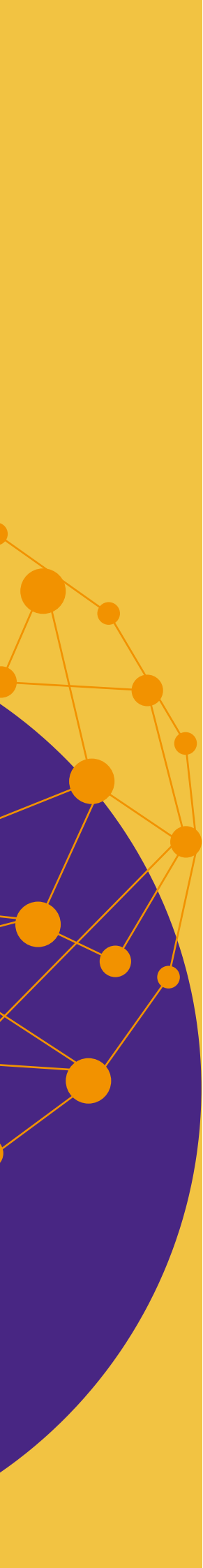


Een plan van aanpak tot

Samen Slimmer Organiseren

31 maart 2021





Leeswijzer

- 03 **Intro**
- 04 **Urgentie**
- 07 **De hoofdvraag**
- 08 **Onze droom**
- 10 **In praktijk**
- 12 **De pilots**

Intro

Aanleiding

De sector zorg- en welzijn in Nederland stevent af op een almaar toenemend arbeidsmarkttekort. Ons potentieel raken we meer en meer kwijt - en het einde van deze beweging is niet in zicht. Organisaties in zorg en welzijn schreeuwen om creatieve oplossingen. 'Hoe maken we van de zorg een nog aantrekkelijkere branche, een geweldig werkgever? Een branche wat méér is dan een mooie missie? Hoe behouden we de beste mensen voor de zorg? Hoe zorgen we ervoor dat we als sector mensen aantrekken en behouden?'

In de regio Zuidoost-Brabant groeit het besef dat anders, slimmer én samen organiseren het antwoord is op de personele knelpunten en tekorten in zorg en welzijn. Toekomstscenario's vragen om een vernieuwde aanpak, welke bijdraagt aan de transitie naar een inclusieve en duurzame maatschappij. Niet gedacht vanuit schaarste, maar vanuit de verantwoordelijkheid om samen te doen wat nodig is.

Werkgroep

De werkgroep heeft de afgelopen tijd hard gewerkt aan een innovatief plan van aanpak, passend bij de organisaties, passend bij de regio. Deze notitie geeft handvatten om een verschil te maken. Aan de voorkant -op onze arbeidsmarkt- én aan de binnenkant van onze organisaties.

Wij gaan ervoor! Ga je mee?

Deelnemers werkgroep



Met ondersteuning van:



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Het regioteam Werken in de Zorg

Urgentie (1)

Ons zorglandschap moet veranderen. Dat is een gegeven. We zitten vast in verworven systemen, de zorgvraag neemt toe, er zijn personeelstekorten en kosten in de sector lopen op. Ook gaat veel energie naar zelfstandigheid en alle fiscale uitdagingen hieromtrent. En toch is de urgentie om echt in beweging te komen nog niet groot genoeg.

Groei in ZZP. In 2019 was de groei van zzp'ers in de sector 11%, het afgelopen jaar is het aantal zzp'ers toegenomen met 18%. Het aandeel zorgprofessionals werkzaam als zzp'er (nu ruim 10% van het totaal) blijft sterk stijgen. Daarnaast gaat 32% van de medewerkers die uitstromen buiten de zorg werken.

Uitstroom. Het uitstroomonderzoek van Regioplus laat zien dat 24% van de nieuwe medewerkers binnen één jaar uitstroomt. 32% gaat werken buiten de sector zorg en welzijn. Veelgenoemde vertrekredenen zijn geen uitdaging/loopbaanmogelijkheden en ontevredenheid over de manier van werken/werksfeer.

Impact van vertrek uit de sector. Het verloop in de zorg- en welzijnssector ligt dus rond de 20% per jaar. Van die groep verlaat zo'n 11% de zorgsector. Omgerekend naar daadwerkelijke zorgmedewerkers betekent dit voor de provincie Noord-Brabant jaarlijks een verlies van 3000 tot 4000 zorgverlenende medewerkers. Dat staat nog los van de zorgmedewerkers die de sector verlaten oor pensionering. En dat elk jaar. Het is dus van groot belang om de uitstroom naar andere sector zo klein mogelijk te maken.

Flexibele arbeid



Figuur 3: Aandeel zelfstandigen Noord-Brabant.
Bron: CBS, 2020, bewerkt door Transvorm.

In bijgaande grafieken is de situatie van zorgmedewerkers in de provincie Noord-Brabant geschetst.

Links: het groeiend aandeel zelfstandigen in zorg- en welzijn.
Onderstaand: de uitstroom van medewerkers uit de sector zorg- en welzijn.



Van de medewerkers die buiten de sector gaat werken is bereid later terug te keren

Urgentie (2)

Nieuwe medewerkers. De instroom van leerlingen blijft achter: gemiddeld haalt 1 op de 4 personen die de opleiding start (zowel op mbo- als hbo-niveau) daadwerkelijk de eindstreep. Potentiële medewerkers, waaronder zij-instromers, staan minder hard te trappen om naar de zorg te gaan. De populariteit van sector en professie als aantrekkelijk alternatief heeft een flinke tik gehad.

Hoe zou het zijn over tien jaar, als je deze trends doortrekt?

Een risico van bijvoorbeeld de huidige groep zzp'ers is 'het doorslaan door het plafond van de huidige tarieven, welke gangbaar zijn in de zorgsector', terwijl de zorgplicht voor organisaties blijft. Dit is van invloed op de collectiviteit en kwaliteit van zorg.

Een gezamenlijke aanpak is essentieel!

Met het samenwerkingsverband in zorg en welzijn in Zuidoost-Brabant, bieden we een oplossing voor bovenstaande urgentie: ZZP'ers, de uitstroom uit de zorg en de instroom en binding van nieuwe medewerkers. In de werkgemeenschap kiest men voor een sectorbrede aanpak, vanuit het nieuwe werkgevers-/werknemerschap.



De arbeidsmarktcijfers: zorg in beeld

Belangrijkste twee vertrekredenen per branche



Geestelijke Gezondheidszorg

1. Loopbaanmogelijkheden
2. Uitdaging in de werkzaamheden



Ziekenhuizen (incl. UMC's)

1. Loopbaanmogelijkheden
2. Reisafstand (woon- en werkverkeer)



Gehandicaptenzorg

1. Uitdaging in de werkzaamheden
2. Loopbaanmogelijkheden



Verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg

1. Werksfeer en samenwerking
2. Manier van werken & aansturing



Overig (behalve Kinderopvang)

1. Loopbaanmogelijkheden
2. Uitdaging in de werkzaamheden

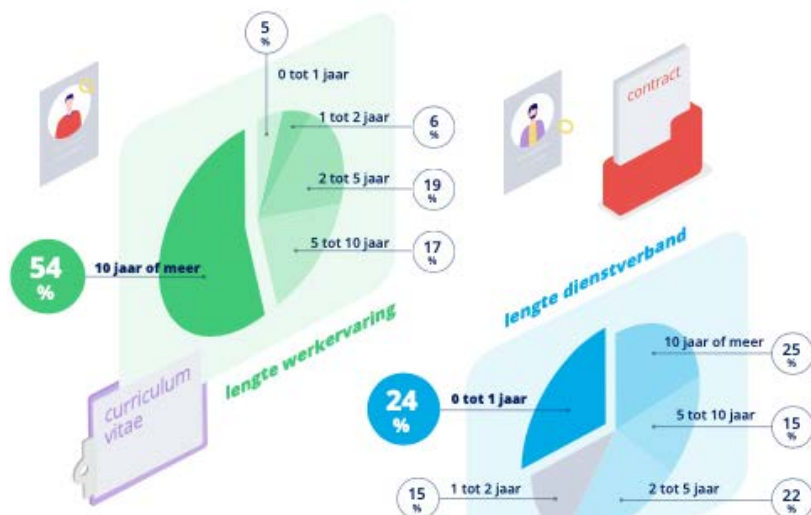
ZZP

Het aantal zzp'ers neemt toe, veelal gedreven door financiële motieven, behoefte aan flexibiliteit en ontevredenheid. In 2019 was de groei 11%, afgelopen jaar is het aantal zzp'ers toegenomen met 18%. Het aandeel zorgprofessionals werkzaam als zzp'er (nu ruim 10% van het totaal) blijft sterk stijgen.

Huidige medewerkers

Het uitstroomonderzoek van Regioplus laat zien dat 24% van de nieuwe medewerkers binnen één jaar uitstroomt. 32% gaat werken buiten de sector zorg en welzijn. Veelgenoemde vertrekredenen zijn geen uitdaging/loopbaanmogelijkheden en ontevredenheid over de manier van werken/werksfeer.

Lengte dienstverband en aantal jaren ervaring



Medewerkers die binnen één jaar de werkgever verlaten:

- geven overall lagere cijfers voor de arbeidssituatie;
- hebben werksfeer en werkinhoud in de top twee van vertrekredenen;
- hebben opleidingsmogelijkheden niet in de top vijf van vertrekredenen. Deze reden wordt wel belangrijker voor personeel dat na één tot twee jaar vertrekt.

Overwegingen werkgemeenschap

- Alle deelnemers zijn medeverantwoordelijk voor het zorglandschap en oplossingen.
- Alle deelnemers hebben een gemeenschappelijk belang om de intermediairs niet over de rug van het collectieve model te laten groeien – en daarmee het probleem in arbeidsvoorziening niet nog groter te maken.
- Het is noodzakelijk om gezamenlijk in te zetten op co-creatie en 'ontschotting' van zorg en welzijn in de regio.
- Vanaf het begin doet iedereen mee.

Leerlingen

De instroom van leerlingen blijft achter: gemiddeld haalt 1 op de 4 personen die de opleiding start (zowel op mbo- als hbo-niveau) daadwerkelijk de eindstreep. Zij-instromers staan minder hard te trappelen om naar de zorg te gaan. De populariteit van sector en professie als aantrekkelijk alternatief heeft een flinke tik gehad.



De hoofdvraag

Hoe kunnen we de inzet van personeel gezamenlijk slimmer organiseren?

En daarmee het arbeidspotentieel beter benutten.

- Onze aantrekkelijkheid voor medewerkers om in de sector zorg en welzijn te gaan/blijven werken vergroten en
- (Potentieel) zorgpersoneel voor het leven behouden, nu en in de toekomst.

Met als het resultaat: over drie jaar zien we dat nieuwe medewerkers zijn aangetrokken en dat huidige en nieuwe medewerkers en met veel plezier aan het werk zijn en blijven werken binnen de sector zorg en welzijn in Zuidoost-Brabant.

Voorbeelden

Voorbeelden, waarin samenwerking tot succes is gebracht.

- www.werkgeverij.nl
- www.centrale24.nl
- www.lefgozer.nu
- Talent4Health
- Expertiseteam Zuidzorg

Onze droom

“Als we nu eens een heel tof (aantrekkelijk), slim en innovatief samenwerkingsverband bouwen. Een ‘label’, waar mensen bij willen horen, zich aan willen verbinden en energie van krijgen – en dit inzetten en uitdragen in de sector zorg en welzijn in Zuidoost-Brabant. Een werkgemeenschap (zorg- en ontwikkelingshub*). Een 'plug-and-play'-idee, waarin innovatie, een nieuwe vorm van werkgeverschap, ondernemerschap en leren/ontwikkelen de boventoon voeren. Om goede zorg te blijven bieden, nu en in de toekomst. Om kennis, kunde en plezier uit te dragen en je professionele- en soft skills te ontwikkelen in, voor en door de sector. Passend bij ieders werk-/privé-wensen én flexibel over organisaties heen. Een aanbod dat aansluit bij verschillende generaties en levensfasen. *Sociale innovatie door gedeeld werkgeverschap, zorgbreed.*”

Als sector zorg en welzijn, regio Zuidoost-Brabant, dragen we zo gezamenlijk de maatschappelijke verantwoordelijkheid om nu en in de toekomst goede zorg te bieden. Vanuit gedeeld werkgeverschap, faciliteren en stimuleren wij (huidige, potentiële en nieuwe) medewerkers om voor de sector zorg en welzijn te blijven kiezen. Hen te binden en te boeien ‘voor het leven’.

*Hub: een samenwerkingsverband / entiteit die het centrale verbindingspunt is van de infrastructuur van een netwerk.

Overtuiging

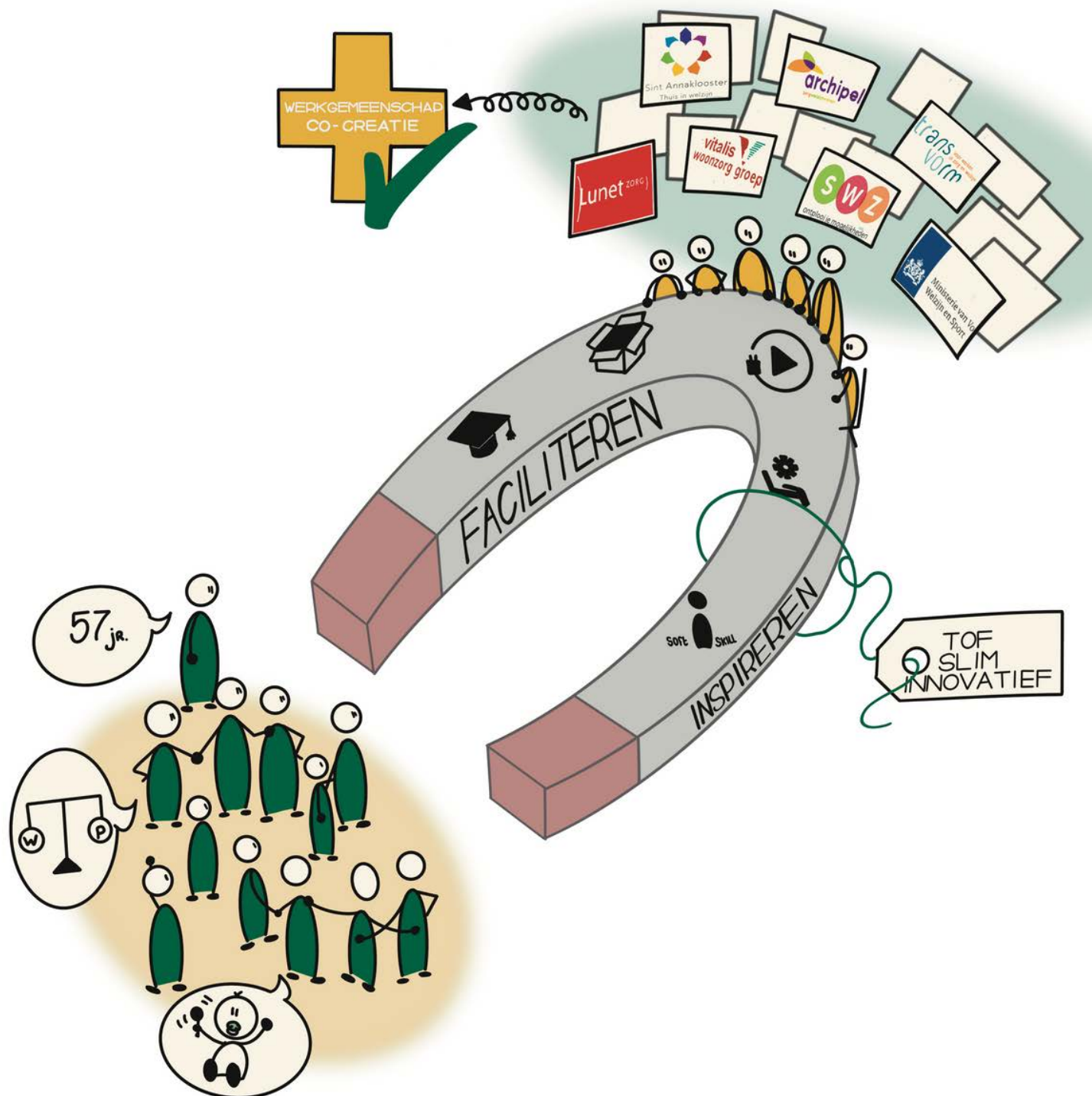
"Deze co-creatie is een plus op hetgeen we al bieden en doen als organisatie. We winnen alleen als we gezamenlijk als sector die ene medewerker, en al die medewerkers omarmen. Deelname vanuit overtuiging en geloof in het idee. Met lef en pit als basis."

Kernwoorden

Gemeenschap | Eigenwijs | Ondernemerschap | Innovatie |
Gedeeld werkgeverschap | Ontwikkelen



Onze droom, in beeld



In praktijk

De werkgemeenschap is een aanvullende wijze van het organiseren van de zorgdienstverlening, door 'gedeeld werkgeverschap'. Het gaat over de kracht van het geheel als sector zorg- en welzijn in de regio Zuidoost Brabant. Voorbij het denken vanuit branches binnen de sector zorg- en welzijn. Denken en doen vanuit het geheel, met ieders eigen kleur. Ofwel regionale wederzijdse afhankelijkheid, met als resultaat $1+1=3$.

>>We spreken over de sector zorg en welzijn in regio Zuidoost-Brabant. Niet over vijf aparte zorgorganisaties<<

In het kort komt dit in de praktijk neer op: een werknemer is - op basis van één arbeidsovereenkomst - breed inzetbaar:
1) bij meerdere werkgevers in de regio Zuidoost-Brabant en
2) in de gehele sector zorg en welzijn.

>>> Iedereen profiteert van meer flexibiliteit <<<

Voordelen medewerker

Innovatief aanbod (dat er eerst niet was) | Beter zijn/haar balans werk-thuis-privé organiseren | Met een groter contract werken in de zorg | Plus voor werkgegluk | Kiezen voor de sector i.p.v. voor een specifieke branche | Meer mogelijkheden in leren en ontwikkelen | Flexibiliteit en veerkracht | Meer, beter en breder kunnen bijdragen | Eigen regie | Ondernemerschap

Voordelen werkgever

Kwaliteit en continuïteit van zorg | Beter benutten van arbeidspotentieel | Regionale binding (potentiële medewerkers) | Meer mogelijkheden voor ontwikkeltrajecten | Een aanvullende betaalbare dimensie van werkgeverschap | Minder afhankelijk van intermediairs (lagere kosten) | Betere 'garantie' van kwaliteit en continuïteit door meer eigen regie | Blijere medewerkers | Wendbare en weerbare organisaties | Positief effect op werktevredenheid en behoud voor medewerker; overflow naar zittende medewerker



De werkgemeenschap als eigen identiteit / werkgeversmerk

Voordelen van een eigen identiteit

- Door een nieuwe entiteit neer te zetten, wordt gebouwd aan een onafhankelijk label door de deelnemende organisaties in de regio.
- Buiten het systeem van de deelnemende organisaties, echter wel volledig gedragen door deze organisaties (geen 'koekje van eigen deeg').
- De bedoeling en mogelijkheden voorop in plaats van systemen.
- Volledig in verbinding met de deelnemende organisaties met een eigen energie, met een overflow naar de organisaties / zittende teams.
- Een nieuwe lijn daagt uit tot experimenteren en het nieuwe werken. Minder 'last' van bestaande en werkende systemen.
- De instrumenten, PR/communicatie en succes hebben hun werking op alle deelnemende organisaties.
- Iedere organisatie neemt deel op basis van gelijkwaardigheid.
- Het voorportaal is congruent te laten zijn met de grondhouding: 'zeg wat je doet en doe wat je zegt'.
- Mogelijke vormen: stichting, coöperatie, sociale BV, BV.

En dan nog:

Een werkgemeenschap - als infrastructuur - faciliteert structureel samenwerken en gedeeld werkgeverschap. Belangrijk is om samen de principes hiervoor te bepalen. Principes, die leidend zijn in - en kleur geven aan - het proces en alle resultaten die daaruit ontstaan.

Zoals bijvoorbeeld:

Kijken vanuit het menselijk perspectief | Mede-eigenaarschap van medewerkers | Benutten van ieders kwaliteiten | Werkgevers en medewerkers werken samen in een gelijkwaardige relatie | Samen een lerende gemeenschap vormen | Sluit aan bij wat er al is en doe anders | Ruimte voor ondernemerschap | Betrek informeel leiderschap | Denk, kijk en acteer in kansen



De pilots

Onze droom is uitgewerkt in twee pilots:

1. De ondernemende medewerker
2. De nieuwe medewerker

In het kort: De pilots zijn een knallende start, waarin meteen successen worden geboekt. Niet praten, maar doen. Laten zien hoe het werkt en dat het werkt. De deelnemende medewerkers vertellen zelf het verhaal door te doen - en dan ontstaat die olievlek.

De pilots worden gepositioneerd in zogenoemde labels, als sterk werkgeversmerk. Er zal een overflow zijn in de labels van de twee pilots.

In navolgende paragrafen zijn de twee pilots kort uitgewerkt.

Randvoorwaarden in de samenwerking in deze pilots:

1. Iedere deelnemende organisatie doet daadwerkelijk mee.
2. Ordening: iedere deelnemende organisatie heeft een plek in het geheel.
3. Er is balans in geven en nemen

Brainstorm label:

ZorgBAAS | TalentHUB | Samen Slim Werken | Jij! | Wij – Zorg|Welzijn
Zuidoost Brabant | #Durftedoen | Durv-al | Durf-al | SAMEN in zorg/welzijn |
ZorgHub | Zorgport | HUB in zorg|welzijn | Zorgprof | Innovatielokaal | Proeflokaal |
Hallo Brabant! | Hallo Zorg|Welzijn | ZorgLab | Zorg-LIVE | SLIM in Zorg |
Slimme Zorg | SAMEN in Zorg | Zorg life



Pilot 1:

De ondernemende medewerker

Waarom?

Medewerkers binden en boeien voor zorg en welzijn, als antwoord op de groei van het aantal zzp'ers en de flexibiliteitsbehoefte van personeel. Met ondernemerschap, ontwikkeling en flexibiliteit als kern.

We zetten in op een gezamenlijk aanbod, zodat medewerkers flexibel inzetbaar zijn én blijven. En uitgedaagd worden tot leren en ontwikkelen, waardoor medewerkers blijven kiezen voor (een dienstverband in) de zorg. Het arbeidspotentieel wordt hierdoor groter en beter betaalbaar. Tegelijkertijd creëren we wendbare en flexibele organisaties, ook voor de zittende medewerkers. Elke partij heeft hier profijt van.

Andere effecten: ontschotten zorg en welzijn, duurzamen inzetbaarheid, meer vitaliteit (preventie), werkgeluk en energie door meer flexibiliteit.

Voor wie?

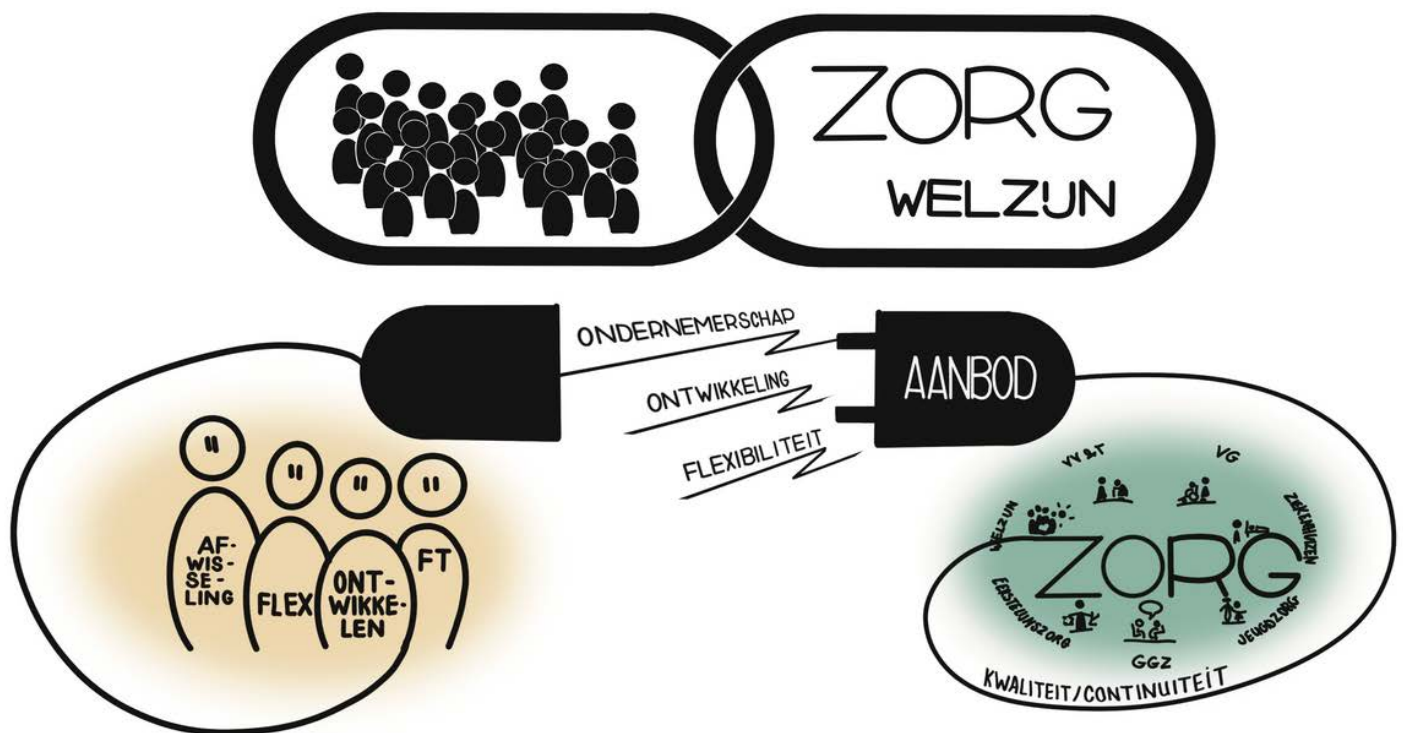
- Voor medewerkers die fulltime (of met een groter contract) willen werken dan mogelijk is bij één werkgever
- Voor medewerkers die geen ondernemer (willen) zijn, maar wel willen afwisselen en eigen regie. Niet willen verbinden aan één werkgever, maar wel aan de regionale sector zorg en welzijn
- Voor medewerkers die naast hun vaste baan als flexkracht willen werken
- Voor medewerkers die verder/breder willen leren/ontwikkelen en kennis en kunde verder willen inzetten en/of verspreiden
- Voor medewerkers die voor zzp'erschap kiezen bij gebrek aan een passende werkvorm



“Mooi als we medewerker een fulltime contract kunnen bieden. Bijvoorbeeld door de dag te starten in de thuiszorg, in de middag als groepsbegeleider in de gehandicaptenzorg en aan het einde van de dag weer in de thuiszorg.”

Pilot 1 - in schets

'De ondernemende medewerker'



Planning pilot 1

Wanneer	Fase	Inhoud	Activiteit
Q2 2021	Richten	Commitment op bestuursniveau en bestuurlijke opdracht	Businesscase operatie en maatschappelijk, meerwaarde t.o.v. wat er nu gebeurt en investering
Q2 2021	Inrichten	Start ontwikkeling label en operatie (tools, PR/ communicatieplan, randvoorwaarden,...)	Bouwen een werkgemeenschap (label, een sterk werkgeversmerk, vanuit intrinsieke drijfveren). • Deelname vanuit overtuiging en geloof • Samenstellen bouwteam, incl kwartiermaker • Een gemeenschap, een team (de bedoeling). • Van, voor en door de deelnemende organisaties. • Vanuit een coöperatief model, waarin mensen niet belemmerd worden vanuit eigen identiteit.
Q3 2021	Inrichten	Vorbereiding op HR-gebied	Medewerkers, die een stap willen maken in 'flexibiliteit', schrijven zich in. • Een online tool die vraag en aanbod verbindt. • De basisvoorwaarden zijn goed geregeld (arbeidsvoorwaardelijk, aansprakelijkheid, planningssysteem, contracten...). • Begeleiding en betrokkenheid zijn geregeld (mentor, buddy's, PR, peoplemanagement).
Q3 2021	Verrichten	Extra commitment bestuur	Op basis van businesscase en uitvoeringsplanning
Q3/Q4 2021	Verrichten	Onderzoek	Vakbonden en andere stakeholders polsen, medewerker/marktonderzoek
Q4 2021	Verrichten	Entiteit	Onderzoek en inrichting werkgemeenschap als eigen identiteit
Q4 2021	Verrichten	Implementatie werving & selectie	Werving en sluiten overeenkomsten (N=60 wns)
Q1/Q2 2022	Verrichten	Start!	Eenvoudig, zonder poespas, 'plug and play'. • Keurmerk verhoogd de kwaliteit. Trots om hierbij te horen. • Leerprogramma en ontwikkelijnen zijn gekoppeld. Op een eigentijdse wijze. Een energiemerk dat groeit. In samenspel met de organisaties. • Communicatie/PR, succesverhalen!

Pilot 2:

De nieuwe medewerker

Waarom?

Om zorg- en welzijnsorganisaties in de regio Zuidoost-Brabant in staat te stellen om starters in de zorg een levenslange entree te bieden. Zodat er ook in de toekomst goede zorg en continuïteit in zorg is. Een entree, welke aansluit bij de wensen, levenssituatie en generatie van deze nieuwe medewerkers. Een gezamenlijk meerjarentraject met organisaties en stakeholders in zorg, welzijn en onderwijs. Om starters kennis te laten maken met de sector zorgen welzijn. Sectorbreed dus. De meerwaarde is dat mensen werken – of hebben gewerkt – in verschillende organisaties, welke de gemene deler beter maakt (1+1=3). Ketensamenwerking vanuit medewerkersperspectief!

Voor wie?

Een maatwerkprogramma, waar de nieuwe medewerkers ervaring gaan opdoen in drie verschillende werkplekken, sectorbreed. Doelgroep: voor mensen die kiezen voor de sector zorg en welzijn, maar nog niet zo goed weten voor welke organisatie, branche of discipline.

Voordelen:

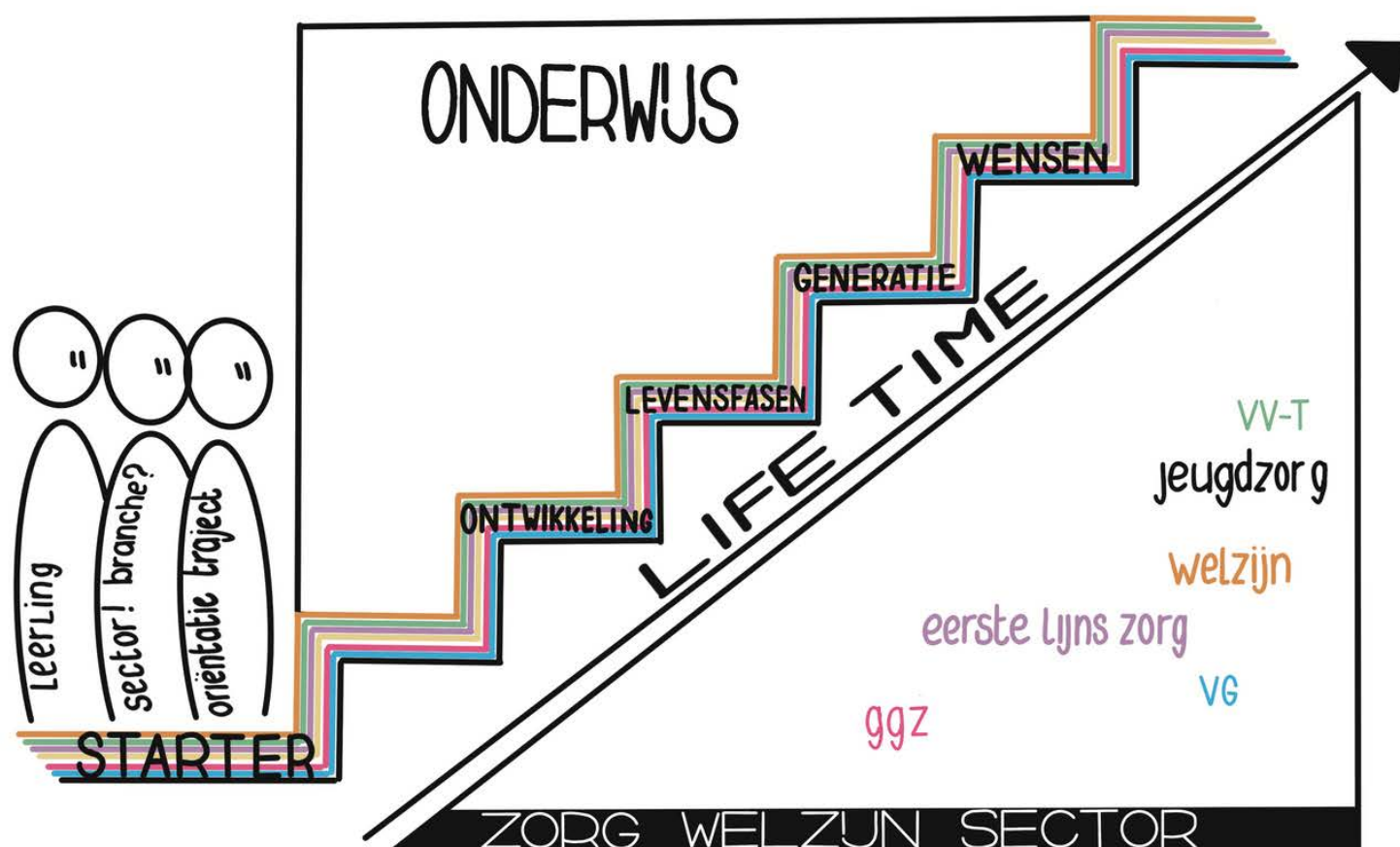
- a) Potentiële medewerkers hebben in drie jaar tijd een opleiding doorlopen,
 - b) hebben een inkomen genoten en
 - c) hebben na drie jaar een beeld van wat er te koop is in de sector en waar hij/zij zich definitief op wil richten.
- Voor nieuwe medewerkers (starter; leerling, zij-instromer, doorstromer)
 - Voor de starter die kiest voor de sector, maar nog niet voor een branche.
 - Voor de starter die nog niet weet wat hij/zij wil: kiezen voor een oriëntatietraject in plaats van een leertraject.

“Leerervaringen georganiseerd distribueren. Een voorbeeld in het van elkaar leren: in de gehandicaptenzorg is soms expertise nodig op palliatieve zorg, welke vanuit de VVT wordt ingebracht, omdat deze expertise beschikbaar is in de gemeenschap. Andersom. In de VVT-sector is behoefte aan 'kennis met opstandige cliënten'. Deze expertise kan komen vanuit de gehandicaptenzorg”.



Pilot 2 - in schets

'De nieuwe medewerker'



Planning pilot 2

Wanneer	Fase	Inhoud	Activiteit
Q1 2021	Richten	Commitment op bestuursniveau en bestuurlijke opdracht	Businesscase operatie en maatschappelijk, meerwaarde tov wat er nu gebeurt plus investering
Q2 2021	Richten	Gesprekken met opleiders en zorgcarrousel	- Op zoek naar innovatieve opleiders; hen uitdagen, als sparringpartner in ketensamenwerking. - Samenstellen bouwteam, incl kwartiermaker. - wat werkt al? Onderzoek naar behoeften & best practicus.
Q3 2021	Verrichten	Extra commitment bestuur	Op basis van businesscase en uitvoeringsplanning
Q3/Q4 2021	Verrichten	Onderzoek	Vakbonden en andere stakeholders polsen, medewerker/marktonderzoek
Q3/Q4 2021	Inrichten	Start ontwikkeling label en operatie (tools, PR/communicatieplan, randvoorwaarden,...) en buddy-people manager	We bouwen een label voor leer- en ontwikkelprogramma's voor zorg en welzijn Zuidoost-Brabant: - Het label vertelt het verhaal en de werking. - Een werkgemeenschap, een team (de bedoeling). - Van, voor en door de deelnemende organisaties. - Vanuit een coöperatief model. - Vaststellen type regionale begeleiding (door buddy-people-manager))
Q3/Q4 2021	Inrichten	Afspraken met opleiders en zorg- en welzijns-organisaties	- In gesprek met onderwijs: advies en ideeën. - Afspraken over het leerprogramma (duur, type begeleiding, momenten wisseling werkgever, profiel). - Welke zorgpartijen vormen samen een carrousel? - Samenstellen projectplan
Q1/Q2 2022	Verrichten	Start!	- Werving en selectie. Start 20 starters. - Sluiten overeenkomsten en onboarding - Afspraken en inrichten voorwaarden (arbeidsongeschiktheid, type contracturen per week, leer- arbeidsovereenkomst, on-/offboarding, intersectoraal overleg, tussenevaluatie/afstemming, werving en selectie, begeleiding, aanspreekmomenten
Q3 2022	Verrichten	20 deelnemers zijn gestart	Inrichten van begeleiding ook op persoon en op inhoud. - Inzet op professionele skills én op soft skills. - Inrichten op zelfzorg (duurzame inzetbaarheid, positieve gezondheid, positieve psychologie)
Q4 2022	Verrichten	De volgende 20 deelnemers zijn gestart	Eenvoudig, zonder poespas, 'plug and play'. - Keurmerk verhoogd de kwaliteit. Trots om hierbij te horen. - Leerprogramma en ontwikkellijnen zijn gekoppeld. Op een eigentijdse wijze. Een energiemerk dat groeit. In samenspel met de organisaties. - Communicatie/PR, succesverhalen!

"Belangrijk om het label goed neer te zetten en vanuit daar de begeleiding te starten voor de mensen die erin zitten. Een innovatieve opleider is essentieel.

Programma op maat maken.

Mensen met potentie en lef. Daarmee maak je het ook aantrekkelijk. Innovatie en goede opdrachten hieraan koppelen.

Opleiding moet dit ook goed faciliteren.

Kwaliteit en innovatie vanuit het primaire proces.

Goede leertijd faciliteren; daar komen de mensen binnen die er echt klaar voor zijn.

We gaan top/talent kweken. Een innovatiepool. 'White label'-constructie.

Zorginnovatie en zorgleren vanuit de praktijk!"

"Strak de begeleiding en ondersteuning van werknemers regelen (centrale mentor), dat is een belangrijk element. Dat mensen zich verbonden voelen met het label. Dat wat we met het label uitstralen ook waarmaken. Het aanbod waar mensen op in kunnen schrijven is essentieel. 'Downtime' vullen met opleiding, overdracht van kennis en kunde en 'meer rust voor huidige medewerkers'. Zo zijn medewerkers breed inzetbaar".

"Wij zijn te klein om een dergelijk experiment alleen vorm te geven. Je hebt een omvang nodig in:

1) Juist de vermenging van sectoroverstijgende vraagstukken en 2) aantrekkelijkheid voor de starter / werknemer door sectorbreed te kijken en innoveren.

Bijkomende spin-off: vanuit medewerkersperspectief wordt breed en vanuit verschillende perspectieven gekeken naar de cliënt.

Een nieuwe energie, naast onze eigen energie".

"Gezamenlijk zijn we werkgevers in de brede sector zorg en welzijn, met ieder onze eigen kleur. Daarmee zijn we aantrekkelijk voor potentiële medewerkers van binnen en buiten de sector. Sectoren kunnen veel van elkaar leren, dat maakt een snellere innovatie mogelijk. Hierdoor, en in samenwerking met scholen, kunnen nieuwe functies en beroepen ontstaan. Op deze manier blijven we innovatief en interessant, zodat potentieel blijft".

Aantekeningen, ter inspiratie



Arbeidsmarkt in Beeld

Transvorm

Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten (RAAT)

Transvorm

Resultaten doorlopend uitstroomonderzoek 2020

Transvorm en RegioPlus

Project Talent4Health

Transvorm

Sectorale RAAT Zuidoost-Brabant

Transvorm

Arbeidsmarkt zorg in cijfers, 2020/2021

Compagnon en IGI

Communities voor Mensgerichte zorg

Kern Konsult

De toekomst van werk in de zorg

Kennisland

Bronnen

RAPPORTEN & ARTIKELEN