



CONCEPT
Pre-read fundament
“Arbeidsmarkt”

IZA, regio Utrecht

Leeswijzer

De toegankelijkheid en betaalbaarheid van zorg knelt o.a. door de toenemende zorgvraag en de personele krapte in combinatie met een hoog ziekteverzuim. Vanuit onze regionale ambitie om de gezondste regio in Nederland te zijn met een gezonde en passende leefomgeving en integrale (gezondheids)zorg wordt een regioplan opgesteld voor de **fundamentopgave “arbeidsmarkt”**.

Dit document bevat informatie over:

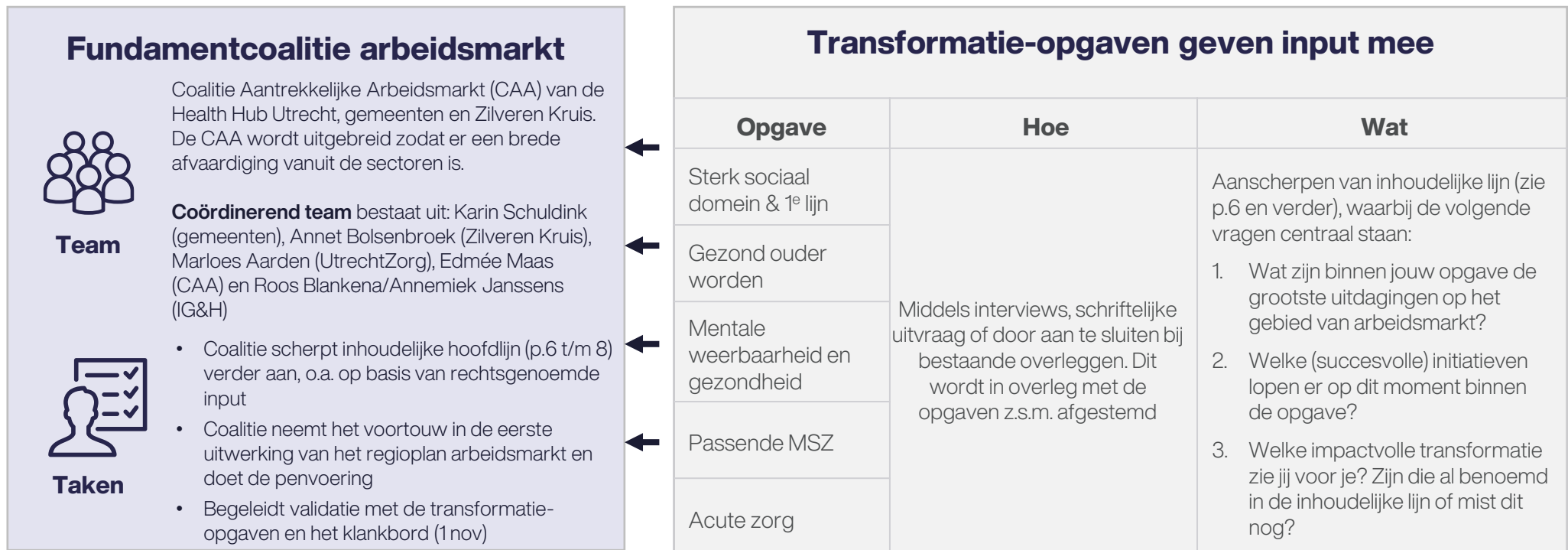
- 1. De aanpak** om te komen tot dit regioplan; en
- 2. De inhoudelijke richting (in concept)** die we in het regioplan willen uitwerken

Vraag:

De vormgeving van het regioplan voor arbeidsmarkt doen we graag in gezamenlijkheid met de transformatie-opgaven en de coalitie aantrekkelijke arbeidsmarkt door input op te halen. Graag stemmen we met jullie de inhoudelijke lijn af. Zie op pagina 3 welke concrete vragen we hebben

1. Aanpak

De fundamentecoalitie arbeidsmarkt neemt het voortouw op de uitwerking van het regioplan volgens de drie inhoudelijke thema's (zie deel 2) en haalt input op bij elke transformatie-opgave



1. Planning en rolverdeling

Voorstel om wisselwerking tussen fundamentcoalitie en transformatie-opgaven in te richten

Concept planning en rolverdeling	September	Eind september tot half oktober	Half oktober tot half november	Half november tot eind december
Rol coördinerend team arbeidsmarkt	Opstellen concept inhoudelijke lijn regioplan in een 'pre-read'	<ul style="list-style-type: none"> Input ophalen bij alle vijf de transformatie-opgaven (zie p.3) en de bredere coalitie Samenbrengen input in een eerste opzet (~60%-versie) regioplan. Deadline: 12 oktober 	<ul style="list-style-type: none"> Ophalen en verwerken regiobrede input via bestuurlijke klankbord (1 november) Opstellen ~90% versie van het regioplan (deadline: 13 november) 	Regioplan finaliseren met waar van toepassing specificatie naar transformatie-opgaven
Rol fundament-coalitie arbeidsmarkt	Review op inhoudelijke hoofdlijn (o.b.v. pre-read)	<ul style="list-style-type: none"> Werksessie om input te leveren op regioplan (3 oktober) Review (waar mogelijk) op 60% versie regioplan 	<ul style="list-style-type: none"> Werksessie om regioplan verder aan te scherpen (begin nov) Review op ~90% versie regioplan 	Finale review op regioplan
Rol transformatie-opgaven en regiopartners	Vormen van gezamenlijk beeld vanuit transformatie-opgave op arbeidsmarkt (o.b.v. pre-read)	Input vanuit transformatie-opgave delen met coördinerend team	Deelname bestuurlijke klankbord	Finale review op regioplan via o.a. netwerktafel

2. De inhoud van ons regioplan (in concept)

Geeft richting en contouren mee aan regioplannen

Vraag:

- Welke doelstellingen willen we nog meer met elkaar bereiken?
- Welke andere (inhoudelijke) componenten zijn belangrijk om uit te werken?
- Zijn deze componenten logisch om regionaal uit te werken of zijn dit componenten die door individuele organisatie moeten worden opgepakt?

Transformaties m.b.t. arbeidsmarkt die niet alleen door organisaties kunnen worden uitgevoerd maar vragen om een regionale aanpak

SCOPE

DOELSTELLINGEN

1

Omvang personele inzet verlagen door inzet van alternatieve manieren van zorgverlening

2

Verminderen uitstroom uit de sector met ...%

3

Ervaren werkdruk vermindert met ...%

4

Medewerkerstevredenheid neemt toe met ..%

5

...



Innovatie en anders werken

- Anders organiseren m.b.v. sociale en technologische innovaties

Zie verdieping p.6



Behoud van medewerkers

- Goed werkgeverschap en vergroten werkplezier en zeggenschap.
- Investeren in strategisch HRM en versterken leidinggevenden
- Regionaal werkgeverschap
- Goede begeleiding in een aantrekkelijke leer-werkomgeving

Zie verdieping p.7



Leven lang ontwikkelen

- Medewerkers meer wendbaar inzetten op basis van skills.
- Meer opleiden en voldoende ontwikkelmogelijkheden
- Aantrekken potentiële instroom

Zie verdieping p.8

INHOUD

A | Innovatie en anders werken

Vraag:

- Welke andere (inhoudelijke) componenten zijn belangrijk om uit te werken?
- Zijn deze componenten logisch om regionaal uit te werken of zijn dit componenten die door individuele organisatie moeten worden opgepakt?

Punten die op dit moment worden beoogd om in het regioplan verder uit te werken:

1. Anders organiseren van het zorgproces met behulp van sociale en technologische arbeidsbesparende* innovaties..

- Focus op implementatie en opschaling van (digitale en hybride) zorgprocessen
- Acceptatie van zorgtechnologie bij medewerkers, cliënten en familie/verwanten/mantelzorgers
- Sociale, digitale, technologische en data vaardigheden voor medewerkers (voor het inzetten van digitale hulpmiddelen en zorg op afstand)
- Samenwerking formele en informele zorgverleners
- Bewustwording stimuleren zorgzame samenleving
- Werken vanuit gedachtegoed van positieve gezondheid en re-ablement/zelfredzaamheid van zorgvrager
- Vermindering regeldruk

* Arbeidsbesparend = het werk zodanig inrichten dat het tijd en ruimte oplevert voor de medewerkers.

B | Behoud van medewerkers

Vraag:

- Welke andere (inhoudelijke) componenten zijn belangrijk om uit te werken?
- Zijn deze componenten logisch om regionaal uit te werken of zijn dit componenten die door individuele organisatie moeten worden opgepakt?

Punten die op dit moment worden beoogd om in het regioplan verder uit te werken:

- **Goed werkgeverschap en vergroten werkplezier en zeggenschap**
 - Gerichte aanpak obv data (bijv uitstroomonderzoek) voor behoud van medewerkers uit verschillende generaties
 - Vergroten zeggenschap en veerkracht van medewerkers
 - Vergroten duurzame inzetbaarheid (bijv aanpak verzuim en vitaliteit)
 - Minimaliseren van concurrentie op arbeidsvoorwaarden
- **Investeren in strategisch HRM en versterken leidinggevenden**
 - Belang SHRM tussen bestuur en management
 - Medewerkers zijn belangrijkste kapitaal
 - Let op span of control leidinggevenden
 - Investeren in vaardigheden van leidinggevenden
- **Goede begeleiding in een aantrekkelijke leer- werkomgeving**
 - Verbetering aansluiting en samenwerking tussen onderwijs en werkgevers (bijv stages, leerwerkplekken en coschappen en strategische opleidingsplanning)
 - Intensivering begeleiding nieuwe medewerkers op de werkvloer
- **Regionaal collectief werkgeverschap:**
 - Gezamenlijk bevorderen van regionaal werkgeverschap om oriënterende, werkende en lerende (toekomstige) zorgprofessionals aan te trekken en te behouden voor de sector zorg en welzijn.
 - Gezamenlijk ondersteunen van iedereen die een hart heeft voor de zorg en hierbinnen wil (blijven) werken door hen te helpen bij het vinden van de juiste branche (oriëntatie), opleidingsvraag (skillsgericht) en/of passende werkplek.
 - Alternatieve/flexibele vormen van loondienst aanbieden (incl betere balans vast-flex, benutten van samenwerkingskansen inzet PNIL) om de groei van zzp-ers tegen te gaan) en daarmee aantrekkelijker maken van het werken in loondienst door flexibel te kunnen werken in je eigen regio zonder belemmeringen (bijv moderner arbeidscontract dat werknemers meer mogelijkheden biedt om meer regie te voeren over vormgeving van werk en werktijden)

C | Leven lang ontwikkelen

Vraag:

- Welke andere (inhoudelijke) componenten zijn belangrijk om uit te werken?
- Zijn deze componenten logisch om regionaal uit te werken of zijn dit componenten die door individuele organisatie moeten worden opgepakt?

Punten die op dit moment worden beoogd om in het regioplan verder uit te werken:

- **Medewerkers meer (wendbaar) inzetten en waarderen op basis van hun skills (en minder obv diploma's).**
 - Ruimte voor bekwaam = inzetbaar
 - Taak- en functiedifferentiatie (bijv. inzet helpenden en zorgondersteuners)
 - Meer divers arbeidspotentieel (aandacht voor inclusie)
 - Vertrouwen in vakmanschap
- **Meer opleiden en voldoende ontwikkelmogelijkheden voor medewerkers**
 - Optimaliseren gezamenlijk gebruik opleidingscapaciteit
 - Versnellen flexibel/modulair opleiden
 - Ondanks de krapte in bijv. roosters, ruimte geven voor medewerkers om zich te ontwikkelen
 - Investeren in veranderkracht/adaptief vermogen en vaardigheden voor de toekomst : door blijvende aandacht voor (nieuwe) ontwikkelingen mee kunnen groeien met het anders werken in de zorg (bijv. samenwerken in de keten)
 - Ontwikkelen doorgroeimogelijkheden/regionale loopbaanpaden
- **Aantrekken potentiële instroom**
 - Regionale oriëntatie op leren en werken in de zorg
 - Actueel en relevant opleidingsportfolio