



Werkplan 2017

WGZ Zorg en Welzijn



Verantwoording

In 2015 is door Stichting RegioPlus, ten behoeve van het regionaal arbeidsmarktbeleid in de sector zorg en welzijn, een projectvoorstel ingediend bij het ministerie van VWS. Dit heeft geleid tot een subsidietoekenning voor de periode 2016-2019, met een mogelijke verlenging tot 2020. WGV Zorg en Welzijn kan op grond daarvan rekenen op een jaarlijkse bijdrage in de kosten van haar activiteiten, voor zover passend binnen het door VWS geaccordeerde plan, dat echter de nodige ruimte geeft om per regio speerpunten te kiezen en accenten te leggen.

Parallel aan deze landelijke ontwikkeling is, in de loop van 2015, besloten de strategische koers van de vereniging te herijken en de leden te vragen hierin mee te denken en het bestuur te voeden met hun kennis en opvattingen. Om dit proces te faciliteren is een beroep gedaan op De Argumentenfabriek. Bestuur en bureauorganisatie hebben in een aantal bijeenkomsten trends en ontwikkelingen, die van belang zijn voor het beschrijven van de koers van de vereniging, besproken. Zij hebben daarbij een aantal 'hoofdstromen' onderkend. In aanvulling daarop zijn de belangrijkste interne factoren benoemd die de vereniging maken tot wat zij momenteel is. Tegen de achtergrond van deze in- en externe factoren zijn een viertal dilemma's vastgesteld waarover het bestuur met de leden van gedachten heeft gewisseld. Dilemma's waarbij van de vereniging een nadrukkelijke keuze wordt verwacht en waarover de meningen en opvattingen van de leden uiteen kunnen lopen. Tijdens een viertal regionale bijeenkomsten met de leden zijn de diverse opties besproken en de voor's en tegen's hiervan naast elkaar gezet. De uitkomsten daarvan zijn door het bestuur gewogen en vertaald in een nieuw koersdocument.

Belangrijkste constatering is dat een ingrijpende koerswijziging niet noodzakelijk wordt geacht en de vereniging de eerder in gang gezette koers kan voortzetten, al is wel sprake van een aantal accentverschuivingen. Zo zal, meer nog dan in het verleden het geval is geweest, sprake zijn van een regio-specifieke benadering. De vereniging zal zich meer dan voorheen richten op projecten en activiteiten die de medewerker of de werkzoekende rechtstreeks benaderen en aanspreken op hun eigen verantwoordelijkheid; of het nu gaat om kennis en vaardigheden, loopbaan en mobiliteit, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid, of ziekteverzuim en gezondheid. Hierop dienen zowel de werkgever, als de werknemer hun verantwoordelijkheid te nemen. De vereniging zal betrokkenen met kennis en informatie moeten voeden en zowel beleidsmatig als praktisch moeten ondersteunen. De netwerkfunctie zal daarom moeten worden uitgebreid, terwijl duidelijk is geworden dat alle betrokkenen belang hebben bij goed zicht op feiten en omstandigheden. De vereniging blijft daarom werken aan transparantie van zowel vraag als aanbod en blijft een brugfunctie vervullen tussen onderwijs en werkveld. De eerdere keuze om de taak van de vereniging te beperken tot arbeidsmarkt-gerelateerde vraagstukken wordt door de leden onderschreven en blijft gehandhaafd.

In het verlengde daarvan is besloten de activiteiten vorm te geven langs vier eerder vastgestelde programmalijnen:

1. Strategisch arbeidsmarktbeleid
2. Werven met beleid
3. Kwalificeren voor zorg en welzijn
4. Beleid duurzame inzetbaarheid

Het werkplan wordt afgesloten met een paragraaf over de interne organisatie, het bestuur en de verwachte kosten en opbrengsten, zoals opgenomen in de begroting 2017.



1. Strategisch arbeidsmarktbeleid

Binnen deze programmalijn worden 3 onderdelen onderscheiden.

1. Arbeidsmarktonderzoek
2. Regionale netwerken
3. Arbeidsmarktbeleid

- Ad 1. Om beter zicht te krijgen op ontwikkelingen wordt een digitaal dashboard gebouwd met regionale arbeidsmarktinformatie. Relevante data zullen daarbij sneller beschikbaar komen en meer actualiteit hebben. Deze informatie zal ook worden gedeeld in op de regio geënte publicaties. Kwantitatieve informatie wordt aangevuld met kwalitatieve informatie.
- Ad 2. De vereniging wil zowel kennismakelaar zijn als verbindingsofficier. Soms past daarbij het een-op-een gesprek, andere keren juist de rol van 'administrator' van een digitaal kennisnetwerk, soms die van 'facilitator' van een regionaal netwerk. Doelstelling voor 2017 is om - vraaggestuurd - zoveel mogelijk professionals actief in de regio met elkaar in contact te brengen, met kennis en informatie te voeden en in staat te stellen hun functie goed en effectief in te vullen. Voor bestuurders en hoofden HR wordt daarbij gekozen voor intensief relatiemanagement. Voor HR-functionarissen actief op gebied van recruitment, arbo- en verzuimfunctionarissen, opleidingsfunctionarissen en medewerkers actief op het gebied van PR- en imago wordt juist gekozen voor bijeenkomsten, aangevuld met digitale kennisnetwerken.
- Ad 3. Strategisch arbeidsmarktbeleid is alleen mogelijk wanneer partijen zicht hebben op hun uitgangspositie, keuzes hebben bepaald en een routekaart hebben vastgesteld. De vereniging organiseert masterclasses en leergangen om leden de noodzakelijke kennis en bijbehorend instrumentarium aan te reiken. Op regionaal en landelijk niveau probeert de vereniging randvoorwaarden te creëren voor de uitvoering van dat beleid, waarbij de vereniging opkomt voor de gedeelde belangen van de regio en de sector. De monitoring en rapportage over de voortgang van de regionaal afgesloten Sociale Pacten behoort daartoe. Waar wenselijk wordt de infrastructuur van de vereniging beschikbaar gesteld om verbindingen tot stand te brengen tussen zorg en technologie. Goede belangenbehartiging vraagt actieve marketing en externe zichtbaarheid. Met het oog daarop wordt een marketingplan ontwikkeld en de in- en externe communicatie versterkt. Het digitale bestuurdersmagazine speelt daarin een belangrijke rol.

2. Werven met beleid

Binnen deze programmalijn worden 3 speerpunten onderscheiden:

1. Werken aan een transparante vacaturemarkt
2. Werken aan een inclusieve arbeidsmarkt
3. Bijdragen aan een goede beeldvorming en positief imago van de sector

- Ad 1. Middels haar vacaturebank heeft ZorgSelect reeds een grote naamsbekendheid verworven. De vacaturesite wordt jaarlijks meer dan 1,5 miljoen keer bezocht, waarvan een groot deel via de diverse mobiele applicaties. De vacaturemarkt trekt sterk aan, reden waarom volgend jaar meer vacaturemeldingen worden verwacht. De mogelijkheid wordt geboden om



daarbij ook maatwerk functieprofielen op te stellen en kandidaten hierop te testen en te matchen. Naast reguliere vacatures worden ook steeds meer ‘klussen en tijdelijke opdrachten geboden’ waarbij geen sprake is van een dienstverband. Om ook dit aanbod transparant te maken en verbinding tussen vraag en aanbod tot stand te brengen wordt ook hiervoor een platform gecreëerd.

- Ad 2. Verwacht wordt dat op termijn niet zozeer het aanbod van vacatures centraal staat, maar de informatie die werkzoekenden nodig hebben om te bepalen voor welke werkgever zij willen werken. Voor een succesvolle match zijn altijd twee partijen nodig. De vereniging streeft ernaar dat elke werknemer de beschikking heeft over een e-portfolio dat inzicht geeft in de eigen competenties, kwaliteiten en voorkeuren, zodat matching op beschikbare functies mogelijk is. De CV-bank van ZorgSelect wordt hiervoor uitgebouwd. Dat maakt het ook gemakkelijker om werkzoekenden te adviseren over mogelijk passende functies, of juist te attenderen op mogelijkheden om via scholing te voorzien in ontbrekende kennis of vaardigheden. De vereniging acht zich medeverantwoordelijk voor een hernieuwde inschakeling van degenen die door collectief ontslag of faillissement van hun werkgever hun baan in de sector zorg en welzijn zijn kwijtgeraakt. Het kan dan gaan om het vinden van ander werk binnen de sector, maar ook daarbuiten. Met het oog daarop is ook beroep gedaan op middelen uit het Europees Globaliseringsfonds voor degenen die in de thuiszorg in Gelderland en Overijssel afgelopen periode hun baan zijn kwijtgeraakt. De vereniging speelt een actieve rol bij de uitvoering van de intersectorale mobiliteitsprojecten in Twente en de Achterhoek. In regio's waar dergelijke projecten niet van start zijn gegaan, ligt de regie bij het UWV-werkbedrijf. De vereniging voelt zich ook medeverantwoordelijk voor de uitvoering van het Sociaal Akkoord. De wijze waarop invulling wordt gegeven is tweeledig. Zo kunnen vacatures voor kandidaten uit het doelgroepenregister automatisch worden doorgeleid naar het Werkbedrijf. Ook wordt het instellingen daarmee gemakkelijker gemaakt invulling te geven aan SROI-afspraken met gemeenten.
- Ad 3. Beeldvorming en imago zijn in meerdere opzichten belangrijk. De keuze voor een opleiding of baan in zorg en welzijn wordt beïnvloed door het beeld dat mensen hebben van de aard van het werk, carrièremogelijkheden, werk- of baan zekerheid, salariering en waardering en andere factoren. De sector zorg en welzijn is arbeidsintensief, hetgeen mede wordt veroorzaakt door het feit dat veel in deeltijd wordt gewerkt. Door de organisatie van de Week van Zorg en Welzijn van 13 tot 18 maart 2017, wordt bijgedragen aan een beter beeld van het werk in de sector. Door goede en succesvolle initiatieven rond werk en werkgelegenheid in de sector uit te dragen wordt het imago verbeterd. De ontwikkeling van nieuw lesmateriaal voor scholen in het kader van beroepsbeeldvorming van scholieren zal de keuze voor een (vervolg)opleiding richting zorg of welzijn moeten vergemakkelijken.

3. Kwalificeren voor zorg en welzijn

Binnen de 3^e programmalijn wordt onderscheid gemaakt tussen 3 deelgebieden.

1. De activiteiten gericht op het scherp stellen van de behoeften van werkgevers
 2. De afstemming met het onderwijsveld
 3. De werkzaamheden samenhangend met het landelijke Zorgpact
- Ad 1. De dynamiek binnen de sector is groot. Er worden andere eisen aan medewerkers gesteld. ‘Zorgen voor’ maakt plaats voor ‘zorgen dat’, hetgeen een sterker beroep doet op



coachingsvaardigheden. Kennis verouderd snel. Technologie en het kunnen toepassen daarvan worden steeds belangrijker. Uitvoering van de gemeenschappelijke werkagenda 2016-2020 moet ertoe bijdragen dat de uitstroom uit het initieel onderwijs beter aansluit op de behoefte van werkgevers. De vereniging faciliteert regionale netwerken van opleidingsfunctionarissen en vertaalt de thema's die daar ter tafel komen in gemeenschappelijke beleidsvoorstellen. Praktisch-operationeel moet de ontwikkelde stageplanningsmodule leiden tot een betere benutting van het aantal beschikbare stageplaatsen en vermindering van de tijdsinvestering om stagiaires binnen de instelling te plaatsen. Gewerkt wordt aan nieuwe stagevormen en stageplaatsen die passen in het toekomstige beroepsbeeld. Daarbij behoort ook grensoverschrijdend opleiden en werken. De vereniging zet zich in voor erkenning in Duitsland van in Nederland behaalde mbo-diploma's. Een bijdrage wordt geleverd aan de opzet van Rif-aanvragen vanuit het mbo, bedoeld voor onderwijsinnovatie en versterking van de aansluiting op de beroepspraktijk.

- Ad 2. Gestreefd wordt naar de ontwikkeling van een door het werkveld gedragen aanbod van minoren in het hbo en keuzemodules in het mbo. Ook voor wat betreft de onderzoeksactiviteiten van lectoren (hbo) en practoren (mbo) wordt ingezet op een grote betrokkenheid van het werkveld, kennisdeling en uitwisseling. Gewerkt wordt aan een gezamenlijk kader voor wat betreft BIG-geregistreerde opleidingen, de interpretatie van het begrip begeleide onderwijstijd (BOT) en de Verklaring Omtrent Gedrag (VOG). In het najaar van 2017 wordt samen met het onderwijsveld een congres georganiseerd met als thema: de medewerker van de toekomst. Samen met de hbo-instellingen wordt gewerkt aan de (door)ontwikkeling van Wijklink als community voor wijkverpleegkundigen. Ingezet wordt op de ontwikkeling van interprofessionele leerteams.
- Ad 3. Via het landelijke Zorgpact zijn extra mogelijkheden beschikbaar om regionale thema's op landelijk niveau te agenderen en landelijke thema's sneller op regionaal niveau te vertalen. Succesvolle regionale initiatieven kunnen een landelijk podium worden geboden, terwijl kennis genomen kan worden van succesvolle projecten elders. De door de vereniging in de afgelopen jaren gesloten Sociale Pacten zijn inmiddels landelijk bekend, terwijl diverse samenwerkingsprojecten vanuit de regio de status van 'koploper' hebben gekregen. Gestreefd wordt naar een verdere uitbouw hiervan.

4. Beleid duurzame inzetbaarheid

Binnen de programmaliijn duurzame inzetbaarheid worden 2 deelgebieden onderscheiden.

1. Integraal gezondheidsbeleid
2. Employability

- Ad 1. De inzetbaarheid van een medewerker wordt sterk beïnvloed door diens gezondheidstoestand. Aandacht voor de gezondheid en vitaliteit van medewerkers is, zeker in het licht van de stijging van de gemiddelde leeftijd van medewerkers, van groot belang. Via arbo- en verzuimnetwerken wordt kennis over preventie en de aanpak van ziekteverzuim gedeeld. Tevens wordt een digitale kennissite ontwikkeld waarop informatie en bruikbare instrumenten beschikbaar worden gesteld. Dit moet ertoe bijdragen dat het ziekteverzuim in Oost-Nederland tot op of onder het landelijk gemiddelde daalt. Een goede op maat gemaakte ziektekostenverzekering kan daaraan een bijdrage leveren. Gestreefd wordt naar een verdere verbetering van het aanbod, alsook groei van de deelname aan de mantel ziektekostenverzekering.



Eind 2016 is een beroep gedaan op de ESF-regeling duurzame inzetbaarheid voor regio's en sectoren. Het gaat daarbij om 2 aanvragen. Eén ervan is gericht op het ontwikkelen en versterken van de inzet van werkgevers rond het thema duurzame inzetbaarheid. De 2^e aanvraag gaat juist uit van het versterken van de rol van medewerkers en eigen verantwoordelijkheid rond het thema duurzame inzetbaarheid. De plannen bevatten een onderzoekscomponent, alsook de mogelijkheid om via pilots in individuele instellingen te bepalen welke methodiek de beste resultaten oplevert. Uitvoering van de plannen is afhankelijk van de toekenning van deze subsidieaanvragen. De combinatie werk-privé wordt door de toename van het aantal mantelzorgtaken voor veel medewerkers moeilijker. De werkgever kan hier een positieve bijdrage aan leveren, zo blijkt uit onderzoek. De vereniging streeft er daarom naar dat meer leden het keurmerk 'Mantelzorgvriendelijke organisatie' gaan behalen. Tenslotte is de aanpak van fysieke belasting en agressie een belangrijk aandachtspunt. Via 'Gezond en Zeker' wordt kennis op dit vlak verzameld en gedeeld met de betrokken aandachtsfunctionarissen. Ook veilige zorg past hierbinnen. Het initiatief Waarschuwingsregister, dat in de regio Haaglanden is ontwikkeld en moet voorkomen dat medewerkers die in de fout gegaan zijn elders opnieuw aan de slag gaan, heeft ook bij zorgaanbieders in Oost-Nederland belangstelling gewekt. Aansluiting bij het register is echter het sluitstuk van een proces waaraan vele stappen vooraf gaan. De vereniging zet dan ook in eerste instantie in op toepassing van de diverse protocollen die voorwaardelijk zijn voor aansluiting bij het Waarschuwingsregister. Het gaat dan onder andere om zaken als het opvragen van referenties, het doen van aangifte bij overtredingen, de vastlegging en naleving van interne procedures, adequate dossiervorming e.d. Overigens is het zo dat het Waarschuwingsregister momenteel alleen gebruikt kan worden door organisaties werkzaam in de gehandicaptenzorg, de VVT en de GGZ. Genoemde protocollen en procesafspraken kunnen echter veel breder worden toegepast.

- Ad 2. Waar het gaat om employability kiest de vereniging een tweesporenbeleid. Beleidsontwikkeling gaat dan ook hand in hand met praktisch-operationele dienstverlening. Zo wordt via ZorgSelect ondersteuning geboden bij loopbaanvraagstukken. In een aantal gevallen is het wenselijk een haalbaarheidsonderzoek uit te voeren voordat een 2^e spoortraject wordt ingezet. Kandidaten kunnen ook getest worden. Het kan gaan om individuele loopbaantrajecten, alsook om collectieve trajecten. In dat laatste geval wordt veelal samenwerking gezocht met externe partners.
- Een meer proactieve aanpak heeft echter de voorkeur. Zo kan de Talentenbank een rol spelen. Niet alleen om bij boventaligheid formatie te 'poolen', maar ook om te voorzien in kraptefuncties. Een groepsgewijze training onder de titel 'Loopbaan APK' kan medewerkers bewust maken van hun situatie en helpen na te denken over hun toekomst. Een training 'Teamontwikkeling' is opgezet om de samenwerking in teams te versterken. Het instrument 'Baanbieding' biedt medewerkers juist de kans een dagje mee te lopen in een andere organisatie. Dat kan zowel nuttig zijn om medewerkers, die onderdeel zijn van een keten, kennis te laten maken met andere schakels in de keten, alsook om de drempel voor een carrière-switch te verlagen.
- ZorgSelect geeft invulling aan het project Sterk in je Werk, dat bedoeld is om lager opgeleide, oudere medewerkers via een kortdurende loopbaanimpuls handvatten te geven om ook in de toekomst inzetbaar te kunnen blijven. Het gaat in 2017 om vele honderden loopbaangesprekken, al dan niet aangevuld met een test. Dit project wordt bekostigd middels een door VWS aan het CNV toegekende subsidie. Het streven om werknemers beter zicht te geven op hun competenties en kwaliteiten wordt vertaald in een uitbreiding van de functionaliteiten van de CV-bank van ZorgSelect en ontwikkeling van e-portfolio's. Uitgangspunt daarbij is dat het eigenaarschap van een e-portfolio bij de kandidaat ligt, die



zelf beslist aan wie gegevens beschikbaar worden gesteld. Het e-portfolio gaat dan ook uit van open standaarden.

Tenslotte zal eind 2017 de afronding en financiële afwikkeling plaatsvinden van de 4 regionale sectorplannen die de vereniging in 2014/2015 bij het ministerie van SZW heeft ingediend. De middelen die hierdoor beschikbaar kwamen zullen, zoals het zich laat aanzien, volledig worden benut. In 2017 lopen uitsluitend nog, reeds in 2015 of 2016 gestarte, BBL- en hbo-duale trajecten door. In totaal zijn met inzet van de beschikbare middelen afgelopen jaren zo'n 7.000 medewerkers in met name de VVT-sector, gehandicaptenzorg en GGZ geschoold.

Organisatie en begroting

Met de uitvoering van bovengenoemde activiteiten is een bedrag gemoeid van 2,7 miljoen euro, zo'n 300.000 euro meer dan dit jaar. Deze stijging van de exploitatiekosten hangt deels samen met de uitvoering van de in 4.1 genoemde ESF-3 projecten. Ingeval de aanvragen niet worden gehonoreerd, wordt de begroting neerwaarts bijgesteld. Daarnaast is ervoor gekozen de kosten en opbrengsten van leergangen in de exploitatie zichtbaar te maken. Ook hier geldt dat leergangen alleen doorgang vinden wanneer de gestelde ondergrens van het aantal deelnemers wordt behaald. De extra inkomsten die samenhangen met de uitvoering van activiteiten in het kader van 'Sterk in je Werk' worden deels gecompenseerd door een verlaging van de taakstelling voor de uitvoering van loopbaantrajecten door de adviseurs van ZorgSelect.

Uitgegaan wordt van een bijna gelijkblijvende personele formatie. Bij de materiële kosten zijn extra kosten voorzien voor de ontwikkeling van nieuwe ICT-toepassingen ten behoeve van werving en employability (e-portfolio's). Dit jaar is ervoor gekozen materiële kosten, die direct verband houden met de uitvoering van activiteiten in het kader van de 4 programmalijnen, apart zichtbaar te maken en de algemene kosten die niet direct aan een project of activiteit gekoppeld kunnen worden, te beperken tot kapitaalslasten, huisvestings- en bureaustkosten. Dit maakt het lastiger de begroting te vergelijken met voorgaande jaren, maar laat tegelijkertijd zien welke kosten direct beïnvloedbaar zijn.

Het blijkt mogelijk de contributiebijdrage voor de 7^e maal op rij niet te verhogen. De personele krimp van de sector zal zijn effect hebben op de hoogte van de contributie-inkomsten. Doordat de overige inkomsten groeien en de vereniging opnieuw rekent op behoorlijke subsidiebijdragen zal toch sprake zijn van een sluitende exploitatie.