

# SAMEN BETER

Project-/Werkplan

## 'DE WEG NAAR BALANS' 2014

Programma Arbeidsmarkt,  
HRM en Scholing

29 oktober 2013



**Vereniging  
Bedrijfstak Zorg**

Kennemerland,  
Amstelland  
& Meerlanden



273.13

Dit project-/ werkplan is een uitgave van VBZ regio Kennemerland, Amstelland en Meerlanden  
Eindverantwoordelijke: M. Ebbenhorst

29 oktober 2013

## Inhoudsopgave

---

1. Vereniging Bedrijfstak Zorg .....	3
1.1 Welzijn.....	3
1.2 Werkgebied, een regionale focus .....	4
1.3 Activiteiten, afstemming en overleg .....	4
1.4 Regionale arbeidsmarkt .....	4
1.5 Doelstelling activiteiten in het kader van ‘De weg naar balans’ .....	5
1.6 Verwachte resultaten programma Arbeidsmarkt, HRM en Scholing.....	6
2. Activiteitenplan VBZ Programma Arbeidsmarkt, HRM en Scholing.....	7
2.1 Strategisch Arbeidsmarktbeleid .....	7
2.1.1 Bewustwording, draagvlak en informatie-uitwisseling/Netwerk HRM .....	7
2.1.2 Strategische samenwerkingsverbanden/netwerken .....	8
2.1.3 Arbeidsmarktonderzoek/Strategische personeelsplanning.....	10
2.2 Werven met Beleid.....	11
2.2.1 Week van Zorg en Welzijn.....	11
2.2.2 Beeldvorming & Imago.....	12
2.2.3 Instroom van personeel .....	13
2.3 Kwalificeren voor Zorg en Welzijn .....	14
2.3.1 Afstemming Arbeidsmarkt/Onderwijs .....	15
2.3.2 Visie op het nieuwe leren.....	17
2.3.3 Nieuwe beroepsprofielen, beroepen- en opleidingenstructuur .....	17
2.4 Beleid Duurzame Inzetbaarheid.....	18
2.4.1 Gezondheidsbeleid/Vitaliteit .....	18
2.4.2 Mobiliteit (intra- en intersectoraal) .....	20
2.5 @nders Werken .....	20
3. Begroting 2014.....	24



# 1. Vereniging Bedrijfstak Zorg

---

## 1.1 Werkgeversorganisatie VBZ

De Vereniging Bedrijfstak Zorg (VBZ) is de vereniging van zorgorganisaties in de regio Kennemerland, Amstelland en Meerlanden (KAM).

Zorgaanbieders uit alle sectoren van de zorg zijn lid van de VBZ, zoals:

- Ziekenhuizen
- Verpleeg- en verzorgingshuizen
- Thuiszorg
- Gehandicaptenzorg
- Geestelijke gezondheidszorg
- Jeugdzorg
- Welzijn

De VBZ is een regionaal samenwerkingsverband voor de hele sector zorg en welzijn. In totaal zijn op peildatum 31 oktober 2013 33 zorg- en/of welzijnsorganisaties aangesloten bij de VBZ. Op 31 december 2013 zijn twee welzijnsorganisaties (Jeugdzorg) lid van de VBZ. De VBZ wil graag dat welzijnsorganisaties ook lid worden, niet alleen vanwege arbeidsmarkt en personeelsbeleid, maar ook omdat welzijn en zorg steeds meer integreren. In 2012 zijn hierover gesprekken gestart met de welzijnsorganisaties in de regio. Die organisaties kiezen nu nog niet voor deelname (afzonderlijk of als collectief) maar er groeit wel steeds meer samenwerking, tussen afzonderlijke organisaties en op collectief niveau.

De welzijnsorganisaties raken beter georganiseerd op regionale schaal en nemen deel aan bestuurlijk overleg met gemeenten in de regio, naast de VBZ en woningcorporaties. Ook in dat overleg staan arbeidsmarkt en personeelszaken op de agenda. De VBZ hoopt dat de ontwikkelingen leiden tot toenemende samenwerking en uiteindelijk deelname in de VBZ, en werkt hier actief aan. Overigens staat het welzijnswerk in de huidige vorm onder druk. Er wordt veel op bezuinigd en de nieuwe WMO focust meer op ondersteuning voor mensen met een beperking. Steeds meer zorgorganisaties transformeren in organisaties voor zorg én welzijn.

De leden van de VBZ maken zich samen sterk voor een samenhangend aanbod van behandeling, zorg en welzijn in de regio KAM, van goede kwaliteit, afgestemd op de vraag en met de juiste medewerkers op de juiste plek (kwantitatief en kwalitatief).

De VBZ komt op voor de gezamenlijke belangen van haar leden en het belang en de betekenis van de zorgsector in de regio. De vereniging streeft naar optimalisering van condities en randvoorwaarden voor het functioneren van de aangesloten organisaties binnen de regio.

*“Lid van de vereniging kunnen uitsluitend zijn de geheel of gedeeltelijk in de KAM-regio werkzame rechtspersonen die professionele zorg aanbieden en daartoe personeel in dienst hebben en die eventuele winsten weer aanwenden ten behoeve van zorg en dienstverlening.”*

Activiteiten en diensten van de VBZ staan alleen open voor de leden.

Het lidmaatschap van de VBZ is onderscheidend, leden van de VBZ:

- investeren mee in een optimale positie van de zorg op de arbeidsmarkt;
- nemen opleidingsverantwoordelijkheid;
- investeren in het regionale zorgnetwerk, de ontwikkeling daarvan, de samenhang en de afstemming, en de aansluiting bij de vraag.

In uitzonderingsgevallen kan na toestemming van het bestuur VBZ, een organisatie een deel van de activiteiten tegen een vergoeding afnemen. Het lidmaatschap VBZ staat open voor iedere organisatie, mits zij een bedrage levert aan de benodigde co-financiering.

Voor een volledige beschrijving van de organisatie verwijzen wij naar [www.vbz-kam.nl](http://www.vbz-kam.nl).

### **1.2 Werkgebied, een regionale focus**

De VBZ richt zich op zaken die regionaal zijn. Door de ontwikkelingen in zorg en welzijn wordt de regio steeds belangrijker. Landelijk beleid moet worden uitgevoerd in de regio, binnen de mogelijkheden zoals die daar zijn. De VBZ ondersteunt haar leden bij de realisatie van deze beleidsontwikkelingen binnen de regio KAM.

Een belangrijk aandachtspunt is het bestaan van deelregio's (Amstelland, Haarlemmermeer, Zuid- en Midden-Kennemerland) binnen de regio KAM, met vaak eigen kenmerken, wensen en mogelijkheden. Het ondersteuningsaanbod en de activiteiten van de VBZ zijn eenduidig en gericht op alle subregio's. Er wordt geen onderscheid gemaakt in de aanpak, wel is aandacht voor subregionale aspecten.

### **1.3 Activiteiten, afstemming en overleg**

De zorgsector is volop in beweging. Om samenhang te bewaren en kwalitatief hoogwaardige zorg en ondersteuning voor iedereen toegankelijk en beschikbaar te houden, is overleg en afstemming tussen aanbieders van zorg en welzijn onderling en met andere partijen in de regio van groot belang. De VBZ biedt haar leden hiervoor een kader én behartigt de gezamenlijke belangen van de sector in de regio KAM.

De VBZ werkt aanvullend op wat de leden zelf doen. Vooral zaken die de zorgaanbieders afzonderlijk niet kunnen realiseren of zaken waarbij overleg en afstemming nodig is, pakken zij gezamenlijk in de VBZ op.

De VBZ voert haar activiteiten uit in drie programma's rondom de hoofdthema's:

1. Wonen, welzijn, zorg
2. Basiszorg & specialistische zorg
3. Arbeidsmarkt, HRM en scholing

In het kader van het strategisch programma 'De weg naar balans 2012-2015' geeft VBZ middels het programma Arbeidsmarkt, HRM en scholing regionaal invulling aan de volgende vijf programmalijnen:

1. Strategisch arbeidsmarktbeleid
2. Werven met beleid
3. Leren en samenwerken
4. Beleid duurzame inzetbaarheid
5. @nders werken
- 6.

### **1.4 Regionale arbeidsmarkt**

VBZ-KAM heeft in het kader van het programma Arbeidsmarkt, HRM en Scholing de volgende missie geformuleerd:

*In het belang van de kwaliteit en de beschikbaarheid van zorg en welzijn optimaliseren van de arbeidsmarkt voor zorg en welzijn in de regio Kennemerland, Amstelland en Meerlanden, zodat er voldoende personeel is, met de juiste bekwaamheid.*

Ten opzichte van het vorige Project-/werkplan 'De weg naar balans' (2013) zijn er nog geen nieuwe betrouwbare regionale arbeidsmarktgegevens bekend. Wel is er na een lange periode met een grote vraag naar personeel in de zorg en bezorgdheid over dreigende

personeelstekorten onverwacht snel een kanteling ontstaan naar boventalligheid. De eerste tekenen waren er in 2012, maar in 2013 heeft dit in hoog tempo doorgezet. Het verschijnsel doet zich voor op het gehele brede terrein van de zorg, in alle deelsectoren. De oorzaken zijn divers, maar het overheidsbeleid is zeker een dominante factor. Dit beleid is er op gericht het gebruik van intramurale resp. professionele zorg terug te dringen, en krijgt nu concrete gevolgen voor de werkgelegenheid in de zorg. Snijden in het aanbod leidt bij veel organisaties tot de noodzaak om de personeelsformatie te beperken en tot boventalligheid.

Op de middellange en langere termijn echter verwacht de VBZ weer een toenemende vraag naar personeel. Dit heeft te maken met de dubbele vergrijzing: het huidige personeelsbestand in de zorg is vergrijsd, veel mensen zullen de komende jaren met pensioen gaan. Daarnaast neemt het aantal ouderen de komende jaren sterk toe. Na jaren van een grote vraag naar personeel is er nu dus een tijdelijke situatie van boventalligheid, maar over enkele jaren zal het voorzien in de vraag naar personeel weer alle aandacht vragen. Daarnaast betekenen de veranderingen in de zorg dat de vraag naar lager geschoold personeel blijvend terugloopt en (op termijn) de vraag naar hoger geschoold personeel stijgt.

De leden van de VBZ willen in de komende periode de tijdelijke boventalligheid zo zorgvuldig mogelijk regelen, zodat schade aan het imago van de sector op de arbeidsmarkt wordt voorkomen en mensen die nu noodgedwongen af moeten vloeien later weer terug zouden willen komen. In VBZ-verband zal daarom veel aandacht uitgaan naar duurzame inzetbaarheid, om- en bijscholing en mobiliteit. De VBZ wil hierbij waar mogelijk aansluiten bij landelijke sectorplannen (ingevolge het Sociaal Akkoord) en initiatieven van (landelijke) partijen binnen de zorgsector.

En juist ook gegeven deze ontwikkelingen wil de VBZ blijven investeren in de relatie met opleidingen en gemeenten, voorlichting over werken in de zorg en het imago van de sector op de arbeidsmarkt.

Medio 2013 is er een inventarisatieronde gehouden bij de VBZ-leden. De volgende hoofdonderwerpen zijn door de leden benoemd als input voor het werkplan 2014:

- Toenemende behoefte aan flexibiliteit op de arbeidsmarkt en binnen de organisaties.
- Toenemende tekorten op de arbeidsmarkt op de middel/ lange termijn; op korte termijn een overschot aan personeel.
- Reorganiseren ten gevolge van krimp van de organisatie (in de ruimste zin: van arbeidsplaatsen saneren in het management/staf en overhead tot aan het digitaliseren van HR-processen en upgraden aanbod dienstverlening).
- Kennis/competentieontwikkeling in het kader van toename zelfsturende teams, multidisciplinaire samenwerking, ontschotting en groei extramurale diensten. Belangrijk is de insteek op de vraag: hoe krijg je medewerkers mee in de transitie (cultuurverandering)? Wat vraagt dit van het management?
- Arbeidsbesparende innovaties in de zorg (slimmer werken met meer kwaliteit). o.a. door toepassing van e-health en domotica. Implementatie vraagt de nodige aandacht.
- Toename technologische ontwikkelingen; uitdaging voor de (nieuwe) medewerker (wat is haalbaar in relatie met het huidige kennisniveau van zittend personeel).
- Vergrijzing van de huidige arbeidspopulatie (duurzaam blijven meedoen), de oudere medewerker.
- PR & Imago Werken in de Zorg 2012-2016 (online marketing en beeldvorming & imago). Blijf investeren in het imago van zorg en welzijn.
- In het verlengde van de vorige punten meer focus op doorstroom (opleiden en ontwikkelen) eigen medewerkers.

### **1.5 Doelstelling activiteiten in het kader van 'De weg naar balans'**

In het kader van het strategisch programma 'De weg naar balans 2012-2015' geeft VBZ regionaal invulling aan vijf programmalijnen.

De doelstellingen van de activiteiten zijn per programmalijn als volgt:

**1. Strategisch arbeidsmarktbeleid**

Komen tot de juiste kwalitatieve en kwantitatieve personeelsbezetting die aansluit bij de zorgvraag (nu en in de toekomst).

**2. Werven met beleid**

Zorgen voor een positief beeld en imago van het werken in de zorg en welzijnsector. Zorgen voor goede ondersteuning van en aanvulling op activiteiten van de leden bij werving en mobiliteitsvraagstukken en het bewaken van een goed imago voor werken in de zorg.

**3. Kwalificeren voor Zorg en Welzijn**

Er voor zorgen dat het aanbod van het onderwijs aansluit bij de vraag op de arbeidsmarkt. Het juiste niveau en de goede competenties vormen hiertoe de basis. Tevens vanuit zorgorganisaties zorgdragen voor voldoende stage- en opleidingsplaatsen.

**4. Beleid duurzame inzetbaarheid**

Zowel het gezond en vitaal houden van de (vergrijzende) werknemers in de zorg, als het inzetbaar houden van zittend personeel.

**5. @nders werken**

Bevorderen dat door middel van innovaties (toekomstige) arbeidstekorten het hoofd worden geboden. Bijvoorbeeld door inzet van e-Health, robotica en domotica. Daarnaast ook door inzet van vrijwilligers en mantelzorgers @nders werken. In dit kader de zorgprofessional ondersteunen in de nieuwe rol die van hem/haar wordt gevraagd.

**1.6 Verwachte resultaten programma Arbeidsmarkt, HRM en Scholing 2014**

Het VBZ programma Arbeidsmarkt moet vanuit de missie een duidelijke meerwaarde bieden voor de leden en haar medewerkers. De VBZ streeft naar het leveren van kwalitatief hoogwaardige producten en diensten die gebaseerd zijn op regionaal draagvlak en kennis van de algemene context, de regionale context en de regionale arbeidsmarkt (vraag en aanbod, kwantitatief en kwalitatief).

De VBZ werkt vraaggestuurd in samenwerking met diverse partners en werkt intensief samen in diverse strategische samenwerkingsverbanden (regionaal/landelijk).

In hoofdstuk 2 wordt per activiteit aangegeven welke resultaten per programma-onderdeel worden verwacht. Per onderdeel zal tevens een terugblik worden gegeven op het jaar 2013, zodat inzichtelijk is wat continuering van een activiteit betreft en wat nieuw is ten opzichte van 2013.



## 2. Activiteitenplan VBZ Programma Arbeidsmarkt, HRM en Scholing

---

Het programma Arbeidsmarkt, HRM en Scholing is gericht op het bieden van ondersteuning aan leden bij:

- Beleidsontwikkeling op alle vijf programmalijnen
- Vervullen van de rol van expert en sparringpartner voor de leden van de VBZ
- Het uitvoeren van onderzoek (o.a. arbeidsmarktverkenning)
- Het uitvoeren van diverse projecten en activiteiten (w.o. de Open Dag van de Zorg)
- Het geven van voorlichting en informatie aan diverse doelgroepen door middel van het bezoeken van banen- en beroepenmarkten en de inzet van het regionale presentatieteam Infopuntzorg op de middelbare scholen en basisscholen in de regio
- Deskundigheidsbevordering in de vorm van workshops en leernetwerken
- De samenwerking tussen professionals, vrijwilligers en mantelzorgers
- Het bieden van een platform om kennis en informatie uit te wisselen. In de regio functioneren op het gebied van Arbeidsmarkt, HRM en Scholing, een negental overlegstructuren (werkgroepen, platform, netwerk structuren, kenniskring, denktank) die zowel beleidsmatig als operationeel zijn ingevuld. Ondersteunend functioneert de website [www.vbz-kam.nl](http://www.vbz-kam.nl) om de verkregen kennis en informatie beschikbaar te hebben voor alle leden van de VBZ.

### 2.1 Strategisch Arbeidsmarktbeleid

#### Inleiding

Om zowel aan de arbeidsvraag tegemoet te kunnen blijven komen, als te weten waar de 'bottlenecks' zich bevinden in deze toekomstige vraag, is het van belang dat zorgorganisaties strategisch arbeidsmarktbeleid voeren. Het is duidelijk dat hier een (groot) gedeelte van de uitdaging ligt. Om deze reden krijgt dit onderwerp dan ook steeds meer aandacht en zal dit in de toekomst alleen maar verder toenemen. Een belangrijke randvoorwaarde voor strategisch arbeidsmarktbeleid is het beschikken over betrouwbare arbeidsmarktgegevens van de regio. De individuele instellingen zijn daar mede voor verantwoordelijk.

#### Projecten en Activiteiten 2014

Er zijn drie hoofdactiviteiten benoemd op het gebied van strategisch arbeidsmarktbeleid:

- Bewustwording, draagvlak en informatie-uitwisseling/Netwerk HRM
- Strategische samenwerkingsverbanden/netwerken
- Arbeidsmarktonderzoek/Strategische Personeelsplanning

In de volgende paragrafen wordt per hoofdactiviteit aangegeven welke activiteiten daaronder vallen. Per categorie is aangegeven wat de doelstelling(en) zijn, de beoogde resultaten, de betrokken partijen en de relatie met andere activiteiten. Zo nodig vindt een toelichting plaats op de begroting.

#### 2.1.1 Bewustwording, draagvlak en informatie-uitwisseling/Netwerk HRM

Het onderhouden van een regionaal netwerk HRM dat formeel twee maal per jaar bijeen komt. Daarnaast worden alle managers HRM jaarlijks bezocht (ongeveer 30 gesprekken) om input voor beleid te verkrijgen. Verder wordt informatie en kennis gedeeld binnen het netwerk HRM (o.a. via de website [www.vbz-kam.nl](http://www.vbz-kam.nl)).

## **Werkplan 2013 en resultaten**

In 2013 zijn twee bijeenkomsten georganiseerd:

1. De gevolgen van het Zorgakkoord in relatie tot de zorgorganisaties van de toekomst, ingestoken vanuit personeelsvraagstukken (29 augustus 2013). Gastspreker bij deze bijeenkomst was de heer Han Middelpaats, Hoofd afdeling Beroepen, Opleidingen en Arbeidsmarkt van het Ministerie van VWS.
2. Kwesties bij het opstellen van een Sociaal Plan in crisistijd (8 oktober 2013). Deze bijeenkomst is in samenwerking met het netwerk Mobiliteit georganiseerd. Gastsprekers bij deze bijeenkomst waren Hester Tonino (advocaat arbeidsrecht en associate partner) van Pot Jonker Advocaten.

Tijdens de zomerperiode is met alle managers HRM van de VBZ leden individueel gesproken over speerpunten binnen het HRM-beleid van de eigen instelling voor het komende jaar. De inventarisatie heeft ons input gegeven voor het werkplan 2014 (zie ook paragraaf 1.4).

## **Doelstelling 2014**

Het doen functioneren van een regionaal netwerk van Managers HRM met als doelstelling een bijdrage te leveren (vanuit HRM-invalshoek) aan de missie van het VBZ programma Arbeidsmarkt, HRM en Scholing. Het netwerk geeft input voor regionaal arbeidsmarktbeleid.

## **Beoogde resultaten 2014**

Continuering van het ingezette beleid:

- Faciliteren van een actief netwerk managers HRM. Minimaal twee netwerkbijeenkomsten. Hierbij wordt ingespeeld op actuele HRM thema's en regionale arbeidsmarktvragestukken
- Werkbezoeken aan de managers HRM zomer 2014 ten behoeve van input van beleid (ongeveer 30 gesprekken)
- Uitwisselen van informatie via [www.vbz-kam.nl](http://www.vbz-kam.nl) (gesloten ledendeel)
- Delen van verkregen informatie middels de nieuwsbrief VBZ

## **Betrokken partijen**

- Managers HRM
- Bureau VBZ (coördinator, facilitator, uitvoerder)
- Externe deskundigen

## **Relatie met andere activiteiten (of pilots)/afbakening**

Het Netwerk HRM heeft een relatie met alle programmalijnen VBZ programma Arbeidsmarkt, HRM en Scholing.

### **2.1.2 Strategische samenwerkingsverbanden/netwerken**

Vanuit het verleden (1998) speelt de VBZ een actieve rol in strategische relaties en samenwerkingsverbanden/netwerken. Deze samenwerkingsverbanden dragen bij dat de zorg- en welzijnssector een factor van belang is in de regionale ontwikkeling van de arbeidsmarkt. Deze samenwerkingsverbanden richten op gemeenten, onderwijsinstellingen MBO, onderwijsinstellingen HBO, basisscholen, middelbare scholen, Provincie Noord-Holland, Kamer van Koophandel, Belangenorganisaties cliëntenbelang, Calibris, UWV, externe partners (marktpartijen) en RegioPlus en haar leden.

### **Werkplan 2013 en resultaten**

In 2013 zijn de samenwerkingsrelaties (zie ook bij beoogde resultaten 2014) zoals bovengenoemd actief onderhouden.

### **Doelstelling 2014**

Het ten behoeve van de zorg- en welzijnsinstellingen creëren en bestendigen van samenwerking met als doel een positieve bijdrage te leveren aan de missie van de VBZ, programma Arbeidsmarkt, HRM en Scholing.

### **Beoogde resultaten 2014**

Continuering huidige rol (lid, deelnemer of voorzitterschap) in diverse gremia:

- Coördinatie van de activiteiten en projecten
- Participatie in de Regio Plus infrastructuur (participatie in expertgroepen, klankbordgroepen en Regionaal Managers Overleg)
- Lid van de Stuurgroep Zorg voor de Buurt (4 vergaderingen)
- Lid Raad van Advies Nova College
- Regulier overleg ROC (6 vergaderingen per jaar op strategisch en adviserend niveau)
- Regulier overleg HBO (4 vergaderingen per jaar)
- Regulier overleg met gemeenten
- Regulier overleg met Zorgbelang (belangenbehartiger cliëntenbelang, 2 maal per jaar)
- Regulier overleg met Calibris (4 maal per jaar)
- Regulier overleg met UWV
- Overleg met diverse externe (commerciële) partners (waaronder NS, Randstad etc.)
- Het voeren van overleg met potentiële nieuwe partners/leden van de VBZ
- Het voeren van overleg met de RvB lidinstellingen VBZ

### **Betrokken partijen**

- RvB VBZ
- Portefeuillehouder bestuur VBZ, programma Arbeidsmarkt, HRM en Scholing
- Gemeenten
- Onderwijsinstellingen MBO
- Onderwijsinstellingen HBO
- Basisscholen
- Middelbare Scholen
- Provincie Noord Holland
- Kamer van Koophandel
- Belangenorganisaties cliëntenbelang
- Calibris
- UWV
- Externe partners (marktpartijen)
- RegioPlus en haar leden

### **Relatie met andere activiteiten (of pilots)/afbakening**

De activiteit heeft een relatie met alle programmalijnen.

### 2.1.3 Arbeidsmarktonderzoek/Strategische personeelsplanning

Actuele en betrouwbare data van arbeidsmarktgegevens zijn een belangrijke randvoorwaarde voor strategisch arbeidsmarktbeleid.

#### Werkplan 2013 en resultaten

- In januari 2013 is een boventaligheidsonderzoek uitgevoerd onder de leden van de VBZ. De respons op dit onderzoek was erg laag. Bij navraag bleek dat de organisatieontwikkelingen bij de meeste leden op dat moment nog onvoldoende waren uitgekristalliseerd. Managers HRM gaven aan in de toekomst wel bereid te zijn om dergelijke informatie uit te wisselen.
- Voortdurend vindt verzameling (kwalitatieve) data op instellings- en sectorniveau plaats (o.a. via de database van het CIBG).
- Arbeidsmarktonderzoek: Wij hebben beoogd eind 2013 een arbeidsmarktonderzoek met regionale prognoses op te leveren. Als voorwaarde is daarbij gesteld dat wij moeten beschikken over landelijke en regionale prognoses en prognosemodellen voor de arbeidsmarkt in de zorg. Dit heeft vertraging opgelopen. Zodra we de gegevens hebben en de tools zullen we dit verwerken in het regionale arbeidsmarktonderzoek. Verwachting is dat dit uitloopt naar het eerste kwartaal van 2014.
- Factsheet: in juli 2013 heeft bureau VBZ een factsheet Arbeidsmarkt regio Kennemerland, Amstelland en Meerlanden opgeleverd. Hierin zijn basisgegevens over de arbeidsmarkt in de regio opgenomen, waar mogelijk opgesplitst per sector. Tevens is in deze rapportage een update gegeven van het vacatureverloop en de trend van inschrijvingen bij de onderwijsinstellingen voor een opleiding in zorg en welzijn. Verder is, op basis van de toen bekende kabinetsplannen (april/mei 2013), een doorrekening opgenomen van de effecten van extramuralisering van de zorgzwaartepakketten voor de sectoren Verpleging en Verzorging, Gehandicaptenzorg en Geestelijke Gezondheidszorg.
- De vacature enquête is twee keer (maart en september) uitgezet onder de leden. Doordat we dit doen vanaf 2008 is een betrouwbaar beeld geschetst van de ontwikkeling van de regionale arbeidsmarkt.
- Workshopreeks strategische personeelsplanning 2013: In de periode tussen januari en juni 2013 hebben vier instellingen (HRM, lijnmanagement en financiën) deelgenomen aan de workshopreeks Strategische Personeelsplanning. Uit de evaluatie is gebleken dat deze workshops hebben bijgedragen aan de bevordering van het kennis en denkniveau van de deelnemers met betrekking tot dit onderwerp. De kennis is gedeeld met andere leden VBZ-KAM.
- Leernetwerk strategische personeelsplanning: in periode tussen februari en juli 2013 hebben vier instellingen (HRM en lijnmanagement) deelgenomen aan het leernetwerk strategische personeelsplanning o.l.v. Gerard Evers. Informatie-uitwisseling en kennisdeling stond centraal. Hierdoor is een verdiepingsslag gerealiseerd op het gebied van strategische personeelsplanning in relatie tot flexibilisering, duurzame inzetbaarheid, kosten van personeel en borging van strategische personeelsplanning in de organisatie.
- Het onderzoek naar mogelijkheden van diverse ondersteunende instrumenten voor strategische personeelsplanning is afgerond. Dit heeft geleid tot het rapport 'Inventarisatie van instrumenten voor Strategische Personeelsplanning'.

#### Doelstelling 2014

Het genereren van betrouwbare en actuele data op regionaal en instellingsniveau ten behoeve van individuele leden en de regio. Input voor discussies en beleid op instellings- en regionaal niveau.

### **Beoogde resultaten 2014**

- Activiteiten zoals in 2013 zijn uitgevoerd worden gecontinueerd
- Strategische Personeelsplanning wordt als onderwerp geagendeerd, maar (vooralsnog) geen concrete activiteiten aangeboden. Uitgangspunt: er is een basis gelegd waarmee individuele instellingen zelf verder kunnen
- Bijzondere aandacht voor de ontwikkeling van een regionaal beleid op gebied van boventaligheid en mobiliteit (intra- en intersectoraal)
- Faciliteren en ondersteunen initiatieven die voortkomen uit sectorplannen

### **Betrokken partijen**

- Leden van de VBZ (Bestuurders en managers HRM)
- RegioPlus
- Toeleveringspartijen data voor arbeidsmarktonderzoek
- Bureau VBZ (initiator, coördinator en uitvoerder)
- Onderwijsinstellingen

### **Relatie met andere activiteiten (of pilots)/afbakening**

Dataverzameling heeft een relatie met de andere activiteiten binnen de programmalijs Strategisch Arbeidsmarktbeleid. Arbeidsmarktgegevens zijn een belangrijke basis voor alle activiteiten in het totale programma.

### **Algemene toelichting op begroting programmalijs strategisch arbeidsmarktbeleid**

Geen toelichting noodzakelijk.

## **2.2 Werven met Beleid**

### **Inleiding**

Zoals eerder aangegeven bevinden we ons op dit moment in een bijzondere situatie: van schaarste naar boventaligheid en op termijn weer naar schaarste. Getracht wordt de schade aan het imago van de sector op de arbeidsmarkt door de huidige bezuinigingen te beperken. Mensen die nu noodgedwongen op de arbeidsmarkt moeten afvloeien wil de sector behouden voor de zorg.

Een positief beeld en imago van (het werken en leren in) de sector blijft met het oog op de toekomst van groot belang.

VBZ blijft leden ondersteunen bij werven met beleid. Zij doet dat door een faciliterende, initiërende en/of coördinerende rol (Infopunt Zorg), waardoor activiteiten slimmer kunnen worden georganiseerd. Daarnaast zullen ook vernieuwingen op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie worden gevolgd en doorgevoerd.

### **Projecten en Activiteiten 2014**

- Week van Zorg en Welzijn/open dag
- Beeldvorming en imago
- Instroom van personeel (doelgroepen)

In de volgende paragrafen wordt per hoofdactiviteit aangegeven welke activiteiten daaronder vallen. Per categorie is aangegeven wat de doelstelling(en) zijn, de beoogde resultaten, de betrokken partijen en de relatie met andere activiteiten. Zo nodig vindt een toelichting plaats op de begroting.

#### **2.2.1 Week van Zorg en Welzijn**

##### **Werkplan 2013 en resultaten**

- In de regio hebben 29 locaties de deuren geopend tijdens de open dag. Er is minimaal aandacht besteed aan de Week van Zorg en Welzijn, omdat de lidinstellingen geen interesse hadden in de week. In de aanloop naar de WZW heeft de FNI trailer op 3

middelbare scholen gestaan.

- In samenwerking met de communicatieadviseurs leden VBZ is gewerkt aan een eenduidige presentatie in regionaal verband. Infopunt Zorg heeft middels Google AdWords de Open Dag van de Zorg en Welzijn in de regio online gepromoot. Daarnaast hebben er advertenties in de regionale H-a-H bladen gestaan en is Social Media ingezet. Voor de leden die meededen aan de open dag zijn gadgets aangeschaft.

#### **Doelstelling 2014**

- Continueren ingezet beleid. In 2014 wederom deelname aan tenminste de open dag.
- Minimaal 8 instellingen participeren in de week van zorg/open dag. Minimaal 8 instellingen zijn open voor het brede publiek tijdens de open dag.

#### **Beoogde resultaten 2014**

- Leden ondersteunen bij de landelijke open dag zorg

#### **Betrokken partijen**

- Leden VBZ
- RegioPlus

#### **Relatie met andere activiteiten (of pilots)/afbakening**

Heeft een relatie met o.a. programmatisch Strategisch Arbeidsmarktbeleid.

### **2.2.2 Beeldvorming & Imago**

#### **Werklan 2013 en resultaten**

- Denktank PR Infopunt Zorg:  
Dit netwerk is ontstaan in 2013. Deze Denktank levert input en helpt mee om de nieuwe campagnes van Infopunt Zorg te realiseren. In de denktank zitten arbeidsmarkt-communicatiemedewerkers van de VBZ lidinstellingen, alle werkvelden zijn vertegenwoordigd. De groep komt 4 keer per jaar bij elkaar en bedenkt nieuwe campagnes en evalueert lopende. Door de kennis en netwerken van de denktankleden heeft de huidige campagne 'Stel je eens voor...' een nieuwe impuls gekregen.
- Netwerk Arbeidsmarktcommunicatie (snijvlak HRM en Communicatie):  
Het communicatienetwerk is drie keer bijeengekomen. De eerste bijeenkomst was 'Social Media: 'Hoe nu verder?' (35 deelnemers) en had als doel deelnemers te inspireren en kennis te delen. Tijdens deze bijeenkomst bleek dat veel deelnemers behoefte hadden aan praktische tips. Daarom kreeg deze bijeenkomst in mei een vervolg: 'Aan de slag!' (25 deelnemers). Op 1 oktober 2013 was er een bijeenkomst met als thema 'interne communicatie bij veranderingen'. De bijeenkomst is bezocht door 23 communicatie professionals van de VBZ instellingen. Tijdens deze bijeenkomst zijn twee cases gepresenteerd door twee leden uit het netwerk. Aan de hand van twee ingrijpende reorganisaties zijn er tips en ervaringen uitgewisseld over de rol van communicatie bij bezuinigingen.
- Regionale voorlichting aan diverse doelgroepen (inzet presentatieteam Infopunt Zorg):  
Het presentatieteam Infopunt Zorg heeft het afgelopen school jaar 33 presentaties verzorgd op de basis- en middelbare scholen in de regio. De presentaties op scholen zijn aangepast aan de 'Stel je eens voor....' campagne (PPT, flyers, posters). Voor de basisscholen is wederom gebruikt gemaakt van een speciale schoolbox die ontwikkeld is door de collega werkgeversorganisatie in Zeeland. Het presentatieteam heeft op 11 banen- en beroepenmarkten de regionale werkgevers vertegenwoordigd vanuit Infopunt Zorg.
- Infopunt Zorg, informatieloket (bereikbaar per mail/telefoon, vijf dagen per week):  
Het Infopunt Zorg, informatieloket in 2013 is operationeel geweest voor vijf dagen per

week. Infopunt Zorg is bereikbaar via de telefoon, e-mail en via een link op [www.infopuntzorg.nl](http://www.infopuntzorg.nl). Telefonisch wordt beperkt contact opgenomen met het Informatieloket. Vragen m.b.t. informatie worden veelal per mail afgehandeld. Verder blijkt dat de website [www.infopuntzorg.nl](http://www.infopuntzorg.nl) voldoende informatie biedt (continue update informatie). Het informatieloket geeft verder ondersteuning aan de afzonderlijke leden VBZ bij het plaatsen van vacatures op de website [www.infopuntzorg.nl](http://www.infopuntzorg.nl) en stimuleert leden om vacatures te plaatsen. Hiertoe wordt een apart netwerk onderhouden. De wens is dat leden VBZ de eigen website linken aan de website van Infopuntzorg. Hier valt nog een verbeterslag te behalen.

- Website [www.infopuntzorg.nl](http://www.infopuntzorg.nl), APP Infopunt Zorg en social media beheer.

#### **Doelstelling 2014**

Ondanks overschotten op de (huidige) arbeidsmarkt zorgdragen voor positieve imago zorg. Het netwerk (in het bijzonder de communicatie medewerkers) wordt hierbij actief betrokken.

#### **Beoogde resultaten 2014**

- Het onderhouden van een breed netwerk van communicatieadviseurs in de zorg (minimaal 2 bijeenkomsten)
- Verdere uitrol regionale imagocampagne i.s.m. de denktank/netwerk
- Voortdurend toetsen en evalueren arbeidsmarktcampagne
- Informatieloket infopunt zorg 5 dagen per week operationeel en bereikbaar
- Informatie wordt gedeeld
- Het presentatieteam Infopunt Zorg zal zich in het komende jaar met name richten op lagere scholen (zorgmedewerker van de toekomst)
- Operationeel houden van [www.infopuntzorg.nl](http://www.infopuntzorg.nl), App Infopunt Zorg en social media beheer

#### **Betrokken partijen**

- Communicatieadviseurs lid-instellingen VBZ leden
- Bureau VBZ (initiator, coördinator, uitvoerder)
- Externe partners (internetbureau, vormgevers, specialisten social media)
- Leden presentatieteams
- RegioPlus

#### **Relatie met andere activiteiten (of pilots)/afbakening**

Er zijn relaties tussen de activiteiten netwerk HRM en het netwerk van de communicatieadviseurs.

#### **Toelichting op de begroting**

De kosten van alle activiteiten maken integraal onderdeel uit van de post materiële kosten benoemd in de bijlage (begroting).

#### **2.2.3 Instroom van personeel**

Het in opdracht van de leden van de VBZ bieden van ondersteuning bij de instroom van bijzondere doelgroepen (zij-instromers, herintreders, jongeren, Wajong).

#### **Werkplan 2013 en resultaten**

- Zorgconvenant Regio Plus en 12.000 banenplan in samenwerking met UWV, Calibris. In het najaar van 2012 is een addendum ondertekend behorende bij het sectorconvenant tussen het UWV en de aangesloten werkgeversorganisaties van RegioPlus. Het convenant had een looptijd tot juni 2013. De landelijke stuurgroep heeft besloten dat

het convenant na 31 oktober 2013 niet in de huidige vorm zal worden verlengd. Het aantal aanmeldingen bleef in de regio achter door de veranderde arbeidsmarkt in korte tijd.

- In feb/maart zijn er activiteiten ontwikkeld om de uitstroom vanuit de welzijnssector om te zetten naar toe leiden naar de zorg. Op 19 april 2013 heeft er een informatiebijeenkomst plaatsgevonden om kandidaten informatie te verstrekken over leren en werken in de zorg. Van de 25 personen bleek een aantal onder gekwalificeerd te zijn om in aanmerking te komen voor een verkorte opleiding. Ook waren er een aantal personen die geen interesse hadden voor de zorg maar zich verplicht hadden gevoeld vanuit het UWV om te komen. Een viertal personen zijn doorverwezen naar de kraamzorg. Twee personen hebben gesprekken gehad met VVT instellingen zonder het gewenste resultaat.
- Werkgroep Afstemming Instroom. Het voeren van overleg, informatie-uitwisseling met Calibris, UWV, ROC Nova College over de ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt. Het overleg heeft in 2013 inmiddels zesmaal plaatsgevonden.
- In 2013 is er vanuit LPAO Hoofddorp een werkgroep Zorg en Welzijn geformeerd waarin gemeente, proeftuin Sociaal team, Calibris, niet aangesloten zorgorganisaties, ROC NOVA, VBZ, UWV, Uitzendorganisaties samenkomen. Er wordt tevens afstemming gezocht met de Gemeente Haarlemmermeer inzake leren en werken voor de zorgsector.

#### **Doelstelling 2014**

Het afstemmen in regionaal verband met regionale ketenpartners (UWV, gemeenten, Calibris, Nova College) over de stand van zaken van de regionale arbeidsmarkt vraagstukken en daarop gerichte activiteiten.

#### **Beoogde resultaten 2014**

- Continuering van beleid en activiteiten

#### **Betrokken partijen**

- Leden VBZ
- UWV, leverancier van kandidaten
- Nova College, onderwijsinstelling
- Calibris, kenniscentrum
- Gemeenten
- Bureau VBZ (initiator, coördinator, uitvoerder)

#### **Relatie met andere activiteiten (of pilots)/afbakening**

Er is een relatie met PR- en imagocampagne en het strategisch arbeidsmarktbeleid.

### **2.3 Kwalificeren voor Zorg en Welzijn**

De aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt blijft een belangrijk punt van aandacht. Om de noodzakelijke zorg te kunnen blijven leveren, moeten tijdig voldoende scholieren en studenten instromen in de verschillende zorgopleidingen. Er is nog steeds te veel sprake van een niet sluitende afstemming tussen de eisen vanuit de beroepspraktijk in de instellingen en de inhoud van de opleidingen zelf. Hoewel er op verschillende plaatsen aandacht wordt besteed aan het ontwikkelen van doorlopende leerlijnen, aan competentie-eisen vanuit het veld en vertaling naar de curricula, bestaat er een grote behoefte van zorginstellingen om invloed uit te oefenen op de manier waarop leerlingen worden afgeleverd.

#### **Projecten en Activiteiten 2014**

- Afstemming Arbeidsmarkt/Onderwijs



- Visie op het nieuwe leren
- Nieuwe beroepsprofielen, Beroepen- en opleidingsstructuur.

In de volgende paragrafen wordt per hoofdactiviteit aangegeven welke activiteiten daaronder vallen. Per categorie is aangegeven wat de doelstelling(en) zijn, de beoogde resultaten, de betrokken partijen en de relatie met andere activiteiten. Zo nodig vindt een toelichting plaats op de begroting.

### **2.3.1 Afstemming Arbeidsmarkt/Onderwijs Werkplan 2013 en resultaten**

#### *Stuurgroep Leren en Werken*

Binnen de structuur van de VBZ functioneert vanaf 2008 de Stuurgroep Leren en Werken. In de stuurgroep wordt op bestuurlijk niveau afstemming gezocht met het MBO (ROC –Nova College) en het HBO (Hogeschool Inholland). Eind 2012 is binnen de stuurgroep Leren en Werken besproken dat de stuurgroep een meer visionaire rol dient te vervullen om daarmee de brug te slaan naar strategisch arbeidsmarktbeleid (HRM/HRD).

In 2013 hebben drie bijeenkomsten van de Stuurgroep Leren en Werken plaatsgevonden.

De twee aanleidingen voor deze bijeenkomsten van de Stuurgroep Leren en Werken waren:

1. Forse bezuinigingen in de zorgsector
2. Inhoudelijke veranderingen in de zorgsector

#### Bijeenkomst 27 februari 2013

De Stuurgroep Leren en Werken heeft zich in februari 2013 gefocust op bovengenoemde ontwikkelingen (bezuinigingen en inhoudelijke veranderingen) en de consequenties voor de inhoud van de opleidingen en de wijze van opleiden en leren. De Stuurgroep heeft zich de vraag gesteld ‘hoe kennisproductiviteit en competenties bij deze groepen medewerkers kunnen worden ontwikkeld?’. In deze bijeenkomst, begeleid door Paul Keursten (Kessels en Smit), is stevig gediscussieerd om de uitgangspunten nader te bepalen.

Uit deze stuurgroep is naar voren gekomen om voor het eerstvolgende overleg wethouders uit te nodigen voor het vervolgoverleg in mei. Dit is geïnitieerd op basis van een overleg van wethouders (Haarlem, Haarlemmermeer, IJmond) en het bestuur van de VBZ van 21 januari 2013. Tijdens deze bijeenkomst zijn de gemeenten geïnformeerd over de stand van zaken over de arbeidsmarkt voor de zorg, de opleidingsbehoefte in de regio en de actuele problematiek (overschot/boventalligheid van personeel).

#### Bijeenkomst 24 mei 2013

Uitgaande van het feit dat het zorglandschap er anders uit gaat zien dan nu, discussieerden werkgevers (VBZ), onderwijs en lokale overheid over consequenties van de majeure transitie voor het werken en leren in de zorg in de KAM-regio. Deze bijeenkomst, begeleid door Paul Keursten (Kessels en Smit), heeft geresulteerd in een gezamenlijk uitgangspunt/gezamenlijke doelstelling: zorg, onderwijs en lokale overheid trekken samen op om de continuïteit van zorg en ondersteuning te waarborgen, vanuit de optiek van personele inzet.

Dit betekent dat er sprake is van:

- een gezamenlijke opdracht (uitdaging) voor zorg, onderwijs en gemeenten
- een gezamenlijke en zorgvuldige aanpak, waarbij alle partijen “over hun schaduw heen moeten stappen”

Hiervoor is het nodig om:

- te investeren in opleiden met de koers op generieke opleidingen
- vaste systemen/patronen door te lichten en te doorbreken

Daarnaast heeft de stuurgroep geïnventariseerd wat er op dit moment zowel op systeemniveau, als op team- en organisatieniveau als op individueel niveau nodig is in de regio om bovengenoemde doelstelling te behalen.

#### Bijeenkomst 2 december 2013

De focus voor de vervolgbijeenkomst in december ligt op het vaststellen van gezamenlijke vraagstukken aan de hand van mogelijke stippen op de horizon/scenario's van het toekomstige zorglandschap in de regio KAM op hoofdlijnen. Bedoelde vraagstukken zijn uiteraard gerelateerd aan het thema werken en leren in de zorg, vanuit de optiek van personele inzet. Deze bijeenkomst wordt begeleid door Paul Keursten (Kessels en Smit). NB. Het is in deze bijeenkomst niet de bedoeling om de juistheid en volledigheid van deze scenario's te bevestigen of ontkennen. De invalshoek van de scenario's is de arbeidsmarkt.

#### *Platform Opleiden*

Het platform opleiden heeft tot doel de bespreking van ontwikkelingen, informatie-uitwisseling en kennisdeling op het brede gebied van Leren en Werken.

In 2013 zijn twee platformbijeenkomsten georganiseerd:

1. De eerste bijeenkomst 'Leren in de eigen organisatie onder de loep' (9 april 2013, 35 deelnemers, beoordeling 7,9) was een vervolgbijeenkomst op 'Het einde van strategisch Opleiden? over de vier vensters op leren' (oktober 2012). De vraag die in de bijeenkomst van april centraal stond was: 'Hoe richt je leren en ontwikkelen binnen organisaties in? En levert dat dan ook het gewenste resultaat op?' Aan de hand van vier concrete vraagstukken uit de praktijk bogen de deelnemers zich over de vraag hoe je leren en ontwikkelen binnen organisaties inricht en vormgeeft. Deze interactieve bijeenkomst werd geleid door Paul Keursten (Kessels & Smit, The Learning Company).
2. De tweede platformbijeenkomst (17 oktober 2013, 24 deelnemers, beoordeling 8) stond in het teken van Leren van de toekomst met behulp van de U-theorie. Daar waar velen gewend zijn om te leren van ervaringen, lag de focus van deze bijeenkomst op mogelijkheden en vaardigheden om toekomstgericht te leren. Door middel van het uitdiepen van de U-theorie gaan de deelnemers van het platform opleiden op interactieve wijze aan de slag met onderstaande vragen:
  - Hoe kun je anticiperen op een toekomst die in ontwikkeling is?
  - Hoe kun je leren van de toekomst, van een situatie die er nog niet is?

#### **Doelstelling 2014**

Voortzetting activiteiten

#### **Beoogde resultaten 2014**

- Vervolg Stuurgroep Leren en Werken. Binnen de stuurgroep van december wordt besproken of de ingeslagen weg van 2013 als basis kan dienen voor het ontwikkelen en indienen van een pilot bij Regio Plus 2014
- Continuering van het platform Opleiden

#### **Betrokken partijen**

- Managers Opleiden leden VBZ
- Opleidingscoördinatoren en opleidingsadviseurs leden VBZ
- ROC Nova College
- Hogeschool Inholland

- Calibris
- Bureau VBZ (initiator, coördinator, uitvoerder)
- Gemeenten

#### **Relatie met andere activiteiten (of pilots)/afbakening**

De activiteiten hebben een nauwe relatie met de programmalijs Strategisch Arbeidsmarktbeleid, Werven met Beleid.

### **2.3.2 Visie op het nieuwe leren**

#### **Werkplan 2013 en resultaten**

##### *Project Leerklimaat in samenwerking met Parantion*

Het instrument Leerklimaat (start 2010) biedt een online meetinstrument waarbij leden VBZ inzicht krijgen in het leerklimaat van de eigen instellingen. De meting is gericht op de leerlingen en de begeleiders. In 2012 is overleg met de leden vastgesteld dat het instrument 1 x per 2 jaar wordt aangeboden. In 2013 hebben vier instellingen deelgenomen aan het onderzoek leerklimaat.

#### **Doelstelling 2014**

Het bieden van een meetinstrument waarbij leden VBZ inzicht krijgen in het leerklimaat van de eigen instellingen. De meting is gericht op de leerlingen en begeleiders

#### **Beoogde resultaten 2014**

- Het uitzetten van (bestaand) voorlichtingsmateriaal naar de leden van de VBZ
- Minimaal vier lidinstellingen participeren in het project leerklimaat
- Communicatie van activiteiten via de nieuwsbrief VBZ

#### **Betrokken partijen**

- Parantion
- Opleidingsmanagers lidinstellingen VBZ
- Managers HRM
- Bureau VBZ (initiator, coördinator)

#### **Relatie met andere activiteiten (of pilots)/afbakening**

Er bestaat een relatie met de activiteiten van de stuurgroep (formele opdrachtgever).

### **2.3.3 Nieuwe beroepsprofielen, beroepen- en opleidingenstructuur**

#### **Werkplan 2013 en resultaten**

##### *Competenties voor de toekomst*

In maart 2012 is het rapport 'Competenties voor de toekomst' door Bureau VBZ aan de regio beschikbaar gesteld. Het rapport is besproken binnen de stuurgroep, in het platform Opleiden (19 april 2012) en in het Bestuur VBZ.

Naar aanleiding van de reactie van het Bestuur VBZ op dit rapport, heeft Bureau VBZ aan Hogeschool Inholland/Inholland Academy in 2013 gevraagd een aanbod te doen van onderwijsproducten die aansluiten op bevindingen uit het rapport.

Dit opleidingsaanbod is door de leden van de Stuurgroep kritisch bekeken en gerant op behoefte en prioriteit.

In samenspraak met Bureau VBZ en Inholland Academy (samenwerkingsovereenkomst) worden onderstaande opleidingen begin 2014 aan VBZ-leden aangeboden met een korting van 10% ten opzichte van het reguliere aanbod.

1. Mantelzorgondersteuning voor professionals
2. Chronische pijn bij volwassenen en ouderen
3. Praktijkverpleegkundigen in het Verpleeghuis en VGZ
4. Ouderenzorg in de eerste lijn

De managers HRM/opleiden zijn hierover geïnformeerd.

#### **Doelstelling 2014**

- Bekendmaken van aanbod onder de leden

#### **Beoogde resultaten 2014**

- Indien gewenst bezien op basis van feedback van de leden VBZ, in overleg met Hogeschool Inholland evalueren/aanpassen scholingsaanbod

#### **Betrokken partijen**

- Inholland Academy
- Opleidingsmanagers leden VBZ
- Bureau VBZ (coördinator, uitvoerder)

#### **Relatie met andere activiteiten (of pilots)/afbakening**

De activiteit heeft een relatie met de programmalijn Strategisch Arbeidsmarktbeleid.

### **2.4 Beleid Duurzame Inzetbaarheid**

#### **Inleiding**

Met oog op een vergrijzende beroepsbevolking is de oplossing ook gedeeltelijk gelegen in het gezond, vitaal en gemotiveerd houden van de werknemers in Zorg en Welzijn. Om die reden wordt er een programmalijn ontwikkeld op gebied van duurzame inzetbaarheid, zowel met oog op de vergrijzende beroepsbevolking, als met oog op het stimuleren van behoud van zittend personeel. Hierbij staan onder andere thema's centraal als (beperking van) de werkdruk, fysieke belasting en agressie. Bij de leden van de VBZ bestaat er een sterke behoefte om in de toekomst nog meer samenwerking te realiseren op het gebied van mobiliteit. Wat de rol van de VBZ hierin kan en moet zijn is nog niet volledig duidelijk. In deze programmalijn wordt de verbinding gezocht met Strategisch HRM-beleid. Meer aandacht zal besteed worden aan de flexibilisering van de arbeid. Het onderdeel bij- en doorscholing is in afstemming met RegioPlus geïntegreerd bij alle projecten in het kader van Duurzame Inzetbaarheid en niet als afzonderlijk project gepositioneerd. Bij de kenniskring en bij de werkgroepen staat het lerend vermogen van de deelnemers centraal.

#### **Projecten en Activiteiten 2014**

- Gezondheidsbeleid/Vitaliteit
- Mobiliteit (intra- en intersectoraal)

In de volgende paragrafen wordt per hoofdactiviteit aangegeven welke activiteiten daaronder vallen. Per categorie is aangegeven wat de doelstelling(en) zijn, de beoogde resultaten, de betrokken partijen en de relatie met andere activiteiten. Zo nodig vindt een toelichting plaats op de begroting.

#### **2.4.1 Gezondheidsbeleid/Vitaliteit**

##### **Werkplan 2013 en resultaten**

##### Kenniskring en werkgroepen

Er zijn vier werkgroepen en een overstijgende kenniskring. Deelnemers uit de werkgroepen worden afgevaardigd naar de kenniskring Duurzame Inzetbaarheid.

De afzonderlijke werkgroepen en de kenniskring hebben in 2013 gewerkt aan een betere afstemming van resultaat, informatie-uitwisseling en kennisoverdracht. Deze opzet is geslaagd.

#### Kenniskring Duurzame Inzetbaarheid (op tactisch en strategisch niveau)

De kenniskring duurzame inzetbaarheid is 2013 zes keer bijeengekomen. De kenniskring heeft de volgende onderwerpen behandeld:

- Visie ontwikkeling Duurzame Inzetbaarheid
- Voorbereiden themabijeenkomsten (2 in 2013)
- Verbinding met Strategisch HRM beleid
- Flexibilisering van de arbeid

De kenniskring, onder leiding van de voorzitter (manager Medewerkers, Organisatie en Ontwikkeling van de Stichting SHDH), heeft een bijdrage geleverd om meerdere leden van de VBZ te inspireren tot het agenderen van het thema duurzame inzetbaarheid binnen de eigen organisatie.

#### Themabijeenkomsten Duurzame Inzetbaarheid (Doel: bewustwording en draagvlak creëren op uitvoerend niveau vanuit vier invalshoeken (zie werkgroepen)).

In 2013 zijn door de kenniskring Duurzame Inzetbaarheid een tweetal bijeenkomsten voorbereid:

- Serious game; investeren in gezondheid en vitaliteit, een onderbouwde keuze, 6 juni (28 deelnemers, beoordeling:7,4)
- Een leven lang inzetbaar, 28 november, aantal deelnemers op moment van schrijven nog niet bekend.

#### Werkgroep Re-integratie (verzuim, deelnemers HR-adviseurs)

De werkgroep Re-integratie is in 2013 driemaal bijeengekomen.

Onderwerpen:

- 2 bijeenkomsten UWV en de wet Modernisering Ziektewet, WIA in de praktijk', 64 deelnemers
- In december 2013 staat nog een extra bijeenkomst gepland.

#### Werkgroep Arbeid en Gezondheid (Arbo, deelnemers Arbo-coördinatoren)

De werkgroep Arbeid en Gezondheid is in 2013 tweemaal bijeengekomen.

Onderwerpen:

- Psychosociale werkbelasting, 16 februari 2013, 11 deelnemers
- Psychosociale werkbelasting, 5 november 2013, op moment van schrijven is aantal deelnemers nog onbekend.

#### Werkgroep Gezond en Zeker (fysieke belasting, deelnemers Ergocoaches )

De werkgroep Gezond en Zeker is in 2013 slechts één maal bijeengekomen. De eerste bijeenkomst in januari 2013 is afgelast. Tijdens de bijeenkomst op 17 september (6 deelnemers) is gesproken over het onderwerp: 'is er toekomst voor ergocoaches?'. De werkgroep wil graag in 2014 doorgaan en daarbij de link leggen met de vraag omtrent de veranderende zorgvraag en de zorgmedewerker van de toekomst.

#### **Werkplan 2014**

Voortzetting activiteiten binnen de programmaliijn Duurzame Inzetbaarheid. Meer aandacht zal worden besteed aan 'de oudere werknemer' en 'een leven lang inzetbaar' binnen de themabijeenkomsten welke georganiseerd worden door de kenniskring.

#### **Doelstelling 2014**

Het op een strategisch niveau brengen van de thematiek Duurzame Inzetbaarheid/Duurzaam

meedoen. De verbinding tussen het strategisch en operationeel niveau wordt hierbij tot stand gebracht. Nadrukkelijk wordt een link gelegd met Strategisch Arbeidsmarktbeleid.

#### **Beoogde resultaten 2014**

- De kenniskring Duurzame inzetbaarheid zal in 2014 achtmaal bijeenkomen. Doel: voorbereiden regionale bijeenkomsten, invulling geven aan programma en inhoud.
- De kenniskring inzetbaarheid zal in 2014 twee regionale themabijeenkomsten organiseren in nauwe samenwerking met de afzonderlijke werkgroepen
- De werkgroep re-integratie komt 2 maal bijeen
- De werkgroep arbeid en gezondheid komt 2 maal bijeen
- De werkgroep Gezond en Zeker komt 2 maal bijeen
- Communicatie van activiteiten via de nieuwsbrief VBZ

#### **Betrokken partijen**

- Managers HRM
- Deelnemers werkgroepen
- Specialisten re-integratie, mobiliteit, ergocoaches, arbo-coördinatoren
- Externe deskundigen

#### **Relatie met andere activiteiten (of pilots)/afbakening**

Deze activiteit heeft een relatie met het programma Strategisch Arbeidsmarktbeleid en Kwalificeren voor Zorg en Welzijn.

### **2.4.2 Mobiliteit (intra- en intersectoraal)**

#### **Werkplan 2013 en resultaten**

Werkgroep Mobiliteit (loopbaanontwikkeling en flexibilisering van de arbeid, deelnemers HR-adviseurs). Deze werkgroep Mobiliteit is in 2013 2 maal bijeen geweest.

#### **Doelstelling 2014**

Het operationeel vorm en inhoud geven van het bij het programma Strategisch Arbeidsmarktbeleid te formuleren beleid van intra- en intersectorale mobiliteit. De nadruk zal liggen op de te ontwikkelen (sector)plannen en de praktische uitvoering daarvan.

#### **Beoogde resultaten 2014**

- De werkgroep mobiliteit komt (minimaal) 4 keer bijeen

#### **Betrokken partijen**

- Bureau VBZ (initiator, facilitator en coördinator)
- Specialisten mobiliteit leden VBZ
- Externe adviseurs

#### **Relatie met andere activiteiten (of pilots)/afbakening**

Er is een relatie met het programma strategisch arbeidsmarktbeleid (en mogelijk met de initiatieven op het terrein van sectorplannen).

### **2.5 @nders Werken**

#### **Inleiding**

Arbeidsmarkttekorten zullen op termijn niet opgelost worden door middel van het voortzetten van wat we reeds doen. Het is daarom essentieel dat vernieuwende zorgconcepten ontwikkeld worden en dat de sector en alle daarbij betrokken partijen (gestimuleerd worden te) blijven innoveren. Niet alleen is het hierdoor mogelijk om in de toekomst de kwaliteit van zorg beter te waarborgen (of zelfs te verbeteren), maar ook carrièremogelijkheden kunnen hierdoor

toenemen, hetgeen de sector in z'n geheel aantrekkelijker maakt en bijdraagt aan een positievere beeldvorming en imago. Voor de VBZ staat vast dat voor de toekomst de volgende ontwikkelingen een belangrijke rol gaan vervullen:

- ontstaan van andere/nieuwe functies en beroepen door veranderingen in de zorg
- toename van de toepassing van functiedifferentiatie en taakherschikking
- toename van de toepassing van Robotica/Domotica en ehealth
- toename van gebruik van technologie in het zorgproces
- ontwikkeling van nieuwe zorgconcepten
- verbeteren efficiency, effectiviteit en bedrijfsvoering

De VBZ zal zich concentreren op de ontwikkelingen die van belang zijn voor de gehele sector. Daarbij zal de blik naar buiten worden gericht (marktontwikkelingen en best practices). Er is op dit onderwerp een nauwe relatie met de ontwikkelingen in de programmalijnen Wonen, Welzijn & Zorg en de programmalijn Basiszorg & specialistische zorg binnen de VBZ.

#### **@nders werken 2014**

- Denk/werktank @nders Werken
- Vrijwilligers/mantelzorgers en zorgprofessional
- Domotica en e-Health

Onderstaand treft u een weergave van de behaalde resultaten in 2013. Vervolgens volgt doelstelling en beoogde resultaten 2014, de betrokken partijen en de relatie met andere activiteiten. Zo nodig vindt een toelichting plaats op de begroting.

#### **Werkplan 2013 en resultaten**

##### Denktank @nders werken

De denktank @nders werken is in 2013 omgevormd tot een 'doe-tank'. De deelname binnen de 'doe-tank' is uitgebreid met een vertegenwoordiger vanuit de gemeenten en vanuit de eerste lijn. In totaal participeren 13 deelnemers in de 'doe-tank'. De groep van leden is breed samengesteld.

##### Ronde "doe-tank" voorjaar 2013

Als start van 2013 is er met alle leden van de 'doe-tank' individueel gesproken. Er heeft een korte evaluatie van het jaar 2012 plaatsgevonden, het functioneren van de 'doe-tank' is aan bod gekomen en er zijn speerpunten geformuleerd voor het jaar 2013/2014.

##### Oprichting LinkedIn pagina leden 'doe-tank' (mei 2013)

Naar aanleiding van de inventarisatie –ronde is er een besloten LinkedIn- pagina aangemaakt waar kennis en kunde omtrent innovatie in de zorg gedeeld wordt.

##### Regio onderzoek: stand van zaken @nders werken (juli-augustus 2013)

Er is een enquête geweest waarin de behoefte en wensen van VBZ leden omtrent innovatie/@nders werken is geïnventariseerd. De voorstellen vanuit de 'doe-tank' zijn zo getoetst bij de VBZ leden. De respons was hoog, rond de 65%. De resultaten vanuit de vragenlijst zijn verzameld, geanalyseerd en gepubliceerd in een regio-rapportage, die in september binnen de VBZ is verspreid.

##### Bijeenkomst 'Doe-tank' @nders werken (30 September 2013)

De bijeenkomst bestond uit twee onderdelen. Als eerste werden de resultaten van de vragenlijst besproken. De 'doe-tank' heeft ervoor gekozen om het thema Zelfmanagement projectmatig vorm te gaan geven in 2014.

De leden hebben een opzet gemaakt voor het plan van aanpak en 6 leden hebben zich aangemeld voor de projectgroep Zelfmanagement.

Afspraken:

- De 'doe-tank' definieert het thema Zelfmanagement als volgt:  
Het omgaan met symptomen, behandeling, lichamelijke en psychosociale consequenties van de chronische aandoening en/of de omgang met risicofactoren en aanpassing in leefstijl. Zelfmanagement is effectief wanneer mensen zelf hun gezondheidstoestand monitoren en de cognitieve, gedragsmatige en emotionele reacties vertonen die bijdragen aan een bevredigende kwaliteit van leven. Vanuit het programma DWNB staat de vraag centraal wat dit betekent voor de medewerkers in de zorg en in het bijzonder voor de competenties.
- Er worden best practices rondom het thema zelfmanagement verzameld. Deze worden vervolgens beoordeeld op geschiktheid voor de regio.

#### Bijeenkomst "Doe-tank" @nders werken (11 november 2013)

Tijdens deze bijeenkomst worden de best practices in kaart gebracht. Er wordt besloten welke best practice(s) als blauwdruk zal/zullen fungeren voor implementatie in de regio. Vervolgens wordt er een gezamenlijk implementatieplan opgesteld. De taken en rollen voor deze implementatie worden vastgelegd.

#### **Samenwerking professionals, vrijwilligers en mantelzorgers:**

In juli 2013 is door het bureau het rapport '*Onbetaalbaar. Een oriëntatie op informele zorg in de regio Kennemerland, Amstelland en Meerlanden*' opgeleverd aan de leden. Het betreft een *eerste verkenning* met betrekking tot het onderwerp informele zorg.

Centraal staat de samenwerking tussen, c.q. het systeem van cliënt/patiënt, mantelzorger, vrijwilliger en professional. In dit systeem is de professional één van de partijen, die er mede voor moet zorgen dat het systeem goed functioneert. In het kader van het programma Arbeidsmarkt, HRM en Scholing ligt de focus op de (veranderende) rol en taken van de professional.

Gelet op het belang van het onderwerp zal eind 2013 een plan gemaakt worden voor een vervolg in 2014. Hiertoe zal een deskstudie plaatsvinden, zullen best practices worden gezocht en aanvullend onderzoek in de regio worden uitgevoerd.

Het onderwerp heeft een relatie met WWZ en BSZ.

#### **E-health en domotica**

In 2013 is uitvoering gegeven aan activiteiten gericht op ondersteuning van de leden bij de oriëntatie op, en implementatie van toepassingen op het gebied van e-health en domotica, in samenhang en samenwerking met het programma WWZ. Een concreet product is een handreiking e-health en domotica. Het product is verspreid onder de leden en andere stakeholders, waaronder de gemeenten.

#### **Doelstelling 2014**

De activiteiten worden voortgezet. De 'doe-tank' gaat zich projectmatig richten op het thema '**Zelfmanagement**'.

Het onderwerp **samenwerking professionals, vrijwilligers en mantelzorgers** blijft nadrukkelijk op de agenda staan. VBZ faciliteert leden bij het ontwikkelen van beleid. Delen van kennis, en zo nodig verbinden van leden op dit vlak vanuit het vraagstuk 'wat betekenen deze ontwikkelingen voor de professional'.

In samenhang met het programma WWZ worden activiteiten op het gebied van **e-health en domotica** voortgezet:

- Ondersteuning van de leden bij de oriëntatie op en implementatie van toepassingen



van e-health en domotica

- Overleg en afstemming met gemeenten op het gebied van e-health en domotica.

#### **Resultaten 2014**

- Zelfmanagement in uitvoering door de 'doe-tank' @nders werken
- Samenwerking, vrijwilligers en mantelzorgers op de bestuurlijke agenda's plaatsen
- Ondersteuning leden bij implementatie e-Health en Domotica in nauw afstemming met het programma Wonen, Welzijn en Zorg

#### **Betrokken partijen**

- Leden Doe-tank
- Gemeenten
- Leden VBZ
- Bureau VBZ (coördinatie en facilitator)
- Zonodig externe deskundigen

#### **Relatie met andere activiteiten (of pilots)/afbakening**

Er is een nauwe samenwerking met Wonen, Welzijn en Zorg en de programmalijn Strategisch Arbeidsmarktbeleid.

### **3. Begroting 2014**

---

De begroting 2014 is separaat bijgevoegd in het beveiligde excelbestand en tevens in een onbeveiligde versie. De begroting heeft geen toelichting. Co-financiering is conform de vereisten.