

## **Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten (RAAT) regio Noordoost-Brabant, Update Januari 2020**

### **1. Inleiding**

Eind april 2018 is het RAAT voor de regio Noordoost-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. 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 Noordoost-Brabant aan te scherpen. Tijd dus voor een update van het RAAT voor 2020.

Het RAAT van 2018 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 Noordoost-Brabant waren vanaf het begin van 2018 al volop projecten en andere initiatieven gaande, waar het RAAT bij aangesloten is. Veel van deze ontwikkelingen zijn in 2019 gecontinueerd of aangescherpt. Zo hebben er diverse activiteiten plaatsgevonden gericht op stimuleren van de instroom, inhoud en inrichting van onderwijs en het behoud van medewerkers.

De aanwezige overlegstructuur binnen Noordoost-Brabant heeft ook in 2019 zijn nut en noodzaak bewezen. Een nieuw overleg is aan deze structuur toegevoegd, het opleidersoverleg. In dit overleg zijn alle branches en onderwijs vertegenwoordigd om vanuit HRD-perspectief een brug te slaan tussen het HR en bestuurlijk overleg.

Een aantal voorbeelden van succesvolle concrete activiteiten en acties van de afgelopen periode:

- In samenwerking met zorg- en welzijnsinstellingen en UWV zijn ook in 2019 wervingsbijeenkomsten georganiseerd, ondersteund door Transvorm. Deze bijeenkomsten zijn gericht op mensen die overwegen in de zorg te gaan werken (met of zonder zorgachtergrond). Zorg- en welzijnsorganisaties kunnen zichzelf hier presenteren en opleidingsplekken en vacatures onder de aandacht brengen. In de bijeenkomsten wordt een koppeling gemaakt met het Transvorm Talent Center. Naast deze wervingsbijeenkomsten hebben ieder kwartaal Ik Zorg Workshops plaatsgevonden.
- Ten behoeve van imago en wervingsactiviteiten hebben een drietal organisaties in Noordoost-Brabant (VV&T en gehandicaptenzorg) deelgenomen aan een pilot om VR-films van krapteberoepen te ontwikkelen. Dit heeft geresulteerd in een drietal films om scholieren, zij-instromers en werkzoekenden letterlijk een inkijkje te geven in specifieke zorgberoepen.
- In 2019 is aan HAVO 3 scholieren van diverse middelbare scholen in de regio de mogelijkheid geboden om een dagdeel "mee te kijken" binnen een zorgorganisatie. Deze activiteit is als succesvol ervaren door zowel de leerlingen als de organisaties. Ook in 2019 ingezet op het gebruik van het landelijk lespakket en het geven van gastlessen op middelbare scholen.

- In 2019 is een promotieteam opgericht met inmiddels zo'n 40 deelnemers vanuit diverse zorg- en welzijnsorganisaties. Het promotieteam is aanwezig op o.a. banenmarkten en verzorgt gastlessen op scholen.
- In september 2019 is de pilot van de BBL-opleiding Woonzorgbegeleider bij ROC de Leijgraaf van start gegaan. Een combi-opleiding MZ/VZ niveau 3 waarbij onderwijs middels integrale casuïstiek wordt vormgegeven.
- Ten behoeve van kwaliteitsgelden VV&T (de zogenoemde transitie-middelen) zijn, in samenspraak met zorgkantoor en bestuurders in Noordoost-Brabant, plannen gevormd. In 2019 is gestart met de uitwerking van deze plannen gericht op onder andere zorgtechnologie, zij-instroom, behoud en anders werken.
- De tweede editie van de Sterk in je Werk-week (18 t/m 22 november) in Noord-Brabant is ook dit jaar weer succesvol verlopen. 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.
- Aanwezigheid door Transvorm samen met studenten bij onderwijsbeurzen voor Zuid-Nederland.
- Afschaffing, in navolging van Fontys, van de numerus fixus bij Avans.

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 Noordoost-Brabant en de stappen die gezet zijn. Uiteraard zijn er ook een aantal aanbevelingen meegegeven, met name gericht op het intensiveren van de inzet op behoud, aandacht voor onboarding, anders werken in de zorg en het kwantificeren van resultaten. De aanbevelingen van de commissie zijn in deze update verwerkt.

Voor een uitgebreide voortgangsrapportage van de activiteiten die in 2019 hebben plaatsgevonden, verwijzen wij u graag naar: [Voortgangsrapportage RAAT Noordoost-Brabant](#).

### 3. Regio Noordoost-Brabant in 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 Noordoost-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 Noordoost-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 onder andere het bestuurlijk netwerk en HR netwerk. In 2019 zijn in de update van het RAAT nog een aantal nieuwe initiatieven benoemd: BRABANT WERKtZEKER! en de projectgroep voor de RAAT Huisartsenzorg.

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 de 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. In dit hoofdstuk een kort overzicht van de concrete ambities en acties per actielijn voor de regio Noordoost-Brabant voor dit jaar.

## 1) Verhogen van de instroom- en opleidingscapaciteit

**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 Noordoost-Brabant, dan wel Noord-Brabant in zijn totaliteit, geformuleerd:

### 1. **Opleidingsplaatsen in de regio:**

- a) **Kwaliteit werkbegeleiding:** stageplaatsen lijken geen probleem meer te zijn. Wel dient er meer aandacht te zijn voor de kwaliteit van deze plaatsen, dit om de instroom goed te kunnen blijven begeleiden en vroegtijdige uitstroom uit opleidingen te voorkomen. Het thema werkbegeleiding is in diverse netwerken onderwerp van gesprek en hierop vindt diverse uitwisseling van kennis en good practices plaats.
- b) **Stageplaatsen doktersassistenten:** vanuit de RAAT huisartsenzorg worden in een projectgroep acties uitgezet om de afstemming tussen de beschikbare stageplaatsen bij de huisartsenpraktijken en de benodigde plaatsen vanuit onderwijs te verbeteren en uit te breiden. In 2020 zal de mogelijkheid tot het aanbieden van een opleiding voor zij-instroom worden verkend evenals de inzet van snuffelstages voor eerstejaars studenten.

2. **Gezamenlijk werven:** in samenwerking met werkgevers, UWV en onderwijs worden door Transvorm wervingsbijeenkomsten georganiseerd en krijgen potentiële kandidaten volop de gelegenheid kennis te maken met de sector. Net als in 2018 en 2019 zullen de gezamenlijke wervingsbijeenkomsten worden voortgezet in 2020, waarbij nog explicieter de verbinding met de huisartsenzorg zal worden gemaakt. De mogelijkheid wordt verkend om voor de regio in 2020 een vakantiebanenmarkt te organiseren.

### 3. **Zij-instroom:**

- a) **Regionale aanpak:** diverse organisaties hebben inmiddels zij-instroom programma's opgezet. Vanuit de transitiebudgetten VV&T is in 2019 een project van start gegaan om een reeds ontwikkeld zij-instroom traject voor niveau 3 (VIG/MZ), genaamd LEFGOZERS van organisatie Brabantzorg, te vertalen naar een regionaal herkenbaar programma. In 2019 heeft dit al geleid tot de start van 125 Lefgozers bij een zevental organisaties in de regio. Voor 2020 is het streven om dit programma uit te bouwen onder zowel het aantal VV&T aanbieders als de mogelijkheden te verkennen tot uitbreiding naar andere branches.
- b) **Ontdekde zorg Week:** de Week van Zorg en Welzijn heet vanaf 2020 de Ontdekde zorg week (16 t/m 21 maart). De doelgroep zij-instroom en herintreders staat centraal. Tijdens deze week zal er op 17 maart in Noordoost-Brabant een Ontdekde zorg markt worden georganiseerd. Tussen 23 maart en 3 juli 2020 kunnen zorg- en welzijnsorganisaties vervolgcactiviteiten plannen als meeloopochtenden, speeddatesessies etc.

4. **Transvorm Talent Center (TTC):** het TTC zorgt ervoor dat werkgevers en geïnteresseerden in zorg en welzijn elkaar weten te vinden. Het is net als het Transvorm Loopbaan Portal ontwikkeld met Eelloo en bestaat uit twee onderdelen: ePortfolio en eAssessment. Het Transvorm Talent Center is in 2018 in gebruik genomen en wordt o.a. ingezet tijdens de gezamenlijk wervingsbijeenkomsten.

5. **IK ZORG Oriëntatiewerkshops:** een keer per kwartaal organiseert Transvorm in Rosmalen en Den Bosch deze workshop voor mensen die mogelijk interesse hebben in het werken in zorg en welzijn. Tijdens de workshop maken mensen op een interactieve manier kennis met de verschillende werkvelden binnen zorg en welzijn en informeert Transvorm hen over opleidingsmogelijkheden,

kansen en vacatures. Ook bestaat de gelegenheid tot het stellen van vragen en voorzien we hen van handige tips en informatiemateriaal. Voor geplande workshops zie: <https://www.brabantzorg.net/activiteiten>.

6. **Samenwerking praktijkonderwijs:** in 2020 zal in Noordoost-Brabant in samenwerking met Netwerk Praktijkonderwijs (5 praktijkscholen in regio Noordoost-Brabant) en Edunova een project worden vormgegeven om duurzame samenwerking te bewerkstelligen tussen het praktijkonderwijs en zorginstellingen om jongeren uit het praktijkonderwijs toe te leiden naar welzijnsfuncties binnen de zorg.

## 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).**

Naar aanleiding van deze ambities zijn de volgende acties voor Noordoost-Brabant, dan wel Noord-Brabant in zijn totaliteit, 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 meer actief onder de aandacht gebracht te worden bij decanen van middelbare scholen in de regio Noordoost-Brabant. Zie ook [www.aanjouhebbenwewat.nl](http://www.aanjouhebbenwewat.nl).
  - b. **Bedrijfsbezoeken:** van 6 t/m 10 april zal in de regio Noordoost-Brabant de “Week van Zorg en Techniek” plaatsvinden. Tijdens deze week leggen leerlingen van meerdere middelbare scholen (leerjaar 3 t/m 6, VMBO, HAVO & VWO) op een interactieve manier bedrijfsbezoeken af bij diverse zorginstellingen en/of techniekbedrijven (i.s.m. Agrifood Capital en Ondernemend Onderwijs). Wanneer leerlingen een meer concreet beeld krijgen van wat er onder andere mogelijk is met hun profiel, zorgt dit voor een betere aansluiting met het vervolgonderwijs en de arbeidsmarkt. Voorafgaand aan deze markt worden gastlessen aangeboden en wordt het lespakket extra onder de aandacht gebracht.
2. **Promotieteam om gezamenlijk imago te verbeteren:** in 2020 zal uitbreiding van het promotieteam plaatsvinden. Het promotieteam verricht diverse promotieactiviteiten in de regio, denk hierbij aan het houden van workshops voor middelbare scholieren, aanwezig zijn op onderwijsbeurzen etc.
3. **Gezamenlijk imago verbeteren:** er wordt actief gewerkt aan het imago van zorg en welzijn. Zo is in november 2018 de landelijke campagne IkZorg gelanceerd inclusief de inrichting van het regionale contactpunt bij Transvorm. Zie ook: [www.ontdekdezorg.nl](http://www.ontdekdezorg.nl). Gelijk aan de ontwikkelingen in de regio Zuidoost zullen in 2020 voor de regio Noordoost de mogelijkheden voor een fysiek IkZorg contactpunt worden verkend. Daarnaast wordt, zoals al eerder benoemd, de mogelijkheid verkend om een vakantiebanenmarkt in de regio te organiseren.
4. **Oriëntatiebanen:** zij-instromers in Noordoost-Brabant wordt de mogelijkheid geboden zich middels oriëntatiebanen te oriënteren op een beroep in de sector Zorg en Welzijn.

## 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 studierendement 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 concrete acties voor Noordoost-Brabant geformuleerd:

1. **Kennisdelen:** in het opleidersoverleg Noordoost wordt kennis gedeeld rondom verschillende initiatieven over leren in de praktijk, hoe elkaar hierin te versterken? Als onderdeel van het opleidersoverleg Noordoost gaat in 2020 het “Lerend netwerk duurzaam ontwikkelen” van start. Het doel van dit lerend netwerk is om gezamenlijk aan de slag te gaan met het ontwikkelen van nieuwe ideeën gericht op het duurzaam ontwikkelen van personeel in de regio Noordoost-Brabant. Waar wenselijk worden ideeën met enthousiaste deelnemers buiten het opleidersoverleg nader uitgewerkt.
2. **Mentorschap:** vanuit de transitie-middelen is een project vormgegeven waarbij oudere ervaren medewerkers als mentoren worden ingezet om nieuwe medewerkers, waaronder BBL, gedurende de eerste maanden in te werken. Dit om vroegtijdige uitval te voorkomen. In 2020 wordt dit project verder uitgebreid (zie “Dweilen met de kraan dicht” op pagina 7).
3. **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. Binnen het HR netwerk vindt uitwisseling over deze activiteiten plaats.

**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.**

Concrete acties voor de regio Noordoost-Brabant:

1. **Toekomstbestendige opleiding MZ/VZ3:** vanuit het zorgwerkveld is de wens uitgesproken voor een nieuwe opleiding voor de toekomstige medewerker niveau 3 waarbij zorg en welzijn zijn geïntegreerd. In een ontwikkelatelier bestaande uit ROC de Leijgraaf en zorginstellingen zijn in 2018 de ontwerpprincipes vastgesteld en in 2019 vertaald naar een opleiding Woonzorgbegeleider. In september 2019 is ROC de Leijgraaf samen met diverse zorginstellingen gestart met de pilotopleiding Woonzorgbegeleider BBL, waarbij onderwijs middels integrale casuïstiek is vormgegeven. In 2020 zal de pilot worden geëvalueerd en in september 2020 zal de BOL-variant van de opleiding van start gaan.
2. **Flexibilisering van regulier onderwijs:** bij zorg- en welzijnsorganisaties in Noordoost-Brabant bestaat de behoefte om samen met het onderwijs in de regio te kijken naar mogelijkheden om het onderwijs flexibeler en meer op maat in te richten. Binnen het branche brede opleidersoverleg NO worden de mogelijkheden hiertoe onderzocht.
3. **Doorontwikkeling verpleegkundig specialist:** ook voor de specialist ouderengeneeskunde geldt dat het een zeer krappe arbeidsmarkt is. Het wordt steeds moeilijker om vacatures in te vullen.

Vanuit de transitie-middelen zijn werkgevers een gezamenlijk project gestart “Slimmer organiseren medische capaciteit”. In 2019 is een analyse gemaakt naar hik-ups voor SOG-ers om bij een VV&T organisatie te gaan werken. In 2020 zal o.a. een congres worden georganiseerd voor SOG-ers en VS-en met o.a. als thema het delen van best practices rondom de inzet van VS.

## 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 Brabant en in de regio wordt hierin ook samengewerkt.

### **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 ambities zijn de volgende acties voor Noordoost-Brabant, dan wel Noord-Brabant in zijn totaliteit, geformuleerd:

1. **Zorgtechnologie:** een van de projecten in het kader van de transitie-middelen voor de branche VV&T is het project zorgtechnologie. Het doel is enerzijds een gezamenlijke visie te ontwikkelen op innovaties (big hairy goal) in de zorgsector en anderzijds het implementeren van innovaties om 1) zelfregie van de cliënt/eindgebruiker te vergroten (zorgconsumptie neemt af) en 2) de werklast en werkdruk zorgprofessional te verlagen (effectievere bedrijfsvoering, verbeteren kwaliteit, veiligheid & effectiever werken). Vanaf januari 2020 zal het project in uitvoer gaan; waaronder het deelproject Digivaardig, waarbij de focus zal liggen op inzicht verwerven in de digitale vaardigheden van zorgprofessionals en het inzetten van digicoaches om zorgprofessionals meer digitaal vaardig te maken in 2020. Daarnaast zal gestart worden met een tweetal “snelle” innovatieve projecten die op grotere schaal kunnen worden geïmplementeerd en vervolgens kunnen worden opgeschaald naar andere organisaties in de regio.
2. **Dweilen met de kraan dicht:** in het kader van de transitie-middelen is in 2019 een project gestart om oudere ervaren medewerkers in te zetten als mentoren voor nieuwe instroom. Enerzijds tot doel om de groep oudere, ervaren (mogelijk door klachten/ziekte geheel/deels uitgevallen) zorgmedewerker te behouden (behoud van zijn/haar kennis en expertise). Anderzijds het beter inwerken van nieuwe medewerkers en leerlingen (onboarding), zonder dat dit de werkdruk binnen het zorgteam verhoogt. In 2020 wordt dit project gecontinueerd en waar mogelijk uitgebreid naar andere organisaties en sectoren.
3. **Transvorm Loopbaan Portal (TLP):** het TLP is een loopbaanomgeving voor medewerkers van Brabantse zorg- en welzijnsorganisaties om zelf de regie te houden over hun loopbaan. Speerpunten zijn inzicht in talent en motivatie, inzetbaarheid en mobiliteit. Het TLP is kosteloos beschikbaar voor alle zorg- en welzijnsorganisaties met Pakket 2 van Transvorm. Doel is om in het kader van werkgeluk en duurzame inzetbaarheid voor medewerkers, medewerkers in 2020 meer gebruik te laten maken van het instrument. In het mobiliteitsnetwerk Noordoost zal hier expliciete aandacht voor zijn.
4. **Sterk in je werk:** Zie ook: [www.sterkinjewerk.nl](http://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. Ook in 2020 bestaat weer de mogelijkheid om hier gebruik van te maken.

Samen met CNV voert Transvorm het project ‘Sterk in je werk, zorg voor jezelf’ uit. Daarbij zetten we loopbaancoaches in die medewerkers helpen om hun werk in de sector gezond en met plezier te blijven doen. Inmiddels hebben duizenden medewerkers in Noord-Brabant van een loopbaangesprek gebruikgemaakt. Om Sterk in je Werk in de schijnwerpers te zetten wordt ook jaarlijks een week rondom het project georganiseerd.

5. **Sterk in je Werk-week:** In het najaar 2020 zal een derde editie van de Sterk in je Werk-week worden georganiseerd.
6. **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 (voorwaarde afname Pakket 2). In de diverse netwerken in Noordoost-Brabant worden de uitkomsten met elkaar gedeeld en eventuele vervolgacties voor de regio bepaald.
7. **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.
8. **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.
9. **Bestuurdersbijeenkomst “besturen met impact en bezieling”:** op 22 januari organiseert 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).
10. **Anders werken:** Efficiëntie en effectiviteit van de bestaande werkprocessen dient steeds meer aandacht te krijgen, net als sociale en technologische innovatie. In de regio’s zien we meerdere ontwikkelingen op het gebied van zorgtechnologie. Transvorm verkent momenteel de inzet van games en gamification bij het thema ‘Anders Leren, Werken en Organiseren’. Daarnaast besteedt Transvorm komend jaar expliciet aandacht aan technologische toepassingen in de zorg. 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”.
11. **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 onder andere 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.
12. **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.

13. **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.
14. **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 Noordoost-Brabant, de projectstructuur in het kader van de TransitieMiddelen 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 Nienke Raaijmakers, Strategisch adviseur Noordoost-Brabant - Transvorm, [n.raaijmakers@transvorm.org](mailto:n.raaijmakers@transvorm.org).**