

Actieplan Regionale Aanpak Tekorten Stedendriehoek en Noord-Veluwe

Na een transitieperiode staat de sector zorg en welzijn voor een nieuwe uitdaging. De personeelsbehoefte neemt toe en er is partijen veel aan gelegen vraag en aanbod in de toekomst goed op elkaar aan te laten sluiten. Let wel: aansluiting in brede zin d.w.z. zowel in kwalitatief, als kwantitatief opzicht, waarbij ook rekening wordt gehouden met een aantal maatschappelijke opgaven. Daarom hebben partijen in de regio Stedendriehoek en Noord-Veluwe een regionaal actieplan opgesteld.

Veel organisaties in de regio hebben al initiatieven genomen of bereiden deze voor. Met dit actieplan willen we de krachten bundelen en komen tot een integrale arbeidsmarktaanpak voor zorg en welzijn, waar de landelijke integrale arbeidsmarktagenda ouderenzorg onderdeel van uit maakt en lopende acties in worden ondergebracht. Samenwerking en afstemming in de regio is nodig om de gewenste resultaten te boeken.

Regionaal Actiecentrum

Resultaten boek je niet door plannen te maken, maar door plannen uit te voeren. Daarom zal WGV Zorg en Welzijn, in samenwerking met de partners in de regio een actiecentrum inrichten om

- zorg te dragen voor een goede capaciteitsplanning en monitoring in de regio, op basis waarvan gericht acties in gang gezet kunnen worden;
- (nieuwe) acties te initiëren, stimuleren en ondersteunen;
- Informatie over de voortgang en 'good practices' te verzamelen en te verspreiden;
- als kenniscentrum en vraagbaak te fungeren;
- kansen en mogelijkheden te verkennen en initiatieven aan te jagen.

Daarbij worden ook nieuwe oplossingen gezocht. De doelstelling is om de denkkraft van de samenwerkingspartners te verbinden met die van de doelgroep 'nieuwe zorgmedewerkers'. Jongeren, (her-)intreders en medewerkers worden betrokken bij het arbeidsmarktstuk in de sector zorg en welzijn.

Intentieverklaring

We lossen het personeelsvraagstuk in de sector niet op door te blijven doen wat we altijd al deden. Want we doen al veel, maar dat blijkt onvoldoende. Daarom is het belangrijk daarover afspraken met elkaar te maken (zie Intentieverklaring).

Contact

WGV Zorg en Welzijn
T 088-2556650
info@wgvzorgenwelzijn.nl
www.wgvzorgenwelzijn.nl

Actieprogramma

Onderstaande actielijnen bevatten de hoofdlijnen en doelstellingen per actielijn.

Actielijn 1: Verhogen van de instroom- en opleidingscapaciteit	3
Actielijn 2: Positief beïnvloeden studie- en beroepskeuze van jongeren en werkzoekenden	6
Actielijn 3: Verhogen van het opleidingsrendement en het sectorrendement.....	9
Actielijn 4: Vergroten en vernieuwen van opleidingsmogelijkheden	11
Actielijn 5:.....	13
Beter benutten van beschikbaar potentieel en bieden van een aantrekkelijke werkomgeving en werkklimaat.....	13
Actielijn 6:.....	15
Nieuwe innovatieve oplossingen bedenken voor de huidige arbeidsmarktproblematiek.	15

Actielijn 1: Verhogen van de instroom- en opleidingscapaciteit

Om het aantal beroepskrachten in de sector te kunnen laten toenemen, is op de eerste plaats het verhogen van de opleidingscapaciteit nodig. Een hogere instroom in opleidingen vertaalt zich op termijn in meer gediplomeerden. Dit vraagt echter een uitbreiding van de mogelijkheden voor beroepspraktijkvorming. De mate waarin organisaties hiervoor ruimte bieden loopt sterk uiteen. Dat betekent dat er niet alleen gewerkt moet worden aan een vergroting van dat volume, maar ook aan het principe van evenredigheid bij de verdeling van die inspanningen. Een houvast hierbij biedt de introductie van een **opleidingsquote**. Dit betekent bijvoorbeeld dat een organisatie op elke 100 FTE zorginhoudelijke medewerkers 15 FTE plaatsen voor beroepspraktijkvorming (BOL, BBL, duaal) organiseert. Voorwaarde is dat de organisatie daarbij goede werkbegeleiding organiseert (zie lijn 3).

Algemene doelstelling Actielijn 1

Organisaties verhogen hun opleidingsinspanning. Een opleidingsquote van 15% is daarbij het referentiepunt.

Om de instroom ook daadwerkelijk te realiseren, is het wenselijk goed te kijken naar de potentiële doelgroepen en daarop concrete acties te zetten en targets te formuleren.

	Actie (2017/2018)	Toelichting	Effect ¹
1.	Verhoging van de instroom in de reguliere beroeps opleidende leerroutes	Keuze voor een mbo of hbo-opleiding gericht op zorg of welzijn leidt op termijn tot meer gediplomeerden.	Lang
2.	Verhogen van de instroom in de opleidingen in het W.O.	Naast mbo en hbo opgeleiden nemen ook de tekorten aan wetenschappelijk opgeleid personeel in zorg en welzijn toe. Ook hier zal de instroom moeten toenemen.	Lang
3.	Vergroting van het aanbod van BBL-plaatsen of hbo-duale opleidingsplaatsen	Het aantal BBL en hbo-duale opleidingsplaatsen is de afgelopen jaren teruggelopen. Graag willen we meer opleiden in de BBL en duale route. (zonder dat dit ten koste gaat van de stages van de BOL trajecten). Bij BBL trajecten is over het algemeen de uitval tijdens de opleiding lager en het rendement hoger. Bovendien kunnen hiermee ook andere doelgroepen zoals zij-instromers worden geworven. Daarnaast betekent de keuze voor deze route dat betrokkenen eerder en meer in de beroepspraktijk inzetbaar zijn. Zorg- en welzijnsinstellingen worden ondersteund in het opstellen van hun strategisch opleidingsbeleid middels scholing en begeleiding (expedities en rekeninstrumenten). We gaan uitzoeken of het verhogen van het aantal instroommomenten in een opleiding haalbaar en zinvol is.	Kort/ Middellang

¹ De directe bijdrage aan de oplossing van de tekorten kunnen zich op korte, middellange en langere termijn voordoen. Kort = direct/binnen één jaar, Middellang = in en tijdstermijn van 2 tot 3 jaar, Lang is meer dan 3 jaar.

3.	Werven en toeleiden potentieel uit WW/WWB	Het regionaal Werkbedrijf heeft een groot aantal werkzoekenden geregistreerd die hebben aangegeven op zoek te zijn naar een functie in de sector zorg en welzijn. Een deel daarvan beschikt over de juiste kwalificaties en is direct bemiddelbaar. Een groot deel is echter niet, of onvoldoende gekwalificeerd en zal door middel van (verkorte) maatwerk trajecten naar de sector geleid kunnen worden .	Kort/ Middellang
4.	Werven ex-medewerkers	Vanwege bezuinigingen zijn de afgelopen jaren medewerkers uitgestroomd. Het betreft vooral medewerkers met een lager opleidingsniveau vanuit de thuiszorg en VVT en medewerkers uit de sector welzijn (met een agogische opleiding). Een deel van hen staat ingeschreven als werkzoekende (actiepunt 3). Een deel is buiten de sector aan de slag gegaan, terwijl ook een deel niet langer als werkzoekend geregistreerd staat. Via gerichte wervingsacties kunnen deze beide laatste groepen wellicht worden geïnteresseerd in een terugkeer naar de sector. Veelal zal daarbij bij- of omscholing noodzakelijk zijn.	Kort/ Middellang
5.	Werven en toeleiden potentieel vanuit migranten	Vanuit de recente migrantenstroom worden in de regio ook statushouders gehuisvest en worden mogelijkheden gezocht voor deelname aan het arbeidsproces. Ook voor hen liggen er mogelijkheden in de sector zorg en welzijn. Voldoende kennis van de Nederlandse taal, alsook certificering van eerdere opleidingen/diploma's en werkervaring kunnen behulpzaam zijn bij het vormgeven van (verkorte) toeleidingstrajecten naar banen in de sector zorg en welzijn.	Kort/ Middellang
6.	Werven en toeleiden van mensen met enige vorm van beperking	De afgelopen jaren is aangetoond dat met goede begeleiding en ondersteuning mensen met een beperking vallend onder de doelgroep van de Participatiewet succesvol werkzaam kunnen zijn binnen de sector. Ook voor deze doelgroep zullen mogelijkheden worden gecreëerd in de regio.	Kort/ Middellang

Rol regionaal actiecentrum:

Om bovenstaande acties te kunnen uitvoeren wordt een aantal voorwaardenscheppende activiteiten uitgevoerd. Het betreft onder andere:

- Uitwerking van bovengenoemde acties via de SMART-methodiek. Kwantitatieve gegevens zijn nog onvoldoende beschikbaar om in dit stadium te kunnen komen tot harde en meetbare doelen.

- Inventariseren van de ontwikkeling van het stagevolume en de opleidingscapaciteit per werkgever, om van daaruit tot een evenredige verdeling van de noodzakelijke opleidingsinspanning per werkgever te kunnen komen.
- Het (beter) in beeld brengen van de kosten van stages en leerwerkplekken (BOL en BBL) en het uitwerken van businesscases hieromtrent.
- Onderzoek doen naar waar de tekorten precies zitten en of/hoe een hogere instroom in de opleiding voor HBO Verpleegkundige een oplossing kan bieden.

Actielijn 2: Positief beïnvloeden studie- en beroepskeuze van jongeren en werkzoekenden

Om aan de stijgende vraag naar beroepskrachten te kunnen voldoen in een arbeidsmarkt die als gevolg van ontgroening en vergrijzing structureel krappere wordt, moet een groter deel van de jongeren die voor een studiekeuze staan gemotiveerd worden om te kiezen voor zorg en welzijn. Daarvoor is het nodig het imago van de sector te versterken en de mogelijkheden op het gebied van werk en opleiding goed over het voetlicht te brengen. Dat geldt niet alleen voor jongeren, maar ook voor mensen die op latere leeftijd een carrière-switch overwegen.

Algemene doelstelling Actielijn 2:

Verhoging van de instroom in nieuw personeel door middel van een goede en eigentijdse voorlichting en beeldvorming waar het gaat over opleidingsmogelijkheden en arbeidsperspectief in zorg en welzijn.

Landelijke en regionale inspanningen op dit vlak moeten in onderlinge samenhang opgepakt worden, zodat zij elkaar aanvullen en versterken.

	Actie (2017/2018)	Toelichting	Effect
1.	Interesse kweken op de basisschool	Al op de basisschool kan de kiem gelegd worden voor een latere keuze voor zorg en welzijn. Daarvoor is een eigentijdse aanpak nodig die aansluit bij de belevingswereld en interesse van kinderen. Hiertoe wordt verbinding gelegd met de Week van Zorg en Welzijn (maart 2018) en wordt aansluiting gezocht bij een nog door VWS te starten landelijke campagne.	Lang
2.	Goede beroepsbeeldvorming zorg en welzijn in voortgezet onderwijs organiseren	<ol style="list-style-type: none"> 1. WGV Zorg en Welzijn heeft samen met collega-organisaties elders in Nederland een nieuw en aantrekkelijk lespakket ontwikkeld om vmbo-, havo-, en vwo-leerlingen te informeren over leren en werken in zorg en welzijn. Het pakket wordt beschikbaar gesteld aan alle scholen in de regio Stedendriehoek en Noord-Veluwe. 2. In aanvulling daarop wordt ingezet op een combinatie van gastlessen en instellingsbezoeken (carrousel). Doel is om jongeren de zorg te laten zien, ervaren en beleven. 3. Voor 4^e jaars-leerlingen in het vmbo wordt de mogelijkheid voor een verdiepende oriëntatie (1 of 2 weken meelopen met een medewerker in een zorg- of welzijnsinstelling) geboden. 	Lang
3.	Loopbaanleren op vmbo, havo en mbo faciliteren	Loopbaanleren heeft een plek gekregen in de curricula van het vmbo en het mbo. Het	Lang

		gaat uit van een individuele benadering van leerlingen/studenten. In gesprekken worden hun loopbaancompetenties in kaart gebracht en waar nodig verbeterd. Daarna vindt kennismaking plaats met de werkvelden waar hun belangstelling naar uitgaat. Deze meer individuele benadering wordt in samenhang met de eerder genoemde activiteiten rond beroepsbeeldvorming aangepakt.	
4.	Algemene voorlichting & (imago)campagnes starten	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jaarlijks wordt een Week van Zorg en Welzijn georganiseerd. Tijdens deze week openen veel zorg- en welzijnsorganisaties de deuren, om geïnteresseerden een kijkje te gunnen in (werken in) zorg en welzijn. 2. Voorafgaand aan deze week geeft WGV Zorg en Welzijn een huis-aan-huis krant uit. In aanvulling hierop worden social media ingezet. 3. Daarnaast gaan we op zoek naar andere communicatiemiddelen die beter aansluiten bij de leefwereld van jongeren 	Lang
5.	Gerichter communiceren	We gaan andere communicatiemiddelen inzetten die beter aansluiten bij de leefwereld van de doelgroep. Voor jongeren zijn andere communicatiemiddelen nodig dan voor andere doelgroepen.	
6.	Informatie en voorlichting aan specifieke doelgroepen geven	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adviseurs van het regionaal Werkbedrijf informeren werkzoekenden over de mogelijkheden in zorg en welzijn. Ook Factor Werk speelt hierin een rol. 2. Zowel werkenden in zorg en welzijn, als werkzoekenden die belangstelling hebben voor de sector, kunnen middels 1 of 2 (loopbaan)adviesgesprekken en of een test worden geholpen bij het bepalen van hun keuze (project Sterk in je Werk). 	Kort/ Middel- lang

Rol Regionaal Actiecentrum

Om de actielijn te kunnen laten slagen, zijn de volgende activiteiten noodzakelijk:

- Het verzamelen en verspreiden van informatie over activiteiten en ‘good practices’ op bovengenoemde thema’s;
- Het bij elkaar brengen en stimuleren van partijen die een rol spelen bij de uitvoering van de campagnes;
- Het organiseren van gezamenlijke uitvoeringskracht bij de realisering van bovengenoemde doelen.

Actielijn 3: Verhogen van het opleidingsrendement en het sectorrendement

Jaarlijks starten grote aantallen studenten in de regio met een opleiding gericht op de sector Zorg en Welzijn. Het percentage dat uiteindelijk de opleiding met een diploma afsluit varieert per school, per opleidingsroute (BOL/BBL/duaal/voltime/deeltijd) en per opleidingsrichting (kwalificatieniveau en studierichting). Het studierendement kan omhoog gebracht worden door te sturen op beïnvloedbare factoren. In aansluiting daarop is ook het sectorrendement van belang: de mate waarin iemand na het behalen van een diploma ook gaat werken in het beroep waarvoor men is opgeleid. Het is in het belang van de bedrijfstak zorg en welzijn om het sectorrendement van opleidingen zo hoog mogelijk te krijgen.

Algemene doelstelling Actielijn 3:

Het opleidings- en sectorrendement zal moeten worden verhoogd.

Daarbij wordt van alle betrokkenen een investering gevraagd voor, tijdens en na de opleiding. Voor werkgevers betekent dat onder meer dat zij de intentie hebben om een garantie op werk af te geven.

	Actie (2017/2018)	Toelichting	Effect
1.	Testen van kandidaten voor een opleiding op leervermogen	Door het leervermogen te testen wordt duidelijk of iemand in potentie de opleiding met succes zal kunnen afronden. Dit beperkt het risico op tussentijdse uitval. Daarbij kijken we of iemand over de juiste competenties en eigenschappen beschikt.	Middellang
2.	Verschuiving van de combinatie dagopleiding-stage, naar praktijkgericht leren (werken-leren)	In het verleden is gebleken dat de uitval in BBL routes substantieel lager ligt dan bij de BOL. Een verschuiving van BOL naar BBL zal daarom positief uitwerken op het opleidingsrendement.	Middellang
3.	Verbeteren kwaliteit beroepspraktijkvorming en leerklimaat	Noodzakelijk is een optimaal leerklimaat te creëren dat aansluit bij opleiding en praktijk. Op dit gebied zijn er op regionaal niveau al vele initiatieven waarbij leren, innovatie en ontwikkeling in samenhang worden aangepakt. Voorbeelden zijn Zorg Innovatie Centra (ZIC), speciale leerafdelingen/teams, expedities, etc. Doelstelling is deze ontwikkeling met kracht voort te zetten en een beweging op gang te brengen die de kwaliteit van de stages verhoogt. Intensieve samenwerking van onderwijsorganisaties en werkveld op regionaal niveau zijn daarbij nodig. We gaan experimenteren met andere manieren van leren en begeleiden op de werkplek.	Middellang/ Lang
4.	Verbeteren kwaliteit en kwantiteit stagebegeleiding	Een succesvolle stage staat of valt met voldoende en goede begeleiding. Verhoging van de kwaliteit en kwantiteit van de stagebegeleiding is nodig. Dat betekent dat	Middellang/ Lang

		méér werk- en praktijkopleiders geschoold en ingezet moeten worden en de samenwerking met de scholen op dit vlak versterkt moet worden. Ook de inzet van een meester-gezel constructie kan een oplossing bieden.	
5.	Creëren van interessante startbanen	Het creëren van een starterspool van waaruit nieuw gediplomeerden gedurende 2 tot 3 jaar bij verschillende werkgevers in verschillende rollen/functies worden ingezet, vergroot de betrokkenheid en maakt bewuste vervolgstappen mogelijk waardoor het sectorrendement stijgt.	Lang

Rol Regionaal Actiecentrum

In voorwaardenscheppende zin zijn de volgende activiteiten noodzakelijk:

- Het aanbieden van mogelijkheden om kandidaten op leervermogen te testen;
- Kosten en opbrengsten van het opleiden van nieuwe beroepskrachten dienen per leerroute in beeld gebracht te worden, zodanig dat hiervan businesscases gemaakt kunnen worden;
- Partijen, kennis en (financiële) middelen zullen bij elkaar gebracht moeten worden om tot sluitende businesscases te komen;
- Nieuwe initiatieven en ‘good practices’ binnen en buiten de regio dienen te worden geïnventariseerd en gedeeld.

Actielijn 4: Vergroten en vernieuwen van opleidingsmogelijkheden

De hulpvraag verandert en wordt complexer. Voortdurend ontstaan nieuwe functies en aandachtsgebieden. We krijgen bovendien te maken met de introductie van nieuwe technologieën, waardoor nieuwe vaardigheden nodig zijn. Met nieuwe en aangepaste opleidingen kunnen medewerkers worden voorbereid op de uitvoering van deze taken. Voor (potentiële) medewerkers in de sector vormen deze nieuwe opleidingen een verrijking en verhoogt het de aantrekkelijkheid van de sector.

Algemene doelstelling Actielijn 4:

Werkveld en onderwijsorganisaties werken op regionaal niveau nauw met elkaar samen bij de voorbereiding, ontwikkeling en implementatie van nieuwe opleidingsmogelijkheden.

In de regio zijn diverse initiatieven in voorbereiding of gestart. Voorbeelden zijn:

	Opleiding	Toelichting	Effect
1.	Care Academy Veluwe en Apeldoorn	De Care Academy biedt scholing en bijscholing voor studenten en medewerkers in de zorg die gezamenlijk is ontwikkeld door zorgorganisaties én het onderwijs.	Middellang
2.	Opleiding Ervaringsdeskundigen	Ex-(psychiatrische) patiënten worden opgeleid tot bevoegd ervaringsdeskundige.	Middellang
3.	Allyoucanlearn (Rif-project)	Een open (E-)learning platform dat ontwikkeld wordt voor alle professionals, studenten en vrijwilligers in zorg en welzijn door onderwijs, werkveld, gemeentes en E-learning leveranciers gezamenlijk.	Middellang
4.	Maatwerkopleiding VZ-IG	Diverse trajecten worden in overleg met de instellingen opgezet om (veelal) in een verkort traject medewerkers of zij-instromers op te leiden.	Middellang
5.	Inzet wijkleerbedrijven	Door het opzetten en inzetten van wijkleerbedrijven wordt de kwaliteit en het aantal stageplaatsen van de opleiding vergroot. Daarnaast vindt leren op, met en door de werkvloer veel natuurlijker plaats en kunnen interne zorgmedewerkers beter doorstromen.	Middellang
6.	Diverse verkorte doorscholingsopleidingen	Gericht op zittend personeel, maar weer ruimte makend aan de onderkant.	Middellang
7.	Experiment in-service opleiding	We starten een experiment waarbij meerdere zorginstellingen gezamenlijk een in-service opleiding aanbieden.	Kort/Middellang

Rol regionaal actiecentrum

Om de actielijn te kunnen laten slagen, zijn de volgende activiteiten noodzakelijk:

- Het verzamelen en verspreiden van nieuwe initiatieven en 'good practices' binnen en buiten de regio;
- Initiatieven ondersteunen en partijen bij elkaar brengen (aantal kleine opleidingsvragen leiden dan tot 1 volledige lesgroep).

Actielijn 5:

Beter benutten van beschikbaar potentieel en bieden van een aantrekkelijke werkomgeving en werkklimaat

Een belangrijk aspect bij het imago van de sector zorg en welzijn is de aantrekkelijkheid van de werkomgeving en het werkklimaat. Vanwege verschillende oorzaken staan die in de sector zorg en welzijn onder druk. Het ziekteverzuim is hoog en stijgt.

De uitstroom van medewerkers naar andere sectoren is de afgelopen jaren sterk gestegen. In 2016 verlieten ruim 3.200 medewerkers de sector, slechts 500 daarvan i.v.m. het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Dat betekent dat zo'n 2.700 medewerkers met veel opgebouwde kennis en ervaring de sector om een andere reden hebben verlaten

Algemene doelstelling Actielijn 5:

Werkgevers in zorg en welzijn zorgen voor een aantrekkelijke werkomgeving en goed werkklimaat, waardoor uitstroom wordt beperkt en dreigende tekorten worden vermeden.

Belangrijke aspecten van een aantrekkelijk werkomgeving in de sector zorg en welzijn zijn:

- het bieden van voldoende ontplooiingsmogelijkheden en persoonlijke groei aan de medewerkers;
- aanbieden van contracten passend bij de wensen van (jonge) medewerkers en beter benutten van beschikbaar potentieel door de arbeidsomvang van medewerkers die dat willen vergroten (genereert meer volume);
- bieden van werkzekerheid (vaste contracten van juiste omvang passend bij de levensfase van de medewerker);
- medewerkers meer grip geven op onregelmatigheid (weekenden, vakanties, bijzonder verlof);
- benoemen en ondervangen van stressfactoren en veroorzakers van werkdruk;
- het leveren van erkenning voor prestaties, ook in de vorm van beloning.

Het verbeteren van het werkklimaat is een verantwoordelijkheid van individuele werkgevers. Daarom worden in dit actieprogramma hierover geen algemene doelstellingen geformuleerd. Toch kunnen wel concrete acties worden benoemd:

	Actie (2017/2018)	Toelichting	Instrumenten	Effect
1	Inzichtelijk maken van uitstroom	Om bewustzijn van de noodzaak om de uitstroom in te perken te vergroten worden regionale uitstroomcijfers periodiek inzichtelijk gemaakt per branche.	Regionaal Dashboard	Kort/ Middellang Lang
2.	Interne mobiliteit (binnen de instelling) en externe mobiliteit (binnen de sector) stimuleren	Voor een optimale benutting van intern potentieel is het wenselijk dat medewerkers beschikken over inzicht in de eigen competenties en voorkeuren, zodat zij deze	E-portfolio/ Vacaturebank Project Sterk in je Werk	

		verder kunnen ontwikkelen en inzetten.	Kijken In Elkaars Keuken (KIEK)	
3.	Duurzame inzetbaarheid Vergroten	Inzet op gezondheid en vitaliteit draagt bij aan verlaging van het ziekteverzuim, toename van werkplezier en vergroting van inzetbaarheid.	Project Wendbaar aan het Werk	
4.	Slagvaardigheid vergroten	Sneller op elkaar in kunnen spelen waardoor de slagvaardigheid in de regio verbetert. In voorkomende situaties boventaligheid en vacatures aan elkaar verbinden.		Kort
4	Overige oplossingen Stimuleren	Suggesteren van oplossingsrichtingen zoals poolvorming, uitwisseling, flexibilisering, etc. gericht op goed werkgeverschap en regionale oplossingen	Werkgeverij Matchtafels	Kort / Middellang/ Lang

Rol Regionaal Actiecentrum

Om deze actielijn te kunnen laten slagen, zijn de volgende activiteiten noodzakelijk:

- Urgentie 'openachterdeurproblematiek' inzichtelijk maken;
- Verzamelen en verspreiden van nieuwe initiatieven en 'good practices' binnen en buiten de regio;
- Stimuleren van strategische personeelsplanning en - opleidingsplanning.
- Faciliteren van poolvorming, uitwisseling en flexibilisering om de mobiliteit in zorg en welzijn te verbeteren.
- Een slagvaardigheidscommissie oprichten.

Actielijn 6: Nieuwe innovatieve oplossingen bedenken voor de huidige arbeidsmarktproblematiek.

Om verder te komen moeten we leren ook buiten de gebaande paden te denken. Bij alle voorgaande actielijnen willen we stimuleren om tot creatieve en innovatieve oplossingen te komen die bijdragen aan de kwaliteit van zorg in de regio en het welbevinden van de inwoners.

Algemene doelstelling Actielijn 6:

Werkgevers in zorg en welzijn kijken naar mogelijkheden voor een extra inzet op preventie, innovatie en creatieve oplossingen van voorliggende uitdagingen.

	Actie	Toelichting	Effect
1.	Organisaties/gesprekspartners buiten de zorg benaderen	Met nieuwe gesprekspartners praten buiten de zorg. Leren van sector techniek. Multidisciplinaire aanpak volgen in de benadering van vraagstukken in zorg en welzijn	Kort/Middellang/ Lang
2.	Inspanningen richten op preventie	Door in te zetten op preventie kunnen we invloed uitoefenen op de zorgvraag. Het zorgstelsel prikkelt niet tot inzet op preventie.	Middellang/Lang
3.	Experimenten starten: Daarbij ondersteunen we elkaar en werken we samen bij innovaties	Zorg- en welzijnsorganisaties en onderwijsinstellingen werken samen als het gaat om uitwisselen van expertise en ondersteunen elkaar bij vernieuwing en verandering. Door middel van experimenten kunnen we nieuwe dingen oplossingen en ideeën eerst uitproberen.	Kort/Middellang/ Lang

Rol regionaal actiecentrum

Om de actielijn te kunnen laten slagen, zijn de volgende activiteiten noodzakelijk:

- Het verzamelen en verspreiden van nieuwe initiatieven en 'good practices' binnen en buiten de regio;
- Initiatieven ondersteunen en partijen bij elkaar brengen.
- Het organiseren van gezamenlijke uitvoeringskracht bij de realisering van bovengenoemde doelen.