

Toekomstbestendige arbeidsmarkt Zorg en Welzijn

14 december 2022

*Samen anders leren en
werken*

Samen is het mogelijk!

Agenda

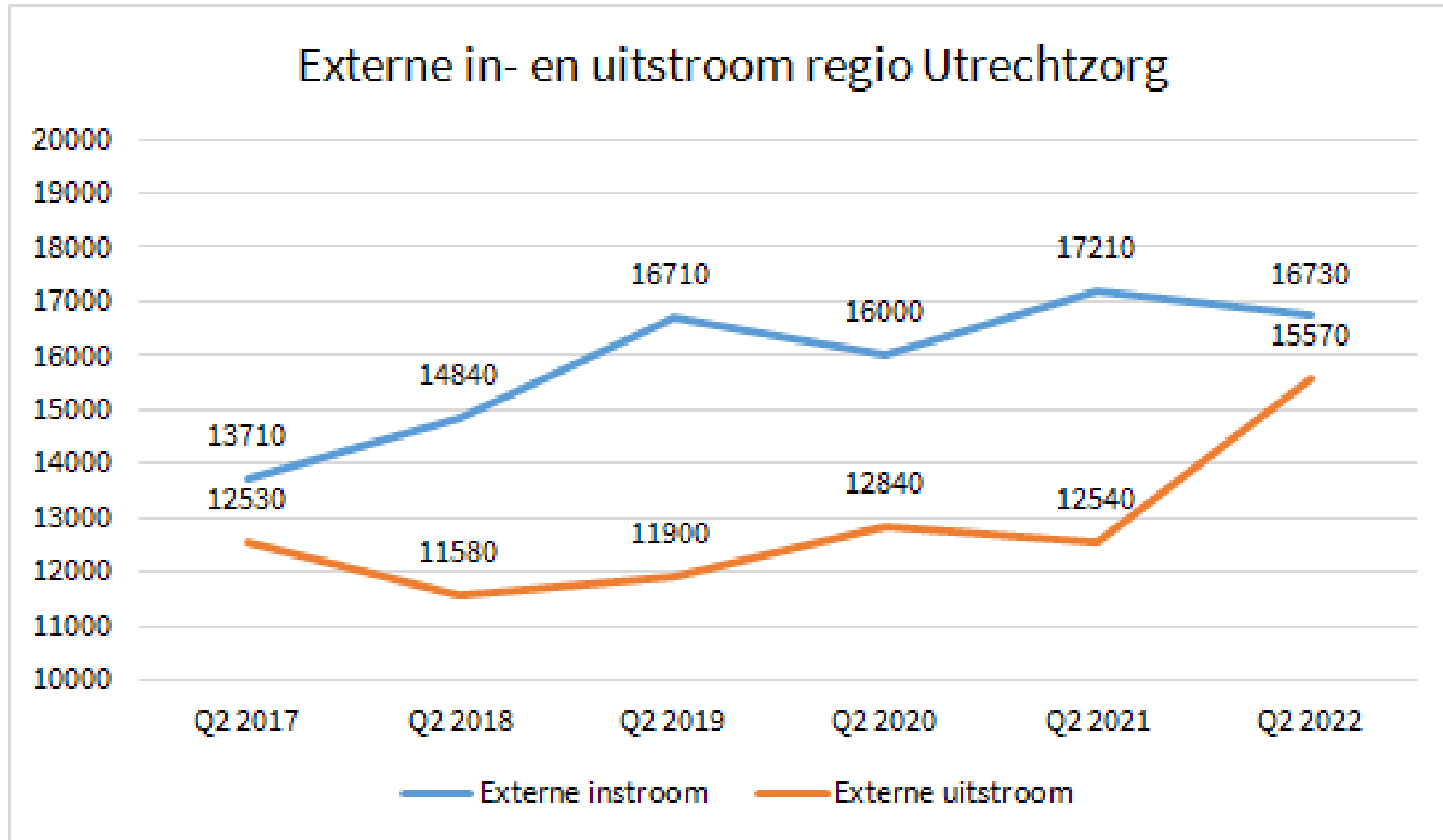
- 10.00 uur Welkom en opening
- 10.10 uur 3 ruimtes TAZ toegelicht
- 10.20 uur Jaarplan UZ
- 10.30 uur In gesprek over 3 thema's
- 11.20 uur Afronding en vervolg

1. Welkom en opening

- Utrechtzorg 15 jaar en inrichting jaarplan a.d.h.v. 3 thema's
- Korte kennismaking
- Proces context en vervolg van 30 augustus
- Urgentie vanuit de cijfers...
- TAZ introductie



Uitstroom uit de sector stijgt met 24%, instroom daalt



Governance TAZ

- TAZ is zorg en welzijn breed (zonder kinderopvang) en verbindt IZA (ZVW-domein), WOZO (ouderen) en sectorprogramma's (bv hervormingsagenda Jeugd)
- Bestuurlijk Overleg arbeidsmarkt zorg en welzijn (o.l.v. DG Langdurige Zorg, elk kwartaal) met werkgeversorganisaties en zorginkopers → terugkoppeling naar kwartaaloverleg IZA
- Informele Zorg en Onderwijstafel (MBO-raad, SBB, Vereniging van Hogescholen, NRTO, ministeries OCW, SZW, VWS)
- Werknemersorganisaties tafel (CNV, FBZ, NU'91, FNV open uitnodiging)
- Klankbordgroep met zorgprofessionals (o.l.v. Chief Nursing Officer)

Financieel instrumentarium

- VWS wil beschikbare middelen in lijn brengen/ samenvoegen.
- Ca. 500 mln. euro/ jaar vanuit MEVA.
- Aangevuld met transitiegelden IZA voor TAZ.
- Er worden expliciete randvoorwaarden en prikkels ingebouwd rond bijvoorbeeld regionale samenwerking en de effectiviteit van de in te zetten interventies.
- Streven om bij inrichting al structureel borgen van interventies te bewerkstelligen > op termijn goed arbeidsmarktbeleid onderdeel van de reguliere bedrijfsvoering.
- Doel is dit instrumentarium in de tweede helft van 2023 te realiseren.

Overzicht TAZ in 3 ruimtes



Programmalijn 1:
ruimte voor innovatieve werkvormen



Programmalijn 2:
ruimte voor behoud van medewerkers



Programmalijn 3:
ruimte voor leren en ontwikkelen

Ruimte voor innovatieve werkvormen

Opgave 1: Investeren en opschalen sociale en technologische arbeidsbesparende innovaties.

- **Transitieplannen maken**; zorgorganisaties beoordelen innovaties op hun bijdrage aan het verminderen van werkdruk en vergroten professionele ruimte. Bestuurders en toezichthouders (en OR) sturen in beleid op ‘digitaal tenzij’. Verankeren betrokkenheid zorgmedewerkers bij nieuwe technologie in de organisatie.
- Zorgorganisaties gaan meer samenwerken op **gezamenlijk werkgeverschap** (mede door flexibele schil in loondienst)

Opgave 2: Werk anders inrichten.

- **Bekwaam is inzetbaar**: iedereen die in de zorg wil en kan werken is welkom (medewerkers zijn aantoonbaar bekwaam)
- Zorgorganisaties zorgen dat medewerkers meer kunnen sturen op zelfredzaamheid van patiënten/cliënten (beter samenwerken met informele zorg)

Ruimte voor behoud van medewerkers.

Opgave 3: Meer werkplezier en een lagere uitstroom van medewerkers.

- lange termijn beleidsplan m.b.t. zeggenschap en autonomie,
- **betere begeleiding nieuwe medewerkers (doorlopen begeleiding vanuit onderwijsinstelling)**

Opgave 4: Vergroten van (duurzame) inzetbaarheid en terugdringen van verzuim.

- Creëren van een gezonde en veilige werkomgeving, implementatie 'mentaal gezond aan het werk' i.c.m. data over verzuim
- Balans tussen werk- en privéleven en verhogen van deeltijdfactor, meer uren werken aantrekkelijker maken

Opgave 5: Aantrekkelijker maken van werken in loondienst

- verantwoordelijkheden tussen medewerkers in loondienst en zzp'ers eerlijk verdelen, oneigenlijk zzp-schap voorkomen, aanbieden alternatieve vormen van loondienst, handelen conform wet DBA

Ruimte voor leren en ontwikkelen.

Opgave 6: Opleiden voor tekortsectoren en krapteregio's.

- meer passende instroom in tekortopleidingen in (v)mbo, hbo, wo en wo+

Opgave 7: Voldoende begeleiding in een veilig en inspirerend werk- en leerklimaat.

- Samenwerken om te zorgen voor voldoende begeleidingscapaciteit voor stages, leerwerkplekken en co-schappen, onderwijs en werkveld komen samen met oplossingsvoorstellen

Opgave 8: Goede randvoorwaarden voor een leven lang ontwikkelen.

- doorbreken van de scheiding tussen onderwijs en werken in de zorg, via flexibel en modulair onderwijs
- in beeld brengen van fricties rond faciliteren van leven lang ontwikkelen

Kerngroepen landelijk

	Hefboom thema's	Kerngroepleden
1	Technologische Innovatie	ZN, ZKN, Zorgthuis.nl, RegioPlus, FBZ, NVDZ, JeugdzorgNL of SWN, VGN + 1 van de BOZ partijen en VWS
2	Betere Balans vast/flex	ZN, Solo-partners, JeugdzorgNL of SWN, NU'91 of CNV, max 2 BOZ partijen en VWS
3	Stagebeleiding, onboarding en doorlopende leerlijnen	ZN, RegioPlus, SBB, MBO of Vereniging van Hogescholen of NRTO, Nu'91, Jeugdzorg, NL GGZ + 1 van de BOZ partijen en VWS
4	Bekwaam is inzetbaar (IZA: bekwame professionals goed inzetbaar)	V&VN, RegioPlus, MBO-raad of Ver. Hogescholen of NRTO, SWN, NL GGZ + 1 van de BOZ partijen en VWS
5	Regionaal werkgeverschap	RegioPlus, NVTZ, CNV, SWN, max 2 BOZ partijen en VWS
6	Voorwaarden Leven lang ontwikkelen	RegioPlus, SBB, MBO-raad, Ver. Hogescholen of NRTO, V&VN, FBZ, CNV, NFU + 1 van de BOZ partijen en VWS
7	Regeldrukvermindering: werkwijze en verantwoording via reeds bestaande overlegstructuur van het programma (Ont)regel de zorg	ZN, ZKN, FBZ, NVTZ, Jeugdzorg, NFU + 1 van de BOZ partijen en VWS

Utrechtzorg jaarplan 2023

*Samen anders leren en
werken*

Samen is het mogelijk!

De Utrechtzorg thema's van 2023



Waar staan wij voor als Utrechtzorg en welke rol hebben we?

Waar we het verschil gaan maken: 3 thema's van de toekomst



De arbeidsmarkt van de toekomst

Programma: Regionaal werkgeverschap

Bevorderen van regionaal werkgeverschap om oriënterende, lerende en werkende (toekomstige) zorgprofessionals aan te trekken en te behouden voor de sector.

Programma: Zorgversterkers

Het ondersteunen van iedereen die een hart heeft voor de zorg en hierbinnen wil (blijven) werken door hen helpen bij het vinden van de juiste branche (oriëntatie), opleidingsvraag (skillsgericht) en/of passende werkplek.



De zorg- en welzijnsprofessional van de toekomst

Samen voor een lerende regio

Het **lerend vermogen** van de regio vergroten door vanuit de gezamenlijke visie “Strategisch Leren en Ontwikkelen 2020/2025” en **actieagenda** regionale initiatieven met elkaar te verbinden.

Jouwzorgbaan.nl loopbaanplatform

Door ontwikkelen en positioneren van het platform jouwzorgbaan.nl als **dé plek voor loopbaanoriëntatie** en ontwikkeling in zorg en welzijn in arbeidsregio’s van Utrechtzorg.

Innoveren en experimenteren voor de zorg- en welzijnsprofessional van de toekomst

Het stimuleren van bewustwording en het aanjagen van **veranderkracht en innovatievermogen** van zorg- en welzijnsprofessionals door landelijke programma’s en regionale initiatieven te verbinden en onder de aandacht brengen

De mens in zorgorganisaties

Modern werkgeverschap

Het vormgeven aan modern werkgeverschap door onderzoek naar en co-creatie op het gebied van: strategische positie van HR in de organisatie, versterken van direct leidinggevenden, zeggenschap van jonge professionals, jouw verhaal, onze zorg en uitstroomonderzoek.

Vitaliteit

Het faciliteren van beleidsontwikkeling om medewerkers fysiek en mentaal gezond te houden. Ondersteuning door coaches die medewerkers begeleiden in hun loopbaankeuzes (sterk in je werk) en het programma 'gezond en zeker' (handvatten voor duurzame inzetbaarheid).

Partners voor basisdienstverlening hier-en-nu

Laagdrempelig toegang bieden tot betrouwbare partners die zorgorganisaties ondersteunen met kennis op de uitdagingen in het hier en nu. En samen leren op dat gebied.

Een compleet plaatje...

Programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn	Ruimte	ruimte voor innovatieve werkvormen		ruimte voor behoud van medewerkers					ruimte voor leren en ontwikkelen	
	Opgaven	1. Investeren en opschalen sociale en technologische innovaties		2. werk anders inrichten	3. meer werkplezier en een lagere uitstroom van medewerkers	4. vergroten van duurzame inzetbaarheid en terugdringen verzuim	5. aantrekkelijker maken van werken in loondienst	6. opleiden voor tekortsectoren en voor andere sectoren	7. voldoende begeleiding in een veilig en inspirerend werk- en leerklimaat	8. goede randvoorwaarden voor een leven lang ontwikkelen
Afspraken	<p>Transitieplannen maken</p> <p>regionaal, gezamenlijke werkgeverschap</p> <p>Bekwaam is inzetbaar</p> <p>ondersteunen zelfredzaamheid cliënten</p> <p>lange termijn beleidsplan m.b.t. zeggenschap</p> <p>doorlopen begeleiding vanuit onderwijnsinstelling</p> <p>implementatie 'mentaal gezond aan het werk' i.c.m. data over verzuim</p> <p>financieel belonen van 'meer uren werken'</p> <p>verantwoordelijkheden tussen medewerkers in loondienst en zzp'ers eerlijk verdelen</p> <p>uitstroom naar (oneigenlijk) zzp-schap voorkomen door alternatieve loondienst en handhaving wet DBA</p> <p>meer passende instroom in tekortopleidingen in (v)mbo, hbo, wo en wo+</p> <p>voldoende begeleidingscapaciteit voor stages, leerwerkplekken en co-schappen</p> <p>doorbreken van de scheiding tussen onderwijs en werken in de zorg in beeld brengen van het tussentijdse fond</p> <p>faciliteren van leven lang ontwikkelen</p>									
Thema's Jaarplan Utrechtzorg	Programma's/projecten									
1. de arbeidsmarkt van de toekomst	regionaal werkgeverschap zorgversterkers	1								
2. de zorg- en welzijnsprofessional van de toekomst	samen voor een lerende regio		2		3				4	
	loopbaanplatform innoveren en experimenteren voor de professional van de toekomst	5	6							
3. de mens in zorgorganisaties	modern werkgeverschap				7					
	vitaliteit HR-dienstverlening									

En nu jullie...

Waar is jouw organisatie mee bezig wat aansluit op één of meer thema's uit het jaarplan van Utrechtzorg?

De arbeidsmarkt van de toekomst

- Besef in organisatie dat verhouding vast/flex blijvend is en organisatie hieromheen aanpassingen moet doen, veel acties rondom zij-instroom (Sherpa)
- Versneld instromen zonder ziekenhuis ervaring (Antonius)
- Werken met deelcertificaten, functiemix veranderd door trigger van Coronabanen (Zorgspectrum)

De zorg- en welzijnsprofessional van de toekomst (1/2)

- Inzet zorgtechnologie en verschuiving van zorg (uit het ziekenhuis) naar de juiste plek (Antonius)
- Flexibel opleiden (MBO-Utrecht), flexibel opleiden in modules om medewerkers sneller inzetbaar te krijgen (ook op IC bij Antonius)
- MBO-certificering anderstaligen in combi met NT2 is verwerkt naar een leereenheid waarin NT2 is vertaald naar de toepassing in de praktijk m.n. MBO niveau 2 en 3. (MBO-Utrecht)
- De opleidingen worden in co-creatie tussen MBO en zorg organisaties samengesteld (MBO-Utrecht)
- Bekwaam = inzetbaar (Careyn, Quarijn, Zorgspectrum) Zorgverzekeraar blijft achter, inspectie werkt wel mee.
- Aandacht voor doorstroom/loopbaan binnen de organisatie (Careyn)
- Er is een innovatie team actief gericht op arbeidsbesparende innovatie (Quarijn)

De zorg- en welzijnsprofessional van de toekomst (2/2)

- Er worden steeds meer afspraken aan de voorkant gemaakt met verwanten/familie over wat zij kunnen (blijven) doen voor cliënten/patiënten (Sherpa).
- Qua cultuur met name lastig voor medewerkers om taken los te laten (zorgen voor → zorgen dat). Ook buurt/wijk wordt meer betrokken bij informele zorg (nieuwe locatie Zorgspectrum in Hoef & Haag).
- Vraag is wat zij nodig hebben qua ‘opleiding’ om deze taken te vervullen (Antonius leidt familie bv wel op om ook na ontslag thuis zorgtaken te blijven vervullen)

De mens in zorgorganisaties (1/2)

- Innovatief roosteren zodat medewerkers meer hun eigen rooster kunnen bepalen en dit leidt tot meer werkplezier (Antonius)
- ‘Medewerker op één’ komt terug in meerjarenplan/jaarplan (Antonius)
- Zeggenschap voor de zorgprofessional steeds meer borgen in bestaande overlegstructuren (Antonius)
- De strategische bijdrage van HR staat goed op de kaart (Antonius)
- Vanuit ‘bekwaam = inzetbaar’ is HR gaan nadenken over de consequenties hiervan op andere terreinen en heeft zich daarmee beter geïntegreerd in de organisatie (Careyn)
- Aandacht voor mentale/morele belasting en daarmee terugdringen van verzuim (Quarijn)
- De positionering van HR vraagt nog aandacht (Quarijn)

De mens in zorgorganisaties (2/2)

- Werkplezier belangrijkste item voor duurzame inzetbaarheid. Gebrek aan aandacht voor medewerkers van de leidinggevende is belangrijke vertrekreden. In vertel tafels is er ruimte om in gesprek te gaan (Sherpa in project [Jouw Verhaal, Onze Zorg](#))
- Veranderkracht in teams vergroten, leidinggevend en hebben hier directe invloed op en moeten de boel bij elkaar houden in teams. Bv Management Development programma voor leidinggevend en (in ontwikkeling bij Zorgspectrum, reeds ontwikkeld bij Antonius). Ook eigen opgeleide teamcoaches kunnen hier als procesbegeleider helpen met ontwikkelvraagstukken van teams (initiatief bij Sherpa en Amerpoort)
- Deeltijdfactor verhogen door meer uren werken mbv [Stichting Het Potentieel Pakken](#) (Zorgspectrum), of langere diensten aanbieden door woonbegeleiders in te zetten bij dagbesteding (Sherpa). Verandering kun je niet overal tegelijk aanpakken, cultuur en tempo kan verschillen per team, afdeling of locatie (voorbeeld roostering bij Sherpa).

- 
- Terugkoppeling sturen we door naar jullie en plaatsen we op onze website voor geïnteresseerden
 - Vervolg op 9 maart bij werkconferentie Utrechtzorg
 - Vervolg TAZ (regionale klankbordsessie) op 18 april (10-12.30 uur)

Bedankt voor jullie komst!

www.utrechtzorg.net

<https://utrechtzorg.net/agenda>

18 januari vervolgbijeenkomst

‘bekwaam is inzetbaar’

26 januari Oogstsessie Vernieuwend

Werken in de Zorg

14 februari Slimme Zorg Estafette event

Agenda Utrechtzorg



www.utrechtzorg.net