

## **Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten Amersfoort- Eemland**

**De vraag naar personeel stijgt. Het aanbod daalt. De instroom vanuit opleidingen is onvoldoende om aan de toenemende vraag te kunnen voldoen. Arbeidsmarktprognoses kunnen onzeker zijn. Toch spreken we van code rood. Stilzitten is geen optie. Actie is nodig! Daarom introduceren de zorg- en welzijn organisaties Amersfoort- Eemland samen met Utrechtzorg het Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten (RAAT).**

Zorg- en welzijnsorganisaties in Amersfoort- Eemland werken al hard aan oplossingen. Ze voeren acties uit of bereiden deze voor. Met het RAAT Amersfoort- Eemland willen we de krachten bundelen en komen tot een integrale arbeidsmarktaanpak voor Zorg en Welzijn, waar de landelijke integrale arbeidsmarktagenda ouderenzorg onderdeel van uit maakt. Samenwerken en gezamenlijke (regionale) acties, bovenop de reguliere acties van (regionale) partijen, zijn nodig om de problemen écht aan te kunnen pakken en resultaten te boeken.

### **Organisatie RAAT Amersfoort- Eemland**

Resultaten boek je niet alleen door plannen te maken, maar door plannen uit te voeren. Jaarlijks monitoren de bestuurders de voortgang van het RAAT. Daarnaast richt de regio een regiegroep in. De regiegroep bestaat uit strategische ambassadeurs/adviseurs/managers van de deelnemende organisaties.

De regiegroep:

- draagt zorg voor goede capaciteitsplanning en monitoring van zorg- en welzijnsmedewerkers in de regio, op basis waarvan gericht resultaat gerichte acties in gang gezet kunnen worden;
- initieert, stimuleert en ondersteunt (nieuwe) acties;
- verzamelt en verspreidt informatie over de voortgang van de acties en 'good practice';
- fungeert als kenniscentrum en vraagbaak;
- brengt waar nodig partijen en (financiële) middelen bij elkaar.

Daarbij gaat de regiegroep op zoek naar nieuwe oplossingen, gebruik makend van de ideeën van de doelgroep nieuwe zorgmedewerkers. Jongeren, (her-)intreders en medewerkers worden betrokken bij het arbeidsmarktprobleem in de zorg. Samen gaan we op zoek naar nieuwe communicatiekanalen om de doelgroep te betrekken. Zo hopen we blokkades op te zoeken en te benoemen, waardoor we nieuwe oplossingen kunnen bedenken.

### **Intentieverklaring RAAT Amersfoort- Eemland**

We lossen de personeelstekorten in de zorg niet op door te blijven doen wat we altijd al deden. We doen al veel, maar dat blijkt onvoldoende. Daarom is het belangrijk afspraken met elkaar te maken over wat we extra doen en over wat we niet doen (zie Intentieverklaring).

### **Contact RAAT Amersfoort Eemland**

Annelies Mulder, programmamanager RAAT  
Utrechtzorg  
Kokermolen 3  
3994 DG Houten  
Telefoon: 030-634 08 08  
amulder@utrechtzorg.net

## Actieprogramma RAAT Amersfoort- Eemland

<b>Actielijn 1</b>	2
Verhogen van de instroom- en opleidingscapaciteit	
<b>Actielijn 2</b>	3
Positief beïnvloeden loopbaankeuze van jongeren en andere potentiële werknemers	
<b>Actielijn 3</b>	5
Verhogen van het opleidingsrendement	
<b>Actielijn 4</b>	6
Vergroten van de opleidingsmogelijkheden	
<b>Actielijn 5</b>	7
Beter benutten van beschikbaar potentieel en bieden van een aantrekkelijke werkomgeving en werkklimaat	
<b>Actielijn 6</b>	8
Anders organiseren	

---

### Actielijn 1

#### Verhogen van de instroom- en opleidingscapaciteit

Om de personeelsvoorziening in de sector te verhogen, is op de eerste plaats het verhogen van de opleidingscapaciteit nodig. De meeste zorgorganisaties verrichten al inspanningen op dit gebied. Een analyse wijst uit dat de opleidingsinspanning (stages, opleidingsplaatsen) per organisatie sterk uiteenloopt. Uit de landelijke analyse blijkt dat een opleidingsquote van 15% wenselijk en haalbaar is. Dit betekent dat een organisatie op elke 100 fte zorginhoudelijke medewerkers 15 fte opleidingsplaatsen (BOL, BBL, duaal en deeltijd) organiseert.

#### Algemene doelstelling Actielijn 1:

**In 2018 verhogen zorgorganisaties waar nodig hun opleidingsinspanning. De opleidingsquote van 15% is het uitgangspunt. Streven is op elke 100 fte zorginhoudelijke medewerkers 15 fte opleidingsplaatsen (BOL, BBL, duaal en deeltijd).**

Hierbij is het uitgangspunt *de subsidieregeling stageplaatsen zorg II* per schooljaar. Elk jaar in december worden door de organisaties de zorginhoudelijke fte's en opleidingsgegevens aan elkaar verstrekt.

Om de instroom op de opleidingsplaatsen daadwerkelijk te realiseren, is een groot aantal acties nodig. Daarbij is het ook nodig de "vijver van potentiële nieuwe medewerkers" te vergroten.

	<b>Actie</b>	<b>Toelichting</b>	<b>Effect<sup>1</sup></b>
1.	Verhogen leerplekken door verhogen leercapaciteit	<p>Leren kan alleen wanneer dit goed begeleid wordt. Partijen komen overeen dat zij meewerken aan innovatie om de capaciteit van het begeleiden te verhogen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovatie aanbrengen in het praktijkleren door pilots leren op afstand/ toepassen technologie.</li> <li>• Begeleiding meer groepsgewijs vormgeven (intervisie);</li> <li>• Meer medewerkers naast praktijkbegeleiders betrekken bij de begeleiding van lerenden</li> <li>• Opschalen generatieleren</li> </ul>	Middellange termijn
2.	<p>Werven en toe leiden potentieel uit WW/bijstand en/of:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kandidaten zonder startkwalificatie.</li> <li>• Statushouders.</li> </ul>	<p>Opstarten werkgelegenheidsproject inclusief omscholing, maatwerk en een pre-fase. In samenwerking met het WGSP Amersfoort, Gemeente en overige stakeholders.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Doelgroep bereiken met traject op maat;</li> <li>• Ruimte voor persoonlijke doorontwikkeling;</li> <li>• Goede landing in de organisatie;</li> </ul>	Korte/ middellange termijn
3.	Werven en toe leiden ex-medewerkers uit welzijn/sociaal domein/verschillende niveaus e.a.	Opstarten werkgelegenheidsproject inclusief omscholing, maatwerk en een pre-fase. In samenwerking WGSP Amersfoort en overige sectoren.	Middellange termijn
4.	Centraal overzicht van BBL en duale plekken in de regio	Ter bevordering van de doorstroom is een overzicht van openstaande BBL en duale plekken in de regio gewenst. Indien mogelijk koppelen de organisaties het eigen werving- en selectiesysteem aan het platform utrechtzorg.nl waardoor een centraal overzicht ontstaat.	Korte termijn

## Actielijn 2

### Positief beïnvloeden loopbaankeuze van jongeren en andere potentiële werknemers

Om aan de stijgende vraag te kunnen voldoen is een fors hogere instroom nodig. En dat in een arbeidsmarkt die structureel krappere wordt. Dat betekent dat een veel groter deel van de huidige generatie vo, mbo, hbo en wo leerlingen gemotiveerd moet worden om voor de zorg te kiezen.

<sup>1</sup> De directe bijdrage aan de oplossing van de tekorten kunnen zich op korte, middellange en langere termijn voordoen. Kort = direct/binnen één jaar, Middellang = in en tijdstermijn van 2 tot 3 jaar, Lang is meer dan 3 jaar.

Daarvoor is het nodig het imago van de sector te versterken en de bekendheid over werken en opleiden in Zorg en Welzijn fors te verhogen.

### **Algemene doelstelling Actielijn 2:**

**De algemene doelstelling is de instroom van jongeren in het beroepsonderwijs Zorg- en Welzijn in 2018/2019 t.o.v. 2016/2017 met minimaal 15 % te verhogen.**

Het is nodig om te investeren in de bekendheid van de sector bij potentiële werknemers die een keuze voor een vervolgopleiding gaan maken. Het is daarom belangrijk met specifieke activiteiten en campagnes in de regio hierop aan te sluiten.

	<b>Actie</b>	<b>Toelichting</b>	<b>Effect</b>
1.	Afschaffen of beperken van numerus fixus in het hbo	Hbo-opleidingen voeren nog een numerus fixus voor hun zorgopleidingen. De reden daarvoor dat er onvoldoende kwalitatieve stageplaatsen voor hbo-studenten beschikbaar zijn. Doelstelling is met ingang van het schooljaar 2018/2019 de “kwantitatieve” numerus fixus af te schaffen. Daarvoor zorgen zorgorganisaties en hbo-scholen samen voor voldoende stages (zowel aantal plekken als bijbehorende begeleiding). Daar waar numerus fixus nodig is om kwaliteit van opleiding te kunnen borgen, zorgen hbo-scholen voor een goede doorverwijzing naar andere regio's waar nog voldoende opleidingscapaciteit beschikbaar is.	Korte/ middellange termijn
2.	Voorlichting en informeren van leerlingen op bo en vo over opleiden en werk in Zorg en Welzijn	Het lespakket “Aan jou hebben we wat” wordt breed ingezet om jongeren te interesseren voor werken en leren in de zorg. Doelstelling is de lespakketten bij minimaal 40% van de vo en bo scholen in Amersfoort-Eemland aan te bieden.	Middellange/ lange termijn
3.	Voorlichting & (imago)campagnes regionaal	Gericht op extra instroom participeren partijen waar mogelijk bij regionale voorlichting activiteiten. Zoals carrièrebeurzen en lokale stage markten. Speciale aandacht gaat naar het betrekken van ouders in de voorlichting.	Korte termijn
4.	Voorlichting & wervende acties gericht overige doelgroepen. Bijv. ICT/ technologie	Er is een diversiteit aan specialisaties nodig om goede zorg te kunnen blijven leveren. Partijen leveren een bijdrage aan het inzichtelijk maken van de mogelijkheden voor overige doelgroepen bijv. potentieel uit de ICT-sector.	Middellange/ lange termijn

5.	Aangesloten organisaties participeren in de week van Zorg en Welzijn	Elk jaar vindt in de 2 <sup>e</sup> week van maart de Week van Zorg en Welzijn plaats. De week geeft kandidaten de kans de zorg te leren kennen. Organisaties doen actief mee aan de week.	Korte termijn
----	--	--	---------------

### Actielijn 3

#### Verhogen van het opleidingsrendement

Het percentage van studenten die uiteindelijk de opleiding met een diploma afsluiten varieert per opleiding (BOL, BBL, duaal, voltijd) en niveau en ligt tussen de 50% en 80%. Het lage studierendement is een maatschappelijke kostenpost en is schadelijk voor de instroom in de sector en voor de sector als geheel.

#### Algemene doelstelling Actielijn 3

**Zorgorganisaties en opleidingen spreken de ambitie uit het opleidingsrendement te verhogen naar minimaal 80%.**

	Actie	Toelichting	Effect
1.	Verbeteren kwaliteit van stageplaatsen en leerklimaat	Noodzakelijk is een optimaal leerklimaat te creëren dat aansluit bij opleiding en praktijk. Op dit gebied zijn er op regionaal niveau al vele initiatieven waarbij leren, innovatie en ontwikkeling in samenhang worden aangepakt. Doelstelling is deze ontwikkeling met kracht voort te zetten en een beweging op gang te brengen die de kwaliteit van de stages verhoogt. Een onderzoek over de huidige stand van zaken t.a.v. de kwaliteit en intensieve samenwerking van Onderwijsorganisaties en zorgorganisaties op regionaal niveau zijn daarbij nodig.	Middellange/ lange termijn
2.	Verbeteren kwaliteit stage begeleiding en verminderen administratieve druk	Een succesvolle stage staat of valt met voldoende goede begeleiding. Investeren in de kwaliteit van de stagebegeleiding (vanuit scholen en zorgorganisaties) is nodig. Doelstelling is de stagebegeleiding op een hoger niveau te brengen door scholing, ondersteuning en samenwerking tussen de opleiders. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiseren van een kennisplatform voor werkbegeleiders;</li> <li>• Ontwikkelen regionale uniforme beoordelingsmethode voor praktijkleren;</li> <li>• Studentprofielen ontwikkelen (via app zichtbaar);</li> </ul>	Middellange/ lange termijn

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Digitale registratie van praktijk examens en uren.</li> </ul>	
3.	Uitwisseling tussen de verschillende branches in de regio	Het is leuk en leerzaam om als lerende kennis te maken met de diversiteit aan doelgroepen en taken binnen Zorg en Welzijn in de regio. We brengen meer uitwisseling tot stand op verschillende niveaus.	Korte/middellange termijn
4.	Proces optimalisatie doorstroom mbo naar hbo/hbo naar mbo	Bij een mismatch is het voor de stagiaire niet altijd inzichtelijk waar in de regio nieuwe kansen liggen. Organisaties en onderwijs reguleren op- en afstroom stagiaires door verbeterde regionale matching.	Korte/middellange termijn
5.	Uitstroom onderzoek studenten.	Partijen werken samen om te onderzoeken wat de uitval redenen van studenten zijn en participeren om verbeter voorstellen in de eigen organisaties te implementeren.	Middellange termijn

#### **Actielijn 4:**

##### **Vergroten van de opleidingsmogelijkheden**

De zorg verandert en wordt complexer. Voortdurend ontstaan nieuwe functies en aandachtsgebieden. Met nieuwe en aangepaste opleidingen worden medewerkers voorbereid op de uitvoering van deze taken. Voor (potentiële) medewerkers in de zorg vormen deze nieuwe opleidingen een verrijking en wordt de aantrekkelijkheid van de sector positief beïnvloed.

##### **Algemene doelstelling Actielijn 4:**

**Zorg- en onderwijsorganisaties werken op regionaal niveau nauw met elkaar samen bij de voorbereiding, ontwikkeling en implementatie van nieuwe opleidingsmogelijkheden.**

	<b>Actie</b>	<b>Toelichting</b>	<b>Effect</b>
1.	Benutten landelijke en regionale blauwdrukken t.a.v. leer- werklocaties. Wegnemen belemmerende wet- en regelgeving	Het continueren, uitbreiden en opstaren van meer brede leer- werklocaties waardoor praktijk en theorie elkaar ontmoeten.	Korte/middellange termijn
2.	Ontwikkelen van doorlopende leerlijnen (modulair opleiden)	<i>Koploper project: ontwikkelen en opstarten van modulair opleiden in 2018.</i>	Korte/middellange termijn

## Actielijn 5

### Beter benutten van beschikbaar potentieel en bieden van een aantrekkelijke werkomgeving en werkklimaat.

Een belangrijk aspect van het imago van de sector Zorg en Welzijn is de aantrekkelijkheid van de werkomgeving en het werkklimaat. Vanwege verschillende oorzaken (vergrijzing en ziekteverzuim) staan die in de sector Zorg en Welzijn onder druk.

#### Algemene doelstelling Actielijn 5:

**We bieden een aantrekkelijke werkomgeving en werkklimaat waardoor ongewenste uitstroom van medewerkers t.o.v. 2017 met 10% daalt.**

Belangrijke aspecten van een aantrekkelijk werkomgeving in de sector Zorg en Welzijn zijn:

- het bieden van voldoende ontplooiingsmogelijkheden en persoonlijke groei aan de medewerkers;
- aanbieden van contracten passend bij de wensen van (jonge) medewerkers en beter benutten van beschikbaar potentieel door de arbeidsomvang van medewerkers die dat willen vergroten (genereert meer volume)
- bieden van baanzekerheid (vaste contracten van juiste omvang passen bij de levensfase van de medewerker);
- medewerkers meer grip geven op het roosteren t.b.v. werk- privébalans;
- benoemen stressfactoren en veroorzakers van werkdruk;
- erkenning voor prestaties;
- inzetten op vitaliteit en gezondheid.

	Actie	Toelichting	Effect
1.	Inzichtelijk maken van uitstroom	Om bewustzijn van de noodzaak om de uitstroom in te perken te vergroten worden regionale uitstroomcijfers periodiek inzichtelijk gemaakt per branche.	Kort middellang/ lange termijn
2.	Opstarten Taskforce behoud	Naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek uitstroom (2018) worden er verbeter voorstellen uitgevoerd bij de aangesloten organisaties.	Korte termijn
3.	Verbreden sterk in je werk trajecten	Het programma Sterk in je Werk biedt medewerkers de kans om ontwikkelvragen te stellen rondom talent en loopbaanperspectief aan een coach en draagt hierdoor bij aan behoud. In 2018 worden minimaal 3 sterk in je werk bijeenkomsten georganiseerd in Amersfoort- Eemland	Korte termijn
4.	Inzetten op vitaliteit	Delen van "best practices" op het gebied van vitaliteit, generatieregelingen en duurzame inzetbaarheid.	Middellange termijn

## Actielijn 6:

### Anders organiseren

Anders organiseren is niet meer en niet minder dan het slimmer en vernieuwend organiseren van het werk opdat efficiëntie, voordelen en plezier in het werken zijn te behalen. Sociale- en technologische innovaties leveren een belangrijke bijdrage aan het anders organiseren.

Centraal binnen het thema “anders organiseren” staan:

- voor de medewerker, het eigen maken van nieuwe/alternatieve werkvormen die bijdragen aan efficiëntie en werkplezier;
- kritisch durven denken over bestaande patronen;
- de bedrijfsvoering en logistieke processen, mogelijke verbetering werkomstandigheden door invoering van slimme werkprocessen en methodieken;
- inbedden van het gebruik van technologie in de zorg (domotica/robotica) gericht op autonomie en zelfredzaamheid en keuzevrijheid van de cliënt.

	Actie	Toelichting	Effect
1.	Digitale- en technische vaardigheden zittende medewerkers vergroten	Medewerkers aan meer digitale vaardigheden helpen. Dat zal het gebruik van bestaande technologie vergroten en nieuwe technologische innovaties vooruitbrengen. Een regionaal in te zetten opleidingsplatform met gezamenlijk gecreëerde content moet de ontwikkeling versnellen.	Middellange termijn
2.	Zoek de Verborgene fte	Opstarten gezamenlijk traject om zaken zoals roosteren/inzet/contract uren/taken (jobcarving) toe te passen om de inzet van huidige medewerkers te optimaliseren.	Korte termijn
3.	Aansluiten en verbreden “best practise” van het Zorgpact.	Vanuit het Zorgpact Midden Nederland zijn er projecten gestart die organisaties helpen om technologische innovatie te implementeren binnen de werkzaamheden. Projecten worden gedeeld en waar mogelijk elders toegepast. <i>Koploper project: anders organiseren door de inzet van technologie.</i>	Korte termijn