

RAAT Zuidoost-
Brabant:

SAMEN SLIMMER WERKEN



Samen
innoveren in
de
arbeidsmarkt

Inleiding

In de regio Zuidoost-Brabant is in 2018 gekozen om een Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten (RAAT) te maken per branche. Daarin ligt de focus op branchespecifieke arbeidsmarkttuitdagingen. De zorgorganisaties (en hun bestuurders) hebben zich per branche achter deze zogenaamde 'branche-RAAT's geschaard. Via diverse projecten en werkgroepen wordt hieraan invulling gegeven.

De vraag rees: we ondernemen veel acties, hebben goede activiteiten en projecten om tekorten op de arbeidsmarkt aan te pakken. Maar doen we niet teveel van hetzelfde? En is het niet slim om samen te focussen op een aantal grotere, langdurige, innovatieve ontwikkelijnen? Ontwikkelijnen die branche-overstijgend zijn? De bestuurstafel heeft de Regiegroep HRM-managers dan ook gevraagd om een sectorale RAAT op te stellen, naast de branchespecifieke RAAT's.

Een aantal HRM-managers uit de Regiegroep is met deze vraag aan de slag gegaan. Ze hebben ambitieuze plannen gemaakt. Plannen gebaseerd op de **ambitie**:

De Zorg- & Welzijnsregio Zuidoost Brabant is dé zorgregio waar mensen graag komen om te werken, tevreden zijn met hun werk, zich kunnen ontwikkelen binnen de sector, gewaardeerd en gelukkig zijn en met trots zeggen: IK ZORG.

Samen met alle branches gaan we dit realiseren.

Samen zijn we slimmer.....

1. We geven een nieuwe invulling met de sectorale RAAT, gesteund door alle branches.
2. We ontwikkelen een matchingsplatform (ZZP/flex) waar de Z&W-organisaties in Zuidoost hun medewerkers delen vanuit de vraag van diensten.
3. We genereren gezamenlijk meer aantrekkingskracht als de innovatieve regio: de regio heeft een groter bereik en mogelijkheden dan de individuele organisaties.
4. We geven invulling aan een leven lang leren en ontwikkelen door het creëren van een gezamenlijke academie: leerlijnen, loopbaanpaden, flexibele opleidingen en certificeerbare eenheden.

Om uitvoering te geven aan de RAAT is bestuurskracht en uitvoeringskracht onmisbaar.

Bestuurskracht is nodig voor draagvlak, betrokkenheid en voortgang. Door gezamenlijke prioritering en focus op de afgesproken KPI's wordt integraal uitvoering gegeven aan de omschreven RAAT.

Uitvoeringskracht is nodig voor voortgang, kwantiteit, kwaliteit en samenhang bij de uitvoering van de projecten.

De Bestuurstafel en regiegroep HRM zijn de respectievelijke stuur- en projectgroep. Zij bewaken de voortgang, evalueren op kwantiteit en kwaliteit en sturen bij waar nodig.

De ontwikkellijnen

De in de RAAT omschreven ambitie is vertaald naar 3 ontwikkellijnen met diverse interventies/ projecten en geconcretiseerd naar KPI's.

De ontwikkellijnen:

- Samen slimmer ontwikkelen
- Samen slimmer organiseren
- Samen slimmer aantrekken

De projecten binnen de ontwikkellijnen

Binnen de drie sectorale ontwikkellijnen zijn 4 sectorale projecten geconcretiseerd, die gezamenlijk worden opgepakt.

Ontwikkellijn 1: Samen slimmer ontwikkelen

Naast de bestaande activiteiten rondom duurzame ontwikkeling, willen we gezamenlijk het thema 'Een leven lang ontwikkelen' oppakken. Het moet voor medewerkers mogelijk zijn zich te ontwikkelen in de richting die past bij hun persoonlijkheid, welzijn en passie. Met als einddoel: medewerkers in zorg en welzijn behouden voor de sector.

- **Project 1: Ik Zorg. Academie**

Medewerkers zullen zich niet altijd binnen de eigen organisatie kunnen ontwikkelen in de door hen gewenste richting. Daarom moeten organisaties hun deuren openen en ervoor openstaan dat de medewerker zich bij een andere organisatie, of zelfs in een andere branche (maar wel binnen de sector) verder ontwikkelt. En moet het voor organisaties, hun medewerkers, nieuwe instromers én zij-instromers inzichtelijk zijn welke opleidingen en certificeerbare eenheden ze kunnen volgen en op welke manieren medewerkers zich kunnen ontwikkelen binnen de sector. En is er verbinding met de in de sector aanwezige initiatieven en worden bestaande initiatieven doorontwikkeld. Het project Ik Zorg. Academie moet hiervoor zorgen.

Ontwikkellijn 2: Samen slimmer organiseren

Het besef in de regio groeit dat we anders en slimmer moeten organiseren om de personele knelpunten in zorg en welzijn het hoofd te bieden. De toekomstscenario's vragen om een andere aanpak. Maar hoe gaan we dat doen? En hoe gaan we ruimer denken dan de eigen organisatie?

- **Project 2: delen van personeel**

We moeten slimmer omgaan met het beschikbare arbeidspotentieel en wel zodanig dat daardoor het werken in de zorg nog aantrekkelijker wordt.

Door diensten (planbare zorg) met meerdere organisaties op te vullen, ontstaat een efficiëntere inzet van uren. Vooral bij schaarste beroepen is hieraan behoefte. Er zijn voorbeelden dat de niet planbare zorg in de nacht gezamenlijk over de domeinen heen kan worden opgepakt.

Wij gaan dit met elkaar oppakken en uitwerken voor de planbare zorg overdag. We kijken daarbij naar de regio, naar de sub regio, de gemeente, de wijk. We gaan als organisaties over onze domeinen heen stappen. Deze uitdaging pakken we op.

We zoeken naar het juiste digitale platform dat we hiervoor kunnen inzetten. Uitzend-, ZZP-, en detacheringbureaus zijn al ver met deze digitale ontwikkelingen.

In sessies wordt het punt op de horizon vastgesteld en maken we pragmatische keuzes voor de korte termijn. Stap voor stap door ontwikkelen.

We starten kleinschalig, ongeveer 5 organisaties zijn noodzakelijk voor de opstart, we zorgen voor bestuurlijk commitment bij deze organisaties.

Met het delen van personeel zullen we ons in eerste instantie, ook, richten op de (toekomstige) professionals. Om dit te kunnen realiseren focussen we ons op de waarden en drijfveren van onze (toekomstige) medewerkers. Zorginstellingen gaan met elkaar de uitdaging aan om vormen van gezamenlijk goed werkgeverschap te initiëren, afgestemd op de wensen van de (toekomstige) werknemer en van de patiënt/cliënt.

Via deze weg wordt derhalve gewerkt aan efficiency, slimmer aantrekken en behoud van (toekomstige) medewerkers.

Met deze en andere vragen gaan we aan de slag binnen ontwikkellijn 2.

Ontwikkellijn 3: Samen slimmer aantrekken

Als sector staan we voor de uitdaging om potentiële medewerkers te bereiken en te enthousiasmeren voor de sector en door te leiden naar de diverse baan-, stage- en opleidingsopeningen. Daarnaast is het de uitdaging om instromers goed te introduceren en in te bedden in het werkveld. Regio Brainport Eindhoven heeft een sterke nationale en internationale positie en is daarmee aantrekkelijk voor ondernemers. De regio zet continu in op innovatie en nieuwe technologieën. Als sector zorg & welzijn sluiten wij zo veel mogelijk aan bij deze sterke positie.

Welke nieuwe, innovatieve digitale hulpmiddelen kunnen hierbij ondersteunen? Met wie zou je (intra- en intersectorale) allianties kunnen aangaan? Hoe kun je slim gebruik maken van de regio? Hoe kun je instroom in de sector zo organiseren dat het minimale druk op de werkvloer geeft? Een goede, structurele gezamenlijke organisatie hiervan, is de focus van deze ontwikkellijn.

- **Project 3: zichtbaar en herkenbaar als zorgregio**

Met een duidelijke, gezamenlijke boodschap zichtbaar en herkenbaar zijn als zorgregio. Met aanhaking op regionale kansen en pakkend en enthousiasmerend als sector. Met als doel om de zorgregio neer te zetten als beweeglijk, innovatief, aantrekkelijk voor bestaande werknemers (behoud) en voor toekomstige werknemers (instroom), waarbij rekening wordt gehouden met de diverse doelgroepen op de arbeidsmarkt (studiekeuzemakers, zij-instroom, doorstroom etc.). Om een profileringplan met gezamenlijke communicatiemiddelen (imago, website) en acties te ontwikkelen wordt een beroep gedaan op de werkgroep van arbeidsmarktcommunicatiespecialisten van zorg- en welzijnsorganisaties.

- **Project 4: Passport4Work**

Passport4Work is een driejarig project in opdracht van de gemeente Eindhoven. Het doel: het makkelijker maken voor werkzoekenden en werkenden om cross-sectoraal te kunnen overstappen naar (ander) werk.



Het project kent 3 pijlers.

1. **Paspoort:** kandidaten kunnen online hun paspoort samenstellen. Hiervoor worden gegevens ingelezen vanuit verschillende bronnen (gemeente, UWV, branches, organisaties, kandidaat). Om soft skills en 21-eeuwse vaardigheden (waaronder ict-basisvaardigheden, computational thinking en mediawijsheid) in kaart te brengen wordt een assessment in spelvorm gebouwd. Het resultaat: een online dossier per kandidaat, dat de basis vormt voor matching.
2. **Onderwijs:** continu ontwikkeling van vaardigheden en scholing (een leven lang leren) staan centraal. Het project wil het huidige en toekomstige scholingsaanbod (zoals deelcertificaten en nieuw te ontwikkelen e-learningmodules rondom soft skills, 21-eeuwse vaardigheden en robotisering) in kaart brengen. Dit moet leiden tot een overzicht voor een leven lang leren. Op basis hiervan kunnen werkgevers gemakkelijk een 'vaardighedenprofiel' voor hun vacatures opstellen. Bovendien zorgt het project voor een kortere tijd tot werk en een duurzame inzetbaarheid van kandidaten.
3. **Matching:** werkzoekenden en werkgevers (vraag en aanbod) worden transparanter met elkaar in contact gebracht via Passport4Work. Dit moet zorgen voor een kortere tijd tot werk en een leven lang duurzame inzetbaarheid van kandidaten.

De pilot richt zich op de sectoren bouw en zorg. Naast Transvorm participeren acht andere partijen als partner in het project (UWV, provincie Noord- Brabant, Tilburg Universiteit, MKB, Ergon, Organiq, Building Changes, WIJ Eindhoven).

De uitvoering

De projecten binnen de drie ontwikkellijnen worden uitgevoerd door verschillende werkgroepen. Per project wordt een projectleider benoemd. De werkgroepen werken op basis van een concreet geformuleerde opdracht, welke is vastgesteld vanuit de RAAT door de projectgroep en stuurgroep. Vanuit zowel de stuurgroep als de projectgroep wordt een persoon aan elk project gekoppeld. Hij/zij “support” de projectleider/ werkgroep.

Overkoepelend is, als centraal punt, het Ik Zorg. Contactpunt voorzien.

Ik Zorg. Contactpunt

Het samen uitvoeren van de ambitie en de projecten vraagt om een centraal punt in de regio zuidoost. Vandaaruit worden de ontwikkellijnen en de projecten uitgevoerd, wordt kennis gedeeld en ontmoeten de professionals elkaar.

Het Ik Zorg. Contactpunt is een fysiek punt dat in november 2018 is opgezet. Dit contactpunt in Eindhoven is er voor alle geïnteresseerden in Zuidoost-Brabant met vragen over werken en leren in zorg en welzijn.

Het Ik Zorg. Contactpunt gaat, naast de focus op de instroom (werk en stageplaats zoekenden) ook aandacht geven aan behoud (medewerkers) en een leven lang ontwikkelen (medewerkers).

De werkgroep Ik Zorg. Contactpunt werkt aan een plan voor de doorontwikkeling, waarbij afstemming en verbinding met de andere projecten voorzien is.

Matrix

Ambitie vertaald in een Matrix naar Interventie vanuit de ontwikkelijnen (en Transvorm activiteiten) op de gebieden Instroom, Doorstroom en Behoud

De Zorg en Welzijnsregio Zuidoost-Brabant is de zorgregio waar mensen graag komen om te werken, tevreden zijn met hun werk, zich kunnen ontwikkelen binnen de sector, gewaardeerd en gelukkig zijn en met trots zeggen: IK ZORG.

	Instroom	Doorstroom en Behoud
Ontwikkellijnen:		
1. Samen slimmer ontwikkelen		
IkZorg. Academie o.a.:		
Leven lang ontwikkelen	X	X
Certificeerbare eenheden	X	X
2. Samen slimmer organiseren		
Delen van personeel	X	X
3. Samen slimmer aantrekken		
Profilering Zorgregio	X	
Passport4Work	X	X
IkZorg Contactpunt. (uitvoering en doorontwikkeling op Instroom/ behoud/ kennisdelen)	X	X

KPI's

Meetbare kwantificeerbare doelen RAAT Zuidoost-Brabant

- 1. Uitstroom uit zorg en welzijn (t.o.v. totale uitstroom) verlagen naar 15% in 2022.**
Uitstroom uit de sector was 20% in het vierde kwartaal van 2018.
- 2. Uitstroom uit zorg en welzijn van jongeren van 15 tot 24 jaar (t.o.v. het aantal werknemers) verlagen naar 16% in 2022.**
Uitstroom van deze leeftijdscategorie was 21% in het eerste kwartaal van 2019.
- 3. Uitstroom uit zorg en welzijn van uitstromers die 0 tot 1 jaar in dienst zijn verlagen naar 18% in 2022.**
Uitstroom van medewerkers van dit aantal jaren in dienst was 24% in het vierde kwartaal van 2018.
- 4. Uitstroom uit zorg en welzijn van uitstromers die 1 tot 2 jaar in dienst zijn verlagen naar 16% in 2022.**
Uitstroom van medewerkers van dit aantal jaren in dienst was 21% in het vierde kwartaal van 2018.
- 5. Instroom percentage (t.o.v. totaal van medewerkers in zorg en welzijn) verhogen naar 15% in 2022.**
Het instroompercentage was 11% in het eerste kwartaal van 2019.

Bronnen van cijfers zijn: CBS en Stagefonds.

In presentaties van de cijfers zijn de cijfers van Zuidoost leidend.
Tevens zullen de Brabant brede cijfers dan gepresenteerd worden

Zodra cijfers bekend zijn worden deze in iedere geval geplaatst op:
<https://transvorm.arbeidsmarktinbeeld.nl/> en gepresenteerd in het eerstvolgende overleg van stuur- en projectgroep

Bijlage 1.

Benoemde projectleiders en “support” bestuurder voor de vastgestelde projecten.

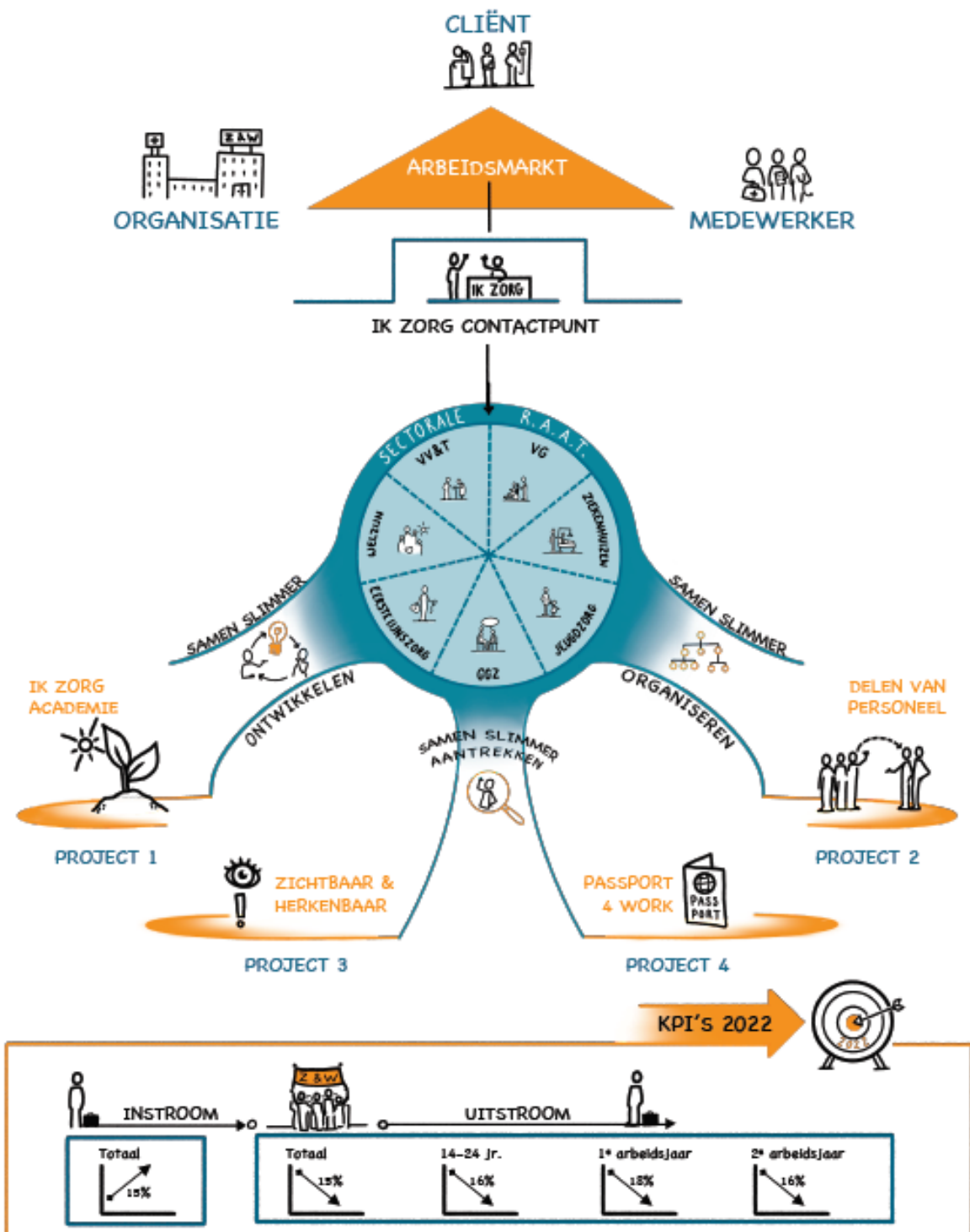
	<i>Projectleider</i>	<i>Support Bestuurder</i>
1. Samen slimmer ontwikkelen		
<ul style="list-style-type: none">IkZorg. Academie	Wendy Duijvesteijn (Transvorm) sparringpartner: Margreet Diks (Lunet)	
2. Samen slimmer organiseren		
<ul style="list-style-type: none">Delen van personeel	Annemiek Heinen (VWS ism Transvorm)	
3. Samen slimmer aantrekken		
<ul style="list-style-type: none">Profilering Zorgregio	Wordt gezocht	
<ul style="list-style-type: none">Passport4Work	Wendy Duijvesteijn (Transvorm)	
Ik Zorg. Contactpunt Uitvoering en doorontwikkeling op Instroom/ behoud/ kennisdelen	Marlous van Os (Transvorm)	

Bijlage 2.

Ontwikkellijnen en projecten aangevuld met activiteiten vanuit Transvorm (blauw gearceerd)

	Instroom	Doorstroom en Behoud
Ontwikkellijnen:		
1. Samen slimmer ontwikkelen		
IkZorg. Academie o.a. :		
Leven lang ontwikkelen	X	X
Certificeerbare eenheden	X	X
Loopbaancoaches		X
Mobiliteitsnetwerk		X
Bevorderen zelfleiderschap		X
Transvorm LoopbaanPortal		X
Wendbaar Plus		X
Waardengedreven leiderschap		X
Uitstroom onderzoek		x
2. Samen slimmer organiseren		
Delen van personeel	X	X
3. Samen slimmer aantrekken		
Profilering Zorgregio	X	
Passport4Work	X	X
Transvorm Talentcenter	X	
Supportteam	X	
IkZorg kansenmarkt e.d.	X	
Lespakketten		
IkZorg Contactpunt	X	X

SECTORALE RAAT IN BEELD



RAAT: een samenwerking van de gezamenlijke Z&W organisaties in Zuidoost-Brabant i.s.m. Transvorm

