

Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten in de zorg  
Kennemerland Amstelland Meerlanden

# RAAT Zorg Werkt 2.0



## Inhoudsopgave

Inleiding	3
RAAT Zorg Werkt 2.0	3
Actielijnen	3
Samenwerken	4
Actieve deelname	4
Bestuurlijke actielijnpartners	4
Rol Bureau VBZ	4
Ambitie, monitoring en sturing	5
Ambities	5
Monitoring en sturing	5
Bestuurlijk platform RAAT Zorg Werkt	5
Resultaten in 2019	6
Actielijn Imago en Werving	7
Actielijn Opleidingen	8
Actielijn Behoud	9
Actielijn Anders werken	10

### Contact

Marion Fisser, projectleider RAAT Zorg Werkt  
Schipholweg 1 2034 LS Haarlem

T 023-3032792

E [m.fisser@vbzkam.nl](mailto:m.fisser@vbzkam.nl)

W [www.samenvoortbeterezorg.nl](http://www.samenvoortbeterezorg.nl) en [www.infopuntzorg.nl](http://www.infopuntzorg.nl)

## Inleiding

De arbeidsmarkt van Zorg en Welzijn kampt met grote personeelstekorten. In het voorjaar van 2018 stonden in onze regio zo'n 2.000 vacatures open. De verwachte tekorten in 2021 zijn minimaal 2.500. Om aan de toekomstige zorgvraag te kunnen voldoen zijn er in 2040 op landelijk niveau straks 1 op de 4 Nederlands nodig die werken in Zorg en Welzijn in plaats van de huidige 1 op 7<sup>1</sup>.

Kijkend naar deze cijfers kunnen wij concluderen dat wij, om de personeelstekorten op te lossen, ons niet alleen moeten gaan richten op bekende oplossingen voor het aantrekken, behoud en optimale inzet van professionals. Wij willen ook nieuwe en innovatieve oplossingen vinden voor anders werken, anders leren en anders organiseren van zorg, onder andere door de inzet van technologie. Dit vraagt een andere kijk van organisaties en van medewerkers. Dit zijn complexe vraagstukken die niet kunnen worden opgelost door een organisatie alleen. Het vraagt om een krachtige samenwerking tussen partners op de arbeidsmarkt om goede zorg in de regio te kunnen blijven leveren.

Om de personeelstekorten terug te dringen en voorbereid te zijn op de toekomst zijn wij<sup>2</sup>, partners op de arbeidsmarkt van Zorg en Welzijn in de regio Kennemerland, Amstelland en Meerlanden, in actie gekomen. In december 2017 hebben wij het regionaal actieplan aanpak tekorten **RAAT Zorg Werkt** opgesteld.

Met dit RAAT Zorg Werkt bundelen wij de krachten en komen wij tot een integrale arbeidsmarktaanpak voor Zorg en Welzijn om de personeelstekorten op te lossen.

### RAAT Zorg Werkt 2.0

Na een jaar gezamenlijk werken binnen RAAT Zorg Werkt hebben wij mooie resultaten bereikt. Wij hebben ook geconstateerd dat een herijking van het actieplan nodig was. Er werd om meer eenvoud, focus en resultaatgerichtheid gevraagd. Het resultaat van deze herijking is RAAT Zorg Werkt 2.0 geworden.

Wij hebben RAAT Zorg Werkt eenvoudiger gemaakt door bijvoorbeeld de drie actielijnen die betrekking hebben op opleidingen bij elkaar te voegen tot één actielijn Opleidingen. Wij hebben onze focus gericht op meer instroom, gezamenlijk en anders opleiden, betere werkbegeleiding en sociale en technologische innovaties. Daarbij voeren wij ook nog de acties uit die reeds in 2018 in gang zijn gezet. Wij zijn resultaatgerichter in versie 2.0. Wij hebben tevens de deadlines aangegeven van de resultaten, zodat wij de voortgang goed kunnen monitoren.

Het oplossen van de personeelstekorten is niet in één of twee jaar gerealiseerd. Desondanks is de scope van RAAT Zorg Werkt 2.0 het jaar 2019, waarbij wij vanzelfsprekend doorkijken naar verdere jaren en werken aan het verduurzamen van activiteiten. Wij denken niet alleen aan kortetermijnoplossingen zoals tijdelijk meer opleiden, maar wij buigen ons ook over langere termijn oplossingen o.a. op basis van strategische personeelsplanning en ontwikkelingen binnen en buiten de zorg. Aan het eind van 2019 beoordelen wij de resultaten en kijken wij opnieuw of en welke aanpassingen er voor 2020 en verder nodig zijn.

### Actielijnen

Dit alles hebben wij georganiseerd binnen de volgende actielijnen:

- **Actielijn Imago en Werving** (imago van de zorg, verhogen van de bekendheid over werken en leren in de zorg, werven van nieuwe medewerkers)
- **Actielijn Opleidingen** (afstemmen van de opleidingscapaciteit op de behoefte, verhogen en professionaliseren van begeleidingscapaciteit, verhogen van het studiesucces, opleiden voor de toekomst)
- **Actielijn Behoud** (verbeteren van het werkklimaat, behoud van gezonde en vitale medewerkers)
- **Actielijn Anders Werken** (anders organiseren van de zorg, o.a. door sociale en technologische innovaties)

---

<sup>1</sup> Lees meer over deze cijfers, opleidingsrendement cijfers, uitstroomcijfers en meer in het Regionaal Arbeidsmarktrapport 2018 van Samen Voor Betere Zorg en SIGRA dat september 2018 is verschenen.

<sup>2</sup>Met 'wij' worden alle partners bedoeld, te weten: organisaties in Zorg en Welzijn; gemeenten; onderwijsinstellingen; UWV; vakbond.

## Samenwerken

Samenwerken en gezamenlijke (regionale) acties, bovenop de individuele acties van (regionale) partijen, zijn nodig omdat de arbeidsproblematiek te groot is om deze individueel aan te pakken. Die gezamenlijkheid hebben wij bevestigd op 15 november 2017 door middel van het ondertekenen van de intentieverklaring.

De ruim 25 partners die de intentieverklaring tot nu hebben ondertekend zijn: organisaties in Zorg en Welzijn; gemeenten; onderwijsinstellingen; UWV; vakbond.

Wij streven naar een nauwe en vanzelfsprekende samenwerking tussen de partners en andere stakeholders bij de voorbereiding, ontwikkeling en implementatie van activiteiten, waarbij vanzelfsprekend aandacht is voor de verschillende rollen<sup>3</sup> en behoeftes.

### Actieve deelname

Om de doelstellingen en resultaten van RAAT Zorg Werkt te behalen is actieve deelname van alle partners. Wat verwachten wij van elkaar:

- Elke partner ondertekent de intentieverklaring
- Elke partner heeft een RAAT-contactpersoon aangewezen
- Elke partner is mede verantwoordelijk voor de resultaten en levert de daarvoor benodigde input en inspanning. De verschillende acties vragen verschillende inspanningen van verschillende partners. Soms is veel investering nodig van zorgorganisaties voor het behalen van een resultaat (RSOP). Een andere actie vraagt weer meer tijd van het onderwijs (aanpassen curriculum) dan wel inspanningen van Bureau VBZ (uitstroomonderzoek).
- Elke partner doet actief mee aan één of meerdere acties, afhankelijk van grootte en behoefte van de partner en afhankelijk van noodzaak voor de regio
- Elke partner committeert zich aan samenwerking in de regio ook wanneer dit het instellingsbelang overstijgt. Dit betekent niet dat elke partner met alle acties mee doet. RAAT Zorg Werkt is gericht op alle sectoren binnen Zorg en Welzijn met alle specifieke vraagstukken en tekorten die in elke sector spelen. Wij werken met z'n allen samen op thema's die alle sectoren raken én wij werken indien nodig in kleiner verband samen op thema's die specifieke deelsectoren dan wel zorgorganisaties raken. Wij differentiëren dus daar waar nodig is.
- Voor zorgorganisaties is actieve deelname niet alleen noodzakelijk om de doelstellingen en resultaten van RAAT Zorg Werkt te behalen, maar ook om aanspraak te kunnen maken op gelden vanuit het SectorplanPlus.

### Bestuurlijke actielijnpartners

Vanuit het Bestuurlijk Overleg Arbeidsmarkt zijn één of meer deelnemers dedicated aan een actielijn, ofwel bestuurlijke actielijnpartner. De bestuurlijke actielijnpartner is aanjager (inspirator, activator, stimulator) voor RAAT Zorg Werkt en specifiek voor de 'eigen' actielijn. Deze bestuurlijke actielijnpartner voelt zich mede verantwoordelijk voor de inhoud en de voortgang van de actielijn en zet zich er extra voor in om de doelstellingen van de actielijn te behalen. Ook is de bestuurlijke actielijnpartner sparringpartner voor de actielijncoördinator bij bureau VBZ. Daarnaast stelt hij/zij het eigen netwerk open om RAAT Zorg Werkt verder te brengen.

### Rol Bureau VBZ

Om de afgesproken resultaten te behalen voeren wij acties uit met alle partners die RAAT Zorg Werkt hebben ondertekend en gaan ondertekenen. Bureau VBZ initieert, stimuleert, ondersteunt, faciliteert, verzamelt en verspreidt informatie, voert uit, bewaakt de voortgang, zorgt voor verbinding en samenhang, communiceert, coördineert.

Bureau VBZ stelt hiervoor een projectleider en actielijncoördinatoren beschikbaar.

---

<sup>3</sup> Een voorbeeld: de rol van de gemeenten in dit actieplan ligt met name in de toegang tot de werkzoekenden en kandidaten voor (re)integratie. Denk hierbij aan (niet-) uitkeringsgerechtigden, statushouders, (probleem)jongeren, etc. Hiervoor is contact tussen RAAT Zorg Werkt en o.a. de volgende instanties: LeerWerkLoket, Regionaal Bureau Leerplein, PlusWorks, Werkgeversservicepunt (WSP), AM match, House of Skills, Re-integratie partners.

## Ambitie, monitoring en sturing

### Ambities

We verwachten in 2021 een tekort van minimaal 2500 personen. Onze ambitie voor 2019 is om deze tekorten met minimaal 700 in te lopen.

- Om voor nu en in de toekomst te kunnen voorzien in de personele behoefte werken wij toe naar een regionale strategische personeelsplanning, inclusief een regionale strategische opleidingsplanning. Onze ambitie voor 2019 is dat 25 organisaties actief meedoen aan de regionale strategische opleidings- en personeelsplanning.
- De afgelopen twee jaar is er meer opgeleid dan de jaren daarvoor en de komende jaren zetten we dit voort. Wij willen tot 2021 stapsgewijs 20% meer gaan opleiden dan in 2017. Onze ambitie voor 2019 is om 5% meer op te leiden dan in 2018, dit betekent zo'n 130 personen meer in opleiding.
- Meer instroom vraag ook meer begeleiding. Door de werkdruk komt de begeleidingscapaciteit in de knel. Onze ambitie voor 2019 is dat 3 nieuwe vormen van begeleiding breed beschikbaar zijn waardoor de capaciteit toeneemt.
- Het uitstroompercentage is in 2018 toegenomen ten opzichte van 2017. Dit willen wij verminderen. Onze ambitie voor 2019 is om de ongewenste uitstroom in de regio te verminderen met 10%, dit betekent een behoud van zo'n 374 zorgprofessionals.
- Om de personeelstekorten op te lossen zoeken wij ook naar mogelijkheden voor inzet van technologie en andere innovaties om anders te zorgen, effectiever te kunnen werken, tijd te besparen en de werkdruk te verlagen. Onze ambitie voor 2019 is dat 25% van de zorgorganisaties gestart zijn met een regionale pilot Anders werken.

### Monitoring en sturing

Wij verzamelen informatie om de ambities binnen RAAT Zorg Werkt te formuleren, onze activiteiten te monitoren en de resultaten vast te stellen. Wij verzamelen hiervoor informatie op landelijk niveau en op regionaal niveau, vanuit landelijke bronnen en vanuit gegevens van onze regionale partners en zorgorganisaties. Kwantitatieve data vanuit landelijke bronnen zijn bewerkelijk en lopen om die reden altijd 'wat achter'. Daarmee is het niet de beste bron om actuele inspanningen te monitoren. Omdat het oplossen van de personeelstekorten uiteindelijk gaat om de opgetelde acties van individuele organisaties, monitoren wij acties het liefst zoveel mogelijk ook op dat niveau, via een regionale strategische personeelsplanning. Dat vereist een goede dialoog met elkaar, commitment en inspanning. Realiteit hierbij is dat het een on going proces is, waarbij data fluctueren, maar waarbij wij wel met elkaar blijven werken aan een steeds completer, eenduidig beeld.

#### Metten via regionale arbeidsmarktinformatie (inclusief opleidingsinformatie)

- ++ over de gehele regio, betrouwbaar en op grote lijnen
- minder actueel, minder geschikt als informatie m.b.t. monitoring

#### Metten via regionale strategische personeelsplanning

- ++ actueler, herkenbaar (eigen data)
- minder betrouwbaar, data worden continu 'aangevuld' en vormen niet direct compleet beeld
- vergt extra inspanningen van de zorgorganisaties

### Bestuurlijk platform RAAT Zorg Werkt

Het Bestuurlijk Overleg Arbeidsmarkt fungeert als een bestuurlijk platform voor RAAT Zorg Werkt. Drie keer per jaar monitort het Bestuurlijk Overleg Arbeidsmarkt de voortgang van RAAT. Tevens worden eventuele bijstellingen van acties in dit overleg afgestemd. Daarna vindt voor verdere draagvlak en commitment op bestuurlijk niveau afstemming met bestuurders plaats in bestuurdersbijeenkomsten dan wel via consultatie per mail.

## Resultaten in 2019

		Q1	Q2	Q3	Q4
Imago en Werving	1. Regionaal convenant werkgarantie ondertekend	■			
	2. Bereik doelgroep scholieren/jongeren	■	■	■	■
	3. Min. 450 bezoekers voorlichtingsbijeenkomsten	■	■	■	■
	4. Min. 40 werkzoekenden zetten maandelijks via RCP vervolgstap	■	■	■	■
	5. Minimaal 10 buitenlandse verpleegkundigen zijn gestart			■	
Opleidingen	6. RSOP beroepsopleiding t/m 2022 is opgesteld	■			
	7. 40 studenten anderstaligen gestart in schakeltraject	■		■	
	8. 20 mensen met afstand tot de arbeidsmarkt gestart met traject			■	
	9. Zes trajecten anders opleiden		■	■	■
	10. Drie pilots 'meer en betere studentbegeleiding op de werkplek'		■	■	■
Behoud	11. Regionaal Vitaliteitsplan is opgesteld				■
	12. Contouren switchteam zijn gedefinieerd Eerste 10 switchprofessionals zijn gestart	■			■
	13. Min. 15 organisaties doen mee aan uitstroomonderzoek Doorlopend digitaal inzicht uitstroomredenen	■	■	■	■
	14. RCP functioneert als coördinatiepunt voor vrijwillige mobiliteit		■		
Anders Werken	15. Plan arbeidsbesparende technologie en innovatief werken	■			

## Actielijn Imago en Werving

Doelstellingen voor deze actielijn:

- De verschillende doelgroepen (potentiële) medewerkers hebben een positief en realistisch beeld van werken en leren in Zorg en Welzijn.

Resultaten 2019	Planning	Hoe meten we het
1. Regionaal convenant werkgarantie door alle partners ondertekend	Q1	Convenant door partners ondertekend: ja/nee
2. T.a.v. doelgroep scholieren/jongeren: a. 75% van VO scholen (decanen) is bekend met ons aanbod (jongerencampagne, lespakket, gastles) b. Minimaal 400 scholieren bereikt met gastlessen c. 200 unieke bezoekers per maand op mijn toekomstmijnzorg.nl/Instagram	Q4  Q4 Q1, Q2, Q3, Q4	Enquête  Aantal klassen bezocht door IPZ presentatieteam Analyse online media
3. Minimaal 450 bezoekers totaal aan 6 voorlichtingsbijeenkomsten/IPZ stand beroepenmarkten en één grote carrièrebeurs	Q1, Q2, Q3, Q4	Evenementen ja/nee Bezoekersaantallen
4. Minimaal 40 werkzoekenden zetten maandelijks via Regionaal Contactpunt een vervolgstap in organisaties en/of onderwijs	Q1, Q2, Q3, Q4	Analyse administratie RCP
5. Minimaal 10 buitenlandse verpleegkundigen zijn gestart	Q3	Aantal

## Actielijn Opleidingen

Doelstellingen van deze actielijn:

- In 2019 zijn de opleidingsdoelstellingen van de organisaties gedefinieerd vanuit strategische personeelsplanning, resulterend in een regionaal plan.
- In 2019 is er meer opleidingscapaciteit dan in 2018. Wij houden hierbij rekening met differentiatie in sectoren, de opleidingsbehoefte en personeelsbestanden per sector<sup>4</sup>.
- In 2019 is er meer en betere begeleidingscapaciteit beschikbaar dan in 2018.

Resultaten 2019	Planning	Hoe meten we het
6. Een regionaal plan Verduurzamen Regionale Strategische Opleidingsplanning (RSOP) beroepsopleiding t/m 2022 is opgesteld met daarin opgenomen de geaccordeerde opleidingsplannen 2019 van de zorgorganisaties	Q1	Plan aanwezig: ja/nee Geaccordeerde plannen aanwezig: ja/nee % Opleidingsplekken gevuld
7. Gestart en vervolg gegeven aan pilots 'meer en betere studentbegeleiding op de werkplek':		Elke pilot: start ja/nee Elke pilot: effectmeting
a. Begeleiding door student, docent, coach, 'oudere' collega	Q2	
b. Professionalisering begeleiding	Q4	
c. Inzet digitale middelen bij begeleiding	Q3	
8. 40 studenten anderstaligen gestart in schakeltraject voor instroom beroepsopleiding	Q1, Q3	Aantal deelnemers traject
9. 20 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (WW, bijstand, beperking, vroegtijdige schoolverlaters) zijn gestart met een traject	Q3	Aantal deelnemers traject
10. Vervolg gegeven aan trajecten anders opleiden:		
a. Sportstagiars in de zorg (mbo/hbo)	Q4	Stagiars gestart: ja/nee
b. Versneld BBL mbo 4 verpleegkunde	Q4	Curriculum klaar: ja/nee
c. Schakeltraject anderstaligen MZ-opl.	Q3	Start traject: ja/nee
d. Versnelde opleiding helpende	Q2	Start traject: ja/nee
e. Opleidingstraject complexe zorg gehandicaptenzorg	Q2	Start traject: ja/nee
f. Opleiding voor zij instromers jeugdhulp	Q3	Start traject: ja/nee
g. Opleidingen flexibele deeltijd Verpleegkunde en Social Work zijn geëvalueerd	Q2	Evaluatie + aanbevelingen: ja/nee

<sup>4</sup> Wij richten ons op instroom die voor de verschillende sectoren nodig zijn en dus ook op uiteenlopende functies zoals verzorgenden, (gespecialiseerde) verpleegkundigen (mbo en hbo), begeleiders voor complexe gehandicaptenzorg, (jeugd)psychiaters etc.



## Actielijn Behoud

Doelstellingen van deze actielijn:

- Zorgorganisaties delen kennis en leren van elkaar m.b.t. hun interne (duurzaam) personeelsbeleid t.b.v. sturen op verminderen van ongewenste uitstroom.
- Zorgorganisaties werken samen in een regionaal vitaliteitsplan.

Resultaten 2019	Planning	Hoe meten we het
11. Regionaal Vitaliteitsplan is opgesteld Start van 3 pilots	Q1 Q3 e.v.	Plan aanwezig: ja/nee Pilots gestart: ja/nee Effectmeting pilots ( o.a. voortgangsrapportage ESF plan)
12. Contouren switchteam ( <i>voorheen regionale flexpool</i> ) zijn gedefinieerd Eerste 10 switchprofessionals zijn gestart	Q1 Q4	Plan aanwezig: ja/nee Aantal deelnemers
13. Min. 15 organisaties doen mee aan regionaal uitstroomonderzoek Doorlopend digitaal inzicht op organisatie- en regionaal niveau als sturingsinformatie op ongewenste uitstroom	Q1, Q2, Q3, Q4 Q2 e.v.	Aantal deelnemers Digitaal dashboard: ja/nee
14. Het Regionaal Contact Punt (RCP) functioneert als hét coördinatiepunt voor huidige medewerkers in de zorg i.k.v. vrijwillige mobiliteit/behoud voor de regio	Q2 e.v.	Analyse administratie RCP

## Actielijn Anders werken

Doelstelling van deze actielijn:

- Deelnemers werken samen op het gebied van arbeidsbesparende technologie en anders organiseren van werk.

Resultaten 2019	Planning	Hoe meten we het
15. Plan regionale samenwerking op arbeidsbesparende technologie en innovatief werken is opgesteld	Q1	Plan aanwezig: ja/nee
Start van drie pilots (bijv. digitaal vaardige medewerkers, jobcarving)	Q2 e.v.	Pilots gestart: ja/nee Effectmeting pilots