

Jaarverslag WGV 2010

Voorwoord

Opnieuw het jaarverslag van Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn Oost-Nederland als krant. Ook ditmaal boordevol informatie. Een krant met een mix van feiten en getallen, impressies, foto's, grafieken en tabellen die samen een beeld geven van de activiteiten die de vereniging in 2010 heeft ondernomen.

Het overzicht is niet compleet, maar geeft wel een indruk van de diversiteit aan onderwerpen die de vereniging afgelopen jaar heeft opgepakt. De arbeidsmarkt is en blijft in beweging. De beschikbaarheid van voldoende, adequaat op hun taak toegeruste medewerkers is van levensbelang voor organisaties actief in de sector zorg en welzijn. Dat betekent ook 'werk aan de winkel' voor de vereniging.

De arbeidsmarkt in zorg en welzijn is bij uitstek een regionale arbeidsmarkt. Vraag en aanbod treffen elkaar in de regio. Hier ligt ook een belangrijk deel van de oplossing voor eventuele knelpunten. Landelijke partijen kunnen drempels opwerpen en drempels slechten. In de regio moet het gebeuren.



Gerard Nederpelt, directeur WGV

Instroom in mbo en hbo

De WGV heeft in 2010 opnieuw een inventarisatie uitgevoerd bij de 8 ROC's en 4 hbo-instellingen actief in haar werkgebied. Dit om zicht te krijgen op de ontwikkeling van de instroom in zorggebonden opleidingen, alsook het totaal aantal studenten dat een opleiding volgt gericht op de sector zorg en welzijn.

De acht ROC's zijn Graafschap College, ROC van Twente, Deltion, Landstede, Hoornbeek college, Menso Alting, ROC Aventus en het Alfa-college. De vier hbo-onderwijsinstellingen zijn Windesheim, Saxion, Gereformeerde Hogeschool en Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

De rapportage bevat alleen de concrete gegevens die de inventarisatie heeft opgeleverd. De interpretatie van deze gegevens in het kader van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt wordt opgenomen in de arbeidsmarktverkenning die de vereniging jaarlijks uitvoert.

[Lees verder op pagina 9](#)



Kennisdagen regionale bestuurders 3



Open Dag van de Zorg 7



Banenmarkt en Brancheweek Zorg 12



Energiek Award 14

Nieuw beeldmerk en folderlijn

Om zorg- en welzijnsinstellingen, maar ook stakeholders, nog beter te informeren over de diversiteit van thema's waaraan de WGV werkt, is in 2010 een begin gemaakt met de ontwikkeling van nieuwe folders en thema-kaarten.

Met deze nieuwe folderlijn is gelijk een nieuw beeldmerk ontworpen, die naast het logo gebruikt gaat worden in de huisstijl van de WGV. Het nieuwe foldermateriaal is te downloaden op www.wgvoost.nl en uiteraard ook aan te vragen bij de vereniging.



Servicepunten zorg en welzijn

Een servicepunt zorg en welzijn is een informatie- en bemiddelingspunt voor werken en leren in zorg en welzijn in een regio. Door een goede samenwerking tussen de Werkgeversvereniging, UWV WERKbedrijf, het kenniscentrum, gemeenten en onderwijsinstellingen moet de instroom van nieuwe medewerkers worden bevorderd en de arbeidsmarktpositie van de sector worden verbeterd. De vereniging is betrokken bij de ontwikkeling van dergelijke servicepunten in de regio's Twente, Achterhoek, IJssel-Vecht, Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe. Daarbij heeft de vereniging steevast gepleit voor een subregionale aanpak, waarbij de invulling zoveel mogelijk op het niveau van de 11 werkpleinen vorm krijgt. Het instrument van het spreekuur/adviesgesprek is daarbij een belangrijk hulpmiddel.

[Lees verder op pagina 13](#)

Interne vacaturemodule

Steeds meer instellingen gaan over tot het digitaliseren van het interne wervingsproces. De vereniging heeft daarom de interne vacaturemodule ontwikkeld. Deze module staat op het web en bespaart veel tijd in het administratieve proces rondom het publiceren van interne vacatures.

[Lees verder op pagina 11](#)

Ledenbestand

In de loop van 2010 is het aantal aangesloten organisaties minder hard gegroeid dan gewenst. Met name in de Stedendriehoek en de Noordwest-Veluwe is nog ruimte voor groei van het ledenbestand. De meerwaarde van een gezamenlijke regionale aanpak van vraagstukken op het gebied van de toekomstige personeelsvoorziening van de sector zorg en welzijn wordt nog niet overal in gelijke mate onderkend. Keulen en Aken zijn echter ook niet op één dag gebouwd.

De vereniging telde op 1 januari 2011 in totaal 124 lidinstellingen, die gezamenlijk zo'n 85.000 medewerkers in het werkgebied van de vereniging telden. De vereniging streeft naar een 100% deelname en betrokkenheid van werkgevers in de sector zorg en welzijn in haar werkgebied. Dat betekent dat komende jaren nog een behoorlijke groei mogelijk is.

Het aantal inwoners van het werkgebied, dat werkzaam was in de sector zorg en welzijn, lag eind 2010 rond de 147.000.

Daarin zijn echter ook sectoren als kinderopvang, sociaal-cultureel werk en de individuele zorgaanbieders (eerstelijns) meegeteld.

Tussen 1 januari 2010 en 1 januari 2011 hebben de volgende organisaties aansluiting gezocht bij de vereniging:

- BalanSzorg
- Bevolkingsonderzoek Oost
- Cura
- 't Dijkhuis, wonen en zorg
- Dost Thuiszorg
- GGZon
- Icare
- MEE Veluwe
- Philadelphia Zorg Regio Gelderland Midden
- Promens Care
- PsyQ Enschede
- Reclassering Nederland, regio Midden-Oost Nederland
- Riwis Zorg & Welzijn
- Spataderkliniek Enschede
- STMG (Stichting Thuiszorg Midden-Gelderland)
- Thoon
- TSN Thuiszorg
- VIT Oost-Gelderland
- Zorgref D'n Aoverstep
- Zorggroep Oude en Nieuwe Land

Het lidmaatschap van onderstaande organisaties is eind 2010 geëindigd:

- Integraal Kankercentrum Noord Oost
- Leger des Heils
- Stichting Zorgcombinatie Marga Klompé
- Stichting de Stuw
- Stichting Gezondheidscentra Enschede

Financiële resultaten

De vereniging heeft de afgelopen jaren een behoorlijke groei doorgemaakt. De integratie van het voormalige Zorgsupport en uitbreiding van de activiteiten zorgden voor een behoorlijke verhoging van de exploitatiekosten. De bedrijfskosten groeiden van ruim € 1,8 miljoen in 2009 naar ruim € 2,5 miljoen in 2010. Het jaar 2010 werd met een positief resultaat afgesloten.

Een belangrijk deel van de groei van de exploitatiekosten hing samen met de uitvoering van een aantal gesubsidieerde projecten. In samenhang daarmee werd de personeelsformatie uitgebreid en stegen de bedrijfskosten. Een deel van deze projecten loopt in 2011 nog door. De personeelsformatie nam toe van 27,0 in 2009 naar gemiddeld 30,5 in 2010. Deze stijging was zowel het gevolg van de gefaseerde overgang van medewerkers van het voormalige Zorgsupport naar de personeelsformatie van de Werkgeversvereniging als het aantrekken van een aantal projectmedewerkers in verband met de uitvoering van gesubsidieerde projecten. Per 1 april 2010 stonden geen medewerkers meer op de loonlijst van het voormalige Zorgsupport.

Het eigen vermogen van de vereniging groeide van € 772.607,- in 2009 naar € 878.121,- in 2010. Daarmee is een situatie bereikt, waarbij de hoogte van het eigen vermogen – het in de statuten geformuleerde sociale normvermogen – de vereniging in staat stelt om de totale salariskosten van het verenigingbureau 6 maanden te betalen. Hierdoor is sprake van een gezonde situatie en kan de vereniging ook bij onvoorziene omstandigheden tegenvallers binnen de eigen exploitatie opvangen.

Kosten	2010	2009
Lonen en salarissen	1.390.795	1.051.784
Sociale lasten en pensioenlasten	296.889	227.644
Afschrijvingen materiële vaste activa	39.259	16.881
Overige bedrijfskosten	800.414	532.304
2.527.357	1.828.613	
Baten		
Bijdrage leden (contributie en dienstverlening)	1.192.723	1.058.425
Subsidies en overige inkomsten	1.432.612	968.948
Financiële baten	7.534	3.190
2.632.869	2.030.563	
Resultaat	105.512	201.951

Bestuur

Het bestuur van de vereniging bestaat uit 9 personen. Tijdens de voorjaarsvergadering werden de heren De Grefte en Van Drumpt benoemd als bestuurslid. Tijdens de najaarsvergadering werden de heren Schmidt en Arnoldy herbenoemd als respectievelijk voorzitter en lid van het bestuur. Het bestuur bestond eind 2010 uit de volgende personen:

- De heer M.J.P. Schmidt, voorzitter, Raad van Bestuur Ziekenhuisgroep Twente
- De heer P.F.M. Weda, secretaris/penningmeester, Raad van Bestuur TriviumMeulenbeltZorg
- De heer H.A. Arnoldy, lid, Raad van Bestuur Livio
- De heer E. van Drumpt, lid, Raad van Bestuur Stichting Fatima
- De heer H. Foekens, lid, Raad van Bestuur Woonzorgconcern IJsselheem
- De heer T.A.M. de Grefte, lid, Raad van Bestuur GGNet
- Mevrouw G.H. Griffioen, lid, Raad van Bestuur Jarabee
- De heer G.M.A.M. van Rixtel, lid, Raad van Bestuur Sensire
- De heer B.J. Verpalen, lid, Raad van Bestuur RIBW Overijssel



Meindert Schmidt



Peter Weda



Hans Arnoldy



Ernst van Drumpt



Henk Foekens



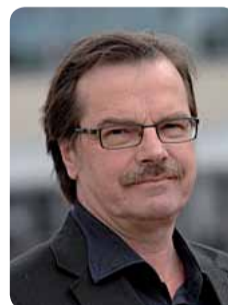
Timo de Grefte



Gitta Griffioen



Maarten van Rixtel



Bart Verpalen

Profilering landelijk niveau

RegioPlus is het landelijk coördinatiepunt van de samenwerkende regiostructuren. Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn Oost-Nederland is één van de inmiddels 16 regiostructuren die samen een landelijk dekkend netwerk vormen.

De omvang van de werkgebieden van de regiostructuren verschilt sterk, net als de wijze waarop wordt gewerkt. Tegelijkertijd is sprake van een grote mate van overeenkomst op inhoud. Alle regio's zijn aan de slag met vraagstukken rond instroom en behoud van personeel, alsook rond de aansluiting van beroepsonderwijs en werkveld. Daarnaast zijn zij actief op het gebied van werving en mobiliteit. Het thema vitaliteit en inzetbaarheid staat nog niet overal hoog op de agenda, maar wordt hier en daar behoorlijk opgepakt. Rond PR en communicatie speelt RegioPlus een belangrijke rol.

Juist als schakel tussen de regio's en landelijke partijen is RegioPlus van groot belang. Door onderling af te stemmen en ervaringen uit te wisselen met collega's elders in het land, is de Werkgeversvereniging niet alleen in staat haar meerwaarde naar haar eigen lidinstellingen zichtbaar te maken, maar tevens het belang van regionale maatwerk bij landelijke partijen voor het voetlicht te krijgen. Dat heeft niet alleen geleid tot erkenning en waardering, maar heeft ook geleid tot subsidies, waardoor de vereniging haar werkzaamheden kan voortzetten en uitbouwen.

Platform Onderwijs Arbeidsmarkt

In de regio moet het gebeuren. In de regio komen alle lijnen samen. Werkgevers (bedrijven en instellingen), onderwijs, lokale overheden en publieke dienstverleners weten elkaar op regionaal niveau steeds beter te vinden. Via overleg en afstemming wordt gestreefd naar een gemeenschappelijk doel: het signaleren en oplossen van knelpunten in de raakvlakken tussen onderwijs en arbeidsmarkt. In het hele werkgebied van de vereniging bestaan regionale platformen (RPA IJssel-Vecht, POWI Twente, RPA

Stedendriehoek, RPA Noordwest-Veluwe en 'last but not least' het POA Achterhoek). In de meeste platformen is de betrokkenheid van werkgevers(organisaties) beperkt en ligt het accent op het samenspel tussen onderwijsveld, gemeenten en publieke dienstverleners. In de Achterhoek is juist gekozen voor een netwerkorganisatie, waarin werkgevers(organisaties) een belangrijke rol hebben. Ook Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn Oost-Nederland is, in de persoon van haar directeur, in het bestuur van het

POA vertegenwoordigd. In het POA worden verbindingen gelegd en vindt afstemming plaats tussen de diverse stakeholders. De communicatielijnen zijn daardoor kort, terwijl de slagkracht toeneemt en het commitment van de verschillende partijen wordt vergroot. In 2010 was het POA één van de trekkers van de discussie 'Achterhoek 2020', terwijl ook de inzet van de crisismatregelen (aanpak jeugdwerkloosheid; economische teruggang) een belangrijk thema op de agenda was.

Collectiviteit ziektekostenverzekering

Sinds de invoering van de basisverzekering hebben werkgevers de mogelijkheid collectieve contracten af te sluiten met verzekeraars. Dit biedt werkgevers de mogelijkheid om hun medewerkers aantrekkelijke kortingen aan te bieden op de kosten voor de basisverzekering en aanvullende verzekeringen.

Een deel van de lidinstellingen van de vereniging is op grond van CAO-afspraken tussen sociale partners verplicht hun medewerkers toegang te bieden tot IZZ of IZA. In die gevallen is meestal ook sprake van een werkgeversbijdrage in de kosten voor de aanvullende verzekering. De werkgever heeft echter ook de mogelijkheid om met andere verzekeraars afspraken te maken. De WGV heeft ten behoeve van de aangesloten instellingen een mantelcontract gesloten met zowel Menzis, als Salland verzekeringen.

In 2010 werden ook contacten gelegd met Achmea. Dit om ook in het westelijk deel van het werkgebied van de vereniging - door Agis en Groene Land (inmiddels opgegaan in Zilveren Kruis Achmea) - een goed aanbod neer te kunnen leggen voor medewerkers.

Binnen Achmea werd ervoor gekozen het Agis-label nadrukkelijker richting de zorgsector te profileren. Dit heeft geleid tot een mantelovereenkomst tussen de WGV en Agis. Dit aanbod werd naast de (voortgezette) overeenkomsten met Salland verzekeringen en Menzis gepresenteerd aan de lidinstellingen. De totstandkoming van de overeenkomsten tussen deze verzekeraars en de WGV werd gefaciliteerd door Colijn & Partners, die ook werkgevers konden ondersteunen bij de communicatie over deze kortingsregelingen naar hun medewerkers.

Steeds meer werkgevers maken gebruik van de mantelcontracten die de vereniging heeft afgesloten. Het aantal medewerkers dat gebruik maakt van het aanbod is eveneens toegenomen. Werkgevers treden daarbij overigens niet in de keuzevrijheid van hun medewerkers. Het aantal verzekerden dat profiteert van de mantelovereenkomsten van de vereniging is inmiddels opgelopen tot circa 20.000.



Ondertekening mantelcontract met Agis

Eigen risicodragerschap WGA

Eigen risicodragerschap voor de arbeidsongeschiktheid van medewerkers is de afgelopen jaren steeds meer in de belangstelling komen te staan. Werkgevers kunnen uit het publieke bestel stappen en zich privaat herverzekeren. Met name organisaties met een laag ziekteverzuim en een beperkte uitstroom als gevolg van arbeidshandicaps, hebben gebruik gemaakt van de mogelijkheid om eigen risicodragers te worden. Doordat organisaties met een relatief hoog risicoprofiel achterbleven, moest het UWV noodgedwongen de premies aanzienlijk verhogen, waardoor het opnieuw gunstiger werd uit het publieke bestel te stappen.

De WGV heeft enkele jaren geleden, met ondersteuning van Colijn & Partners een mantelcontract gesloten met Nationale-Nederlanden. Zo'n 20 werkgevers maken gebruik van deze mantel. Het gaat daarbij om een loonsom van 420 miljoen euro. Eind 2010 is besloten de overeenkomst te verlengen. Tegelijkertijd is Colijn & Partners gevraagd om, bij het verzoek van instellingen om ondersteuning bij het traject op dit punt, nadrukkelijk ook offertes bij andere verzekeraars op te vragen en de organisatie zowel op prijs, als op inhoud te adviseren.

Netwerkdag

Op donderdag 9 december 2010 vond in de Hanzehof in Zutphen de Netwerkdag van de vereniging plaats. Ook dit jaar was sprake van een vol en intensief programma. Eerst genoten de ruim 100 deelnemers van een gezamenlijke netwerklunch, waarna directeur van de vereniging Gerard Nederpelt de aftrap nam en sprak over de uitdaging waarvoor zorg en welzijn nu staat. Han van Dijk, zelfstandig bestuursadviseur en oud hoogleraar personeel en organisatie in de zorg, vervolgde het verhaal over waar de kansen nu liggen voor regionaal arbeidsmarktbeleid in de sector. Vervolgens vond de uitreiking van de Energiek Award plaats voor de meest energieke en motiverende afdeling in zorg en welzijn. Tenslotte waren er twee workshoprondes waar de deelnemers hun kennis en expertise konden vergroten. De thema's waren werving, onderwijs, communicatie, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

Lees meer over de Energiek Award op pagina 14.

WGV & RegioPlus, een prima combinatie

"Oplossingen vinden voor arbeidsmarktproblemen daar waar ze zich voordoen. Dat is de WGV, één van de zestien regionale arbeidsmarktorganisaties voor zorg en welzijn die zich landelijk hebben verenigd in RegioPlus. Want de sector staat aan de vooravond van één van de grootste uitdagingen van de Nederlandse samenleving. Hoe kan zorg en welzijn in de toekomst rekenen op voldoende en gekwalificeerd personeel? De vraag voor de landelijke politiek is niet zozeer hoe we ons huishoudboekje weer op orde krijgen, maar in welke samenleving we de komende jaren willen leven.

De zorg wordt ten onrechte beschouwd als een collectieve last. Zorg maakt niet alleen een humaan bestaan voor gehandicapten en ouderen mogelijk, maar levert ook een substantiële bijdrage aan een gezonde economie met gezonde werknemers. Het is een uitdaging de kwaliteit van zorg, die we de afgelopen decennia hebben bereikt, te verhogen. Het is een uitdaging de kosten die daarmee gemoeid zijn zo laag mogelijk te houden. De grootste efficiencywinst is te vinden in een regionale aanpak. Juist op regionaal niveau kunnen beleid en uitvoering elkaar voeden. Daar ontstaat de meeste creativiteit en kan ook het snelst resultaat worden geboekt.

RegioPlus stelt haar deelnemers in staat die regionale verscheidenheid in een landelijke context aan de orde te stellen. Tegelijkertijd biedt RegioPlus een landelijk aanspreekpunt voor partijen die belang hebben bij de uitvoering van een regionaal gedifferentieerd arbeidsmarktbeleid. RegioPlus vertaalt landelijke thema's naar kansen voor de aangesloten deelnemers. De sector zorg en welzijn biedt vele uitdagingen. RegioPlus vervult daarin een spilfunctie.

2010 was voor RegioPlus een jaar van versteviging van deze brugfunctie. In samenwerking met de WGV heeft in maart weer een succesvolle Open Dag van de Zorg plaatsgevonden en heeft de regionale samenwerking met het UWV WERKbedrijf succesvolle resultaten opgeleverd. Wat ik niet onvermeld wil laten, zijn de inspanningen die de vereniging ook in 2010 weer heeft verricht in het kader van regionaal en landelijk arbeidsmarktonderzoek. Ook is de WGV met ondersteuning vanuit RegioPlus in staat geweest een breed scala aan activiteiten voor ergo-coaches in de zorg en welzijn te organiseren."

Kennisdagen regionale bestuurders

Omdat van regionale bestuurders en volksvertegenwoordigers de komende jaren veel wordt verwacht en de gemeenteraadsverkiezingen in 2010 hadden geleid tot het aantreden van vele nieuwe gezichten in de lokale politiek, besloot de WGV kennisdagen voor regionale bestuurders te organiseren. Tijdens deze kennisdagen informeerde de vereniging en haar leden de wethouders en raadsleden over actuele thema's en de ontwikkelingen in de sector zorg en welzijn. De sector zorg en welzijn is uiteindelijk een sector die bijdraagt aan de gezondheid en het welbevinden van burgers. De sector is een bron van werkgelegenheid en belangrijk voor de economie in de regio. Kennis van de sector is dan ook onontbeerlijk om verantwoord standpunten te kunnen innemen en keuzes te kunnen maken.

De vereniging organiseerde op 4 plaatsen in haar werkgebied een bijeenkomst. Naast de regionale politici waren ook de bestuurders van de zorg- en welzijnsinstellingen uitgenodigd. De bijeenkomsten vonden tussen 22 september en 13 oktober plaats bij het ZGT in Hengelo, Woonzorgconcern IJsselheim in Kampen, Stichting Fatima in Wehl en GGNet in Apeldoorn. De bijeenkomsten kenden een vaste opbouw: een introductie over de sector zorg en welzijn en het belang voor economie en werkgelegenheid; een presentatie over de ontwikkelingen in de eerstelijns; aansluitend kwam de ziekenhuissector aan bod; de ontwikkelingen in de ouderenzorg, de GGZ en de gehandicaptenzorg kregen de nodige aandacht; waarna een bestuurder uit de jeugdzorg iets vertelde over dit werkveld. Tenslotte werd even kort ingegaan op de ontwikkelingen in het kapitaalbestand, dat veel organisaties belemmert noodzakelijke investeringen te doen.

De vereniging heeft in haar werkgebied te maken met 47 gemeenten. In totaal zijn 34 van de 47 gemeenten ingegaan op de uitnodiging. Ook veel lidinstellingen waren vertegenwoordigd, hetgeen de mogelijkheid bood contacten te leggen en bestaande relaties te versterken. In totaal zijn zo'n 140 deelnemers geteld. Hoewel duidelijk was dat de hoeveelheid informatie erg groot was, werd het initiatief zeer op prijs gesteld. Het is de bedoeling er in de toekomst, wanneer zich concrete aanleidingen voordoen, een vervolg aan te geven.



Arie Jongejan, directeur Caranscoop



Hans Arnoldy, voorzitter Raad van Bestuur Livio



Joke ter Stege
Directeur RegioPlus

Technologie in de zorg; nieuwe mogelijkheden benutten door samenwerking

"Het lectoraat technologie in zorg en welzijn verricht toepassingsgericht onderzoek. Doel daarbij is het identificeren en realiseren van de mogelijkheden die technologie biedt om de zelfredzaamheid van personen te verbeteren en de zorgverlening te ondersteunen.

De ontwikkeling van technologie gaat snel en is vanuit de praktijk van alle dag haast niet bij te benen. Al gauw ontstaat het idee dat de technologie leidend is bij het ontwikkelen van nieuwe toepassingen. Dat zo iets tot fricties leidt is zeer begrijpelijk. Steeds weer zien we dan essentie technologie gedreven initiatieven niet tot hun recht komen, dit ondanks de vele inspanningen die de betrokkenen zich getroosten. Steeds weer blijkt dat de betrokkenheid van gebruikers een essentiële randvoorwaarde voor de latere succesvolle toepassing is.

Vanuit het toepassingsgericht onderzoek is de laatste jaren gewerkt aan methoden die onder de noemer van 'user centered design' of 'co-creatie' beschikbaar gekomen zijn. Het idee daarbij is dat gebruikers een belangrijke stem krijgen bij de ontwikkeling van datgene wat zij later zullen gaan toepassen. Zowel in de ontwerpfase als in de productiefase is hun inbreng van betekenis.

Vanuit het lectoraat Technologie in Zorg en Welzijn zijn we op zoek naar mogelijkheden om de toepassing van technologie als ondersteuning van het functioneren te bevorderen. De cliëntgerichte benadering passen we toe. Vandaar dat we vanaf het begin enthousiast partner zijn van het Cliënt Centered Fieldlab zoals dat in de regio Twente tot stand is gekomen.

Voor ons kwam het initiatief van de Werkgeversvereniging om samen met het Cliënt Centered Fieldlab in de zorg een pre-ZIPC tot ontwikkeling te brengen dan ook zeer gelegen. Het gaf ons de mogelijkheid om de samenwerking met zorgorganisaties verder te intensiveren. Projectideeën genoeg in de regio. Wat te denken van een project om domotica thuis toe te passen, een initiatief van Sutfene. Of het tot ontwikkeling brengen van de toepassingsmogelijkheden van het internet in de Langdurige zorg onder de noemer van Gezondheid 2.0. Nu de start is gemaakt volgt met enig doorzetten ook de realisatie."



Charles G. Willems, Lector Technologie in Zorg en Welzijn

Pre-ZIPC Dichterbij huis

Om innovatie in de zorg te stimuleren heeft de Werkgeversvereniging in december 2009 - met ondersteuning van Oost NV - een voorstel ingediend voor de ontwikkeling van een ZorgInnovatiePrestatieContracten (ZIPC).

Om dit mogelijk te maken was een pre-ZIPC regeling in het leven geroepen. In maart 2010 werd duidelijk dat de aanvraag werd gehonoreerd. Dit stelde de WGV in de gelegenheid om, in samenwerking met zorginstellingen en MKB-ondernemers, projectplannen te schrijven om (bestaande) innovatieve ideeën in de organisatie te kunnen implementeren. Voorwaarde daarbij was de deelname van meerdere zorginstellingen aan eenzelfde thema en de betrokkenheid van MKB-ondernemers bij de uitvoering van het ZIPC.

Het doel van het ZIPC project is om producten, productieprocessen, diensten of dienstverleningsprocessen te verbeteren en (regionale) samenwerking in de zorgketen te bevorderen. Met de ZIPC-regeling werden MKB-ondernemers en/of zorgaanbieders gestimuleerd om hun zorginnovatieplannen te realiseren door samenwerking en kennisoverdracht.

In totaal hebben meer dan 35 zorgaanbieders, MKB-ondernemers en kennisinstellingen samengewerkt binnen dit project, in 9 regionale bijeenkomsten en 20 werkbijeenkomsten. De eerste partijen die zijn gestart zijn aangesloten bij het Fieldlab for Cliënt Centered Care, een samenwerkingsverband waarin gepoogd wordt zorginnovaties naar de markt te brengen.

In het project werkten verpleging, verzorging en thuiszorg, ziekenhuizen, gehandicaptenzorg en geestelijk gezondheidszorg uit de regio Oost-Nederland met elkaar samen. Dit project heeft geresulteerd in een aantal kwalitatief goede projectplannen rondom onderwerpen domotica, een intuïtief vrijrijdbare tillift de Touch&Move, zorg 2.0 en e-learning. Deze plannen lagen klaar om ingediend te worden voor de tweede fase, de implementatiefase, het 2½ jarige ZIPC traject. Helaas werd in oktober 2010 aangekondigd dat er geen middelen beschikbaar waren om deze plannen ten uitvoer te brengen. De ZIPC-regeling is in de bezuinigingsoperaties van het kabinet gesneuveld. Initiatiefnemers werd geadviseerd op zoek te gaan naar andere financieringsbronnen.

In samenwerking met Oost NV, LOCOMotion en Kennispark Twente is het pre-ZIPC project 'Dichterbij huis' afgerond en per projectplan en samenwerkingsverband bekeken welk gevolg wenselijk en haalbaar is.

ZorgFormat

In 2009 is een start gemaakt met het ontwikkelen van een nieuwe versie van ZorgFormat waarvoor het Ministerie van VWS aan Stichting RegioPlus een subsidie heeft verstrekt. De directeur van de WGV nam deel aan de bijeenkomsten van de landelijke stuurgroep van dit project.

Open huis en politiek vragenuurtje

Gezien de verhuizing van de vereniging naar Deventer in december 2009 werd het op 29 april 2010 tijd voor een open huis. Vooraf organiseerde de WGV in haar kantoor een politiek vragenuurtje met Tweede Kamerleden. Tijdens deze bijeenkomst werd de mogelijkheid geboden om leden van de Tweede Kamer te bevragen over de plannen van hun partij met de sector zorg en welzijn in verband met de verkiezingen voor de Tweede Kamer op 9 juni 2010. Management en directie kregen hiermee een uitgelezen kans om vragen en dilemma's aan de aanwezige politici mee te geven.

Drie Tweede Kamerleden waren bij dit vragenuurtje aanwezig: Jan de Vries van het CDA, Agnes Wolbert van de PvdA en Henk van Gerven van de SP. Maurice Velthuis, journalist van RTV Oost, trad op als gespreksleider. Het werd een interessante discussie waarbij af en toe de emoties hoog opliepen. De Tweede Kamerleden gaven aan het prettig te vinden ervaringen en standpunten vanuit het werkveld te horen.

De bijeenkomst werd afgesloten met een open huis, waarbij twee cliënten van De Twentse Zorgcentra een eigen kunstwerk onthulden. Hiermee werd het verenigingskantoor officieel in gebruik genomen.



Politiek vragenuurtje



Open huis



Onthulling schilderij door cliënten De Twentse Zorgcentra

Dekking in IJssel-Vecht en Stedendriehoek toegenomen

Groei in IJssel-Vecht

Een groot aantal instellingen in de regio IJssel-Vecht had al in 2009 aangegeven lid te worden van de vereniging. Zo'n bestuurlijke keuze is echter pas een eerste stap. De concrete vertaling en uitwerking daarvan naar de organisaties zelf, moet daarop volgen en blijkt de nodige tijd te vergen. De basis werd in 2009 gelegd. Op die basis kon in 2010 worden voortgebouwd. Dat is zichtbaar in de enorme groei van het aantal gemelde vacatures vanuit deze regio. Ook het aantal websitebezoekers afkomstig uit de regio IJssel-Vecht nam sterk toe. De dienstverlening van de vereniging wordt meer ontdekt. Daarbij gaat het niet alleen om praktisch-operationele diensten, maar ook om de mogelijkheden om op strategisch-beleidsmatig vlak samen stappen te zetten. Samenwerking loont. Niet alleen door als instellingen in de sector zorg en welzijn meer samen op te trekken, maar ook door strategische allianties te smeden met andere partijen.

Basis in Stedendriehoek

De Stedendriehoek en de Noordwest-Veluwe worden door velen als één gebied beschouwd. Toch blijkt de dynamiek in beide gebieden verschillend. Het aantal instellingen dat zich heeft aangesloten bij de vereniging is in 2010 wel toegenomen, maar het draagvlak voor de door de vereniging bepleitte sectorale en regionale samenwerking, is nog minder groot dan elders. Toch is ook hier sprake van een geleidelijke verbreding van de basis. Nieuwe instellingen kunnen op een rijdende trein springen; gebruik maken van de reeds opgebouwde kennis en expertise en profiteren van de financiële voordelen. Ook hier geldt: goed voorbeeld doet volgen. Om beter aan te kunnen sluiten op de dynamiek in de verschillende (sub)regio's heeft de vereniging ook de intern gehanteerde gebiedsindeling aangepast, waardoor de Stedendriehoek en de Noordwest-Veluwe apart worden onderscheiden.

Verenigingsbureau

Opleiding en training

Jezelf blijven ontwikkelen en actueel blijven op je eigen vakgebied is uiteraard erg belangrijk. Vandaar dat de WGV de medewerkers stimuleert in het volgen van opleiding en bijscholing en daarbij 'de portemonnee trekt'. In 2010 bedroegen de investeringen in opleidingen en trainingen in totaal 2,9% van de loonsom.

Regelingen op intranet

Binnen de bureauorganisatie wordt gewerkt met een Handboek P&O, waarin alle regelingen en procedures (in aanvulling op CAO-afspraken) zijn vastgelegd. In 2010 is het handboek geactualiseerd en op intranet geplaatst, waarmee de papieren versie is komen te vervallen.

VitaliteitsMonitor

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers is een thema dat de WGV onder de aandacht brengt van haar leden. Maar hoe staat het met de eigen organisatie? Om dat in kaart te brengen hebben de medewerkers van het verenigingsbureau de mogelijkheid gekregen de VitaliteitsMonitor van PreventNed in te vullen. Op basis van de antwoorden heeft PreventNed het risico op uitval berekend en een aantal medewerkers benaderd over hun verhoogde risicoprofiel. Hen werd de mogelijkheid geboden voor een gesprek, dat kan uitmonden in een individueel plan van aanpak.

Het beeld was over het geheel genomen positief, al werden op basis van de uitkomsten van de enquêtes en aanvullende gesprekken

een aantal aandachtspunten benoemd. Met de vitaliteit van de medewerkers van het verenigingsbureau is het goed gesteld.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim is het afgelopen jaar sterk teruggelopen. Het verzuimpercentage lag gemiddeld maar net boven de 3%, terwijl dat in 2009 nog 8,5% bedroeg. Nu geldt voor relatief kleine organisaties, zoals de WGV, dat één langdurig zieke medewerker het gemiddelde behoorlijk kan beïnvloeden. De keuze om de samenwerking met de Arbodienst te beëindigen en gebruik te gaan maken van de diensten van een vrijgevestigde bedrijfsarts heeft positief uitgepakt. De samenwerking is positief geëvalueerd. Er is niet alleen sprake van een behoorlijke besparing, maar ook meer maatwerk, waarbij deskundigheid op afroep snel en gemakkelijk inzetbaar is.

Regeling i.v.m. verhuizing

In december 2009 is de Werkgeversvereniging verhuisd naar Deventer. Voor veel medewerkers betekende dat extra reistijd (woon-werk) en extra reiskosten. Om daarin enigszins tegemoet te komen is in overleg met de PVT een tijdelijke compensatieregeling getroffen. Het gaat om een overgangsregeling voor een periode van twee jaar. Op verzoek van een aantal medewerkers is een carpoolregeling getroffen, waarbij medewerkers gezamenlijk reizen van Hengelo naar Deventer.

Komen en gaan

In 2010 werden nieuwe medewerkers verwelkomd en afscheid genomen van anderen.

In dienst:

- Myrthe Brinks, secretaresse
- Inge Rensink, medewerker communicatie
- Henriët van Asselt, adviseur
- Inge Meems, projectmedewerker vitaliteit
- Linda Raanhuis, projectmedewerker vitaliteit
- Sylvia van Elburg, projectmedewerker onderwijs
- Ingrid Ravenshorst, medewerker beroepsbeeldvorming

Uit dienst:

- Ineke Van Faassen, adviseur
- Leoné Kleinlugtenbelt, adviseur
- Karin Meijerink, beleidsmedewerker onderwijs
- Antoinette Fijen, projectmedewerker vitaliteit
- Anja Padberg, projectmedewerker vitaliteit
- Ineke Wieman, projectmedewerker communicatie
- Leo Marriet, medewerker AVR

Met medewerkers die uit dienst treden worden exitinterviews gehouden. Daarmee wordt input verkregen voor het HRM-beleid van het verenigingsbureau.

Het vernieuwde ZorgFormat versie 3.0 gereed

"Het is geen eenvoudig jaar geweest; het vinden van pilotorganisaties, instrumentontwikkeling, speuren naar en vinden van 'bugs'. In de loop van 2010 zijn de pilots afgerond. Nagenoeg allemaal met verheugende resultaten. Soms werd een opgelegde bezuiniging creatief omgezet in een efficiëntere organisatie. Dan blijkt het echt mogelijk om met minder middelen meer te doen! Soms was er een situatie waarin een project afgeblazen werd door een acute financiële crisis van een organisatie.

Een goed gegeven is dat we met de hele doorontwikkeling van ZorgFormat bij de basis zijn gebleven. De zorg- of begeleidingsinhoud staat nog steeds voorop en de zorg of begeleiding wordt rondom het primaire proces georganiseerd.

Het 'on the fly' ontwikkelen van een basisdienstenpatroon met direct zicht op inzet in uren op de dag, formatieplaatsenplan en de financiële doorrekening is een prachtig hulpmiddel gebleken. De discussie wie, wanneer, tegen welke kostprijs moet werken wordt nu heel direct zonder vertraging gevoerd en geeft een instant resultaat. Eindelijk is er controle voor de leidinggevende.

Het realiseren van een meer efficiënte zorgorganisatie is goed realiseerbaar gebleken. Wat moeilijker is en blijft is het overtuigen van organisaties om actiever te werken aan strategisch personeelsbeleid, het inrichten van een eigen kweekvijver, consequent blijven opleiden. Ook al lijkt dat even overbodig. Allemaal zaken die moeten wil men langjarig over het juiste personeel beschikken.

In die zin is de samenwerking met de Werkgeversvereniging voor wat betreft het arbeidsmarktonderzoek ieder jaar weer een uitdaging. In 2010 werden de specialistische functies uitgelicht. Leuk om te doen, leerzaam om te zien waar het fout gegaan was. Teveel organisaties die met elkaar de opleidingscapaciteit terugbrengen en vervolgens in gevecht dreigen te raken over de werving van datzelfde personeel. Het lijkt zo simpel, maar is zo complex. Vaak gaat het ook om het tegen elkaar aan schuren van verschillende lagen binnen een organisatie. Een bestuur heeft andere doelstellingen dan P&O en ga zo nog maar even door."

Activiteitencommissie

Met een hectisch fusie- en verhuizingsjaar 2009 achter de rug, was er in 2010 weer tijd om leuke activiteiten te organiseren en verder te bouwen aan een positieve organisatiecultuur en de sociale netwerken.

Dat begon in januari met een gezamenlijke ontbijtsessie en eindigde in december met een kerstborrel. Ter gelegenheid van bijzondere verjaardagen (50 is toch een magisch getal) werden de nodige verrassingen bedacht, terwijl ook bij vertrek van medewerkers op een goede manier afscheid werd genomen. In juni organiseerde de activiteitencommissie een solexrit door het mooie landschap rondom Marle bij Hellendoorn, met aansluitend een barbecue. In oktober stond een Italiaanse wijnproeverij - onder deskundige leiding van onze 'eigen' vinoloog Gert Dekker - met een gezamenlijke maaltijd op de rol.

Voor de aankleding in het nieuwe kantoor is dankbaar gebruik gemaakt van het initiatief van Jan Wiggers. De werkomgeving is verfraaid met schilderkunst van De Twentse Zorgcentra en driedimensionaal werk, keramiek en glas van Oldenkotte.

Na een interne ontwerpwedstrijd 'wie ontwerpt het mooiste glas-in-lood raam', werd het ontwerp van Liselotte Tap verkozen. Dit ontwerp is uitgevoerd door Oldenkotte en hangt nu bij de receptie van de WGV.



Solexrit rondom Marle



Liselotte Tap bij het glas-in-lood raam

Personeelsvertegenwoordiging

De bureauorganisatie van de WGV is te klein om een eigen ondernemingsraad te rechtvaardigen. Enkele jaren geleden is wel besloten een PVT (personeelsvertegenwoordiging) in te stellen. De PVT bestaat uit 4 personen.

In 2010 is viermaal sprake geweest van een gestructureerd overleg tussen PVT en directie. Door een vaste agendastructuur - interne organisatie, de financiële situatie, lopende en

nieuwe projecten en arbeidsomstandigheden - wordt de PVT bij alle ontwikkelingen betrokken. Eenmaal per jaar vindt een gesprek plaats tussen een delegatie van het bestuur en de PVT, waarbij het bestuur zich laat informeren over de interne organisatie van het verenigingsbureau. De PVT heeft in 2010 tweemaal een advies uitgebracht. Dit met betrekking op de RI&E (Risico Inventarisatie & Evaluatie) en de nieuwe regeling Reiskosten.

Het jaar 2010 was voor de PVT het jaar van de (her)verkiezing. Drie zittende leden - Ellen Temmink, Ina Bats en Marieke Zwier - waren aftredend en niet herkiesbaar. Nieuw in de PVT zijn gekozen Gert Dekker, Inge Meems en Inez Apeldoorn. Johan Stubbe houdt zitting als voorzitter, waarmee de PVT weer compleet is.



Paul Foole
Bureau PFC Deventer

Niemand kan zonder goede zorg

"De sector zorg en welzijn en de overheid zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Als wethouder van de sociaalste gemeente van Nederland kan ik niet vaak genoeg benadrukken hoe belangrijk ik dat vind. Steeds meer taken op het gebied van zorg worden vanuit het Rijk overgeheveld naar de gemeenten. Denk maar eens aan de Wmo, de Awbz. Als gemeente ben je zagezegd systeemverantwoordelijk.

Tegelijkertijd ben je als gemeente verantwoordelijk voor het welzijn van je burgers. Ik wil dat mijn inwoners prettig kunnen wonen, in hun eigen huis en in hun eigen vertrouwde omgeving. Met de zorg die zij nodig hebben. Een burger mag van de overheid wat dat betreft veel verwachten. Toch vertel ik ook altijd het verhaal van de mouwen opstropen. Ik vind dat mensen behalve iets komen halen, ook iets moeten brengen. 'Wat gaat u er zelf aan doen?'. Die vraag stel ik, als mensen bij mij aankloppen. Als zij door fysieke beperkingen er niet in slagen om deel te nemen aan de samenleving, dan help ik natuurlijk. Dan staan veel mensen in de zorg- en welzijnsector voor hen klaar.

Maar de wederkerigheid is ook belangrijk. Zeker in deze tijd, waarin we weten dat door de vergrijzing de druk op de zorg- en welzijnssector alleen maar toeneemt. Willen we kwaliteit blijven leveren aan mensen die de zorg echt nodig hebben, dan betekent het dat iedereen zijn verantwoordelijkheid moet nemen. De overheid, de zorg- en welzijnsector en ook de burger. Als overheid praat ik met mijn burgers hierover, maar zoek ik ook de samenwerking op met partners in de sector, zoals Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn Oost-Nederland. Ik vind het belangrijk om te werken vanuit een gemeenschappelijke visie, om van elkaar te weten wat we doen en te delen of we ook het goede doen.

Binnen de gemeente Doetinchem is de zorg- en welzijnssector aangemerkt als kernsector. Voor kwalitatief goede zorg is het zaak dat we goed gekwalificeerde mensen op de juiste plaatsen houden. Dit betekent het garanderen van kwalitatief goed onderwijs, maar ook goed werkgeverschap. De WGV is hierin een belangrijke partner."



Otwin van Dijk, wethouder
Gemeente Doetinchem

P&O-netwerken

In 2009 is gestart met het gebruik van sociale media in het communicatiebeleid van de vereniging. In 2010 heeft dit verder vorm gekregen. Leden van de vereniging kunnen nu onder andere in de LinkedIn groep wgvoost met elkaar thema's behandelen en discussies starten. Een ideaal instrument voor de overvolle agenda's van de HRM professionals. Voordeel van deze initiatieven bij de WGV is dat het op regionaal gebied gebeurt, aangezien de vereniging het belang van regionale kennisdeling groot vindt.

Hiermee zijn de fysieke bijeenkomsten die georganiseerd werden voor hoofden P&O in 2010 bijna allemaal gestopt. Het overleg vindt nu via de sociale netwerken plaats. Wel worden nog een paar keer per jaar themabijeenkomsten georganiseerd.

De noodzaak om met elkaar in contact te blijven, wordt gezien de ontwikkelingen rondom de personeelsvoorziening, steeds urgenter. In 2011 wordt bekeken of deze vormen van overleg voldoende zijn om ook

instellingsoverstijgende vraagstukken of strategisch HRM-beleid te behandelen. In het gesprek daarover wordt ook VHPG Oost betrokken.



Word lid van de groep
wgvoost op LinkedIn en
discussieer mee.

Arbeidsmarktverkenning 2010

De toekomstige personeelsvoorziening wordt als een van de grootste uitdagingen voor de sector zorg en welzijn beschouwd. Kunnen dreigende tekorten worden voorkomen door een mix van verschillende oplossingsrichtingen toe te passen? Een betere benutting van het nu beschikbare potentieel. Dit betekent dat gezocht moet worden naar mogelijkheden om deeltijdcontracten op te hogen, medewerkers te stimuleren (en in staat te stellen) langer door te werken en vertrek vanuit de sector af te remmen.

Een verhoging van de instroom van nieuwe beroepskrachten. Verruiming van het aanbod van stageplaatsen en beroepspraktijkvormingsplaatsen. Een versterking van de inzet van innovaties. Dit zijn thema's die aan de orde zijn gekomen in de arbeidsmarktverkenning 2010. Strategisch HRM-beleid loopt als een rode draad door alle arbeidsmarktverkenningen. Het aantal instellingen dat beschikt over een strategisch HRM-beleid is in de praktijk nog beperkt, terwijl het van groot belang is dat organisaties vanuit een meerjarig perspectief keuzes maken en zich bewust zijn van de omgeving waarbinnen zij deze keuzes moeten maken. Een eerste stap is een analyse van de personeelsinzet, waarbij zowel de wenselijk geachte personeelsformatie, als de mix over de diverse kwalificatieniveaus aan de orde komt. ZorgFormat vormt hiervoor een nuttig hulpmiddel.

De arbeidsmarktverkenning is in 2010 verschenen in 5 deelrapporten voor Twente, Achterhoek, Noordwest-Veluwe, Stedendriehoek en IJssel-Vecht om meer recht te doen aan de regio-specifieke kenmerken, eigenheid en problematiek. Een analyse van de regionale arbeidsmarkt, de kansen en bedreigingen, maar ook de mogelijkheden voor nieuw beleid is voor elke werkgever van belang. De rapporten zijn te downloaden op www.wgvoost.nl.



De deelgebieden in het werkgebied van de WGV

Begeleidingscommissie onderzoek en informatie

Bijna 10 jaar is de begeleidingscommissie onderzoek en informatie met veel enthousiasme actief. De commissie functioneert als denktank en klankbordgroep voor het te voeren arbeidsmarktonderzoek van de vereniging. Vertegenwoordigers vanuit de verschillende werkvelden, evenredig verdeeld over het werkgebied van de vereniging, brengen kennis en expertise in over de ontwikkelingen in hun werkveld en in hun regio. De jaarlijkse arbeidsmarktverkenningen en in 2010 het rapport over de kritische functies in ziekenhuizen, zijn resultaten van hun inspanning.

Leden:

- Henk Bijleveld, Bruggerbosch en voorzitter van de commissie
- Bart Verpalen, RIBW Groep Overijssel
- Jane Moné, Woonzorgconcern IJsselheem
- Anja Hulshof, GGNet
- Anton Kleine Schaars, InteraktContour
- Frank ten Oever, Medisch Spectrum Twente
- Paul Foole, extern adviseur
- Hans Hokke, WGV

Dataset

Datasets zijn, wanneer op de juiste manier ingezet, zeer bruikbaar en goed inzetbaar om vorm en inhoud te geven aan het te voeren strategisch arbeidsmarktbeleid voor instellingen en voor de regio. Dit geldt zeker voor de dataset waarvoor onder andere PGGM de basisinformatie levert.

Ondanks de toenemende informatiestroom blijft het lastig om bruikbare informatie te ontsluiten, die consequent wordt geleverd en consistent kan worden toegepast.

Bruikbare informatie is actueel en valt maar op één manier te interpreteren. Bruikbare informatie levert informatie op waarop een organisatie kan sturen. Van bruikbare informatie is ook de bron bekend en kan men herleiden hoe deze tot stand is gekomen.

In 2010 heeft PGGM aangegeven de samenwerking met de WGV bij de ontsluiting van de PGGM-database voor arbeidsmarktonderzoek per 1 oktober 2011 te willen beëindigen en in eigen hand te willen nemen. Tegelijkertijd is aangegeven dat men ook in de toekomst regio's wil blijven voorzien van informatie.

Onderzoek kritische functies

In de eerste helft van 2010 heeft de vereniging de uitkomsten van een onderzoek naar kritische functies in ziekenhuizen (OK, IC/CCU, SEH, en anesthesie verpleegkundigen) gepubliceerd. Medisch technologische ontwikkelingen zorgen voor meer effectiviteit en meer efficiency, demografische ontwikkelingen vaak tot een toename van de zorgvraag. Het zorgen voor voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers is voor de sector dan ook een uitdaging.

Uit het onderzoek blijkt dat budgettaire krapte debet kan zijn aan het terugbrengen van de opleidingscapaciteit. Tegelijkertijd is sprake van meer hoog complexe zorg die hogere eisen stelt aan medewerkers. Ruimer opleiden blijkt een optie, maar niet altijd dé oplossing.

Het onderzoek concludeert dat in toenemende mate ook andere mogelijkheden om de kwaliteit en continuïteit te garanderen moeten worden verkend. Daarbij werd gewezen op mogelijkheden als langer doorwerken; meer aandacht voor preventie en duurzame inzetbaarheid; het bieden van afwijkende werktijden; verhogen studie- en beroepsrendement en functiedifferentiatie.

Open Dag van de Zorg

Op zaterdag 20 maart 2010 vond de Open Dag van de Zorg plaats en openden in Oost-Nederland 55 instellingen op 175 locaties hun deuren voor het publiek. Zo'n 30.000 bezoekers hebben in Oost-Nederland gehoor gegeven aan de oproep om op 20 maart een kijkje achter de schermen te komen nemen in zorg en welzijn. Jong en oud bezochten een zorg- of welzijnsinstelling in het kader van de tiende Open Dag van de Zorg.

Op de website van ZorgSelect stonden alle deelnemende instellingen en locaties vermeld. Bezoekers konden via een postcode zoeken naar de dichtstbijzijnde geopende locaties. Alle deelnemende instellingen kregen een eigen Open Dag pagina op www.zorgselect.nl. Hier stonden naast de locaties, ook programma's en foto's.

De WGV coördineerde weer de promotie van deze dag en voerde verschillende activiteiten uit. Zo werd met de regionale dagbladen - de Stentor, TC Tubantia en editie Achterhoek van de Gelderlander - een speciale bijlage 'de Zorgkrant' verspreid. Deze krant werd volledig onder regie van de vereniging gevuld. Instellingen kregen de kans zich te presenteren en er werden artikelen en interviews opgenomen rond het thema 'werken in zorg en welzijn'. In totaal werden zo'n 330.000 kranten verspreid. Daarnaast werden televisie- en radiospotjes gemaakt die zowel regionaal als landelijk werden uitgezonden. Posters, ansichtkaarten en divers promotiemateriaal werd verspreid onder de deelnemende instellingen, terwijl scholen, bibliotheken, huisartspraktijken en werkpleinen werd gevraagd posters op te hangen. Uiteraard werd de nodige aandacht in de media gevraagd.

Landelijke en regionale politici werden uitgenodigd om tijdens de Open Dag een aantal werkbezoeken te plannen. Voor hen werd een programma op maat gemaakt. In totaal werden 24 instellingen door Kamerleden of wethouders bezocht. De Open Dag werd enthousiast beleefd door de deelnemende organisaties.



Demonstratie van de tillift bij Azora



Bloedprikken bij Saxenburgh Groep



Bezoek van Kamerlid Esmée Wiegman bij Woonzorgcentrum IJsselheem

PR-netwerk

De vereniging faciliteert een regionaal netwerk met de PR- en communicatie-professionals van de lidinstellingen. Met de groei van de Werkgeversvereniging is ook dit netwerk in 2010 gegroeid naar 182 personen.

Het PR-netwerk komt een paar keer per jaar bijeen en behandelt onderwerpen die te maken hebben met communicatie. Ook vindt de ondersteuning voor de Open Dag van de Zorg en de coördinatie van het ZorgMagazine plaats vanuit dit netwerk. Voor het netwerk zijn in 2010 3 bijeenkomsten georganiseerd.

In juni werd het seminar 'Anders communiceren met een beperkt budget' gecombineerd met 'Online media' gehouden. Dit seminar werd gegeven door Dennis Morshuis en Vera Wamsteeker van het Ontwerpatelier. Hier kwam onder andere het gebruik van sociale media ter sprake.

In september gaf Joukje Hylkema van Tinkels het seminar 'Crisiscommunicatie' met tips en trucs bij crises.

Ter voorbereiding op de Open Dag van de Zorg vond in oktober de denktankbijeenkomst Open Dag van de Zorg 2011 plaats. Hier werd bekeken welke promotieactiviteiten kunnen worden ingezet en hoe doelgroepen kunnen worden bereikt op de Open Dag van de Zorg in 2011. In totaal waren er 45 deelnemers.

Bij de Netwerkdag in december 2010 werd voor het PR-netwerk een speciale workshop georganiseerd over sociale media 'Hoe zet u sociale media in: hype of onontkoombaar fenomeen?' gegeven door het Ontwerpatelier. Een onderwerp dat erg speelt bij de instellingen gezien de 59 aanmeldingen.

Websites

Informatie over de vereniging en de verschillende activiteiten is te vinden op meerdere websites:

- www.wgvoost.nl
- (algemene informatie)
- www.zorgselect.nl
- (vacature- en CV-bank)
- www.rizo.nl (aansluiting onderwijs-beroepspraktijk)

Het bezoek aan www.wgvoost.nl is in 2010 met 24% gestegen naar 53.620.

Het bezoek aan www.zorgselect.nl is - net als in 2009 - met 13% gestegen naar 878.603.

De website van RIZO werd in 2010 3.797 keer bezocht. Dit is een daling ten opzicht van 2009. De RIZO-website zal in 2011 dan ook worden geïntegreerd in de algemene website van de vereniging.

Goediez

Om werknemers van de bij de vereniging aangesloten instellingen leuke financiële voordeeltjes te bieden wordt op www.zorgselect.nl wekelijks een Goediez aanbieding geplaatst. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om aanbiedingen voor vrijetijdsartikelen, luxe gebruiksartikelen of elektronica. Het kan ook gaan om een arrangement voor een weekendje weg.

De Goediez aanbiedingen worden - via een online webwinkel - aangeboden tot de voorraad op is of tot de aftelklok op 0 staat. Ook kunnen medewerkers via een link op www.zorgselect.nl goedkoop verzekeringen afsluiten.

Nieuwsbrief WGV

De vereniging verstuurde in 2010 één keer in de 5 weken een digitale nieuwsbrief. In de loop van het jaar werden 9 nieuwsbrieven uitgebracht. Het aantal abonnees kwam eind 2010 uit op 2.150. Dat zijn er 125 minder dan het jaar ervoor. De daling is mede het gevolg van het 'opschonen' van de bestanden, waardoor informatie nu beter bij de boogde doelgroepen terecht komt.

ZorgMagazine

In het najaar werd voor de vierde keer een ZorgMagazine uitgegeven. Dit keer werd het magazine gevuld met interviews met medewerkers en vrijwilligers met een bijzonder beroep in zorg of welzijn. Dit magazine werd gratis verspreid in een oplage van 40.000 exemplaren onder de medewerkers in zorg en welzijn en onder de leerlingen van verschillende beroepsopleidingen in het werkgebied van de vereniging.

41 zorg- en welzijnsinstellingen hebben een bijdrage geleverd in de vorm van een interview of advertentie.

De beroepen die aan bod kwamen liepen uiteen van kerkorganist, muziektherapeut, tropenarts, allochtone zorgconsulent tot therapeutisch peuterleidster.

Ook waren er veel inzendingen voor de prijspuzzel uit het ZorgMagazine. Trees

Halman, werkzaam bij Bruggerbosch, werd de winnaar. Zij won een echt verwenpakket, waaronder een tijdschriftenbon en een DE-cadeaupakket. De WGV verzorgde de coördinatie, redactie en vormgeving van het magazine. Er kwamen veel enthousiaste reacties binnen.



Gastlessen op vmbo-scholen

"Sinds 2008 verzorg ik gastlessen op vmbo-scholen. Ik werk al jaren met veel plezier in de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking. Dus wat is er mooier dan jonge mensen vertellen over mijn beroep en mijn enthousiasme hierover kunnen delen met deze jongeren.

Destijds ben ik benaderd door mijn werkgever Estinea of ik gastlessen wilde gaan geven. Daar heb ik nog wel over na moeten denken, want voor een klas jongeren gaan staan leek mij een hele opgave. Ik heb toen besloten dat het het proberen waard was en daar heb ik geen spijt van gekregen.

Er is voor mij contact gelegd met de Werkgeversvereniging. Hier heb ik een workshop gevolgd en ben ik wegwijs gemaakt in het geven van gastlessen. Het werd mij al snel duidelijk dat de gastlessen goed in elkaar zitten, dat de materialen goed op orde zijn en er ruimte is voor eigen inbreng. Door de WGV wordt je goed voorbereid om aan de slag te gaan. Nu wordt ik via de mail op de hoogte gehouden van de gastlessen die gegeven gaan worden. Hier kan ik mij voor aanmelden. Dus ik kijk zelf welke tijden en dagen bij mij passen.

Zelf vind ik het contact met de WGV erg prettig. In het begin had ik de ruggespraak hard nodig na het geven van een gastles, dan mailde ik Natasja Blokhorst om even te vertellen wat er goed ging en welke blunders ik had gemaakt. Er kwam altijd snel reactie terug. Inmiddels mail ik minder, maar het contact is niet minder. Zo heb ik laatst ook de workshop voor havo-gastlessen gevolgd. Ik had mijn interesse hiervoor kenbaar gemaakt en dit wordt dan ook niet vergeten.

Jaarlijks is er een evaluatiemiddag. Dan wordt er met gastdocenten en WGV-medewerkers gekeken wat er verbeterd kan worden. En er zijn altijd wel weer tips voor het verbeteren van je gastles. De komende jaren kunnen ze zeker op mij rekenen als gastdocent!"



Judith Voss
Begeleider, Estinea

Beroepsbeeldvorming door instellingsbezoeken

De instellingsbezoeken die leerlingen brengen in het kader van beroepsbeeldvorming - waaronder de vmbo Carrousel - zijn niet meer weg te denken uit de activiteiten die de WGV op dit terrein organiseert. Steeds meer leerlingen gaan op bezoek bij instellingen om 'in het echt' te ervaren wat het werk in zorg en welzijn inhoudt.

In 2010 heeft de Werkgeversvereniging flink geïnvesteerd in de uitbreiding van regio's waar deze bezoeken plaatsvinden. Opvallend was dat daar waar aangrenzende gebieden al een dergelijk programma hadden, er sneller aansluiting gevonden werd dan in gebieden waar de instellingsbezoeken nog geen gemeengoed waren. Er is veel tijd besteed aan het voorlichten van werkgevers en voortgezet onderwijsinstellingen. De reacties zijn over het algemeen zeer positief. Binnen het onderwijs duurt het echter wel enige tijd voordat deze vorm van beroepsbeeldvorming ingepast kan worden binnen het onderwijsprogramma. In Twente is de organisatie van de vmbo Carrousel, na de projectperiode waarbij de WGV en Calbris als trekker gefungeerd hebben, in 2010 overgegaan naar het coördinatiepunt van de vmbo-scholen zelf (zie www.vmbocarrouseltwente.nl). In de Oost-Achterhoek is de vmbo Carrousel verder uitgerold en in de West-Achterhoek zijn voorbereidingen getroffen voor het opstarten van deze carrousel. In IJssel-Vecht, Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe is vanuit de WGV veel geïnvesteerd in het leggen van contacten om eventueel aan te sluiten bij al lopende initiatieven.

Het streven van de WGV is om in de toekomst, werkgebied breed, alle vmbo-scholen deel te laten nemen aan de beroepsbeeldvormende instellingsbezoeken.

Doetinchem on stage

In februari 2010 zijn leerlingen van het Metzo College en AOC Oost uit Doetinchem in gesprek gegaan met ruim 200 beroepsbeoefenaars uit de techniek, dier & groene ruimte, zakelijke dienstverlening en mens & maatschappij.

De sector zorg & welzijn was met 11 instellingen goed vertegenwoordigd. Leerlingen gingen in gesprek met medewerkers van Stichting Markenheem, Kinderopvang Humanitas, Yunio, Sensire, De Gelderse Roos, Siza, Azora, Slingeland Ziekenhuis en Zorgkwekerij De Stek.

De leerlingen gaven van te voren aan met wie ze graag gematcht wilden worden. Dit heeft geresulteerd in ca. 2.000 matches voor alle branches. Deze matches werden op 9 maart omgezet in een doe-dag. De leerlingen gingen die dag naar de gematchte instelling om een kijkje te nemen. De sfeer en opkomst waren goed. Dit evenement werd gehouden in de VIP-ruimte van het stadion de Vijverberg van voetbalclub de Graafschap en zal in 2011 worden herhaald. De WGV is actief betrokken bij de voorbereiding van Doetinchem on Stage.

Gastlessen vernieuwd

In 2010 heeft de WGV de opzet van de gastlessen voor het vmbo grondig doorgelicht en gekeken of deze nog goed aansluit bij de praktijk van de vmbo-scholen. Dit heeft geleid tot aanpassingen in de lesbox en vernieuwd lesmateriaal. Daarnaast is het aantal lesboxen verdubbeld gezien de stijging van het aantal te geven gastlessen. Tevens is de havo-gastles verder ontwikkeld en wordt deze inmiddels ook ingezet. De havo-gastles is cognitiever van opzet dan de vmbo-gastles. Met behulp van een op het niveau aangepaste competentielijst, wordt gezocht naar functies in de zorg- en welzijnssector die bij de betreffende leerlingen zouden passen. Ook deze gastlessen worden verzorgd door twee gastlesdocenten vanuit de instellingen.

De reeds lopende samenwerking met de scholen en instellingen in Twente en de Oost-Achterhoek is gedurende het jaar verder geïntensiveerd. Daarnaast is het instrument van de gastlessen in de West-Achterhoek en de regio Zutphen-Deventer verder onder de aandacht gebracht.

Beroepsbeeldvorming basisonderwijs

Uit landelijk onderzoek blijkt dat een goede voorlichting een gemotiveerde beroepskeuze bevordert waardoor er minder uitval is. Met beroepsbeeldvorming op het basisonderwijs ontstaat een doorlopende lijn van voorlichting die al voor de pubertijd begint en doorloopt totdat de jongere een beroepskeuze heeft gemaakt. De vereniging gaat zich daarom - in navolging op andere sectoren - richten op de beroepsbeeldvorming voor groep 7 en 8 van het basisonderwijs. Dit om kinderen kennis te laten maken met de sector zorg en welzijn.

In het najaar van 2010 is het groene licht gegeven voor een project dat de Provincie Gelderland, POA Achterhoek en de WGV samen financieren. Het project kent een looptijd van ruim twee jaar. Bij de implementatie wordt samengewerkt met Eduplus, dat ervaring heeft met het ontwikkelen van websites voor basisschoolleerlingen. In samenwerking met basisscholen en zorg- en welzijnsinstellingen zal voorlichtingsmateriaal samengesteld worden. Daarnaast wordt een website ontwikkeld waarbij het accent ligt op denken, doen, opdracht, vaardigheid en toets. Ook instellingsbezoeken en gastlessen zullen daarin hun plek krijgen.

Zorgtour en Wajong Tour

De Werkgeversvereniging organiseerde samen met het UWV WERKbedrijf in het voorjaar 2010 de Zorgtour in de Achterhoek. Het idee was afkomstig van een junior consultant van het Werkplein Doetinchem die hiervoor een landelijke prijs had ontvangen. Het doel van de Zorgtour was jongeren te informeren en te oriënteren op een baan in de zorg.

Een groep van 7 jongeren hebben ervaren of een baan in de zorg bij hen zou passen door een bezoek te brengen aan 5 zorginstellingen: Kinderopvang Humanitas, Siza, Stichting Markenheem, De Gouden Leeuw Groep en Zorgkwekerij De Stek. Er komt vaak meer bij kijken dan de jongeren denken en door middel van deze tour hebben ze een goed beeld kunnen vormen. De 5 zorginstellingen meldden zich spontaan aan en organiseerden een geweldig programma. Van de 7 jongeren hebben vervolgens 3 een tijd meegedraaid in een zorgorganisatie en daarmee hun kansen op werk in de zorg vergroot.

Op basis van de ervaringen in de Achterhoek heeft de WGV het initiatief genomen voor een soortgelijke tour in Twente, maar dan voor de doelgroep Wajong. Dit zijn jong gehandicapten met enige afstand tot de arbeidsmarkt. In december 2010 heeft deze tour plaatsgevonden. In Almelo, Hengelo en Enschede hebben in totaal 19 kandidaten deelgenomen aan deze tour: 7 kandidaten in Almelo, 6 kandidaten in Hengelo en 6 kandidaten in Enschede.

De tour startte voor elke groep op het eigen Werkplein. De wethouders SZW van de drie gemeenten verzorgden een motiverende aftrap, waarna de groepen op pad gingen. In elke plaats brachten de Wajong-kandidaten een bezoek aan 4 zorg- en welzijnsinstellingen. Op deze diverse werkplekken konden zij ervaren wat het werk in zorg en welzijn inhoudt, met welke doelgroep zij te maken krijgen en ze konden kijken of dit bij hun past. Er is vooral op veel niet zorggebonden werkplekken gekeken, zoals intern transport en administratie. De kandidaten hebben veel vragen kunnen stellen en toonden veel interesse tijdens de bezoeken. De deelnemende instellingen waren: Aveleijn, Bruggerbosch, Carint Reggeland Groep, De Twentse Zorgcentra, Mediant, Medisch Spectrum Twente, RIBW Twente, Trivium-MeulenbeltZorg en ZGT.

Alle deelnemers worden sindsdien gevolgd. De resultaten worden in de loop van 2011 zichtbaar. Zowel kandidaten, als UWV waren uiterst positief over de openheid en de inzet vanuit de deelnemende instellingen.



De deelnemers van de Zorgtour Achterhoek

Instroom in mbo en hbo vervolg van voorpagina

Mbo BOL en BBL

Na een daling in 2008 (-8,3% t.o.v. 2007) is de instroom in het mbo in 2009 met 10% gestegen (t.o.v. 2008). Deze stijging heeft zich voortgezet in 2010 (+7,8%). Opvallend is dat (behoudens niveau 1) het dalings-/stijgingspercentage van de instroom over de verschillende niveaus nagenoeg gelijk is. De V&V opleidingen (op niveau 3 en 4) zijn in 2010, na een daling van de instroom, weer iets boven het niveau van 2007. De welzijnsopleiding niveau 4 is sinds 2007 qua instroom alleen nog maar in aantal leerlingen toegenomen. Een groei van 26% (2010 t.o.v. 2007).

Mbo BBL

De instroom in de BBL-opleiding is - gezien over alle 4 niveaus - gedaald in de afgelopen 4 jaar. Met name niveau 2 heeft met een sterke terugloop te maken. Ten opzichte van 2007 is de instroom in 2010 met 18% afgenomen. Van BBL op niveau 1 is nauwelijks sprake. Niveau 4 is aardig constant gebleven en de instroom op niveau 3 herstelt zich langzaam richting het niveau van 2007.

Mbo BOL

De instroom in de mbo BOL opleidingen laat over de afgelopen 4 jaar een gestage groei

zien. Na een kleine terugval in 2008 (-3,5%) is zowel in 2009 alsook in 2010 (respectievelijk 9,8% en 14%) een stijging waarneembaar. De grootste groei is waarneembaar bij niveau 4 welzijn. Van 1.270 leerlingen instroom in 2007/2008 naar 1.700 in 2010 (stijging van 34%).

Hbo voltijd/deeltijd en duaal

De instroom hbo is na een stabiel jaar (2008/2009 nagenoeg gelijke instroom) in 2010 met 10% toegenomen. Dit voor zowel de SPH als ook de hbo-v. Wel is een duidelijke verschuiving te zien tussen duaal en voltijd/deeltijd.

Duaal

De instroom van het aantal duaal studenten loopt voor zowel SPH als ook hbo-v sterk terug. Voor de hbo-v is dit 29% (2010 t.o.v. 2008) en voor de SPH zelfs met 42%.

Voltijd/deeltijd

De instroom in de voltijd en deeltijd opleiding SPH blijft groeien. De instroom in 2009 is met 3% gestegen en in 2010 (t.o.v. 2009) met 11%. Hbo-v instroom 2009 (t.o.v. 2008) is met 1% gestegen en in 2010 (t.o.v. 2009) met 17% gestegen.

Aanpak jeugdwerkloosheid

Het toenmalig kabinet heeft in 2009 extra geld beschikbaar gesteld voor de aanpak van de jeugdwerkloosheid. Daarbij werd gekozen voor een regionale aanpak. 30 grote gemeenten werden aangewezen als trekker en regisseur voor de totstandkoming van een regionaal plan voor de aanpak van de jeugdwerkloosheid. De WGV kreeg te maken met 4 regio-gemeenten in haar werkgebied: Apeldoorn, Doetinchem, Enschede en Zwolle. Deze gemeenten bewandelden elk hun eigen pad met betrekking tot de invulling van de plannen. De WGV werd op verschillende niveaus en met wisselend succes bij de plannen betrokken.

In de Achterhoek werd door de gemeente Doetinchem ruimte gecreëerd voor een brede uitrol van de beroepsbeeldvormingsactiviteiten (vmbo Carrousel, gastlessen, deelname aan Doetinchem On Stage) om de doorstroom vanuit het voortgezet onderwijs te verbeteren en de uitval in het beroepsonderwijs te verminderen. Daarnaast werd ruimte geboden voor de ontwikkeling van opleidingstrajecten voor werkzoekende jongeren om hen door middel van verbreding en verdieping van hun diploma extra kansen te bieden. In meerdere gemeenten werd ruimte geboden voor de opzet van verkorte opleidingstrajecten op niveau 2 en 3 (zowel in Enschede, Zwolle, als Doetinchem).

De intensivering van de samenwerking tussen de werkpleinen, de WGV en de onderwijsinstellingen in de servicepunten zorg & welzijn draagt ertoe bij dat partijen elkaar op dit punt goed kunnen vinden. Mogelijke kandidaten worden door de adviseurs van de WGV op de servicepunten gescreend en begeleid. Een hulpmiddel daarbij is een rekeninstrument waarmee op maat, per kandidaat, aan een werkgever duidelijk gemaakt kan worden welke kosten samenhangen met het beschikbaar stellen van een instroomplaats, alsook welke subsidies en andere compensatieregelingen er tegenover staan.

Associate Degree jeugdzorg Achterhoek

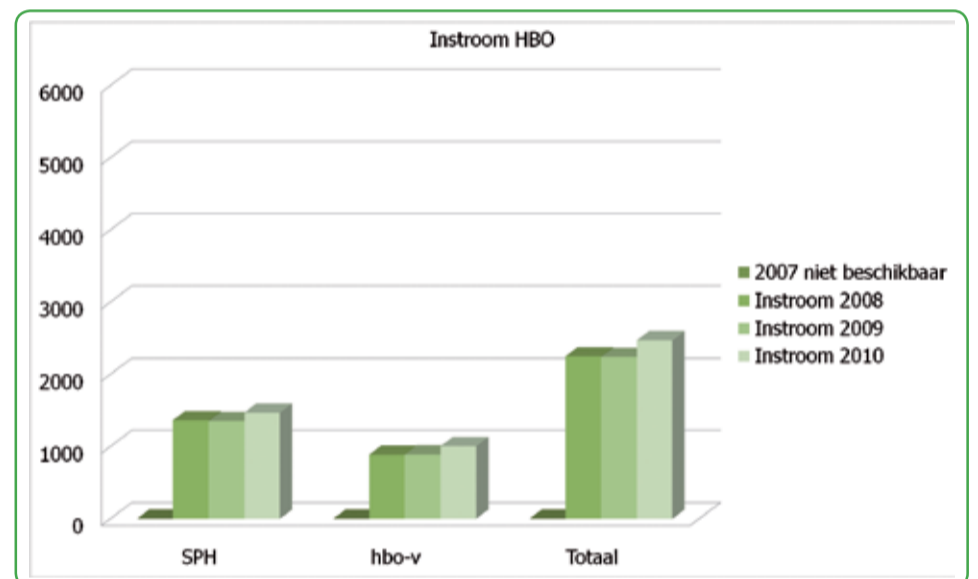
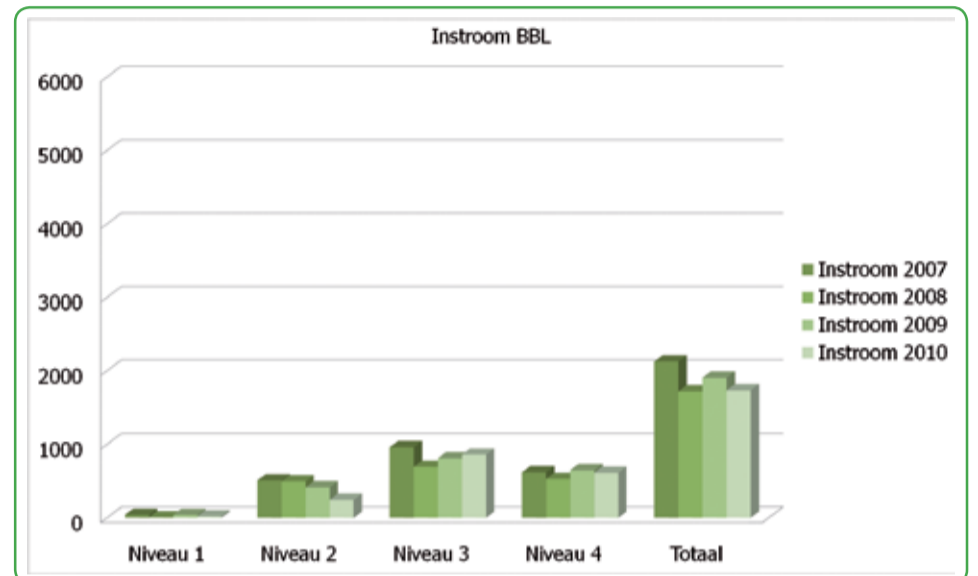
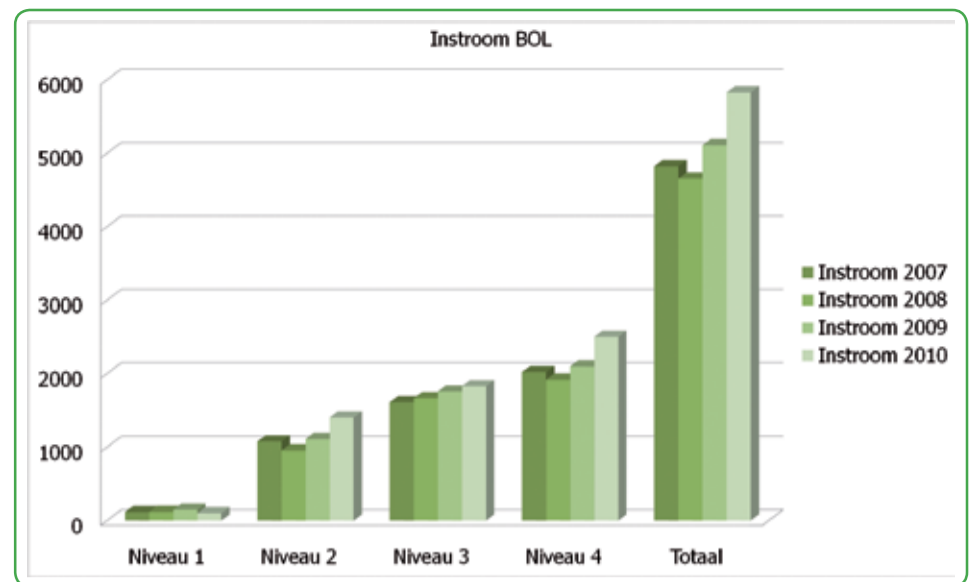
In 2010 is door bureau Berenschot een rapport uitgebracht over de haalbaarheid om het hbo-onderwijsaanbod in de Achterhoek te versterken.

De regio ziet met lede ogen jongeren vertrekken naar opleidingen die in de regio niet voorhanden zijn. Bedrijven geven aan moeite te hebben met de werving van hoger opgeleid personeel. Reden om een onderzoek te starten naar mogelijkheden om deze 'brain drain' te voorkomen en de regio aantrekkelijker te maken voor hbo-opgeleiden.

De zorg- en welzijnssector is door Bureau Berenschot geïdentificeerd als een sector waar grote behoefte bestaat aan hbo-opgeleiden.

Tijdens een werkconferentie op 11 februari 2010 werd in Doetinchem gesproken over het rapport, waarvan de hoofdconclusies zijn dat voor een succesvolle aanpak van het vraagstuk nauwe samenwerking tussen de drie o's - onderwijsinstellingen, overheid en ondernemers - noodzakelijk is en ingezet zal moeten worden op meerdere fronten.

Voor zorg en welzijn heeft dit geleid tot verkennende gesprekken tussen de WGV, Graafschap College en de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen omtrent een Associate Degree traject op het vlak van de jeugdzorg. Het streven is om in 2011 tot een verder concretisering van de ideeën te komen.



Mismatch BPV-plaatsen Event BE PROUD

Op het eerste gezicht leek in 2010 sprake te zijn van een aardige balans tussen het aanbod van BPV-plaatsen (stageplaatsen) en het aantal studenten waarvoor een stageplek werd gezocht. In de praktijk bleek echter sprake te zijn van een behoorlijke mismatch. Zo is het aantal stagiaires op niveau 1 en 2 veel groter dan het aantal stageplaatsen. Anderzijds is er een tekort aan stagiaires op niveau 3 en 4. Dat leidt in de praktijk reeds tot knelpunten in de continuïteit van de bezetting van leerafdelingen in instellingen. Daarnaast is er nog een mismatch in type stageplaatsen. Zo zijn er voldoende stageplaatsen in bijvoorbeeld de ouder- en gehandicaptensector, terwijl er te weinig plaatsen zijn in de ziekenhuizen en de geestelijke gezondheidszorg. Om voor het tekort aan stageplaatsen op niveau 1-2 een oplossing te vinden is een projectvoorstel ingediend bij de Provincie Overijssel. Dit project voorziet in de toekenning van een bonus aan leerbedrijven die extra capaciteit beschikbaar stellen. Daarmee wordt bereikt dat studenten alsnog voldoende mogelijkheden krijgen voor beroepspraktijkvorming en hun arbeidsmarktkansen ook toenemen. Deze aanvraag is inmiddels gehonoreerd en het project is in uitvoering genomen.

Het jaar 2010 was het Europees Jaar van de bestrijding van armoede en sociale uitsluiting. Eén van de activiteiten van dit jaar was de stedenestafette, waarbij 25 gemeenten lokaal een manifestatie organiseerden en een sociale toekomstagenda maakten. Enschede gaf dit vorm door middel van een inspiratiebijeenkomst voor jongeren. Rond oktober 2010 bleek Enschede nog 1.326 niet-werkende werkzoekende jongeren te hebben.

Het event werd georganiseerd door Werkplein Enschede en FC Twente op vrijdag 22 oktober 2010 in het kader van de stedenestafette tegen armoede en het actieplan Jeugdwerkloosheid. Doelgroep waren jongeren met een WW-, Wij- of Wajong-uitkering.

De WGV gaf tijdens het event BE PROUD een workshop 'Solliciteren kun je leren' en verlootte een loopbaantraject. De deelnemers aan de workshop waren geselecteerd op hun opleiding of belangstelling voor de sector zorg en welzijn. De bijeenkomst bestond, naast de workshop van de vereniging, uit workshops van mensen die ondanks tegenslagen bereikt hebben wat ze wilden bereiken, zoals voormalig langebaanschaatser Jan Ykema en handbiker Johan Reekers.

Rekeninstrument

"Livio is een organisatie met een heel eigen kijk op zorg, wonen en gezondheid. Livio gaat er vanuit dat mensen in elke levensfase zoveel en zolang mogelijk zelfstandig hun eigen leven moeten kunnen leiden, ook als ze daar hulp bij nodig hebben. Het mensbeeld is positief: er wordt niet gekeken naar wat niet kan, maar naar de mogelijkheden die er zijn. De deskundige medewerker in de organisatie is één van de belangrijkste bronnen om deze organisatiedoelen te bereiken. Professioneel werken vraagt van de medewerker zich te ontwikkelen binnen de (leer)voorwaarden die Livio daarvoor biedt. Leren is werken en werken is leren.

In het beroepspraktijkvormingsplan van Livio wordt het beleid rondom de begeleiding in beeld gebracht. Met deze notitie heeft Livio een stevige basis gelegd voor de begeleiding van de vele BOL- en BBL-studenten die binnen Livio komen of werkzaam zijn voor beroepspraktijkvorming. Per schooljaar biedt Livio aan ongeveer 250 studenten een leerplaats.

Livio is blij met al deze studenten. Naast dat ze nieuwe kennis inbrengen en delen met collega's is er ook sprake van extra handen aan het bed. Iets wat direct ten goede komt aan onze klanten. Daarnaast kost het begeleiden van studenten ook inzet van de werkbegeleiders en de praktijkopleiders.

Om een beeld te krijgen van de kosten en baten heeft de Livio Academie in samenwerking met een interne controller van Livio een kosten-batenoverzicht ontwikkeld. In dit overzicht staat o.a. beschreven: begeleidingsuren van werkbegeleider en praktijkopleider, het aantal uren dat een student inzetbaar is op de werkvloer en de inkomsten vanuit de overheid als WVA en Stagefonds. Al gauw bleek tijdens netwerkbijeenkomsten dat meerdere zorginstellingen behoefte hadden aan zo'n rekenblad.

Samen met Jan Wiggers van de WGV hebben we het overzicht doorontwikkeld tot wat het nu is. Op de Netwerkdag van 9 december 2010 zijn de rekenbladen tijdens twee workshops gepresenteerd. Een wens ging in vervulling voor veel collega-zorginstellingen.

Hiermee kunnen we onze veronderstelling onderbouwen dat BOL-studenten geen geld kosten, maar dat ze de organisatie, naast kennis en extra handen, juist ook geld opleveren!"



Gerjan Wansink
Hoofd Livio Academie

Subregionaal overleg onderwijs - werkveld

Naast het bestuurlijk overleg op het niveau van de vereniging, vindt ook op subregionaal niveau overleg plaats tussen de vereniging en de onderwijsinstellingen. Tot eind 2009 werkten ROC van Twente, Saxion, Calibris en de WGV in RIZO-verband samen aan een verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en werkveld. Het RIZO had een eigen begroting en werd bekostigd vanuit onderwijs, de WGV en Calibris gezamenlijk. Toen bleek dat Calibris niet langer financieel bij zou dragen en het strategisch overleg op bestuurlijk niveau zou worden ingevuld, leidde dit automatisch tot de conclusie dat

RIZO zou moeten worden opgeheven. Dat besluit is medio 2010 genomen. De Werkgeversvereniging richt zich inmiddels meer op participatie in subregionale overlegvormen, zoals het werkveldoverleg vanuit het Graafschap College, het netwerk praktijkopleiders Twente/ Achterhoek, het Utopia overleg (VVT sector in de kop van Overijssel) en de werkveldcommissie van het Alfa College. De deelname aan dit type overlegvormen wordt uitgebreid om daarmee de verbinding tussen beleid en uitvoering verder vorm en inhoud te geven. Met Calibris wordt, waar nodig en wenselijk, op projectniveau samengewerkt.

Afsluiting project Leren-werken Twente

De Ministeries van SZW en OC&W stimuleren regio's om de instroom in BBL-opleidingen te vergroten en het EVC-instrument - inmiddels omgedoopt tot Ervaringscertificaat - vaker in te zetten. De projectdirectie Leren-werken stelde regio's gelden beschikbaar om deelprojecten te organiseren voor de verschillende doelgroepen (lager opgeleiden, werkzoekenden, vroegtijdig schoolverlaters, zittend personeel dat moet worden omgeschoold e.d.).

De WGV was in 2010 verantwoordelijk voor een aantal 'deelprojecten' binnen het leren-werken project dat het POWI (platform onderwijs werk en inkomen) in 2009 voor de regio Twente had ingediend. Het ging daarbij om activiteiten die plaatsvonden in de periode tussen het najaar van 2009 en eind 2010.

Daarbij ging het om de ontwikkeling van het servicepunt zorg en welzijn; de ontwikkeling van een portfolio voor laagopgeleide werkzoekenden en activiteiten gericht op de instroom van jongeren en jonge arbeidsgehandicapten. De aanvragen werden weliswaar gehonoreerd, maar de subsidieruimte werd beperkt.

De vereniging heeft prioriteit gegeven aan de ontwikkeling en uitbouw van het servicepunt, waar activiteiten ten behoeve van specifieke doelgroepen uit voortvloeiden. Afhankelijk van het thema lag het accent op de verbindingen met het ROC van Twente of juist met het UWV WERKbedrijf.

De effecten van de inspanningen zijn zichtbaar gemaakt en de eindrapportages zijn ingediend bij het POWI. De Projectdirectie Leren-werken is inmiddels opgeheven en de subsidieregeling, waarop regio's beroep konden doen, is ingetrokken.

Beleid maken van instroom uit onderwijs

Hoe voorziet u in de toekomst aan uw personeelsbehoefte? Onder deze titel is een workshop verzorgd tijdens de Netwerkdag van de Werkgeversvereniging op 9 december 2010. Tijdens deze workshop zijn twee rekeninstrumenten gepresenteerd die bij de WGV opgevraagd kunnen worden.

Met het rekeninstrument instroom kan worden berekend hoeveel leerlingen (BOL/BBL, voltijd/deeltijd) een organisatie moet opleiden om in de eigen personeelsbehoefte te voorzien. Met een kosten-baten-instrument leerlingen (ontwikkeld door Livio en aangepast door de WGV) worden de kosten en opbrengsten van het leerlingenbestand in kaart gebracht. Het rekeninstrument blijkt in een duidelijke behoefte te voorzien. Inmiddels is deze opgevraagd door meer dan 100 instellingen, opleidingsinstituten en intermediairs uit heel Nederland.

Maatschappelijke stage

Steeds meer instellingen raken bekend met de maatschappelijke stage; verplicht vrijwilligerswerk vanuit het voortgezet onderwijs. De maatschappelijke stage wordt met ingang van het schooljaar 2011-2012 verplicht gesteld.

De Werkgeversvereniging ondersteunt instellingen met het verstrekken van informatie en heeft contact met veel plaatselijke en (sub) regionale initiatieven vanuit het voortgezet onderwijs en gemeenten.

Het advies richting instellingen is hierbij steeds eenduidig:

- zorg dat de aanvragen geclusterd binnenkomen via een coördinator, dus niet door leerlingen afzonderlijk
- leg de taak binnen de instelling neer bij de vrijwilligerscoördinator, niet bij de afdeling opleidingen, aangezien het geen scholing is
- biedt activiteiten aan die rechtstreeks meerwaarde opleveren. Dus praktische zaken, zoals ondersteuning bij uitstapjes, activiteiten etcetera.

De reacties van cliënten uit het werkveld zijn over het algemeen zeer positief over de meerwaarde voor de cliënt.

Regionaal overleg onderwijs - werkveld

In 2009 is gestart met een bestuurlijk overleg (2 keer per jaar) tussen de directies van de onderwijsinstellingen (8 ROC's en 4 hbo-scholen) en het bestuur van de Werkgeversvereniging. In dit overleg staan strategisch-beleidsmatige vraagstukken op de agenda. Het gaat dan om thema's die voor de deelnemers van belang zijn en waar samenwerking en afstemming tot oplossing van knelpunten en het signaleren van kansen kan leiden. In de loop van het jaar werd duidelijk dat Calibris koos voor een andere positionering.

Thema's die aan de orde kwamen:

- arbeidmarktonderzoek
- innovatie
- overheidsbeleid/bezuinigingsmaatregelen
- vakcolleges zorg
- vraag- en aanbod stagecapaciteit
- tekort aan specialistisch opgeleid personeel
- aansluiting theorie-praktijk
- verhouding BOL-BBL
- beeldvorming en imago

Gezien het grote aantal onderlinge raakvlakken is in november 2010 afgesproken een convenant op te stellen waarin partijen afspreken in de toekomst gezamenlijk op te trekken en waar mogelijk samen te werken. De ondertekening zal in maart 2011 plaatsvinden. Het wordt gezien als een belangrijke stap op weg naar een duurzame samenwerking tussen onderwijs en werkveld Oost-Nederland breed.

Invoering zomerstages

De zomerperiode wordt tot nu toe nauwelijks gebruikt als stageperiode, terwijl de behoefte daaraan in de sector toeneemt. De vraag naar een meer continue inzetbaarheid van studenten komt vooral van instellingen die de afgelopen jaren een leerafdeling hebben opgezet. Dit heeft geleid tot een projectvoorstel om de mogelijkheden voor een intensiever gebruik van de zomerstage (blok 5) te onderzoeken.

Het Ministerie van SZW heeft aan de vereniging een ESF-subsidie toegekend (actie E - sociale innovatie) voor het project 'Invoering stages zomerperiode'. Bij de opzet van het project zijn ROC van Twente, Graafschap College, Saxion, Calibris en 8 zorginstellingen betrokken. In de projectopzet was een eerste omvangrijke pilot gepland in 2010. Deze heeft in zeer beperkte vorm plaatsgevonden. De tijd die nodig was om alle randvoorwaarden uit te zoeken en voldoende draagvlak te creëren maakte dat de originele planning losgelaten is en een deel van de activiteiten is doorgeschoven naar 2011. Een onderdeel binnen het project is het onderzoek naar drijfveren onder studenten, docenten, werkbegeleiders en praktijkopleiders voor de zomerstage. Belangrijk is goed aan te sluiten bij de wensen van de doelgroepen, om het project tot een succes te maken. Bachelorstudent Annet Nimeijer, student aan de faculteit Gedragswetenschappen onderdeel onderwijs & management van de Universiteit Twente, heeft deze opdracht opgepakt. De resultaten worden gebruikt bij de verdere uitrol van het project.



Het Europees Sociaal Fonds is medefinancier van het project Invoering stages zomerperiode.

CV-bank

De website van ZorgSelect bevat naast de vacaturebank ook een CV-bank. Iedereen die op zoek is naar een andere baan binnen zorg en welzijn kan zich hier inschrijven. Het bestand van de CV-bank is altijd actueel, want kandidaten moeten elke drie maanden de inschrijving actualiseren. Lidinstellingen van de WGV kunnen gebruik maken van deze CV-bank en snel en gericht geschikte kandidaten zoeken. Zij kunnen CV's inzien en opvragen, maar de CV's worden ook gebruikt voor de automatische matching met alle nieuwe vacatures op www.zorgselect.nl.

In 2010 hebben zich 3.399 kandidaten aangemeld. Gemiddeld staan zo'n 1.800 kandidaten ingeschreven. De WGV stimuleert het gebruik van de CV-bank door lidinstellingen steeds meer. De vereniging screent nieuwe inschrijvingen voor zogenoemde schaarstefuncties zoals verpleegkundige, verzorgende (IG) en begeleider en neemt in dat geval direct contact op met betrokkenen om op die manier een snelle match tot stand te brengen.

Vacatures op sociale media

De vereniging zoekt steeds nieuwe mogelijkheden om vacatures beter onder de aandacht te brengen bij werkzoekenden. Daarom is in 2010 gestart met het plaatsen van vacatures op Twitter, Hyves en LinkedIn.

Twitter



Sinds september 2010 worden alle nieuwe vacatures van ZorgSelect ook op Twitter geplaatst. Werkzoekenden kunnen via www.twitter.com/zorgselect vacatures zien en vervolgens reageren via www.zorgselect.nl. Maandelijks wordt bijgehouden hoe vaak op het Twitteraccount is gekeken. In de maanden september tot en met december werden de Twitter-vacatures zo'n 1.000 keer bekeken. Dit aantal groeit. Helaas is niet te zien hoeveel sollicitanten dit oplevert. Belangrijk doel in 2010 was om een groot aantal 'volgers' te krijgen die geïnteresseerd zijn in het werken in onze sector in ons werkgebied. Het aantal ligt inmiddels boven de 500 en groeit snel.

Hyves



Alle vacatures op ZorgSelect tot en met mbo opleidingsniveau 3 worden in het vacaturedeel van Hyves opgenomen. Hyves heeft in Nederland nog steeds een prominent aandeel van zo'n 8 miljoen gebruikers. Op deze manier worden de zorgvacatures in Oost-Nederland voor nog meer mensen gemakkelijk vindbaar. Vanaf oktober 2010 zijn 251 vacatures op Hyves geplaatst en zijn deze vacatures 1.592 maal bekeken.

LinkedIn



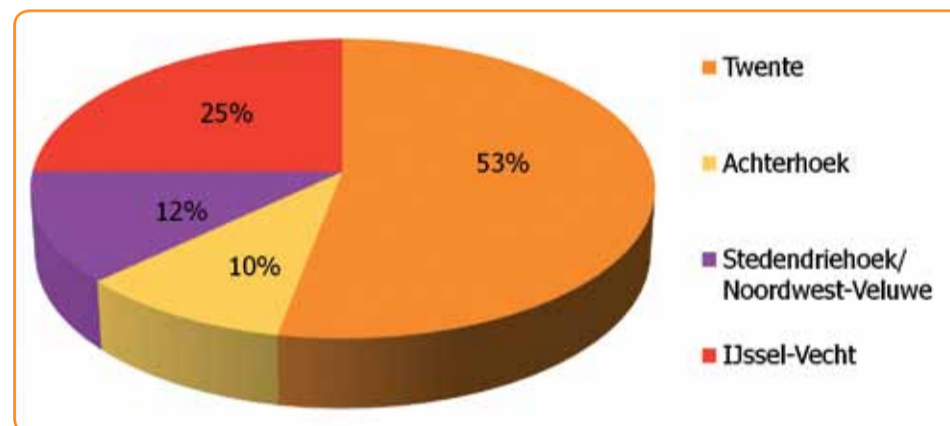
De WGV heeft geen directe vacaturelink met LinkedIn, maar via online wervingsbureau Adver-Online kunnen wel vermeldingen op LinkedIn geplaatst worden. Afgelopen jaar is dit 21 keer gebeurd. LinkedIn staat bekend als internationaal zakelijk netwerk en kan voor bepaalde vacatures interessant zijn om in te zetten. De plaatsingen via Adver-Online gaan in combinatie met meerdere doorplaatsingen naar landelijke en specialistische vacaturesites.

Vacatures

In totaal werden in 2010 2.723 vacatures op www.zorgselect.nl geplaatst. Dat zijn er 248 minder dan het voorgaande jaar. De oorzaak van deze daling kan velerlei zijn. Door een daling van het verloop kan de vervangingsvraag teruglopen. Door bezuinigingen kunnen vacatures niet opnieuw vervuld worden. Doordat lidinstellingen mogelijk voor andere wervingskanalen kiezen kan het aanbod teruglopen zonder dat sprake is van een daadwerkelijke daling van het aantal baanopeningen in de regio. De groei van het ledenbestand kan tegelijkertijd juist weer voor een groei van het aantal vacaturemeldingen zorgen. Eén ding is duidelijk. De waardering bij zowel lidinstellingen als werkzoekenden voor de dienstverlening van de vereniging op het gebied van werving is groot. Werkzoekenden weten de website van ZorgSelect met de vacaturebank goed te vinden. Overigens kan ervan worden uitgegaan dat tegenover elke melding gemiddeld 1,3 baanopeningen staan. Bij een groot aantal

meldingen worden meerdere banen tegelijk aangeboden. Per saldo ging het in 2010 om zo'n 3.940 baanopeningen tegenover 4.115 in 2009. Het aandeel van de verschillende subregio's was als volgt: Twente: 53%, Achterhoek: 10%, Stedendriehoek/Noordwest-Veluwe 12%, IJssel-Vecht: 25%. Daarmee is duidelijk dat de lidinstellingen in de Achterhoek nog relatief weinig gebruik maken van de mogelijkheid om via ZorgSelect te werven. Het aandeel van de andere subregio's staat redelijk in verhouding tot het aantal lidinstellingen en de daarmee samenhangende werkgelegenheid.

Met ingang van 2010 konden lidinstellingen kiezen voor het betalen per gemelde vacature of voor een vast bedrag waarmee men gedurende het jaar onbeperkt vacatures mag melden. 29% van de instellingen koos voor het pakket onbeperkt vacaturemeldingen en 71% voor losse meldingen.



Verdeling melding vacatures over regio's

Commerciële vacaturesites

Naast www.zorgselect.nl wordt ook steeds meer via de WGV gebruik gemaakt van andere vacaturesites. Via Adver-Online zijn meer dan 20 moeilijk vervulbare vacatures gepubliceerd op diverse vacaturesites. Adver-Online is specialist op dit gebied en houdt ontwikkelingen nauwlettend in de gaten. Met deze kennis worden vacatures geplaatst op sites die de beste kwalitatieve resultaten opleveren. Verwacht wordt dat hier in de toekomst vaker gebruik van gemaakt zal worden. Vandaar dat de vereniging met een aantal grote landelijke spelers prijsafspraken heeft gemaakt.

Mediacontracten

Een voordeel van het lidmaatschap van de WGV is dat aangesloten instellingen gebruik kunnen maken van mantelovereenkomsten en een beroep kunnen doen op kortingsafspraken. Dit geldt ondermeer voor mediacontracten, opmaakkosten voor advertenties en plaatsing van vacatures op commerciële sites.

De economische recessie in Nederland heeft ook gevolgen gehad voor het plaatsen van personeelsadvertenties in de diverse media, die aangesloten instellingen inzetten om in contact te komen met sollicitanten. Toch hebben in 2010 nog 45 instellingen gebruik gemaakt van het collectieve mediacontract met de diverse uitgeverij en zijn er 187 advertenties geplaatst in diverse media-uitingen. Het totaal van de kortingen bedroeg ruim € 233.000,-. Voor 28 lidinstellingen gold dat zij alleen al via deze kortingen meer geld bespaarden dan de contributiebijdrage en de kosten voor de ondersteuning op het gebied van werving bij elkaar opgeteld. Overigens gold voor instellingen die vacatures via www.zorgselect.nl vervulden dat zij niet verder hoefden te zoeken en 100% bespaarden op advertentiekosten.

Interne vacaturemodule vervolg van voorpagina

Het inboeken van de vacatures gaat op dezelfde manier als het inboeken van de vacatures voor ZorgSelect. De vacatures worden in de eigen huisstijl op intranet en/of de instellingssite gepubliceerd. Wanneer de interne procedure geen resultaat oplevert is de vacature met één druk op de knop vrijgegeven voor publicatie op www.zorgselect.nl. De module is ook gemakkelijk te koppelen aan eigen systemen van instellingen. In de loop van 2009 is

gestart met Avelijn. In 2010 is ook RIBW van deze mogelijkheid gebruik gaan maken. De ervaringen zijn uiterst positief. Eind 2010 heeft de vereniging besloten deze functionaliteit in 2011 onder de aangesloten instellingen sterk te gaan promoten en verder te faciliteren. Vooral het digitaal afwijzen en uitnodigen wordt als zeer welkom ervaren. "Het brengt een hoop tijdsbesparing met zich mee en reduceert de 'papierwinkel' binnen het wervingsproces aanzienlijk."

Wervingsinstrumenten WGV

Loes van Driezum en Jos Nijholt van PO&O Zorgcombinatie Zwolle hebben in 2010 regelmatig contact gehad met de WGV.

"Of het nu gaat om het plaatsen van vacatures op www.zorgselect.nl, de respons in de gaten houden of het binnenhalen en verwerken van reacties. De werkwijze en het contact zijn laagdrempelig. Als het nodig was namen de consultants contact met ons op om af te stemmen wat het vervolg van een procedure moest zijn. Soms geven ze dan advies om door te plaatsen naar bijvoorbeeld een huis-aan-huis-blad, dagblad of vacaturesite. We kunnen altijd terecht met vragen en vinden dat er actief en snel meegedacht en geadviseerd wordt.

Ook de CV-bank lijkt ons een handig instrument, maar tot nu toe hebben we hier zelf te weinig mee gewerkt. We weten van het bestaan en van de mogelijkheden. Je kunt zelf zoeken in de CV-bank, maar de WGV kan ook voor je zoeken en matchen. Dat hebben we al wel laten doen. We hebben onze wensen aangegeven en zijn snel geholpen bij het zoeken van geschikte kandidaten. Daarna hebben we het proces zelf weer overgenomen.

De vereniging biedt ook interessante mogelijkheden als het gaat om adverteren in de print. Dat hebben we in 2010 gedaan in bijvoorbeeld de zaterdageditie van De Stentor. Welke titel we het beste kunnen inzetten leggen we vaak voor aan de WGV. Als WGV-lid kunnen we gebruik maken van collectieve kortingen, die je als individuele adverteerder nooit voor elkaar krijgt. Mediabureau Bridges regelt alles en ze komen ook met adviezen als het om opmaak van advertenties gaat. Ze werken snel en correct, doen er alles aan om de deadline van plaatsing te halen.

Met het doorplaatsen van vacatures naar landelijke en specialistische vacaturesites via Adver-Online hebben we nog weinig ervaring, maar het is wel prettig dat deze mogelijkheid bestaat.

Kortom, de samenwerking tussen Zorgcombinatie Zwolle en de WGV loopt lekker en werving vervult een gedegen kennis- en adviesrol."



Jos Nijholt en Loes van Driezum, PO&O Zorgcombinatie Zwolle

Banenbeurs

Jaarlijks wordt in mei een Banenbeurs georganiseerd in het Expocenter in Hengelo. Bij voldoende interesse vanuit de aangesloten instellingen neemt de vereniging de coördinatie van het Zorgplein op zich. Op dit Zorgplein kunnen zorg- en welzijns-instellingen zich presenteren. In 2010 hebben 3 instellingen deelgenomen aan deze beurs. In totaal hebben ruim 4.000 bezoekers de stands van deze instellingen gepasseerd. Door de gezamenlijke presentatie van vacatures hebben bezoekers zich kunnen oriënteren op het werken in de sector zorg en welzijn en heeft men een goed beeld kunnen krijgen waar naar de sector op zoek is. Hoewel het aantal deelnemende instellingen minder was dan vorige jaren was het een geslaagde beurs.

Banenmarkten en Brancheweek Zorg bij het UWV

In 2010 heeft de WGV meerdere keren haar bijdrage geleverd aan initiatieven van het UWV. Initiatieven om goede kandidaten voor de sector te 'scouten' en beschikbare vacatures onder de aandacht te brengen van gekwalificeerde werkzoekenden. In maart hebben de adviseurs van de WGV, de week voorafgaande aan de Open Dag van de Zorg, deelgenomen aan de Brancheweek Zorg. Tijdens deze week werden op de werkpleinen verschillende activiteiten georganiseerd. Zo waren er banenmarkten, een werkgeverscafé, speeddating en open spreekuur. Deze activiteiten vonden in Oost-Nederland in Zwolle, Hardenberg, Deventer, Almelo, Zutphen, Doetinchem, Winterswijk, Enschede en Hengelo plaats.

Tijdens de Military Boekelo organiseerde Werkplein Enschede een speeddate met werkgevers. Adviseur Gert Dekker werkte hier namens de WGV aan mee. Ook op de jaarlijkse banenmarkt bij de diverse werkpleinen - in de maand oktober - waren adviseurs van de vereniging present.



Adviseur Margreet Prins in gesprek met een kandidaat

Afronding Diversiteit in de zorg

Eind maart 2010 werd het project 'Diversiteit in de zorg' afgerond. Ter gelegenheid daarvan werd een Diversiteit Magazine uitgegeven en verspreid. De projectleiding lag bij dit project in handen van Bureau RAZ, dat ook zorg droeg voor de samenstelling van het magazine. De afronding van het project bood een mooie gelegenheid om niet alleen de kwantitatieve resultaten van de gepleegde inspanningen zichtbaar te maken, maar daaraan ook een aantal inzichten en adviezen te verbinden, die van belang zijn voor organisaties die actief met het thema diversiteit aan de slag willen.

Het project, waarvoor het Ministerie van VWS subsidie had toegekend, was begin 2008 van start gegaan. Het was gericht op de toeleiding en instroom van allochtonen in de zorg in de gemeenten Zwolle, Deventer, Almelo, Hengelo en Enschede. Deze 5 gemeenten namen gezamenlijk 72% van het aantal allochtonen in de Overijsselse bevolking voor hun rekening.



Gedurende de projectperiode van ruim 2 jaar werden 390 kandidaten bereikt, terwijl de vooraf geformuleerde target 220 bedroeg. 60 kandidaten zijn ingestroomd in een vooraf geformuleerd traject, hetgeen minder is dan vooraf verwacht. De lage score was echter niet het gevolg van een hoge uitval, maar kwam door het feit dat veel kandidaten direct geplaatst konden worden op vacatures in de thuiszorg (helpende). In totaal werden 129 kandidaten geplaatst, terwijl nog eens 21 kandidaten instroomden in een BBL-traject.

Bureau Marotura heeft het project - en de diverse stappen die zijn ondernomen - geëvalueerd. De conclusies en aanbevelingen zijn voor zowel werkgevers als intermediaire organisaties van belang.

Generatieleren

In 2010 heeft in samenwerking met bureau Koffie & Bubbels een pilot plaatsgevonden omtrent werven en generatieleren. Zowel met jonge P&O-ers (generatie screenager) als met oudere P&O-ers is afgestemd wat beweegredenen en motivatoren van de verschillende generaties zijn en dan met name in het wervingsproces.

Screenagers zitten vol met vernieuwende ideeën; de oudere generaties (protest, generatie X en pragmatische generatie) hebben ervaring met de implementatie van vernieuwingen. Deze generaties kunnen van elkaar leren en elkaar versterken. In de pilot was generatieleren toegespitst op het vernieuwen van werving van de jonge generatie/screenagers met als belangrijke uitkomst dat instellingen beter dienen aan te sluiten bij het keuzeproces van de werkzoekende screenager. Bij het kiezen voor een dienstverband kijken de screenagers onder andere of er ruimte is voor ontwikkeling; of het leren wordt gefaciliteerd; of de potentiële werkgever zich in de werkzoekende verplaatst en of de werkgever wel een passend aanbod doet.

11 instellingen hebben aan de pilot deelgenomen. Het heeft aanleiding gegeven om in 2011 het generatieleren en dan met name het GeneratieWerven breder in WGV-verband aan te bieden. Dit gebeurt in de vorm van workshops in de verschillende regio's binnen het werkgebied.



Screenagers met nieuwe ideeën

Sensire en WGV: handen ineen bij veranderingen

Tijden veranderen. Organisaties zijn genoodzaakt mee te veranderen. Dat betekent soms dat werkgever en werknemer afscheid van elkaar nemen. Zo zette Sensire in 2010 het traject "Bewogen Bewegen" in. De kern daarvan is dat de klantwensen het uitgangspunt zijn. Er wordt gewerkt in kleine, zelfstandige teams die zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen resultaat. Verder wil Sensire de regeldruk en administratielast voor medewerkers verlagen, zodat er meer tijd is voor de cliënten. De bedrijfsprocessen worden zoveel mogelijk gestandaardiseerd. Door deze veranderingen werden helaas ook diverse medewerkers boventallig. Sensire heeft voor hen een sociaal plan ontwikkeld waarin onder meer is opgenomen dat boventallige medewerkers worden begeleid naar ander werk.

Aan de adviseurs van de WGV werd gevraagd mee te helpen bij de uitvoering van het plan. Met Sensire zijn maatwerkafspraken gemaakt over de begeleiding die aan medewerkers wordt aangeboden. Adviseur Femke Rhebergen is vaste contactpersoon voor de afdeling P&O van Sensire.

(Dreigend) boventallige medewerkers van Sensire krijgen groepsgewijs voorlichting over wat hen te wachten staat. De WGV-adviseurs hebben met de medewerkers oriënterende gesprekken gevoerd. Medewerkers die op zoek moesten naar een andere baan, krijgen ondersteuning bij hun sollicitatieproces. Zo zijn er 7 sollicitatietrainingen gegeven. Circa 60 medewerkers hebben deze training gevolgd. In totaal zijn ongeveer 35 medewerkers in 2010 gestart met een individueel outplacement traject. De begeleiding van kandidaten startte medio februari 2010.

Tot nu toe is het mogelijk geweest om het grootste deel van de boventallige medewerkers van werk naar werk te begeleiden. Daarbij ligt de meerwaarde vooral in de goede samenwerking en daardoor de korte lijnen tussen de WGV-adviseurs en de medewerkers van het mobiliteitsbureau van Sensire. Verder wordt duidelijk hoe succesvol een verenigingsstructuur en het bijbehorende netwerk binnen én buiten de sector zijn in tijden van veranderingen.

Testen

Het gebeurt regelmatig dat werkgevers een beter beeld willen van het werk- en denkniveau, persoonlijke competenties, interesses, drijfveren en loopbaanwaarden van medewerkers. De WGV biedt verschillende testmogelijkheden om dit helder te krijgen. Denk daarbij aan capaciteitentesten, competentiebepaling en beroeporiëntatie. De resultaten kunnen bijdragen om het potentieel van een (toekomstig) medewerker te bepalen, als ondersteuning bij loopbaanbegeleiding of om een studie, beroep of carrièrerichting te kiezen. Instellingen zetten het veelal in voor loopbaan-, instroom- en 2^e spoorkandidaten en in wat mindere mate als selectie-instrument.

In 2010 heeft de vereniging 43 testen afgenomen, waarvan ongeveer de helft betrekking had op capaciteiten en competenties en het overige deel op beroeporiëntatie. Ten opzichte van 2009 is het aantal testen met maar liefst 48% gegroeid.

Servicepunten Vervolg van voorpagina

Afgelopen jaar hebben de adviseurs van de Werkgeversvereniging 1.643 adviesgesprekken gevoerd met kandidaten die belangstelling hadden voor het werken in de sector. Daarvan was ca. 75% ook écht geschikt of geschikt te maken voor werk in zorg of welzijn. De inzet van de adviseurs van het team instroom en loopbaanvraagstukken blijkt vruchten af te werpen. Partijen weten elkaar beter te vinden, werkcoaches zijn beter geïnformeerd over de sector en ook op het gebied van beeldvorming heeft de sector het afgelopen jaar een boost gekregen. Eind 2010 ontstond de nodige onrust over de aangekondigde bezuinigingen op het gebied van arbeidsmarktbeleid en re-integratie. Door budgetuitputting bij het UWV konden adviezen over de inzet van re-integratiemiddelen niet worden opgevolgd.

Naast de reguliere activiteiten van de servicepunten, zijn ook de volgende activiteiten gestart:

- deskundigheidsbevordering werkcoaches
- besprekingen over doorstroom medewerkers TNT naar sector zorg en welzijn
- besprekingen defensie over doorstroom verpleegkundigen en artsen naar civiele sectoren zorg en welzijn
- samenwerking met regio Noordwest-Veluwe in Care Valley
- opening servicepunt zorg en welzijn IJssel-Vecht met een seminar en ontbijt
- samenwerking met UWV/Wmo met betrekking tot doorstroom medewerkers naar zorgaanbieders (van werk naar werk)
- informatiebijeenkomst voor werkgevers over 1.000 jongerenplan
- deelname aan 'puzzelen voor de zorg', georganiseerd door gemeente Meppel en Zorgcombinatie Noorderboog.



Ontbijt opening servicepunt IJssel-Vecht

Intersectorale mobiliteit en poortwachtercentra

De Werkgeversvereniging participeert in verschillende intersectorale netwerken. Met het oog op de toekomst, waarbij de verantwoordelijkheid voor de ontslagen of met ontslag bedreigde werknemer steeds meer bij de werkgever komt te liggen, is het van belang ook buiten de sector zorg en welzijn verbindingen te leggen. Poortwachtercentra bieden daarvoor een goed platform.

In Twente krijgt het poortwachtercentrum vorm in Job2Job Twente (www.j2jtwente.nl). Het is een netwerkorganisatie van, voor en door werkgevers. Binnen het brede netwerk van aangesloten bedrijven kan voor een medewerker een (tijdelijke) baan worden gevonden in een ander bedrijf binnen of buiten de eigen sector. Inmiddels hebben zo'n 40 werkgevers zich aangesloten. Jaarlijks worden per netwerk 4 bijeenkomsten georganiseerd, waarbij werkgevers elkaar informeren over beschikbare kandidaten en vacatures. De Werkgeversvereniging ondersteunde dit initiatief in 2010 zowel bestuurlijk als op operationeel niveau. Dit mede omdat een groot aantal deelnemers van de vereniging in de regio Twente ook bij Job2Job Twente is aangesloten. Om de financiële risico's rond dit initiatief te beperken en verder in te kaderen heeft de WGV in mei 2010 de operationele ondersteuning van de netwerken overgenomen en heeft het bestuur van Job2Job Twente afscheid genomen van de projectmedewerkers.

In de Achterhoek is het Netwerk Intersectorale Mobiliteit (NIM). NIM is een samenwerkingsinitiatief, waar diverse bedrijven en ondernemingen uit verschillende sectoren zijn aangesloten. Via dit netwerk kunnen medewerkers andere werkervaring opdoen. De medewerker blijft in dienst bij de eigen werkgever en kan ondertussen bij bedrijven binnen en buiten de eigen sector kijken in hoeverre een andere functie of andere taken bij hem/haar past. Deze plaatsen kunnen bijvoorbeeld ingevuld worden door medewerkers, die (tijdelijk) niet in de eigen functie kunnen terugkeren bij de huidige werkgever als gevolg van ziekte. Doel van dit netwerk is de juiste medewerker op de juiste plek; een lager ziekteverzuim; medewerkers die met plezier werken; kostenverlaging voor begeleiding door gebruik van het netwerk; kennis en inzichten delen met anderen en goed werkgeverschap. Het is de bedoeling deze netwerken in 2011 op te laten gaan in een nog op te richten Poortwachtercentrum Achterhoek.

In de regio IJssel-Vecht bestaat een poortwachtercentrum onder de naam Werkend Zwolle. In de omgeving Hardenberg is al langer sprake van een lokaal initiatief De Noaber. In de Stedendriehoek is Werkend Stedendriehoek actief. In de Noordwest-Veluwe vervult Veluwe Portaal de rol van poortwachtercentrum. Daarnaast is in de gemeenten Hattem, Heerde en Epe Veluwe Werkt actief. De mate van betrokkenheid van de sector zorg en welzijn bij deze initiatieven varieert sterk.

Medio 2010 is het Landelijk Poortwachtercentrum (LPWC) opgericht. LPWC ziet het als haar taak de regionale poortwachtercentra met elkaar te verbinden. Daarbij wordt gestreefd naar een landelijk dekkend netwerk dat gedragen en gevoed wordt vanuit de deelnemende poortwachtercentra. De directeur van de WGV, Gerard Nederpelt, is gezien de verbindingen van de vereniging met het poortwachtercentrum Twente, één van de initiatiefnemers van de landelijke stichting en lid van het bestuur.



Certificering

Omdat het kwaliteitskeurmerk CKR is opgegaan in 'Blik op werk', heeft de WGV besloten haar diensten opnieuw aan een kwaliteitstoets te onderwerpen. Het gerenommeerde kwaliteitsinstituut Kiwa heeft de processen, trajecten, deskundigheid van medewerkers, privacyreglement en kwaliteit van de dossiers aan een streng onderzoek onderworpen. De resultaten waren, zoals gehoopt en verwacht, goed tot zeer goed. Dit heeft erin geresulteerd dat de vereniging in het trotse bezit is van het Kiwa-keurmerk. Jaarlijks zal contact worden onderhouden met Kiwa om dit keurmerk te behouden. Vanaf januari 2011 wordt tevens de klanttevredenheid van de opdrachtgever gemonitord. Leveringsvoorwaarden en privacyreglement zijn te vinden op www.wgvoost.nl.



Resultaat IRO's en loopbaantrajecten

De Werkgeversvereniging heeft in 2010 niet alleen loopbaantrajecten voor haar leden uitgevoerd. Ook gemeenten en UWV wisten de vereniging te vinden. Daarbij ging het uitsluitend om kandidaten die direct of bijna direct geplaatst konden worden in de sector zorg of welzijn.

Op 1 januari 2010 waren 87 kandidaten in traject. Dit betrof kandidaten die wegens boventaligheid of 2^e spoor herplaatst moesten worden. In de loop van 2010 zijn 190 trajecten gestart en werden 103 trajecten met positief resultaat afgerond. Dit is een succespercentage van 67%. Daarmee scoort de vereniging landelijk bovengemiddeld.

Terwijl ten gevolge van bezuinigingen bij het UWV het aantal nieuwe IRO-trajecten aanzienlijk terugloopt is er toename van het aantal herplaatsingskandidaten (boventaligheid en 2^e spoor) vanuit de instellingen waar te nemen.

De WGV en servicepunten

"Vanaf december 2009 heb ik intensief contact met de WGV in het kader van de samenwerking die wij vormgeven in het servicepunt zorg en welzijn IJsselvecht.

Ik heb de Werkgeversvereniging het afgelopen jaar leren kennen als een organisatie die natuurlijk heel veel kennis en ervaring heeft in de sector zorg en welzijn maar ook bereid is om deze kennis te delen met andere organisaties die zich bezighouden met leren en/of werken in de sector.

Gezamenlijk zetten wij ons in voor het bij elkaar brengen van vraag en aanbod in de sector en we doen dit op basis van vertrouwen. We stellen heldere doelen en we weten elkaar makkelijk te vinden. Natuurlijk was het bij aanvang even zoeken waar we elkaar overlappen en waar we elkaar aanvullen, echter langzaam maar zeker stemden we de dienstverlening steeds beter op elkaar af.

Eén van de belangrijke onderdelen in het servicepunt, waar de Werkgeversvereniging een cruciale rol in speelt, is het vormgeven van spreekuren op de drie werkpleinen in de regio IJsselvecht. Alle klanten met specifieke of specialistische vragen op het gebied van de sector zorg en welzijn kunnen ingepland worden op het spreekuur, als de werkcoach van het werkplein deze kennis tekort komt, dan wel wanneer er een specifiek advies noodzakelijk is dat de desbetreffende werkzoekende nodig heeft om verder te kunnen in zijn of haar loopbaan.

Ook op het terrein van werkgevers-dienstverlening werken we steeds nauwer met elkaar samen. Werkgeverscontacten zijn vergeleken en er zijn afspraken gemaakt wie contactpersoon is voor welke werkgever. Ook wordt er steeds vaker gezamenlijk een bedrijfsbezoek gepland.

Het project servicepunt zorg en welzijn zal eindigen op 1 januari 2012, maar gezien de ervaringen tot nu toe, ben ik ervan overtuigd dat we een goede basis hebben om ook daarna vanuit onze reguliere dienstverlening, gezamenlijk te blijven optrekken en voor werkgevers en werkzoekenden meer te kunnen bereiken dan we allebei apart kunnen."



Marianne Lentz,
Adjunct Vestigingsmanager
bij UWV WERKbedrijf

Hoe vitaal en tevreden bent u?

"TMZ denkt en handelt als mensgerichte organisatie vanuit de kwaliteit van het leven voor de mens, dat wil zeggen voor cliënt en medewerker. TMZ vaart een gerichte koers om ook in de toekomst de kwaliteit van zorg- en dienstverlening te handhaven en een goede werkgever te zijn. Om dit te realiseren werkt TMZ volgens het Planetree gedachtegoed, waarbij betere zorg, helende omgeving en gezonde organisatie centraal staat.

Om het domein - gezonde organisatie - met betrekking tot medewerkers meer vorm en inhoud te geven, is TMZ in gesprek gegaan met de WGV. Binnen de WGV draaide op dat moment het project 'Vitale medewerkers in een vitale sector'. Dit project bood TMZ de gelegenheid om tegen gereduceerde kosten de VitaliteitsMonitor uit te voeren: dit instrument geeft vroegtijdig inzicht in het risico van uitval van medewerkers, waardoor uitval kan worden voorkomen.

Begin 2010 zijn alle medewerkers van TMZ op een positieve manier geprikkeld om mee te werken aan de VitaliteitsMonitor, hetgeen een goede respons opleverde. Voor medewerkers gaf de VitaliteitsMonitor inzicht in de eigen levensstijl, gezondheid, werktevredenheid enzovoort. De VitaliteitsMonitor fungeerde als een spiegel dat werd weergegeven in een persoonlijke rapportage. Afhankelijk van de bevindingen zijn medewerkers met een verontrustende score omtrent het werkvermogen benaderd voor een aanvullend gesprek met een specialist van PreventNed. 70% van de medewerkers die hier gebruik van hebben gemaakt zijn met een concreet Plan van Aanpak naar huis gegaan om het eigen werkvermogen te verbeteren, al dan niet met ondersteuning vanuit TMZ.

Op organisatieniveau leidde het onderzoek met de VitaliteitsMonitor tot geclusterde adviezen ter verbetering van de gezondheid, inzetbaarheid en productiviteit van (groepen) medewerkers. Het managementteam heeft deze adviezen aangenomen en deze zijn geïntegreerd in het Jaarplan 2011. Op basis van prioriteit zijn de eerste stappen in 2010 reeds uitgezet. Een voorbeeld hiervan is het herzien van beleid omtrent fysieke belasting, met als gevolg dat een aantal hulpmiddelen is vervangen en uitgebreid en er zijn meer ergocoaches op de werkvloer aanwezig die zeer gericht (kritisch) collega's aanspreken.

De WGV heeft TMZ tijdens dit traject prima gefaciliteerd. Naast een aantal financiële voordelen, welke verkregen zijn door de collectieve afspraken van de WGV, is de WGV een serieuze en energieke sparringspartner geweest tijdens dit traject."



Peter Kroeze,
Manager HRM & Kwaliteit
TriviumMeulenbeltZorg

Ambulance Oost winnaar Energiek Award

Vervolg van pagina 3

Tijdens de Netwerkdag vond de uitreiking van de Energiek Award plaats voor de meest energieke en motiverende afdeling in zorg en welzijn. Met deze prijs willen de WGV en Salland verzekeringen aandacht vragen voor de echte ambassadeurs van de sector zorg en welzijn: professionals die de branche verder helpen met hun energieke en motiverende houding om tot vitale en duurzaam inzetbare medewerkers en hiermee afdelingen en organisaties te komen.

Maar liefst 26 afdelingen van 14 verschillende organisaties gaven zich op als meest energieke afdeling. Uit deze inschrijvingen zijn 3 genomineerden gekozen waaruit de vakjury, waaronder Hennie Ardesch van FC Twente, een keuze moest maken. De drie genomineerde afdelingen voor de Energiek Award 2010 waren team Interne Opleidingen van Ambulance Oost, afdeling Administratie van TriviumMeulenbeltZorg en de jongerenafdeling A4 van Stichting Epilepsie Instellingen Nederland (SEIN). Van elke genomineerde afdeling was een kort filmpje gemaakt.

Team Opleidingen van Ambulance Oost heeft de Energiek Award 2010 gewonnen. De blij verraste winnaars namen een mooi beeldje in ontvangst. Zij wonnen daarnaast een gezond smoothiepakket, een clinic met het damesteam van FC Twente en een seizoenskaart van dit team. In 2011 zal de Energiek Award uitgereikt worden aan de meest energieke en motiverende organisatie in zorg en welzijn.



De winnaars van de Energiek Award



Nancy Spijker van Salland verzekeringen rijkt de prijs uit

Vitale medewerkers in een vitale sector

Werknemers in de sector zorg en welzijn ontgroenen en vergrijzen de komende jaren in hoog tempo, waardoor op afzienbare termijn een personeelstekort zal ontstaan, terwijl de komende jaren de vraag naar zorg alleen maar zal stijgen. Daarom zet de vereniging integraal gezondheidsmanagement en duurzame inzetbaarheid van medewerkers met het project 'Vitale medewerkers in een vitale sector' bij de lidinstellingen hoog op de agenda. Het project startte in 2009 en in 2010 had de WGV met 38 organisaties contact over integraal gezondheidsmanagement en duurzame inzetbaarheid.

Er werden diverse activiteiten en workshops georganiseerd om vitaliteit van de medewerkers op de kaart te zetten bij de leden. Zo werden 10 themabijeenkomsten georganiseerd bij verschillende lidinstellingen om een beleid voor het gezondheidsmanagement te vormen. Daarnaast zijn algemene workshops 'Gezondheidsmanagement vormgeven' en 'Sturen op duurzame inzetbaarheid van medewerkers' georganiseerd. Elke workshop vond 2 keer plaats en had in totaal 12 deelnemers.

Het project ondersteunt organisaties ook financieel bij het uitvoeren van Gezondheidsmanagement, het inhuren van advies, het organiseren van bijeenkomsten, het uitvoeren van de VitaliteitMonitor - een vragenlijst om het werkvermogen van medewerkers en verbeterpunten in uw organisatie in kaart te brengen - en andere activiteiten om duurzame inzetbaarheid te bevorderen.

Voor de uitvoering van het project, dat loopt tot eind 2011 is subsidie toegekend door het Ministerie van VWS. Bij de uitvoering ervan wordt samengewerkt met PreventNed en andere dienstverleners, waaronder Intend. Ook wordt gekeken naar de (mogelijke) rol van verzekeraars (Eno, Menzis, IZZ en Agis). Ook Nationale-Nederlanden (in verband met Eigen risicodragerschap WGA) is erbij betrokken.

Arbeidsmarktbrief

In de jaarlijkse Arbeidsmarktbrief van het Ministerie van VWS aan de Tweede Kamer werd aandacht besteed aan gezondheidsmanagement en als voorbeeld het project 'Vitale medewerkers in een vitale sector' van de WGV aangehaald.

"In 2010 zal een meerjarig project van werkgevers, verzekeraars en een uitvoerder van gezondheidsmanagement in de regio Oost-Nederland, met steun van VWS, van start gaan. Dit project betekent een grote stap vooruit in het gebruik van de WAI in de zorgsector. Niet alleen zal een groot aantal zorginstellingen intensiever aan de slag gaan met integraal gezondheidsmanagement en levensfasebewust personeelsbeleid."

Verzuimnetwerk

Het verzuimnetwerk kwam in 2010 5 keer bijeen in de regio Twente. Centraal stond het bespreken van ingebrachte casuïstiek. Naar aanleiding van diverse casussen wisselden de deelnemers ervaringen uit en werd kennis gedeeld. Onderwerpen die verder werden behandeld waren actuele wet- en regelgeving en de loondoorbetaling na 104 weken ziekte, zowel sociaal wettelijk als arbeidsrechtelijk. Het aantal deelnemende lidinstellingen lag op 17.

Kick-off Vitaliteit

Op 16 februari 2010 vond de officiële aftrap plaats van het project 'Vitale medewerkers in een vitale sector'. De vereniging was blij Juhani Ilmarinen, de Finse grondlegger van de workabilityindex, te mogen verwelkomen. In zijn presentatie 'De kracht van werkvermogen' benadrukte hij het belang van het actief bezig zijn met medewerkers en organisaties om ze gezond en actief te houden.

Naast Juhani Ilmarinen gaven ook Jan Plat van PreventNed en Martine Duenk van de WGV een presentatie. Jan Plat legde uit waarom investeren in gezondheid en vitaliteit zoden aan de dijk zet bij medewerkers.

Martine Duenk gaf inzicht in de ondersteunende en financiële voordelen die het biedt om te participeren in het project 'Vitale medewerkers in een vitale sector'. Bij deze kick-off waren 80 aanwezigen.



Kick-off project 'Vitale medewerkers in een vitale sector', met in het midden Juhani Ilmarinen

Netwerk AVR

Het doel van het AVR-netwerk van de WGV is het uitwisselen van ervaringen en informatie rondom AVR in brede zin. In 2010 kwam het AVR-netwerk Twente 4 keer bijeen. Op 1 juli 2010 startte het nieuwe AVR-netwerk IJssel-Vecht. Aan beide netwerken namen vertegenwoordigers van in totaal 42 instellingen deel.

De volgende onderwerpen zijn in de bijeenkomsten behandeld:

- Collegiaal Opvang Team (COT) agressie
- de inhoudelijke ombouw van het project Ergocoaches naar Gezond & Zeker
- toetsing RI&E met behulp van aangeleverde casuïstiek
- inhoud, toepassing en gebruik van de Care Thermometer
- de Arbeidsinspectie: uitleg over de doelen, gewenste maatregelen, controle enzovoort van de Arbeidsinspectie met betrekking tot agressie en geweld in de zorg- en welzijnssector.

Project Kennis/kunde! Professional en vrijwilliger afgerond

Kennis/kunde! Professional en vrijwilliger is afgerond. Dit project draaide van 15 juni 2009 tot en met 14 juni 2010 met als doel het ondersteunen van de mantelzorgers van cliënten binnen zorginstellingen en het op nieuwe wijze werven van vrijwilligers. In samenwerking met Vrijwillige Intensieve Thuiszorg en mantelzorg Oost-Gelderland (VIT Oost-Gelderland) en Steunpunt Informele Zorg Twente (SIZ Twente) is een nieuwe vorm van mantelzorgondersteuning opgezet: het ondersteunen door een 'maatje'. Een 'maatje' is een (bijna) gepensioneerde of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte medewerker uit de zorg- en welzijnssector die zich wil inzetten als vrijwilliger om mantelzorgers te ondersteunen.

Leden van de WGV is gevraagd te participeren in het project met als doel meer aandacht te besteden aan het ondersteunen van mantelzorgers in hun organisatie. In het project zijn alle leden in regio Twente en Achterhoek via de nieuwsbrief benaderd en is met 27 (grotere) zorginstellingen persoonlijk contact geweest. Twee zorgorganisaties Azora en Stichting Zorgcombinatie Marga Klompé zijn binnen de projectperiode actief aan de slag gegaan met het informeren van medewerkers en mantelzorgers van cliënten over de mogelijkheden van mantelzorgondersteuning, waaronder de inzet van een 'maatje'.

Na de projectperiode zijn nog eens 4 zorginstellingen in samenwerking met SIZ Twente en VIT Oost-Gelderland aan de slag gegaan met mantelzorgondersteuning. De WGV zal ook in 2011 de samenwerking versterken met mantelzorgondersteunende organisaties in de regio en het belang van de aandacht voor mantelzorgers onder de aandacht blijven brengen van de leden. Vooral het ondersteunen van medewerkers die ook mantelzorgers zijn zal centraal staan.



Het Europees Sociaal Fonds is medefinancier van het project Kennis/Kunde! Professional en vrijwilliger.



Een 'maatje' ondersteunt de mantelzorgers

Cursus wet- en regelgeving sociale zekerheid

Voor medewerkers van de afdeling P&O die in aanraking komen met wetten als de Wet Poortwachter, de WIA, de WW en de WAO kon men in 2010 bij de vereniging weer de cursus 'Wet- en regelgeving' volgen, gegeven door Leo Marriet. De cursus werd bezocht door 8 deelnemers. Ook werd de cursus 2 keer in company gegeven met 12 deelnemers per cursus.

Met de pensionering van Leo Marriet is de vereniging een schat aan kennis en ervaring op het terrein van wet- en regelgeving kwijtgeraakt. Zo'n gat is niet gemakkelijk op te vullen. De vereniging haalt in de toekomst informatie over dit onderwerp via externe deskundigen.

Ergocoaches: Gezond & zeker

Het project Gezond & Zeker ondersteunt ergocoaches, veiligheidscoaches, arbocoördinatoren en P&O-medewerkers bij de preventie van fysieke belasting en agressie.

Op 1 en 2 november 2010 werden de landelijke Gezond & Zeker Kennisdagen georganiseerd. Deze informatieve, gezellige en bruisende dagen werden vanuit het werkgebied van de WGV goed bezocht.

Carint Reggeland Groep organiseerde in 2010 - net als in 2009 - een eigen Ergocoachdag. Het onderwerp die dag was 'lichaamstaal of non-verbale communicatie'. Hoe verpak je jouw boodschap om effectief te zijn? Deze dag was wederom een succes en wordt in 2011 weer georganiseerd.

Aan de seminars 'Begeleiden, verplaatsen en tillen van obese patiënten', die ook in Oost-Nederland werden georganiseerd, namen 9

ergocoaches uit het WGV-werkgebied deel.

Lidinstellingen kregen voor zowel basisscholing, als herhalingscursussen op het gebied van fysieke belasting (bijvoorbeeld tiltechnieken en scholing voor ergocoaches), omgang met weerstand en agressietrainingen een tegemoetkoming in de kosten. In 2010 werden door 14 instellingen 1.145 aanvragen ingediend om deze trainingen uit te kunnen voeren.

Ook in 2010 werden nieuwe praktijkfolders ontwikkeld: 'Met haptonomie agressie voorkomen'; 'Omgaan met verbale agressie'; 'Hoever laat je het komen?' en 'Hij doet het expres!'. Deze folders zijn gericht op de praktijk en onderverdeeld in de thema's ergocoaching, agressie & veiligheidscoaching en innovaties. Alle Gezond & Zeker folders zijn gratis beschikbaar en aan te vragen bij de Werkgeversvereniging of via www.gezondenzeker.nl.



Studiemiddag AVR

De vereniging heeft eind november een studiemiddag georganiseerd in Hengelo voor HRM-functionarissen, casemanagers, arbofunctionarissen en verzuimspecialisten. Er werd ingegaan op de Wet Poortwachter en de WIA: 'Wat zijn uw verplichtingen en die van uw zieke werknemer volgens de wet Poortwachter?' en 'Hoe ziet het er voor u en uw werknemer uit na 104 weken ziekte?' Gast sprekers belichtten vanuit hun eigen deskundigheid deze materie.

De valkuilen en sancties rondom Poortwachter werden door Andre Fenneman, staf arbeidsdeskundige UWV, toegelicht. Vanaf de toetsing van het re-integratieverslag: wat is er gepasseerd om weer tot arbeidsinzet te komen en wat verlangt het UWV hierin van de werkgever? Wat zijn de rollen van de bedrijfsarts en de arts van het UWV hierin? Daarnaast gaf Andre Fenneman uitleg over de loonsanctie en wat te doen door de werkgever. Hij besloot zijn presentatie met een korte uiteenzetting van het thema 'Deskundigenoordeel: welke en wanneer dat het beste is aan te vragen.'

Jo Weerts, directeur JWInfotainment, informeerde over twee specifieke onderdelen van Poortwachter: de loonsanctie en de verhaalsanctie. Daarnaast ging hij uitgebreid in op het wetsvoorstel dat op 26 augustus 2010 werd aangeboden aan de Tweede Kamer. Dit wetsvoorstel kan grote gevolgen hebben voor de financiële situatie van gewezen werknemers en voor de huidige arbocontracten.

De studiemiddag werd afgesloten met een uurtje arbeidsrecht. Mr. Pieter Fluit, arbeidsrecht advocaat van Stadhouders Advocaten, behandelde het proces na 104 weken, arbeidsrecht en sancties bij WGA ERD, bedongen arbeid, nieuwe arbeidsovereenkomst en de mogelijkheden van deeltijdontslag.

De studiemiddag werd bezocht door 26 personen.

Gezond & Zeker werken blijft belangrijk

"Het project Gezond & Zeker heeft weer een actief jaar achter de rug. Natuurlijk waren er weer de Gezond & Zeker Kennisdagen met meer dan 1.500 bezoekers, ruim 40 workshops op het gebied van fysieke belasting, agressie en coaching en als klapstuk de presentatie van de E-coach module met als onderwerp actieve en passieve tilliften.

De E-Coach is een e-learning omgeving die gratis wordt aangeboden aan medewerkers in zorg en welzijn op www.gezondenzeker.nl. Gezien de positieve reacties op deze wijze van e-learning, waarin aan de hand van vragen getest kan worden hoe het zit met de kennis op het gebied van de tillift, is besloten in 2011 de E-coach fors uit te breiden, zowel op het gebied van agressie als fysieke belasting.

Tijdens de Kennisdagen werd ook de Ergocoach minipocket aan alle aanwezigen uitgereikt; een boekje op zakformaat waarin alle basiskennis staat die een ergocoach nodig heeft. In 2011 verschijnt eenzelfde boekje over agressie.

Vanuit Oost-Nederland waren er weer veel ergo- en veiligheidscoaches aanwezig op de Kennisdagen. Ook regionaal is een forse inspanning geleverd om ervoor te zorgen dat de coaches voldoende kennis en vaardigheden hebben om hun belangrijke taak in teams en op afdelingen uit te kunnen voeren. Bijna 1.200 coaches hebben met ondersteuning van het project Gezond & Zeker en de WGV bijscholingen gevolgd.

Agressie wordt een steeds belangrijker onderwerp binnen het project. En dan niet alleen agressie zoals dat vaak in het nieuws komt: de ambulancemedewerker die belaagd wordt of de dokter op de eerste hulp. Maar ook agressie die (deels) veroorzaakt wordt door het ziektebeeld van de cliënt. Een vorm van agressie die in de media veel minder aandacht krijgt, maar die voor verpleegkundigen en verzorgenden net zo traumatisch kan zijn."



Annemarie Klaassen, Projectleider Gezond & Zeker RegioPlus

De leden van de Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn Oost-Nederland*

AB Hulp Twente	Oldenzaal	Olcea, Multiculturele Zorg	Hengelo
Accare	Assen	Philadelphia Zorg Regio Gelderland Midden	Angerlo
Ambiq	Oldenzaal	Philadelphia Zorg Regio Oost	Zwolle
Ambulance Oost	Hengelo	Promens Care	Assen
AriënsZorgpalet	Enschede	PsyQ Enschede	Enschede
ASCON	Lichtenvoorde	Reclassering Nederland, regio Midden-Oost Nederland	Zwolle
Attent Thuiszorg	Nijverdal	RIBW Groep Overijssel	Zwolle
Aveleijn	Borne	RIBW groep Overijssel, RIBW Twente	Hengelo
Avenier	Harreveld	Riwis Zorg & Welzijn	Apeldoorn
Azora	Terborg	ROSET Twente	Hengelo
Baalderborg Groep	Hardenberg	S.E.I.N. (Stichting Epilepsie Instellingen Nederland)	Zwolle
BalanSzorg	Enschede	Saxenburgh Groep	Hardenberg
Berkumstede	Zwolle	SDH IJssel-Vecht/Flevoland	Zwolle
Bevolkingsonderzoek Oost	Enschede	SDH Stedendriehoek	Beekbergen
Bruggerbosch	Enschede	Sensire	Terborg
Bureau Jeugdzorg Overijssel	Zwolle	SHO Medisch Diagnostisch Centrum	Velp
Bureau SPV	Hengelo	Siza	Arnhem
Caransscoop	Beekbergen	SKB (Streekziekenhuis Koningin Beatrix)	Winterswijk
Careaz	Lichtenvoorde	Slingeland Ziekenhuis	Doetinchem
Carint Reggeland Groep	Hengelo	Spataderkliniek Enschede	Enschede
CHPA	Almelo	STMG (Stichting Thuiszorg Midden-Gelderland)	Arnhem
CIZ Enschede	Enschede	TACTUS Verslavingszorg	Deventer
Cura	Enschede	Thoon	Hengelo
't Dijkhuis, woon-, zorg en dienstencentrum	Bathmen	TMZ (TriviumMeulenbeltZorg)	Borne
Dagwaarneming Enschede (VDHE)	Enschede	Trajectum	Zwolle
De Hofstee	Zwolle	Trias Jeugdhulp	Zwolle
De Lichtenvoorde	Lichtenvoorde	Trimenzo	Twello
De Parabool	Schalkhaar	Trombosediens Almelo	Almelo
De Posten, Zorgcentrum	Enschede	TSN Thuiszorg	Almelo
De Scholtenhof	Zenderen	Veluwekliniek	Hatterem
De Trans	Rolde	Viattence	Heerde
De Twentse Zorgcentra	Enschede	VIT Oost-Gelderland	Ruurlo
De Vogellanden, Centrum voor Revalidatie	Zwolle	VVT Zorgverleners	Almelo
De Vriezenhof	Vriezenveen	WijZ	Zwolle
Dimence	Deventer	WOOD (huisartsenorganisatie)	Oldenzaal
Dost Thuiszorg	Enschede	ZGT	Almelo
Driezorg	Zwolle	Zonnehuizen	Zeist
Estinea	Aalten	ZorgAccent & Thuiszorg Noord West Twente	Hellendoorn
Fatima	Wehl	Zorgcombinatie Noorderboog	Meppel
Fokus	Groningen	Zorgcombinatie Zwolle	Zwolle
FPC Oldenkotte	Rekken	Zorgerf D'n Aoverstep	Neede
FPC Veldzicht	Balkbrug	Zorgfederatie Oldenzaal	Oldenzaal
Frion	Zwolle	Zorggroep Manna	Enschede
Friso, WZC	Almelo	Zorggroep Oude en Nieuwe Land	Emmeloord
Gezondheidscentrum Hasseler Es	Hengelo	Zorggroep Raalte	Raalte
GGD IJsselland	Zwolle	Zorggroep Sint Maarten	Denekamp
GGD Regio Twente	Enschede	Zorggroep Solis	Deventer
GGMD voor Doven en Slechthorenden	Gouda	Zorgspectrum Het Zand	Zwolle
GGNet	Warnsveld	Zozijn	Wilp
GGZon	Oldenzaal		
Hanimeli Thuiszorg	Enschede		
HDT-Oost	Enschede		
Het Roessingh, Centrum voor revalidatie	Enschede		
Huisartsenpost Hengelo	Hengelo		
Huize Dahme	Lochem		
Humanitas Onder Dak Twente	Hengelo		
Icare	Hoogeveen		
IJsselheem (Woonzorgconcern)	Kampen		
InteraktContour	Nunspeet		
Jarabee	Hengelo		
Kadera, aanpak huiselijk geweld	Zwolle		
Karakter	Zwolle		
Koninklijke Kentalis	Sint-michiëlsgestel		
Laboratorium Microbiologie Twente Achterhoek	Enschede		
Laboratorium Pathologie Oost Nederland	Enschede		
LIV Oost B.V.	Hengelo		
Livio	Enschede		
LSG-Commujon Almelo	Almelo		
Maatschappelijk Werk Noordwest-Twente	Almelo		
Markenheem	Doetinchem		
Mediant, geestelijke gezondheidszorg	Enschede		
Medisch Spectrum Twente	Enschede		
MEE IJsseloevers	Zwolle		
MEE Twente	Hengelo		
MEE Veluwe	Apeldoorn		
Naviva Kraamzorg	Deventer		
NSWAC De Stuwwal	Zwolle		

*Dit overzicht is van 28 april 2011. Kijk voor een actueel overzicht op www.wgvoost.nl.

Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn Oost-Nederland

Zutphenseweg 51
7418 AH Deventer
Tel: 088 255 66 50
info@wgvoost.nl
www.wgvoost.nl

Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn Oost-Nederland is opgericht door regionale zorg- en welzijnsinstellingen. De vereniging richt zich op de personeelsvoorziening en arbeidsmarktbeleid van de sector. De WGV rekt Twente, Achterhoek, IJssel-Vecht, Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe tot haar werkgebied.

Bij de vereniging zijn meer dan 120 organisaties aangesloten. Kijk voor meer informatie op www.wgvoost.nl.

Colofon

Oplage: 3.000 stuks
Overname van teksten alleen na toestemming van de Werkgeversvereniging.

WGV

Werkgeversvereniging
Zorg en Welzijn
Oost-Nederland