

Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten (RAAT) regio Midden-Brabant Update 2020

1. Inleiding

Eind april 2018 is het RAAT voor de regio Midden-Brabant vastgesteld, een gezamenlijk actieplan van zorg- en welzijnsorganisaties en onderwijsinstellingen met als doel de personele tekorten binnen de sector Zorg en Welzijn te bestrijden.

Inmiddels zijn we ruim anderhalf jaar verder. Het jaar 2019 stond in het teken van het continueren van lopende projecten en initiatieven, maar ook nieuwe ontwikkelingen hebben zich ontplooid. Daarnaast heeft het voortgangsgesprek met de Commissie Werken in de Zorg weer mooie aanknopingspunten geboden om de ambities voor Midden-Brabant aan te scherpen. Tijd dus voor een update van het RAAT voor 2020.

Het RAAT van 2018 (https://transvorm.org/uploads/RAAT_Midden-Brabant.pdf) blijft het basisdocument. In deze update RAAT voor 2020 blikken we eerst terug op 2019 met een korte inkijk wat er allemaal gerealiseerd en in gang is gezet. Daarna focussen we op de belangrijkste speerpunten voor 2020 voor de diverse actielijnen.

2. Terugblik 2019

In de regio Midden Brabant waren ook in 2019 volop projecten en andere initiatieven gaande, waar het RAAT op aangehaakt is. Denk hierbij aan de projecten vanuit de Zorgacademie (RIF project Transmuraal Leren, Denken en Doen en het regioplan 'Gezamenlijke aanpak arbeidsmarktproblematiek VVT-sector'), het project regiostructuur Huisartsenzorg en acties vanuit het kennisnetwerk SJS. Deze projecten diende dan ook als basis voor het sectorbrede RAAT van onze regio, met hierop aansluitend nog een aantal specifieke activiteiten, gericht op de diverse actielijnen.

Een aantal voorbeelden van succesvolle concrete activiteiten en acties van het afgelopen jaar:

- Kansenmarkt in maart 2019, tijdens de Week van Zorg en Welzijn. In totaal waren er ruim 200 bezoekers aanwezig met interesse voor het werken in de sector. Daarnaast was er in mei een kansenmarkt specifiek voor de werving van vakantiekrachten waar zo'n 40 aanwezigen waren. Beide kansenmarkten zullen ook in 2020 weer terugkeren!
- Ook de Ik Zorg workshop en de Meet & Greetbijeenkomsten en de persoonlijke gesprekken in het kader van het project Sterk in je Werk werden goed bezocht. Hierbij zijn ook gemeenten, ROC, een vrijwilligersorganisatie en UWV betrokken.
- Aanwezigheid door Transvorm samen met studenten bij onderwijsbeurzen voor Zuid-Nederland.
- Ook andere activiteiten in het kader van het bereiken van de doelgroep jongeren ontbraken niet, zoals de inzet van het landelijk lespakket, het geven van gastlessen op middelbare scholen door medewerkers van zorgorganisaties en het faciliteren van diverse soorten van snuffelstages voor leerlingen.
- Afschaffing, in navolging van Fontys, van de numerus fixus bij Avans.

- Realisatie van diverse maatwerktrajecten voor zij-instromers op MBO en HBO niveau. Bijvoorbeeld SwitchZ (5 werkgevers betrokken), regionaal opleidingstraject VV&T voor medewerkers 'niveau 1' en de realisatie van specifieke trajecten voor buitenlandse verpleegkundigen en een oriëntatie- en instroomtraject voor een 1^e groep statushouders.
- Opzet en uitvoering van de opleidingsmonitor voor deze regio, dit als stuurinformatie om tijdig knelpunten zichtbaar te maken en acties uit te kunnen zetten om aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren. Bespreking van de resultaten oktober 2019 heeft reeds geleid tot een aantal actiepunten voor 2020, welke nu verder uitgewerkt worden.
- Start pilot Flexopleiding verpleegkunde bij ROC Tilburg.
- Succesvolle netwerkbijeenkomst rondom de thema's positieve gezondheid en mindset in juni 2019.
- Beschikbaarheid van een tweetal implementatie toolkits in het kader van 'Behoud':
 - o T.b.v. het BOT-concept: Bedrijfsondersteuningsteam, dit als aanpak voor medewerkers die te maken hebben met complex, agressief en/of ongepast gedrag.
 - o T.b.v. de inzet van het buddy-programma ter ondersteuning van het bieden van aandacht en begeleiding aan medewerkers.
- De 2e editie van de Sterk in je Werk-week (18 t/m 22 november) in Noord-Brabant welke zeker succesvol verlopen is. In totaal hebben in Noord-Brabant ruim 1400 medewerkers deelgenomen aan één van de 70 activiteiten bij de 42 deelnemende organisaties.
- Op 22 juni heeft de Brabantbrede bijeenkomst "Talenten benutten" plaatsgevonden waar zo'n 60 vertegenwoordigers van werkgevers, opleiders en organisaties de eerste stappen hebben gezet om de weg voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar een baan in de zorg een extra boost te geven.
- In 2019 is een vervolg gegeven aan Wendbaar aan het Werk middels Wendbaar aan het Werk Plus. Een ESF-project wat organisaties de mogelijkheid biedt om werk te maken van duurzame inzet door middel van interventies op organisatie-, team- en medewerkersniveau.
- Transvorm heeft een online tool ontwikkeld "Stap op 1" om medewerkers op een prettige en laagdrempelige manier bewust te maken van hun eigen regie op het werk. De tool is sinds september beschikbaar. Tot nu toe hebben 641 medewerkers zich aangemeld.

Dit zijn slechts een aantal voorbeelden van activiteiten die in 2019 hebben plaatsgevonden. Deze voortgang is in augustus 2019 besproken met de landelijke commissie Werken in de Zorg onder leiding van Doekle Terpstra. De commissie was erg te spreken over de wijze van samenwerking in de regio Midden-Brabant en de stappen die gezet zijn. Uiteraard zijn er ook een aantal aanbevelingen meegegeven. De aanbevelingen van de commissie zijn in deze update verwerkt.

Voor overige informatie omtrent alle initiatieven en projecten in 2019 verwijst ik graag naar de [Voortgangsrapportage RAAT Midden-Brabant](#)

3. Belangrijke cijfers

Uitgebreide arbeidsmarktinformatie voor zowel Noord-Brabant als per regio, zijn te vinden op het arbeidsmarktdashboard van Transvorm: [Arbeidsmarkt in Beeld](#).

Sinds het najaar van 2019 is door Transvorm een RAAT Dashboard ontwikkeld. Een online dashboard dat inzicht geeft in belangrijke arbeidsmarktinformatie op de diverse RAAT-thema's, waaronder instroom en uitstroom.

Deze actuele stand van zaken met betrekking tot de diverse arbeidsmarkt- en onderwijsthema's zijn de basis voor het continue aanscherpen en prioriteren van de benodigde acties om arbeidsmarktknelpunten in de regio aan te pakken.

Vanaf april 2019 is het landelijk uitstroomonderzoek van start gegaan om inzicht te krijgen in de redenen van vertrek van medewerkers. Ruim 10 zorgorganisaties uit Midden-Brabant nemen hieraan deel. Ook de eerste [resultaten van het landelijke uitstroomonderzoek](#) maken de belangrijkste oorzaken inzichtelijk waarom medewerkers uitstromen en maken het mogelijk om gerichte acties in te zetten.

4. Samenwerking en ambitie

Kijkend naar de dashboard cijfers is het formuleren van gezamenlijke acties en ambities in de regio Midden-Brabant noodzakelijk om de tekorten in de sector Zorg en Welzijn te bestrijden.

Er bestaan al diverse initiatieven en overlegvormen waar dit onderwerp besproken/opgepakt wordt.

In het RAAT van 2018 is een overzicht van deze verschillende initiatieven terug te vinden, zoals bv de Zorgacademie, het netwerk SJS en het lerend netwerk VV&T.

In 2019 zijn in de update van het RAAT nog een aantal nieuwe initiatieven benoemd: Brabant Werkt Zeker en de specifieke stuurgroep en projectgroep voor de RAAT Huisartsenzorg.

Voor 2020 geldt dat er een nadere verkenning plaatsvindt om bepaalde netwerken wellicht samen te gaan voegen tot één groot netwerk.

Transvorm is bij deze overlegstructuren op diverse wijze betrokken en heeft de rol om initiatieven/projecten/ervaringen te verbinden en de nodige kennis over en weer te delen. Op deze wijze kunnen we spreken over een actieve regio waar volop gewerkt wordt aan de aanpak van de tekorten in de sector.

Maar ook voor 2020 liggen er nog de nodige uitdagingen. Deze zijn verwerkt in concrete acties onder de 5 actielijnen in het volgende hoofdstuk.

5. Actielijnen

Bij de vaststelling van de RAAT zijn de volgende actielijnen benoemd:

- 1) Verhogen van instroom- en opleidingscapaciteit;
- 2) Positief beïnvloeden loopbaankeuze jongeren;
- 3) Verhogen van het opleidingsrendement;
- 4) Vergroten van de opleidingsmogelijkheden;
- 5) Het bieden van een aantrekkelijke werkomgeving en werkklimaat.

Deze actielijnen vormen ook in 2020 nog de rode draad voor de diverse acties rondom de arbeidsmarktkrapte in de regio. Dit hoofdstuk geeft een kort (maar zeker niet volledig) overzicht van de concrete ambities en acties per actielijn voor de regio Midden-Brabant voor dit jaar.

1) Verhogen van de instroom- en opleidingscapaciteit

Doelstelling:

Zorg- en welzijnsorganisaties verhogen hun opleidingsinspanning met als uitgangspunt dat er een stageplaats is voor elke student aan een zorg- en welzijnsopleiding in Noord-Brabant. Het aantal stageplaatsen (in fte) onder het stagefonds jaarlijks met 2,5% verhogen naar een totale verhoging van 7,5% in 2022 (t.o.v. 2019).

Naar aanleiding van deze doelstelling zijn de volgende acties voor Midden-Brabant, dan wel Noord-Brabant in zijn totaliteit, geformuleerd:

1. **Opleidingsplaatsen in de regio:** waar we in 2018 nog te maken hadden met een tekort aan stageplaatsen, is de dynamiek inmiddels behoorlijk veranderd. In oktober 2019 is een eerste opleidingsmonitor voor deze regio uitgevoerd, dit als stuurinformatie om tijdig actuele knelpunten zichtbaar te maken zijn. Op basis hiervan zijn keuzes gemaakt waar in 2020 vervolgacties op te gaan inzetten. De volgende hoofdthema's zullen leidend zijn:
 - a. aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt, BOL en BBL:
 - o.a. uitdiepen van de kwantitatieve gegevens, achterliggende info overstap van BOL naar BBL
 - b. aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt, uitstroom buiten de sector:
 - o.a. uitvoer alumni onderzoek Avans en nadere analyse uitstroom in de eerste 2 jaar na indiensttreding
 - c. uitval leerlingen/studenten:
 - o.a. vergelijking andere sectoren, tussen BOL en BBL en MBO en HBO. Tevens nadere analyse van de uitstroomredenen.
2. **Strategische capaciteitsanalyse Huisartsenzorg:** binnen de branche huisartsenzorg worden nadrukkelijk capaciteitsproblemen ervaren, zowel als het gaat om de beschikbaarheid van huisartsen, als ook de inzet van het ondersteunend personeel zoals doktersassistenten en praktijkondersteuners. Een strategische capaciteitsanalyse, ook in samenwerking met o.a. gemeenten, dient meer inzicht te geven voor een gerichte en juiste aanpak van de knelpunten, waaronder het invulling geven van een regionaal opleidingsplan.
3. **Doorontwikkeling oriëntatieprogramma / samen werven:** waar in 2019 reeds een structurele opzet is gerealiseerd van o.a. workshops, meet & greets en kansenmarkten voor diverse doelgroepen, is de wens om in 2020 de mogelijkheid te onderzoeken voor de opzet van een doorlopend Ik Zorg contactpunt. Een netwerk van recruiters in de regio zal dit verder gaan verkennen. Ook zal nadrukkelijker gekeken worden welke andere mogelijkheden er zijn in het kader van samen werven.
4. **Zij instroom:**
 In 2018 en 2019 is een belangrijke start gemaakt met het thema zij instroom, o.a. middels een notitie rondom het thema en de opzet van een continue en actueel overzicht van mogelijke trajecten. In 2019 is hierdoor veel meer inzicht verkregen en transparant informatie gedeeld, o.a. rondom contractvormen en salariering.
 In 2020 zullen o.a. de volgende acties centraal staan:

- a) **Regionale aanpak:** doel is in de regio continue kennis te delen en waar mogelijk samen te werken met als doel te komen tot een meer regionale aanpak voor specifieke maatwerktrajecten voor zij instromers. Specifiek voor de branche VV&T zijn transitie middelen beschikbaar om hier concreet vorm aan te geven. Zo zal ook in 2020 een regionaal opleidingstraject 'niveau 1' aangeboden worden en is het streven in maart 2020 van start te kunnen gaan met een flexibel maatwerktraject niveau 3: ZzeT (Zij-instroom, Zorg en Talent)
- b) **Pilot statushouders:** in oktober 2019 is een tweede groep met het Zorg+ traject van start gegaan, welke zal doorlopen in 2020. E.e.a. krijgt vorm in nauwe samenwerking met o.a. gemeente en ROC entree en inburgering.
- c) **BBL traject doktersassistente:** doel is om in 2020 met een eerste BBL-groep gericht op zij instromers daadwerkelijk van start te kunnen gaan. Voorbereidingen hiervoor (inclusief het vinden van voldoende leerwerkplekken) zijn in volle gang.
- d) de Week van Zorg en Welzijn heet vanaf 2020 de '**ontdekde zorg week**'! Deze vindt plaats van 16 t/m 21 maart. De doelgroep van de week is zij-instromers en herintreders. Op donderdag 19 maart zal een ontdekde zorg markt georganiseerd worden, dit om bezoekers breed te informeren over de vele mogelijkheden voor het werken in de sector. Vervolgens kunnen geïnteresseerden één van de vele door organisaties georganiseerde vervolgactiviteiten bezoeken.

2) Positief beïnvloeden loopbaankeuze van jongeren

Doelstelling:

De instroom in zorg- en welzijnsopleidingen in Brabant (totaal van alle niveaus) jaarlijks met 7,5% verhogen naar een totale verhoging van 20% in 2022 (t.o.v. 2019).

Landelijk zijn de afgelopen tijd diverse imagocampagnes gelanceerd, maar dit is niet voldoende. Ook is het nodig dat in de regio's met specifieke activiteiten hier op aangesloten wordt. De volgende acties voor Midden-Brabant, dan wel Noord-Brabant in zijn totaliteit, zijn geformuleerd:

1. **Voorlichting en informatie voor leerlingen op VMBO en HAVO/VWO:**

- a. **Landelijk Lespakket "Aan jou hebben we wat":** pakket dat middelbare scholen (VMBO en HAVO/VWO) gratis kunnen bestellen. Dit lespakket dient nog meer actief onder de aandacht gebracht te worden bij decanen van middelbare scholen in de regio Midden-Brabant. Zie ook www.aanjouhebbenwewat.nl.
- b. **Aansluiting VMBO-MBO:** In 2019 zijn de eerste concrete stappen gezet in de vorm van het geven van gastlessen en het organiseren van kijkstages in de praktijk. Doel in 2020 is dit verder uit te gaan breiden naar meer middelbare scholen en e.e.a. meer te gaan structureren, bv door aansluiting qua planning bij momenten van profielkeuze en vervolgstudies.
- c. **Ik zorg. Kansenmarkt vakantiewerk/bijbaan:** De Ik zorg. kansenmarkt voor vakantiewerk en bijbaan welke in april 2020 voor de 2^e keer georganiseerd wordt in de regio, kan een mooi opstapje zijn naar een opleiding binnen zorg en welzijn.

2. **Promotieteam om gezamenlijk imago te verbeteren:** Er wordt actief gewerkt aan het imago van zorg en welzijn. Brabantbreed is een promotieteam vanuit diverse werkvelden inzetbaar voor diverse imago activiteiten (o.a. verzorgen van gastlessen en presentatie op banenmarkten, open dagen en onderwijsbeurzen). Ook in 2020 zal de regio Midden Brabant hierbij aansluiten en een actieve rol vervullen.

3) Verhogen van het sectorrendement

Het percentage van de studenten die uiteindelijk de opleiding met een diploma afsluiten varieert per opleiding (BOL, BBL, Duaal, Voltijds) en niveau en ligt tussen de 50% en 80%. Het lage sectorrendement is een maatschappelijke kostenpost en is schadelijk voor de instroom in de sector.

Doelstelling:

In 2022 is het sectorrendement van de zorg- en welzijnsopleidingen in Noord-Brabant hoger dan in 2017.

Naar aanleiding van deze doelstelling zijn de volgende acties voor Noordoost-Brabant, dan wel Noord-Brabant in zijn totaliteit, geformuleerd:

1. **Opleidingsmonitor:** zie ook actielijn 1. Er zal in 2020 volop ingezet worden op het verminderen van de uitval van studenten, o.a. door nader onderzoek naar de uitvalsredenen, vergelijking tussen diverse soort opleidingen en vergelijking met andere sectoren.
2. **Praktijkgestuurd leren:** er zijn vele initiatieven rondom het leren in de praktijk. Specifiek zal ook in januari 2020 de pilot praktijkleren bij de gemeente Tilburg van start gaan. Met de pilot praktijkleren met praktijkverklaring MBO willen we kansen bieden aan mensen zonder startkwalificatie om zich te ontwikkelen. We vergroten het perspectief op werk middels een praktijkroute op maat en een praktijkverklaring. Voor 2020 is het doel 75 kandidaten een dergelijk traject aan te bieden binnen één van de sectoren. Verder spreken zorg- en welzijnsorganisaties in Midden-Brabant af kennis en ervaring met elkaar te delen rondom de diverse trajecten. Bij positieve resultaten worden pilots verder uitgebreid over de regio.
3. **Transmuraal opleiden i.s.m. praktijk:** verdere vormgeving middels de opzet van proeftuinen en de inzet van Implementation Practitioners voor het mede vorm geven aan het delen en opschalen van de resultaten van de eerste transmurale stages.
4. **Onboarding:** in de regio nemen diverse organisaties het onboardingsproces onder de loep, waarbij er ook expliciete aandacht is voor het begeleiden van nieuwe medewerkers/studenten. Zie verder ook actielijn 5.
5. **Verhogen kwaliteit (en daarmee sectorrendement) van de opleiding tot doktersassistente:** Hierbij zal ook in 2020 ingezoomd worden op zowel de inhoud van de opleiding (competenties, werkwijzen en specifieke aandacht voor het onderdeel triage), het testen van de juiste houding- en gedragsaspecten van studenten als ook de de vormgeving van de stage in het eerste jaar van de opleiding.

4) Vergroten van de opleidingsmogelijkheden

De zorg verandert en wordt complexer. Voortdurend ontstaan nieuwe functies en aandachtsgebieden. Met nieuwe en aangepaste opleidingen kunnen medewerkers worden voorbereid op de uitvoering van deze taken. Voor (potentiële) medewerkers in de zorg vormen deze nieuwe opleidingen een verrijking en verhoogt het de aantrekkelijkheid van de sector.

Doelstelling:

Zorgorganisaties en onderwijsorganisaties werken op regionaal niveau nauw met elkaar samen bij de voorbereiding, ontwikkeling en implementatie van nieuwe opleidingsmogelijkheden.

Naar aanleiding van deze doelstelling zijn de volgende acties voor Midden-Brabant geformuleerd:

1. **Toekomstbestendige opleiding niveau 3 MZ/VZ:** vanaf september 2019 zijn de voorbereidingen in volle gang om vanaf maart 2020 van start te kunnen gaan met een nieuw maatwerktraject ZZet gericht op carrièreswitchers richting onze sector.
Zie ook actielijn 1 voor de overige maatwerktrajecten gericht op extra instroom door het aanbod van extra c.q. nieuwe opleidingsmogelijkheden.
2. **Flexibilisering van regulier onderwijs:** in 2019 is een pilot van start gegaan bij het ROC Tilburg om ook binnen het regulier onderwijs meer te flexibiliseren en is de opleiding Verpleegkunde flexibel ingericht. Samen met werkgevers in de regio wordt deze pilot vormgegeven en regelmatig geëvalueerd, waarbij werkplekleren ondersteund met leertechnologie centraal staat. Ook voor andere opleidingen zal in de loop van 2020 nadrukkelijk gekeken worden naar een meer flexibel traject voor reguliere studenten.
3. **Zorginnovatienetwerk:** een aantal zorgorganisaties binnen de branche VV&T wil d.m.v. een inspirerende en gevarieerde leeromgeving studenten en medewerkers binden en boeien, dit over de grenzen van organisaties heen waarin onderzoekend leren en transmuraal kijken centraal staat.
4. **SKJ registratie:** de norm t.a.v. de inzet van SKJ geregistreerd personeel binnen de branche jeugdzorg leidt tot beperkingen voor inzet van (nog) niet-SKJ geregistreerd personeel. In de werkgroep SKJ registratie in de regio wordt gekeken waar mogelijkheden zijn om hier in gezamenlijkheid trajecten voor te ontwikkelen en ook richting landelijk en opleiders op te trekken.
5. **Zij-instroom apothekersassistent:** Na een succesvolle pilot in Amsterdam wordt, na gebleken belangstelling, een zij instroom traject voor apothekersassistent nu verder uitgerold in Brabant.

5) Het bieden van een aantrekkelijke werkomgeving en werkklimaat

De uitstroom van medewerkers naar andere sectoren is de afgelopen jaren flink gestegen.

Door te investeren in een aantrekkelijke werkomgeving en werkklimaat kan de uitstroom worden beperkt en daarmee een belangrijke bijdrage worden geleverd aan de oplossing van de tekorten.

Dit verbeteren van het werkklimaat is in eerste instantie een verantwoordelijkheid van iedere individuele zorgorganisatie, maar in 2020 willen we Brabantbreed (vanuit Transvorm) en in de regio Midden-Brabant hier extra op inzetten en waar mogelijk (nog) meer samenwerken.

Doelstelling:

De uitstroom uit de sector daalt jaarlijks 2,5% naar een totale daling van 10% in 2022 (t.o.v. 2019)

Naar aanleiding van deze doelstelling zijn de volgende acties voor Midden-Brabant, dan wel Noord-Brabant in zijn totaliteit, geformuleerd:

1. **Inzet technologie inclusief project digitaal vaardige medewerkers:** in het regioplan VV&T en bij de aanvraag transitie-middelen is vastgesteld dat werkgevers graag projecten willen implementeren gericht op de inzet van technologie. In 2019 is hiermee een start gemaakt welke in 2020 verder vormgegeven zal worden, o.a. met als thema's: spraakgestuurd rapporteren in ECD, inzet Medido intramuraal, Track & Trace (onderzoeken van de vraag achter de vraag bij het bellen van cliënten). Tevens vindt er uitwisseling plaats met lopende projecten uit West-Brabant zoals slimme incontinentiemateriaal, zorg op afstand en medicatie bril..

Hieraan gelinkt is tevens een 'go' gegeven voor een regionaal project 'digivaardige medewerkers', waarbij in totaal 12 zorgorganisaties vanuit de branche VV&T participeren. Doel is medewerkers ondersteuning op maat te bieden om digitaal vaardig te worden, waardoor ze met meer vertrouwen en plezier digitale middelen gebruiken in hun werk.

2. **Anders werken:** voor wat betreft anders werken is door de bestuurders van de branche VV&T begin 2020 een regionale visie vastgesteld, een gezamenlijke route naar een vitale, sociale en toekomstbestendige ouderenzorg in Midden-Brabant. Deze visie zal lopende 2020 verder uitgewerkt worden en uitgebreid gecommuniceerd naar de diverse doelgroepen (inwoners, medewerkers en diverse belangrijke stakeholders). Eén van de genoemde actielijnen betreft 'het Investeren in zorgprofessionals, een leven lang leren en regionaal werkgeverschap in de ouderenzorg'. Hierbij aansluitend zal er tevens een eerste nadere verkenning plaatsvinden t.a.v. de mogelijkheid voor de meer flexibele inzet van medewerkers regionaal, ondersteund door een arbeidsmarkttool. De ontwikkeling van de tool/app is geen doel op zich, maar een middel om aan de slag te gaan met flexibelere inzet van medewerkers c.q. een bredere capaciteitsverdeling. Ook Transvorm zet in 2020 nadrukkelijk in op dit thema. Zo verkent ze momenteel de inzet van games en gamification bij het thema 'Anders Leren, Werken en Organiseren'. Rond het thema sociale innovatie organiseert Transvorm in 2020 een aantal werkbezoeken bij organisaties buiten de zorgsector (zoals MARS en de Efteling) om werkgevers inspiratie op te laten doen over "anders werken".
3. **Gegevens en inzicht uitstroom:** Zoals eerder gemeld nemen diverse werkgevers deel aan het landelijk uitstroomonderzoek dat mede vanuit Transvorm geïnitieerd wordt. In het voorjaar van 2020 zal een tweede factsheet worden gepubliceerd met specifieke resultaten voor Noord-Brabant. Ook in 2020 is het nog mogelijk om als organisatie aan te melden voor dit uitstroomonderzoek. In de diverse netwerken in Midden-Brabant worden de uitkomsten met elkaar gedeeld en eventuele vervolgcities voor de regio bepaald.
4. **Projecten transitie-middelen:** bij de toekenning van de verdeling van de transitie-middelen voor de branche VV&T zijn voor 2020 de volgende projecten benoemd gericht op behoud van medewerkers:
 - **Versterken vitaliteit van medewerkers:** inzet van vitaliteitscoaches die helpen om medewerkers zelf regie te laten voeren op hun vitaliteit. Naast het aanjagen van vitaliteit in de eigen organisaties, hebben zij voor 2020 een regionaal aanbod opgesteld van bijeenkomsten die breed toegankelijk zijn.
 - **Veilige werkomgeving, bedrijfsondersteuningsteam (BOT):** dit project kent een curatief deel (inzet BOT) en een preventief deel (gesprekstechnieken en coaching in het voorkomen van escalaties). Bij het ontwikkelen van een BOT wordt eerst lokaal (op organisatieniveau) gekeken, in verband met vertrouwen en bekendheid voor medewerkers die hier een beroep op doen. De mogelijkheid bestaat ook om een BOT over de grenzen van organisaties heen te organiseren.
5. **Onboarding:** Gezien de aantallen medewerkers die gedurende de eerste twee jaar van hun dienstverband uitstromen, is aandacht voor het onboardingproces van groot belang. Vanuit Transvorm wordt momenteel gewerkt aan de ontwikkeling van een onboardingstool. Deze helpt organisaties om hun onboarding effectief en efficiënt in te richten. Naar verwachting wordt de tool in het eerste kwartaal van 2020 opgeleverd.

6. **Sterk in je Werk:** Zie ook: www.sterkinjewerk.nl. Betreft een gratis loopbaangesprek (gesubsidieerd door het ministerie van VWS) voor alle medewerkers die in zorg en/of welzijn werken of willen werken. Dit om hen te helpen om hun werk in de sector gezond en met plezier te blijven doen. Ook in 2020 bestaat weer de mogelijkheid om hier gebruik van te maken.
7. **Sterk in je Werk-week:** Om Sterk in je Werk in de schijnwerpers te zetten, wordt in het najaar 2020 een derde editie van de Sterk in je Werk-week georganiseerd.
8. **Stap op één:** met de digitale vijfdaagse Stap op één kunnen organisaties zelfleiderschap van medewerkers vergroten. De vijfdaagse activeert medewerkers via filmpjes en opdrachten, om stappen te zetten die van invloed zijn op hun inzetbaarheid en loopbaan. Zorg- en welzijnsorganisaties kunnen de online toolkit met uitleg, instructies en promotiemateriaal downloaden.
9. **Wendbaar aan het Werk:** een ESF project waarvoor inmiddels meer dan 20 organisaties in Noord-Brabant zich hebben aangemeld. Een mooie kans om als organisatie aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid. Organisaties worden gefaciliteerd bij het ontwikkelen van beleid omtrent duurzame inzetbaarheid en worden aangezet een cultuurverandering teweeg te brengen door middel van interventies op organisatie-, team- en medewerkersniveau.
10. **Bestuurdersbijeenkomst "besturen met impact en bezieling":** op 22 januari organiseerde Transvorm een bijeenkomst voor bestuurders met als thema waardengedreven leiderschap en goed werkgeverschap. Dit met medewerking van Erik Gerritsen (SG VWS) en Gabriel Anthonio (bestuurder Verslavingszorg Noord-Nederland en Hoogleraar aan de RUG).
11. **Programmalijs voor lijnmanagers:** In het kader van een integrale benadering gaan we vanuit Transvorm in 2020 ook nadrukkelijk de lijnmanager meer betrekken. Hiervoor beoogt Transvorm om – in samenwerking met een extern bureau – een programmalijs te organiseren rondom behoud, leiderschap en goed werkgeverschap. Dit vanuit de gedachte dat team- en lijnmanagers dicht bij de medewerkers staan en van grote betekenis zijn voor (het slagen of falen) van hun inzetbaarheid. Dit wordt gestaafd door de eerste uitkomsten van het landelijk uitstroomonderzoek. Daaruit blijkt dat communicatie vanuit de leidinggevendenden één van de belangrijkste verbeterpunten vormt in relatie tot behoud.
12. **Samenwerking Tranzo en inzet capability model ('werk als waarde'):** Sinds 1 oktober 2019 werkt Transvorm, voor een periode van 5 jaar, samen met de Academische Werkplaats Arbeid en Gezondheid (AWAG) van Tranzo. Dit is het wetenschappelijk centrum voor zorg en welzijn van de Tilburg University. Naast een financiële bijdrage levert Transvorm een 'science practitioner' om de wetenschap – in dit geval het capability model – naar de praktijk te brengen. Het capability model (ook wel werk als waarde genoemd) is ontwikkeld door bijzonder hoogleraar Jac van der Klink. In dit model staat de waarde die mensen hechten aan hun werk centraal. Vanuit een positieve benadering (min of meer analoog aan 'positieve gezondheid') kunnen leidinggevendenden het gesprek aangaan met medewerkers over hun (toekomst) binnen de sector. De eerste resultaten bij ETZ zijn zeer positief en binnenkort gaat ook het Jeroen Bosch Ziekenhuis met de benadering aan de slag. Vanuit Transvorm willen we het capability model breder in de sector aan de grond zetten als nieuwe denkwijze voor behoud en goed werkgeverschap.

13. **Inzet regioteam VWS:** Vanaf 1 december 2019 is vanuit VWS een landelijk regioteam in het land actief voor de komende twee jaar, welke in direct contact staat met VWS. Naast haar aandacht voor ZZP-schap en flexibilisering van arbeid, gaat het regioteam in Zuid-Nederland ook aan de slag met het thema behoud. Hierbij gaat zij zich richten op het terugdringen van de uitstroom in de zogeheten 'onboardingsfase'. Daarvoor zal zij de gehele keten voorafgaand aan de onboardingsfase in beeld brengen – vanaf de werving en selectie van mensen voor relevante opleidingen tot en met het doorlopen van het curriculum, de diplomering en de start bij een organisatie in zorg en welzijn. Op basis van deze inzichten uit de praktijk wil het VWS-regioteam concrete handvatten voor organisaties en onderwijs bieden om het opleidings- en sectorrendement te verhogen. Daarvoor zal zij ook goede voorbeelden vanuit binnen- en buitenland verzamelen.

6. Vervolg

In dit RAAT hebben we ook voor 2020 weer uitdagende ambities, actielijnen en concrete acties benoemd. Hoe nu e.e.a. verder vorm te geven en structuur goed te monitoren?

Als basis zal zoveel als mogelijk aangesloten worden bij de bestaande overlegstructuren/projectgroepen van de regio Midden-Brabant, de projectstructuur in het kader van de Transitie middelen en de projectgroep RAAT Huisartsenzorg.

De strategisch adviseur van Transvorm draagt zorg voor het totaaloverzicht en waar gewenst het leggen van verbindingen tussen de diverse projecten/initiatieven. Specifieke aandacht zal hierbij ook zijn voor de wijze van communicatie, zodat voor alle betrokkenen e.e.a. zo efficiënt mogelijk verloopt.

Wil je een actieve bijdrage leveren aan acties genoemd in deze update van het RAAT? Neem dan contact op met Monique Kuipers, Strategisch adviseur Midden-Brabant, m.kuipers@transvorm.org