



Werkplan 2018

WGV Zorg en Welzijn



Verantwoording

Het menselijk kapitaal staat weer hoog op de agenda. Of het nu gaat om noodzakelijke investeringen in duurzame inzetbaarheid via leven-lang-leren en ontwikkelen of om investeringen in gezondheid en welbevinden van medewerkers. Ook de instroom in opleidingen en de inhoud daarvan staat hoog op de agenda. Dit tekent de omslag op de arbeidsmarkt. Na jaren van relatieve overschotten is door het economisch herstel sprake van een snel aantrekkende werkgelegenheid. Voor de sector zorg en welzijn geldt bovendien dat er als gevolg van de invoering van het Kwaliteitskader Verpleeghuizen sprake is van een enorme uitbreidingsbehoefte. De vergrijzing van het personeelsbestand leidt tot hogere uitstroom en daarmee verlies van kennis en expertise. Na een transitiefase staat de zorgsector nu voor een transformatieopgave. Dit stelt hoge eisen aan zowel organisaties als medewerkers. Flexibiliteit en wendbaarheid zijn in zo'n periode noodzakelijk. Er wordt steeds vaker gekozen voor een keten- en gebiedsgerichte aanpak, waarbij over de grenzen van de traditionele 'domeinen' heen wordt gestapt en het accent verschuift van de kwaliteit van medisch handelen naar kwaliteit van leven, welzijn en eigen regie van patiënt of cliënt. Tegelijkertijd is sprake van technologische ontwikkelingen die op velerlei manieren invloed hebben: op de inhoud en aard van het werk; de beschikbaarheid en verspreiding van kennis en informatie; de medisch-technologische mogelijkheden en de mogelijkheden voor eigen-regie en zelfsturing.

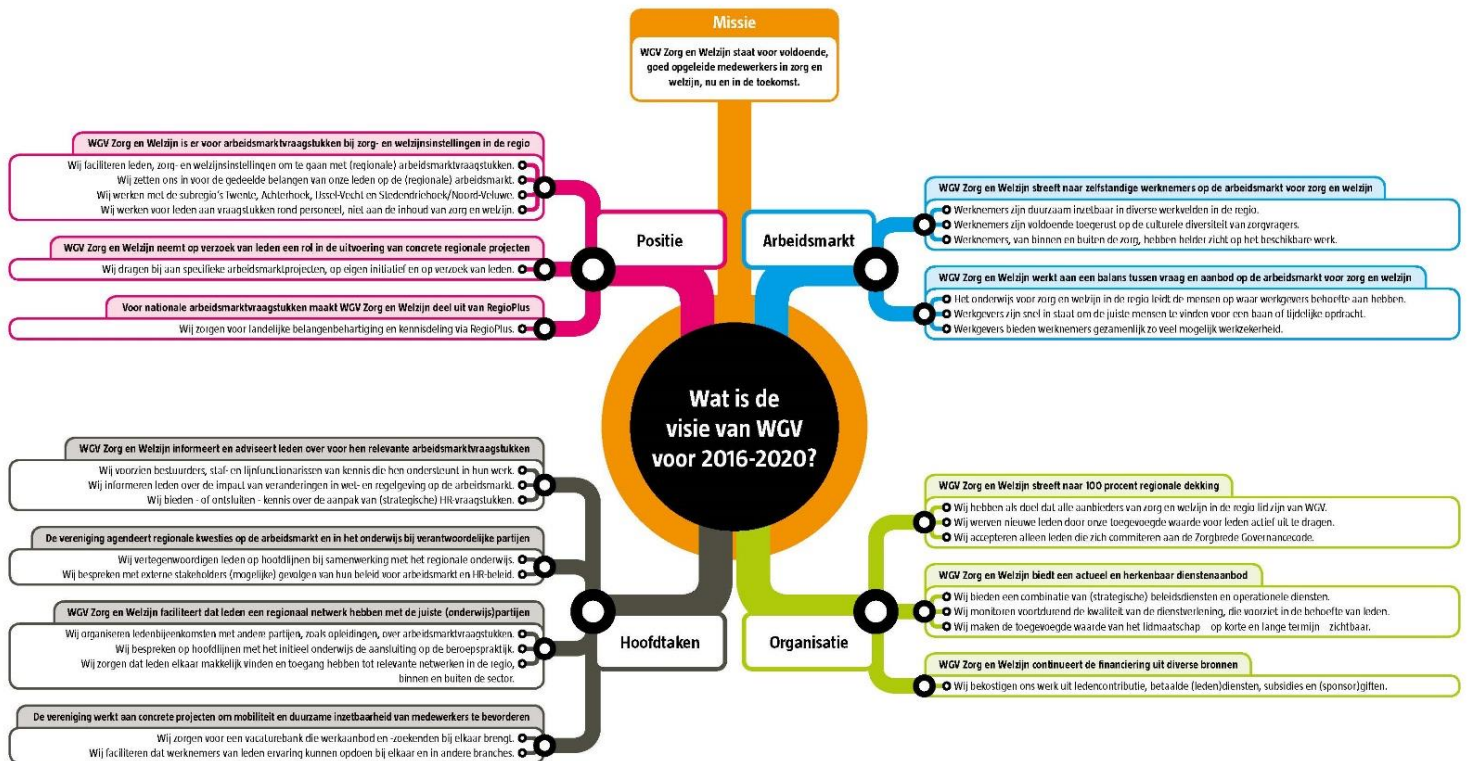
De arbeidsmarkt in de sector zorg en welzijn heeft in hoge mate een regionaal karakter. Discrepancies tussen vraag en aanbod zijn direct voelbaar in de regionale context en vragen regionale oplossingen. Daarvoor is samenwerking tussen werkgevers van belang. Werkgevers zijn echter niet in staat om alleen knelpunten tot een oplossing te brengen. Het aantal stakeholders in een regio is veel groter. Het gaat dan om de onderwijsinstellingen, medewerkers (op regionaal niveau veelal vertegenwoordigd via vakbonden), regionale werkbedrijven en partijen die een rol spelen bij de uitvoering van (delen van) het zorgstelsel: gemeenten (Wmo, wet jeugdzorg en wet publieke gezondheid), zorgkantoor (Wlz) en zorgverzekeraars (Zvw). Knelpunten dienen in samenwerking en onderlinge afstemming aangepakt te worden.

WGV Zorg en Welzijn levert een bijdrage aan die gezamenlijke opgave door een collectiviteit te vormen waarbinnen zorg- en welzijnsinstellingen actief in haar werkgebied hun vraagstukken op het gebied van personeelsvoorziening en arbeidsmarktbeleid kunnen afstemmen, kennis en informatie kunnen uitwisselen, en projecten kunnen uitvoeren. Daartoe worden middelen gegenereerd, instrumenten ontwikkeld en praktisch-operationele diensten geboden.

Meer dan in het verleden het geval is geweest, wordt gekozen voor een regio-specifieke benadering van vraagstukken. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen de regio's Achterhoek, Twente, Zwolle en Stedendriehoek/Noord-Veluwe.

Ook is ervoor gekozen medewerkers of werkzoekenden via projecten en activiteiten meer rechtstreeks te benaderen. Dit vanuit de visie dat zij meer en meer de regie zullen moeten krijgen, of het nu gaat om duurzame inzetbaarheid, scholing of deelname aan het arbeidsproces. Het project 'Sterk in je Werk' past daarbinnen, net als de uitbouw van het e-portfolio, het UIL'en project en het ESF-DI-project 'Wendbaar aan het Werk'. Door hen daarin te faciliteren is ook het belang van de werkgever gediend. De opgave te verschuiven van 'Zorgt voor' naar 'Zorgt dat' geldt ook voor de vereniging. De missie van de vereniging, zoals vastgelegd in haar strategisch beleidsplan 'Koersvast Laveren' is voldoende en goed opgeleide medewerkers voor de sector zorg en welzijn. Die missie blijft ongewijzigd, ook al lijkt het nagestreefde evenwicht verre van bereikt.

Visiekaart WGV Zorg en Welzijn



Toelichting
Deze visiekaart is onderdeel van het project Herijking strategische koers van WGV Zorg en Welzijn. Op de kaart staat de visie van WGV voor de komende jaren. De kaart is gemaakt op basis van discussies met leden, lokaalmedewerkers en bestuurders van WGV. Dit project kent naast deze visiekaart, een externe en een interne Trendskaart. Op deze Trendskaarten staan de trends en factoren die voor WGV relevant waren bij het bepalen van de strategische koers.

In opdracht van:  WGV Zorg en Welzijn

gemaakt door:  De ArgumentenFabriek  De Informatiekaart  2016

Waarmee gaat de vereniging in 2018 aan de slag? Dat wordt beschreven in de navolgende hoofdstukken/programmaliijnen.

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

Deze ordening is mede gekozen omdat de vereniging bij de ontwikkeling en uitvoering van beleid kan rekenen op financiële steun van het ministerie van VWS, vertaald in “Koersen op Kansen”. De meerjarige subsidiebijdrage, die via Stichting RegioPlus voor het regionaal arbeidsmarktbeleid in zorg en welzijn komt, stelt als voorwaarde dat de activiteiten van de regio's worden geclusterd rond de vier genoemde programmaliijnen. Recentelijk heeft het ministerie van VWS besloten daar, gezien de omvang van de inspanning die de regio's zich moeten getroosten, een schepje bovenop te doen. Dat betekent dat naast de bijdrage op basis



van het project “Koersen op Kansen” middelen beschikbaar worden gesteld voor regionale verdieping en uitbouw van de samenwerking.

De Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAAT), die in de verschillende regio's tot stand komen, zullen in 2018 uitgewerkt en vertaald moeten worden in concreet handelen. In 2017 is daarop waar mogelijk al voorgesorteerd. De totstandkoming van het SectorplanPlus en de oplevering van de nieuwe lespakketten voor het voortgezet onderwijs zijn daarvan voorbeelden.

Het werkplan wordt afgesloten met een paragraaf over de verwachte kosten en opbrengsten.

1. Strategisch arbeidsmarktbeleid

De uitdagingen op de arbeidsmarkt in de vier arbeidsmarktregio's waarin de vereniging actief is, zijn gelijksoortig, maar vragen niettemin regio-specifiek maatwerk, omdat de omstandigheden, partners en mogelijkheden verschillen. Dit wordt ondervangen door de opzet van regionale actieplannen voor de aanpak van de (dreigende) personeelstekorten. Daarbij is het van belang te komen tot een gedeeld eigenaarschap van het vraagstuk en gedeelde verantwoordelijkheid bij de aanpak ervan. Concrete acties vloeien daar vervolgens vanzelfsprekend uit voort.

De vereniging ondersteunt de beleidsvorming door op een drietal deelterreinen activiteiten te ontwikkelen, namelijk:

- 1) Het (laten) uitvoeren van arbeidsmarktonderzoek en de ontsluiting van data;
- 2) Partijen met elkaar te verbinden en kennisuitwisseling te faciliteren;
- 3) Gezamenlijk beleid te (helpen) formuleren.

Ad 1. Het digitaal dashboard wordt verder uitgebouwd met, voor de regio, relevante informatiebronnen, waarop informatie wordt ontsloten over: de ontwikkeling van de werkgelegenheid (pzw-data); instroom in zorg-/welzijnsopleidingen, alsook opleidings- en sectorrendement (duo/scholen); ziekteverzuim (Vernet); vacaturemarkt (ZorgSelect). Dit draagt bij aan het zicht/inzicht in ontwikkelingen. Gestreefd wordt naar een hoge actualiteitswaarde.

Om beter zicht te krijgen op mogelijk toekomstige ontwikkelingen worden in de loop van het jaar regionale bijeenkomsten georganiseerd om op basis van data, over de ontwikkeling van zorggebruik, te komen tot gedragen prognoses van de toekomstige personeelsbehoefte. De vereniging is betrokken bij onderzoek door kennisinstellingen in de regio naar voor de HR-functie van belang zijnde thema's. Het gaat dan om vraagstukken op het gebied van innovatie, scholing & opleiding en duurzame inzetbaarheid.

Ad 2. De vereniging wil zowel kennismakelaar zijn als verbindingsofficier. Soms past daarbij het één-op-één gesprek, andere keren juist de rol van 'administrator' van een digitaal kennisnetwerk, soms die van facilitator van een regionaal netwerk. De ondersteuning van de regionale stuurgroepen die de voortgang van de uitvoering van de regionale actieplannen moeten bewaken past hier ook in.

Doelstelling is om -vraaggestuurd- zoveel mogelijk partijen 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. Daarin past de omzetting van het nu gebruikte relatiebeheersysteem en ontwikkeling van een eigentijds cliëntvolgsysteem. Daarnaast wordt gewerkt aan de opzet van



een 'ontwikkelingshuis', een digitale omgeving waarin mensen een e-portfolio kunnen aanmaken, kennis en belangstelling kenbaar kunnen maken en op basis daarvan met elkaar verbonden en gevoed kunnen worden. Daarmee ontstaat een model van vraagsturing, waarbij de vereniging op geleide van de vraag vanuit het veld kan bepalen welke vorm het beste bij de behoefte past: één-op-één verbinden; een webinar; een training of een andere vorm van kennisoverdracht. Daarnaast blijven de website en het bestuurdersmagazine belangrijke communicatie-hulpmiddelen.

Ad 3. Arbeidsmarktbeleid wordt in toenemende mate op regionaal niveau gemaakt en geïmplementeerd. Daarvoor zijn Economic Boards in het leven geroepen: de Twente Board, de Stuurgroep 2020 in de Achterhoek; de Economic Board Zwolle en de Economic Board Stedendriehoek. Binnen deze boards wordt gewerkt aan Human Capital Agenda's waarvan ook personeelsvraagstukken in zorg & welzijn deel uitmaken. Steeds vaker wordt gekozen voor een integrale aanpak, waarbij vraagstukken op het terrein van economie, wonen, werken, bereikbaarheid en duurzaamheid in onderlinge samenhang worden opgepakt. Maatschappelijke organisaties, waartoe ook zorg- en welzijnsinstellingen worden gerekend, spelen hierin een belangrijke rol. De vereniging komt daarbij op voor de gedeelde belangen van de leden en stelt haar kennis en netwerk beschikbaar voor regionale beleidsvorming.

Een belangrijk speerpunt voor de vereniging is de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. Middels een gemeenschappelijke werkagenda wordt invulling gegeven aan een samenwerkings-overeenkomst tussen het bestuur van de vereniging en de 12 onderwijsinstellingen (8 ROC's en 4 hogescholen) werkzaam in de regio.

2. Werven met beleid

Afgelopen jaar is sprake geweest van een snelle omslag op de vacaturemarkt: van een tekort aan vacatures, naar een tekort aan kandidaten. Dit heeft grote gevolgen voor het wervingsbeleid. Niet langer de vraag, maar het aanbod is bepalend. Dit is ook zichtbaar in het verenigingsbeleid en uitgewerkt in een drietal paragrafen:

- 1) Werken aan een transparante vacaturemarkt
- 2) Werken aan een inclusieve vacaturemarkt
- 3) Een goede en continue (regionale) arbeidsmarktcampagne

Ad 1. De vacaturebank heeft een grote naamsbekendheid en wordt jaarlijks meer dan 1,6 miljoen keer bezocht, veelal via de diverse mobiele applicaties. De vereniging is van mening dat transparantie bijdraagt aan een goede match tussen vraag en aanbod. Vandaar dat het melden en plaatsen van vacatures op www.zorgselect.nl wordt bevorderd door deze faciliteit de komende 3 jaar gratis aan te bieden aan de leden. Gebruik hiervan leidt tot meer transparantie, biedt ondersteuning bij selectieprocessen en maakt de administratieve afwikkeling gemakkelijker. Verwacht wordt dat in 2018 zo'n 5.000 vacatures gemeld en 50.000 reacties verwerkt zullen worden. Waar in het verleden op functies werd geworven, is inmiddels sprake van een verschuiving naar werving op basis van competentieprofielen (taken/rollen). De software is hierop aangepast, zodat instellingen maatwerk-profielen kunnen maken. Sollicitanten kunnen hierop getest en vervolgens gematcht worden. Vacatures kunnen ook doorgeleid worden naar de regionale werkbedrijven. Dit ontzorgt instellingen die dit op basis van SROI-afspraken verplicht zijn te doen. Verwacht wordt dat op deze wijze zo'n 1.000 vacatures zullen worden doorgeleid naar werkcoaches. Naast reguliere vacatures worden ook steeds meer klussen en tijdelijke opdrachten geboden. Ook dit aanbod wordt transparant gemaakt door vraag en aanbod bij elkaar te kunnen brengen. Tenslotte biedt de vereniging aanvullende ondersteuning waar het gaat om moeilijk vervulbare vacatures. Daarbij kan gedacht worden aan het UIL'en project (2.2.) en www.zorgtopbanen.nl. Ook de economie-



brede 3^e tranche-sectorplannen in Twente en de Achterhoek passen daarin. Beide plannen lopen eind 2018 af. Hoewel beide plannen in hoge mate op de tekorten aan technici zijn gericht, maken ook zorginstellingen behoorlijk gebruik van de mogelijkheden. De vereniging heeft in het Twentse plan de rol van hoofdaanvrager.

Ad 2. De kanteling van vraag- naar aanbodsturing betekent dat in toenemende mate ingespeeld moet worden op ondersteuning van de werkzoekende bij het zoekproces. 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 is daartoe uitgebouwd, zodat werkzoekenden op basis van hun e-portfolio en zoekgedrag geadviseerd kunnen worden over passende functies en op basis van een test/scan inzicht krijgen in hun scholingsbehoefte. Deze faciliteiten worden zoveel mogelijk gratis beschikbaar gesteld. De verwachting is dat eind 2018 15.000 e-profielen zijn aangemaakt wat matching 'op maat' vergemakkelijkt. Projecten als 'Sterk in je Werk' ondersteunen dit. De verwachte voorzetting van dit project biedt de mogelijkheid om in 2018 zo'n 1.000 (verkorte) loopbaanadviesgesprekken in de regio uit te voeren. Daarbij kan het zowel om werkzoekenden als werkenden gaan.

Het doorspelen van baanopeningen naar werkcoaches leidt ertoe dat werkbedrijven steeds beter zicht krijgen op de mogelijkheden in de sector en daarmee ook kandidaten uit doelgroepen kunnen 'voorsorteren'. Gestreefd wordt naar een verdere verdieping van de samenwerking, zodat niet de vacature maar het arbeidsmarktperspectief leidend wordt en de doelstellingen van het sociaal akkoord ook in Oost-Nederland worden gehaald. Regionale matchtafels en individuele loopbaantrajecten in het kader van reorganisatie of 2^e spoor (4.2) dragen bij aan behoud van werk en daarmee een inclusieve arbeidsmarkt. De vereniging zal ook in 2018 dergelijke matchtafels blijven organiseren en loopbaantrajecten uitvoeren.

In 2017 is het UIL'en project gestart met als doel academisch geschoolde werkzoekenden zonder werkervaring kennis te laten maken met de sector en daarmee een alternatieve vorm van vraag- en aanbodmatching tot stand te brengen. Dit project wordt wegens succes gecontinueerd en verder uitgebouwd. Om werkzoekenden met het label 'oudere en ervaren' te koppelen aan de verwachte behoefte aan werkbegeleiders en praktijkopleiders worden de mogelijkheden voor de start van een 'OEHOE-project' onderzocht.

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 van de aard van het werk, carrièremogelijkheden, werk- of baan zekerheid, werkplezier, salariering en waardering en andere factoren. In 2017 is een nieuw lespakket ontwikkeld dat recent is aangeboden aan alle instellingen voor voortgezet onderwijs in de regio. Gemonitord zal worden of dit pakket ook daadwerkelijk wordt gebruikt, alsook welke behoeften er zijn aan een vervolg daarop. Daarbij kan het gaan om snuffelstages, instellingsbezoeken of door school en instelling gezamenlijk te ontwikkelen activiteiten. In 2018 zal het ministerie van VWS ook een landelijke imagocampagne ondersteunen. De vereniging zal hierop zoveel mogelijk aansluiten. Duidelijk is daarbij dat sprake zal moeten zijn van een multimediale aanpak. Dat wil zeggen dat social media (vloggers), internet, gedrukte media, radio en televisie en open dagen ingezet zullen worden. Ook de organisatie van de Week van Zorg en Welzijn (3^e week van maart in 2018) past hierin, net als het symposium over het beroep van ziekenverzorgende dat in maart 2018 door een aantal onderwijsinstellingen wordt georganiseerd en waaraan de vereniging ook een bijdrage levert.



3. Kwalificeren voor zorg en welzijn

De aansluiting tussen onderwijs- en werkveld is een belangrijk thema, dat wordt uitgewerkt in drie paragrafen. De eerste paragraaf gaat in op het belang dat werkgevers/de beroepspraktijk een duidelijk beeld hebben/heeft van de competenties waarover beginnend beroepsbeoefenaren moeten beschikken: 1) het scherp stellen van de vraag van werkgevers. Daarbij gaat het niet alleen om zicht te hebben en te houden op de ontwikkelingen waar het gaat om de kwaliteit, maar ook om de kwantiteit. Wat is het arbeidsmarktperspectief van degenen die starten met een opleiding? Is er voldoende capaciteit voor de noodzakelijke beroepspraktijkvorming? Dit leidt tot paragraaf 2) de afstemming tussen onderwijs en werkveld. Onderwijsinstellingen hebben niet alleen rekening te houden met de wensen van werkgevers, maar ook te maken met keuzevrijheid, recht op onderwijs en de opdracht tot maatschappelijke vorming, naast beroepskwalificatie. Werkveld en onderwijsinstellingen vinden elkaar steeds beter. De gezamenlijke werkagenda ondersteunt dit. De afstemming vindt echter niet alleen op regionaal niveau plaats, maar ook landelijk, middels het landelijke Zorgpact. Hierop wordt in paragraaf 3) ingegaan.

Ad 1. Na een periode van bezuinigingen en beperking van de opleidingscapaciteit is sprake van een snelle omslag. De vervangingsvraag groeit, terwijl daarnaast -met name in de ouderenzorg- sprake is van uitbreiding van werkgelegenheid. Om daarin te kunnen voorzien, dient extra te worden opgeleid. De vraag is alleen: waarvoor en hoeveel? Kennis verouderd snel, functies veranderen en er worden andere eisen aan medewerkers gesteld. Een aantal thema's van de gemeenschappelijke werkagenda onderwijs-werkveld gaat hierop in. Om instellingen te ondersteunen bij de opstelling van een scholingsplan, organiseert de vereniging ook in 2018 zogenaamde sprintsessies (2-daagse trainingen).

De vereniging is in RegioCoöp-verband (mede)aanvrager van het landelijke SectorplanPlus, op basis waarvan het ministerie van VWS de komende 4 jaar (tot eind 2021) zo'n 35 tot 40 mln. euro beschikbaar stelt voor de scholing van (nieuwe) beroepskrachten in het werkgebied van de vereniging. Alle zorg- of welzijnsinstellingen in de regio kunnen een beroep doen op deze middelen en daartoe met de vereniging uitvoeringsovereenkomsten sluiten. Voorwaarde daarbij is wel dat de instelling participeert in de regionale actieplannen aanpak tekorten (RAAT-plannen). Een groot deel van het budget is geoormerkt voor de verpleeghuizen.

De vereniging beschouwt opleiden als een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid, waaraan alle werkgevers, naar evenredigheid een bijdrage dienen te leveren. Met het oog daarop wordt een opleidingsnorm opgesteld die als referentiepunt gebruikt kan worden om deze last eerlijk te verdelen. De norm zal in de toekomst ook gebruikt kunnen worden bij de toedeling van middelen uit het SectorplanPlus.

Om de beschikbare stagecapaciteit optimaal te benutten en de administratieve rompslomp te verminderen, is een module stageplanning ontwikkeld en getest. Dit systeem zal in 2018 breed toegepast kunnen worden. De module wordt uitgebreid om koppelingen mogelijk te maken met LMS-systemen en personeelsadministratiesystemen.

Het ontwikkelingshuis (paragraaf 1.2) biedt mogelijkheden om opleidingsfunctionarissen met elkaar te verbinden en vraaggestuurd te ondersteunen. Via deelname aan projecten, werk- en adviesgroepen wordt een inhoudelijke bijdrage geleverd aan een versterking van het leerklimaat in het werkveld en wordt input geleverd bij innovatieprojecten in het onderwijs. Momenteel zijn in de regio 4 RIF-projecten gericht op de zorgsector toegekend en in uitvoering. Het werkveld is hier intensief bij betrokken. In nauw overleg met de scholen worden nieuwe leerroutes en alternatieve vormen van stage en beroepspraktijkvorming bedacht en opgezet. De wijkleercentra zijn daar een goed voorbeeld van.



De vereniging is voorstander van de aanpassing van het systeem van erkenning van mbo-leerbedrijven door een landelijke organisatie (SBB) en pleit voor het delegeren van die verantwoordelijkheid naar de onderwijsinstelling. Dit maakt het mogelijk om in direct overleg tussen onderwijsinstelling en zorgorganisatie afspraken te maken over de kwaliteit van de beroepspraktijkvorming. Dit naar analogie van de methode die in het hbo wordt gehanteerd. Aangezien de wet, die hierop betrekking heeft, in 2018 wordt geëvalueerd is het nu de tijd hierop te acteren.

Ad 2. De gemeenschappelijke werkagenda voorziet in een aantal thema's waar het gaat om de afstemming tussen onderwijs en werkveld. Het gaat daarbij onder meer om de afstemming over de ontwikkeling van keuzedelen in het mbo, de ontwikkeling van Minoren in het hbo en de afstemming rond de vernieuwing van curricula. De beroepsprofielen worden vormgegeven in het licht van het gezamenlijk opgestelde profiel van 'de medewerker van de toekomst'. Ook de onderzoeksactiviteiten van lectoren uit het hbo en practoren in het mbo kunnen rekenen op een grote betrokkenheid van het werkveld. In onderling overleg worden ook thema's gekozen waarop het verstandig, c.q. effectief is om tot gezamenlijk (afgestemd) beleid te komen. Dit maakt uitwisseling gemakkelijker, vergroot de implementatiekracht, versterkt de doorzettingsmacht, leidt tot kwaliteitsverhoging en draagt bij aan kosteneffectiviteit.

Samen met Saxion en een aantal mbo-scholen wordt gewerkt aan de (door)ontwikkeling van WijkLink als community voor wijkverpleegkundigen, studenten en docenten. Bezien wordt of op vergelijkbare wijze ook voor andere disciplines lerende netwerken kunnen worden opgezet. De vereniging maakt het de leden aantrekkelijk hieraan deel te nemen.

Eén van de doelen van de regionale actieplannen is de vermindering van de uitval tijdens opleidingen en vergroting van het sectorrendement. Per opleidingsrichting en school wordt de uitgangssituatie bepaald en bezien welke verbeteringen mogelijk zijn.

Gezien de groei van de instroom in de dagopleidingen wordt van de instellingen een extra inspanning gevraagd waar het gaat om het bieden van mogelijkheden voor beroepspraktijkvorming. Naast het optimale gebruik van de beschikbare capaciteit zullen ook nieuwe en alternatieve vormen van beroepspraktijkvorming gezocht en gevonden moeten worden.

Naast de brede basisfuncties waarvoor mbo- en hbo-scholen opleiden en waarmee voorzien wordt in een behoefte, bestaat ook een grote vraag naar hoger gekwalificeerd en gespecialiseerde medewerkers. Het gaat dan veelal om hbo-plus of academisch geschoolde medewerkers. Daarbij kan gedacht worden aan psychiaters, GZ-psychologen, ambulanceverpleegkundigen, OK-personeel e.d. Bezien zal worden of het mogelijk is hiervoor extra opleidingscapaciteit -bij voorkeur in de regio- te organiseren.

Ad 3. De landelijke Zorgpact-beweging biedt mogelijkheden om op landelijk niveau vraagstukken te agenderen, landelijke thema's sneller naar de regio te vertalen en succesvolle regionale initiatieven een landelijk podium te bieden. Diverse (samenwerkings)projecten uit de regio zijn landelijke erkend als 'koploper', terwijl de regio kennis kan nemen van goede voorbeelden elders. De Zorgpact-beweging zal eind 2018 ingedaald en geborgd moeten zijn binnen het samenwerkingsverband van de 14 regionale werkgeversorganisaties.



4. Beleid duurzame inzetbaarheid

Het thema duurzame inzetbaarheid staat steeds hoger op de agenda. WGV Zorg en Welzijn maakt daarbij gebruik van het Huis van Werkvermogen. Twee belangrijke onderdelen daarvan komen in dit hoofdstuk aan de orde:

- 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. Arbeid en verzuimfunctionarissen worden daarom met elkaar verbonden, zodat kennisuitwisseling kan plaatsvinden en duidelijk wordt op welke wijze de vereniging ondersteuning kan bieden. Daarbij worden 2 doelgroepen onderscheiden: beleidsmakers en eindgebruikers. In het najaar van 2017 is besloten de ontwikkeling van een gemeenschappelijke kennissite over duurzame inzetbaarheid, die samen met 8 collega-organisaties wordt ontwikkeld, samen te laten gaan met de vernieuwing van Gezond & Zeker, dat zich primair op de thema's fysieke belasting en agressie richt. De geïntegreerde site zal begin 2018 gereed komen. Voorzien is dat de betrokkenheid van de regio's bij de uitvoering van Gezond & Zeker zal toenemen en activiteiten meer en meer een regionaal karakter zullen krijgen. De vereniging steunt die ontwikkelingsrichting.

Het Waarschuwingsregister moet voorkomen dat medewerkers, die in de fout gegaan zijn en waartegen door de werkgever aangifte bij de politie is gedaan, bij andere zorginstellingen gewoon weer aan de slag kunnen. De VOG biedt hiervoor onvoldoende zekerheid. Een campagne onder de titel 'Veilige Zorg, dat wil iedereen', moet werkgevers hiervan bewust maken en helpen om te komen tot een sluitende aanpak. Aansluiting bij het landelijke Waarschuwingsregister is het sluitstuk. De vereniging faciliteert de instellingen hierbij.

Met zorgverzekeraars zijn afspraken gemaakt over extra inzet op preventie en gezondheidsbevordering. De gesloten mantelcontracten bieden medewerkers naast hoge kortingen, ook extra dekking, terwijl de werkgever de beschikking krijgt over budget dat kan worden ingezet in het kader van gezondheidsbevordering voor medewerkers. Kleinere bedragen worden door de vereniging ingezet voor de financiering van gemeenschappelijke activiteiten. In 2017 waren er bijna 40.000 deelnemers. Begin 2018 wordt duidelijk hoeveel medewerkers (en gezinsleden) ditmaal gebruik maken van het aanbod.

In de loop van 2017 zijn twee projecten van start gegaan die worden gesubsidieerd op basis van de ESF-DI-regeling. Deze projecten zijn, met steun van CNV Publieke Zaak, door de gemeente Enschede aangevraagd ten behoeve van WGV Zorg en Welzijn en Transvorm. Bij 10 instellingen worden pilots uitgevoerd. De HAN voert parallel daaraan onderzoek uit. Het project worden eind 2018 afgerond en zal worden afgesloten met een gezamenlijk met Transvorm te organiseren symposium. De grondlegger van het Huis van Werkvermogen, Prof. Ilmarinen, heeft zijn medewerking reeds toegezegd.

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 hierop gericht beleid gaan ontwikkelen. Hierbij wordt zoveel mogelijk samengewerkt met externe partners.

Ad 2. Bij 'employability' gaat het enerzijds om beleidsmatige activiteiten, anderzijds ook om praktisch-operationele dienstverlening. Zo worden in de verschillende regio's Matchtafels georganiseerd, waarbij werkgevers onderling vraag en aanbod kunnen afstemmen.



Dit biedt mogelijkheden om bij boventaligheid werk-naar-werk trajecten te organiseren. Ook het DWSRA-project, dat onder de titel 'Beleef de Zorg' in de regio Zwolle wordt uitgevoerd, heeft mede tot doel werkenden die een (over)stap in de zorgsector overwegen te ondersteunen in hun keuze. Deze doelgroep past ook in het project 'Sterk in je werk' dat naast behoud, ook instroom ten doel heeft. Door loopbaankandidaten de mogelijkheid te bieden een dagje mee te lopen bij een andere organisatie wordt het keuzeproces eveneens vergemakkelijkt. Vraag en aanbod kunnen, met behulp van KIEK (kijken in elkaars keuken), worden gematcht. Doelstelling is om tijdens de Week van de Loopbaan (in voor- en najaar) enkele honderden matches tot stand te brengen. De vereniging ondersteunt instellingen beleidsmatig waar het gaat om onderzoek naar de haalbaarheid van uitwisseling, poolvorming, dual werkgeverschap e.d.. Instrumentontwikkeling en toepassing gaan veelal hand in hand.

Loopbaanadviseurs van ZorgSelect ondersteunen individuele werkgevers bij de herplaatsing (individueel of collectief) van medewerkers, voeren haalbaarheidsonderzoeken uit voor een 2^e spoortraject en kunnen die ook zelf uitvoeren. Daar waar het gaat om grotere aantallen kandidaten wordt samengewerkt met externe partners, of worden ZZP-ers ingezet.

Een meer proactieve aanpak heeft echter de voorkeur. Hierbij kan het e-portfolio een rol spelen. Het biedt medewerkers de mogelijkheid de eigen competenties in beeld te brengen en op basis daarvan loopbaanstappen te zetten. Het eigenaarschap van het e-portfolio ligt bij de kandidaat zelf. Betrokkene bepaalt aan wie gegevens beschikbaar worden gesteld. Het Loopbaan APK helpt medewerkers na te denken over de toekomst en wordt ook ingezet bij 'Sterk in je Werk'.

Verwachte kosten en opbrengsten

Met de uitvoering van bovengenoemde activiteiten is een bedrag gemoeid van 3,2 miljoen euro, zo'n 500.000 euro meer dan de begroting 2017 aangaf. De stijging is volledig toe te schrijven aan hogere subsidie-inkomsten en daarmee samenhangende uitgaven. Een aantal financiële meevallers heeft ervoor gezorgd dat in de loop van het jaar extra uitgaven gedaan konden worden, terwijl tevens besluiten zijn genomen waarvan de financiële gevolgen ten laste van het jaar 2017 zijn gebracht. Per saldo is echter ook in 2017 sprake van een positief resultaat.

De personele bezetting wordt uitgebreid (van 23,4 fte. in de begroting 2017 naar 25,2 fte. in de begroting 2018). Daarbij is sprake van voldoende flexibiliteit om toekomstige veranderingen te kunnen adresseren. Voor een verdere uitwerking en toelichting wordt verwezen naar de begroting 2018. Kosten en opbrengsten zullen ook in 2018 in evenwicht zijn.