

# Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten (RAAT) Zuidoost-Brabant

Sectorale RAAT

**WAAROM  
MOEILIK DOEN  
ALS  
HET SAMEN KAN**

*Loesje*

POSTBUS 1045

6801 BA ARNHEM

GIRO3254768

## 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 projecten? Projecten die branche-overstijgend zijn? De bestuurstaafel 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, met als doel: de beste zorgregio van Nederland worden. Deze ambitie is vertaald naar 3 ontwikkellijnen:

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

### De regiegroep HRM managers

De regiegroep van HRM managers fungeert als stuurgroep op de projecten en activisten onder dit sectorale RAAT. Tijdens de vierjaarlijkse bijeenkomsten van de regiegroep zullen zij de voortgang van de projecten en activiteiten monitoren en bijsturen waar nodig.

### Ik Zorg. Contactpunt

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. Op bestuurlijk en HRM-niveau is besloten om het contactpunt verder te positioneren als hét punt voor zorg- en welzijn. Waar alles bij elkaar komt rondom instroom, maar zeker ook behoud en innovatie. Zo zullen er naast de huidige activiteiten ook bijeenkomsten worden georganiseerd voor bijvoorbeeld medewerkers, zij-instromers, schoolverlaters en decanen. Maar er zullen ook diverse overleggen gaan plaatsvinden.

De werkgroep Ik Zorg. Contactpunt heeft hiervoor een plan opgesteld. Dit plan is in juni 2019 goedgekeurd, waarmee financiering van het contactpunt tot 1 oktober 2020 zeker is. De werkgroep werkt (tot juni 2020) aan een bedrijfsplan voor ná deze periode. Hierin worden de projecten uit deze sectorale RAAT meegenomen: welke rol speelt het Ik Zorg. Contactpunt bij de verschillende projecten? Zeker is dat het contactpunt bij elk project een rol krijgt.



## Projecten

Onder de ontwikkellijnen hangen 5 sectorale projecten, die gezamenlijk worden opgepakt. Hieronder geven we kort een inleiding op de ontwikkellijnen en een overzicht van de bijbehorende projecten.

### Ontwikkellijn 1: Samen slimmer ontwikkelen

Organisaties doen al veel rondom duurzame inzetbaarheid, goed werkgeverschap en behoud van medewerkers. Ook Transvorm heeft een uitgebreid aanbod aan activiteiten en diensten (zie bijlage Behoud). Naast deze bestaande activiteiten 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.

Bij deze ontwikkellijn horen 2 projecten:

- **Project 1: Ik Zorg. Academie (werktitel)**

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 ze kunnen volgen en op welke manieren ze zich kunnen ontwikkelen. Het project Ik Zorg. Academie moet hiervoor zorgen.

#### **Werkgroep Ik Zorg. Academie**

De werkgroep Ik Zorg. Academie zorgt allereerst voor een meerjarenplan rondom de Ik Zorg. Academie. Hierin is aandacht voor in ieder geval:

- het creëren van commitment. Hoe zorg je ervoor dat organisaties daadwerkelijk aan de slag gaan met de loopbaanpaden en zich openstellen voor ontwikkeling van medewerkers, ook buiten hun organisatie.
- inbedding in de structuur van het Ik Zorg. Contactpunt.
- de inzet van loopbaancoaches.
- Financiering

#### **Planning:**

Meerjarenplan gereed najaar 2019

#### *Opleidingen en loopbaanpaden*

Deze werkgroep zorgt voor een helder overzicht van bestaande opleidingen, scholingen en trainingen, inclusief het aanbod van organisaties en certificeerbare eenheden. Via certificeerbare eenheden kunnen zowel medewerkers als instromers flexibel worden opgeleid. Binnen de VVT in Zuidoost-Brabant draait het project certificeerbare eenheden, waarbij Actiz en de MBO Raad betrokken zijn. Hiervoor bestaat al een werkgroep die inhoudelijk de mogelijkheden verkent. Deze werkgroep gaat hiermee verder.

Daarnaast maakt deze werkgroep een overzicht van de branches binnen zorg en welzijn, met functies en niveaus binnen de sector. Daarna schetsen zij hoe loopbaan- en ontwikkelpaden kunnen verlopen binnen de branches en tussen branches binnen de sector.

De werkgroep gaat vervolgens aan de slag om de loopbaan- of ontwikkelpaden op een transparante en interactieve wijze, digitaal, te presenteren.

### Planning

Overzicht opleidingsmogelijkheden en loopbaanpaden gereed: voorjaar 2020

- **Project 2: Bevorderen van zelfleiderschap van medewerkers**

Instrumenten en interventies die het zelfleiderschap van medewerkers vergroten kunnen medewerkers helpen zich te blijven ontwikkelen. De digitale vijfdaagse 'Stap op één' wil dat zorgprofessionals nadenken over hun eigen regie en de keuzes die ze hebben. Zodat ze zelf kunnen aangeven wat zij nodig hebben om hun werk goed, gezond en met plezier te kunnen doen. Hiermee willen we ze activeren om stappen te zetten die van invloed zijn op hun inzetbaarheid en loopbaan, passend bij hun persoonlijkheid en passie.



'[Stap op één](#)' bestaat uit onder andere filmpjes, testen en opdrachten om zelfregie bij medewerkers aan te wakkeren. Werkgevers in Zuidoost-Brabant kunnen gebruik maken van [intern promotiemateriaal](#) voor medewerkers. Deze is beschikbaar vanaf begin september.

In de regio Zuidoost-Brabant is besloten een gezamenlijke week te prikken voor de promotie en marketing van deze digitale vijfdaagse. Het advies is om de week te houden tijdens de Sterk in je Werk- week van 18 november tot en met 22 november 2019.

### Planning

[Toolkit](#) beschikbaar: vanaf 9 september 2019 (tot oktober 2020)

## 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. Maar hoe gaan we dat doen? En hoe gaan we ruimer denken dan de eigen organisatie?

- **Project 3: delen van personeel**

We moeten slimmer omgaan met het beschikbare personeel. Door diensten (planbare zorg) met meerdere organisaties op te vullen, ontstaat een efficiëntere inzet van uren. Vooral bij schaarsteberoepen is hieraan behoefte.

Vaak wordt gekeken naar het initiatief in Zuidoost-Brabant met zogenaamde 'zorgcirkels'. Daar zijn medewerkers 's nachts inzetbaar voor cliënten van meerdere organisaties. Ze delen dus hun personeel. Dit levert een vermindering op van 50 tot 60 FTE in de schaarse beroepen.

Kunnen en willen we dit doortrekken naar planbare zorg overdag? Naar de regio, naar een subregio, gemeente, of wijk? Is er een platform nodig waar de diensten worden verdeeld? Met deze en andere vragen gaan we aan de slag in een werkconferentie 'Slimmer organiseren'.

### Planning

Werkconferentie Slimmer organiseren: najaar 2019

Na de werkconferentie: actieplan maken met welwillende organisaties, om de tijdens de werkconferentie gemaakte plannen uit te voeren.

### Ontwikkellijn 3: Samen slimmer aantrekken

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.

Door een sterk merk te creëren, wordt de regio niet alleen aantrekkelijk voor nieuwe instromers van de meest voorkomende beroepen (niveau 1 t/m 5), maar ook voor medewerkers met een functie op hbo+ of universitair niveau. Deze hoger opgeleide medewerkers zijn bereid naar een andere regio te verhuizen wanneer het vestigingsklimaat hen aanspreekt.

Bij het gezamenlijk werven behoren ook nieuwe, innovatieve digitale hulpmiddelen om potentiële instromers sneller en slimmer door te leiden naar de diverse baan-, stage- en opleidingsopeningen.

- **Project 4: profilering Brainport zorgregio**

Profilering van de Brainport zorgregio is essentieel om de regio neer te zetten als beweeglijk, innovatief, aantrekkelijk voor bestaande werknemers (behoud) en voor toekomstige werknemers (instroom). Om een profileringplan te ontwikkelen wordt een beroep gedaan op de werkgroep van arbeidsmarktcommunicatiespecialisten van zorg- en welzijnsorganisaties. In dit plan kunnen al bestaande instrumenten als het TTC-onderdeel 'Past de zorg bij jou?' worden meegenomen. Ook zullen ze nadenken over een website.

De werkgroep Arbeidsmarktcommunicatie werkt hiervoor een profileringplan uit.

**Planning:**

Plan gereed: december 2019.

- **Project 5: 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, WIJindhoven).

### **Planning**

Realisatie Passport4Work: mei 2019 - 2021