbaar zijn;

bestaande instrumenten beter op elkaar afstemmen en effectiever inzetten; extra inspanningen belonen en partijen die hun verantwoordelijkheid niet of onvoldoende nemen, hierop aanspreken. Dat is geen sinecure. Het moet snel gebeuren, de set aan afspraken moet gedragen worden en de acties moeten concreet genoeg zijn.”

Toenemende mismatch

De omslag op de arbeidsmarkt voltrekt zich in een ongekend tempo. De werkloosheid daalt snel en het aantal vacatures loopt op. De mismatch neemt toe. Dat wil zeggen dat de kwaliteiten van werkzoekenden niet of nauwelijks overeenkomen met de aangeboden vacatures. Dat geldt ook voor de sector zorg en welzijn. Terwijl aan de ene kant functies vervallen, is aan de andere kant sprake van een groeiende behoefte aan specifieke functiegroepen.

De belangstelling onder jongeren voor een opleiding en later een baan in de sector zorg en welzijn moet gestimuleerd worden. Dit volstaat niet. Door de ontgroening zal het aantal jongeren afnemen.

Tegelijkertijd neemt door de vergrijzing de uitstroom van vakkrachten toe. Hoewel de verhoging van de pensioenleeftijd heeft gezorgd voor vertraging, gaat deze ontwikkeling onontkoombaar door. Kennis en expertise verdwijnen, terwijl het lastiger wordt de gaten te vullen.

Andere instroomkanalen benutten

Een groter marktaandeel bereiken in een krimpende markt is een hele uitdaging. Vandaar dat nadrukkelijk naar andere instroomkanalen moet worden gekeken: zij-instromers, herintreders en mensen uit de arbeidsreserve. Ontbrekende kennis en vaardigheden kunnen - in principe - worden aangevuld. Voor de werving is vooral de vraag van belang of iemand uit 'het goede hout' is gesneden, beschikt over empathisch vermogen en in staat zal zijn om kwetsbare burgers op een eigentijdse manier te helpen regie over hun eigen leven te voeren. Dat vraagt een andere vorm van werving en selectie voor de instroom in opleidingsroutes.

Nieuw lespakket en huis-aan-huis krant

Goede beeldvorming en een positief imago zijn cruciaal. De keuze voor zorg en welzijn moet een positieve keuze zijn. De werkgeversvereniging heeft afgelopen maanden samen met de collega's in de rest

van het land een nieuw lespakket laten ontwikkelen voor het voortgezet onderwijs. Dat pakket is net gereed en voorziet in een duidelijke behoefte. Nederpelt: "Hopelijk draagt het gebruik in de scholen bij aan een betere beeldvorming over de sector zorg en welzijn en de mogelijkheden die er zijn. Met het oog op de open dagen van de mbo- en hbo-instellingen brengt de vereniging eind oktober een huis-aan-huis krant uit, waarin de ontwikkelingen in de sector en de diversiteit aan mogelijkheden om je talenten daarin te ontdekken en te benutten centraal staan."

Meebewegen opleidingen

Als we ons ten doel stellen om de instroom te vergroten, moeten we ook in staat zijn om de beroepspraktijkvorming te organiseren. Ook hier ligt een grote uitdaging. Werkgevers hebben afgelopen jaren steeds minder BBL- of hbo-duale opleidingsplaatsen geboden. De combinatie leren-werken verloor daardoor terrein, terwijl het rendement van zo'n praktijkroute hoger ligt dan van de combinatie leren-stage. "Door een goede (voor)selectie bij de instroom, door de begeleiding te verbeteren én door het praktijkleren weer te versterken, zal het rendement van opleidingsinspanningen omhoog moeten worden gebracht", aldus Nederpelt.

Zes actielijnen aanpak tekorten

De aanzwellende vraag naar personeel in de sector zorg en welzijn vraagt om gecoördineerde actie. Het bestuur van WGV Zorg en Welzijn wil samen met leden en regionale partners 'Actieplannen aanpak tekorten' tot stand brengen. Daarin zijn 6 actielijnen voorzien:

1. Extra instroom realiseren
2. Beeldvorming en imago verbeteren
3. Opleidingsrendement verhogen
4. Opleidingen vernieuwen
5. Inzet op behoud en goed werkgeverschap versterken
6. Innovatiekracht vergroten

Het plan is het middel, het doel is om in actie te komen. Op www.wgvzorgenwelzijn.nl/nieuws staan de data van de bijeenkomsten in de diverse regio's vermeld.

"Kennis en expertise verdwijnen, terwijl het lastiger wordt de gaten te vullen"

Tegelijkertijd zullen de beroepsopleidingen moeten meebewegen. Opleidingen zullen meer modulair en op het individu toegesneden moeten worden. Van medewerkers worden deels andere, deels nieuwe kwaliteiten gevraagd, terwijl ook kennis sneller dan voorheen verouderd en bijgespijkerd moet worden. Niet zozeer de opleiding, maar de kwaliteiten die iemand nodig heeft om zijn of haar functie goed in te vullen bepalen. Bevoegde en bekwaame medewerkers, daar gaat het om.

Aandacht voor doorstroom

In een markt die voortdurend aan het veranderen is, wordt de baan zekerheid steeds kleiner. De werkzekerheid in de sector zorg en welzijn is echter groot. De zorg is en blijft mensenwerk, ook al groeit de invloed van ICT en techniek. Die zekerheid geldt echter alleen als mensen bereid en in staat zijn mee te bewegen en zich ook zelf verantwoordelijk voelen voor hun duurzame inzetbaarheid.

Gemiddeld wordt iets meer dan 60% van de vacatures ingevuld door iemand die al binnen de sector werkzaam was. Er is dus een aanmerkelijke doorstroom. Versterking daarvan is wenselijk om kennis voor de sector te behouden en medewerkers de kans te geven door te groeien. Het is daarmee ook gemakkelijker om in collegiaal verband afspraken te maken over herplaatsing /

doorstroom van medewerkers. Dit vergroot de werkzekerheid en daarmee de aantrekkelijkheid van de sector. De instroom vergroten zonder te letten op de uitstroom is zinloos. Dit is een vraagstuk dat door werkgevers zowel individueel, als in regionaal verband moet worden opgepakt.

Innovatie

De techniek staat niet stil. Welke handelingen kunnen met behulp van ICT worden ondervangen? Wat betekent dit voor de omvang van de benodigde personele inzet en welke eisen stelt dit aan de kwaliteit van de individuele beroepskracht? Het thema innovatie is ook voor de toekomstige personeelsvoorziening in de sector van groot belang. Door trends en ontwikkelingen te monitoren, door innovaties in de praktijk toe te passen en te testen wordt steeds duidelijker wat de gevolgen zijn van een brede implementatie binnen de sector. Dit zal vertaald kunnen worden in de Human Capital Agenda voor de sector zorg en welzijn. Nederpelt: "Zoals zo vaak geldt, zullen we moeten acteren op hetgeen we weten en hetgeen we verwachten. Tegelijkertijd moeten we zorgen dat we flexibel kunnen inspelen op veranderingen. Niets is zo onzeker als de toekomst."

Gratis sprintsessie Strategisch Leren

Het zorg- en welzijnswerkveld is volop in beweging. Hoe zorg je er in dit krachtenveld voor dat medewerkers zich continu kunnen ontwikkelen en blijven leren? Om het werkveld hierin te ondersteunen, biedt WGV Zorg en Welzijn in november een gratis 2-daagse sprintsessie Strategisch Leren aan. [Klik hier voor meer informatie](#). Daarnaast start er begin 2018 een volledige leergang voor die organisaties die nog fundamenteler met dit onderwerp aan de slag willen. [Klik hier voor meer informatie](#).

Invullen nulmeting

Binnenkort ontvangen de hoofden opleidingen van lidinstellingen het verzoek om een korte nulmeting over strategisch leren in te vullen. De opzet is dat we deze meting op gezette tijden herhalen (1-, 2- en 3-meting) om de ontwikkeling van het leerbeleid te volgen. [Meer informatie](#)

Verzuimbeleid De Lichtenvoorde

De Lichtenvoorde is een instelling in de gehandicaptenzorg met ongeveer 800 cliënten, 600 medewerkers en 350 vrijwilligers. En waar veel instellingen worstelen met het terugdringen van ziekteverzuim, laat De Lichtenvoorde al enkele jaren cijfers zien die (ver) onder het gemiddelde liggen. In 2016 lag het verzuim op 3,41 procent (branchegemiddelde: 5,66) en op de Vernet Health Ranking prijkt een mooie 9,7.

Om inzicht te krijgen in hoe De Lichtenvoorde hierin slaagt, spraken we bestuurder Hans Poortier (links op foto), manager P&O Patrick Stroeve en extern adviseur en arbeidsdeskundige Willeke Nijkamp van Vitaal Verder. "Er was bij ons verzuim altijd een golfbeweging te zien," zegt Patrick Stroeve. "Hadden we een nieuwe arbodienst, dan ging het verzuim omlaag, maar daarna gingen de cijfers langzaam weer omhoog, tot we weer op het oude niveau zaten. We zijn een aantal keer gewisseld van arbodienst, maar het patroon bleef hetzelfde, we kregen het niet structureel verbeterd."

Focus en aandacht

Willeke Nijkamp: "Als het verzuim omhoog gaat, krijgt de bedrijfsarts vaak de schuld. Dan wordt er gesteld dat deze alleen maar oor heeft voor de werknemer. En het is natuurlijk makkelijk om de bedrijfsarts naar huis te sturen. Maar wat voor het gemak vergeten wordt, is dat je als organisatie zelf het hardst moet werken, met al je medewerkers. Blijvende focus en aandacht, dat zijn de sleutelwoorden.

Binnen De Lichtenvoorde beseft men dat het anders moest om een duurzame resultaatverbetering te halen. Na extern advies van onder andere Falk & Verbaan, en na de eigen organisatie zorgvuldig onder de loep te hebben genomen, is ervoor gekozen het 'gedragsmodel' te introduceren. De essentie daarvan is dat 'ziek zijn' niet synoniem is met 'niet inzetbaar zijn'. Patrick: "Er wordt juist gekeken naar wat iemand nog wél zou kunnen doen. Wat is er nog mogelijk?"

"Er wordt gekeken naar wat iemand nog wél zou kunnen doen"

Koudwatervrees

Voordat we zover waren, hebben we gekeken wat voor ons reëel is,” vertelt Patrick. “We hebben er een jaar voor uitgetrokken om te beslissen of we dit wel of niet zouden gaan doen. Dat was nog even spannend, want er was wel koudwatervrees. Maar uiteindelijk kregen we uit alle geledingen steun, dus ook vanuit de OR. Men zag wel in dat we er niet op uit waren het onmogelijke van mensen te vragen, maar dat we ze juist betrokken willen houden.”

Hans: “Het is ook zo dat als je thuis herstelt en op een gegeven moment denkt ‘ik ben weer beter’ en weer naar je werk gaat, je ineens een verzwarende factor toevoegt. Het is veel beter om werk deel uit te laten maken van je herstelproces, je kiest daarmee voor de weg van de geleidelijkheid.”

Gesprekken die schuren

“De vraag voor de organisatie is dan: durven wij mensen er wel op aan te spreken,” aldus Willeke. “Durf je tegen een collega te zeggen: ‘Oké, jij bent nu ziek, maar wat kun je nog wel? Je kunt je eigen werk nu niet doen, maar wat kun je in deze situatie wel toevoegen? Soms kan dat schuren; het is veel makkelijker om dat op het bordje van de bedrijfsarts te leggen.”

Willeke: “Mensen in de zorg hechten erg aan hun werkplek, aan hun ‘eigen’ cliënten. In de commerciële wereld is een werkcarroussel heel normaal. Ben je er een tijdje uit of veranderen er zaken, dan verandert je werkplek. In de zorg is dat nog lastig. Terwijl aangepast werk niet altijd op dezelfde locatie hoeft, van dat idee moeten we af.”

Trainen van medewerkers

Patrick: “Leidinggevend vonden die gesprekken in het begin ook wel lastig, zeker als het om psychische problemen ging. De neiging is dan om iemand met rust te laten. We investeren dan ook structureel in het trainen van medewerkers die de gesprekken voeren. Als afdeling P&O hadden we de neiging om in ons enthousiasme overal achteraan te zitten. Maar dat is juist niet de bedoeling, daar moet je in je organisatie weer een nieuwe balans in zien te vinden. Nu is het zo dat als je de organisatie ingaat en vraagt naar hoe het komt dat we hier een relatief laag ziekteverzuim hebben, je als antwoord krijgt ‘dat doen wij’. En dat is natuurlijk wat je wilt, de manier waarop wij tegen verzuim aankijken, is een onderdeel van de cultuur geworden.”

Korting voor leden

WGV Zorg en Welzijn biedt haar leden ondersteuning bij het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Gratis Verzuim Helpdesk

Bij de Verzuim Helpdesk kunnen leden gratis terecht met alle vragen rondom verzuim, re-integratie en arbeidsdeskundigheid. U belt hiervoor het telefoonnummer 085-4019643.

Aanpak complex verzuim

Bij verzuim wat langer duurt en/of bij onduidelijkheid over terugkeer naar het eigen werk is sprake van complex verzuim. In het arbeidsdeskundig onderzoek komt naar voren welke stappen gezet moeten worden om tot een zo succesvol mogelijke re-integratie te komen. Als lid krijg u € 200,- korting en betaalt u slecht € 795,- excl. BTW voor een onderzoek door Vitaal Verder.

Meer informatie over deze en andere voordelen voor leden vindt u op [onze website](#).

Bij dit 'gedragsmodel' is het cruciaal dat ook de bedrijfsarts in mogelijkheden denkt. Patrick: "We hebben een werkgroep, waar ook de bedrijfsarts in zit, waarin we voortdurend naar onszelf kijken; naar hoe we met verzuim omgaan. En Willeke is hier iedere zes weken. Om bestaande ziektegevallen door te spreken, om te sparren en om ons scherp te houden." Willeke over deze werkwijze: "Als organisaties groter worden, kan het niet meer zo. Dan zetten we vaak een arbeidsdeskundige in de eerste lijn in die één op één met de medewerker aan de slag gaat en alleen maar naar de bedrijfsarts gaat als er echte veranderingen in de belastbaarheid zijn."

"Als het verzuim omhoog gaat, krijgt de bedrijfsarts vaak de schuld"

Loyale mensen

Tot slot vergt het ook veel aandacht om te voorkomen dat mensen langdurig ziek worden of helemaal uitvallen. Hans: "Hier in Oost-Nederland hebben we heel toegewijde, loyale mensen, maar ook relatief veel ouderen. En lichtere taken liggen hier niet voor het oprapen, dus blijven mensen vaak langer in hun functie zitten. Dat verhoogt het risico dat mensen niet gezond hun pensioen halen."

Patrick: "Ook die discussie over mogelijk verzuim in de toekomst moet op tafel. Ik heb het wel eens vergeleken met een kruidentuintje. Je kunt wel wat poten, maar dan gebeurt er niks. Je moet het voortdurend met zorg onderhouden om te kunnen oogsten."

Transitievergoeding na 2 jaar ziekte

“Betaling van de transitievergoeding na twee jaar ziekte wordt als zeer onrechtvaardig ervaren. Massaal kiezen zorgorganisaties ervoor om het dienstverband na 2 jaar ziekte niet te beëindigen. Zolang er geen einde komt aan het dienstverband, hoeft de transitievergoeding immers (nog) niet te worden voldaan. En dat geldt ook voor de eindafrekening van het dienstverband.” Aan het woord is Frans Landstra, eigenaar van Hanze advocaat.

Ethische discussie, slecht werkgeverschap?

“Minister Asscher heeft bij herhaling aangegeven dat een dergelijk beleid niet getuigt van fatsoenlijk werkgeverschap. Of dit zo is, moet iedere organisatie voor zich bepalen. Feit is dat rechters oordelen dat organisaties juridisch geen verwijt te maken valt. Een ontslag – en daarmee betaling van de transitievergoeding - kan juridisch dan ook niet worden afgedwongen.

Oplossing met het regeerakkoord? Niet voor 1 juli 2019

Naar verluidt is het onderwerp ‘transitievergoeding na 2 jaar ziekte’ een zwaarwegend onderwerp in de formatie. De verwachting is dat er in ieder geval iets gewijzigd gaat worden aan de huidige regeling. Of hij helemaal van de baan gaat, of dat er een compensatieregeling komt (al dan niet met terugwerkende kracht), is maar zeer de vraag. Ik zou er mijn geld niet op inzetten.

Tijdens Prinsjesdag is aangegeven dat een eventuele compensatieregeling op z’n vroegst pas per 1 juli 2019 kan worden ingevoerd. Al die tijd blijft het dienstverband slapend en blijft de werknemer op de loonlijst. Een zeer onbevredigende situatie voor alle betrokkenen.”

Hanze advocaat is gespecialiseerd in arbeidsrecht in de zorg. Frans Landstra is onlangs verkozen in de top 10 van arbeidsrechtadvocaten in de zorg.

WGV Zorg en Welzijn heeft een [samenwerkingsovereenkomst](#) met Hanze advocaat op grond waarvan voor leden een gratis helpdesk en kortingstarieven van toepassing zijn.

Gevolgen Regeerakkoord

Op 23 november verzorgt Hanze advocaat voor WGV Zorg & Welzijn een masterclass over de gevolgen van het regeerakkoord voor zorgorganisaties en de actualiteiten in het arbeidsrecht. [Klik hier](#) voor meer info en aanmelden.



Buiten de sector: Inclusiviteit bij de AH

Erjan Seppenwoolde begrijpt niet goed waarom in zorg- en welzijnsorganisaties niet meer mensen vanuit een Wajonguitkering aan het werk zijn. “Ze laten geld en mogelijkheden liggen”, is de overtuiging van de manager van de Albert Heijn-vestiging aan de Nieuwstraat in Almelo. Acht Wajongers, jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt, heeft hij in zijn winkel aan het werk.

“Dat vergt zeker een investering. Je bent in het begin meer tijd kwijt aan het inwerken dan bij een reguliere medewerker.” Die investering betaalt zich op langere termijn dubbel en dwars uit, is zijn ervaring. “Ik krijg een loonkostensubsidie van vijftig procent van de loonsom. Ze leveren zo’n zestig tot zeventig procent van de reguliere medewerker aan arbeid op. Dat betekent dat ik er geld aan overhoud.”

“Zien en durven en dan gewoon doen”

Trots

Dat hij er een maatschappelijke meerwaarde mee biedt vindt hij prachtig. “Ze zijn trots, ze verdienen hun eigen geld, ze doen ertoe. Dat is zó mooi om te zien.” Seppenwoolde noemt het voorbeeld van Simon, die in het begin te bang was om de winkel in te stappen. “Die draait nu de kassa en doet verder ook alles wat er in de winkel gebeurt. Hij stroomt uit naar de vestiging in Wierden.”

Landelijk besteedt moederbedrijf Ahold veel aandacht aan een inclusief arbeidsklimaat. Tweeduizend mensen uit de Wajong willen ze er in dienst hebben. Het is aan de vestigingen om dat te bereiken en de supermarkt in Almelo is landelijk inmiddels een lichtend voorbeeld.

Dat is niet vanzelf gegaan, vertelt Erjan Seppenwoolde. “Het begon ermee dat ik een stagiair met een laag niveau van het speciaal onderwijs kreeg. Dat ging niet goed, het escaleerde en die stage is afgebroken.

In overleg met de school kwam ik tot de conclusie dat wij kennis en knowhow moesten opdoen. We moesten het goed gaan aanpakken om die doelgroep een kans te geven."

Drijfveer

Hij had ook simpelweg tot de conclusie kunnen komen dat het nu eenmaal niet lukt en kunnen overgaan tot de orde van de dag. "Nee, zo zit ik niet in elkaar. Mijn drijfveer is toch dat je het maximale uit iemand moet halen. Er zijn bij deze doelgroep misschien minder vaardigheden dan bij anderen, maar iedereen kan een bijdrage leveren. Dat mogelijk maken, dat vind ik belangrijk."

Hij heeft tegen de 140 mensen in dienst. "Ik heb de ruimte en ik ben de grootste werkgever hier in deze buurt." Met zijn acht Wajongers behoort hij tot de top tien van Nederlandse bedrijven. "Keep it simple", is mijn motto. Het gaat fantastisch en daarvoor moet ik vooral een compliment geven aan de direct leidinggevenden. Die hebben er aan moeten wennen en zij zijn er druk mee."

"Mijn drijfveer is dat je het maximale uit iemand moet halen"

Geduld

Zorgen voor regelmaat, structuur, veel geduld hebben: het hoort er allemaal bij. "Maar je hebt dan de meest loyale medewerkers, die zelfstandig duidelijke taken in het proces uitvoeren. De medewerkerstevredenheid is in deze winkel 95 procent en dat is heel hoog." Ook zijn klanten vinden het vaak mooi dat hij die doelgroep in zijn winkel aan het werk heeft.

Daar is hij blij mee, want Seppenwoolde is toch vooral een ondernemer die zijn vestiging commercieel succesvol moet houden. De subsidies zijn daarom belangrijk. "De extra winst die ik daarmee behaal, investeer ik weer in het bedrijf en mijn medewerkers. Daardoor kunnen mensen zich verder ontwikkelen en blijft de tevredenheid hoog."

Hij gaf in juni tijdens een event van de werkgeversvereniging een workshop voor zorg- en welzijnsorganisaties over zijn inclusieve aanpak. Uit de reacties maakte hij op dat veel van die organisaties zich vooral laten leiden door regels en beperkingen. "Er wordt veel gedacht in belemmeringen, merkte ik. Pak je maatschappelijke verantwoordelijkheid, zou ik zeggen. Zien en durven, en dan gewoon doen!"

Supermarktketen helpt tweeduizend Wajongers aan werk

Supermarktketen Albert Heijn helpt tweeduizend jonge mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt met een Wajonguitkering aan het werk. Volgens het bedrijf tonen de Wajongers, die binnen het bedrijf naar vermogen werken, zich gemotiveerd en loyaal.

Tot 2015 konden kwetsbare groepen aan het werk binnen de sociale werkplaatsen. Na de decentralisaties in het sociaal domein is het de taak van gemeenten om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen. Samenwerken met lokale werkgevers is daarin een belangrijk instrument.

Albert Heijn is een van de werkgevers die gestructureerd en met duidelijke doelen deze doelgroep aan een baan helpt. De verschillende vestigingen zorgen ervoor dat die doelen gehaald worden. "De ene vestiging doet meer dan de andere. Wij zien hier in Almelo de kansen en horen nu bij de top van het concern", aldus manager Erjan Seppenwoolde.

Het Sectorplan Plus

De regionale sectorplannen zorg zijn op een haar na afgerond. WGV Zorg en Welzijn, hoofdaanvrager van 4 plannen, heeft onlangs de einddeclaratie voor de regio's Achterhoek en Twente (voorzien van een goedkeuren-de verklaring van de accountant) ingediend. De einddeclaraties voor de regio's Stedendriehoek en IJssel-Vecht zijn in voorbereiding. In alle gevallen wordt uitgegaan van 100% realisatie d.w.z. dat de beschikbare subsidiebedragen maximaal worden benut.

Toen minister Asscher in 2013 de regeling cofinanciering sectorplannen presenteerde, zag ook de sector zorg en welzijn kansen. De problematiek in de zorg was duidelijk, daarom is 100 miljoen euro voor de sector aangevraagd. Daarbij is heel constructief door alle zorgpartijen en VWS overlegd over een verdeling van taken. Terwijl de regio's zouden zorgen voor scholing en opscholing, zouden de landelijke zorgpartijen zich met name op mobiliteitstrajecten richten. Uiteindelijk is daar een raamwerk uitgerold dat door alle partijen is ondertekend, waarbij er 67,5 miljoen euro is aangevraagd voor scholing en 32,5 miljoen euro voor mobiliteitstrajecten.

Bovenregionale samenwerking

De regionale werkgeversverenigingen, waaronder WGV Zorg en Welzijn, namen verantwoordelijkheid voor de opzet en uitvoering van scholingsplannen. Gerard Nederpelt, directeur WGV Zorg en Welzijn: "Omdat iedereen gelijktijdig aan de slag was met de opzet van het plan en zich voor de vraag gesteld zag hoe de administratie en controle op de uitgevoerde activiteiten moest worden vormgegeven, werd bijna vanzelfsprekend nauwe samenwerking gezocht. Dat leidde tot de vorming van RegioCoöp, een coöperatieve vereniging van de 14 regio's. Zo werden via RegioCoöp afspraken gemaakt met een ICT-leverancier, kwam een uitgebreide AO/IC tot stand en werd een Shared Service Centrum ingericht voor de controle en verantwoording."

Martine Duenk, projectleider sectorplannen: "Eén jaar na de ondertekening van het landelijke raamwerk werd de 10.000ste deelnemer aan de regionale sectorplannen geregistreerd in het digitale systeem. Inmiddels is de laatste deelnemer geregistreerd en worden de eindrapportages opgesteld. De teller is net onder de 70.000 trajecten geëindigd, waarvan 7.360 uit Oost-Nederland.

Instellingen in Oost-Nederland hebben kunnen profiteren van het feit dat in aanpalende regio's (met name Flevoland) sprake was van onderbenutting waardoor geschoven kon worden. Naar het zich laat aanzien wordt het beschikbare subsidiebedrag nu volledig benut."

Vervolg sectorplannen

Nederpelt: "Het succes van de regionale sectorplannen hangt samen met een aantal factoren: regionaal eigenaarschap, ruimte voor maatwerk, uniforme aanpak, digitale dossieropbouw en de inzet van een Shared Service Centrum. De sectorplannen zijn passé. De transitie in zorg en welzijn zijn op streek, de transformatie van zorg en welzijn staat nog in de kinderschoenen. Blijvende inzet op scholing en competentieontwikkeling is noodzakelijk. Bovendien is weer sprake van een grote uitbreidingsvraag als gevolg van het kwaliteitskader verpleeghuizen. Ook in andere domeinen (jeugdzorg en kinderopvang) is sprake van een enorme dynamiek. Vandaar ook dat vanuit de regio's bij het ministerie van VWS is gepleit voor voortzetting van de aanpak van arbeidsmarktvoorwaarden via regionale sectorplannen: het sectorplan plus. Dat pleidooi lijkt gehoor te vinden. Een formeel subsidieverzoek is ingediend." Het gaat daarbij om een inzet die groter is dan bij de afgeronde sectorplannen.

"De teller is net onder de 70.000 scholingstrajecten geëindigd, waarvan 7.360 uit Oost-Nederland"

Bovendien zou dit plan een langere looptijd krijgen. In de landelijke arbeidsmarktagenda ouderenzorg 2023 is berekend dat de aantallen waarmee rekening moet worden gehouden veel hoger liggen dan de 70.000 trajecten die afgelopen jaren zijn uitgevoerd. Belangrijk speerpunt daarin is de uitbreiding van de opleidingsinspanning van werkgevers, met name waar het gaat om (zij)instroom via BBL- en hbo-duale routes. Nederpelt: "Als het goed gaat, kunnen werkgevers die in september extra opleidingsplaatsen hebben gecreëerd al van de gevraagde subsidie profiteren.

De plannen zijn gericht op de hele sector zorg en welzijn. Arbeidsmarktvoorwaarden dienen nu eenmaal op regionaal niveau, gezamenlijk, vanuit een ketengedachte te worden opgepakt. Daarin zal iedereen zijn rol moeten spelen en daarop aanspreekbaar moeten zijn. Vandaar ook dat van werkgevers die straks een beroep willen doen op de beschikbare subsidie wordt gevraagd zich te committeren aan het actieplan dat in hun regio wordt ontwikkeld."

Kengetallen sectorplannen WGV Zorg en Welzijn

In een paar jaar tijd zijn 7.360 trajecten uitgevoerd, geregistreerd, gecontroleerd en geaccordeerd. Hiermee was een bedrag van 39,5 miljoen euro aan subsidiabele kosten en 9,05 miljoen euro subsidie gemoeid. In totaal hebben 51 zorginstellingen deelgenomen. De geconstateerde foutmarge bij de tot nu toe gecontroleerde plannen ligt op 0,001%.

De uitgevoerde trajecten zijn als volgt over de verschillende maatregelen verdeeld (getallen achter de maatregel staan voor het aantal, percentages voor subsidiebeslag):

1. Studietoelagen: 427, 1%
2. Kortdurende trainingen: 3.813, 10%
3. Middellange bijscholing: 920, 8%
4. Langer durende bijscholing: 102, 2%
5. (Op)scholing mbo-niveau: 1.549, 66%
6. (Op)scholing hbo-niveau: 198, 10%
7. EVC-trajecten: 351, 3%

Nieuwe bestuursleden aan het woord

Guido van de Logt (Livio) en Ton Ruikes (ZGT) zijn toegetreden tot het bestuur van WGV Zorg en Welzijn. Maak kennis met deze twee zorgbestuurders en hun opvattingen.

Guido van de Logt (56; foto), sinds december 2013 voorzitter van de raad van bestuur van zorgorganisatie Livio, zegt waar het op staat: marktwerking in de zorg werkt niet. "De zorg is geen markt. Patiënten met een pijnlijke enkel willen een röntgenfoto, ook al is heel goed zonder foto, en dus goedkoper, vast te stellen of-ie gebroken is."

Ton Ruikes (60), voorzitter van de raad van bestuur van Ziekenhuis Groep Twente (ZGT), is het met hem eens: "Marktwerking suggereert concurrentie, terwijl wij als zorgverleners juist moeten samenwerken."

Van de Logt voorziet dat marktwerking in de zorg leidt tot een groeiende tweedeling tussen mensen die zich (duurdere) zorg/een eigen bijdrage kunnen veroorloven en zij die dat niet kunnen. "Ik ben voor solidariteit. Het leven is niet maakbaar." Ruikes vindt dat mensen niet alleen solidair

zouden moeten zijn als het gaat om de betaling van de zorg, maar ook in hun streven naar een gezonde levensstijl.

[Meer doen](#)

De Volkskrant meldde recent dat steeds meer zorginstellingen financiële problemen hebben. Ruikes is niet verrast: "We moeten meer doen met minder geld, terwijl de kwaliteitseisen en de complexiteit toenemen. ZGT heeft nog een financiële uitdaging van 10 tot 15 miljoen dit en volgend jaar."

Door de bezuinigingen op de (ouderen)zorg blijven investeringen in verpleeghuizen op dit moment uit, constateert Van de Logt. "Tarieven zijn verlaagd, marges lopen terug. Niemand investeert in ICT of gebouwen. Er wordt gezegd dat we te veel overhead hebben, maar dat hebben we niet. De zorg is efficiënter georganiseerd dan menige fabriek, bank of verzekeraar." Zelf heeft hij vanuit cliëntenraden het verzoek gekregen meer managers aan te stellen - Livio werkt nu met zelfsturende teams.

Van de Logt is kritisch over nog een trend: de participatiemaatschappij.

Die zorgt in zijn ogen voor overbelaste mantelzorgers en ontdoet zorgberoepen van hun 'standing': "We 'framen' dat iedereen zijn eigen moeder wel kan helpen. Terwijl de zorg juist complexer is geworden, in technisch en sociaal opzicht, en dus meer vaardigheden vraagt van mensen dan voorheen", betoogt hij.

Registeraccountant

Opgeleid tot registeraccountant kwam Van de Logt snel tot het inzicht dat 'de cultuur' in die wereld hem niet beviel. "Dat ik weigerde vennoot te worden, werd bijvoorbeeld niet begrepen, maar ik had daar geen zin in."

Als accountant had hij diverse 'zorgklanten'. Zij hadden eind jaren 80, toen de functionele budgetten werden ingevoerd, behoefte aan mensen die konden rekenen, zoals Van de Logt het zegt. Hij ging als controller aan de slag bij de Sint Maartenskliniek en later als bestuurder bij onder meer Sensire, Groot Klimmendaal en het Canisius Wilhemina Ziekenhuis.

Arts in militaire dienst

Ruikes kwam als afgestudeerd basisarts in militaire dienst – hij werd uitgezonden naar Bosnië in de jaren 90. In 1994 maakte hij de overstap naar de ziekenhuiswereld.

Eerst werkte hij in het Scheper Ziekenhuis in Emmen, later in het Martini Ziekenhuis in Groningen en het Lievensberg ziekenhuis in Bergen op Zoom. Vijf jaar geleden werd hij lid van de raad van bestuur van ZGT, begin dit jaar voorzitter.

Een stem hebben

Ruikes trad toe tot het bestuur van WGV Zorg en Welzijn – hij volgde ook daarin zijn voorganger Meindert Schmidt op. "Het is belangrijk dat de ziekenhuiszorg een stem heeft in de werkgeversvereniging", vindt Ruikes. 'Samenspel' in de zorg, zoals hij het omschrijft, is essentieel. Verpleeghuizen, thuiszorg en ziekenhuizen moeten nog meer samenwerken, ook op het gebied van personeel en opleidingen, vindt hij.

De nazorg voor patiënten is de afgelopen decennia verplaatst van ziekenhuizen naar verpleeghuizen en de thuiszorg. Ruikes: "We moeten de zorg betaalbaar zien te houden. Mensen worden ouder, de complexiteit van de zorg neemt toe en er is technisch meer mogelijk. Het gaat om doelmatigheid. De vraag is, wat moet in het ziekenhuis gebeuren en wat kan daarbuiten?"

Guido van de Logt

Sinds 2013 Voorzitter rvb zorgorganisatie Livio
2009 – 2013 Lid rvb Canisius Wilhemina Ziekenhuis
2002 – 2009 Voorzitter rvb revalidatiecentrum Groot Klimmendaal
1995 – 2002 Bestuurder zorgorganisatie Sensire
Van de Logt studeerde economie / accountancy.

Ton Ruikes

Begin 2017 Voorzitter rvb ZGT; opvolger Meindert Schmidt
2012 – 2017 Lid rvb ZGT
2004 – 2012 Lid rvb Lievensberg ziekenhuis
1998 – 2004 Directeur Martini Ziekenhuis
1994 – 1998 Sectormanager Scheper Ziekenhuis
Tot 1994 werkte Ruikes als arts bij het ministerie van Defensie. Hij studeerde geneeskunde.

Ruikes (foto): "Vraag is ook, hoe voorkom je dat mensen ziek worden of zieker worden? Welke bijdrage kan het ziekenhuis leveren aan de gezondheid van patiënten? Als je bijvoorbeeld overgewicht bij kinderen succesvol kunt aanpakken, voorkom je op termijn ziektes en klachten. We voeren ook de discussie over zinnige zorg. We willen graag meer in gezamenlijkheid met de patiënt bepalen wat de beste behandeling is. Dat vraagt een andere inzet en andere vaardigheden van zorgprofessionals."

Zorgpersoneel ronselen

Van de Logt zegt over zijn beslissing om plaats te nemen in het werkgeversbestuur: "Het bestuur is een plek waar je je ideeën op tafel kunt leggen, waar je wordt gehoord, waar afspraken worden gemaakt. Als je vindt dat je iets te melden hebt, doe je dat via een platform, anders moet je niet zeuren."

Actueel zijn wat hem betreft de (dreigende) personeelstekorten op de

"Marktwerking in de zorg werkt niet"

arbeidsmarkt. Van de Logt heeft signalen dat ziekenhuizen uit het westen zorgpersoneel ronselen in de regio. "Dat is het probleem verplaatsen, niet oplossen. Via de werkgeversvereniging kunnen we daarover het gesprek aangaan."

Ruikes heeft van het ronselen en een tekort nog niets gemerkt. "Wij hebben (nog) geen moeite personeel te vinden, ook niet voor gespecialiseerde functies", stelt hij. Het is bekend dat verpleegkundestudenten vaker kiezen voor ziekenhuis- dan ouderenzorg. Zorgberoepen moeten worden gepromoot als aantrekkelijk, zodat het aantal aanmeldingen voor de opleidingen stijgt, vindt Van de Logt. "We hebben veel mensen ouder dan vijftig jaar in dienst. De huidige instroom is alleen voldoende om die te vervangen. We zullen dus echt iets moeten doen."

Ruikes is het met hem eens. Hij vult aan: "We moeten ook kijken hoe we de zorgberoepen zelf aantrekkelijk kunnen houden, bijvoorbeeld door reductie van de registratielast."

[Lees ook het artikel 'Actieplannen tekorten'](#)

Conferentie op dinsdag 7 november, voor onderwijs, zorg en welzijn

Meer informatie: www.wgzorgenwelzijn.nl

de Medewerker van de Toekomst

WERKVELD EN ONDERWIJS ZORG EN WELZIJN
CONFERENTIE | 7-11-17



Nieuws van de vereniging

Nieuws over digitaal dashboard

Mogelijk heeft u in ons vorige BestuurdersMagazine het artikel "[Actuele info dankzij digitaal dashboard](#)" gelezen. Het digitaal dashboard is een online platform dat inzicht moet gaan bieden in actuele, regionale arbeidsmarkt cijfers en -trends van de sector zorg en welzijn. De planning is dat het dashboard eind oktober uitgerold kan gaan worden. Het heeft iets langer op zich laten wachten omdat er nu ook een koppeling gemaakt wordt met de vacaturesites van de diverse werkgeversverenigingen en dat het mogelijk wordt gegevens te benchmarken, hetgeen een aanzienlijke meerwaarde op moet gaan leveren voor de eindgebruiker.

Prinsjesdagmemo

In de Prinsjesdagmemo van RegioPlus treft u een overzicht aan van de relevante (beleids)maatregelen van het demissionaire Kabinet Rutte II van VVD en PVDA voor de arbeidsmarkt in de sector zorg en welzijn. Een compact overzicht van de maatregelen per ministerie. [Lees de Prinsjesdagmemo](#).

Aan JOU hebben we wat

Regionale werkgeversorganisaties hebben de handen ineen geslagen en het lespakket 'Aan JOU hebben we wat' ontwikkeld voor leerlingen van het vmbo, havo en vwo. Op 20 september jl. is dit nieuwe lespakket officieel gepresenteerd. Het lespakket informeert, inspireert en interesseert jongeren voor de sector zorg en welzijn. Geen stoffige, saaie lessen, maar digitaal, interactief en fris. Het gratis lespakket 'Aan JOU hebben we wat', is beschikbaar voor alle middelbare scholen in Nederland en kan besteld worden via www.aanjouhebbenwewat.nl. Inmiddels zijn 1.200 lespakketten aangevraagd.



Gezond & Zeker Kennisdag 2017

De Gezond & Zeker Kennisdag vindt dit jaar plaats op 30 oktober in het NBC

Nieuwegein. De dag is bedoeld voor ergocoaches, veiligheidscoaches, leidinggevenden, Arbo- en P&O-medewerkers. Er zijn allerlei leerzame activiteiten te doen en interessante workshops (maar liefst 83!) te volgen. De Gezond & Zeker Kennisdag 2017 is officieel geaccrediteerd, dit betekent dat deelnemers maar liefst zes punten kunnen verdienen voor het Kwaliteitsregister V&V. Meer informatie: gezondenzekerkennisdag.nl

Regionale matchtafels en KIEK

WGV Zorg en Welzijn ondersteunt en initieert initiatieven die mobiliteit en duurzame inzetbaarheid onder werknemers stimuleren. Zo organiseren we intersectorale matchtafels in de regio's Achterhoek, Stedendriehoek & Noord-Veluwe en Twente. [Bekijk hier het animatiefilmpje](#) over de matchtafels.

Kijken In Elkaars Keuken (KIEK) is de opvolger van de Dag/Week van de Mobiliteit en BaanBieding. Op 27/9 vindt bij WGV Zorg en Welzijn een voorlichtingsbijeenkomst plaats voor geïnteresseerden. [Meer informatie over KIEK](#)

Op de hoogte

Markenheem benoemt nieuw lid raad van toezicht

[Mark Slinkman](#) is toegetreden tot de raad van toezicht van Markenheem, aanbieder van verpleeghuiszorg en thuiszorg in de gemeenten Bronckhorst en Doetinchem. Slinkman is momenteel burgemeester van Berg en Dal en daarnaast toezichthouder bij Hogeschool Iselinge in Doetinchem. In het verleden was hij onder meer burgemeester van Rijnwaarden, lid van de Provinciale Staten van Gelderland en griffier van de gemeente Berkelland.

Nieuwe naam voor Zorggroep Raalte

Met ingang van 1 januari 2018 zal Zorggroep Raalte officieel overgaan op de naam ZGR. Met de slogan 'thuis in het hart van Salland met welzijn, wonen en zorg' presenteren zij zich als zorg- en welzijnsorganisatie voor de Sallandse senior.

Rita van Odenhoven nieuwe bestuurder van Zonnehuisgroep IJssel-Vecht

[Rita van Odenhoven](#) is per 17 juli benoemd tot nieuwe bestuurder van Zonnehuisgroep IJssel-Vecht. Ze is de opvolger van Joke Mengerink-Hogevonder, die sinds oktober 2016 als tijdelijke bestuurder aan de organisatie was verbonden.

Van Odenhoven was hiervoor werkzaam als bestuurder bij Seniorenresidentie Ruitersbos in Breda.

Santiz nieuwe naam Achterhoeks fusieziekenhuis

Het Slingeland Ziekenhuis in Doetinchem en het Streekziekenhuis Koningin Beatrix (SKB) in Winterswijk, die per 1 januari zijn gefuseerd, hebben een nieuwe naam. De organisatie heet sinds 1 juli Santiz. Beide ziekenhuizen behouden voorlopig hun eigen naam en logo. De nieuwe naam zal in eerste instantie subtiel tot uiting komen, zo laten de organisaties weten. "In de toekomst zal de naam doorgroeien naar een prominent merk met eigen logo en huisstijl die gebruikt gaat worden door beide ziekenhuizen."

Rvt-voorzitter Paul te Riele neemt afscheid van ZGT

Paul te Riele heeft met ingang van 1 juli 2017 zijn voorzitterschap van de raad van toezicht van de Ziekenhuisgroep Twente (ZGT) neergelegd. Hij stapt op vanwege het bereiken van de maximale zittingstermijn. Te Riele is in totaal tien jaar voorzitter van de raad van toezicht geweest. De wervingsprocedure voor een nieuwe voorzitter loopt. Het voorzitterschap van de raad van toezicht wordt momenteel waargenomen door de vice-voorzitter [Lex Hilbers](#).

Bestuurder Medrie gaat met pensioen

[Bas Noordzij](#) heeft per 1 juli afscheid genomen als bestuurder van Medrie, huisartsenorganisatie in de regio Zwolle, Flevoland en Hardenberg. Medrie heeft [Philip van Klaveren](#) benoemd als opvolger van Noordzij. Van Klaveren was voorheen onder meer werkzaam als manager bij het Meander Medisch Centrum in Amersfoort en het St Jansdal in Harderwijk. Hij is op 1 augustus gestart bij Medrie.

Roessingh benoemt nieuw lid raad van toezicht

[Joris Jaspers](#) is in juni toegetreden tot de raad van toezicht van revalidatiecentrum Roessingh in Enschede. Hij heeft de plaats ingenomen van Henk Zijm, die op 30 mei is afgetreden. Jaspers heeft een achtergrond in de medische technologie. Hij heeft diverse adviesfuncties in zijn vakgebied vervuld bij onder andere het AMC in Amsterdam en het UMC Utrecht.

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

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 en Liesbeth de Wild

Fotografie: René Zonneveld, Annina Romita

Illustratie: Denkschets.nl

Techniek: El Niño ICT

Tekstschrijvers: Gitta

Montanus, Annette Toonen, René Zonneveld, Carolien Brouwer, Gerard Nederpelt

WGV Zorg en Welzijn

info@wgvozorgenwelzijn.nl

www.wgvozorgenwelzijn.nl

088 255 66 50

Altijd op de hoogte blijven?

[Volg ons @WGVZorgWelzijn](#)

[Word lid van de groep: WGV Zorg en Welzijn](#)

[Meld u gratis aan voor dit magazine](#)