

Verenigingsbasis en bureauorganisatie

Het bestuur van de vereniging bestaat uit 9 personen, gespreid over werkvelden en regio's. Bestuur en directie werken volgens de principes van Good Governance. Het verenigingsbureau is gevestigd in Deventer. De totale formatie bedraagt zo'n 30 fte. De vereniging wil als werkgever een voorbeeldfunctie vervullen: 'practice what you preach', dit moet zichtbaar worden in:

- hoge medewerkerstevredenheid
- laag ziekteverzuim
- commitment aan de organisatie
- ruimte voor groei en ontwikkeling
- goede arbeidsverhoudingen

Ontwikkelingen

Scenario-studies laten zien dat komende decennia de behoefte aan zorg en welzijn sterk toeneemt, terwijl de mogelijkheden om daarin te voorzien zijn begrensd. Daarom zijn beleidskeuzes noodzakelijk. De effecten van dat beleid voor de personeelsbehoefte zijn echter nog niet helder.

Kennen en gekend worden

Goede communicatie en wisselwerking met de eigen leden en externe stakeholders is belangrijk. Face-to-face contacten, regionale netwerkbijeenkomsten, symposia en conferenties moeten leiden tot een grote mate van uitwisseling en bijdragen tot een gezamenlijke aanpak van uitdagingen. De wijze van organiseren en maatvoering is afhankelijk van het onderwerp en de vraag er naar.

De vereniging hanteert vijf deelgebieden: Twente, Achterhoek, IJssel-Vecht, Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe. Bij de ontwikkeling van beleid en beleidsinstrumenten wordt gekozen voor een generieke aanpak. Zodra de interne cohesie en relaties tussen (lid)instellingen en externe stakeholders daar aanleiding toe geven, wordt gekozen voor een (sub)regionale aanpak.

De vereniging zoekt aansluiting bij de (sub) regionale arbeidsmarktplatforms: POWI Twente; POA Achterhoek; RPA IJssel-Vecht; RPA Stedendriehoek en RPA Noord Veluwe.

Op landelijk niveau is de vereniging deelnemer in Stichting RegioPlus, het landelijk knooppunt van de regionale arbeidsmarkt-organisaties in de sector.

WGV Zorg en Welzijn

WGV Zorg en Welzijn is opgericht in 1995 en concentreert zich op het thema personeelsvoorziening en arbeidsmarktbeleid. De vereniging telde eind 2011 130 lidinstellingen met in totaal 88.500 medewerkers, woonachtig in Overijssel en Noord- en Oost-Gelderland, het statutaire werkgebied van de vereniging. Dit aantal komt overeen met een aandeel van 67% van de werkgelegenheid in zorg en welzijn.

De wens is door te groeien naar 100% deelname. In Twente is dat doel bijna bereikt (95%). In de Achterhoek (71%) en de regio IJssel-Vecht (67%) zijn de afgelopen jaren belangrijke stappen gezet. In de Stedendriehoek (38%) en Noordwest-Veluwe (36%) is sprake van een gestage opbouw van het netwerk.

Toelatingsverzoeken van instellingen worden getoetst op:

- belang bij de regionale arbeidsmarkt
- gebruik sectorspecifiek opgeleid personeel
- verwevenheid met andere werkgevers in de sector
- onderschrijven 'Goed werkgeverschap' en 'Governance Code'



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

Strategisch beleid 2012 - 2015

Opkomen, doorspelen, voorzetten en scoren

De arbeidsmarkt in de sector zorg en welzijn is in hoge mate regionaal. Theorie & praktijk en beleid & uitvoering komen elkaar tegen. Structuren en mensen ontmoeten elkaar. Juist door deze confrontatie ontstaat ruimte. Ruimte voor nieuw beleid. Ruimte om te bouwen. Partijen hebben elkaar nodig. Succes vraagt om samenwerking binnen de sector en nauwe afstemming met anderen.



Opkomen, doorspelen, voorzetten en scoren

WGV Zorg en Welzijn wil een sector- en regiobrede vereniging zijn van zorg- en welzijnsinstellingen die zorgt voor een evenwichtige, toekomstbestendige arbeidsmarkt en adequate personeelsvoorziening.

Dit vanuit de visie dat de arbeidsmarkt in deze sector in hoge mate geregionaliseerd is en uitdagingen het best op regionaal niveau, gezamenlijk, aangepakt kunnen worden.

Het adagium voor de komende vier jaren is: opkomen, doorspelen, voorzetten en scoren. Termen uit de sportwereld.

De vereniging kan alleen succesvol zijn als invulling wordt gegeven aan deze vier rollen/resultaatgebieden:

- opkomen: de rol van belangenbehartiger.
- doorspelen: de rol van kenniscentrum.
- voorzetten: de rol van initiator en beleidsontwikkelaar.
- scoren: de resultaatgerichtheid, ook bij de operationele dienstverlening.

De meerwaarde van de vereniging moet zichtbaar worden in een hoge effectiviteit van de HRM-functie, waardoor de sector kan (blijven) beschikken over voldoende, goed opgeleide en gemotiveerde medewerkers.



Programmalijnen

De projecten en activiteiten van de vereniging zijn geclusterd in vijf programmalijnen:

1. Strategie en beleidsontwikkeling
2. Werven met beleid
3. Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt
4. Vitaliteit en inzetbaarheid
5. Anders werken, effectiever werken

1. Strategie en beleidsontwikkeling

Om op langere termijn te kunnen beschikken over voldoende, adequaat opgeleide en gemotiveerde medewerkers is een meerjarige, gezamenlijke strategische agenda op het gebied van arbeidsmarkt-beleid en HRM noodzakelijk. Arbeidsmarkt-onderzoek geeft inzicht in het 'hier en nu' en laat zien welke beleidsruimte beschikbaar is. Individuele instellingen dienen zicht te hebben op hun eigen positie en bewust beleid te voeren. De ruimte om beleidskeuzes te maken wordt beïnvloed door externe omstandigheden. Intensieve contacten zowel binnen de regio (onderwijsveld, gemeenten, provincies, UWV WERKbedrijf) als op landelijk niveau (veelal in RegioPlus-verband), moeten de vereniging in staat stellen zowel pro- als reactief op te treden.

2. Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

De ontwikkelingen in de beroepspraktijk gaan snel. Dat betekent dat het curriculum van de onderwijsinstellingen voortdurend aanpassing nodig heeft. Een intensieve wisselwerking tussen onderwijs en beroepspraktijk zorgt dat studenten na hun diplomering goed inzetbaar zijn. De vereniging versterkt daartoe de samenwerking met het mbo, hbo en de Universiteit Twente.

De vraag vanuit het werkveld moet een belangrijke rol spelen bij de instroom in opleidingen. Keuzes kunnen worden beïnvloed door de achterliggende perspectieven te schetsen. Docentstages, gastlessen, combinatiefuncties en samenwerking in bij- en nascholing van zittend personeel leveren een bijdrage aan de uitwisseling tussen onderwijs en beroepspraktijk.

Komende jaren wordt meer dan voorheen wisselwerking gezocht met andere domeinen. Daarbij kan gedacht worden aan hospitality, ICT, facilitaire en andere opleidingen. Ook hier liggen kansen voor sociale en technologische innovatie.

3. Werven met beleid

Jaarlijks worden bij ZorgSelect duizenden baanopeningen gemeld. Het snel vinden en matchen van werkzoekenden met de ontstane baanopeningen is een belangrijke opdracht. De vacaturebank en CV-bank dragen bovendien bij aan de interne mobiliteit binnen de sector en het behoud van kennis en expertise in de regio.

Ook in een krappere arbeidsmarkt ziet de vereniging kansen. Denk daarbij aan instroom van werkzoekenden met een arbeidsverleden in een andere sector, herintreders, allochtonen, oudere werklozen, jongeren en werkzoekenden met een arbeidshandicap.

Goede voorlichting en een positief imago is van groot belang om scholieren te interesseren voor de sector. De vereniging wil hierop stevig investeren.

Door zowel beleidsmatig, als praktisch operationeel ondersteuning te bieden bij het van werk naar werk begeleiden van medewerkers zal werkzekerheid in regionaal verband steeds meer in de plaats kunnen komen van baanzekerheid bij een individuele werkgever.

4. Vitaliteit en inzetbaarheid

Bij integraal gezondheidsmanagement gaat het om het welbevinden van medewerkers te stimuleren, bedreigingen tijdig te onderkennen en hierop te reageren.

De belangrijkste arbeidsrisico's in de sector liggen op het vlak van fysieke belasting en agressie. Hulp-middelen, andere werkmethode en training van medewerkers kunnen een grote bijdrage leveren aan het verminderen van deze problematiek.

Vitaliteit en inzetbaarheid wordt mede beïnvloed door de privésituatie van medewerkers. Werkgevers dienen rekening te houden met de toenemende druk op mantelzorgers en oog te hebben voor een goede werk-privé balans.

De vitaliteit van een organisatie wordt in hoge mate bepaald door leiderschap en het vermogen om veranderingen als uitdaging te zien en daarin mee te gaan. Deze ontstaan door nieuwe inzichten in de wijze waarop de sector moet worden georganiseerd; nieuwe mogelijkheden op het gebied van zorg; veranderende eisen aan medewerkers en het groeiende gebruik van technische apparatuur. Hierdoor is er voortdurend behoefte training en coaching van medewerkers.

5. Anders werken, effectiever werken

De hoge kosten die samenhangen met de inzet van professionals en de verwachte verdere kosten-toename vragen aandacht voor de effectiviteit van de middeleninzet. De vereniging probeert daaraan een bijdrage te leveren door projecten te initiëren met als doel:

- Ruimte voor de directe zorg, door de niet-zorggebonden werkzaamheden effectiever uit te voeren
- Minder administratieve druk bij zorggebonden medewerker
- Beperking indirecte werkzaamheden bij medewerkers
- Verlaging werkdruk bij medewerkers, met name in 'schaarstefuncties'
- Vermindering beroep op professionals door grotere zelfredzaamheid

De vereniging wil ook activiteiten ontwikkelen gericht op het stimuleren van leiderschap. Daarbij ligt voor de vereniging het accent op instellings-overstijgende initiatieven, waarbij gedacht kan worden aan masterclasses; traineeships en vormen van personele uitwisseling.

Gezien de wens om beschikbare middelen zo effectief mogelijk in te zetten zoekt de vereniging mogelijkheden om via collectieve inkoop, of via mantelcontracten, kostenbesparingen voor haar leden te realiseren.

Financiering

De leden dragen bij aan het realiseren van de geformuleerde plannen en doelen. Zij investeren via hun deelname in projecten en activiteiten, contributiebijdrage en vergoeding voor losse diensten. Het streven is tenminste 50% van de exploitatiekosten te dekken via een combinatie van contributiebijdragen en betaalde dienstverlening aan lidinstellingen.

Omdat de activiteiten van het verenigingsbureau ook een maatschappelijk doel dienen is het mogelijk subsidies te genereren. De vereniging gaat ervan uit dat ook de komende jaren zo'n 30% van de exploitatiekosten via projectsubsidies kunnen worden gedekt. Het Ministerie van VWS is hierbij een belangrijke partner.

De vereniging heeft ook te maken met marktpartijen. Als diensten worden geleverd aan derden, dan gebeurt dat tegen marktconforme tarieven. De opbrengst komt ten goede aan de exploitatie van het verenigingsbureau.

De keuze voor het verenigingsmodel heeft tot gevolg dat het eigen vermogen van de vereniging beperkt kan blijven tot een bedrag dat gezien mag worden als 'sociaal normvermogen'. Het moet voldoende zijn om langlopende verplichtingen na te kunnen komen, zonder een extra beroep op de leden te doen.

