

Regiorapportage VBZ KAM

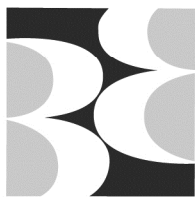
Werkgeversraadpleging meerwaarde VBZ
Programma Arbeidsmarkt, HRM en Scholing 2013
(inclusief landelijke benchmark)

Programma Arbeidsmarkt,
HRM en Scholing
juni 2013



**Vereniging
Bedrijfstak Zorg**

Kennemerland,
Amstelland
& Meerlanden



BUREAU BARTELS B.V.

RESEARCH | CONSULTANCY | MANAGEMENT

Stationsplein 69
3818 LE Amersfoort
Postbus 318
3800 AH Amersfoort
Telefoon (033) 479 20 20
Fax (033) 479 20 21
E-mail info@brtls.nl
Internet www.bureaubartels.nl

REGIORAPPORTAGE VBZ KAM

**OP BASIS VAN DE WERKGEVERSRAADPLEGING
VAN HET REGIOPUS-PROGRAMMA DE WEG NAAR BALANS**

**Eindrapport
Uitgebracht op verzoek van VBZ KAM
Amersfoort, 28 juni 2013**

INHOUD

1.	INLEIDING	2
2.	MEERWAARDE EN EFFECTEN SAMENWERKING REGIO	4
2.1	Inleiding	4
2.2	Belang en meerwaarde regionale werkgeversorganisatie	4
2.3	Ervaren rollen en effecten van deelname	7
2.4	Beoordeling informatievoorziening	10
3.	RESULTATEN EN EFFECTEN SPECIFIEKE ACTIVITEITEN	12
3.1	Inleiding	12
3.2	Strategisch arbeidsmarktbeleid	12
3.2.1	Strategische netwerken	12
3.2.2	Regionaal arbeidsmarktonderzoek	14
3.2.3	Strategische Personeelsplanning	16
3.3	Werven met beleid	18
3.3.1	Voorlichtingsactiviteiten	19
3.3.2	Wervingsactiviteiten	20
3.3.3	Mobiliteitsnetwerken/-activiteiten	20
3.4	Beleid duurzame inzetbaarheid	22
4.	SAMENVATTENDE CONCLUSIES	23

1. INLEIDING

In de Vereniging Bedrijfstak Zorg (VBZ) is het merendeel van de zorgaanbieders in de regio Kennemerland, Amstelland en Meerlanden (KAM) verenigd. Eind 2012 waren 28 organisaties lid van de vereniging. Het belangrijkste doel van de vereniging is het realiseren van goede zorg in de regio. Hiervoor zet VBZ KAM in op drie belangrijke aandachtsgebieden, namelijk op 'Wonen, Welzijn, Zorg', 'Basiszorg en Specialistische Zorg' en tot slot op 'Arbeidsmarkt, HRM en scholing'.

Voor wat betreft het laatstgenoemde aandachtsgebied zijn aangesloten organisaties door VBZ KAM in de afgelopen jaren gefaciliteerd en ondersteund bij het werven, opleiden en behoud van goed personeel. Vanuit het VBZ KAM-programma Arbeidsmarkt, HRM en scholing is hieraan invulling gegeven door netwerken te faciliteren en een breed pallet aan instrumenten en activiteiten aan te bieden op thema's als strategisch arbeidsmarkt-beleid, wervingsbeleid, kwalificeren van personeel, duurzame inzetbaarheid en slimmer werken.

Een belangrijk deel van deze activiteiten is ook financieel ondersteund via het landelijk VWS-programma De Weg Naar Balans 2012-2015 (hierna kortweg DWNB genoemd). Het doel van dit landelijke programma is om de arbeidsmarkt in de zorg en welzijn meer in balans te brengen. Om deel te kunnen nemen aan dit programma heeft VBZ KAM zich aangesloten bij het landelijk samenwerkingsverband RegioPlus dat verantwoordelijk is voor de verdeling van DWNB-middelen over de verschillende arbeidsmarktregio's in ons land. Naast VBZ KAM gaat het dan om 16 andere regionale werkgeversorganisaties in de zorg en welzijn die ook diverse activiteiten ontplooiën op hun regionale arbeidsmarkt.

In de afgelopen maanden is in opdracht van Stichting RegioPlus een nulmeting uitgevoerd. Deze nulmeting was onder meer bedoeld voor de verantwoording van het eerste DWNB-jaar richting VWS. De uitkomsten van de nulmeting kunnen ook gebruikt worden door de regionale werkgeversorganisaties zelf. Bijvoorbeeld door gebruik te maken van de aanbevelingen voor de komende periode die op basis van deze nulmeting in het landelijk gepubliceerde eindrapport zijn opgenomen¹.

De nulmeting was gebaseerd op de uitkomsten die verkregen zijn met de telefonische interviews onder 283 werkgevers, verspreid over de 17 regionale werkgeversorganisaties die in RegioPlus-verband samenwerken. Hiervan waren 15 werkgevers aangesloten bij VBZ KAM. Op verzoek van VBZ KAM hebben we een specifieke regiorapportage opgesteld. In deze rapportage zijn de uitkomsten voor deze groep VBZ KAM werkgevers afgezet tegen de totale uitkomsten van de nulmeting. Bij de navolgende uitkomsten voor VBZ KAM merken we wel op dat deze met de nodige voorzichtigheid betracht dienen te worden. Dit in verband met het beperkte aantal waarnemingen onder werkgevers.

Bij de raadpleging van de VBZ KAM-leden was sprake van een zeer grote bereidheid om hun medewerking te verlenen aan de evaluatie van de VBZ KAM-activiteiten. Alle benaderde bestuurders en P&O-ers van de zorgaanbieders in de VBZ KAM-regio hebben

¹ Zie voor meer informatie de landelijke RegioPlus-rapportage: *'Monitoring en Evaluatie De Weg naar Balans. Uitkomsten Nulmeting'*, Bureau Bartels, juni 2013.

hun medewerking verleend en ons (uitgebreid) te woord gestaan. Van non-respons was dus geen sprake.

De opbouw van deze rapportage is als volgt. In hoofdstuk 2 presenteren we de uitkomsten over de meerwaarde en effecten van de regionale samenwerking en de informatievoorziening. Vervolgens gaan we in hoofdstuk 3 nader in op de ervaringen van de specifieke activiteiten die VBZ KAM binnen DWNB heeft uitgevoerd. We sluiten af met de samenvattende conclusies (hoofdstuk 4).

2. MEERWAARDE EN EFFECTEN SAMENWERKING REGIO

2.1 Inleiding

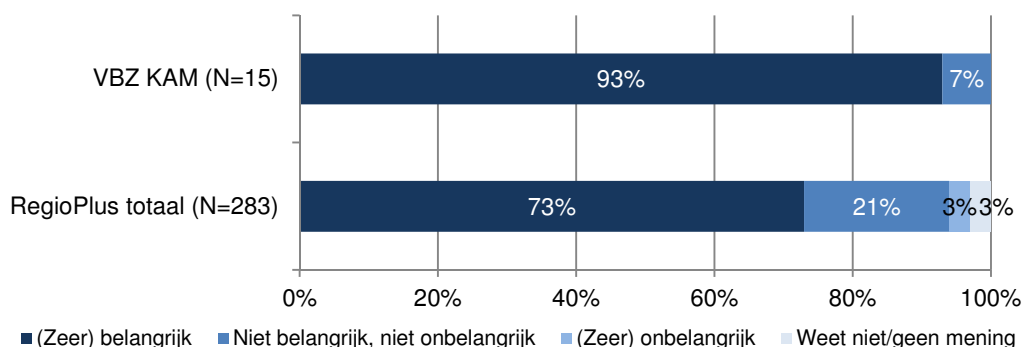
In dit hoofdstuk staat de regionale samenwerking binnen VBZ KAM-verband centraal. Daarbij gaan we achtereenvolgens in op het belang en de meerwaarde van de regionale werkgeversorganisatie voor de werkgevers (paragraaf 2.2), de door organisaties ervaren rollen en effecten van deelname (paragraaf 2.3) en de informatievoorziening vanuit VBZ KAM richting de werkgevers (paragraaf 2.4).

2.2 Belang en meerwaarde regionale werkgeversorganisatie

Belang voor werkgevers

Tijdens de interviews met de werkgevers is de vraag voorgelegd hoe belangrijk zij het vinden dat hun organisatie is aangesloten bij VBZ KAM (zie figuur 2.1). Hieruit blijkt dat nagenoeg alle geraadpleegde werkgevers hun aansluiting bij VBZ KAM als (zeer) belangrijk beschouwen. Ook afgezet tegen de landelijke scores – die ter vergelijking staan weergegeven in de onderste ‘scorebalk’ van figuur 2.1 – blijkt VBZ KAM hoog te scoren.

Figuur 2.1 Belang dat werkgevers hechten aan aansluiting/betrokkenheid bij regionale werkgeversorganisatie, VBZ KAM versus RegioPlus totaal



Ervaren meerwaarde

In het verlengde van de voorgaande uitkomst brengen de werkgevers naar voren dat de samenwerking binnen VBZ KAM-verband in een aantal opzichten een meerwaarde biedt voor de eigen organisatie. Hierbij is het meest genoemd dat de VBZ KAM een belangrijke **netwerk-/platformfunctie** vervult (13 keer genoemd). Via de deelname hieraan kunnen de werkgevers uit de zorg en welzijn elkaar ontmoeten en belangrijke regionale arbeidsmarkt vraagstukken aanpakken alsmede kennis en ervaringen delen.

Een tweede belangrijke meerwaarde zit in de **regionale krachtenbundeling** waarbij – bijvoorbeeld via de voornoemde netwerken/platforms en anderszins – de gedeelde belangen van de werkgevers in de zorg en welzijn kenbaar kunnen worden gemaakt bij relevante stakeholders in de KAM-regio (8 keer genoemd). In dit opzicht kan VBZ KAM dan een verbindende schakel zijn richting partijen die bij kunnen dragen aan of nodig zijn voor het oplossen van knelpunten op de arbeidsmarkt (zoals het onderwijs en regionale overheden). Een derde meerwaarde betreft de **informatiefunctie** van VBZ KAM (7 keer

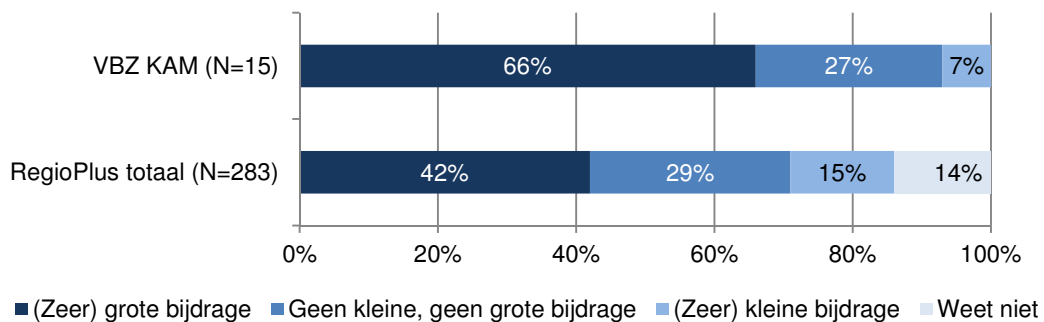
genoemd). Tijdens bijeenkomsten en via de verspreiding van (digitale) media wordt dan belangrijke informatie over relevante arbeidsmarkt vraagstukken en gedeelde inhoudelijke thema's (zoals het vormgeven van de ketenzorg) uitgewisseld.

Een andere (meer praktische) meerwaarde die tot slot door een aantal werkgevers 'spontaan' naar voren is gebracht, heeft betrekking op de **collectieve inkoopvoordelen** die behaald kunnen worden binnen VBZ KAM-verband (4 keer genoemd). Voorbeelden hiervan vormen de gemeenschappelijke wervings- en vacaturesite 'Infopunt Zorg' en de collectieve inkoop van scholing, regionaal arbeidsmarktonderzoek en ondersteunende kennis-/dienstverlening op HRM-gebied (zoals workshops op het gebied van strategische personeelsplanning).

Bijdrage aan samenwerking tussen werkgevers

Aan de werkgevers is ook gevraagd in hoeverre VBZ KAM in hun perceptie een bijdrage levert aan de regionale samenwerking tussen werkgevers in de zorg en welzijn. Zoals ook blijkt uit figuur 2.2 wordt deze faciliterende rol van VBZ KAM – ook in vergelijking met de landelijke uitkomsten – breed ervaren.

Figuur 2.2 Perceptie werkgevers over bijdrage regionale werkgeversorganisatie aan de samenwerking tussen werkgevers, VBZ KAM versus RegioPlus totaal



Uit de figuur blijkt dat twee derde van de werkgevers een (zeer) belangrijke bijdrage aan de samenwerking tussen werkgevers ervaart. Hierbij brengen zij naar voren dat het VBZ KAM-verband drempelverlagend werkt om collega-organisaties te ontmoeten en ook leidt tot samenwerking op gedeelde (arbeidsmarkt)vraagstukken. Een minderheid van de respondenten die deze bijdrage minder heeft ervaren, bracht naar voren dat zij zagen dat de VBZ KAM-activiteiten weliswaar leidden tot nieuwe ontmoetingen, maar in hun geval nog niet resulteerden in een concrete samenwerking en/of afstemming met collega-werkgevers op gezamenlijke onderwerpen.

'Witte vlekken' in aanbod

In de evaluatie is aan de werkgevers ook de vraag voorgelegd of zij in de activiteiten/ondersteuning van hun regionale werkgeversorganisatie (nog) 'witte vlekken' ervaren die ze in de nabije toekomst graag ingevuld zouden willen zien. Van de respondenten van VBZ KAM (N=15) ervaart 53% witte vlekken in het aanbod van de regio (ter vergelijking: voor alle werkgevers in de landelijke nulmeting van DWNB is dit aandeel 44%). De witte vlekken die in het geval van VBZ KAM naar voren zijn gebracht, hebben betrekking op:

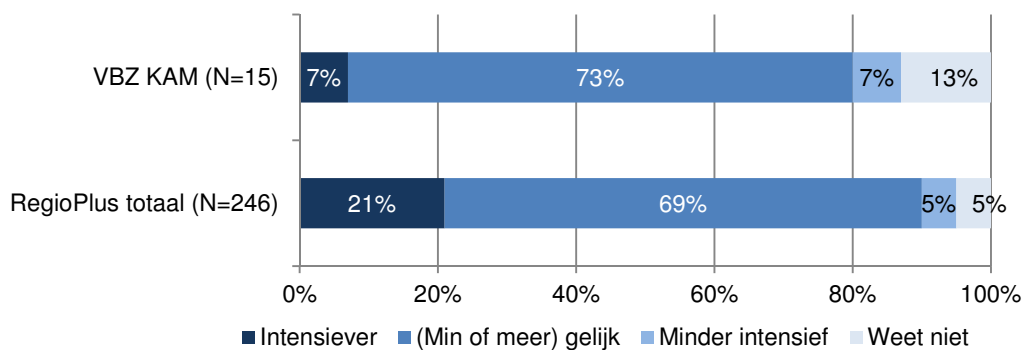
- Mobiliteitsvraagstukken, bijvoorbeeld via loopbaancoaching (4 keer genoemd);

- Duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers (1 keer genoemd);
- Onderzoek naar de arbeidsmarkt op de langere termijn (1 keer genoemd);
- Aandacht voor anders werken/sociale innovatie (1 keer genoemd);
- Meer samenwerking met andere regionale werkgeversorganisaties in de zorg en welzijn. Bijvoorbeeld met SIGRA (1 keer genoemd);
- Mogelijkheden verkennen voor het (in regionaal verband) delen van ondersteunend personeel (1 keer genoemd).

Verwachte betrokkenheid in toekomst

Met het oog op de toekomst is ook aan de werkgevers gevraagd hoe zij verwachten dat hun betrokkenheid bij/deelname aan de activiteiten van VBZ KAM zich zal ontwikkelen. In figuur 2.3 staan de uitkomsten daarvan weergegeven. In overeenkomst met de landelijke uitkomsten op dit punt, zal volgens de meerderheid van de werkgevers hun betrokkenheid bij VBZ KAM gelijk blijven. Hierbij gaat het overigens vaak om organisaties die nu al intensief betrokken zijn (en waarvan dus logischerwijs niet kan worden verwacht dat zij nog intensiever gaan deelnemen).

Figuur 2.3 Verwachting werkgevers over toekomstige betrokkenheid bij/deelname aan activiteiten, VBZ KAM versus RegioPlus totaal



Daarnaast is in de bovenstaande figuur zichtbaar dat een organisatie intensiever zal gaan deelnemen. Hierbij gaat het dan om een organisatie die op korte termijn te maken krijgt met een boventaligheid van personeel en wil trachten om een deel van de medewerkers te herplaatsen via het netwerk van VBZ KAM. Verder merken we op dat een organisatie minder intensief betrokken zal raken omdat zij voor de eigen organisatie te weinig directe opbrengsten zien van de activiteiten. Tot slot is het voor twee organisaties nog ongewis hoe hun betrokkenheid zich zal ontwikkelen (bijvoorbeeld omdat één van deze organisaties zich momenteel in een fusietraject bevindt).

2.3 Ervaren rollen en effecten van deelname

Rollen regionale werkgeversorganisatie

Aan de werkgevers hebben we een aantal rollen voorgelegd en gevraagd of VBZ KAM hier in hun waarneming ook daadwerkelijk invulling aan heeft gegeven voor hun eigen organisatie en die van collega-werkgevers (zie schema 2.1).

Een eerste conclusie die hieruit getrokken kan worden is dat voor de mate waarin de werkgevers rollen hebben ervaren, in grote lijnen eenzelfde patroon zichtbaar is tussen de uitkomsten voor VBZ KAM en landelijk. Een tweede conclusie die daar direct op volgt is dat deze rollen door de geraadpleegde werkgevers van VBZ KAM duidelijk in sterkere mate worden ervaren dan landelijk gemiddeld. De enige uitzondering daarop vormt de rol van mobiliteit (waarvan we in de vorige paragraaf zagen dat dit als de belangrijkste 'witte vlek' in het huidige aanbod van VBZ KAM wordt gezien).

Schema 2.1 Mate waarin werkgevers in 2012 een rol van de regionale werkgeversorganisatie hebben ervaren, VBZ KAM versus RegioPlus totaal

Rollen samenwerkingsverband	VBZ KAM (N=15)	RegioPlus totaal (N=283)
Onderlinge netwerkfunctie voor werkgevers in de Zorg en Welzijn (dus netwerk met collega-werkgevers)	100%	88%
Kennis-/expertisecentrum voor regionale arbeidsmarktinformatie en strategisch arbeidsmarktbeleid	100%	70%
Initiërende rol o.g.v. regionaal, strategisch arbeidsmarktbeleid in de Zorg en Welzijn	93%	71%
Gezamenlijke inzet van middelen op het gebied van profilering en imagoverbetering van de sector Zorg en Welzijn (Infopunt Zorg)	87%	72%
Netwerkfunctie richting andere partijen (beroeps- onderwijs, lokale/regionale overheden en andere partners)	73%	59%
Kennis-/expertisecentrum voor vraagstukken o.g.v. gezondheidsbeleid en duurzame inzetbaarheid van personeel	60%	48%
Opkomen voor de belangen van werkgevers in de Zorg en Welzijn (belangenbehartiging)	60%	31%
Partner voor werkgevers o.g.v. interne en externe mobiliteit van personeel	53%	58%
Kennis-/expertisecentrum voor vraagstukken o.g.v. @nders/slimmer werken (bijv. innovaties in de zorg en ketenzorg)	33%	21%

Let op: percentages tellen niet op tot 100% omdat meerdere antwoorden konden worden gegeven.

Uit de bovenstaande figuur blijkt dat alle geraadpleegde werkgevers die zijn aangesloten bij VBZ KAM, herkennen dat hun samenwerkingsverband een **netwerkfunctie** vervult voor werkgevers in de regio. Ook ervaren al deze werkgevers dat VBZ KAM een verband is waar kennis en expertise samenkomt voor regionale arbeidsmarktinformatie en **strategisch arbeidsmarktbeleid**. Bijna alle geraadpleegde werkgevers – namelijk negen op de tien – zien in aansluiting daarop dat VBZ KAM ook initiërend is op het gebied van regionaal, strategisch arbeidsmarktbeleid (door bijvoorbeeld arbeidsmarktonderzoek uit te voeren en de uitkomsten daarvan te vertalen naar beleid).

Een andere rol die eveneens door bijna negen op de tien geraadpleegde werkgevers wordt ervaren is de inzet van VBZ KAM op het gebied van **profilering en imagoverbetering** van de sector zorg en welzijn. Hierbij wordt dan onder meer gerefereerd aan de website Infopunt Zorg. Verder ervaart bijna driekwart van de geraadpleegde werkgevers dat VBZ KAM ook een **netwerkfunctie** vervult richting **andere partijen**. Waarbij vooral de contacten worden genoemd met het beroepsonderwijs, de (samenwerkingsverbanden van) gemeenten en het UWV WERKbedrijf. Af en toe wordt daarnaast ook gewezen op de contacten met woningcorporaties en de (inkoopafspraken met) uitzendbureaus.

Naast de hiervoor besproken rollen die in (zeer) sterke mate worden ervaren, geldt dat voor twee rollen – namelijk **belangenbehartiging** en de rol van kennis-/expertisecentrum op het gebied van **gezondheidsbeleid en duurzame inzetbaarheid** – sprake is van een wisselend beeld. Hoewel namelijk drie op de vijf respondenten beide rollen herkent voor VBZ KAM, is zij niet de enige aanbieder op dit terrein. Op landelijk niveau worden de belangen immers ook behartigd via de brancheorganisaties en ook voor de thema's gezondheidsbeleid/duurzame inzetbaarheid geldt dat landelijk sprake is van een breed aanbod waaruit geput kan worden.

Voor wat betreft de rol van partner op het gebied van **interne en externe mobiliteit** geldt dat deze door iets meer dan de helft van de geraadpleegde werkgevers wordt herkend. Waarbij we dan wel meteen aantekenen dat het dan vooral gaat om de overlegstructuren die VBZ KAM op dit terrein biedt. Bijvoorbeeld via de Werkgroep Mobiliteit (zie ook het volgende hoofdstuk). In uitvoerende zin biedt VBZ KAM namelijk geen ondersteuning bij mobiliteit van medewerkers. Iets wat – zo zagen we hiervoor al – door een deel van de werkgevers als een 'witte vlek' in het aanbod van de VBZ KAM wordt ervaren².

Tot slot merken we op dat het voor de laatste rol – kennis- en expertisecentrum op het gebied van **anders/slimmer werken** – verklaarbaar is dat deze het minst herkend wordt door de geraadpleegde werkgevers. In overeenstemming met het landelijk beeld zijn in 2012 de activiteiten op het gebied van DWNB-programmalijn @nders Werken in veel regio's nog niet zo uit de verf gekomen dat werkgevers hier al veel van gemerkt kunnen hebben. Mogelijk dat bij een volgende meting voor deze rol echter wel een positieve ontwikkeling valt waar te nemen.

Effecten van deelname/gebruik

In schema 2.2 hebben we de mate waarin effecten zijn ervaren door het ondersteuningsaanbod van VBZ KAM afgezet tegen de landelijke resultaten. Hierbij merken we op dat de weergegeven percentages in het schema betrekking hebben op de respondenten die een bepaald effect in zijn geheel dan wel deels hebben ervaren.

² Andersom geredeneerd betekent dit dus dat niet alle werkgevers de uitvoerende ondersteuning op het gebied van mobiliteit als een witte vlek in het aanbod ervaren. Een deel van de werkgevers maakt namelijk ook bewust gebruik van andere kanalen om mobiliteitsvraagstukken binnen de eigen organisatie op te lossen.

Schema 2.2 Mate waarin werkgevers effecten hebben ervaren van deelname aan en/of gebruik van het ondersteuningsaanbod, VBZ KAM versus RegioPlus totaal

Effecten	VBZ KAM (N=15)	RegioPlus totaal (N=283)
Meer aandacht voor Strategische Personeelsplanning binnen de eigen organisatie	73%	44%
Betere en meer (kosten)efficiënte werving en selectie van personeel door de eigen organisatie	67%	58%
Uitgebreider/verstevigd netwerk met collega-organisaties en/of relevante stakeholders	60%	65%
Verbetering imago van de zorg en welzijn bij leerlingen en andere doelgroepen	40%	27%
Betere aansluiting inhoud beroepsonderwijs op beroepspraktijk zorg en welzijn (kwalitatieve aansluiting)	27%	20%
Vermindering overschotten van en tekorten aan medewerkers in de regio	13%	16%
Betere getalsmatige afstemming tussen aanbod stagiairs/afgestudeerden uit beroepsonderwijs en vraag werkgevers	13%	14%
Meer (zij-)instroom van mensen met een passende kwalificatie voor werken in de zorg en welzijn	7%	20%
(Meer) aandacht gaan schenken aan @nders/slimmer werken	7%	8%
Meer en betere bijscholing van personeel van de eigen organisatie	0%	10%

Let op: percentages tellen niet op tot 100% omdat meerdere antwoorden konden worden gegeven.

Op basis van het bovenstaande schema kunnen een aantal belangrijke conclusies worden getrokken. In de eerste plaats blijkt namelijk dat de geraadpleegde werkgevers van VBZ KAM een aantal effecten bovengemiddeld vaak benoemen. Met als meest opvallende effect dat 73% van de werkgevers (tegenover 44% landelijk) aangeeft dat ze – vanuit het ondersteuningsaanbod van VBZ KAM – meer aandacht hebben gekregen voor **Strategische Personeelsplanning** binnen de eigen organisatie. Landelijk gezien scoort VBZ KAM op dit punt dan ook het hoogst van alle (17) regionale werkgeversorganisaties die participeren in het VWS-programma DNWB.

Ook voor een aantal andere effecten geldt dat deze bovengemiddeld vaak genoemd wordt door de geraadpleegde werkgevers van VBZ KAM. Hierbij gaat het dan om een betere en meer **(kosten)efficiënte werving en selectie** van personeel (67% versus 58%) en – met de kanttekening dat deze effecten nog niet heel sterk zijn ervaren – een verbetering van het imago van de zorg en welzijn (40% versus 27%) als ook een betere aansluiting van het onderwijs op de beroepspraktijk (27% versus 20%).

Een punt waarop VBZ KAM duidelijk minder scoort qua effect betreft de (zij-)instroom van mensen met een passende kwalificatie voor werken in de zorg en welzijn. Overigens een effect dat ook landelijk niet breed wordt ervaren. Op de andere effecten scoort VBZ KAM ongeveer gelijk aan het landelijk beeld.

2.4 Beoordeling informatievoorziening

In de interviews met de werkgevers zijn drie vragen gesteld over de informatievoorziening vanuit VBZ KAM. De uitkomsten op deze vragen staan in deze paragraaf centraal.

Informatiekanalen

De eerste vraag heeft betrekking op de 'kanalen' waarlangs de werkgevers informatie aangereikt krijgen over regionale arbeidsmarktontwikkelingen, het regionale beleid en het aanbod van activiteiten en instrumenten waarvan ze gebruik kunnen maken. In schema 2.3 is weergegeven via welke ***informatiekanalen*** de respondenten bereikt zijn. Hieruit blijkt dat de verschillende typen informatiekanalen over het algemeen breder bekend zijn onder de geraadpleegde werkgevers van VBZ KAM dan landelijk het geval is.

Schema 2.3 Wijze waarop werkgevers vanuit regionale werkgeversorganisatie informatie aangereikt kregen, VBZ KAM versus RegioPlus totaal

Informatiekanalen	VBZ KAM (N=15)	RegioPlus totaal (N=280)
(Digitale) nieuwsbrieven	93%	86%
Toezending per post en/of e-mail	47%	25%
(Netwerk)bijeenkomsten, workshops, etc.	40%	35%
Website	40%	29%
Persoonlijke contacten met medewerkers	33%	35%
Contacten met bestuurders	27%	14%
Sociale media	0%	3%
Niet, ik word niet op de hoogte gehouden	0%	3%

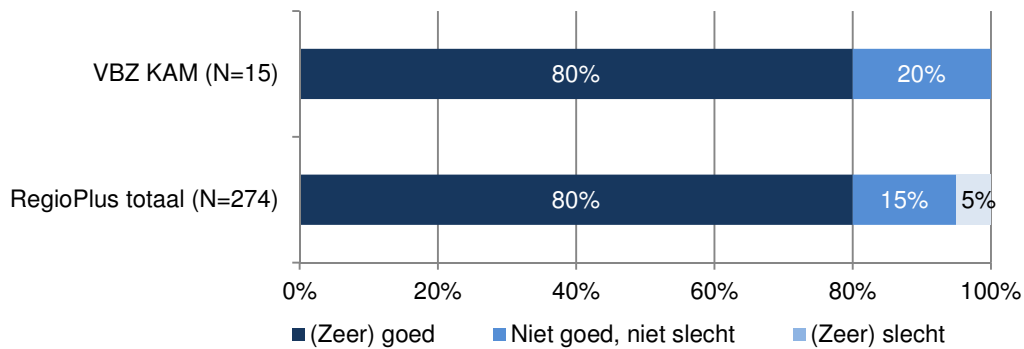
Let op: percentages tellen niet op tot 100% omdat meerdere antwoorden konden worden gegeven.

Voor wat betreft de hierboven weergegeven informatiekanalen, blijken de (digitale) nieuwsbrieven het meest bekend te zijn. Op afstand gevolgd door overige toezendingen per post en/of e-mail (zoals jaarverslagen, rapporten en brochures). Daarnaast geeft twee vijfde van de respondenten aan dat ze eveneens via de bijeenkomsten/workshops en de website van VBZ KAM informatie verkrijgen over (het beleid en de activiteiten van) de regionale werkgeversorganisatie. Een kwart laat zich ten slotte (ook) direct hierover informeren via de contacten met bestuurders en medewerkers van VBZ KAM.

Oordeel werkgevers over informatievoorziening

Aan de geraadpleegde werkgevers is als tweede vraag voorgelegd, hoe ze de informatievoorziening beoordelen. Hieruit blijkt dat – in overeenstemming met het landelijk beeld – een grote meerderheid van de respondenten hier (zeer) tevreden over is. Met name de inhoud en actualiteit van de informatie wordt gewaardeerd.

Figuur 2.4 Beoordeling werkgevers over informatievoorziening regionale werkgeversorganisatie, VBZ KAM versus RegioPlus totaal



Van de respondenten oordeelt 20% neutraal over de informatievoorziening van VBZ KAM. Deze respondenten merken vooral op dat zij soms te veel/te uitgebreid worden geïnformeerd. Ook zou de informatievoorziening meer gericht kunnen zijn op de diverse deelbranches die zijn aangesloten bij VBZ KAM (bijvoorbeeld door meer ‘maatwerk’ te leveren in de informatievoorziening aan werkgevers uit de verschillende deelsegmenten).

Verbeterpunten en/of ‘witte vlekken’ in de informatievoorziening

Over de informatievoorziening is aan de geraadpleegde werkgevers als derde de vraag gesteld of zij nog verbeterpunten en/of ‘witte vlekken’ hierin ervaren. Vanuit de geraadpleegde werkgevers van VBZ KAM is dit door 27% aangegeven (landelijk was dit 26%). Vanuit deze vier respondenten zijn de volgende punten naar voren gebracht:

- Informatievoorziening meer toespitsen op de verschillende deelbranches die zijn aangesloten bij VBZ KAM (drie keer genoemd);
- Richting leden meer via sociale media communiceren (één keer genoemd);
- Over bijeenkomsten/workshops kort en bondig communiceren via actielijstjes in plaats van uitgebreide verslagen (één keer genoemd).

3. RESULTATEN EN EFFECTEN SPECIFIEKE ACTIVITEITEN

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we nader in op een aantal activiteiten die vanuit VBZ KAM worden ontplooid. De navolgende indeling van type activiteiten die aan de geraadpleegde werkgevers zijn voorgelegd, is gebaseerd op de verschillende programmalijnen van het landelijk VWS-programma DWNB.

3.2 Strategisch arbeidsmarktbeleid

Binnen het thema 'Strategisch arbeidsmarktbeleid' heeft VBZ KAM in 2012 een drietal typen activiteiten ontplooid, namelijk:

- Strategische netwerken.
- Regionaal arbeidsmarktonderzoek.
- Strategische Personeelsplanning (SPP).

3.2.1 Strategische netwerken

Bekendheid en deelname

Om tot kennis- en ervaringsuitwisseling en/of regionale afspraken te komen, kunnen de regionale werkgeversorganisaties strategische netwerken faciliteren. In het geval van VBZ KAM ging het in 2012 dan met name om het zogenoemde netwerk HRM-VBZ en de Stuurgroep Leren en Werken (Kwalificeren voor Zorg en Onderwijs). De bekendheid en deelname aan deze netwerken zijn in onderstaand schema vervat.

Schema 3.1 Bekendheid en deelname strategische netwerken onder werkgevers, VBZ KAM versus RegioPlus totaal

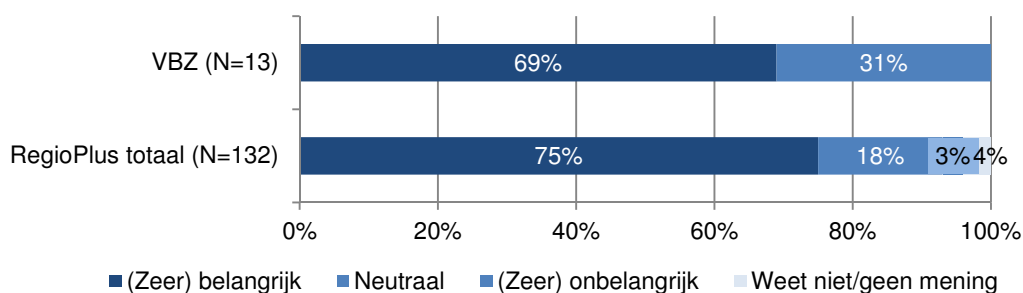
Bekendheid	VBZ KAM (N=15)	RegioPlus totaal (N=207)
Ja	93%	86%
Nee	7%	14%
Deelname	VBZ KAM (N=14)	RegioPlus totaal (N=178)
Ja	93%	74%
Nee, verwacht wel in toekomst	0%	5%
Nee, verwacht ook niet in toekomst	7%	18%
Weet niet	0%	3%

Hieruit komt naar voren dat vrijwel alle respondenten van VBZ KAM bekend zijn met deze strategische netwerken. Deze bekendheid is nagenoeg even groot als landelijk. Wel valt op dat de deelname aan deze netwerken van VBZ KAM zeer groot is en ook groter dan landelijk gemiddeld (namelijk 93% deelname tegenover 74% landelijk). Dit wijst op een sterke betrokkenheid van de werkgevers bij de regionale samenwerking in het VBZ KAM-gebied.

Belang en effecten

In figuur 3.1 is het belang van de strategische netwerken weergegeven. Zowel landelijk als voor VBZ KAM blijkt dat een grote meerderheid van de geraadpleegde werkgevers hun deelname aan de netwerken (zeer) belangrijk vindt. De respondenten van VBZ KAM geven hierbij namelijk aan dat deze netwerken leiden tot nieuwe contacten en initiatieven op gedeelde (arbeidsmarkt)thema's met collega-werkgevers en stakeholders.

Figuur 3.1 Belang dat werkgevers hechten aan deelname strategische netwerken, VBZ KAM versus RegioPlus totaal



Voor wat betreft de effecten van deelname aan de strategische netwerken, blijkt uit schema 3.2 dat deze voor de VBZ KAM-regio over de gehele linie iets minder sterk zijn ervaren dan landelijk het geval. Toch heeft maar liefst 69% van de werkgevers effecten gezien (tegenover 81% landelijk). Daarnaast heeft 23% (nog) geen effecten ervaren en 8% kon dit niet beoordelen.

Schema 3.2 Ervaren effecten werkgevers van deelname aan strategische netwerken, VBZ KAM versus RegioPlus totaal

Antwoordcategorie	VBZ KAM (N=13)	RegioPlus totaal (N=132)
Inzicht in goede praktijken bij andere werkgevers	54%	61%
Meer bewustzijn over belang gezamenlijk arbeidsmarktbeleid in de regio	46%	51%
Meer kennis van (ontwikkelingen op) de regionale arbeidsmarkt	39%	58%
Betere samenwerking/(afstemmings)afspraken met andere werkgevers	31%	50%
Meer kennis op gebied van SPP	23%	30%
Organisatie beter voorbereid op toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt	23%	29%
Betere samenwerking/(afstemmings)afspraken met beroeps onderwijs	23%	23%
Andere effecten	23%	12%
Meer inzicht in dreigende tekorten/overschotten aan personeel	15%	33%
Meer inzicht in toekomstige behoefte aan personeel	15%	32%
Betere samenwerking/(afstemmings)afspraken met andere partijen (bijv. gemeente, UWV WERKbedrijf)	8%	21%
(Nog) geen effecten	23%	11%
Weet niet	8%	8%

Let op: percentages tellen niet op tot 100% omdat meerdere antwoorden konden worden gegeven.

Indien we ons beperken tot de belangrijkste ervaren effecten, dan zien we dat ruim de helft van de respondenten van VBZ KAM meer inzicht heeft verkregen in de goede praktijken bij andere werkgevers (dit effect is overigens ook landelijk het sterkst ervaren).

Verder is bij bijna de helft het bewustzijn over het belang van een gezamenlijk, regionaal arbeidsmarktbeleid toegenomen. Daarbij heeft twee vijfde ook meer kennis verworven over de ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt. Tot slot ziet een derde – dankzij hun deelname aan de netwerken – een betere samenwerking/afstemming ontstaan met collega-werkgevers.

3.2.2 Regionaal arbeidsmarktonderzoek

Bekendheid

Een andere activiteit binnen het thema ‘Strategisch arbeidsmarktbeleid’ wordt gevormd door het regionaal arbeidsmarktonderzoek. In dit kader heeft VBZ KAM in 2012 onderzoek laten verrichten naar de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor zorg en welzijn in de KAM-regio. De resultaten van dit onderzoek zijn in oktober 2012 gepubliceerd en sindsdien te downloaden via het gesloten ledendeel van de VBZ KAM-website.

Ten opzichte van het landelijk gemiddelde scoort de bekendheid met het arbeidsmarkt-onderzoek van VBZ KAM bovengemiddeld (zie schema 3.3).

Schema 3.3 Bekendheid regionaal arbeidsmarktonderzoek werkgevers, VBZ KAM versus RegioPlus totaal

Antwoordcategorie	VBZ KAM (N=15)	RegioPlus totaal (N=178)
Ja, bekend met de inhoud/uitkomsten	93%	75%
Wel van gehoord, maar niet bekend met inhoud/uitkomsten	7%	20%
Nee	0%	5%
Totaal	100%	100%

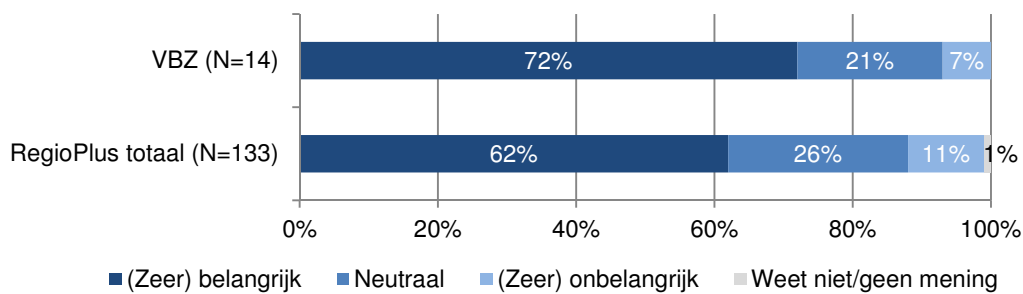
Uit bovenstaand schema blijkt dat 93% van de geraadpleegde werkgevers van VBZ KAM bekend is met de inhoud van het arbeidsmarktonderzoek (tegenover 75% landelijk). Landelijk behoort VBZ KAM daarmee tot één van de drie regio’s waar vrijwel alle respondenten op de hoogte zijn van de uitkomsten van het regionale arbeidsmarkt-onderzoek³. Ook dit kan als een bevestiging worden beschouwd dat er sprake is van een grote betrokkenheid bij de activiteiten die vanuit VBZ KAM worden ontplooid.

Belang en effecten

Ook het belang dat werkgevers toekennen aan de uitkomsten van het regionaal arbeidsmarktonderzoek blijkt bovengemiddeld hoog te scoren (zie figuur 3.2).

³ Zie eventueel voor meer informatie de landelijke RegioPlus-rapportage: ‘Monitoring en Evaluatie De Weg naar Balans. Uitkomsten Nulmeting.’, Bureau Bartels, juni 2013.

Figuur 3.2 Belang dat werkgevers hechten aan uitkomsten regionaal arbeidsmarkt-onderzoek voor eigen organisatie, VBZ KAM versus RegioPlus totaal



In hun toelichting hierop geven de respondenten van VBZ KAM aan dat ze het onderzoek vooral belangrijk vinden omdat het de belangrijkste trends op de arbeidsmarkt zichtbaar maakt, vergelijkingsmateriaal biedt voor ontwikkelingen in de eigen organisatie en tot slot een belangrijke bron vormt voor het bepalen van het (personeels)beleid. Wat dit laatste betreft stellen een aantal respondenten dat ze de uitkomsten van het arbeidsmarkt-onderzoek ook bespreken in het OR- en MT-overleg.

Aan de werkgevers – die bekend zijn met het arbeidsmarkt-onderzoek – is ook gevraagd in hoeverre ze hieruit nieuwe/verbeterde inzichten hebben opgedaan. In overeenstemming met het landelijk beeld, blijkt dat dit voor bijna drie op vijf geraadpleegde werkgevers van VBZ KAM het geval is geweest (zie schema 3.4).

Schema 3.4 Nieuwe/verbeterde inzichten onder werkgevers via uitkomsten arbeidsmarkt-onderzoek, VBZ KAM versus RegioPlus totaal

Inzichten	VBZ KAM (N=14)	RegioPlus totaal (N=133)
Ja	57%	58%
Nee	43%	42%
Typen inzichten	VBZ KAM (N=8)	RegioPlus totaal (N=77)
Algemene kennis in ontwikkelingen regionale arbeidsmarkt	88%	77%
Inzicht in verwachte tekorten/overschotten van personeel in de toekomst	75%	77%
Inzicht in belang van SPP voor eigen organisatie	63%	52%
Inzicht in noodzaak om als regio gezamenlijk arbeidsmarktbeleid te voeren	63%	51%
Meer zicht op mogelijkheden intrasectorale mobiliteit (binnen Z&W-sectoren)	38%	35%
Inzicht in concurrentiepositie eigen organisatie op de arbeidsmarkt	13%	34%
Anders	25%	21%

Let op: percentages in het onderste deel van het schema tellen niet op tot 100% omdat meerdere antwoorden konden worden gegeven.

Ook bij het type verkregen inzichten blijkt dat – zie het onderste deel van bovenstaand schema – eenzelfde patroon als landelijk waarneembaar is. Dit betekent dat vooral meer zicht is gekregen op de ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt (en de mogelijke tekorten/overschotten die daar gaan ontstaan). Ook is bij het merendeel meer bewustzijn

ontstaan over het belang van Strategische Personeelsplanning en om samen met collega-werkgevers gezamenlijk arbeidsmarktbeleid te voeren.

Inzichten die het arbeidsmarktonderzoek in mindere mate bracht, hebben betrekking op de mogelijkheden van intrasectorale mobiliteit en de concurrentiepositie van de eigen organisatie op de arbeidsmarkt.

Vertaling naar eigen organisatie

In totaal hebben zeven (van de 14) werkgevers die inhoudelijk bekend zijn met het arbeidsmarktonderzoek, bepaalde inzichten daaruit ook vertaald naar de eigen organisatie. De stappen die zij hebben gezet, hebben vooral betrekking gehad op:

- aanpassingen in het instroom-/wervingsbeleid (3 keer genoemd);
- starten met strategische personeelsplanning (3 keer genoemd);
- een intensievere samenwerking met beroepsonderwijs (2 keer genoemd);
- aanpassing van de interne opleidingscapaciteit (1 keer genoemd);
- toepassen van functiedifferentiatie (1 keer genoemd);
- bieden van meer opleidingsmogelijkheden voor zij-instromers (1 keer genoemd);
- meer samenwerking met collega-organisaties (1 keer genoemd).

Tot slot is aan de geraadpleegde werkgevers gevraagd of ze voor de toekomst nog bepaalde wensen hebben aangaande het regionale arbeidsmarktonderzoek. In totaal hebben zeven respondenten punten naar voren gebracht. Met als belangrijkste aandachtspunt om meer aandacht voor/onderscheid te maken naar de ontwikkelingen in de diverse deel-branches in de zorg en welzijn (3 keer genoemd). Ook is de wens naar voren gebracht om het arbeidsmarktonderzoek frequenter uit te voeren (2 keer genoemd). Overige punten die ieder eenmaal zijn genoemd, betreffen:

- nog meer richten op arbeidsmarktontwikkelingen op de lange termijn;
- aandacht voor (toeleiding van) mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt;
- uitkomsten van arbeidsmarktonderzoek continu koppelen aan overheidsbeleid;
- uitkomsten van het onderzoek afstemmen met 'buurregio' SIGRA;
- bijeenkomst(en) organiseren waar werkgevers nadere vragen kunnen stellen over het arbeidsmarktonderzoek.

3.2.3 Strategische Personeelsplanning

Bekendheid en gebruik

Een derde activiteit binnen het thema 'Strategisch arbeidsmarktbeleid' richt zich op Strategische Personeelsplanning (SPP). Op dit terrein heeft VBZ KAM voor haar leden een workshopreeks ontwikkeld. Uit schema 3.5 blijkt dat het SPP-aanbod van VBZ KAM onder vrijwel alle geraadpleegde werkgevers bekend is.

Schema 3.5 Bekendheid en gebruik SSP-aanbod onder werkgevers, VBZ KAM versus RegioPlus totaal

Bekendheid	VBZ KAM (N=15)	RegioPlus totaal (N=210)
Ja	93%	81%
Nee	7%	19%
Gebruik	VBZ KAM (N=14)	RegioPlus totaal (N=170)
Ja	86%	44%
Nee, verwacht wel in toekomst	7%	18%
Nee, verwacht ook niet in toekomst	7%	34%
Weet niet	0%	4%

Wat echter opvalt in bovenstaand schema is het gebruik. Bij VBZ KAM blijkt dat de werkgevers het SPP-aanbod relatief twee keer zo vaak gebruiken als landelijk gemiddeld. Met dit aanbod weet VBZ KAM dus een groot deel van haar achterban te bereiken.

Belang en effecten

Niet alleen het bereik van het SPP-aanbod blijkt groot te zijn. Ook de deelname aan de workshopreeks wordt als zeer belangrijk ervaren. Van de geraadpleegde werkgevers heeft 83% dit namelijk aangegeven. Dit belang wordt ook bevestigd uit het feit dat zij allemaal effecten hiervan hebben ervaren. De effecten die zij noemen staan vervat in het onderstaand schema 3.6.

Schema 3.6 Ervaren effecten onder werkgevers van deelname/gebruik SPP-aanbod, VBZ KAM versus RegioPlus totaal

Effecten	VBZ KAM (N=12)	RegioPlus totaal (N=75)
Meer kennis op gebied SPP	92%	80%
Meer bewustzijn over belang SPP	75%	71%
Meer inzicht in dreigende tekorten/overschotten aan personeel in de toekomst	75%	57%
Meer inzicht in toekomstige behoefte aan personeel	67%	55%
SPP geïmplementeerd binnen eigen organisatie	58%	45%
Organisatie beter voorbereid op toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt	50%	43%
Betere samenwerking/(afstemmings)afspraken met andere werkgevers	33%	27%
Meer inzicht in concurrentiepositie op arbeidsmarkt	17%	21%
Betere samenwerking/(afstemmings)afspraken met beroepsonderwijs	17%	15%
Betere samenwerking/(afstemmings)afspraken met andere partijen	17%	13%
Anders	17%	12%
(Nog) geen effecten	0%	7%
Weet niet/geen mening	0%	8%

Let op: percentages tellen niet op tot 100% omdat meerdere antwoorden konden worden gegeven.

Uit dit schema blijkt dat qua effecten in grote lijnen eenzelfde patroon waarneembaar is als landelijk. Waarbij zichtbaar is dat bijna alle werkgevers een toegenomen kennis op

SPP-gebied ervaren. Bij driekwart heeft dit (ook) geleid tot meer inzicht in de dreigende tekorten en overschotten aan personeel. En vanuit dit gegeven, is bij eveneens driekwart meer bewustzijn binnen de eigen organisatie ontstaan over het belang van SPP. Twee derde geeft daarnaast aan dat ze vanuit de workshops ook meer inzicht kregen in de toekomstige behoefte aan personeel. Bij bijna drie vijfde is SPP inmiddels dan ook een onlosmakelijk onderdeel geworden van de eigen organisatie. Ook heeft de helft ervaren dat zij mede dankzij de SPP-workshops (en spin-offs daarvan) beter voorbereid zijn op toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Overige effecten die zijn voorgelegd (getuige de uitkomsten in schema 3.6) hebben zich in beperkte mate voorgedaan. Dergelijke effecten – zoals een intensievere samenwerking met collega-werkgevers en stakeholders – worden namelijk vooral toegeschreven aan andere gremia van VBZ KAM (zoals de hiervoor besproken strategische netwerken).

3.3 Werven met beleid

In deze paragraaf evalueren we de activiteiten op het gebied van Werven met beleid. In het onderstaande komen hierbij de volgende typen activiteiten aan bod die vanuit VBZ KAM zijn ontplooid, namelijk:

- Voorlichtingsactiviteiten.
- Wervingsactiviteiten.
- Mobiliteitsnetwerken/-activiteiten.

Bij het bespreken van deze activiteiten – en de overige activiteiten in de rest van dit hoofdstuk – merken we op dat zij alleen zijn voorgelegd aan de geraadpleegde P&O-ers van de aangesloten werkgevers bij VBZ KAM⁴. Dit betekent ook dat het aantal waarnemingen het niet meer toestaat om bij de effecten vergelijkingen te maken tussen VBZ KAM-activiteiten en de landelijke uitkomsten. We beperken ons hierna bij deze vergelijkingen alleen tot de bekendheid van deze activiteiten en het gebruik/de deelname hieraan.

⁴ Aan de vijf geraadpleegde bestuurders van de aangesloten werkgevers bij VBZ KAM zijn deze vragen niet meer gesteld. De uitkomsten zijn vanaf hier dus gebaseerd op de tien geraadpleegde P&O-ers.

3.3.1 Voorlichtingsactiviteiten

Bekendheid en deelname

Voor wat betreft de voorlichtingsactiviteiten geldt dat VBZ KAM de volgende activiteiten heeft ontplooid om het imago van het werken in de sector en de instroom van leerlingen in relevante opleidingen te bevorderen⁵:

- De imagocampagne 'Stel je eens voor'.
- Het presentatieteam Infopunt Zorg.
- De website www.infopuntzorg.nl.
- Presentaties via App en sociale media (Twitter en Facebook).
- De Nieuwsbrief VBZ.
- Deelname aan beurzen.
- Beroepenmarkten.

Uit de raadpleging onder de P&O-ers van VBZ KAM blijkt dat zij allemaal bekend zijn met (een deel van) deze voorlichtingsactiviteiten. Bovendien blijkt een grote meerderheid ook zelf hierin te participeren (bijvoorbeeld door deelname aan de beroepenmarkten en via het plaatsen van informatie op de website Infopunt Zorg).

Schema 3.7 Bekendheid en deelname/aansluiting bij voorlichtingsactiviteiten volgens P&O-ers, VBZ KAM versus RegioPlus totaal

Bekendheid	VBZ KAM (N=10)	RegioPlus totaal (N=199)
Ja, met alle activiteiten of deel van activiteiten	100%	88%
Nee	0%	12%

Deelname	VBZ KAM (N=10)	RegioPlus totaal (N=175)
Ja	80%	72%
Nee, verwacht wel in toekomst	0%	6%
Nee, verwacht ook niet in toekomst	10%	19%
Weet niet	10%	3%

Overigens laten de uitkomsten in het bovenstaande schema zien dat de mate van bekendheid en deelname aan de voorlichtingsactiviteiten weinig afwijkt ten opzichte van het landelijk RegioPlus-gemiddelde.

Meerwaarde

In totaal hebben zes (van de acht) P&O-ers die participeren in de voorlichtingsactiviteiten een duidelijke meerwaarde hiervan ervaren. Hierbij ging het dan om:

- het kunnen werven van mensen voor de zorg en welzijn (4 keer genoemd);
- vergroten van de naamsbekendheid van de eigen organisatie (2 keer genoemd);
- kostenbesparing door voorlichting gezamenlijk te organiseren (1 keer genoemd);
- mensen beter geïnformeerd laten kiezen voor de zorg en welzijn (idem).

Daarnaast zag een P&O-er geen meerwaarde in de (gezamenlijke) voorlichtings-

⁵ Bij de landelijke werkgeversraadpleging voor RegioPlus is ervoor gekozen om de jaarlijkse Open Dag voor Zorg en Welzijn niet aan de respondenten voor te leggen. Dit vanwege het feit dat de ODZW separaat wordt geëvalueerd. Vandaar dat de ODZW niet in de opsomming van voorlichtingsactiviteiten voorkomt, terwijl dit voor VBZ KAM wel een belangrijke activiteit is.

activiteiten en kon een P&O-er dit niet goed beoordelen.

3.3.2 Wervingsactiviteiten

Bekendheid en gebruik

In aanvulling op de voorlichtingsactiviteiten kunnen werkgevers ook gebruikmaken van de wervingsactiviteiten van VBZ KAM/Infopunt Zorg. Het gaat dan bijvoorbeeld om de vacaturebank en vacature App (beide beschikbaar op de website www.infopuntzorg.nl).

Uit schema 3.8 komt naar voren dat alle geraadpleegde P&O-ers van VBZ KAM bekend zijn met de wervingsactiviteiten en hiervan gebruikmaken. Ook op dit punt wijken de uitkomsten weinig af van het landelijk gemiddelde.

Schema 3.8 Bekendheid en gebruik wervingsactiviteiten volgens P&O-ers, VBZ KAM versus RegioPlus totaal

Bekendheid	VBZ KAM (N=10)	RegioPlus totaal (N=188)
Ja	100%	97%
Nee	0%	3%
Gebruik	VBZ KAM (N=10)	RegioPlus totaal (N=183)
Ja	100%	89%
Nee, verwacht wel in toekomst	0%	2%
Nee, verwacht ook niet in toekomst	0%	8%
Weet niet	0%	1%

Belang en effecten

Gevraagd naar het belang hiervan, blijkt dat zeven P&O-ers van mening zijn dat de wervings-activiteiten van VBZ KAM/Infopunt Zorg belangrijk zijn voor het vervullen van vacatures binnen de eigen organisatie. Terwijl drie P&O-ers gematigder oordelen op dit punt omdat zij ook veel gebruikmaken van andere wervingskanalen.

In totaal hebben zeven (van de tien) P&O-ers die gebruikmaken van de wervings-activiteiten, hiervan effecten ervaren. Als belangrijkste effecten noemen zij:

- meer kostenefficiënte wervingsactiviteiten (6 keer genoemd);
- het kunnen inzetten van meer wervingskanalen (5 keer genoemd);
- een groter bereik van potentiële kandidaten (4 keer genoemd);
- het sneller kunnen vervullen van vacatures (4 keer genoemd);
- meer sollicitanten op vacatures (3 keer genoemd);
- meer vacatures kunnen vervullen (2 keer genoemd);
- een betere (voor)selectie van kandidaten (1 keer genoemd);
- bereik van kwalitatief betere kandidaten (idem);
- minder personeelstekorten (idem).

Tot slot merken we op dat twee P&O-ers geen effecten zagen van de wervings-activiteiten. Daarnaast kon één respondent dit niet beoordelen.

3.3.3 Mobiliteitsnetwerken/-activiteiten

Bekendheid en gebruik

Om tot regionale kennis- en ervaringsuitwisseling en/of tot regionale afspraken te komen over vraagstukken omtrent mobiliteit, faciliteert VBZ KAM de Werkgroep Mobiliteit. De bekendheid en deelname aan deze werkgroep blijkt groot te zijn (zie schema 3.9). VBZ KAM onderscheidt zich op dit punt dan ook sterk van het landelijk gemiddelde.

Schema 3.9 Bekendheid en deelname mobiliteitsnetwerken/-activiteiten volgens P&O-ers, VBZ KAM versus RegioPlus totaal

Bekendheid	VBZ KAM (N=10)	RegioPlus totaal (N=150)
Ja	100%	67%
Nee	0%	33%
Deelname	VBZ KAM (N=10)	RegioPlus totaal (N=101)
Ja	70%	52%
Nee, verwacht wel in toekomst	0%	15%
Nee, verwacht ook niet in toekomst	0%	29%
Weet niet	30%	4%

De grote bekendheid en betrokkenheid bij de Werkgroep Mobiliteit bevestigt wederom het belang dat werkgevers hechten aan het mobiliteitsvraagstuk. In het vorige hoofdstuk van deze rapportage zagen we immers dat dit grotendeels (dus met uitzondering van deze werkgroep) nog als een 'witte vlek' is in het aanbod van VBZ KAM wordt ervaren.

Belang en effecten

In totaal konden – zo zagen we hiervoor – zeven P&O-ers aangeven dat ze participeren in de Werkgroep Mobiliteit. Desgevraagd beschouwen twee van hen de werkgroep momenteel als (zeer) belangrijk voor de eigen organisatie. Met name omdat dit hen meer inzicht heeft gegeven in de goede praktijken van collega-werkgevers op dit terrein. De overige vijf P&O-ers oordelen neutraal over het belang hiervan. De toelichting die zij hierbij geven is dat ze het thema mobiliteit weliswaar als heel belangrijk ervaren, maar dat de werkgroep in hun optiek de komende periode nog meer van de grond moet komen c.q. tot meer concrete resultaten zal moeten leiden.

Dit laatste wordt deels ook bevestigd door de effecten die vijf (van de zeven) P&O-ers vanuit hun deelname waarnemen. In totaal zien vier P&O-ers dat de werkgroep tot nu toe vooral inzicht heeft gegeven in goede praktijken bij collega-werkgevers (4 keer genoemd). Terwijl concrete (vervolg)resultaten door slechts een P&O-er naar voren zijn gebracht. Deze P&O-er had via de werkgroep relevante contacten opgedaan met bureaus die rondom mobiliteitsvraagstukken ondersteuning bieden. Met als resultaat dat deze P&O-er in samenwerking met hen de boventalligheid binnen de eigen organisatie kon oplossen door een aantal medewerkers te laten uitstromen naar werk bij een collega-werkgever. Hierdoor konden deze medewerkers – die niet meer binnen de eigen organisatie terecht konden – in ieder geval behouden blijven voor de zorg- en welzijnssector.

3.4 Beleid duurzame inzetbaarheid

Het 'overall' doel van het beleid duurzame inzetbaarheid is om medewerkers in de zorg en welzijn vitaal en duurzaam inzetbaar te houden en aldus bij te dragen aan het behoud en de ontwikkelingsmogelijkheden van het zittende personeel. Op dit terrein heeft VBZ KAM de volgende activiteiten ontplooid:

- Kenniskring Duurzame Inzetbaarheid.
- Werkgroep Arbeid en Gezondheid (specifiek voor arbocoördinatoren).
- Werkgroep Re-integratie.
- Werkgroep Gezond en Zeker (gericht op preventie/vermindering van fysieke belasting en agressie).

Bekendheid en gebruik

De bekendheid en de participatie in de bovengenoemde activiteiten blijkt groot te zijn. Van de tien geraadpleegde P&O-ers zijn negen ermee bekend en ook participeren acht van hen in de kenniskring of in één van de werkgroepen. Ook landelijk gezien scoort VBZ KAM wat dit betreft bovengemiddeld (zie schema 3.10).

Schema 3.10 Bekendheid en deelname ondersteuningsaanbod vitaliteits-/gezondheidsbeleid volgens P&O-ers, VBZ KAM versus RegioPlus totaal

Bekendheid	VBZ KAM (N=10)	RegioPlus totaal (N=141)
Ja	90%	71%
Nee	10%	29%
Deelname	VBZ KAM (N=9)	RegioPlus totaal (N=100)
Ja	89%	56%
Nee, verwacht wel in toekomst	11%	12%
Nee, verwacht ook niet in toekomst	0%	27%
Weet niet	0%	5%

Belang en effecten

Over het belang van de Kenniskring/Werkgroepen over duurzame inzetbaarheid, zijn drie (van de 8) P&O-ers van mening dat hun deelname hierin (zeer) belangrijk is. Zij brengen vooral naar voren dat deze gremia mogelijkheden bieden om tot uitwisseling/ontwikkeling van kennis te komen (bijvoorbeeld door gezamenlijk expertise in te huren, onderzoek te doen en bruikbare instrumenten te ontwikkelen). Daar staat tegenover dat de overige vijf P&O-ers neutraal oordelen over het belang hiervan. Zij geven met name aan dat ze nog meer concrete resultaten zouden willen zien.

Dit laatste komt ook terug bij de gemeten effecten. Hieruit blijkt dat vier (van de acht) P&O-ers als belangrijkste effecten ervaren dat ze meer kennis hebben verkregen over duurzame inzetbaarheid en de mogelijkheden tot implementatie daarvan. Echte concrete resultaten worden dan niet genoemd. Tot slot merken we op dat de overige vier P&O-ers tot op heden nog geen effecten hebben ervaren.

4. SAMENVATTENDE CONCLUSIES

Uit de voorgaande uitkomsten blijkt dat VBZ KAM voor de aangesloten werkgevers in de zorg en welzijn een belangrijke meerwaarde vervult. Ook in vergelijking met andere regionale werkgeversorganisaties die participeren in het VWS-programma De Weg naar Balans 2012-2015, blijkt dat VBZ KAM vaak bovengemiddeld gewaardeerd wordt door haar werkgevers. De betrokkenheid bij de vereniging is dan ook groot te noemen. Enerzijds blijkt dit uit de grote deelname aan de activiteiten. Anderzijds uit de goede medewerking aan dit onderzoek: alle bestuurders en P&O-ers die benaderd zijn voor een interview hebben hieraan hun medewerking verleend.

Uit de evaluatie blijkt dat VBZ KAM voor deze werkgevers een belangrijke **netwerkfunctie** vervult en een plek is waar kennis en expertise samenkomen voor regionale arbeidsmarktinformatie en strategisch arbeidsmarktbeleid. Ook de **regionale krachtenbundeling** naar stakeholders, de **informatiefunctie** over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de **collectieve inkoopvoordelen** worden als belangrijke meerwaarden ervaren. Verder wordt herkend dat VBZ KAM – via bijvoorbeeld Infopunt Zorg – een belangrijke rol speelt bij de profilering en imagoverbetering van de sector.

Deze breed ervaren ondersteuning leidt ertoe dat de geraadpleegde werkgevers van VBZ KAM – in vergelijking tot de landelijke uitkomsten – een aantal effecten bovengemiddeld ervaren. Met als meest opvallende effect dat 73% van de werkgevers (tegenover 44% landelijk) vanuit het ondersteuningsaanbod meer aandacht binnen de eigen organisatie ervaart voor strategische personeelsplanning (SPP). Landelijk gezien scoort VBZ KAM op dit punt het hoogst van alle (17) regionale werkgeversorganisaties die participeren in het VWS-programma De Weg naar Balans 2012-2015. De verklaring hiervoor is dat VBZ KAM een aanbod op dit punt heeft ontwikkeld (zoals een workshopreeks SPP) die goed geland is bij haar achterban.

Overige effecten die bovengemiddeld vaak zijn ervaren, betreffen een betere en meer (kosten)efficiënte werving en selectie (67% versus 58% landelijk) en een verbetering van het imago van de sector zorg en welzijn (40% versus 27% landelijk). 'Overall' scoren de verschillende activiteiten van VBZ KAM dan ook goed, zowel voor wat betreft hun bekendheid/gebruik als ervaren meerwaarde en effecten.

Op een aantal aspecten speelt VBZ KAM een minder uitgesproken rol. Hierbij zien we ook minder effecten optreden wat betreft de activiteiten die bij deze rol passen. Dit geldt bijvoorbeeld voor de rol op gezondheidsbeleid/duurzame inzetbaarheid. Dit heeft te maken met het feit dat VBZ KAM hierop niet de enige aanbieder is van dit type activiteiten.

Bij een andere rol – namelijk mobiliteit – speelt mee dat VBZ KAM de laatste jaren vooral beleidsmatig met dit thema bezig is geweest en minder een concreet ondersteuningsaanbod heeft ontwikkeld richting werkgevers. Juist op dit thema heeft een deel van de werkgevers een belangrijke witte vlek ervaren. In de toekomst zouden zij graag meer uitvoerende ondersteuning wensen bij mobiliteitsvraagstukken. Dit heeft ook te maken met het feit dat werkgevers zich geconfronteerd zien met overschotten van personeel

waarvoor ze concrete oplossingen en ondersteuning aangereikt zouden willen zien.

Naar de toekomst toe verwacht een grote meerderheid van de geraadpleegde werkgevers dat hun betrokkenheid bij VBZ KAM gelijk zal blijven. Hierbij gaat het vaak om organisaties die nu ook al intensief deelnemen aan de VBZ KAM-activiteiten.

Voor VBZ KAM vormt de toekomstige uitdaging om richting haar leden een blijvende meerwaarde te vervullen. In het bijzonder voor wat betreft haar netwerkfunctie, regionale krachtenbundeling, informatiefunctie en collectieve inkoopvoordelen. Daarnaast vormt een belangrijke nieuwe uitdaging om – aan leden die daaraan behoefte hebben – meer uitvoerende ondersteuning te gaan bieden op mobiliteitsvraagstukken (bijvoorbeeld via loopbaancoaching).