

Actieplan RAAT Achterhoek voortgang 2018/2019

Actielijn 1: Verhogen van de instroom- en opleidingsactiviteit

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

Actie	Outcome	Meer weten?
De ambitie voor opleiden in de Achterhoek is verhoogd. In het project Lerend verbeteren in de Care hebben organisaties de ambitie uitgesproken om 20% van de formatie uit leerlingen te laten bestaan.	De opleidingsquote in de Achterhoek bedroeg in 2017/2018 voor de VVT 15%, voor de GHZ 12% en de ZKH 6%. Er is volop gebruik gemaakt van de subsidieregeling van Sectorplan Plus. In de Achterhoek hebben mbt tijdvak twee en drie 42 instellingen aangevraagd voor een bedrag van 4,8 mln euro. Hiervan waren 260 opleidingen voor werk/praktijkbegeleiders	overzicht sectorplanplus april 2019
1. Flexibiliteit in het onderwijs verhogen door bijv flexibele opleidingscurricula, hybride leren en meer instroommomenten creëren in de gehele regio.	<ol style="list-style-type: none"> Graafschapcollege (GSC): Praktijkleren oa via de 27 wijkleercentra; flexibel beroepsonderwijs in leereenheden/ deelcertificaten. GSC ontwikkelt content voor hybride leerplatform via Allyoucanlearn. GSC heeft gepersonaliseerd leren ingevoerd (zie ook actielijn 4) waardoor studenten doorlopend (continu) kunnen instromen en uitstromen. Daarbij is het ook nog mogelijk te wisselen van opleidingsrichting of niveau. Saxion Parttime School (module-leren HBO-V en Social Work), hybride leren. HAN: project carrièreswitchers HBO-V 	www.allyoucanlearn.eu
Actie	Outcome	Meer weten?

<p>2. Aantrekkelijker maken van het beroepspraktijkleren</p>	<p>Lerend verbeteren in de Care: a) Leerroutes flexibiliseren en verruimen instroommomenten b) Begeleidingsschil versterken c) Ambitie gezamenlijk opleiden en bij voorkeur centrale werving en selectie</p> <p>betere aansluiting vmbo-MBO. De wijkleercentra worden ingezet om vmbo'ers kennis te laten maken met een zorg of welzijnsopleiding, zie ook actielijn 2</p> <p>De HAN verplaatst een deel van de opleiding HBO-V naar de Achterhoek</p> <p>Wijklink is het online platform voor wijkverpleegkundigen, docenten en studenten die in de wijk werken. Wijklink wordt ingezet als samenwerktol waarbij ervaringen gedeeld kunnen worden.</p>	<p>https://www.wgvzorgenwezijn.nl/sterk-beroepsonderwijs-402</p> <p>https://wijklink.saxion.nl/</p> <p>artikel over wijklink en AYCL in bestuurdersmagazine</p>
<p>Actie</p>	<p>Outcome</p>	<p>Meer weten?</p>

3. Vergroten van het aanbod BBL plaatsen of Hbo-duale opleidingsplaatsen

MBO: BBL in Oost-Nederland is toegenomen van 23,3% (2017/18) naar 27,8% in 2018/19. Instroom MBO Achterhoek (nieuwe studenten) is **gedaald** met 6% van 1353 (2017/18) naar 1270 (2018/19). In de Achterhoek is sprake van een daling van de groene druk. (het % jongeren tov de werkende bevolking). Het totale aantal deelnemers aan MBO opleidingen steeg in de Achterhoek overigens wel met 5%. Het aantal gediplomeerden nam in de Achterhoek met 20% af tussen 2016/17 en 2017/18. Dit is het effect van een lage instroom van eerdere jaren. MBO sectorrendement BOL en BBL in Achterhoek hoger dan landelijk. MBO Studierendement BOL iets lager en BBL flink hoger dan landelijk.

HBO: Instroom HBO Achterhoek met 10% gestegen van 564 (2017/18) naar 621 (2018/19). Stijging van duaal opleiden van 12,5 naar 15,8%. Stijging totaal aantal deelnemers met 12%. Het Landelijke sectorrendement voor HBO ligt op 68% en in Achterhoek op 78%. Wat opvalt bij HBO: 94% Duaal, 91% deeltijd, 73% voltijd krijgen een baan. HBO studierendement voltijd is landelijk 48% (voor de Achterhoek nog niet beschikbaar)

[instroomonderzoek Bureau Bartels](#)

Actie

Outcome

Meer weten?

<p>4. Werven en toeleiden potentieel uit WW/WWB</p>	<p>In de Achterhoek wordt vanuit het WSPA, in samenwerking met het contactpunt Ontdekde zorg Achterhoek en zorgwerkgevers twee keer per jaar een speeddate event georganiseerd waar mensen vanuit de bestanden van het WSPA actief voor worden uitgenodigd en dit ook goed bezoeken. Het WSPA heeft een zorgteam ingericht om beter zicht te krijgen op de werkzoekenden die graag in de zorg willen werken.</p> <p>Tussen het ROC en het WSPA wordt samengewerkt om werkzoekenden de mogelijkheid te bieden een oriëntatietraject aan te bieden mbt een opleiding in zorg en welzijn.</p>	
<p>Actie</p>	<p>Outcome</p>	<p>Meer weten?</p>
<p>4. Werven ex-medewerkers</p>	<p>Zorgselect koppelt pro-actief vacatures van werkgevers door naar het UWV. Vanaf 01 januari t/m mei 2019 zijn er 1000 vacatures in Oost-Nederland doorgezet naar werkpleincoaches. Om de mobiliteit onder medewerkers van zorg- en welzijnsinstellingen te stimuleren, om vacatures sneller te kunnen vervullen en om inzicht te verkrijgen in de regionale arbeidsmarkt is ZorgSelect opgericht.</p>	<p>www.zorgselect.nl</p>
<p>Actie</p>	<p>Outcome</p>	<p>Meer weten?</p>
<p>5. Flexibiliteit in regelgeving: Onderwijsinstellingen geven aan dat de kaders belemmerd werken bij het aannemen van nieuwe studenten. Wanneer er meer gekeken wordt naar Talenten dan naar diploma kan de instroom verhoogd worden (drempelloze instroom).</p>	<p>Zorgselect E-portfolio. Deelkwalificaties worden vanuit SBB ingeladen. Werkzoekenden kunnen deelkwalificaties aanvinken en zijn zo vindbaar voor werkgevers indien geen diploma. Er kan gebruik gemaakt worden van deelcertificaten in de opleiding Z&W.</p>	
<p>Actie</p>	<p>Outcome</p>	<p>Meer weten?</p>

<p>6. Werven en toeleiden van mensen met enige vorm van beperking.</p>	<p>1. Stichting Bind! is een groeiend netwerk van werkgevers die kansen willen creëren voor Achterhoekers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bind! is een platform waarbij werkgevers elkaar verder helpen, informeren en inspireren en goede voorbeelden delen.</p> <p>2. Partijen in de regio organiseren dit najaar samen een bijeenkomst (voor begin 2020) om het potentieel op de arbeidsmarkt, vanuit de doelgroep van mensen met een afstand tot de AM, beter te benutten.</p> <p>3. Zorginstellingen in de Achterhoek bieden steeds vaker welzijnsfuncties aan als gastvrouw/ gastheer of woonondersteuner. Deze functies zijn doorgaans ook een mooie opstap om verder door de stromen in de zorg.</p>	<p>http://platform-bind.nl/</p> <p>www.zorgselect.nl</p>
<p>Actie</p>	<p>Outcome</p>	<p>Meer weten?</p>
<p>7. Ook op buitenlandse studenten richten, mogelijkheden creëren voor buitenlandse werknemers of staushouders.</p>	<p>De doelgroep statushouders wordt in kaart gebracht en er wordt uitgezocht wat we in de regio aan statushouders kunnen gaan aanbieden.</p>	
<p>Actie</p>	<p>Outcome</p>	<p>Meer weten?</p>
<p>8. Verhogen van de instroom in het WO</p>	<p>Project SO Functie in toekomstperspectief. Door samenwerking de aantrekkelijkheid voor SO's vergroten. Ook wordt in de regio samengewerkt mbt opleiden van de GZ psycholoog.</p>	<p>https://www.gelderlander.nl/aalten/ouderengeneeskunde-in-achterhoek-moet-op-de-schop~aa9aaef5/</p>

Actieplan RAAT Achterhoek voortgang 2018/2019

Actielijn 2: Het positief beïnvloeden van studie en beroepskeuze van

Verhoging van de instroom van nieuw personeel door middel van een goede en eigentijdse

<p>Actie</p>	<p>Outcome</p>	<p>Meer weten?</p>
---------------------	-----------------------	---------------------------

<p>1. Interesse kweken bij jongeren. 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.</p>	<p>1. Imagocampagne "Hier voor de Achterhoek". Deze meerjarencampagne is gericht op Imago - Naoberschap - De stijl van de Achterhoek. Plannen zijn oa een tour langs scholen, social media campagnes en zorgmoment van het jaar. Project bestrijkt een periode van 4 jaar met steeds verschillende uitingen, oa bereiken scholieren maar ook social media campagnes. Zie ook actie 4.</p> <p>2. Gastlessen verzorgt door zorgprofessionals</p> <p>3. Aan jou hebben we wat! Lespakket voor vmbo, havo en vwo-leerlingen</p> <p>4. CNV jongerenproject "Ambassadeurs in de zorg"; hierbij treden studenten in Z&W en jonge zorgprofessionals op als ambassadeur voor leerlingen in het VO.</p>	<p><u>Informatie over 'Aan jou hebben we wat' op website Regioplus</u></p> <p><u>project CNV: ambassadeurs van de zorg</u></p>
<p>Actie</p> <p>2. Goede beroepsbeeldvorming zorg en welzijn in voortgezet onderwijs organiseren</p>	<p>Outcome</p> <p>1. Diverse VMBO's in de Achterhoek bieden keuzedelen aan in zorg en welzijn. Regelmatig worden beroepsbeeldvormingsactiviteiten georganiseerd oa bij zorginstellingen. Er is een samenwerkingsverband genaamd "Profijit" tussen de onderwijsinstellingen in de Achterhoek (VO-MBO en HBO) gericht op het verbeteren van het onderwijs ism het werkveld.</p>	<p>Meer weten?</p> <p><u>https://www.wgvzorgenwezijn.nl/sterk-beroepsonderwijs-402</u></p>

	<p>2. Als onderdeel van de Imagocampagne "Hier voor de Achterhoek" wordt een project Jong en Oud uitgerold ism zorginstellingen en jongerencentrum De Gruitpoort om jongeren en ouderen aan elkaar te koppelen. De ontmoetingen tussen jongeren en ouderen gaan bijdragen aan een positief imago voor de (ouderen)zorg.</p> <p>VMBO's bieden de mogelijkheid om hun leerlingen kennis te laten maken met zorg en welzijn in een zorginstelling of wijkleercentrum. Doel is een zo goed mogelijk beeld laten zien maar leerlingen ook echt aan de slag laten gaan met opdrachten. De praktijkplekken worden zoveel mogelijk gekoppeld aan de keuzevakken.</p>	<p>https://www.sterkberoeps onderwijs.nl/inspiratie/samenwerkingsverband-profijt</p> <p>filmpje Wijkleercentra Achterhoek</p>
<p>Actie</p>	<p>Outcome</p>	<p>Meer weten?</p>
<p>3. Ervaringen belonen via (deel)certificaten zorgen dat bijv studenten sneller inzetbaar zijn in organisaties in Zorg en Welzijn.</p>	<p>Waar het kan worden door GSC certificaten aangeboden. Op dit moment is er een groeiende vraag naar het keuzedeel Verplegende en Verpleegtechnische Handelingen. De opleidingen worden zoveel mogelijk gepersonaliseerd aangeboden waardoor, afhankelijk van achtergrond, omstandigheden en ervaring, mensen in een verschillende tempo de opleiding kunnen afronden. De vraag naar volledig opgeleide mensen is wel groter. Hoe de deelcertificaten te waarderen kan voor organisaties die zijn ingesteld op belonen naar diploma wellicht nog een issue worden.</p>	
<p>Actie</p>	<p>Outcome</p>	<p>Meer weten?</p>
<p>4. Voorlichting & imago campagnes, algemeen en specifieke doelgroepen</p>	<p>1. Week Zorg en Welzijn met verspreiding huis-aan-huis krant.</p>	<p>Terugblik in bestuurdersmagazine</p>

	<p>2. Contactpunt 'Ontdek de zorg' Achterhoek</p> <p>3. Sterk in je werk</p> <p>4. Imagocampagne "Hier voor de Achterhoek"</p> <p>5. Aanwezig op diverse beurzen zoals de Libelle zomerbeurs.</p> <p>6. Vlogtraining aangeboden aan zorginstellingen</p> <p>7. individuele campagnes zoals die van Azora laten zien dat een goede campagne niet duur hoeft te zijn. De campagne "Zo zorgen we voor elkaar in de Achterhoek" slaagde erin precies het juiste gevoel over te brengen.</p>	<p>https://www.ontdekdezorgachterhoek.nl/</p> <p>Website Sterk in je werk</p> <p>https://www.werfen.nl/een-liefdevolle-campagne-met-impact-in-de-zorg/</p>
--	---	---

Actieplan RAAT Achterhoek voortgang 2018/2019

Actielijn 3: Verhogen van het opleidingsrendement en het

Het opleidings- en sectorrendement verhogen. Daarbij wordt van alle betrokkenen een investering gevraagd

Actie	Outcome	Meer weten?
1. Bij instroom kijken naar talenten en competenties	<p>Organisaties bieden steeds vaker zogenaamde (betaalde) oriëntatiebanen aan om zij-instromers zich te laten oriënteren op het werk. Soms is dit de periode voorafgaand aan een BBL traject.</p> <p>Het e-portfolio van Zorgselect maakt het mogelijk om competentie's te koppelen aan een cv.</p>	<p>www.ontdekdezorgachterhoek.nl</p> <p>https://eportfolio.zorgselect.nl</p>
Actie	Outcome	Meer weten?
2. Meer praktijkgericht opleiden	<p>Op verschillende plekken in de Achterhoek wordt praktijkleren ingevoerd, daarnaast gaan organisaties in Zorg en Welzijn steeds meer samenwerken om te zorgen voor breed opgeleide zorgmedewerkers. Meer nadruk op BBL. Mogelijkheid tot het volgen van persoonlijk leertraject.</p>	<p>https://www.werkenbijmargaklompe.nl/carriereswitch</p>

Actie	Outcome	Meer weten?
3. Verbeteren kwaliteit beroepspraktijkvorming en leerklimate Noodzakelijk is een optimaal leerklimate te creeren dat aansluit bij opleiding en praktijk	1. Opleidersoverleg tussen zorginstellingen in de Achterhoek. 2. Samenwerking bij het ontwikkelen van nieuwe opleidingstrajecten, leerroutes flexibiliseren	werkagenda onderwijs werkveld 2018-2020
4. Verbetering kwaliteit en kwantiteit stagebegeleiding. Meer werk- en praktijkbegeleiders scholen en inzetten en versterken samenwerking op scholen	1. Meer opleiden in de praktijk, dus het onderwijs vindt plaats in de zorginstelling. Het Wijkleercentrum vervult hierin een belangrijke rol. Een brede begeleidingsschil realiseren. De Achterhoek heeft als ambitie 20% van de formatie uit leerlingen te laten bestaan.	ontwikkelingen transitie middelen Achterhoek
5. Grotere contracten bieden Kleine contracten maakt het voor schoolverlaters onaantrekkelijk om in de sector te werken, garantie van een baan met een groter contract kan het sectorrendement vergroten	De contractomvang is verschillend per branche in Z&W. In de Ziekenhuizen speelt dit minder dan in bijvoorbeeld de Thuiszorg. Individuele zorgaanbieders proberen al grotere contracten aan te bieden. Bijvoorbeeld door in de vacaturetekst op te nemen dat de "omvang in overleg" kan worden ingevuld.	

Actieplan RAAT Achterhoek voortgang 2018/2019

Actielijn 4 : Vergroten en vernieuwen van opleidingsmogelijkheden

Werkveld en onderwijsorganisaties werken op regionaal niveau nauw met elkaar samen bij de

Actie	Outcome	Meer weten?
1. Maatwerk bieden in opleiden	Zie actielijn 1.1. Praktijkleren oa via de wijkleercentra, flexibel beroepsonderwijs, Allyoucanlearn, moduleren HBO V en Social Work, project carrièreswitchers HBO-V.	zie actielijn 1 en werkgenda onderwijs werkveld

	<p>Project Lerend verbeteren in de Care: zorgaanbieders werken samen met het Graafschapcollege aan een doorontwikkeling van de wijkleercentra (zoals verbinding maken met andere vormen van onderwijs en een centrale rol in de buurt), het realiseren van een brede begeleidingsschil en de inzet van slimme leertechnologie. De wijkleercentra zullen steeds meer de kant opgaan van learning communities. Verder gaan diverse zorginstellingen gezamenlijk (en centraal) leerlingen werven. Gezamenlijk opleiden is uitgesproken als een ambitie.</p>	<p>https://graafschapcollege.nl/landelijke-aandacht-voor-wijkleercentra-zorgpact-achterhoek/</p>
<p>Actie</p>	<p>Outcome</p>	<p>Meer weten?</p>
<p>2. Gepersonaliseerd onderwijs Onderwijs waarbij de praktijk/cliënt het uitgangspunt is, er geen curriculum bestaat maar de volwassen student regie heeft over de eigen studie.</p>	<p>Graafschapcollege heeft hiervoor een opleidingsvorm ontwikkeld waarbij studenten gebruik kunnen maken van verschillende faciliteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • leren in de praktijk • coach momenten op school • vraaggerichte workshops en skills-trainingen op school • digitaal leerplatform, inclusief digitaal systeem die ontwikkeling volgt waarbij student, school en de praktijk toegang krijgt via de student • Interdisciplinair leren in de wijkleercentra <p>Deze wijze van scholing sluit aan bij de behoefte van de student, waarbij de inhoud, duur en tempo wordt bepaald door de student</p>	
<p>Actie</p>	<p>Outcome</p>	<p>Meer weten?</p>

3. Nieuwe manieren van begeleiding bieden	Meer opleiden in de praktijk, dus het onderwijs vindt plaats in de zorginstelling. Het Wijkleercentrum vervult hierin een belangrijke rol. Doel is een brede begeleidingsschil te realiseren. De Achterhoek heeft als ambitie 20% van de formatie uit leerlingen te laten bestaan. Daarnaast worden nieuwe leertechnologieën ingezet.	https://www.actieleernetwerk.nl/artikel/koploper/wijkleercentra/f
Actie	Outcome	Meer weten?
4. Smart Hub Achterhoek	een samenwerkingsverband van bedrijven (alle sectoren) waar studenten een innovatieve stage opdracht kunnen uitvoeren	https://www.smarthub.nl/
Actie	Outcome	Meer weten?
5. Optimale afstemming tussen onderwijs en werkveld op diverse organsiatieniveaus, (strategisch-bestuurlijk-tactisch)	Er is een werkagenda onderwijs-werkveld opgesteld waarbinnen gewerkt wordt aan 8 thema's die ook weer samenhangen met de RAAT actielijnen. Voor elk thema zijn ambities geformuleerd.	Thema's zijn terug te lezen via de link: werkagenda onderwijs werkveld 2018-2020

Actieplan RAAT Achterhoek voortgang 2018/2019

Actielijn 5: Beter benutten van beschikbaar potentieel en bieden van

Werkgevers in zorg en welzijn zorgen voor een aantrekkelijke werkomgeving en een goed

Actie	Outcome	Meer weten?
--------------	----------------	--------------------

<p>1. Inzichtelijk maken van uitstroom</p>	<p>1. In de Achterhoek is een project Uitstroomonderzoek gestart. Hiermee willen we inzicht krijgen in de vertrekredenen. Als de uitstroomredenen bekend zijn gaan we afspraken maken, werkprocessen en instrumentarium inzetten om de ongewenste uitstroom tegen te gaan. De eerste uitkomsten worden november 2019 verwacht.</p>	<p><u>/zorgorganisaties-starten-grootschalig-uitstroomonderzoek-</u></p>
<p>Actie</p>	<p>Outcome</p>	<p>Meer weten?</p>
<p>2. Interne (binnen een instelling) en externe (binnen de sector) mobiliteit stimuleren</p>	<p>Via Sterk in je Werk kunnen medewerkers loopbaanadvies krijgen als zij ergens mee zitten. Ook het regionaal contactpunt Achterhoek vervult deze functie. Via de matchtafel Achterhoek wordt duurzame inzetbaarheid en mobiliteit gestimuleerd. In dit intersectorale netwerk is een van de doelstellingen om medewerkers te stimuleren actief aan de slag te gaan met de eigen loopbaan en talent verder te ontwikkelen.</p> <p>Laagdrempelig een kijkje in de keuken nemen bij een andere organisatie wordt mogelijk met project KIEK. Twee keer per jaar kunnen medewerkers deelnemen aan een intersectoraal uitwisselingsproject met inmiddels 24 verschillende deelnemende werkgevers.</p>	<p><u>www.wgvzorgenwelzijn/matchtafels</u></p> <p><u>https://www.wgvzorgenwelzijn.nl/kijken-in-elkaars-keuken</u></p>
<p>Actie</p>	<p>Outcome</p>	<p>Meer weten?</p>
<p>3. Duurzame inzetbaarheid vergroten</p>	<p>26 organisaties in zorg en welzijn in Oost-Nederland en Noord-Brabant hebben in 2017 en 2018 deelgenomen aan Wendbaar aan het werk om de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers te versterken.</p>	<p><u>Aan de slag met duurzame inzetbaarheid in Zorg en Welzijn</u></p>

<p>ziekteverzuim stijgt</p>	<p>Er is sprake van een stijgend ziekteverzuim in Z&W. Lees hoe zorginstelling Estinea het ziekteverzuim onder controle krijgt. Er is veel aandacht voor duurzame inzetbaarheid in de regio. Zo is er een regionaal verzuimnetwerk en een lerend netwerk Duurzame Inzetbaarheid dat organisaties ondersteunt bij de integrale aanpak van duurzame inzetbaarheid.</p> <p>Helaas laten de nieuwste verzuimcijfers een stijging zien. Vooral bij de jongere werknemers tot 35 jaar is het verzuim toegenomen. Extra inzetten op deze groep en kijken naar het langdurig verzuim is aan de orde.</p> <p>Zorginstelling Azora ontwikkelde een eigen training voor duurzame inzetbaarheid voor de medewerkers: Wat kun jij en wat kan Azora doen zodat je tot je pensioen lekker kunt blijven werken?</p>	<p><u>artikel Bestuurdersmagazine over Estinea</u></p> <p><u>https://www.wgvzorgenwezijn.nl/vitaliteit</u></p> <p><u>verzuim zorg en welzijn opnieuw gestegen</u></p> <p><u>azora-werkt-aan-duurzame-inzetbaarheid/</u></p>
<p>Actie</p>	<p>Outcome</p>	<p>Meer weten?</p>
<p>4. Inzetten op talenten en functies loslaten zodat organisaties beschikbaar potentieel beter benutten.</p>	<p>Verschillende activiteiten zijn ontplooid en tools ontwikkeld, zoals: inzetten van testen, Sterk in je Werk en loopbaantrajecten</p> <p>Er is een contactpunt gerealiseerd waar mensen die graag willen werken in zorg en welzijn in de Achterhoek meer informatie kunnen krijgen.</p> <p>Organisaties in de Achterhoek kijken bij de W&S van medewerkers vooral naar talent: als iemand enthousiast is en een fit heeft wordt gezocht naar een geschikte werkplek.</p>	<p><u>www.ontdekdezorgachterhoek.nl</u></p> <p><u>https://www.werf-en.nl/een-liefdevolle-campagne-met-impact-in-de-zorg/</u></p>
<p>Actie</p>	<p>Outcome</p>	<p>Meer weten?</p>

<p>5. Slagvaardigheid vergroten</p>	<p>Drie zorginstellingen (thuiszorg) werken samen om de nachtdiensten in te vullen. Voor de klanten verandert er niets: achter de schermen zorgen de zorgorganisaties ervoor dat oproepen bij een centrale afdeling terecht komen waar beoordeeld wordt welke zorg wordt ingezet. Vervolgens wordt de dienstdoende nachtverpleegkundige ingezet en voorzien van de benodigde patiënt informatie.</p>	<p>https://sensire.nl/nieuws/2019/sensire-marga-klompen-careaz-bundelen-krachten-in-nachtzorg/</p>
<p>Actie</p>	<p>Outcome</p>	<p>Meer weten?</p>
<p>6. Gebruik maken van de capaciteit van gepensioneerden, mensen die hun eigen functie niet meer uit kunnen voeren en mensen die ander werk willen</p>	<p>Mensen die hun eigen werk niet meer kunnen uitvoeren of mensen die ander werk willen, proberen we te behouden voor de zorg. Daar worden trajecten voor ingezet (bij de eigen werkgever of via bijv. Sterk in je Werk). Ook kunnen zij terecht bij contactpunt Ontdekdezorg Achterhoek, KIEK en kunnen matchtafels worden benut (zie 5.2.)</p>	
<p>Actie</p>	<p>Outcome</p>	<p>Meer weten?</p>
<p>7. Ontschotting tussen zorg Geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden, schotten weg, beter samenwerken. Dit verbetert de doorstroommogelijkheden van medewerkers/leerlingen tussen de sectoren.</p>	<p>Er is sprake van ontschotting in de samenwerking rondom de Specialist Ouderengeneeskunde. Gecombineerde opleidingsplaatsen voor de SO en SO gelieerde beroepen zoals de GZ psycholoog en de psycholoog in Opleiding. Gestart wordt een opleidingscarroussel.</p>	<p>https://www.careaz.nl/actienews/item/921/samenwerken-om-arbeidstekort-ouderenzorg-aan-te-pakken/</p>
<p>Actie</p>	<p>Outcome</p>	<p>Meer weten?</p>
<p>8. Bieden van werkzekerheid door contracten te bieden die passen bij de levensfase van de medewerker</p>	<p>Dit gebeurt op het niveau van de individuele werkgevers en is onderdeel van het leeftijdsbewust personeelsbeleid. Bij Santiz ziekenhuizen is een zogenaamde "generatieregeling" van kracht waarbij de werknemer terug gaat in uren en de werkgever een deel van het salaris doorbetaalt.</p>	

Actielijn 6: Nieuwe innovatieve oplossingen bedenken voor de huidige arbeidsmarktproblematiek

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

Actie	Outcome	Meer weten?
<p>1. Organisaties/gesprekpartners buiten de zorg benaderen. Innovatie is nodig vanwege de snelle vergrijzing van de regio.</p>	<p>Samenwerking in de regio Achterhoek (zorgondernemers, overheid, UWV/WSP, zorgkantoor) in de Achterhoek 2030</p> <p>Smart Hub Achterhoek is een samenwerkingsverband van bedrijven (alle sectoren) waar studenten een innovatieve stage opdracht kunnen uitvoeren. De Achterhoek als de stage en afstudeerregio van NL, aantrekken en behouden van jong talent voor de Achterhoek</p>	<p>https://achterhoek2030.nl/</p> <p>vergrijzing achterhoek grootste zorg</p> <p>https://www.smarthub.nl/</p>
<p>2. Regionaal uitwisselen van personeel/pool Door intensieve regionale samenwerking kan er een collegiale in- en uitleen van personeel gecreëerd worden. Bijvoorbeeld door poolvorming, uitwisseling personeel krapte beroepen, flexibilisering gericht op goed werkgeverschap en regionale oplossingen.</p>	<p>Partijen in de Achterhoek voelen een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het behoud van personeel (voor de zorg, in de regio). Partijen gaan afspraken maken over een regionale baangarantie. Ook in het kader van de Achterhoek 2030. De Achterhoek investeert in een goed lopende economie, een goed opleidingsklimaat en leefbaarheid. De zorg profiteert daar als sector direct van mee.</p>	<p>link naar convenant transitie middelen</p>
Actie	Outcome	Meer weten?

<p>3. Inspanningen gericht op preventie</p>	<p>In de Achterhoek zijn thematafels ingesteld vanuit de Regio Achterhoek 2030. Zo is er een thematafel "De Gezondste regio". Hoofdonderwerpen zijn Preventie en Zorginnovatie. De thematafels bestaan sinds 2018: gemeenten, ondernemers en maatschappelijke organisaties gaan hier met elkaar in gesprek. Projecten richten zich op oa vitale collega, leefstijl werkenden, de achterhoek in beweging (sportakkoord) en zorg op afstand en een veilige, persoonlijke gezondheidsomgeving. De Achterhoek gaat aan de slag met een regionaal preventieakkoord.</p> <p>Door het leveren van zorg op afstand aan klanten met bijvoorbeeld longziekte COPD of hartfalen wordt zorg op afstand verleend.</p>	<p>https://achterhoek2030.nl/</p> <p>koningin maxima bezoekt Sensire en Naast</p>
<p>Actie</p>	<p>Outcome</p>	<p>Meer weten?</p>
<p>4. Uitwisselen docenten en zorgprofessionals</p> <p>Docenten kunnen deels ingezet worden in het werkveld, maar zorgprofessionals kunnen ook aan de slag in het onderwijs. Dit kan een mooie wisselwerking aan ervaring opleveren.</p>	<p>In de wijkleercentra is dagelijks uitwisseling tussen professionals uit de zorg en docenten. Ze leren van en met elkaar en zijn ook samen betrokken bij het opleiden van studenten die in de zorg stage lopen of leren/werken. Dit betreft meerdere opleidingen BOL/BBL, Maatschappelijke Zorg, Verpleegkunde, Dienstverlening profiel Helpende Z&W en Verzorgende IG. Daarnaast worden er docentenstage's in het werkveld gefaciliteerd door de opleiding. Er zijn docenten en instructeurs die zowel op school werken als in het werkveld nog werkzaam zijn in de zorg. Ook in de ziekenhuizen is sprake van uitwisseling: bijvoorbeeld door gespecialiseerde verpleegkundige in te zetten bij de gespecialiseerde vervolgopleidingen.</p>	

Actie	outcome	Meer weten?
<p>5. Experimenten starten Elkaar ondersteunen bij vernieuwing en verandering</p>	<p>De samenwerking in het Olifantenpad (samenwerkingsverband van zorginstellingen met het Graafschapcollege) heeft zich bewezen als stimulerend en effectief. Projecten worden voortvarend opgepakt en partijen evalueren de voortgang en spreken elkaar daar op aan.</p> <p>De wachtlijsten voor verpleeghuiszorg in de Achterhoek zijn lang. Regelmatig kunnen mensen vanuit bijv een ziekenhuis niet terecht in een verpleeghuis in de buurt of moet men thuis te lang wachten. Azora, Markenheem en Sensire openen daarom een nieuwe voorziening in de tijdelijke verpleeghuiszorg. Zo kunnen kwetsbare ouderen sneller gebruikmaken van adequate opvang, en ontstaan er voor werkzoekenden interessante en uitdagende functies.</p>	<p><u>werkdocument Olifantenpad 2018</u></p> <p><u>https://www.azora.nl/nieuws/samenwerking-azora-markenheem-en-sensire-in-tijdelijke-verpleeghuiszorg/</u></p>
Actie	Outcome	Meer weten?
<p>6. Afstemming met zorgverzekeraars</p>	<p>Zorg op afstand leid tot minder opnames en werkt preventief. Dat moet ook lonend zijn. Hierover hebben ziekenhuis en Sensire/NAAST afspraken gemaakt met het zorgkantoor.</p>	<p><u>www.naast.je</u></p>