

**Onderwerp**

Subsidieverlening HCA-project Academische Verpleeg(t)huiszorg Nederland 2021-2022

Kern mededeling:

De Provincie Flevoland kent een incidentele subsidie toe aan Stichting Academische Verpleeg(t)huiszorg Nederland (S-AVN) voor de uitvoering van het Human Capital Agenda-project: 'Werken en opleiden volgens de AV-werkwijze: antwoord op arbeidsmarktvraagstuk?' De inhoudelijke doelstellingen zijn gericht op het toetsten van de AV-werkwijze op twee of meer nieuw te bouwen locaties. Daarnaast werken zorginstellingen en ROC's/Windesheim met de stichting samen om het onderwijs passend bij de AV-werkwijze anders in te richten. Doel van dit project is het verbeteren van de kwaliteit van de zorg en het versterken van vakmanschap van het zorgpersoneel. De provincie Flevoland ondersteunt het project met een bijdrage van € 52.840 over de periode 2021 en 2022.

Mededeling:

Het programma 'Krachtige Samenleving' helpt bij het tot stand brengen van een toekomstbestendige en samenhangende zorginfrastructuur voor alle Flevolanders. De provincie faciliteert, versterkt en verbindt initiatieven die daaraan bijdragen. Onderdeel daarvan is het in balans krijgen van de Flevolandse arbeidsmarkt in de zorg en welzijn sector.

In 2018 heeft de provincie een aanjaagsubsidie verstrekt aan het initiatief Academische Verpleeg(t)huiszorg (AV) -*academisch, want werkwijze gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek*-. Vervolgens heeft de provincie in september 2019 een incidentele subsidie verleend (edocs 2445466) voor 2019-2022, voor verdere uitwerking en verbreding van het initiatief. Inmiddels is het AV gedachtgoed op drie locaties toegepast en zijn de ervaringen van de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT) instellingen positief.

Op 30 september 2021 heeft de provincie Flevoland gezamenlijk met 35 andere partijen de Human Capital Agenda Zorg & Welzijn (HCA ZWF) ondertekend, vanuit zowel Economie als Krachtige Samenleving (edocs 2845361). Deze agenda is gericht op behoud, instroom en het anders organiseren van de zorg. Gezamenlijk met werkgevers, onderwijs en gemeenten geven we uitvoering aan de uitvoeringsagenda 2021-2022.

S-AVN staat voor een werkwijze waarmee een bijdrage geleverd wordt aan een integrale aanpak van langdurige verpleeghuiszorg en thuiszorg, waarbij de wensen en vraagpatronen van cliënten centraal staan. Deze werkwijze is een vorm van anders en slimmer organiseren op de werkvloer, met als resultaat dat niet alleen het welzijn van de cliënt, maar ook dat 1) er meer plezier op de werkvloer wordt ervaren, waardoor het ziekteverzuim onder medewerkers naar verwachting zal dalen en de uitstroom van zorgmedewerkers afnemen en 2) er met minder verzorgenden meer werk kan worden gedaan. In het kader van de HCA ZWF gaat S-AVN samen met partners aan de slag met een project, waarbinnen:

- de AV-werkwijze wordt toegepast op nieuwe zorglocaties;
- dit vanaf moment 0 wordt gemonitord door CMO-Zowelwerk;
- gezamenlijk gewerkt wordt aan het inrichten van passend onderwijs om AV-verzorgenden op te leiden.

Registratienummer

2848734

Datum

10 november 2021

Afdeling/Bureau

SENB

Openbaarheid

Openbaar

Portefeuillehouder

Fackeldey, J.A.

**Ter kennisname aan PS en
burgerleden**

Mededeling

Bladnummer

2

Registratienummer

2848734

De betrokken organisaties (S-AVN, zorginstellingen, onderwijs, CMO-Zowelwerk) leveren capaciteit om aan dit project te werken, echter is er een overkoepelende projectleider nodig die als verbindende factor kan fungeren tussen de verschillende onderdelen en overzicht/voortgang kan bewaken. De provincie Flevoland ondersteunt daarom het project met een bijdrage van € 52.840 over de periode 2021 tot 2022.

Bijlagen

Naam bijlage:	eDocs nummer:	Openbaar in de zin van de WOB (ja/nee aangeven)
Human Capital Agenda Zorg & Welzijn	2845361	Ja
		Ja
		Ja



HCA ZWF

Human Capital Agenda Zorg en Welzijn Flevoland

Uitvoeringsplan 2021-2022

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

HCA ZWF

Ambitie 2025:

In Flevoland is het arbeidsmarkttekort voor de zorg en welzijn gelijk gebleven

Regionale Strategische Personeelsplanning

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



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.



Iedere partner die zich hieraan verbindt 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 monitoringssystemathiek	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 werkdokument 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.

RAAT	Lopend/gepland	2022 en verder	
Sterk in je Werk	Matchtafel	Werkbegeleiding	Flevolands Transferpunt Zorg en Welzijn
Wijkleerbedrijf	Opleiden zij-instromers	Voorschakeltraject Zorg en Welzijn	Stagemonitor
Gezamenlijke strategie voor communicatie en oriëntatie			

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.

RAAT	Lopend/gepland		2022 en verder
Onderzoek combinatiebanen	Vitaliteit en Gezondheid	Zorgtrainingscentrum	Lerend netwerk onboarding
	Zittende medewerkers opleiden		Poolvorming regioverpleegkundige

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.

RAAT	Lopend/gepland	2022 en verder	
Academische Verpleeg(t)huiszorg	Gezondheidscentrum Emmeloord	Vergroten zeggenschap	Poolvorming / flexwerk
	Duurzame medische zorg	Gezond en vitaal Flevoland (WEL)	Potentieel pakken
	Zorgtrainingscentrum	Digitale innovatie	
	Digi-deelbaar: digitale weerbaarheid en vaardigheid		

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, Oranjaborg, 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.



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 overleggrema 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.

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 A. Verkennen samenwerking B. Verbreden samenwerking C. Innoveren
5.	Herhalen stappen 1 t/m 4 voor de andere projecten, op basis van prioritering

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 B. Opstellen plan van aanpak om deelname aan uitstroomonderzoek (van 5 naar alle ondertekenende werkgevers (19)) en vacaturepeiling (van 56% naar 80%) te vergroten C. Monitoring uitvoeren D. Rapporteren jaarlijks Regiobeeld in juni 2022
Jaarlijkse rapportage doelstellingen HCA	A. Afleiden monitoringsdoelen van de doelstellingen HCA ZWF B. Verder uitsplitsen van onderzoeken naar regionaal niveau, in samenwerking met Regio Plus C. Monitoring uitvoeren D. Afzetten ontwikkeling op doelstellingen tegen het Regiobeeld E. Rapportage in september 2022
Voortgang projecten	A. Prioriteren projecten waarvoor als eerste de maatwerk monitoring wordt vormgegeven B. Afleiden monitoringsdoelen projecten C. Bepalen meet- en onderzoeksinstrumenten, waarbij proportionaliteit van gevraagde inspanningen van zorgorganisaties en -medewerkers wordt gewaarborgd: 1. Tellen en/of vertellen 2. Gebruiken bestaande instrumenten of nieuwe instrumenten ontwikkelen 3. Afspraken maken over wie gegevens monitort (project of CMO) D. Inregelen monitoring en over de voortgang hiervan rapporteren in januari 2022 E. Monitoren geprioriteerde projecten en hierover rapporteren in juli 2022 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 B. Ontwikkelen handleiding voor gebruik communicatietoolkit C. Verspreiden communicatietoolkit onder betrokken organisaties
Communicatieplan	A. Opstellen communicatieplan ten behoeve van: 1. Het delen van voortgang en successen 2. Het enthousiasmeren van derden om zich aan te sluiten (verbreding) B. Uitvoeren communicatieplan
Successen delen	A. Ophalen successen uit het netwerk, de projecten en bij de samenwerkingspartners B. Delen successen volgens de in het communicatieplan uitgewerkte strategie
Jaarlijkse bijeenkomst	A. Organiseren jaarlijkse bijeenkomst met als doelen: 1. Stimuleren van samenwerking en uitwisseling 2. Successen te vieren 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

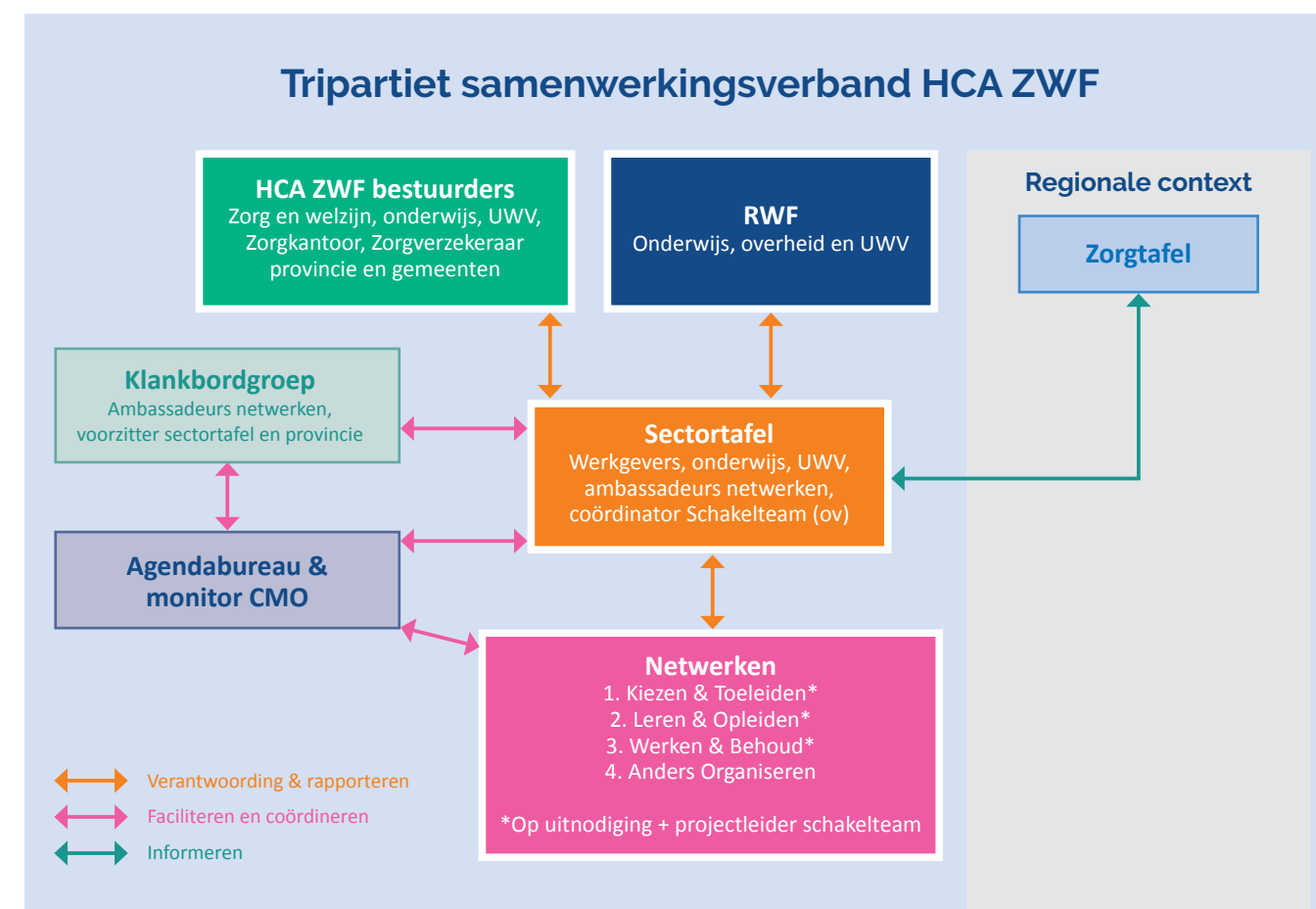
aan elkaar – die van de brede HCA ZWF en de meer gefocuste opdracht van het RWF aan de sectortafel zorg en welzijn. Vanuit RWF en HCA-bestuurders is de wens uitgesproken tot hechtere en tripartite samenwerking. Beide bestuurlijke netwerken hebben deels andere deelnemers en doelstellingen, samenvoeging 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 uitvoeringsplan 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 allerlei afstemmingsvraagstukken.



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. B. C. D. Start bestuurlijk netwerk HCA ZWF op 30 september 2021 Opdrachtformulering RWF aan sectortafel Inregelen overleg- en verantwoordingscyclus Plan van aanpak maken voor het verbreden van het bestuurlijk netwerk op twee fronten: 1. 2. Vergroten van de bestuurlijke vertegenwoordiging in het bestuurlijk netwerk HCA ZWF (alleen in geval dat er geen bestuurder is, wordt uitgeweken naar directeur) Vergroten van het netwerk HCA ZWF, door inzet van het agendabureau en bestuurlijke ambassadeurs naar collega's toe



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 <i>Inclusief communicatie</i>	€ -	€ 56.160
3. Communicatie	Communicatietoolkit	€ 12.500	€ 5.000
	Jaarlijkse bijeenkomst	€ -	€ 25.000
4. Monitoring en evaluatie (t.b.v. RSPP)	Arbeidsmarktonderzoek <i>tbv: ontwikkelen monitoring en instrumenten, uitvoeren monitoring, rapportage en duiding</i>	€ 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 <i>tbv: invulling monitoring projecten, ontwikkeling instrumenten, analyse informatie, rapportage en duiding</i>	€ 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 projecten 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 arbeidsmarktcommunicatiestregie die aansprekend is voor de verschillende doelgroepen, de werkgevers positioneert en de aantrekkelijkheid van de regio zichtbaar maakt.	Zorggroep Almere, Omegagroep, Triade Vitree, Oranjaborg, UWV, Werkgeversservicepunt, 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	1.3	Gemeente Lelystad en in kind bijdrage partners

Projectnaam	Projectdoelstelling	Partners	Doel HCA	Financiering
D. Matchtafel	Minimaal 15 nieuwe kandidaten, waarvan 5 uit een andere sector, behouden voor de sector en de regio	Zorggroep Almere, Omegagroep, Tirade Vitree, Oranjaborg, UWV, Werkgeversservicepunt, Zorggroep 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. Werkbegeleiding	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. Voorschakeltraject 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: 1. zorgorganisaties hebben inzicht in het huidige aanbod van leerlingen en in de instroom aan gekwalificeerd zorgpersoneel op de langere termijn 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 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: 1. Inventariseren hoeveel zittende medewerkers bij de deelnemende partners worden opgeschoold/ bijgeschoold 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, Oranjaborg, 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 Oranjaborg	2.2, 2.3, 2.4	In kind en in cash bijdrage partners
F. Poolvorming regioverpleegkundige	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