HCA ZWF

# Human Capital Agenda Zorg en Welzijn Flevoland

## Uitvoeringsplan 2021-2022

HCA ZWF

# Uitvoeringsagenda 2021-2022

- Instroom neemt onvoldoende toe om uitstroom op te vangen
- Aantal openstaande vacatures neemt toe, waarvan meer dan de helft moeilijk te vervullen is
- 40% van de werkenden ervaart een hoge werkdruk en ziekteverzuim is hoog (5,7%)
- Impact van corona komt daar boven op, waardoor het ziekteverzuim is gestegen met 1,1%

Knelpunten zijn:
- Het arbeidsmarkttekort verdriedubbeld in 2030
- Meer zorg te verlenen met minder mensen door toenemende vergrijzing

→ Oplossen van knelpunten levert Flevoland een gebalanceerde en goed functionerende arbeidsmarkt binnen de zorg en welzijn op en is nodig om verschil te kunnen maken in het verlenen van de juiste zorg op de juiste plek en kwaliteit van zorg te leveren.

## Route 1:
*Instroom – voldoende beschikbare mensen*

**Voorbeeld: Matchtafel**
11 werkgevers en UWV werken samen om het aantal lastig te vervullen vacatures te verkleinen en de (zij-) instroom en doorstroom te vergroten.

**Doelstellingen instroom**
- **4.200 jongeren enthousiasmeren** voor een opleiding
- **200 leerwerkplekken** extra aanbieden
- **10% meer zij-instromers**
- **200 leerwerkplekbegeleiders** opleiden en beschikbaar stellen
- **Experimenteertuin** anders omgaan met het **functiegebouw** opzetten

## Route 2:
*Behoud – wendbare en vitale mensen*

**Voorbeeld: Project Vitaliteit & Gezondheid**
Door het ontwikkelen van een gezamenlijke aanpak is de vitaliteit van de organisaties gegroeid in 2024, het werkvermogen toegenomen en het verzuim afgenomen.

**Doelstellingen behoud**
- **10% werknemers** niveau **2 en 5% werknemers** niveau 3 **bijscholen**
- **50 stagiaires en instromers** behouden
- **100 werknemers** behouden door aantrekkelijke loopbaanpaden te bieden
- **150 werknemers** behouden door te investeren in leiderschap, vitaliteit en werkplezier

## Route 3:
*Anders Organiseren – zelfde mensen meer doen*

**Voorbeeld: Patiëntpaden (Gezondheidscentrum Emmeloord)**
12 partners werken samen aan het aanbieden van een compleet en aansluitend zorgaanbod, waar de zorgvraag leidend is.

**Doelstellingen Anders Organiseren**
- Experiment om **deeltijdfactor te verhogen** uitvoeren
- **Experimenteertuin** of **lerend netwerk** anders organiseren en **verhogen arbeidsproductiviteit** opzetten
- **Inzicht en grip** krijgen op **preventie** en het **effect** hiervan op de arbeidsmarkt

## Ambitie 2025:
*In Flevoland is het arbeidsmarkt-tekort voor de zorg en welzijn gelijk gebleven*

Regionale Strategische Personeelsplanning

*Het tegengaan van het personeelstekort in de Flevolandse sector van zorg en welzijn vraagt:*

1. Tripartiete samenwerking tussen zorg- en welzijnsorganisaties, onderwijs en overheid (en UWV).
2. Een integrale aanpak waarin verschillende maatregelen in onderlinge samenhang beschouwd worden.
3. Gezamenlijke ambities op drie hoofdthema's: instroom, behoud en anders organiseren gericht op personeelsinzet, arbeidsproductiviteit en het krijgen van grip op systeemverandering.
4. Inzet in verschillende samenstelling van partners op concrete projecten binnen de drie hoofdthema's.
5. Voortdurende bijsturing op basis van inzicht in effectiviteit van de gezamenlijke inzet (middels een regionale strategische personeelsplanning).
6. Van start gaan met een 'coalition of the willing' en uitbreiding van het netwerk zodat alle branches binnen de sector vertegenwoordigd zijn.

## Samenwerking

**1. Bestuurlijk netwerk HCA:**
- *Besluitvormend*
- *Mobiliseren regionaal bestuurlijk netwerk*
- *Bestuurlijke lobby*

**2. Sectortafel Z&W**
- *Regie op de uitvoering*
- *Aansturing operatie (netwerken)*

**3. Agendabureau**
- *Faciliterend en coördinerend aan sectortafel Z&W*
- *Voert regionale personeelsplanning uit*
- *Kan een rol spelen in het opstarten van nieuwe projecten*

*Iedere partner die zich hieraan verbind is daarom bereid om:*

1. Een bijdrage te leveren in menskracht, kennis, ambassadeurschap en budget om de agenda uit te voeren.
2. Jaarlijks bestuurlijk te participeren in het netwerk met het oog op monitoring en bijsturing en waar nodig ook in de organisatorische en operationele netwerken.
3. Deel te nemen aan de onderzoeken om de arbeidsmarktsituatie goed in beeld te houden (in ieder geval de vacaturepeiling en uitstroomonderzoek).
4. Gegevens over de voortgang en resultaten van projecten vast te leggen, te delen en met elkaar te bespreken (uiteraard mits kosten hiervoor proportioneel zijn en met waarborg van privacy).
5. Bijsturing op 'eigen' projecten te overwegen, als dat leidt tot verbetering van de arbeidsmarktsituatie in Flevoland.
6. Niet te concurreren met andere Flevolandse zorg- en welzijnsorganisaties op arbeidsvoorwaarden.

# Inhoudsopgave


**Inleiding** 6

**1. Projectaanpak** 7

1.1 Huidige situatie 7

1.2 Gewenste projectaanpak 7

1.3 Aanpak 10

**2. Monitoring** 11

2.1 Huidige situatie 11

2.2 Beoogde monitoringssystematiek 11

2.3 Aanpak 12

**3. Communicatie** 13

3.1 Huidige situatie 13

3.2 Beoogde communicatiestrategie 13

3.3 Aanpak 13

**4. Governance en organisatie** 14

4.1 Huidige situatie 14

4.2 Beoogde governancestructuur 14

4.3 Aanpak 16

**5. Financiën** 18

**Planning** 20

**Bijlage: Werkdocument Projectenoverzicht** 22

Actielijn instroom 22

Actielijn behoud 24

Actielijn anders organiseren 25

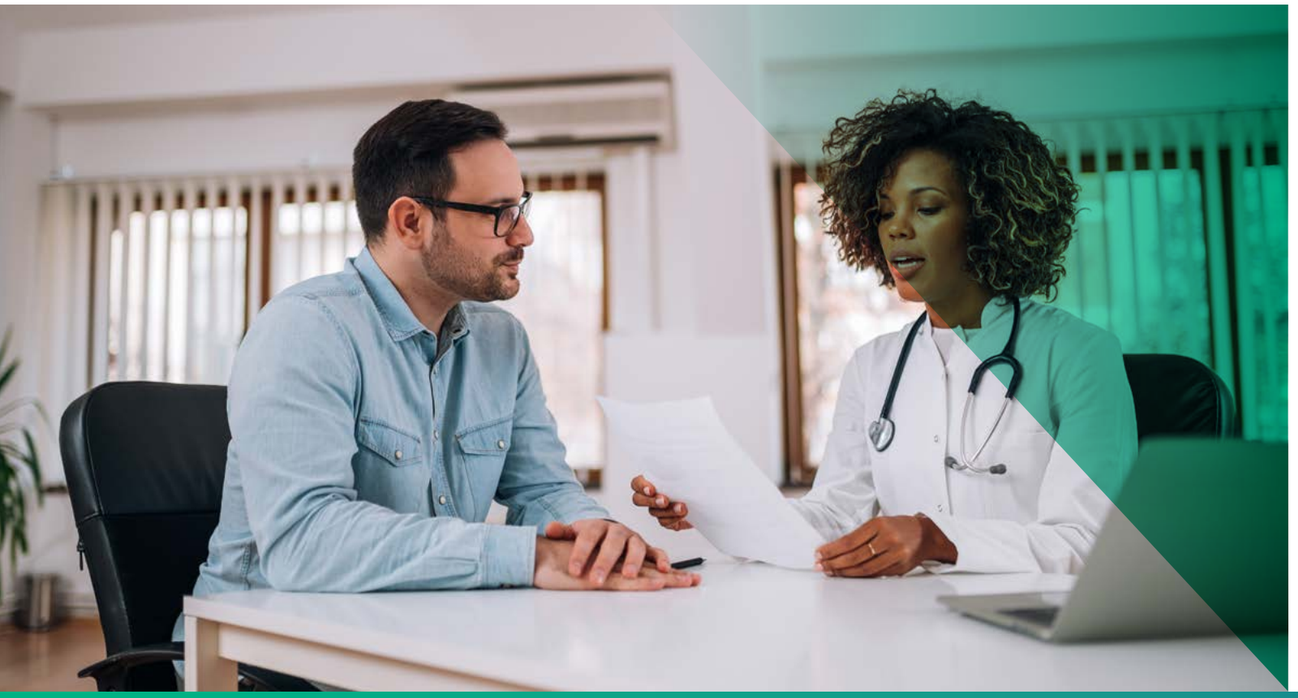
# Inleiding

Voor u ligt het Uitvoeringsplan 2021-2022 van de Human Capital Agenda Zorg en Welzijn Flevoland (HCA ZWF). Met dit uitvoeringsplan geven we handen en voeten aan de ambities en doelstellingen die zijn vastgelegd in de HCA ZWF en zorgen we dat we daadwerkelijk aan de slag gaan met het realiseren van een goede balans tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt van gezondheid, zorg en welzijn in Flevoland.

Er is bewust voor gekozen om een uitvoeringsplan op te stellen voor de korte en middellange termijn, de periode 2021-2022. We willen daarmee drie dingen bereiken. In de eerste plaats willen we, na een periode van intensief overleggen en afstemmen, in de 'doe-stand' komen: het formuleren van concrete acties en er gezamenlijk de schouders onder zetten om deze uit te voeren. Daarnaast creëren we met een uitvoeringsplan met korte scope ruimte voor de lerende aanpak die de HCA ZWF voorstaat: we hoeven nog niet vooraf alles te weten, maar ontdekken gaandeweg wat werkt en wat niet werkt. We leren van succes en we leren van worstelingen. Daarbij stellen we ons flexibel op; we durven keuzes te maken als activiteiten niet voldoende blijken bij te dragen aan het bereiken van onze doelstellingen en durven onze strategie aan te passen als dat nodig is. Deze aanpak maakt tot slot ook mogelijk dat we de tijd kunnen nemen om verbreding van het netwerk te realiseren – groeien richting betrokkenheid van alle gemeenten en van branches die nog niet of beperkt vertegenwoordigd zijn – zonder dat dit ons remt om in actie te komen.

Het uitvoeringsplan is opgebouwd uit verschillende onderdelen: 1) projectaanpak, 2) monitoring, 3) communicatie, 4) governance, 5) financiën en 6) planning. Voor de onderdelen projectaanpak, monitoring, communicatie en governance hebben we de gewenste situatie geformuleerd. Per hoofdstuk zoomen we in op de huidige situatie en de stappen die we vanaf 1 oktober 2021 – de dag na de ondertekening van de HCA ZWF – gaan nemen om tot de gewenste situatie te komen. Het hoofdstuk financiën gaat in op de begroting voor 2021-2022. Het hoofdstuk planning geeft, tot slot, een totaaloverzicht van de verschillende fases die we tussen 1 oktober 2021 en eind 2022 doorlopen en de acties die daarbij horen.

Aan de slag!



# 1. Projectaanpak

## 1.1 Huidige situatie

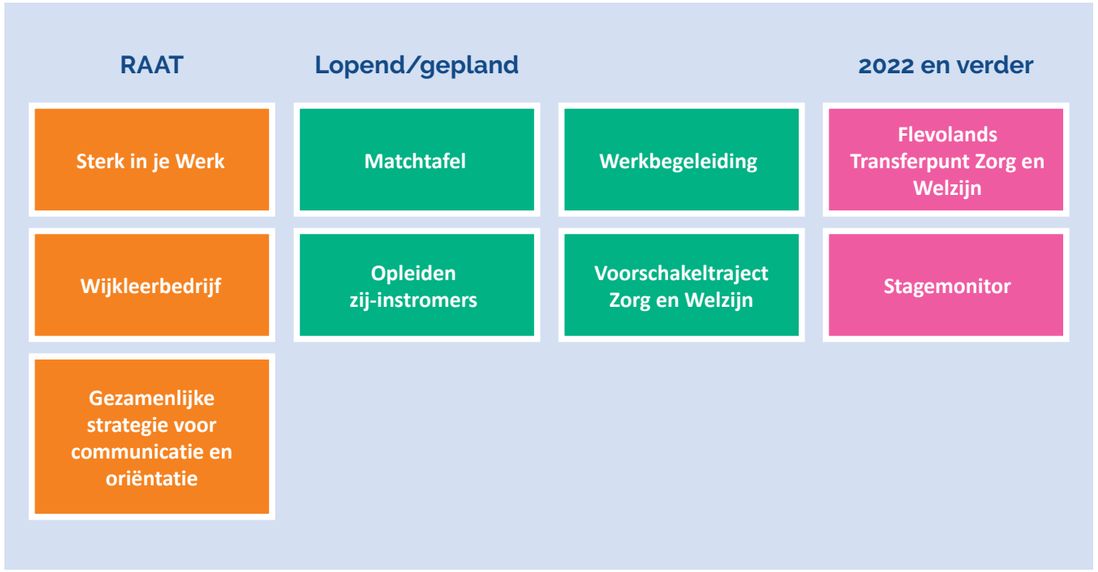
Om de doelstellingen van de HCA ZWF te bereiken, worden er verschillende projecten uitgevoerd. We maken daarbij een vliegende start. Binnen de samenwerking in RAAT zijn al verschillende projecten gestart, waar we op voortbouwen. Aanvullend hierop zijn er projecten die in de startblokken staan en waarmee we zo snel mogelijk over gaan tot de uitvoering. Tot slot zijn er ook een aantal projecten die we op langere termijn willen gaan opstarten. Voor elk van de projecten is bekend wat de hoofddoelstelling is, welke partners er aan de start bij betrokken zijn, aan welke doelstellingen van de HCA ZWF wordt bijgedragen en waar de benodigde financiering vandaan gehaald gaat worden (deze informatie is uitgewerkt in het werkdocument in de bijlage). Van sommige projecten is een betrokkene ook vertegenwoordigd in een van de operationele netwerken, maar dit is lang niet altijd de projectleider. De projecten staan in dit opzicht nog relatief op zichzelf.

## 1.2 Gewenste projectaanpak

We volgen een gefaseerde aanpak, waarbij we voortbouwen op de projecten uit RAAT, focussen op de projecten die in het kader van de HCA ZWF al gestart zijn of op korte termijn gepland staan en verder vooruitkijken naar 2022 en verder. Op basis van hun bijdrage aan de doelstellingen van de HCA ZWF is van elk project bekend bij welke actielijn het hoort, deze informatie wordt gebruikt om de voortgang van projecten te kunnen monitoren (zie ook Monitoring). Op projectniveau ziet de gefaseerde aanpak er als volgt uit:

**INSTROOM**

**Met de actielijn instroom werken we aan het vergroten van de instroom van (potentiële) medewerkers in de zorg, door acties gericht op het enthousiasmeren van jongeren, extra leerwerkplekken en begeleiders en het vergroten van het aantal zijinstromers.**

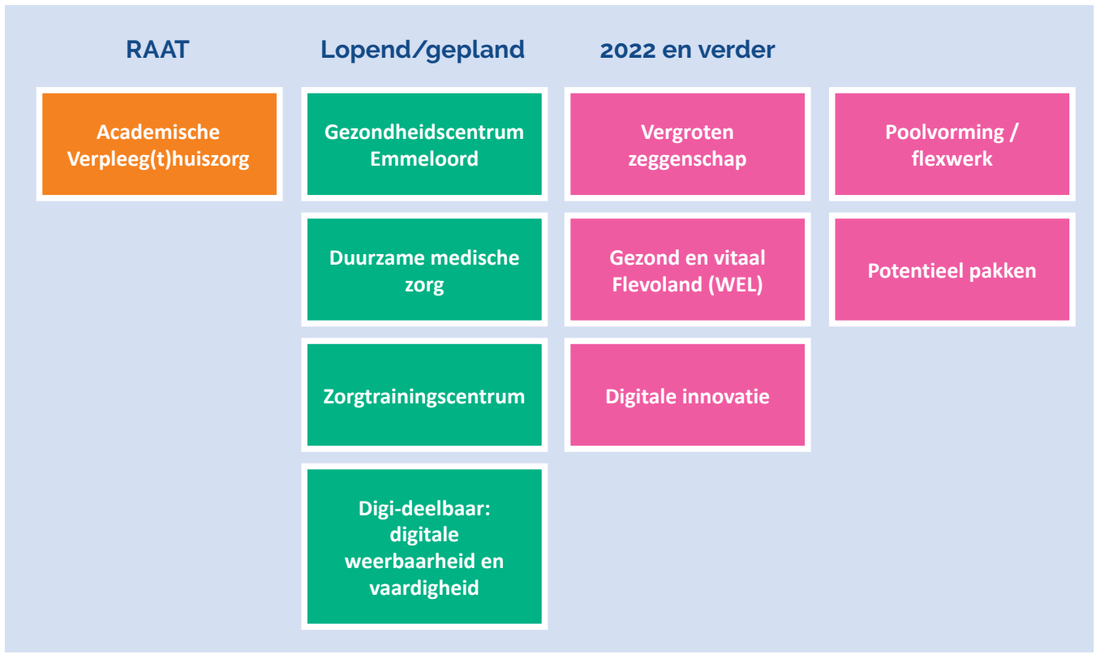


## BEHOUD

**Om mensen te behouden voor de sector richten we ons op het bijscholen van werknemers van niveau 2 naar niveau 3, het behouden van stagiaires en het behouden van uitstromers door in te zetten op aantrekkelijke loopbaanpaden, leven lang ontwikkelen en door de investeren in leiderschap, vitaliteit en werkplezier.**

## ANDERS ORGANISEREN

**Binnen de actielijn anders organiseren richten we ons op het uitvoeren van experimenten ten aanzien van het verhogen van de deeltijdfactor en anders organiseren om de arbeidsproductiviteit te verhogen. Daarnaast willen we inzicht en grip krijgen op de systeemveranderingen rondom thema's als preventie en de effecten daarvan op de arbeidsmarkt.**






De projecten worden zelfstandig gerund door de betrokken partners. Zij zijn zelf verantwoordelijk voor het maken van afspraken met elkaar en hun financiers en het afleggen van verantwoording naar hun financiers. CMO Flevoland-Zowelwerk kan daarbij worden ingezet als sparringpartner, bijvoorbeeld ten aanzien van het aanvragen van subsidies, en kan kennis delen uit andere regio's over hoe (overeenkomstige) projecten daar werken.

De projectleiders van de projecten sluiten aan bij het operationele netwerk waar het meeste raakvlak mee is. De voortgang van de projecten wordt binnen de netwerken besproken, er wordt op gereflecteerd en er wordt gezamenlijk bekeken waar de projecten verder versterkt of (door)ontwikkeld kunnen worden, om optimaal bij te dragen aan het realiseren van de doelstellingen van de HCA ZWF. Bij het optimaliseren van projecten wordt onderscheid gemaakt tussen projecten met een focus op 1) verbreding, 2) verdieping en 3) innovatie.

### *Voorbeeld 1. Vitaliteit & Gezondheid*

Vier VVT-organisaties zetten zich in voor het vergroten van vitaliteit bij hun medewerkers. Hiervoor hebben zij een aanpak ontwikkeld bestaande uit: 1) medewerkersonderzoek, 2) ontsluiten van het aanbod middels een providersboog, 3) persoonlijke gesprekken in samenwerking met Sterk in je Werk en 4) een persoonlijk vitaliteitsplan. Focus ligt hierbij op specifieke doelgroepen, waaronder vrouwen in de overgang. Verbreding van de aanpak is een goede volgende stap, omdat ook organisaties in andere branches tegen dezelfde opgave aanlopen.

**Partners:**
Coloriet, Woonzorg Flevoland, Zorggroep Oude en Nieuwe Land, Talma Urk

**Bijdrage aan de HCA-doelen:**
- Behouden van 150 uitstromers per jaar, door te investeren in leiderschap, vitaliteit en werkplezier.

### *Voorbeeld 2. Matchtafel*

Organisaties uit verschillende branches nemen samen met het UWV deel aan een regionale matchtafel. Naast dat kennis en ervaring met betrekking tot recruitment aan deze tafel wordt gedeeld, wordt verdieping aangebracht in de samenwerking, door ook lastig te vervullen vacatures en potentiële kandidaten met elkaar te delen in een poging dit te matchen. Zodoende wordt eraan gewerkt het aantal lastig te vervullen vacatures te verkleinen en de instroom en doorstroom te vergroten.

**Partners:**
Zorggroep Almere, Omegagroep, Triade Vitree, Oranjeborg, UWV Werkgeversservicepunt, Zorggroep Oude en Nieuwe Land, Kwintes, Leger des Heils, Philadelphia, Flevoziekenhuis, Zowelwerk en schakelteam (ov).

**Bijdrage aan de HCA-doelen:**
- Enthousiasmeren van 4.200 jongeren per jaar voor opleidingen en een carrière in zorg en welzijn.
- Vergroten van het aantal zijinstromers met 40%, van 1.000 in 2021 naar 1.400 per jaar in 2025.
- Behouden van 50 stagiaires en instromers per jaar, die niet op hun plek zijn bij de organisatie waar ze binnenkomen, door ze direct door te verwijzen en te plaatsen bij andere organisaties in de sector.
- Behouden van 100 uitstromers per jaar, door aantrekkelijke loopbaanpaden te bieden en in te zetten op leven lang ontwikkelen.

*Voorbeeld 3. Academische Verpleeg(t)huiszorg*

Op een aantal VVT-locaties wordt de innovatieve werkwijze van Stichting Academische Verpleeg-(t)huiszorg geïmplementeerd. Zorgmedewerkers wordt geleerd om een andere zorgaanpak te hanteren (OERredeneren) en de organisatie wordt hierop ingericht. De verwachting is dat dit bijdraagt aan meer werkvreugde en een hogere arbeidsproductiviteit.

**Partners:**
Saamborgh, Woonzorg Flevoland, Stichting Academische Verpleeg(t)huiszorg, nader te bepalen zorg- en onderwijspartners

**Bijdrage aan de HCA-doelen:**
- Opzetten van twee experimenteertuinen en/of lerende netwerken gericht op anders organiseren (digitaal, sociaal) om de arbeidsproductiviteit te verhogen.

## 1.3 Aanpak

Om te komen tot de beoogde projectaanpak moeten verschillende stappen ondernomen worden, welke zijn weergegeven in onderstaand stappenplan:

| Stap | Te ondernemen acties |
|---|---|
| 1. | Starten werkwijze met projecten uit RAAT en geplande/lopende projecten |
| 2. | Projectleiders laten samenkomen in de operationele netwerken |
| 3. | In de netwerken bepalen wat nodig is om de projecten optimaal te laten bijdragen aan de doelstellingen van de HCA |
| 4. | Optimaliseren van de projecten met focus op<br>A. Verkennen samenwerking<br>B. Verbreden samenwerking<br>C. Innoveren |
| 5. | Herhalen stappen 1 t/m 4 voor de andere projecten, op basis van prioritering |



# 2. Monitoring

## 2.1 Huidige situatie

Vanuit CMO worden ontwikkelingen in de Flevolandse sector Zorg en Welzijn al enige tijd gemonitord. De monitor bestaat uit twee onderdelen: de jaarlijkse arbeidsmarktpublicatie en deelpublicaties, waarin de regionale arbeidsmarktopgave uiteengezet wordt, en verschillende regionale onderzoeken. Deelname aan de deelonderzoeken is niet verplicht, niet alle werkgevers leveren dan ook input voor deze onderzoeken. In het uitstroomonderzoek doen slechts vijf van de 19 betrokken werkgevers mee en aan de vacaturepeiling doet 56% van de werkgevers mee. De meest recente arbeidsmarktpublicatie van CMO dateert van juni 2021 en vormt de nulmeting van de regionale arbeidsmarktsituatie, op basis waarvan de doelstellingen van de HCA ZWF zijn vastgesteld.

## 2.2 Beoogde monitoringssystematiek

De monitoringsstrategie past bij de lerende aanpak waar we voor gekozen hebben: er wordt gebruik gemaakt van de Plan-Do-Check-Act cyclus, waarbij uitgegaan wordt van een plan (Plan), er gestart wordt met de uitvoering (Do), de voortgang op regelmatige basis gemonitord wordt (Check) en waar nodig wordt bijgesteld of anders wordt gehandeld (Act). De monitor bestaat uit drie onderdelen: een beeld van de regionale arbeidsmarktopgave, monitoring van de voortgang met betrekking tot de doelstellingen van de HCA ZWF en monitoring van de voortgang op projectniveau. CMO verzorgt de monitoring en rapportage vanuit haar rol als agendabureau. De rapportages worden besproken in de overleggremia van de HCA ZWF en vormen de basis voor het (eventueel) bijsturen van de uitvoering.

Het eerste onderdeel van de monitor bestaat uit een jaarlijks opgemaakt Regiobeeld. De arbeidsmarktpublicatie van juni 2021 wordt wat betreft het Regiobeeld gezien als de nulmeting. Het jaarlijkse Regiobeeld wordt opgesteld aan de hand van eigen beschikbare data en landelijke bronnen als het CBS, SBB, AZW Statline, UWV en ABF Prognosemodel Zorg en Welzijn. Werkgevers hoeven geen aanvullende acties te ondernemen, anders dan deel te nemen aan een tweetal onderzoeken. Om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen, is het namelijk wenselijk dat alle ondertekenende werkgevers (19) meedoen aan het uitstroomonderzoek en dat ook het percentage werkgevers dat meedoet aan de vacaturepeiling toeneemt (56%-80%).

De voortgang op de doelstellingen van de HCA ZWF wordt gemonitord in een jaarlijkse rapportage, met deelrapportages op de drie actielijnen. Om uitspraken over de voortgang te kunnen doen worden de doelstellingen afgezet tegen het Regiobeeld. Hierbij wordt ook gebruik gemaakt van landelijke informatiebronnen, die voor de specifieke toepassing binnen de HCA ZWF zijn doorvertaald en/of uitgesplitst naar de regionale situatie.

Tot slot wordt ook de voortgang van alle projecten gemonitord en hier wordt twee keer per jaar over gerapporteerd. Voor alle projecten wordt de voortgang in beeld gebracht aan de hand van de projectresultaten en de bijdrage van het project aan de doelstellingen van de HCA ZWF. Hoe deze gegevens verzameld worden is maatwerk per project. Op basis van een prioriteitenmatrix hebben we vastgesteld met welke projecten we willen beginnen op het vlak van monitoring. In het derde kwartaal 2021 gaan we, op basis van maatwerk, beginnen met 1) de Matchtafel, 2) Duurzame medische zorg en 3) Academische Verpleeg(t)huiszorg.

## 2.3 Aanpak

Om te komen tot de beoogde monitoringssystematiek moeten verschillende stappen ondernomen worden, welke zijn weergegeven in onderstaand stappenplan:

| Monitoringsniveau | Te ondernemen acties |
|---|---|
| **Regiobeeld** | A. Voortzetten monitoring zoals ingezet voor jaarlijkse arbeidsmarktpublicatie CMO<br>B. Opstellen plan van aanpak om deelname aan uitstroomonderzoek (van 5 naar alle ondertekenende werkgevers (19)) en vacaturepeiling (van 56% naar 80%) te vergroten<br>C. Monitoring uitvoeren<br>D. Rapporteren jaarlijks Regiobeeld in juni 2022 |
| **Jaarlijkse rapportage doelstellingen HCA** | A. Afleiden monitoringsdoelen van de doelstellingen HCA ZWF<br>B. Verder uitsplitsen van onderzoeken naar regionaal niveau, in samenwerking met Regio Plus<br>C. Monitoring uitvoeren<br>D. Afzetten ontwikkeling op doelstellingen tegen het Regiobeeld<br>E. Rapportage in september 2022 |
| **Voortgang projecten** | A. Prioriteren projecten waarvoor als eerste de maatwerk monitoring wordt vormgegeven<br>B. Afleiden monitoringsdoelen projecten<br>C. Bepalen meet- en onderzoeksinstrumenten, waarbij proportionaliteit van gevraagde inspanningen van zorgorganisaties en -medewerkers wordt gewaarborgd:<br>1. Tellen en/of vertellen<br>2. Gebruiken bestaande instrumenten of nieuwe instrumenten ontwikkelen<br>3. Afspraken maken over wie gegevens monitort (project of CMO)<br>D. Inregelen monitoring en over de voortgang hiervan rapporteren in januari 2022<br>E. Monitoren geprioriteerde projecten en hierover rapporteren in juli 2022<br>F. Herhaal stappen A t/m E voor de overige projecten |



# 3. Communicatie

## 3.1 Huidige situatie

De HCA ZWF wordt ondertekend op 30 september 2021. Tot die tijd vindt er geen gezamenlijke communicatie plaats. Betrokken organisaties communiceren via hun eigen kanalen en in eigen huisstijl, wanneer zij melding maken van de HCA ZWF.

## 3.2 Beoogde communicatiestrategie

Met de HCA ZWF zetten we een plus op onze inspanningen en beogen we impact te maken door de samenwerking vanuit RAAT te versterken. We doen het samen. Eenduidige communicatie over de HCA ZWF – over welke doelen we nastreven, hoe we dat aanpakken en welke resultaten we boeken – vanuit alle betrokken organisaties ondersteunt het beeld dat we impact maken door onze krachten te bundelen. Vanuit het agendabureau worden de communicatie-uitingen verzorgd waar het gaat om nieuwsbrieven en mijlpalen die we bereiken. Daarnaast beschikken alle betrokken organisaties over een communicatietoolkit, die zij kunnen gebruiken wanneer zij via de eigen kanalen communiceren over de HCA ZWF. De communicatietoolkit bevat verschillende formats en templates in de HCA ZWF huisstijl, die eenvoudig kunnen worden ingezet.

Onderdeel van de communicatiestrategie is het ophalen en delen van successen – binnen de projecten en de netwerken. Het delen van de successen wordt ingezet als middel om de bekendheid over onze gezamenlijk doelen en projecten te vergroten en de effecten van de gezamenlijke aanpak te laten zien. De resultaten van onze inspanningen, voor inwoners, medewerkers, studenten en vrijwilligers, staan daarbij centraal.  Op deze manier willen we meer partijen enthousiasmeren om zich bij het netwerk aan te sluiten (verbreding van het netwerk).

In de communicatiestrategie is ook aandacht voor het versterken van de samenwerking en het ‘wij-gevoel’ binnen het netwerk van de HCA ZWF en het positioneren van het samenwerkingsverband richting landelijke organisaties. Hiertoe wordt jaarlijks een feestelijke bijeenkomst georganiseerd, waar kennis gedeeld wordt, betrokkenen elkaar en anderen inspireren en successen gevierd worden.

## 3.3 Aanpak

Om te komen tot de beoogde communicatiestrategie moeten verschillende stappen ondernomen worden, welke zijn weergegeven in onderstaand stappenplan:

| Onderdeel communicatiestrategie | Te ondernemen acties |
|---|---|
| **Toolkit** | A. Ontwikkelen communicatietoolkit, inclusief huisstijl<br>B. Ontwikkelen handleiding voor gebruik communicatietoolkit<br>C. Verspreiden communicatietoolkit onder betrokken organisaties |
| **Communicatieplan** | A. Opstellen communicatieplan ten behoeve van:<br>1. Het delen van voortgang en successen<br>2. Het enthousiasmeren van derden om zich aan te sluiten (verbreding)<br>B. Uitvoeren communicatieplan |
| **Successen delen** | A. Ophalen successen uit het netwerk, de projecten en bij de samenwerkingspartners<br>B. Delen successen volgens de in het communicatieplan uitgewerkte strategie |
| **Jaarlijkse bijeenkomst** | A. Organiseren jaarlijkse bijeenkomst met als doelen:<br>1. Stimuleren van samenwerking en uitwisseling<br>2. Successen te vieren<br>3. Potentiele nieuwe partners kennis te laten maken met het netwerk |

# 4. Governance en organisatie

## 4.1 Huidige situatie

Het succes van de HCA ZWF valt of staat met goede samenwerking en het inregelen van de juiste governancestructuur om deze samenwerking vorm te geven. Hierbij kunnen we gelukkig voortbouwen op de samenwerkingsstructuur van RAAT Flevoland. De RAAT-samenwerkingsstructuur bestaat uit een bestuurlijk netwerk en de drie uitvoerende netwerken: 1) Kiezen en Toeleiden, 2) Leren en Opleiden en 3) Werken en Behoud. Om de input uit de drie netwerken samen te laten komen is een HRM-netwerk ingericht, dat eveneens zorgdraagt voor de voorbereiding van de bestuurlijke overleggen. De verbinding tussen de verschillende governance lagen wordt gelegd door de ambassadeurs van de netwerken: de netwerken hebben ieder een of twee ambassadeurs, die het netwerk vertegenwoordigen in het HRM-netwerk of het bestuurlijke netwerk van RAAT.

Naast de RAAT-structuur vinden er ontwikkelingen plaats vanuit het Regionaal Werkbedrijf Flevoland (RWF). Binnen het RWF is afgesproken om de coronacrisis gezamenlijk aan te pakken en daarvoor Sectortafels op te zetten. De sectortafels bestaan uit vertegenwoordigers van werkgevers, overheid en onderwijs. Zij weten wat er op de arbeidsmarkt binnen de sector speelt en kunnen op basis daarvan met voorstellen voor een aanpak en activiteiten komen. Deze voorstellen richten zich op instroom in kansrijke sectoren, een leven lang ontwikkelen en een op skills gerichte arbeidsmarkt. Daarnaast zijn er kansen voor sector overstijgende samenwerking. Binnen het RWF is besloten om eerst voor de drie kansrijke sectoren een sectortafel op te zetten: Zorg en Welzijn, Techniek en Logistiek en Transport. De concrete uitvoering van de activiteiten is belegd bij een schakelteam, dat voor iedere sectortafel apart is ingericht. In het opzetten van de sectortafel Zorg en Welzijn is gekeken naar de relatie met de HCA ZWF. Aan het bestuurlijk overleg RWF is voorgesteld dat de Sectortafel zich specifiek richt op het thema instroom. De HCA ZWF is een brede agenda en richt zich op de drie thema's instroom, behoud en anders organiseren. Afstemming en samenwerking tussen de agenda HCA ZWF en de sectortafel is daarom van evident belang.

## 4.2 Beoogde governancestructuur

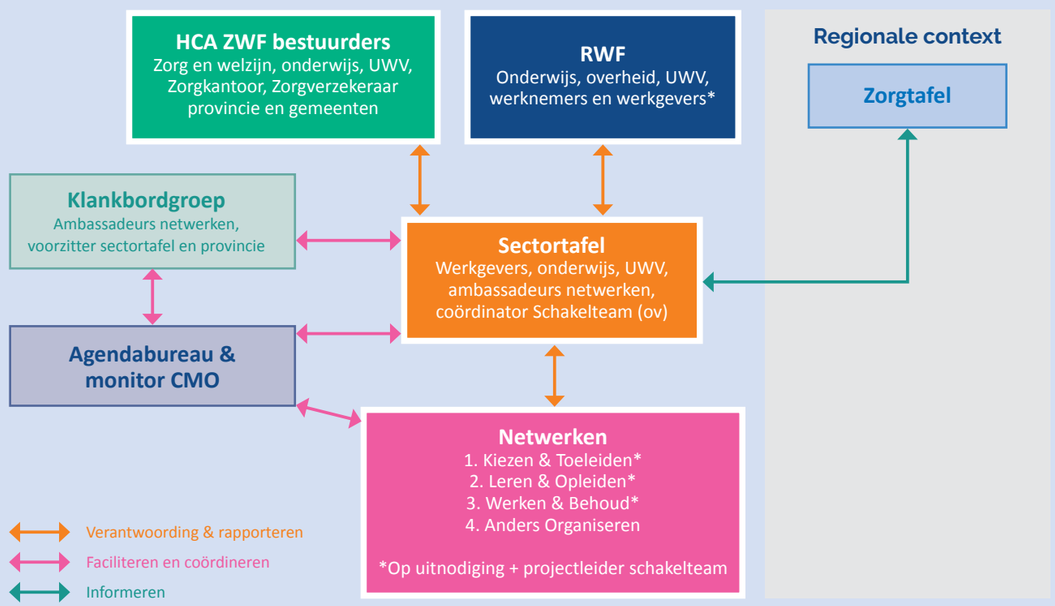
Ten aanzien van de Flevolandse sector zorg en welzijn lopen twee arbeidsmarktopdrachten parallel aan elkaar – die van de brede HCA ZWF en de meer gefocuste opdracht van het RWF aan de sectortafel zorg en welzijn. Vanuit RWF en HCA-bestuurders is de wens uitgesproken tot hechtere en tripartite samenwerking. Beide bestuurlijke netwerken hebben deels andere deelnemers en doelstellingen, samenvoeging ligt daarom op dit niveau niet voor de hand. Er is door organisaties, overheden en onderwijs voor gekozen deze stevige verbinding te realiseren aan de sectortafel, waar de regie ligt. De consequentie hiervan is dat de sectortafel niet aan één maar aan twee tafels verantwoording aflegt. In het bestuurlijke netwerk van de HCA ZWF zijn bestuurders vertegenwoordigd van alle ondertekenaars van de HCA ZWF. Zij komen eenmaal per jaar bij elkaar en zijn daarbij in persoon aanwezig (zonder afgevaardigden te sturen). Tijdens de bijeenkomst wordt het netwerk geïnformeerd over de voortgang op het uitvoeringplan en de gemaakte afspraken. Deze bijeenkomst biedt tevens de gelegenheid om op de voortgang te reflecteren, kennis uit te wisselen en om vooruit te kijken. Vanuit het bestuurlijk netwerk zijn er twee bestuurlijke kartrekkers per thema (instroom, behoud, anders organiseren). Zij zijn verantwoordelijk voor de uitvoering en voortgang van het thema. Het RWF hanteert zijn eigen overlegstructuur en verantwoordingslijn en formuleert daartoe een opdracht aan de sectortafel.

De bestuurlijke opdracht ten aanzien van de brede HCA ZWF enerzijds en de opdracht van het RWF anderzijds komen samen in de sectortafel. De sectortafel komt minimaal vier tot maximaal acht keer per jaar bijeen en zorgt voor de verbinding tussen strategie, tactiek en operatie en verricht voorbereidende activiteiten voor de bestuurlijke netwerken. De sectortafel voert regie over het uitvoeringsplan en treedt daarbij aansturend op naar de operatie. De sectortafel verricht eveneens de voorbereidende activiteiten voor beide bestuurlijke netwerken en legt formeel verantwoording af ten aanzien van de twee opdrachten aan de betreffende besturen. In de sectortafel zijn de tripartiete partners vertegenwoordigd: vertegenwoordigers van de werkgevers, uit het onderwijs, van het UWV en de coördinator van het schakelteam zorg en welzijn (overheid en onder voorbehoud). Ten aanzien van de werkgevers heeft bij voorkeur een evenwichtige vertegenwoordiging van de verschillende branches zitting in de sectortafel; gedacht wordt aan circa vijf vertegenwoordigers van verschillende zorgbranches en een vertegenwoordiger met een achtergrond in welzijn. Daarnaast is het wenselijk dat ook tenminste één ambassadeur per operationeel netwerk zitting heeft aan de sectortafel, om een zo kort mogelijke lijn met de uitvoering te waarborgen.

Operationeel staat de sectortafel in nauwe verbinding met de netwerken en het schakelteam. Binnen netwerken is idealiter een evenwichtige vertegenwoordiging van de verschillende projecten. Elk netwerk wordt voorgezeten door een duo van ambassadeurs – strategische denkers (managementniveau) die het netwerk vertegenwoordigen aan de sectortafel. In de bijeenkomsten van de netwerken is ruimte voor het opdoen van inspiratie en wordt tevens de voortgang van de projecten besproken. Daarnaast wordt in de netwerken voor de projecten bekeken waar zij versterkt en door ontwikkeld kunnen worden (zie ook Projectaanpak).

CMO vervult de functie van faciliterend en coördinerend agendabureau. De partners in de projecten zijn zelf verantwoordelijk de uitvoering van de projecten. CMO fungeert daarbij als sparringpartner en faciliteert in het bundelen van input en voortgang (door monitoring). Daarnaast vervult CMO een secretarisrol, waarin de netwerken op alle niveaus ondersteund worden. Het agendabureau wordt bemenst door een agendasecretaris en een projectondersteuner. Daarnaast richt een projectleider zich specifiek op de monitoring. Het agendabureau kan een beroep doen op de klankbordgroep. Dit is een groep bestaande uit de ambassadeurs van de netwerken en afgevaardigden van de sectortafel, de provincie en de zorgverzekeraar(s), die in korte lijnen geconsulteerd kunnen worden voor allerhande afstemmingsvraagstukken.

### Tripartiet samenwerkingsverband HCA ZWF

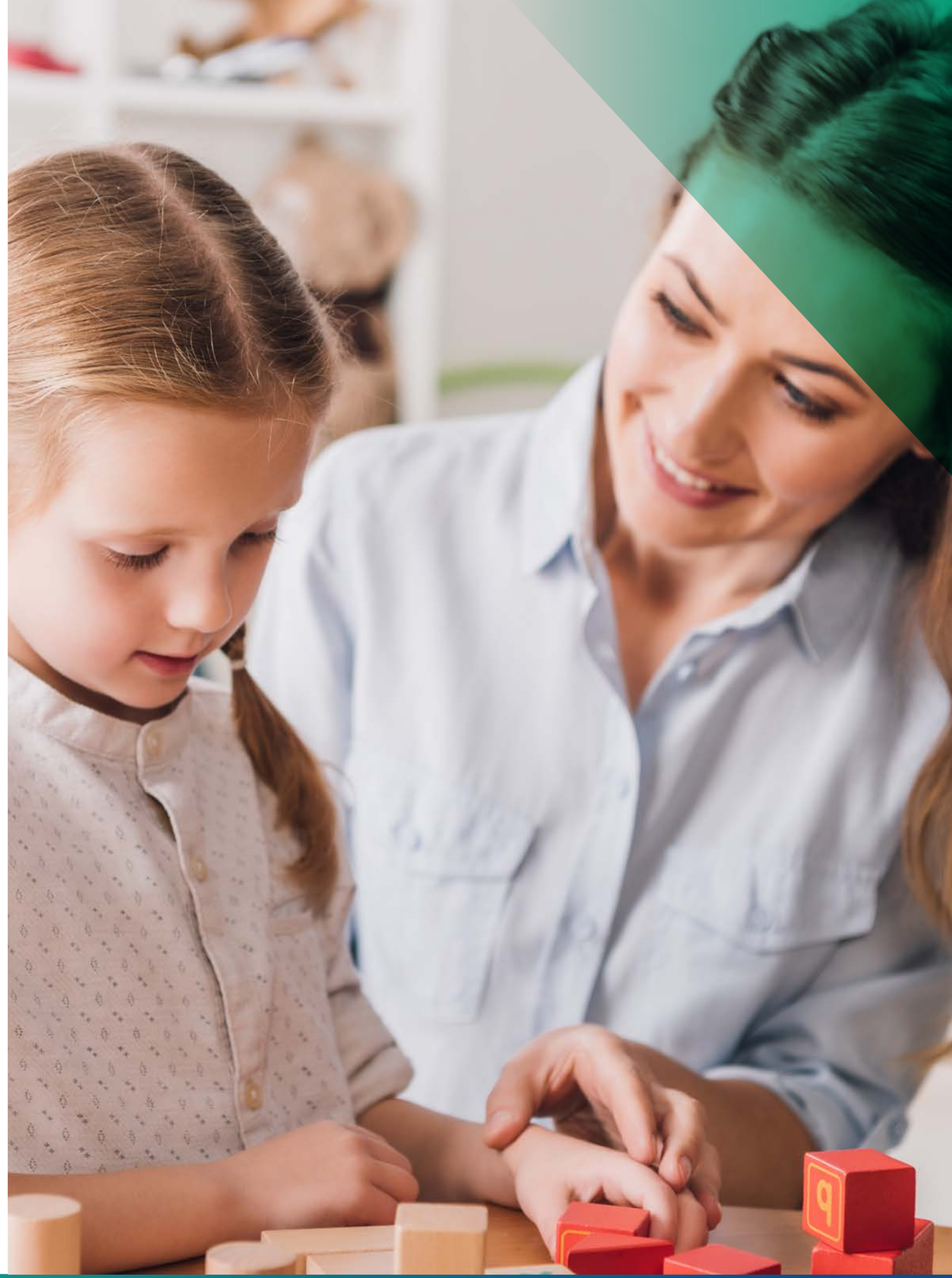



*Het gaat concreet om VNO-NCW Flevoland, MKB Midden-Nederland en FNV en CNV, in het RWF zijn niet specifiek werkgevers of werknemers uit de sector Zorg en Welzijn vertegenwoordigd

## 4.3 Aanpak

Om te komen tot de beoogde governancestructuur moeten verschillende stappen genomen worden, welke zijn weergegeven in onderstaand stappenplan:

| Governance laag | Te ondernemen acties |
|---|---|
| **Bestuurlijke netwerken** | A. Start bestuurlijk netwerk HCA ZWF op 30 september 2021<br>B. Opdrachtformulering RWF aan sectortafel<br>C. Inregelen overleg- en verantwoordingscyclus<br>D. Plan van aanpak maken voor het verbreden van het bestuurlijk netwerk op twee fronten:<br>1. Vergroten van de bestuurlijke vertegenwoordiging in het bestuurlijk netwerk HCA ZWF (alleen in geval dat er geen bestuurder is, wordt uitgeweken naar directeur)<br>2. Vergroten van het netwerk HCA ZWF, door inzet van het agendabureau en bestuurlijke ambassadeurs naar collega's toe |
| **Sectortafel** | A. Starten overlegcyclus (een eerste constituerend beraad heeft reeds plaatsgevonden)<br>B. Doorleven opdrachten aan bestuurlijk netwerk HCA ZWF en RWF<br>C. Inregelen passende overleg- en verantwoordingscyclus<br>D. Opdrachtformulering voor de bestaande operationele netwerken<br>E. Toewerken naar een evenwichtige vertegenwoordiging van branches<br>F. Opzetten van een operationeel netwerk met focus op anders organiseren en hiervoor een opdracht formuleren |
| **Netwerken** | A. Vormen van ambassadeurs duo's als trekkers van de netwerken<br>B. Inregelen van de overleg- en verantwoordingscyclus<br>C. Plan van aanpak voor het realiseren van een evenwichtige samenstelling van de netwerken in relatie tot de projecten en doelstellingen van de HCA ZWF |
| **Agendabureau** | A. Benoemen agendasecretaris en -ondersteuner<br>B. Formeren klankbordgroep<br>C. Ondersteunen verschillende overleg gremia bij de opstartfase<br>D. Faciliteren en coördineren van de eerste stappen in de uitvoeringsfase |



# 5. Financiën

De begroting voor de HCA ZWF voor de periode 2021-2022 is in onderstaande tabel weergegeven:

| Onderdeel | Activiteit | 2021 | 2022 |
|---|---|---|---|
| **1. HCA Netwerk** | Organisatie/locatie bijeenkomsten sectortafel en netwerken | € 1.000 | € 5.000 |
| | In kind bijdrage uren werkgevers en onderwijs in het bestuurlijk netwerk, sectortafel en operationele netwerken | € 19.825 | € 104.300 |
| **2. Agendabureau** | Agendasecretaris | € 15.660 | € 62.640 |
| | Bureau ondersteuning<br>*Inclusief communicatie* | € - | € 56.160 |
| **3. Communicatie** | Communicatietoolkit | € 12.500 | € 5.000 |
| | Jaarlijkse bijeenkomst | € - | € 25.000 |
| **4. Monitoring en evaluatie (t.b.v. RSPP)** | Arbeidsmarktonderzoek<br>*tbv: ontwikkelen monitoring en instrumenten, uitvoeren monitoring, rapportage en duiding* | € 17.100 | € 68.400 |
| | Uitstroomonderzoek (550 euro per deelnemende werkgever) | € 2.750 | € 11.000 |
| | Vacaturepeiling | € 1.875 | € 3.750 |
| **4.1 Monitoring projecten (t.b.v. RSPP)** | Onderzoekswerkzaamheden<br>*tbv: invulling monitoring projecten, ontwikkeling instrumenten, analyse informatie, rapportage en duiding* | € 12.825 | € 51.300 |
| | Inkoop data | PM | PM |
| **Totaal** | | **€ 83.535** | **€ 392.550** |

## Financiers

De begroting van de HCA ZWF wordt tripartiet gefinancierd. Onderwijs investeert ‘in kind’ door uren vrij te maken voor de netwerkbijeenkomsten. Hetzelfde geldt voor werkgevers. De werkgevers die deelnemen aan het uitstroomonderzoek (groeiend aantal van 5 naar 19), doen daarnaast een eigen bijdrage van € 550 per jaar. De grootste bijdrage van de werkgevers zit in de projecten waaraan zij deelnemen.

Deze investering vertaalt zich in uren en in sommige gevallen ook in geldelijke bijdragen om projecten te realiseren (geen onderdeel van deze begroting). CMO-Zowelwerk financiert de organisatie en locatie van de bijeenkomsten van de sectortafel en de netwerken, het arbeidsmarktonderzoek en de vacaturepeiling en communicatie. Ook de provincie Flevoland is bereid een deel van de organisatiekosten te financieren.

## Dekking

De begroting voor 2021 is volledig gedekt. Ten aanzien van de begroting 2022 is een bedrag van € 192.450 gedekt door de inzet van uren van werkgevers en onderwijs en de bijdrage van CMO-Zowelwerk. Er lopen gesprekken met de provincie Flevoland ten aanzien van de bekostiging van de agendasecretaris en de monitoring van projecten (€ 113.940). De laatste maanden van 2021 worden gebruikt om dekking te vinden voor de resterende € 86.160. Daarbij wordt bij voorkeur gekeken naar nieuwe partners en financiers.

# Planning

| Onderdeel | | Fase | Voorbereiding | | | Opstart | | | Uitvoering | | | | | | Uitvoering & evaluatie | | | Voorbereiding 2023 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Governance | | Acties | okt | nov | dec | jan | feb | mrt | apr | mei | jun | jul | aug | sep | okt | nov | dec | | | |
| | Bestuurlijke netwerken | A. Start bestuurlijk netwerk HCA ZWF | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | B. Opdrachtformulering RWF aan sectortafel | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | C. Inregelen overleg- en verantwoordingscyclus | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | D. Plan van aanpak verbreden netwerk | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Sectortafel | A. Start overlegcyclus | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | B. Doorleven opdrachten HCA ZWF en RWF | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | C. Inregelen overleg- en verantwoordingscyclus | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | D. Opdrachtformulering operationele netwerken | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | E. Toewerken evenwichtig vertegenwoordiging van branches | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | F. Opzetten netwerk Anders Organiseren en opdrachtformulering | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Netwerken | A. Vormen van ambassadeurs duo's als trekkers van de netwerken | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | B. Inregelen overleg- en verantwoordingscyclus | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | C. Plan van aanpak evenwichtige samenstelling i.r.t. projecten en doelstellingen | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Agendabureau | A. Benoemen agendasecretaris en -ondersteuner | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | B. Formuleren klankbordgroep | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | C. Ondersteunen governance lagen in opstartfase | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Project-aanpak | | Stap | okt | nov | dec | jan | feb | mrt | apr | mei | jun | jul | aug | sep | okt | nov | dec | | | |
| | | 1. Starten werkwijze met projecten RAAT en lopende/geplande projecten | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2. Projectleiders kort laten samenkomen in netwerken | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 3. Bepalen in netwerken om project- en optimaal bij te laten draaien | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 4. Optimaliseren van projecten op 1) verkennen, 2) verbreden, 3) innoveren | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 5. Herhalen stappen voor (nieuwe) projecten | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| Onderdeel | | Fase | Voorbereiding | | | Opstart | | | Uitvoering | | | | | | Uitvoering & evaluatie | | | Voorbereiding 2023 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3. Monitoring | | Stap | okt | nov | dec | jan | feb | mrt | apr | mei | jun | jul | aug | sep | okt | nov | dec | | | |
| | | 1. Prioriteiten projecten voor start monitor | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2. Afleiden monitoringsdoelen van de HCA ZWF en de projecten | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 3. Bepalen meet- en onderzoeksinstrumenten | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 4. Inregelen monitoring en rapporteren over voortgang monitoringsafpraak | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 5. Monitoring van de projecten | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 6. Jaarrapportage 'Regio in beeld 2022' | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 7. Voortgang doelstellingen HCA ZWF in deelrapportages | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Communicatie | | Stap | okt | nov | dec | jan | feb | mrt | apr | mei | jun | jul | aug | sep | okt | nov | dec | | | |
| | | 1. Ontwikkelen communicatie toolkit | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2. Opstellen communicatie aanpak | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 3. Content verzamelen - goede voorbeelden aanpakken delen | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 4. Organiseren jaarlijksbijeenkomst | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

# Bijlage

## Werkdocument Projectenoverzicht

### Actielijn Instroom

Ten aanzien van het bevorderen van de instroom zijn de volgende doelen gesteld:

1. Enthousiasmeren van 4.200 jongeren per jaar voor opleidingen en een carrière in zorg en welzijn.
2. Aanbieden van 200 leerwerkplekken extra per jaar.
3. Vergroten van het aantal zijinstromers met 40%, van 1.000 in 2021 naar 1.400 per jaar in 2025.
4. Opleiden en beschikbaar stellen van 200 leerwerkplekbegeleiders om jongeren en zijinstromers een goede start op de werkplek te laten maken.
5. Opzetten van twee experimenteertuinen gericht op anders omgaan met het functiegebouw om de vraag naar verzorgende niveau 3/4 te verkleinen.

Op dit moment hebben we een elftal projecten voorzien om met deze doelstellingen aan de slag te gaan.

| Projectnaam | Projectdoelstelling | Partners | Doel HCA | Financiering |
|---|---|---|---|---|
| **A. Gezamenlijke strategie voor communicatie & oriëntatie** | Een eenduidige arbeidsmarktcommunicaties-tregie die aansprekend is voor de verschillende doelgroepen, de werkgevers positioneert en de aantrekkelijkheid van de regio zichtbaar maakt. | Zorggroep Almere, Omegagroep, Triade Vitree, Oranjeborg, UWV, Werkgevers-servicepunt, Zorggroep Oude Nieuwe Land, Kwintes, Leger des Heils, Philadelphia, Flevoziekenhuis, Branding Flevoland | 1.1, 1.3 | In kind bijdrage partners |
| **B. Sterk in je Werk** | 250 mensen nemen deel aan een SIJW-traject en gaan/blijven werken in de sector in Flevoland | CMO-Zowelwerk en CNV | 1.1, 1,3 2.3, 2.4 | Landelijke financiering CNV en RegioPlus |
| **C. Wijkleerbedrijf** | Minimaal 80% van de deelnemers behaalt een diploma of certificaat. Minimaal 60% van de deelnemers die het diploma heeft behaald heeft na het traject een baan of stroomt door in een vervolgopleiding. | ROC FL, WZF, Coloriet, Triade Vitree, Calibris Advies, Welzijn Lelystad | 1.3 | Gemeente Lelystad en in kind bijdrage partners |
| **D. Matchtafel** | Minimaal 15 nieuwe kandidaten, waarvan 5 uit een andere sector, behouden voor de sector en de regio | Zorggroep Almere, Omegagroep, Tirade Vitree, Oranjeborg, UWV, Werkgeversservicepunt, Zorgroep Oude en Nieuwe Land, Kwintes, Leger des Heils, Philadelphia, Flevoziekenhuis | 1.1, 1.31.2, 1.3, 2.2, 2.3 | In kind bijdrage partners |
| **E. Samen opleiden zij-instromers** | Samen opleiden en behouden van 200 zij-instromers | Coloriet, Zorggroep Oude en Nieuwe Land, Woonzorg Flevoland, ROC Friese Poort, MBO Landstede, ROC Flevoland | 1.2, 1.3, 1.5 | In kind bijdrage partners, sectorplan plus, praktijkleren |
| **F. Werk-begeleiding** | 50 extra begeleiders zijn getraind en geworven | Coloriet, Woonzorg Flevoland, Talma Urk, Zorggroep Oude en Nieuwe Land | 1.4, 2.3 | Zorgkantoor en in kind bijdrage partners |
| **G. Voorschakel-traject Zorg en Welzijn** | 50 aantal inwoners is bereikt via een oriëntatietraject, 25 heeft aan het voorschakeltraject deelgenomen en 10 stromen in een leerwerktraject | Schakelteam Zorg en Welzijn, CMO-Zowelwerk, ROC Friese Poort, ROC Flevoland, MBO Landstede | 1.3 | In kind bijdrage partners |
| **H. Flevolands Transferpunt Zorg & Welzijn** | Het samenbrengen van regionale vraag en aanbod en faciliteren van werkgevers in het toeleiden van talent naar de zorg en welzijn | n.t.b. | 1.5, 1.2, 1.3 | n.t.b. |
| **I. Stagemonitor (Flevolands model)** | Doelen:<br>1. zorgorganisaties hebben inzicht in het huidige aanbod van leerlingen en in de instroom aan gekwalificeerd zorgpersoneel op de langere termijn<br>2. onderwijs heeft inzicht in de vraag naar personeel in de toekomst en kan met deze informatie hun opleidingscapaciteit zodanig plannen, dat die aansluit op de vraag naar zorgpersoneel<br>3. faciliteren van de documentenstroom rond opleidingsplaatsen | n.t.b. | 1.2 | n.t.b. |

## Actielijn Behoud

Ten aanzien van het behouden van mensen voor de sector richten we ons op:

**2.1** Opscholen van 10% van de werknemers niveau 2 in de sector naar niveau 3 en 5% van de werknemers niveau 3 naar niveau 4.
**2.2** Behouden van 50 stagiaires en instromers per jaar, die niet op hun plek zijn bij de organisatie waar ze binnenkomen, door ze direct door te verwijzen en te plaatsen bij andere organisaties in de sector.
**2.3** Behouden van 100 uitstromers per jaar, door aantrekkelijke loopbaanpaden te bieden en in te zetten op leven lang ontwikkelen.
**2.4** Behouden van 150 uitstromers per jaar, door te investeren in leiderschap, vitaliteit en werkplezier.

Op dit moment hebben we een elftal projecten voorzien om met deze doelstellingen aan de slag te gaan.

| Projectnaam | Projectdoelstelling | Partners | Doel HCA | Financiering |
|---|---|---|---|---|
| **A. Onderzoek Combibanen** | Onderzoek naar hoe zorg-professionals met functieniveau 3, 4 en 6 denken over combinatie-banen. Die onderzoeksvraag | Flevoziekenhuis, Coloriet en CMO-Zowelwerk | 2.3 | In kind bijdrage partners |
| **B. Vitaliteit & Gezondheid** | Door het ontwikkelen van een gezamenlijke aanpak is de vitaliteit van de organisaties (teams en medewerkers) gegroeid in 2024, het werkvermogen toeneemt en het verzuim afgenomen. | Coloriet, Woonzorg Flevoland, Zorggroep Oude en Nieuwe Land en Talma Urk | 2.4 | Zorgkantoor en in kind bijdrage partners |
| **C. Zittende medewerkers opleiden** | Samen monitoren:<br>1. Inventariseren hoeveel zittende medewerkers bij de deelnemende partners worden opgeschoold/ bijgeschoold<br>2. Hoeveel van hen blijven behouden voor de sector en ervaren meer werkgeluk | Coloriet, Zorggroep Oude en Nieuwe Land, Talma Urk, Triade Vitree, Woonzorg Flevoland, Zorggroep Almere, Oranjeborg, ROC Friese Poort, ROC Flevoland, MBO Landstede | 2.1, 2.3 | n.t.b. |
| **D. Zorgtrainings centrum** | Professionals trainen via een nieuwe werkwijze | ROC Friese Poort, Zorggroep Oude en Nieuwe Land | 2.3, 2.1 | n.t.b. |
| **E. Lerend netwerk onboarding** | Uitwisselen van kennis leidt tot een aantal concrete acties/ ideeën om mensen te behouden | Woonzorg Flevoland, Coloriet, Leger des Heils, Triade Vitree, en Oranjeborg | 2.2, 2.3, 2.4 | In kind en in cash bijdrage partners |
| **F. Poolvorming regioverpleeg-kundige** | Een pool van verpleegkundigen gericht op het behouden voor de regio en sector | n.t.b. | 2.3 | n.t.b. |

## Actielijn Anders Organiseren

Ten aanzien van anders organiseren streven we de volgende doelstellingen na:

**3.1** Het uitvoeren van twee experimenten om de deeltijdfactor te verhogen.
**3.2** Opzetten van twee experimenteertuinen en/of lerende netwerken gericht op anders organiseren (digitaal, sociaal) om de arbeidsproductiviteit te verhogen.
**3.3** Inzicht krijgen in en grip krijgen op systeemveranderingen gericht op thema's als preventie en de effecten daarvan op de arbeidsmarkt.

Experimenteren met anders organiseren voorzien we te doen binnen een negental projecten:

| Projectnaam | Projectdoelstelling | Partners | Doel HCA | Financiering |
|---|---|---|---|---|
| **A. Academische Verpleeg-(t)huiszorg** | Een toepassen van de AV-methode op een nieuwe locatie, waardoor er met minder mensen meer zorg verleend kan worden | Woonzorg Flevoland, Saamborgh en S-AV | 3.2 | In cash bijdrage Provincie Flevoland, in cash en in kind bijdrage partners |
| **B. Digi-deelbaar: digitale weerbaarheid en vaardigheid** | Het herschikken van taken kan bijdragen aan duurzame zorg. Innovatief opleiden van GZ-psychologen en Specialisten Ouderengeneeskunde | Zorggroep Oude en Nieuwe Land en Coloriet | 3.2 | Zorgkantoor en in kind bijdrage partners |
| **C. Duurzame medische zorg** | Medewerkers leidt tot het plan om x aantal digi-coaches in te zetten | Coloriet, Woonzorg Flevoland, Talma Urk, Zorggroep Oude en Nieuwe Land | 2.3, 3.2 | Zorgkantoor en in kind bijdrage partners |
| **D. Flex-app** | Werknemers blijven behouden voor de sector en is tevreden met de flexibiliteit | Zorggroep Oude en Nieuwe Land | 3.1 | In kind bijdrage partners |
| **E. Patiëntpaden (gezondheids-centrum Emmeloord)** | Aanbieden van een compleet en aansluitend zorgaanbod, waar de zorgvraag leidend is. | Zorggroep Oude en Nieuwe Land, Antonius Zorggroep, B. Braun, Revalidatie Friesland, Medrie, Elyse Holding, GGD Flevoland, Spoedapotheek Emmeloord, GGZ Centraal, huisartsenpraktijken | 3.2 | In kind en in cash bijdrage partners |

| Projectnaam | Projectdoelstelling | Partners | Doel HCA | Financiering |
|---|---|---|---|---|
| F. Vergroten zeggenschap | Het vergroten van zeggenschap van medewerkers door aantrekkelijk/ modern werkgeverschap | n.t.b. | 3.2, 2.4 | In kind bijdrage partners |
| G. Gezond en vitaal Flevoland/ WEL Flevoland | Uitwerken van een stimuleringsprogramma met als doel dat eind 2023 gezondheid en leefstijl in brede zin op de agenda staat in Flevoland. | CMO-Zowelwerk, Provincie Flevoland, Zorgtafel Flevoland, GGD Flevoland | 3.3 | Provincie Flevoland |
| H.Poolvorming/ flexwerk | Een regionale flexibele pool voor het opvangen van ziek/ piek/ uniek | Zorggroep Oude Nieuwe Land, Triade Vitree, Coloriet | 3.1 | In kind bijdrage partners |
| I. Het Potentieel Pakken | Vijf organisaties nemen deel aan HPP om de deeltijdfactor te verhogen bij vrouwen in hun organisatie | Flevoziekenhuis, Zorggroep Oude en Nieuwe Land | 3.1 | Ministerie VWS, in kind bijdrage partners |

Deze uitgave is opgesteld en vormgegeven door CMO Flevoland-Zowelwerk.
De inhoud is in overleg met alle betrokken partijen opgesteld. © 2021

CMO FLEVOLAND
CENTRUM MAATSCHAPPELIJKE ONTWIKKELING

ZOWELWERK
ARBEIDSMARKT ZORG EN WELZIJN FLEVOLAND