



Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten

Een selectie van
mooie regionale
initiatieven van
RAAT 2020



RAAT 2020

De veertien regionale werkgeversorganisaties verenigd in RegioPlus zetten zich in voor één of meerdere RAAT's (Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten) om de arbeidsmarkttekorten in Zorg en Welzijn terug te dringen. Ontdek hier hun meest recente en inspirerende initiatieven op het gebied van technologie, netwerk, opleiden, instroom, flexibele arbeidsmarkt, behoud en strategische personeelsplanning.

Een gezonde arbeidsmarkt van Zorg en Welzijn is essentieel voor het leveren van een goede kwaliteit van zorg. De personeelstekorten in Zorg en Welzijn zijn op dit moment groot en blijven dat vooralsnog. De dreigende personeelskrapte in 2017 was het signaal voor de regionale werkgeversorganisaties in Zorg en Welzijn om een start te maken met de Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAAT). De RAAT's worden uitgevoerd door de veertien werkgeversorganisaties, verenigd in het landelijk samenwerkingsverband RegioPlus.

Over grenzen heen

Voor de aanpak van de tekorten vormden de werkgeversorganisaties nieuwe overlegtafels en zijn bestaande netwerken ingezet om snelle stappen te maken. Daarbij werden, meer dan voorheen, actief de grenzen opgezocht. Grenzen tussen branches

en grenzen tussen regio's. Ook buiten de sector werden meer samenwerkingen aangegaan en bestaande samenwerkingen verstevigd, zoals met het onderwijs, gemeenten, zorgkantoren en UWV.

Regionaal en landelijk

Voor het terugdringen van het tekort is de regionale aanpak belangrijk. De kracht van RegioPlus is terug te zien in RAAT: initiatieven of onderdelen van RAAT uit één of meerdere regio's kunnen door andere regio's opgepakt worden wanneer dat past bij de regionale problematiek. Op die manier kunnen we gezamenlijk ook landelijk bijdragen aan het terugdringen van de arbeidsmarkttekorten in Zorg en Welzijn.

Katalysator

Samenwerking en samenhang staat bij RAAT centraal. De regionale netwerken groeien en worden sterker, waarbij meer zicht is op de aanpak van de regionale tekorten. Dat leidt tot meer samenhang tussen initiatieven van de diverse partijen. Al die ervaringen en geleerde lessen worden door de werkgeversorganisaties onderling uitgewisseld. De beweging om regionaal in plaats van landelijk de tekorten aan te pakken, blijkt succesvol. RAAT is als een katalysator om activiteiten in gang te zetten en zo de juiste medewerkers te vinden en te behouden voor de sector. RAAT maakt steeds meer integraal deel uit van de regionale arbeidsmarktactiviteiten die de werkgeversorganisaties ontplooiën.

Onderbouwd beleid

Als samenwerkingsverband vinden we informatie en kennis belangrijk om ons beleid op te baseren. Daarvoor hebben we los van RAAT een aantal tools die inzicht geven in de arbeidsmarkt. Deze tools hebben ook input gegeven voor (de doorontwikkeling van) RAAT. Het dashboard Arbeidsmarkt in Beeld is hier een voorbeeld van. Met dit interactieve regionale dashboard kunnen werkgeversorganisaties en de aangesloten werkgevers de meest recente arbeidsmarktdata raadplegen. Zo krijgen werkgevers in Zorg en Welzijn handvatten om te komen tot passende opleidings- en personeelsplanning voor de korte en langere termijn. Een ander voorbeeld van een landelijke activiteit is het uitstroomonderzoek. Om de sector meer zicht te geven op de uitstroom van cliëntgebonden personeel in Zorg en Welzijn heeft RegioPlus samen met de veertien werkgeversorganisaties het landelijk uitstroomonderzoek opgezet en uitgewerkt. Het is een doorlopend onderzoek, gestart in april 2019. Tot en met november 2020 namen 15.000 respondenten deel aan het onderzoek.

SectorplanPlus

De betrokkenheid van zorg- en welzijnsorganisaties bij de aanpak van de arbeidsmarkttuitdagingen is onder RAAT toegenomen. Doordat het ministerie van VWS heeft besloten deelname aan SectorplanPlus te koppelen aan de doelen van RAAT, hebben werkgevers in Zorg en Welzijn de activiteiten van RAAT nog scherper in beeld gekregen en werken zij actief mee.

Inhoud

Technologie

Expertmeeting Zorgtechnologie	5
Campus Gouda	7

Netwerk

RAAT van Advies Oost	9
Jong RAAT	11
JONG SIGRA	13

Opleiden

Regionale Strategische Opleidingsplanning	15
Zeeuwse Praktijkroute Ouderenzorg	17

Instroom

Instroom nieuwkomers in de ouderenzorg	19
Instroom vanuit sociale dienst	21

Flexibele arbeidsmarkt

RegioNet	23
Onderzoek combibanen	25

Behoud

FIT Methodiek	27
Actieprogramma behoud	29

Strategische personeelsplanning

Regionale Strategische Personeelsplanning	31
--	----

Expertmeeting Zorgtechnologie

ZorgpleinNoord coördineert de actieplannen voor haar drie regio's: Groningen, Friesland en Drenthe. Om nu en in de toekomst voldoende en kwalitatief goede zorg te kunnen blijven leveren, is anders werken noodzakelijk.

Daarom werkt RAAT in Noord-Nederland onder meer met zorgtechnologie aan de actielijn 'Werken nu en in de toekomst'. Zorgtechnologie werd voorheen door betrokken organisaties solitair aangevlogen. Om werkgevers in de sector beter te kunnen bedienen, is besloten de activiteiten te bundelen in een gezamenlijk netwerk: Expertmeeting Zorgtechnologie.



Expertmeeting Zorgtechnologie

Tijdens de Expertmeetings Zorgtechnologie delen professionals hun kennis over de implementatie van zorgtechnologie en e-health in de sector Zorg en Welzijn én in het onderwijs. Door deze kennis beschikbaar te maken en te delen, krijgen projectleiders, ambassadeurs en beleidsmedewerkers in zorg- en welzijnsorganisaties concrete handvatten om fundamenteel anders te gaan werken. Hierdoor draagt RAAT bij aan het verminderen van arbeidsintensieve handelingen in de sector en het dichterbij brengen van een toekomstbestendige arbeidsmarkt.

Werkwijze

ZorgpleinNoord faciliteert het netwerk in samenwerking met ZorgThuis van Noorderpoort en het Practoraat Zorg & (Sensor)Technologie van het Drenthe College. Andere partners in de samenwerking zijn de Hanzehogeschool, NHL Stenden en de Health Hub Roden. Tijdens de Expertmeetings worden kennis en ervaringen uitgewisseld, nieuwe verbindingen gelegd, inspiratie opgedaan en vormen de betrokken partijen een vliegwiel voor allerlei innovaties in de noordelijke regio. Dit leidt ertoe

dat vraagstukken gezamenlijk worden opgepakt en dat scholen de vragen uit het werkveld koppelen aan studie- en onderzoeksopdrachten van studenten.

De meetings blijven groeien

In de afgelopen drie jaar zijn er jaarlijks minimaal vier Expertmeetings georganiseerd met gemiddeld zo'n vijftig deelnemers. Zowel het aantal deelnemers als het aantal Expertmeetings groeit: inmiddels nemen tweehonderd leden uit alle branches Zorg en Welzijn deel aan de in 2021 maandelijkse meetings. Er zijn gezamenlijk diverse scholingen ontwikkeld voor uitvoerend professionals en beleidsmedewerkers van de zorg op mbo en hbo niveau en er werden werkbezoeken afgelegd, o.a. bij de Ambulancezorg, gericht op het gebruik van VR/AR en Visio (T)Huis van morgen. Daarnaast is in samenwerking met de coalitie Digivaardig de inzet op het versterken van digitale vaardigheden van professionals in de zorg vergroot. In 2021 wil het netwerk een gezamenlijk webplatform inrichten met daarin een overzicht van activiteiten op het terrein van zorgtechnologie in Noord-Nederland.

//

Mooi om te ervaren hoe in andere organisaties dezelfde vraagstukken spelen rond implementatie van technologie. Leerzaam om hier ook modellen voor aangereikt te krijgen.

Ann Fritzsche

Projectmanager ZorgThuis bij Noorderpoort

Campus Gouda

Met het programma 'Van tekorten naar kansen' bundelt Care2Care de krachten met alle partners die RAAT hebben ondertekend. Care2Care zorgt hierin onder andere voor de verbinding en samenhang.

Een van de initiatieven in de regio is Campus Gouda. Het unieke van Campus Gouda is dat het arbeidsmarktbreed is ingestoken. Leven lang ontwikkelen is een van de thema's van Campus Gouda: aanbieden van verschillende opleidingen in een duurzame en innovatieve omgeving waarin zorg een belangrijke pijler is.



Campus Gouda

Zorgorganisaties, het onderwijs en gemeenten in de regio Midden-Holland ontwikkelen nieuwe opleidingen in een duurzame en innovatieve omgeving: Campus Gouda. Juist voor werkenden komt er in het belang van een leven lang ontwikkelen een opleidingsaanbod, zodat er nieuwe mogelijkheden zijn voor de inwoners in deze regio.

Werkwijze

In 2019 zijn de eerste stappen gezet naar partnerschap met het hoger onderwijs in de regio Midden-Holland. Er is concreet gemaakt welke kansen er liggen voor samenwerking tussen overheid, bedrijven en onderwijs op het gebied van opleidingen en onderzoek. Begin 2021 ligt er een concreet voorstel waarna leven lang ontwikkelen in de zorg onder Campus Gouda met duidelijke handvatten de volgende fase in kan.

Zorgopleidingen die aansluiten bij de 21e eeuw

De regio Midden-Holland heeft 27 mei 2020 Campus Gouda gelanceerd. De samenwerkende partners stellen capaciteit, organiserend vermogen, bijdragen voor labs en proeftuinen beschikbaar om dit met elkaar te realiseren. In de zomer is een kwartiermaker aangesteld om een projectvoorstel voor zorgopleidingen te maken. Naar verwachting vindt de opening van Campus Gouda in het najaar van 2021 plaats.



Campus Gouda biedt echt nieuwe kansen voor werkenden in de zorg om op maat een nieuwe opleiding te kunnen volgen: opgedeeld in kleinere onderwijseenheden. Passend bij het niveau van de professional. En voor de zorgorganisaties is dit nieuwe opleidingsaanbod van belang, omdat dit aansluit bij de veranderende vragen en complexiteit van de zorg in de 21e eeuw. Voor Care2Care is Campus Gouda een voorbeeld dat het belangrijk is om samen te werken, te verbinden en toe werken naar een resultaat.

Lies Lokkerbol
Projectleider RAAT



Care2Care

RAAT van Advies Oost

WGV Zorg en Welzijn fungeert als actiecentrum voor de actieplannen van RAAT Achterhoek, RAAT Twente, RAAT Stedendriehoek & Noord-Veluwe en RAAT Zwolle. Bij het uitvoeren van de actieplannen staan zes actielijnen centraal. Een van de initiatieven is het netwerk Advies Oost.



De RAAT Advies Oost

De RAAT van Advies Oost is een adviesraad van tien zorgprofessionals. De raadsleden zijn afkomstig uit verschillende werkvelden, beroepsgroepen en komen uit de vier verschillende regio's in Oost-Nederland. Deze adviesraad denkt mee en adviseert over veranderingen die nodig zijn in Zorg en Welzijn. Het streven van de RAAT van Advies Oost is personeelstekorten in de zorg terug te dringen door zorgprofessionals adviezen te geven die leiden tot meer plezier en zingeving in het werk.

Werkwijze

RAAT van Advies Oost, opgericht in september 2019, wil enerzijds de bewustwording van de arbeidsmarktproblematiek bij zorgprofessionals vergroten en anderzijds adviseren over hoe om te gaan met de uitdagingen van de arbeidsmarkt. De leden brengen zelf thema's in aan de hand van hun eigen ervaringen. Vanuit deze thema's komen ze tot adviezen en zorgen ze dat deze adviezen bij de juiste tafels op de agenda komen. De adviesraad bedenkt bijvoorbeeld oplossingen om instroom en behoud van bevoegen zorgprofessionals te realiseren en deelt deze in de regio's.

De raadsleden van RAAT van Advies Oost komen vier keer in het jaar bij elkaar om te brainstormen over de ingebrachte thema's en werken deze verder uit. Daarnaast adviseren de raadsleden over nieuwe projectvoorstellen van de projectleiders RAAT van WGV Zorg en Welzijn.

Klankbord

Als het gaat over de vertaling van ideeën en initiatieven naar concrete voorstellen op de werkvloer, dan wordt de RAAT van Advies Oost ingezet als klankbord. Daarnaast heeft de RAAT van Advies Oost feedback gegeven op het jaarplan van WGV Zorg en Welzijn op het gebied van prioriteiten en inhoud van de thema's. Streven voor de komende periode is dat de RAAT van Advies Oost nog meer actief betrokken wordt bij lopende projecten van WGV Zorg en Welzijn, bijvoorbeeld op het gebied van Zorgtechnologie.



Vanuit verschillende rollen ben ik betrokken bij verpleegkundige ontwikkelingen. Ik spreek veel verpleegkundigen en weet daardoor wat er leeft op de werkvloer. Ik vind het belangrijk om dit geluid en goede ideeën mee te nemen naar de RAAT van advies, zodat we daarmee aan de slag kunnen. Daarnaast vind ik het goed om als verpleegkundige mee te denken in projecten over de arbeidsmarkt in de sector. Zo kunnen we vroegtijdig bekijken of deze ook aansluiten bij de praktijk.

Christa Hoogewind

Lid RAAT van Advies en IC Verpleegkundige

Jong RAAT

Binnen de regio's Utrecht, Amersfoort-Eemland en Gooi en Vechtstreek coördineert Utrechtzorg de RAAT-plannen om de personeelstekorten in Zorg en Welzijn aan te pakken. Tegelijk wordt via Jong RAAT ook de nieuwe generatie zorgprofessionals betrokken. Binnen Jong RAAT wordt met frisse en innovatieve ideeën gewerkt aan het behoud van jonge zorgprofessionals.

Deze foto werd gemaakt op de kick-off van Jong RAAT (11 maart 2019).



Jong RAAT: behoud van jonge zorgprofessionals

De uitstroom van jonge zorgprofessionals uit Zorg en Welzijn is alarmerend. Daarom sloegen beroepsvereniging V&VN en Utrechtzorg in 2019 de handen ineen. Jong RAAT zit net iets anders in elkaar dan een 'normaal' RAAT. In de vorm van een ontwikkeltraject worden jonge zorgprofessionals gestimuleerd om hun frisse en innovatieve ideeën uit te werken. Met hart voor de zorg zetten ze zich zo in voor het behoud van hun leeftijdsgenoten.

Maak Impact Eenvoudig

Na maanden van brainstorms, denktanks en trainingen vond op 3 december 2019 het Jong RAAT event in Utrecht plaats. Hier presenteerde de groep het plan 'Maak Impact Eenvoudig' met oplossingsrichtingen en bijbehorende interventies. Door te investeren in kleine interventies ('Investeer een uur'), gebaseerd op praktijkervaring, kan elke organisatie bijdragen aan het behoud van zorgprofessionals. Samen zorgen deze kleine interventies voor een grote impact. Ieder vanuit een eigen verantwoordelijkheid.

Naast de aanwezige bestuurders, zorgcollega's en andere geïnteresseerden nam eerder ook Erik Gerritsen, secretaris-generaal van het ministerie van VWS, deze initiatieven in ontvangst tijdens een werkbezoek in Den Haag. Hij gaf aan vierkant achter de voorstellen te staan en samen op zoek te willen naar manieren om deze ten uitvoer te brengen.

Toekomst Jong RAAT

De enthousiaste respons van collega's en bestuurders motiveert de Jong RAAT deelnemers om door te gaan. In 2021 zal Jong RAAT, ondersteund door Utrechtzorg, organisaties blijven uitdagen tot het zetten van stappen en stapjes in de goede richting. Jong RAAT is te volgen op LinkedIn.

//

Tijdens het Jong RAAT event ontstond saamhorige sfeer, ons plan werd met zoveel enthousiasme ontvangen. Als ik daar aan terugdenk begint het te kriebelen om met Jong RAAT nog meer plannen te maken en de zorg voor jonge professionals werkbaar en leuk te maken!

Marlies Osinga

Deelnemster Jong RAAT

JONG SIGRA

SIGRA coördineert de actieplannen voor haar drie regio's:

- 1 - Amsterdam, Amstelveen en Diemen,
- 2 - Noord-Holland Noord,
- 3 - Zaanstreek-Waterland.

Op basis van de arbeidsmarktagenda 2023 heeft RAAT ambities vastgesteld, waaronder JONG SIGRA. Dit netwerk met jonge professionals van de verschillende leden sluit ook aan bij de missie van SIGRA om integraal over alle domeinen binnen Zorg en Welzijn samen te werken.



JONG SIGRA

JONG SIGRA is hét netwerk voor alle jonge professionals (tot en met 35 jaar) die werkzaam zijn bij SIGRA-leden. Het dient om te verbinden, te inspireren en kennis te delen, en draagt bij aan een sterk regionaal netwerk. De leden krijgen met dit netwerk een beter beeld van de carrière-mogelijkheden binnen de sector Zorg en Welzijn, wat bijdraagt aan het behouden van deze doelgroep voor de sector. [Download de flyer](#)

Werkwijze

De jongeren van JONG SIGRA komen jaarlijks twee of drie keer bij elkaar, voor verbinding en kennisuitwisseling op het gebied van werk of persoonlijke groei. Thema's zijn bijvoorbeeld generatiemanagement of vitaliteit en werkgeluk. Ook is er ruimte voor intervisie, bijvoorbeeld om vragen waar de leden van JONG SIGRA in hun werk tegenaan lopen, te bespreken en waar mogelijk op te lossen. Andersom wordt ook om expertise van de jonge professionals gevraagd. Denk bijvoorbeeld aan het verlagen van uitstroom onder jonge zorg- en welzijnsprofessionals of het meedenken in SIGRA projecten.

Klankbord en kruisbestuiving

Het netwerk bestaat uit honderdveertig vaste deelnemers die de JONG SIGRA themabijeenkomsten bezoeken. Samen met de JONG SIGRA ambassadeurs is de bekendheid van het netwerk vergroot. De leden van JONG SIGRA zijn ingezet als klankbordgroep om mee te denken over het SIGRA meerjarenplan en hebben tijdens twee denktanksessies meegedacht over de toekomst van Zorg en Welzijn in 2030. De opgedane kennis nemen de leden vervolgens weer mee naar hun eigen werkomgeving. Mooi resultaat van dit netwerk is dat er kruisbestuiving ontstaat doordat binnen JONG SIGRA wordt samengewerkt met jongeren uit andere zorgorganisaties. Daarnaast werkt JONG SIGRA samen met andere netwerken voor jonge professionals, zowel binnen als buiten de sector Zorg en Welzijn.



Ik ben aangesloten bij het netwerk JONG SIGRA omdat ik het belangrijk vind om kennis met elkaar te delen en om niet zelf opnieuw het wiel uit te moeten vinden. Daarnaast denk ik dat er meer gebruik gemaakt kan worden van de kwaliteiten van jong talent binnen een organisatie en daar doe ik dan ook graag aan mee.

Pascha Groot

Deelnemer JONG SIGRA

Regionale Strategische Opleidingsplanning

Voor de regio Kennemerland, Amstelland en Meerlanden coördineert samen Voor Beter Zorg (svBZ) het RAAT om de personeelstekorten in Zorg en Welzijn aan te pakken. Initiatieven om met 'meer' en 'anders' opleiden kwantitatieve en kwalitatieve personeelsfricties op te lossen, worden vanaf de start van RAAT in samenhang gebracht met de Regionale Strategische Opleidingsplanning (RSOP).



Regionale Strategische Opleidingsplanning (RSOP)

Opleiders binnen zorgorganisaties wilden gezamenlijk optrekken bij het 'meer' en 'anders' opleiden in het mbo, hbo en wo en zochten hierbij richting en houvast. Er was behoefte aan een meerjarenbeeld van elkaars opleidingsdoelstellingen, om vervolgens de gezamenlijke acties op te kunnen pakken richting onderwijsorganisaties. De RSOP is bedoeld als een hulpmiddel bij het gesprek binnen én tussen zorgorganisaties, zoals over de concrete samenwerking tussen organisaties bij (innovatieve) opleidingsbehoeften en de vertolking daarvan richting ROC's. Daarnaast wordt bijvoorbeeld binnen organisaties de Strategische personeelsplanning (SPP) intern afgestemd.

Werkwijze

Alle zorgorganisaties vullen jaarlijks het RSOP sVBZ format in. Enerzijds om inzicht te krijgen in hun voorgenomen opleidingsaantallen voor de komende drie jaren en anderzijds om inzicht te krijgen in de mogelijkheden om anders op te leiden. Deze gegevens worden samengebracht tot een regionale opleidingsplanning en volgens PDCA cyclus besproken tijdens bijeenkomsten van het

'Ontwikkelnetwork Opleiden sVBZ' en 'Toekomstgericht Opleiden sVBZ'. Jaarlijks wordt het RSOP-format geactualiseerd en krijgen recent ontworpen trajecten en leereenheden of trajecten voor specifieke doelgroepen een plaats. De uitvraag naar de inzet op voldoende goede studentbegeleiders en het ontwikkelen van digivaardigheid zorgmedewerkers is in 2021 aan het format toegevoegd.

Nieuwe onderwijstrajecten en methodieken

Aan de RSOP werkten twintig zorgorganisaties mee. Deze opleidingsplanning leidde tot:

- toename van het aantal studenten met ruim 20%;
- bewustwording en strategische planning rond opleiden binnen de organisaties;
- zes innovatieve onderwijstrajecten;
- vier nieuwe methodieken 'Anders begeleiden'. Koploper van het Actie Leer Netwerk ;
- blijvende versterking van de samenwerking tussen bestuurlijke, HR en opleidingsstakeholders in de regio;
- een gezamenlijke visie ten aanzien van het volwassenenonderwijs.

Middels het thema-artikel 'meer en anders opleiden, regionale strategische opleidingsplanning, lessons learned' zijn de inzichten landelijk gedeeld.

Leestip: Schijnwerper 2020 Meer en anders opleiden voor de toekomst

//

Door het op deze manier werken met de RSOP is er in de regio een balans gevonden tussen planmatig koers zetten, en het behouden van de benodigde wendbaarheid!

Wilma Jansen

*Senior beleidsmedewerker
samen Voor Betere Zorg*



Zeeuwse Praktijkroute Ouderenzorg

Viazorg steekt samen met zorg- en welzijnsorganisaties, onderwijsorganisaties, de overheid en zorgpartners de handen uit de mouwen om regio Zeeland van voldoende en goed opgeleide professionals te voorzien. Sinds 2019 heeft RAAT plaatsgemaakt voor het Deltaplan Arbeidsmarkt Zorg & Welzijn waarmee de hardnekkige thema's getackeld kunnen worden. Zoals het met hybride vormen van onderwijs voorbereiden van (nieuwe) medewerkers op aankomende taken die ontstaan door innovaties binnen de zorg- en welzijnssector.





Zeeuwse Praktijkroute Ouderenzorg (ZPO)

Om het leren en werken in Zorg en Welzijn in Zeeland innovatiever en toekomstgerichter te maken werken zorg- en onderwijsorganisaties samen aan de ontwikkeling van de Zeeuwse Praktijkroute Ouderenzorg (ZPO). Via de ZPO, een praktijkgerichte opleiding, specialiseren studenten zich als Verzorgende-IG én Medewerker Maatschappelijke Zorg niveau 3 in het werken met ouderen in de ouderenzorg of thuiszorg. De studenten volgen de opleiding volledig binnen de muren van ouderenzorgorganisaties en behalen zo twee diploma's in één opleiding.

De werkwijze

Binnen deze opleiding maken de traditionele schoolbanken plaats voor honderd procent les op locatie. Zo komen theorie en praktijk echt samen. De studenten lopen stage op een van de aangesloten locaties en weten dus precies wat zorgvragers nodig hebben. De praktijksituatie bepaalt de volgorde van leren. Het is aan de student daar een leerroute van te maken. Zo is de student zelf verantwoordelijk voor het eigen leerproces en dat biedt de mogelijkheid opdrachten sneller uit te voeren en de studie sneller af te

ronden. Voor deze omslag ontstond de samenwerking tussen: ouderenzorg VVT-organisaties Allévo, SVRZ, Zorggroep Ter Weel, WVO Zorg, Zorgstroom en ZorgSaam Zorggroep Zeeuws-Vlaanderen en de onderwijsorganisaties Scalda en HZ University of Applied Sciences. De ZPO is mede mogelijk gemaakt door het ministerie VWS.

Uitbreiding hybride leertrajecten

Zeeland is met de Zeeuwse Praktijkroute Ouderenzorg een van de voorlopers op het gebied van hybride leren. Na een geslaagde start van niveau 3 is Scalda ook gestart met niveau 4 (mbo Verpleegkundige) en de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL). Ook is begonnen met de ontwikkeling van een leertraject met HZ University of Applied Sciences. Hierin worden studenten verzorging niveau 3, verpleegkunde niveau 6 en studenten Engineering bij elkaar gebracht in een leergemeenschap. Andere studenten en medewerkers van de zorgorganisatie worden ook uitgenodigd mee te doen. Het is een traject waarin de studenten en medewerkers samen op basis van een vraag van een cliënt, de mantelzorger of de zorgorganisatie tot een oplossing proberen te komen.

Je leert niet alleen de theorie, maar past dit ook direct toe in de praktijk. De opleiding is namelijk gericht op onderzoekend leren. Dit houdt in dat je opdrachten krijgt die je uitvoert terwijl je aan het werk bent. Hoe dit vervolgens is verlopen, evalueer je met je werkbegeleider en de docent.

Corina

Deelnemer Zeeuwse Praktijkroute Ouderenzorg

Na bijna 25 jaar werken in de financiële sector raakte zij haar baan kwijt. Zonder werkervaring in de zorg greep ze haar kans bij Zorgstroom en startte met werken en leren via de Zeeuwse Praktijkroute Ouderenzorg (ZPO) als BBL-er.

Instroom nieuwkomers in de ouderenzorg

Waard om voor te Werken! is de titel van het RAAT van werkgeversvereniging WZW. Samen met ruim honderd deelnemende zorg- en welzijnsorganisaties, onderwijsinstellingen, overheid en diverse stakeholders maakt WZW zich sterk voor voldoende menskracht in Zorg en Welzijn voor de regio Midden-, Zuid- en Zuidwest- Gelderland. Het regionale project Instroom van nieuwkomers in de ouderenzorg is een van hun projecten om de instroom te vergroten. Tot nu toe bleef de arbeidsparticipatie van nieuwkomers in de zorg achter door obstakels als taal en begeleiding op de werkvloer, maar dit project laat zien dat het anders kan. En dat het loont om de krachten binnen én buiten de sector Zorg en Welzijn te bundelen; een win-winsituatie!



Instroom nieuwkomers in de ouderenzorg

Eind januari 2020 startten 28 nieuwkomers met een gedegen vooropleiding van een halfjaar voor een duurzame arbeidstoeleiding in de zorg. De nieuwkomers maakten kennis met de ouderenzorg en leerden de vaardigheden die nodig zijn om succesvol door te stromen naar een leer-/werktraject en vervolgens aan de slag te gaan bij een van de deelnemende ouderenzorgorganisaties. Tijdens hun opleiding krijgen zij op de werkvloer en online begeleiding, in de vorm van taalondersteuning, coaching en praktische ondersteuning. De opleiding geeft de zorgorganisaties de mogelijkheid om de doelgroep beter te leren kennen en talent te (h)erkennen.

De werkwijze

Het project Instroom nieuwkomers in de ouderenzorg is een samenwerking tussen tien ouderenzorgorganisaties, onderwijsinstellingen Dulon College en RijnIjssel, Werkgeversservicepunten regio Foodvalley en Midden-Gelderland, Vluchtelingenwerk, Loket Leren en Werken en elf gemeenten in

Midden-Gelderland. Voorafgaand aan het project werd een haalbaarheidsonderzoek gedaan, een scholingsprogramma voorbereid en een programma van eisen opgesteld. In de tweede fase vond de gezamenlijke werving en selectie van de geïnteresseerde nieuwkomers plaats, om vervolgens de opleiding te starten.

Diploma's behaald

Ondanks de hindernissen door de coronamaatregelen konden nagenoeg alle nieuwkomers hun stage voortzetten. Zeventien deelnemers hebben hun vooropleiding succesvol afgerond en zijn in september doorgestroomd naar een regulier BBL-traject op niveau 2 en 3. Uiteindelijk resulteert de opleiding in een gegarandeerde arbeidsovereenkomst bij een van de betrokken zorgorganisaties. Al met al een prachtig resultaat van deze intensieve samenwerking. Op dit moment wordt verkend of er een tweede project wordt gestart.

Over het algemeen zie je dat de meeste deelnemers de goede keuze hebben gemaakt voor werken in de sector Zorg en Welzijn. Samen met de 'werkvloer' en de nieuwkomer wordt nog wel gezocht naar een juiste wijze om met cultuurverschillen om te gaan. Deze zijn soms uitdagend. Maar door goed met elkaar te blijven communiceren worden onduidelijkheden helder.

Susanne Haarsma

Programmamanager bij WZW

Instroom vanuit sociale dienst

Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn Zuid-Holland Zuid (WGV ZHZ) heeft als het om RAAT gaat een aanjagende en faciliterende rol. In hun regio, van Gorinchem via de Drechtsteden tot aan de Hoeksche Waard, hebben nagenoeg alle werkgevers in Zorg en Welzijn en vijf mbo- en hbo- scholen het RAAT getekend. Een van de speciale en succesvolle projecten van WGV ZHZ is erop gericht om zoveel mogelijk mensen aan een baan in de zorg te helpen.



Samenwerking UWV niveau 2 instroom

Het bevorderen van de instroom en opleidingscapaciteit sluit aan op de RAAT-ambitie om de opleidingscapaciteit in de regio met 10% te verhogen. Naast de reguliere opleidingstrajecten liep in deze regio ook het project om mensen vanuit de sociale dienst een kans te geven om een diploma te behalen voor helpende niveau 2. WGV ZHZ ging voor dit project de samenwerking aan met UWV, Sociale dienst Drechtsteden, het Albeda College (ROC) en werkgevers De Blije Borgh, Laurens, het Parkhuis en Present.

Werkwijze

De kandidaten kregen eerst een uitgebreid introductietraject van drie maanden. Nadat ze dit traject hadden doorlopen kregen ze een leer-/arbeidsovereenkomst waarbij ze drie dagen werkten en één dag naar school gingen. Naast de praktijkbegeleiding die de werkgever bood, werden de kandidaten intensief begeleid door een coach die, evenals de opleiding, geheel betaald werd door de Sociale Dienst Drechtsteden. De opleiding werd verzorgd door het Albeda College.

Elf gediplomeerden

Bij aanvang van het project startten vijftien kandidaten vanuit de bijstand. Na drie maanden vooropleiding is 100% doorgestroomd naar de beoogde BBL-opleidingsplek. In een jaar tijd hebben elf kandidaten vanuit de bijstand hun diploma behaald voor helpende niveau 2. De overige kandidaten zijn een andere weg gegaan, zoals een overstap naar helpende niveau 1, verhuizing naar een andere regio en een overstap naar VIG. Een laatste kandidaat is op een later moment met de opleiding gestart. [Download de resultaten.](#)



De vier docenten met de kandidaten

Toen WGV ZHZ vorig jaar diverse zorginstellingen benaderde met de vraag of ze uitkeringsgerechtigden een betaald leer-/werktraject wilden aanbieden, was het Parkhuis direct geïnteresseerd. We helpen hiermee mensen uit de bijstand terwijl we tegelijkertijd potentiële collega's opleiden en in dienst kunnen nemen. En dit alles met aantrekkelijke financiering van de opleiding en loonkostensubsidie. Als we zien hoe goed de kandidaten het tot nu toe doen en hoe prima het werken in de zorg ze bevalt, zijn we heel blij dat we in het traject zijn gestapt.

Esther van der Hoeven

P&O adviseur bij het Parkhuis

RegioNet

In het kader van RAAT werkt Zorgzijn Werkt samen met een regionaal actiecentrum voor het ophalen, stimuleren en aanjagen van regionale initiatieven. Om de tekorten in Zorg en Welzijn terug te dringen, zet Zorgzijn Werkt actief in op samenwerken en actie. Het initiatief RegioNet is hier een goed voorbeeld van en draagt bij aan een flexibele arbeidsmarkt.





RegioNet

RegioNet is een regionale database die werkgevers en zorgprofessionals met elkaar verbindt. Het is een initiatief van Zorgzijn Werkt in samenwerking met de zorg- en welzijnsorganisaties. Het mooie van RegioNet is dat je veel verschillende groepen zorgprofessionals met elkaar kan verbinden en delen. Denk aan vakantiekrachten, medisch studenten of het stimuleren van mobiliteit van vast personeel. Met de eerste focus op zzp'ers wordt de regie van flexibele externe inhuur teruggebracht naar de regio, snel en effectief. Hiermee wordt de juiste zorg op de juiste plek ingezet en kunnen zorgorganisaties de inzet van flexibel personeel snel op- of afschalen. Samen hebben zij grip op de kosten van externe inhuur en kunnen zij hoogwaardig kwalitatieve zorg blijven bieden.

De werkwijze

Met www.RegioNet.nl is de extra inzet van zelfstandige zorg- en welzijnsprofessionals rechtstreeks en tot in de puntjes geregeld. Zonder tussenkomst van intermediairs hebben werkgevers via de database op de website toegang tot alle zzp'ers. Deze professionals in

het primaire proces zijn allen in het bezit van het KIWA-keurmerk. RegioNet investeert in hun verdere ontwikkeling. De werkgevers kunnen erop vertrouwen dat zzp'ers voldoen aan de wettelijk gestelde eisen. Bijvoorbeeld door de scan van RegioNet die voorkomt dat inhuur van een betreffende zzp'er niet is toegestaan. Dit geeft werkgevers duidelijkheid.

Flexibele arbeidsmarkt brengt enorme voordelen

Inmiddels hebben meer dan tweeduizend professionals zich aangemeld bij RegioNet. In de regio Haaglanden staan er 74 KIWA geregistreerde zzp'ers in het systeem die inzetbaar zijn in het primaire proces. RegioNet heeft meer dan vijfhonderd zzp'ers in de regio op diverse staffuncties beschikbaar. Kleine samenwerkingsverbanden van twee zorgorganisaties zijn net opgestart en dit zal in 2021 verder groeien en uitbreiden. Deelnemende werkgevers onderschrijven de visie dat actief samenwerken aan één regionale flexibele arbeidsmarkt iedereen enorme voordelen brengt, zoals snelheid, kwaliteit en kostenbesparing.

We merken welke knelpunten zorgorganisaties ervaren als het gaat om de wetgeving rondom inzet van externe inhuur. Door de handen ineen te slaan met VWS en de Belastingdienst zijn we middels RegioNet en goede voorlichting in staat om onze leden goed te informeren en met passende oplossingen te komen.

Joyce Nihof

Projectleider RAAT bij Zorgzijn Werkt



Onderzoek combibanen

Zowelwerk voert het programma-management van RAAT over de arbeidsmarktregio Flevoland. Bij het uitvoeren van RAAT Flevoland wordt samengewerkt aan drie actielijnen:

*Meer kiezen voor de zorg,
Beter leren in de zorg en
Anders werken in de zorg.*

Onder deze drie actielijnen worden in deze regio acties en afspraken gemaakt en uitgevoerd. In het kader van duurzame inzetbaarheid heeft RAAT Flevoland een onderzoek verricht naar combibanen ter bevordering van het anders werken en behoud. Het onderzoek is opgepakt door de RAAT projectgroep Anders werken in de zorg.





Onderzoek combibanen

Het is lastig om medewerkers met grote contracten bij één instelling goed in te roosteren, aangezien de piekbelastingen van de zorg in de ochtend en avond vallen. Dit geldt met name voor VVT. Door gezamenlijk combibanen aan te bieden kun je de contracten vergroten naar minimaal 24 uur per week. Bijvoorbeeld de combinatie van intramurale zorg (verpleeghuiszorg) en extramurale zorg (wijkzorg) is een mogelijkheid. Om dit te realiseren, wilde RAAT Flevoland eerst antwoord op de hoofdvraag: 'Wat vinden medewerkers die werken als verzorgende 3, verpleegkundige 4 of verpleegkundige 6, in regio Flevoland van combinatiebanen?' Met dit onderzoek is een belangrijke bijdrage geleverd voor de actielijn Anders werken en Behoud. Zowelwerk zocht daarbij de samenwerking op met de Hogeschool Windesheim in Almere en zes zorgorganisaties waaronder het Flevoziekenhuis, die de studenten begeleidde.

Werkwijze

In het studiejaar 2019/2020 werkten vier HRM studenten van de Hogeschool Windesheim in

Almere aan een onderzoek naar flexibel werken/ combibanen in de zorg, onder supervisie van een lector. In het kader van dit onderzoek ontvingen meer dan 1700 werknemers een vragenlijst. Zowel medewerkers mét, als medewerkers zonder een combibaan werden benaderd. Dit onderzoek is een vervolg op een eerder onderzoek en leidde tot een samenwerking tussen twee co-makerships van de Hogeschool.

Combibanen toepassen binnen organisaties

Dit idee voor combibanen wordt nu door twee deelnemende organisaties (Coloriet en Woonzorg Flevoland) binnen de eigen organisaties toegepast. Er wordt gekeken hoe contracten vergroot kunnen worden door intra- en extramurale zorg te combineren. Een mooi resultaat! Ter afronding van het onderzoek is er een rapport gemaakt met interessante bevindingen: voor de helft van de medewerkers (met één baan) lijkt een combinatiebaan een welkome uitdaging. En bijna 75% van de medewerkers met een combinatiebaan wil niet meer terug naar één baan. Dit rapport is aan te vragen via d.josias@zowelwerk.nl.

Combinatiebanen kunnen het werk interessanter maken en voor sommige professionals een welkome uitdaging bieden. Het is hierbij wel de crux van het combineren. Zo moet er een goede wisselwerking zijn tussen beide banen, moet het planning technisch goed aansluiten en bovendien passen in de persoonlijke situatie van medewerkers.

Nataly Santana

Student Hogeschool Windesheim Flevoland

FIT Methodiek

Om de juiste zorg te kunnen verlenen, is een stabiele arbeidsmarkt nodig. Daarom stimuleert RAAT de samenwerking tussen Zorg en Welzijn, overheid en onderwijs om te komen tot een integrale arbeidsmarktaanpak voor Zorg en Welzijn in de regio. Bij RAAT Limburg geeft Zorg aan Zet hier uitvoering aan door te regisseren, verbinden en te stimuleren. Zorg aan Zet is kenniscentrum voor de zes actielijnen van RAAT Limburg. Voor Actielijn behoud stimuleert Zorg aan Zet de FIT methodiek, een innovatieve methode voor de klassieke vorm van functioneringsgesprekken. Zorg aan Zet levert de facilitator en adviseert organisaties over het zelf opleiden van facilitators en over uitrollen van de methodiek in organisaties.





FIT methodiek

FIT® staat voor Functioneringsgesprekken In Teamverband. Zorg aan Zet startte eind 2019 een pilot - mede mogelijk gemaakt door de provincie Limburg - om deze methodiek kosteloos te faciliteren bij vijftien organisaties. Zorg aan Zet en de deelnemende organisaties zien dat de methode niet alleen de ontwikkeling van het team versterkt, maar ook die van de medewerker zelf, die beter in staat is de 'eigen regie' op zijn persoonlijke ontwikkeling nemen. De methodiek geeft houvast om eigenaarschap, verantwoordelijkheid, creativiteit en daadkracht in het team te ontwikkelen.

[Download de brochure](#)

De werkwijze

Een FIT® sessie bestaat uit zes stappen, begeleid door een bekwaam facilitator, die structuur en veiligheid aan het gesprek geeft en zorgt voor focus op ontwikkeling en borging van gemaakte ontwikkelafspraken. De eerste stap is het creëren van een vertrouwelijke sfeer en het moment om commitment te geven. Het is een voorwaarde dat het hele team zich committeert. Vervolgens spreekt het team met elkaar de 'spelregels' af. In de derde stap evalueert elk teamlid het

eigen functioneren en die van het team en legt het teamlid de eigen ontwikkelacties vast. Vervolgens reflecteert het team zichzelf. Daarna worden de acties ten gunste van team- en organisatieontwikkeling vastgelegd en wordt de sessie afgerond met een evaluatie.

Best practice en koploper

De methodiek heeft goed effect op de samenwerking en op keuzes die teams maken. De deelnemende organisaties willen FIT® verder uitrollen in hun organisaties en gezamenlijk facilitators opleiden voor het begeleiden van de sessies. Deze methodiek is binnen de werkgroep Eigen Regie van RAAT Actielijn behoud, uitgekozen als best practice. In december 2020 kreeg FIT® de titel Koploper toebedeeld.

De kracht van de methodiek is dat het helemaal van de teams moet komen. Eén keer kwam het voor dat er twee medewerkers veel weerstand hadden. Toen ik vertelde dat we daarom de sessies zouden stoppen, protesteerden de andere twaalf teamleden. Een goed gesprek volgde en uiteindelijk gingen alle teamleden er voor. Ik hoor vaak terug dat medewerkers het fijn vinden dat ze de tijd en ruimte krijgen om het echt over het team zelf te hebben. Hoe moeilijk het soms ook is om tijd vrij te maken door o.a. het personeelstekort, ik geloof erin dat het geven van aandacht en ruimte het ziekteverzuim terugdringt en ertoe leidt dat mensen langer blijven werken. Het draagt bij aan behoud van medewerkers.

Nicole Verhoeven

Projectleider FIT®



Actieprogramma behoud

Zorg- en welzijnsorganisaties en onderwijsinstellingen in Brabant zijn samen tot concrete afspraken en acties gekomen. Deze zijn vastgelegd in de RAAT's van de verschillende regio's: West-, Midden-, Zuidoost- en Noordoost-Brabant. Hierin had Transvorm een coördinerende en ondersteunende functie. Regio Brabant streeft ernaar met de inzet van RAAT de personele tekorten het hoofd te bieden door onder meer medewerkers voor de sector te behouden. Daarom is het Actieprogramma op behoud ontwikkeld.





Actieprogramma behoud

Werkgevers en het onderwijs komen gezamenlijk tot een passend actieprogramma. Het actieprogramma met de looptijd 2020 - 2025, is gebaseerd op onderzoek. Stichting IZZ Avans Hogeschool, het regioteam van het ministerie van VWS en Transvorm hebben de eerste onderzoeken uitgevoerd en samengebracht in een gezamenlijke publicatie met concrete aanbevelingen en verbeterpunten voor onboarding, ontwikkelmogelijkheden en organisatieklimaat. Daarnaast volgt het programma lopend onderzoek bij deelnemende organisaties en initiatiefnemers. Het genereert nieuw onderzoek en stuurt acties hierop bij.

Werkwijze

Het actieprogramma is flexibel en bestaat uit een basis en uit optionele acties. Deelnemende onderwijsinstellingen en werkgevers formuleren en kiezen acties naar hun behoefte. Organisaties nemen tenminste deel aan de basisacties, waaronder de lerende netwerken en evaluatie en monitoring van de interventies. Dit ten behoeve van continue verbetering van acties gericht op behoud van personeel. De optionele acties hebben

te maken met onboarding, ontwikkelmogelijkheden en organisatieklimaat. Deelnemende organisaties zijn er vrij in om hieraan aan deel te nemen.

Invulling actieprogramma

Veel werkgevers, mbo-instellingen en hbo-instellingen in Brabant hebben zich aangemeld voor het actieprogramma. Tot en met maart 2021 vinden drie werksessies plaats om het actieprogramma daadwerkelijk in te vullen. Besproken wordt welke acties erin komen en waaraan het actieprogramma moet voldoen.

Eerste online werksessie

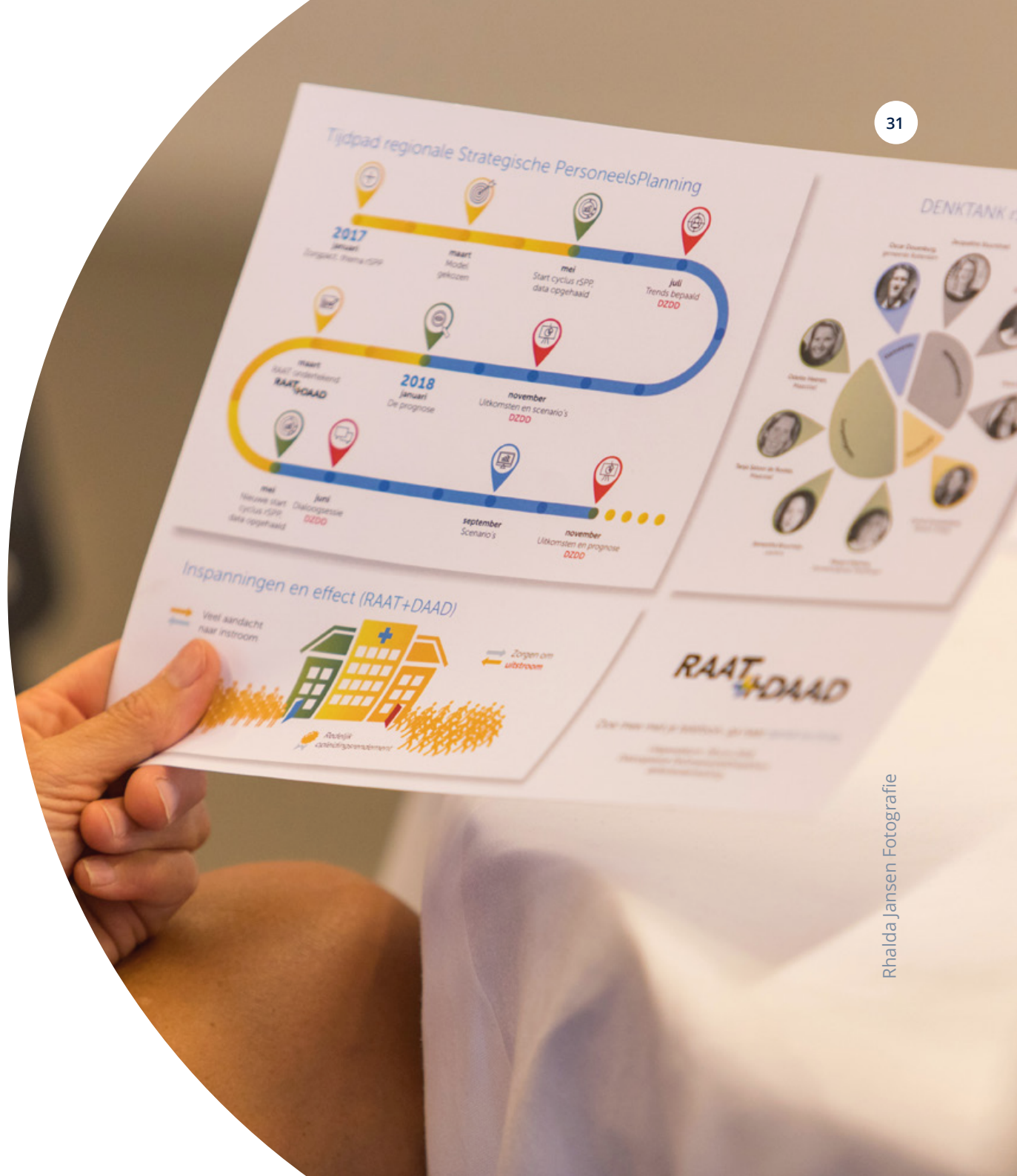
Het Actieprogramma Behoud Zorgpersoneel ging begin 2021 van start met een eerste online werksessie waaraan vijftientig Brabantse zorgaanbieders en -opleiders aan deelnamen. Deze sessie stond in het teken van kennismaken, wensen inventariseren en goede praktijkvoorbeelden delen. De organisatie gaat voor de tweede werksessie aan de gang met een kader en menukaart en ontwikkelcanvas, zodat organisaties de keuze kunnen maken voor de acties op behoud in het actieprogramma, waarop ze in de tweede werksessie voortborduren.

Vol verwachting. Verhelderend. Prima, goed om af te stemmen. Mooi netwerk. Stof om over na te denken.

Enkele deelnemers aan de eerste online sessie over hun eerste indruk van de samenwerking

Regionale Strategische Personeelsplanning

Begin 2018 werd in het bijzijn van minister De Jonge van VWS het RAAT van de regio Rotterdam Rijnmond ondertekend. Het RAAT vormt in Rotterdam e.o. het kader waaraan onderwijs, zorg en gemeente zich committeren. In deze regio heet het actieplan RAAT+DAAD en is de maatschappelijke opgave geadopteerd om te zorgen dat iedere burger nu, straks en later een beroep kan doen op de zorg wanneer dat nodig is. Om samen met samenwerkende partijen tot een onderbouwde gezamenlijke visie op, en een concreet actieplan voor, de aanpak van de personeelstekorten in de regio te komen, maakt de Rotterdamse Zorg gebruik van de regionale Strategische Personeelsplanning (rSPP).





Regionale Strategische Personeelsplanning (rSPP)

De rSPP biedt een regionale foto van de huidige en toekomstige situatie van de arbeidsmarkt in de zorg. Het verschil hiertussen bepaalt de inspanningen voor zorgorganisaties, onderwijs en overheid. Het is een berekenings- en anticipeer methode, die de regio verbindt. Rotterdam Rijnmond ontwikkelde hiervoor een eigen werkwijze.

Werkwijze

Voor de prognoses van de regionale Strategische Personeelsplanning werkte de Rotterdamse Zorg samen met onderzoeksbureau Prismant. Hun model Zorggebruik gaat uit van de veranderende zorgvraag. Op basis van trends en ontwikkelingen worden de uitkomsten per scenario berekend. De dialoog rondom een scenario binnen de bij de Rotterdamse Zorg aangesloten organisaties, is cruciaal. Het zorgonderwijs, zorginstellingen en gemeente Rotterdam trekken zo samen op tegen de personeelstekorten, gebaseerd op cijfers en door samen bewust te zijn van de koers.

Dialoog met zorgwerkgevers dankzij prognoses

In samenwerking met Prismant werd de definitieve prognose voor de tekorten in de zorg in 2022 opgesteld. De rSPP laat concreet zien dat de regio afstevent op een tekort aan zorgprofessionals voor de regio Rotterdam Rijnmond. Met de concrete cijfers gaat de Rotterdamse Zorg de dialoog aan met zorgwerkgevers in de regio om samen te bepalen welke gezamenlijk actie nodig is.

De rSPP heeft ook invloed op RAAT. Op basis van de nieuwe prognoses stelt de Rotterdamse Zorg een nieuwe RAAT+DAAD op en gaat zij met zorgorganisaties in gesprek over het vormgeven van het actieplan in de eigen organisatie.

De werkwijze van de rSPP wordt vervolgens vernieuwd op basis van de nieuwe prognoses die in samenwerking met ABF research en RegioPlus, op verzoek van het ministerie van VWS, gepubliceerd zijn.

Inmiddels worden alle regio's en branche-organisaties aangeraden het prognosemodel van ABF te gebruiken.

De rSPP is een berekenings- en anticipeer methode, die onze regio verbindt. Vanuit een gezamenlijke visie gaan we met de veranderende arbeidsmarkt in de zorg om. Rotterdam Rijnmond heeft een eigen unieke werkwijze ontwikkeld die goed blijkt te werken. Op basis van de rSPP gaan we in gesprek met zorgwerkgevers over wat we met elkaar te doen hebben om de tekorten op te lossen.

Sam Ruesink

Programmamanager RAAT+DAAD

Voor contact met RAAT in uw regio:
www.regioplus.nl/RAAT

Voor meer informatie over RegioPlus en haar
activiteiten om de arbeidsmarkt in Zorg en Welzijn
in balans te brengen: www.regioplus.nl

Dit is een uitgave van RegioPlus
Maart 2021



079 323 03 19
info@regioplus.nl
www.regioplus.nl

