

A pair of hands, one of which is covered in dark soil, holds a small green plant in a black plastic pot. The plant has several bright green leaves. Below the hands, a grey floor is covered with a large amount of dark, rich soil, suggesting a recent gardening activity. The background is slightly blurred, showing more of the floor and some indistinct shapes.

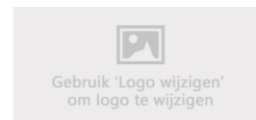
# Toekomst NVTG

Van Regionaal naar Themagericht werken

15 september 2024  
Transitiewerkgroep

# Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding .....</b>	<b>3</b>
1.1 Aanleiding .....	3
1.2 Transitieteam .....	3
1.3 Achtergrond .....	4
1.4 Opdrachtformulering .....	4
1.5 Leeswijzer .....	5
<b>2. Themagericht bijeenkomsten .....</b>	<b>6</b>
2.1 Inleiding.....	6
2.2 Selectie van thema's .....	6
2.3 Hoofdlijn van bijeenkomsten .....	7
2.4 Vorm.....	7
2.5 Samenwerken .....	8
2.6 Kwaliteitsborging .....	8
<b>3. Vereniging.....</b>	<b>10</b>
3.1 Inleiding.....	10
3.2 Missie en visie .....	10
3.3 Strategie.....	10
3.4 Besturing .....	10
3.5 Overige activiteiten.....	12
<b>4. Leden en kennispartners.....</b>	<b>13</b>
4.1 Inleiding.....	13
4.2 Wie zijn de leden nu?.....	13
4.3 Instellingsleden .....	13
4.4 Kennispartners .....	13
4.4.1 Uitwerking kennispartners.....	14
4.5 Lidmaatschapsvormen .....	15
4.5.1 Kennispartner lidmaatschap .....	15
4.5.2 Persoonlijk bedrijfslidmaatschap .....	15
4.5.3 Instellingslidmaatschap cure en care.....	16
4.5.4 Persoonlijk lidmaatschap cure care .....	16
4.5.5 Studentenlidmaatschap .....	16
<b>5. Financiën.....</b>	<b>18</b>
5.1 Inleiding.....	18



5.2	Bronnen van inkomsten.....	18
5.2.1	Instellingsleden .....	18
5.2.2	Kennispartners.....	18
5.2.3	Overige inkomsten.....	19
<b>6.</b>	<b>Transitieplan op hoofdlijnen .....</b>	<b>20</b>
6.1	Inleiding.....	20
6.2	Proces: Beeldvorming – oordeelsvorming.....	20
6.3	Tienpuntenplan.....	21
	<b>Bijlage: Vraagstelling .....</b>	<b>24</b>

# 1. Inleiding

## 1.1 Aanleiding

Op 13 februari 2024 heeft een ledenraadpleging plaatsgevonden over de toekomst van de NVTG. Bij de ledenraadpleging waren meer dan 35 leden aanwezig. Deze ledenraadpleging was bedoeld om fundamenteel na te denken over het bestaansrecht en daarmee de toekomst van de vereniging.

Het bestuur heeft vooraf in haar brief van 15 december 2023 richting haar leden aangegeven dat doorgaan op dezelfde beleidskoers geen levensbestendige route meer is voor de vereniging. Verandering is noodzakelijk en als geen gezamenlijke beleidskoers gevonden kan worden dan zou dat het einde van de vereniging kunnen betekenen. Het bestuur schrijft het volgende:

*‘Wij denken zelf dat de NVTG nog steeds bestaansrecht heeft, maar we zien in dat doorgaan op dezelfde beleidskoers als de afgelopen drie jaar geen levensbestendige route is en de vereniging als een nachtkaaers doet uitgaan. We willen daarom met het bestuur, de regioadviesraden en enkele meedenkers draagvlak vinden voor de beleidskoers voor 2024 en verder. Vanuit zorgvuldig bestuur en een goede governance willen we de NVTG leden in het proces van deze besluitvorming belangrijk maken en van harte uitnodigen om daar zelf ook in mee te denken’.*

Tijdens deze bijeenkomst zijn door het bestuur enkele scenario's aan de leden voorgelegd. Dat heeft tot een eenduidige keuze van de leden geleid. De volgende scenario's zijn aan de leden voorgelegd:

- Scenario 1 : We gaan door met de huidige verenigingsstructuur van vier regionale netwerken
- Scenario 2 : We herstructureren de NVTG van regionale netwerken naar vakinhoudelijke secties / themawerkgroepen
- Scenario 3 : We focussen nog louter op instellingsleden (Zorg.Tech model) zonder bedrijfsleden
- Scenario 4 : Een nog niet vermeld scenario dat nav het overleg op 13 februari 2024 naar voren komt
- Scenario 5 : De NVTG wordt opgeheven per april 2025

Het scenario *‘herstructureren van NVTG van een regionale netwerken naar vakinhoudelijke secties / themawerkgroepen’* kreeg de bijna unanieme steun.

## 1.2 Transitieteam

Tijdens de leden raadpleging zijn vier leden opgestaan om te komen tot een transitieplan om verandering ook handen en voeten te geven. Dit zijn Mark van der Heijden, Peter Karsman, Wouter Veenis, Kristiaan Blokzijl. Samen met Norbert de Blaay van KokxDeVoogd is het onderliggende transitieplan opgesteld.

Het transitieteam heeft met veel enthousiasme de handschoen opgepakt. Het onderliggende document is het resultaat. Daarbij wil het transitieteam vooraf een woord van dank uitspreken naar het bestaande bestuur van de NVTG voor de ruimte die aan het transitieteam is gegeven.

### 1.3 Achtergrond

De NVTG is vooral opgericht voor het dagelijks werk van technische instellingsleden, waarbij bedrijfsleden kennis inbrengen om dat werk nog beter uit te kunnen voeren. Instellingsleden en bedrijfsleden helpen samen de zorg vooruit. De NVTG stelt zich op als een platform voor kennisdeling en persoonlijk netwerken. Immers, niet alles blijkt te vinden op internet.

De NVTG wil onderlinge interactie aanmoedigen. Bij de NVTG haal je juist de specifieke kennis en ervaring op die je op internet niet zomaar kunt vinden. Jouw persoonlijk netwerk via de NVTG is dus belangrijk. We zien de NVTG als een vereniging waar je bij wilt horen omdat het méér bijdraagt aan je dagelijks werk in de zorgsector dan je zelf zou kunnen realiseren.

De vereniging bestaat al meer dan 75 jaar. Het is een vereniging waar zowel instellingsleden als bedrijfsleden elkaar kunnen ontmoeten. Dat maakt het juist uniek. Leden zijn daarbij individueel lid. Het lidmaatschap wordt vaak wel betaald door de organisatie waar men werk maar het is op persoonlijke titel en niet overdraagbaar.

De energie loopt langzaam uit de vereniging. Het is de afgelopen jaren zeer lastig gebleken om voldoende landelijke bestuursleden te vinden. Verschillende vacatures kunnen maar niet worden vervuld. Ook op regionaal niveau is dat terug te zien. Er is daarbij steeds minder animo voor de regionale activiteiten die worden georganiseerd. In sommige regio's wordt helemaal niets meer georganiseerd. Op landelijk niveau is dat ook te zien; een succesvol landelijk congres trekt minder bezoekers. Het aantal leden is daarbij de afgelopen jaren flink terug gelopen.

Aan het transitieteam om het scenario 2 handen en voeten te geven. Om een nieuwe doorstart te maken met de vereniging. Om leden weer enthousiast te maken. Er voor te zorgen dat interessante thema's worden aangepast, meer leden deelnemen en het weer een levendig en waardevol netwerk wordt voor zowel instellingsleden als bedrijfsleden.

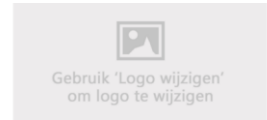
### 1.4 Opdrachtformulering

Als transitieteam hebben wij de volgende vraag geformuleerd:

1. Stel een 'white paper' op om de huidige regionale indeling van infrastructuur in de gezondheidszorg te transformeren naar een thema-gerichte benadering;
2. Toets bij de leden en bij de stakeholders of voor de vernieuwde thema gerichte aanpak op voldoende steun kan rekenen;

In de bijlage zijn de deelvragen opgenomen.

Bovenstaande vragen worden in een bondige 'white paper' uitgewerkt.



## 1.5 Leeswijzer

De opbouw van dit document is als volgt. In hoofdstuk 2 staat de op hoofdlijnen de uitwerking van het themagericht werken opgenomen. Het betreft uiteindelijk drie thema's: technisch management, vastgoed en infrastructuur (gebouw gebonden installaties). In hoofdstuk 3 wordt nader ingegaan op de vereniging; missie, visie, strategie en besturing. De leden en kennispartners van de vereniging staan centraal in hoofdstuk 4 opgenomen. In hoofdstuk 5 en 6 staat respectievelijk de hoofdlijn van de financiering en de transitie.

## 2. Themagericht bijeenkomsten

### 2.1 Inleiding

In een wereld waar ontwikkelingen elkaar steeds sneller opvolgen is het lastig om als technisch professional om bij te blijven. Ondanks dat de informatie veelal openbaar beschikbaar is, blijkt dat praktische toepasbare informatie niet te vinden. Dat is informatie die vooral in de hoofden van mensen te zitten. Met het themagericht werken wil de NVTG een bijdrage leveren om met name die praktische toepasbare informatie rondom verschillende thema's te ontsluiten.

### 2.2 Selectie van thema's

Aan de voorkant wordt gestart met een drietal thema's waarbij geen onderscheid gemaakt wordt naar care of cure. Bij elk van de thema's is het mogelijk te werken met sub thema's.

Thema's	Sub thema's
Technisch management	Leidinggeven aan technische medewerkers onderwerpen die management raken: krapte op de arbeidsmarkt, vergrijzing, professionalisering in een veranderende wereld, leiding geven aan professionals etc.
Vastgoed	Nieuwbouw, verbouw, onderhoud en nieuwe ontwikkelingen zoals CO2 neutraal
Infrastructuur of gebouw gebonden installaties	Klimaat, water, elektrotechniek

Hieronder staat een korte toelichting per thema.

**Technisch management;** het betreft een thema dat gericht is op de managers van care en cure instellingen. Dit kan aan de ene kant gaan over de inhoudelijk onderwerpen bijvoorbeeld energie transitie en hoe geef je daar leiding aan grote projecten / investeringen. Maar het kan ook gaan om de meer zachtere thema's: leidinggeven aan technische medewerkers, krapte op de arbeidsmarkt of maatschappelijke vraagstukken als vergrijzing.

**Vastgoed;** het betreft alle aan vastgoed verbonden onderwerpen. Nieuwbouw, onderhoud en verbouw maar ook inspelen op nieuwe ontwikkelingen zoals CO2 neutraal. Aanbesteden, nieuwe technische mogelijkheden / projecten, beheer en onderhoud(splannen). Dit kan zowel in de care of cure plaatsvinden.

**Infrastructuur of gebouw gebonden installaties;** in dit thema kunnen verschillende sub thema's worden ondergebracht zoals klimaat, water, elektrotechniek etc. Dit kan gaan om nieuwe innovatieve projecten, technische mogelijkheden en onmogelijkheden, beheer- en onderhoudsplannen en inregelen van systemen etc.

## 2.3 Hoofdlijn van bijeenkomsten

Gedurende het jaar komen verschillende onderwerpen per thema langs op het gebied van kennisdeling, kennisontwikkeling, reflectie en inspiratie. De hoofdlijn daarvan is per thema:

- **Wet- en regelgeving:** Indien er nieuwe wet- en regelgeving is of veranderingen in wet- en regelgeving aankomen dan kunnen deze effecten hebben op instellingen en bedrijven. In het betreffende thema worden de consequenties verkend, onderzocht en vertaald naar een praktische technische uitwerking;
- **Actuele trends en ontwikkelingen:** De techniek ontwikkelt zich en dat kan effect hebben op instellingen en bedrijven. De trends worden gevolgd, onderzocht en ervaringen worden gedeeld. Op actuele ontwikkelingen wordt snel ingespeeld. Dit betekent dat een deel planbaar is in een programma en een deel puur actualiteit is;
- **Ervaringen en casussen:** Nieuwe ontwikkelingen bij instellingen en bedrijven kunnen interessant zijn voor anderen. Op de ervaringen kan worden gereflecteerd en/ of casussen kunnen worden ingebracht om samen te bespreken en op te lossen.

## 2.4 Vorm

Themabijeenkomsten kunnen verschillende vormen hebben.

**Fysieke bijeenkomsten** kunnen zowel op een praktische locatie (in kader van bereikbaarheid) of een specifieke locatie (bij een care of cure instelling) in het land worden georganiseerd. Dat laatste bijvoorbeeld om een werkbezoeken te organiseren. Hoewel de fysieke vorm voor themabijeenkomsten de voorkeur heeft zal het niet altijd lukken om dat ook zo te doen. Voordeel van fysieke bijeenkomsten is dat kennisdeling, kennisontwikkeling, inspiratie en het netwerken voor leden mogelijk is. Als het mogelijk is worden ook delen van de bijeenkomst vastgelegd zodat het deelbaar is. Nadeel is dat het veel tijd kost.

Een andere mogelijkheid zijn de **digitale bijeenkomsten**. Alhoewel dit niet de voorkeur heeft, is het een vorm die de volgende voordelen kent: snelle interactie mogelijk, beperkte reistijd voor deelnemers en de verwachting van een hogere opkomst. Een ander voordeel is dat de bijeenkomsten opgenomen kunnen worden en daarmee deelbaar zijn. Nadeel is dat het lastiger is om leden te inspireren en netwerken te ontwikkelen.

Verder is het natuurlijk ook mogelijk om een **hybride bijeenkomst** te organiseren. Een deel van de deelnemers is dan fysiek aanwezig en een ander deel is digitaal aanwezig. Voordeel is dat dan ook deelnemers die meer op afstand zitten kunnen deelnemen. Het geeft ook de mogelijkheid om de bijeenkomst op te nemen; en dus deelbaar zijn. Dit heeft het voordeel dat het ook kan worden teruggezien. Nadeel is wel dat de interactie met degene die digitaal deelnemen lastig is.

Verder is het mogelijk om te komen tot rapportages van bijeenkomsten of het **schrijven van artikelen/ webinars/ youtube filmpjes/high lights** etc. Dat is goed voor de kennisontwikkeling en met name de borging van kennis. Het draagt bij aan een professionele en inhoudelijke vereniging. Voordeel is dat zaken



goed doordacht zijn, deelbaar zijn en reproduceerbaar zijn. Nadeel is dat het relatief veel tijd kost voor de schrijvers zelf.

## 2.5 Samenwerken

Voor elke thema zal content moeten worden verzameld om interessante bijeenkomsten te organiseren. Zowel instellingsleden als bedrijfsleden dragen daaraan bij.

Voor elk thema worden door het bestuur daarom twee inhoudelijk trekkers aangewezen: één instellingslid van care, één instellingslid van cure en eventueel een kennispartner(s). Samen wordt aan een thema getrokken en wordt een inhoudelijk programma voor de komende twee jaar ontwikkeld. Er zullen daarbij onderwerpen zijn die een langere voorbereiding treffen en actuele thema's die juist vragen om snel te handelen. Voor elk thema wordt door een themagroep een programma met telkens een doorlooptijd van twee jaar opgesteld.

Per bijeenkomst wordt ruim van te voren door de trekkers gekeken wat er voor de bijeenkomst nodig is. De inhoudelijke trekkers verzorgen de inhoud en het programma. Hier worden ook de bedrijfsleden bij betrokken die aan het thema gelinkt zijn (sponsor).

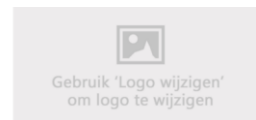
Voor het organiseren van de bijeenkomsten worden de trekkers vanuit de vereniging ondersteund. Voor de bijeenkomsten is per thema een budget beschikbaar. Er moet nog worden bepaald wat daarvoor een realistisch bedrag is.

Alle leden kunnen meedoen aan meerdere thema's en worden ook van harte uitgenodigd om bij te dragen aan de inhoud.

## 2.6 Kwaliteitsborging

Om de thema's te ondersteunen wordt een adviesraad Techniek in de Zorg benoemd. Deze adviesraad wordt benoemd door de ALV en zorgt ervoor dat een afgewogen en integraal aanbod van thema's voor NVTG wordt geselecteerd. Deze helpen ook bij het opstellen van de inhoudelijke programma's. Uiteindelijk doet deze adviesraad daarvoor (samen met de inhoudelijke trekkers) een onderbouwd integraal voorstel van thema's die voor een langere periode worden opgepakt.

Leden van de adviesraad Techniek in de Zorg kunnen leden van de NVTG zijn; enkele wetenschappers van universiteiten, enkele thought leaders in de sector, enkele leden van NVTG etc. Uit het midden benoemd de raad een primus inter paris. Deze adviesraad houdt actief de ontwikkelingen in wet- en regelgeving bij. Verder heeft het vanuit kennis en expertise zicht op actuele trends en ontwikkelingen in de markt. Het weet ook een goed oor en oog te hebben voor interessante casussen bij instellingen of bedrijven. Het vervult de rol van onafhankelijk adviesorgaan.



De adviesraad zorgt voor interne en externe informatie over de thema's via verschillende bronnen: sociale media, mailingen aan leden, publicatie in vakbladen etc. De adviesraad wordt hierbij ondersteund door de vereniging.

Over het integraal voorstel (en de toekenning van middelen) van de adviesraad besluit de ALV.

## 3. Vereniging

### 3.1 Inleiding

De NVTG bestaat inmiddels meer dan 75 jaar. In deze periode is de wereld veranderd. Ook de NVTG is in deze periode veranderd en het staat weer voor een grote verandering. In deze paragraaf staan de huidige missie en visie en de strategie (paragraaf 3.2 en 3.3). Deze zijn door het transitieteam als een gegeven gezien en daarom nu nog niet aangepast. Verder staat op hoofdlijnen een uitwerking van de toekomstige governance opgenomen. Dat staat in paragraaf 3.4 en zal nog nader moeten uitgewerkt. Afsluitend staat in paragraaf 3.4 overige activiteiten die de NVTG naast het themagericht werken ook doet. Het betreft het organiseren van een landelijk congres.

### 3.2 Missie en visie<sup>1</sup>

Door kennisverbinding brengen onze instellingsleden en bedrijfsleden samen de zorgsector vooruit. De Nederlandse Vereniging voor Technologie in de Gezondheidszorg (NVTG) is hét kennisnetwerk voor het management van technologie en vastgoed in de zorgsector.

Met name de bedrijfsleden worden in de uitwerking van het transitieteam veel meer gezien als kennispartners. Dat vraagt de nodige aanpassing omdat de bedrijfsleden nu ook in het bestuur een belangrijke rol spelen.

### 3.3 Strategie

We organiseren activiteiten op het gebied van onze vier kernwaarden :

- Kennisverbinding;
- Persoonlijk netwerken;
- Belangenbehartiging;
- Stimuleren van innovatie.

Het betreft onderdelen die met dit transitieplan niet direct tot veranderingen leiden.

### 3.4 Besturing

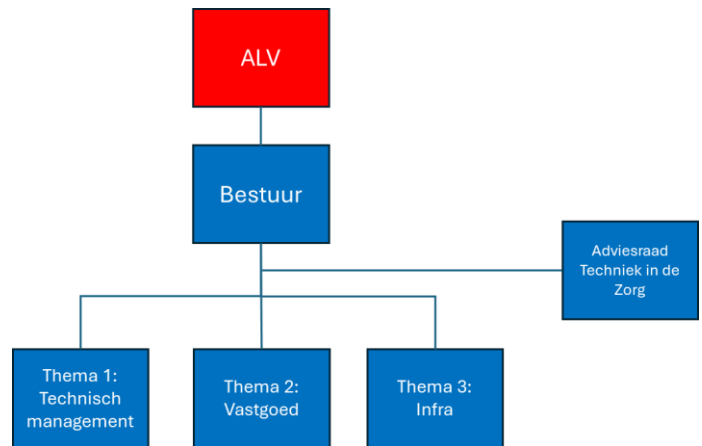
In het transitieplan wordt het bestuur van de vereniging anders gepositioneerd. Het is niet het bestuur dat van alles bedenkt maar het bestuur zorgt ervoor dat van alles mogelijk is: *'They make it happen'*. Leden krijgen daarmee veel mogelijkheden om zelf te agenderen en (net als nu) zelf te organiseren. Dat is dan ook in de kern van de nieuwe governance opgenomen.

---

<sup>1</sup> Bron: website NVTG

**Algemene Leden Vergadering:** Het is de vergadering waar alle leden of hun afgevaardigden aan deelnemen. Hier worden de strategie van de vereniging, de thema's, de programma voor de thema's, de begroting en de jaarrekening vastgesteld.

**Bestuur.** Een bestuur van een vereniging is beperkt in omvang: een voorzitter, een secretaris, een penningmeester (financiële beheer, ledenadministratie), en twee leden met de volgende portefeuilles: (1) marketing, commercie en sponsoring voor de vereniging als geheel en (2) De laatste persoon gaat over de werking van themagericht werken en uitdrukkelijk niet over de inhoud van de bijeenkomsten. Mocht een thema onverhoopt niet lekker lopen dan zal het bestuur daarbij helpen.



Het bestuur heeft dus richting de programma's geen inhoudelijk rol maar dient er voor te zorgen dat de programma's van de thema's op een min of meer vergelijkbare wijze worden aangeboden richting de ALV en dat een financiële paragraaf voor de vereniging wordt opgenomen.

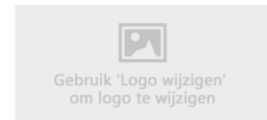
Het bestuur komt naar verwachting eens in de vier weken samen en bestaat uit de instellingsleden: care en cure instellingen. Als Het bestuur wordt ondersteund door een professioneel bureau (zoals dat er nu ook al is).

**Adviesraad Techniek in de Zorg:** Deze adviesraad bestaat uit minimaal 6 leden: bijvoorbeeld twee leden van de NVTG, twee wetenschappers van universiteiten, twee 'thought leaders'. Jaarlijks stelt deze adviesraad onafhankelijk een trendanalyse voor de komende drie jaren op met de verwachte inhoudelijke ontwikkelingen, de trends in de markt en relevante wet- en regelgeving op de drie thema's. Het betreft een onafhankelijk advies voor de NVTG. De adviesraad heeft een voorzitter (primus inter paris) en komt minimaal drie tot vier keer bij elkaar per jaar.

Heel bewust is ervoor gekozen om de adviesraad geen stoel te geven in het bestuur. Hierdoor kan het onafhankelijk adviseren over de inhoudelijke richting van de NVTG. De voorzitter van de adviesraad en de voorzitter van de NVTG zoeken elkaar regelmatig op voor afstemming.

Nieuwe thema's en onderwerpen komen vooral vanuit de leden en worden op basis van de doelen van de vereniging verder geladen. De adviesraad kan daarbij vanuit een onafhankelijk blik adviseren.

**Drie themagroepen:** elke themagroep bestaat uit twee instellingsleden: één care en één cure eventueel aangevuld met kennispartner(s). In totaal zijn dat dus zes thematrekkers en enkele kennispartners. Samen



stellen zij, op basis van een programma voor twee jaar samen. De twee trekkers zijn verantwoordelijk voor het programma van het thema. Ook zorgen zij voor de afstemming en contacten met de kennispartners.

Het eerste jaar is daarbij concreet ingevuld en voor het tweede jaar zijn de denkrichtingen voor het programma opgenomen. De trekkers worden vanuit de vereniging professioneel ondersteund. De trekkers komen naar verwachting maandelijks bij elkaar.

### **3.5 Overige activiteiten**

Het doel van de vereniging is om leden te laten netwerken, kennisdeling en kennisopbouw. Voor dat netwerken is het belangrijk dat er jaarlijks een landelijk congres is. Op dat jaarlijkse congres zijn er naast de ruime mogelijkheden van het netwerken, inhoudelijke bijdragen vanuit de drie thema's en inspirerende sprekers.

De verantwoordelijkheid voor het organiseren van het congres ligt bij het bestuur. Dit valt onder de verantwoordelijkheid van marketing en commercie. Ook hierbij geldt dat professionele ondersteuning beschikbaar is (en dat leden worden gestimuleerd om mee te helpen).

## 4. Leden en kennispartners

### 4.1 Inleiding

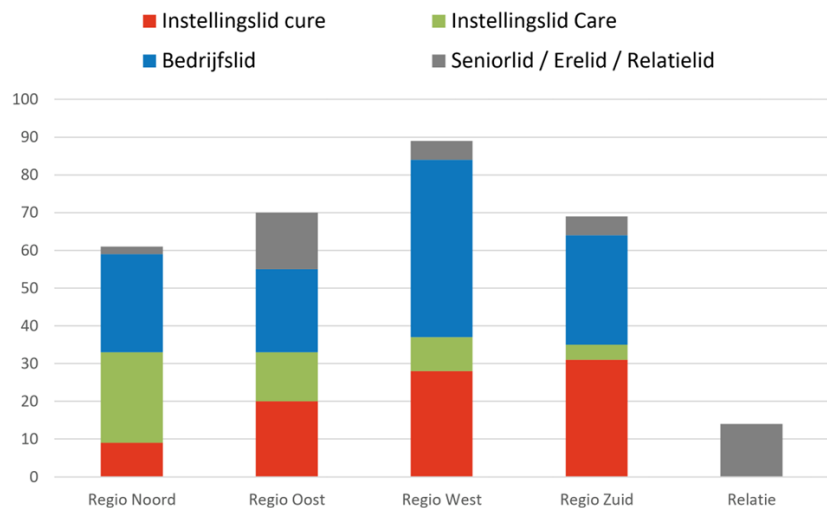
In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de leden en de kennispartners.

### 4.2 Wie zijn de leden nu?

Hieronder staat een overzicht van het aantal leden van de NVTG. Het betreft ongeveer 300 leden waarvan ongeveer 140 instellingsleden zijn en 125 bedrijfsleden.

Type NVTG-lid	Aantal	%
Instellingslid cure	88	29,0%
Instellingslid care	50	16,5%
Bedrijfslid (persoonlijk)	109	36,0%
Bedrijfslid (bedrijf)	15	5,0%
Senior lid	16	5,3%
Ere lid	8	2,6%
Relatie lid	17	5,6%
<b>Totaal</b>	<b>303</b>	<b>100%</b>

NVTG-leden per regio	Aantal	%
Regio Noord	61	20%
Regio Oost	70	23%
Regio West	89	29%
Regio Zuid	69	23%
Relatie	14	5%
<b>Totaal</b>	<b>303</b>	<b>100%</b>



### 4.3 Instellingsleden

Momenteel zijn individuele personen lid van de NVTG. De gedachte is om vanaf 2025 de instellingen (de rechtspersoon) lid laten worden van NVTG. Hiermee wordt er voor veel meer continuïteit voor de vereniging gezorgd. Het is vervolgens aan de rechtspersoon om aan te geven wie deze vertegenwoordigd. Het is verder ook mogelijk dat een instelling meerdere (en wisselende) medewerkers laat deelnemen.

Uitgangspunt zijn de huidige leden en de instellingen waar deze leden nu werken. Deze worden via het lid benaderd om instellingslid te worden. Hierbij worden de leden ondersteunt vanuit de vereniging.

### 4.4 Kennispartners

Ook zijn er medewerkers van bedrijven lid van de NVTG. De gedachte is om vanaf 2025 bedrijven als kennispartner te laten deelnemen. Dat loopt via een sponsoring van een bedrijf. Hiermee wordt er voor veel meer continuïteit voor de vereniging gezorgd.

Uitgangspunt zijn de huidige leden en de bedrijven waar deze leden nu werken. Deze worden via het lid benaderd om kennispartner te worden. Hierbij worden de leden ondersteunt vanuit de vereniging.

#### 4.4.1 Uitwerking kennispartners

- **Bronz:** bedrijf kan deelnemen aan één of meerdere thema's en krijgt twee kaarten voor het congres
- **Zilver:** plus het bedrijf is zichtbaar op de website en krijgt twee extra kaarten (4 in totaal) voor het jaarlijkse congres
- **Goud:** plus het bedrijf krijgt een stand op het landelijke congres en krijgt twee extra kaarten (6 in totaal) voor het jaarlijkse congres
- **Titanium:** plus het bedrijf participeert actief in één thema of meerdere sub thema's – en krijgt ruimte om een inhoudelijke bijdrage te leveren aan de thema's. Het bedrijf is zichtbaar als sponsor van het jaarlijkse congres en heeft een eigen partner pagina op de website NVTG

##### **Kennispartner Bronz** Kosten: €2.500

Onbeperkt toegang voor bedrijven om toe te treden als kennis partner. Geen beperking op branche of specialisatie.

- Mogelijkheid tot deelname op een congres of bijeenkomst (eventuele kosten niet inbegrepen)
- Website Zichtbaarheid: Uw bedrijfslogo wordt zichtbaar op de officiële website.

##### **Voordelen:**

- Vergroot uw zichtbaarheid en naamsbekendheid binnen en buiten het congres.
- Uitgebreidere netwerk- en contactmogelijkheden.
- Toegang tot meer sessies en workshops voor uw team. (1 persoon per activiteit)

##### **Kennispartner Zilver** Kosten: €5.000

Beperkt aantal kennispartners maximaal 2 bedrijven uit de zelfde branche / marktsegment

- Inclusief Bronz Voordelen: Deelname aan thema's, website zichtbaarheid.
- Actieve Participatie: Uw bedrijf participeert actief in één thema of meerdere subthema's, met de mogelijkheid om een inhoudelijke bijdrage te leveren. (Bijdragen leveren aan kennisdeling aan netwerk. Binnen de kaders)
- Extra Congreskaarten: Uw bedrijf ontvangt in totaal twee (2) kaarten voor het jaarlijkse congres.

##### **Voordelen:**

- Directe interactie met congresdeelnemers en potentiële klanten via uw stand.
- Verhoogde merkherkenning door fysieke aanwezigheid.
- Uitgebreide mogelijkheden voor leadgeneratie en zakelijke relaties.
- Toegang tot meer sessies en workshops voor uw team. (2 personen per activiteit)

### **Kennispartner Goud** Kosten: €10.000

Beperkt aantal kennispartners maximaal 1 bedrijven uit de zelfde branche / marktsegment

- Inclusief Zilver Voordelen: Deelname aan thema's, stand op het congres, website zichtbaarheid, en vier (4) congreskaarten.
- Stand op het Congres: Uw bedrijf krijgt een prominente stand op het landelijke congres.
- Partnerpagina op Website: Uw bedrijf krijgt een eigen partnerpagina op de NVTG-website.

#### **Voordelen:**

- Exclusieve mogelijkheid om een leidende rol te spelen in de themadiscussies.
- Uitgebreide promotie als een toonaangevende sponsor binnen de branche.
- Maximalisatie van uw merk- en productpromotie.
- Unieke kansen om uw expertise en thought leadership te tonen.
- Toegang tot sessies en workshops voor uw team. (2 personen per activiteit)

## **4.5 Lidmaatschapsvormen**

### **4.5.1 Kennispartner lidmaatschap**

Dit type lidmaatschap is onderverdeeld in vier gradaties: brons, zilver, goud, en platina. De voordelen kunnen variëren afhankelijk van de gradatie, maar omvatten in het algemeen:

- Netwerkvoordelen: Toegang tot een breed netwerk van professionals binnen de gezondheidszorgtechnologie.
- Promotiekansen: Mogelijkheden om als partner zichtbaar te zijn tijdens evenementen, op de website en in publicaties.
- Kennisdeling: Toegang tot exclusieve informatie, onderzoeksresultaten en best practices binnen de gezondheidszorgtechnologie.
- Invloed: Deelname aan overleg en besluitvorming binnen de vereniging, afhankelijk van het niveau van het partnerschap.

### **4.5.2 Persoonlijk bedrijfslidmaatschap**

Dit type lidmaatschap is bedoeld voor individuen die namens hun bedrijf lid willen worden. De voordelen omvatten:

- Professionele ontwikkeling: Korting op cursussen, workshops en seminars.
- Netwerkmogelijkheden: Deelname aan bijeenkomsten en evenementen waar professionals uit het vakgebied samenkomen.
- Toegang tot informatie: Ontvangst van nieuwsbrieven, vakbladen en toegang tot online kennisbanken.



### 4.5.3 Instellingslidmaatschap cure en care

Bij deze lidmaatschapsvorm is de instelling zelf lid, en kunnen meerdere medewerkers van de instelling deelnemen, afhankelijk van de hoogte van de contributie. De voordelen zijn:

- Collectieve voordelen: Toegang voor meerdere medewerkers tot alle voordelen van het lidmaatschap. Hoeveel is “meerdere”
- Professionele ontwikkeling: Korting op opleidingen, cursussen en congressen.
- Carrièreontwikkeling: Toegang tot vacatures en mogelijkheden voor professionele groei.
- Netwerk: Deelname aan netwerkevenementen en toegang tot een community van vakgenoten.
- Informatievoorziening: Regelmatige updates via nieuwsbrieven en toegang tot gespecialiseerde publicaties en onderzoeken.

### 4.5.4 Persoonlijk lidmaatschap cure care

Dit type lidmaatschap is gericht op individuele professionals binnen de cure en care sector. De voordelen zijn:

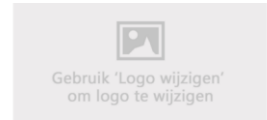
- Professionele ontwikkeling: Korting op opleidingen, cursussen en congressen.
- Carrièreontwikkeling: Toegang tot vacatures en mogelijkheden voor professionele groei.
- Netwerk: Deelname aan netwerkevenementen en toegang tot een community van vakgenoten.
- Informatievoorziening: Regelmatige updates via nieuwsbrieven en toegang tot gespecialiseerde publicaties en onderzoeken.

### 4.5.5 Studentenlidmaatschap

Dit type lidmaatschap is gericht op studenten die een HBO of WO opleiding volgen en staan ingeschreven en affiniteit hebben met techniek in de gezondheidszorg. De voordelen zijn:

- Professionele ontwikkeling: Korting op cursussen, workshops en seminars.
- Carrièreontwikkeling: Toegang tot stages en mogelijkheden voor professionele groei.
- Netwerk: Deelname aan netwerkevenementen en toegang tot een community van vakgenoten.
- Informatievoorziening: Regelmatige updates via nieuwsbrieven en toegang tot gespecialiseerde publicaties en onderzoeken.
- Mentorschap: Mogelijkheden voor mentorschap en begeleiding door ervaren professionals.

Het studenten lidmaatschap is in principe gratis als tegenprestatie verwacht de NVTG dat de student zich inzet voor en bij activiteiten van de NVTG



Elke lidmaatschapsvorm biedt unieke voordelen die bijdragen aan professionele ontwikkeling, netwerkuitbreiding en toegang tot relevante informatie en middelen binnen het vakgebied van technici in de gezondheidszorg.

#### **4.5.6 Seniorenlidmaatschap**

De NVTG kent een lid het senior lidmaatschap toe indien een lid de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt en niet actief werkzaam is voor ten hoogste tien jaar. Deze periode kan verlengd worden als het senior lid zich op enerlei wijze nog actief binnen de gezondheidszorg is of activiteiten voor de NVTG verricht.

Verder kent de NVTG nog een tweetal bijzondere lidmaatschappen namelijk:

#### **Het erelidmaatschap en een gastlidmaatschap**

De benoeming van deze speciale lidmaatschappen zijn voor behouden aan het bestuur en de conditie waaronder dit moet plaats vinden staan beschreven in statuten en huishoudelijk reglement.

## 5. Financiën

### 5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat op hoofdlijnen het financieel model van de vereniging. Er zijn nog geen bedragen opgenomen omdat dit nog nader moet worden uitgewerkt.

### 5.2 Bronnen van inkomsten

De inkomsten voor de vereniging betreffen aan de ene kant het lidmaatschap van de instellingsleden en aan de andere kant de bijdrage van de kennispartners.

De afgelopen jaren is het aantal leden (en daarmee ook de inkomsten) langzaam teruggelopen. Dat betekent dat er steeds minder inkomsten uit de lidmaatschappen komen. De geachte is om de mogelijkheden van het lidmaatschap te differentiëren. Zowel voor instellingen als de kennispartners.

#### 5.2.1 Instellingsleden

De gedacht is dat instellingen een lidmaatschap kunnen kiezen waarbij het aantal medewerkers dat kan participeren varieert. Hierbij wordt gedacht aan de volgende indeling:

- Deelname met 2 medewerkers;
- Deelname met meer dan 2 maar minder dan 5 medewerkers;
- Deelname van meer dan 5 deelnemers.

Verder zijn studenten van interessante opleidingen mogelijk toekomstige leden. Welke opleidingen interessant zijn moet nog worden bepaald. De betreffende studenten kunnen gratis lid worden.

#### 5.2.2 Kennispartners

Kennispartners kunnen kiezen uit verschillende sponsorpakketten. Van de sponsoren wordt afhankelijk van het pakket ook een bepaalde actieve betrokkenheid verwacht. Hierbij wordt gedacht aan de volgende sponsorpakketten:

- **Brons:** bedrijf kan deelnemen aan één of meerdere thema's en krijgt twee kaarten voor het congres
- **Zilver:** plus het bedrijf is zichtbaar op de website en krijgt twee extra kaarten (4 in totaal) voor het jaarlijkse congres
- **Goud:** plus het bedrijf krijgt een stand op het landelijke congres en krijgt twee extra kaarten (6 in totaal) voor het jaarlijkse congres
- **Titanium:** plus het bedrijf participeert actief in één thema of meerdere sub thema's – en krijgt ruimte om een inhoudelijke bijdrage te leveren aan de thema's. Het bedrijf is zichtbaar als sponsor van het jaarlijkse congres en heeft een eigen partner pagina op de website NVTG

De titanium kennispartners maken onderdeel uit van een bepaald thema. Hiervoor worden bedrijven geselecteerd/ uitgenodigd. Samen met de adviesraad Techniek in de Zorg en de thema trekkers wordt een selectie gemaakt.



Gebruik 'Logo wijzigen'  
om logo te wijzigen

### **5.2.3 Overige inkomsten**

Er zijn mogelijk nog andere inkomsten bronnen voor de vereniging, bijvoorbeeld subsidies. Deze zijn nog niet nader verkend.

## 6. Transitieplan op hoofdlijnen

### 6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat op hoofdlijnen het transitieplan opgenomen. Het begint in paragraaf 6.2. met de besluitvorming . In paragraaf 6.3 staat het tienpuntenplan. Dit plan zal nog de komende maanden moeten worden geconcretiseerd.

### 6.2 Proces: Beeldvorming – oordeelsvorming en besluitvorming

Het besluitvormingsproces verloopt in drie stappen:

- 1) op 13 februari 2024 is door ALV **beeldvormend** over de scenario's gesproken. Unaniem is gekozen om scenario 2 uit te werken.
- 2) het bestuur heeft eind april **een oordeel gevormd** over de uitwerking van de transitiegroep. Op 14 mei wordt dat oordeel besproken met de ALV.
- 3) er zijn dan nog allerlei zaken die verder uitgewerkt moeten worden. Hiervoor is het nodig om een volgende ALV te plannen voor de **definitieve besluitvorming**.

Hieronder worden deze drie stappen nog nader uitgewerkt.

#### *Ad 1 Beeldvormende bijeenkomst.*

Op 13 februari 2024 heeft er een ledenraadpleging plaatsgevonden. Verschillende scenario's zijn met elkaar vergeleken en daaruit is door de ALV unaniem voor scenario 2 thema gericht werken gekozen. Er heeft zich een transitiegroep aangemeld.

#### *Ad 2. Oordeelsvorming:*

Scenario 2 is door de transitiegroep nader uitgewerkt en met het bestuur besproken. Het bestuur heeft aangegeven achter het themagericht werken en het tienpuntenplan te staan. Op 14 mei 2024 is er een ALV waar het oordeel van het bestuur nader besproken wordt alsmede waar de jaarrekening wordt besproken.

#### *Ad 3. Besluitvorming:*

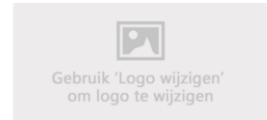
Nadat de oordeelsvorming heeft plaatsgevonden moeten nog verschillende zaken nader worden uitgewerkt. Zie daarvoor paragraaf 6.3 met het tienpuntenplan. De uitwerking van verschillende punten dient gereed te zijn voordat de definitieve besluitvorming plaatsvindt. Deze vergadering van de ALV is nog niet gepland maar zou voor de zomer moeten plaatsvinden.

Eind 2024 is er dan nog een ALV waar de begroting wordt besproken alsmede de trendanalyse en de thema programma's. Deze vergadering is ook nog niet gepland.

### 6.3 Tienpuntenplan

Om het bovenstaande te realiseren is op hoofdlijnen een transitieplan opgesteld. De vereniging is nu anders georganiseerd dan hierboven staat beschreven. Hieronder staan de belangrijkste stappen in het transitieplan beschreven.

- 1) **Nieuwe bestuursleden:** Het huidige bestuur heeft aangegeven niet door te willen gaan. Het is voor het realiseren van het themagericht werken belangrijk dat er op korte termijn vier nieuwe bestuursleden aantreden alsmede de aanpassing van de statuten worden voorbereid. De werving van de bestuursleden en de voorbereiding van de aanpassing van de statuten start op 14 mei en loopt tot moment van definitieve besluitvorming.
- 2) **Overdracht aan nieuwe bestuursleden:** In de overgang is het wenselijk dat het huidige bestuur op een zorgvuldige wijze haar taken overdraagt en het nieuwe bestuur aan een vliegende start helpt. Gedachte is dat twee of drie leden van het huidige bestuur tot het eind van het jaar aanblijven – bijvoorbeeld de voorzitter, penningmeester en een ander lid. Daarmee kan een zorgvuldige overdracht vorm krijgen. Dit vindt plaats in de periode vanaf het moment van definitieve besluitvorming tot 1 januari 2025.
- 3) **Kwartiermaker:** Gezien de omvang van de beoogde werkzaamheden is het zeer wenselijk om een kwartiermaker voor de transitie te benoemen die het bestuur ondersteunt bij alle aanpassingen. Gezien de eigen agenda's van de leden zou dat idealiter een externe kracht zijn. De werving start op 14 mei en deze treedt z.s.m. aan. Aanstelling door het bestuur;
- 4) **Afbouw regionale afdelingen:** De regionale afdelingen worden door het bestuur op een zorgvuldige wijze afgebouwd. Het is van groot belang dat de communicatie hier op een goede wijze wordt vormgegeven. Bijvoorbeeld doordat het bestuur ook in gesprek gaat met de nog bestaande regionale afdelingen / leden. Dit loopt in de periode van 14 mei naar het moment van definitieve besluitvorming;
- 5) **Adviesraad Techniek in de Zorg:** Een adviesraad Techniek in de Zorg zal worden samengesteld – de opdracht aan de adviesraad wordt door het bestuur opgesteld en door de ALV vastgesteld. Ook worden er profielen door het bestuur voor de leden van de adviesraad uitgewerkt. Als deze zijn vastgesteld kan de werving van de leden van de adviesraad starten. De werving start op 14 mei en loopt tot moment van definitieve besluitvorming.
- 6) **Trendanalyse 2025:** De adviesraad stelt een eerste trendanalyse op. Daarvoor wordt ook nog met stakeholders gesproken. Dit wordt besproken in de ALV en dient als input voor de drie thema's. Dit loopt in de periode van de definitieve besluitvorming tot eind 2024 (zie note).
- 7) **Thematrekkers:** Per thema worden door de ALV twee instellingsleden gezocht en door ALV benoemd: één care en één cure. Dit zijn de trekkers van een thema. De werving start op 14 mei en loopt tot moment van definitieve besluitvorming. Per thema wordt een opdracht geformuleerd als opmaat voor het opstellen van een programma. In die opdracht staat ook de betrokkenheid van een kennispartner of kennispartners opgenomen.
- 8) **Themaprogramma 2025:** De thematrekkers stellen een programma op welke besproken wordt met de adviesraad. Dit loopt in de periode van definitieve besluitvorming tot eind 2024.
- 9) **Van individueel lidmaatschap naar instellingslidmaatschap:** Een andere significante ontwikkeling is de verandering van lidmaatschap. Niet meer individueel maar instellingslidmaatschappen. Dit vindt plaats in de periode vanaf definitieve besluitvorming tot 1 januari 2025.



**10) Van bedrijfsleden naar kennispartners:** Een significante ontwikkeling is de verandering van bedrijfslidmaatschappen naar kennispartners. Dit is een ontwikkeling die zorgvuldig met de huidige bedrijfsleden moet worden doorlopen. Dit vindt plaats in de periode van definitieve besluitvorming tot 1 januari 2025.

**Note:** Afstemming tussen de thema's en de adviesraad is belangrijk vanaf het begin. Tijdens de transitie lopen deze trajecten naar verwachting parallel aan elkaar.



Gebruik 'Logo wijzigen'  
om logo te wijzigen



## Bijlage: Vraagstelling

Hieronder staat de vraagstelling die door de transitiegroep initieel is gehanteerd voor dit white paper. Alleen de vragen over de stakeholders zijn nog niet uitgewerkt of besproken. Dat dient nog te worden gedaan.

### Vereniging:

- Wat is de missie en de strategie van de vereniging?
- Wat doet de vereniging **nu** voor de leden? Wat doet de vereniging **nu** landelijk voor iedereen? Hoe verandert dat als thema gericht werken wordt ingevoerd?
- Op welke wijze kan de governance het thema gerichte werken optimaal ondersteunen?

### Thema-gericht

- Hoe ziet thema gericht werken er op hoofdpijnen uit? Welke ervaringen zijn daar door de NVTG al mee opgedaan?
- Zijn er andere verenigingen die op een dergelijke wijze werken? Wat zijn hun ervaringen (tips en tops)?
- Wie bepaalt of hoe worden thema's geselecteerd? Hoe In hoeverre is er ruimte actuele thema's?
- Welke primaire thema's zouden zo-ie-zo passen bij de NVTG? Welke thema's zijn secundaire of aanpalend?
- Met welke thema kan morgen al worden begonnen?

### Transitie (van A naar B):

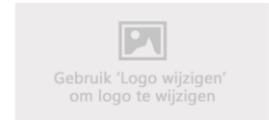
- Welke aanpassingen zijn er in de governance nodig? (bestuur, van regio naar thema, aantallen)
- Wat is ervoor nodig om themagericht werken op korte termijn inhoudelijk mogelijk te maken?
- Welke middelen zijn op lange termijn nodig om themagericht werken een succes te maken (mensen, geld, sociaal media etc.)
- Hoeveel tijd kost het (bestuurs)leden om deze transitie te begeleiden?
- Welke ondersteuning kan de vereniging morgen bieden?

### Leden:

- Wie zijn personen bij de bedrijven en de instellingen degenen waar de thema's relevant voor zijn?
- In hoeverre zijn deze personen nu al lid bij de NVTG?
- Wat is ervoor nodig om deze mensen morgen al te werven?

### Stakeholders:

- Wie zijn de huidige stakeholders waarmee wordt samengewerkt?
- Welke andere strategische stakeholders zijn interessant? Wat is ervoor nodig om deze stakeholders ook een bijdrage te laten leveren?



- Wat is ervoor nodig om deze stakeholders morgen al te benaderen?

**Financiën:**

- Hoe ziet het verdienmodel eruit?
- Hoeveel leden zijn er nu? Hoeveel leden heeft NVTG nodig om te kunnen voortbestaan?
- Wat betekent de transitie naar themagericht werken financieel?
- Hoe hoog is de contributie?