

# RAAT

samen werkt beter  
Haaglanden &  
Nieuwe Waterweg Noord

## Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten



## Het regionale actieplan

### De 5 actielijnen

De vraag naar personeel in Zorg & Welzijn is aan het stijgen. De instroom vanuit opleidingen is op dit moment niet voldoende om aan de toenemende vraag te kunnen voldoen en ook het behouden van personeel is een belangrijk aandachtspunt. Voor een gezonde arbeidsmarkt is het nodig om nu in te zetten op regionale acties, gericht op het versterken van de arbeidsmarkt. Dit gebeurt binnen het regionale actieplan op de volgende 5 actielijnen:

1. De instroom- en opleidingscapaciteit te verhogen.
2. De loopbaankeuze van potentiële werknemers positief te beïnvloeden.
3. Het opleidingsrendement te verhogen.
4. De opleidingsmogelijkheden te vergroten.
5. Een aantrekkelijke werkomgeving te bieden.

In dit regionale **actieplan** zijn concrete plannen en projecten worden vastgelegd en regionaal gedeeld, per actielijn en lijn overstijgend. Het doel van dit actieplan is het in kaart brengen van acties waar meerdere partijen samenwerken. Dit actieplan is een continue groeiend plan van nieuwe acties, waar regionaal op wordt ingezet.

### Samenwerken vanuit een gezamenlijke ambitie en intentie

Om resultaten te boeken op deze 5 actielijnen is het belangrijk om regionaal afspraken met elkaar te maken over wat we regionaal extra doen en over wat we niet doen. Daarom is er een regionale **intentieverklaring**. Deze is wordt door de werkgevers, onderwijs en gemeenten in de regio, waarin de regionale uitdagingen, ambitie en afspraken zijn vastgelegd.

Er is een regionaal **actiecentrum**. Vanuit dit punt wordt door ZorgZijn Werkt gewerkt aan het ophalen, stimuleren en aanjagen van regionale initiatieven.

**ZorgZijn werkt**  
Werkgeversvereniging voor Zorg en Welzijn

Voor meer informatie en actueel nieuws over het regionale actieplan, ga naar:

[www.zorgzijnwerkt.nl/raat](http://www.zorgzijnwerkt.nl/raat)

## Lijn overstijgende acties

### Gideonsbende

De Gideonsbende is een groep ambassadeurs uit de regio Haaglanden en Nieuwe Waterweg Noord, die branche overkoepelend de ambities van het RAAT aanjagen. De groep heeft een



informeel karakter en streeft er naar in gezamenlijkheid problematiek bespreekbaar te maken en op te lossen. De groep kan hierbij ook als vraagbaak benaderd worden voor casuïstiek omtrent regionale samenwerking en voor nieuwe (out-of-the-box) initiatieven. De Gideonsbende zet zich in voor strategische vraagstukken, maar organiseert ook activiteiten in de regio.

### Verdiepende afspraken verpleeghuiszorg

Ook wordt in de regio gewerkt aan afspraken over samenwerking en het investeren in de samenwerking in de verpleeghuiszorg. Het gaat hier in de regio om twee sub-regio's, namelijk:

- De sub-regio Haaglanden, waarbij het Zorgkantoor (CZ) en de werkgevers, verenigd in ZorgScala, uit deze sub-regio bij betrokken zijn. ZorgScala is een branchevereniging van organisaties die verzorgingshuiszorg, verpleeghuiszorg en thuiszorg aanbieden in de regio Haaglanden.
- De sub-regio Westland, Schieland en Delfland en Nieuwe Waterweg Noord, waarbij het Zorgkantoor (DSW) en de werkgevers uit deze sub-regio bij betrokken zijn.

## Actielijn 1: Verhogen van de instroom- en opleidingscapaciteit

Om de personeelsvoorziening en instroom in de sector te verhogen, is op de eerste plaats het verhogen van de opleidingscapaciteit nodig. Hierbij wordt ingezet op verschillende subdoelen, waaronder:

- Vergroten instroom, zij-instromers en tweede loopbaan via BBL.
- Werven en toeleiden potentieel uit WW en bijstand.
- Werven ex-medewerkers op lagere opleidingsniveaus.
- Werven (ex)-medewerkers uit het welzijn/sociaal domein.
- Werven en toeleiden potentieel vanuit migranten.
- Werven en toeleiden van mensen met enige vorm van beperking/ ervaringsdeskundigen.

### In deze lijn wordt ingezet op de volgende acties:

- 1 Regionaal blijven verkennen wat de mogelijkheden voor verhogen instroom, zij-instroom en tweede loopbaan zijn.
- 2 Inzet via [Sterk In Je Werk](#) (SIJW) om de (zij-)instroom te versterken.
- 3 Verkennen mogelijkheden voor verschillende doelgroepen, zoals 50+ en statushouders.
- 4 In overleg met gemeenten, regionale/lokale werkgeversservicepunten en het UWV onderzoeken waar kansen blijven liggen, o.a. voor het generen van extra zij-instroom.
- 5 Regionaal verkennen wat de mogelijkheden zijn voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en wat job-carving en functiedifferentiatie hierin kan betekenen.
- 6 Verkennen van mogelijke acties voor ex-medewerkers op lagere opleidingsniveaus.
- 7 Verkennen welke functies geschikt zijn voor het werven van (ex-)medewerkers uit het welzijn/sociaal domein en waar de mogelijkheden liggen voor omscholingstrajecten.
- 8 Er wordt gekeken naar de mogelijkheden voor een extra impuls gericht zij-instroom vanuit migranten in de regio.
- 9 Inrichten van een regionaal netwerk gericht op samenwerking en kennisdeling omtrent [ervaringsdeskundigheid](#).
- 10 Een regionaal [oriëntatiefestival](#) waarbij deelnemers zich kunnen oriënteren op een functie in de zorg.
- 11 Regionaal worden er afspraken gemaakt over een regionaal contactpunt, van waaruit mensen die geïnteresseerd zijn in het werken in zorg en welzijn gestuurd kunnen worden naar de juiste plek in de regio (bijvoorbeeld naar een opleiding, een vacaturedatabank, een werkgever of een kennismakings- of coaching gesprek).

## Actielijn 2: Positief beïnvloeden loopbaankeuze van jongeren en andere potentiële werknemers

De afgelopen jaren is de jaarlijkse instroom in opleidingen voor zorg en welzijn (mbo en hbo) in regio gedaald. Om aan de stijgende vraag te kunnen voldoen is een fors hogere instroom nodig. En dat in een arbeidsmarkt die structureel krappere wordt. Dat betekent dat een veel groter deel van de huidige generatie mbo- en hbo-leerlingen gemotiveerd moet worden om de zorg in te gaan. Hierbij wordt ingezet op verschillende subdoelen, waaronder:

- Afschaffen of beperken van de numerus fixus in het HBO.
- Voorlichting en informatie van leerlingen op vmbo en Havo over werk in zorg en welzijn.
- Voorlichting & (imago)campagnes algemeen.
- Voorlichting & wervingscampagnes gericht op specifieke doelgroepen.
- Doelgericht inzetten regionaal loopbaanportaal.

### De volgende acties worden genomen binnen dit actieprogramma:

- 1 De Haagse Hogeschool heeft de numerus fixus geïntroduceerd, maar is vooralsnog ruimer dan de daadwerkelijke instroom. Dit is een onderwerp van gesprek het komende jaar mocht dit nodig zijn.
- 2 Het lespakket '[Aan jou hebben we wat](#)' actief promoten in de regio onder onderwijsinstellingen (vmbo/havo). Dit lespakket is gericht op het profileren van zorg en welzijn op het vmbo en de havo.
- 3 Verspreiden van de regionale Toekomstwijzer onder de (potentiele) MBO en HBO studenten. De Toekomstwijzer is een uitgave gericht op zorg- en welzijnsopleidingen en regionale organisaties.
- 4 Organiseren van gastlessen op scholen en meeloopdagen.
- 5 Regionale inzet op de campagne '[Week van Zorg en Welzijn](#)' met onder andere een regionaal gevuld en verspreid krantenmagazine.
- 6 Voor de verpleging, verzorging en thuiszorg wordt regionaal extra ingezet op voorlichting en werving via de campagne '[Mooi Mensenwerk](#)'.
- 7 Regionaal aandacht vragen voor de relevantie van een [selectie-instrument](#). Hiermee kan een werkgever een indruk krijgen van de kwaliteiten en karaktereigenschappen van een kandidaat en of werken in zorg en welzijn past bij deze persoon.
- 8 Vrijwilligers kennis laten maken met de sector, regionaal vindt hier extra inzet op via [www.vrijwilligerswerkvacatures.nl](http://www.vrijwilligerswerkvacatures.nl).
- 9 Via het regionale platform [www.zorgenwelzijnplein.nl](http://www.zorgenwelzijnplein.nl) is een regionale vacaturebank en informatiepunt gericht op het leren en werken in zorg en welzijn. Hier zijn ook verschillende testen beschikbaar voor medewerkers en werkzoekenden, waaronder een uitgebreide [sollicitatietraining](#).
- 10 Er wordt gewerkt aan regionale verdieping van de landelijke campagne '[Ik Zorg](#)'.

## Actielijn 3: Verhogen van het opleidingsrendement

Jaarlijks starten circa 10.000 studenten in de regio Haaglanden en Nieuwe Waterweg Noord een opleiding in de sector Zorg en Welzijn. Het percentage van de studenten die uiteindelijk de opleiding met een diploma afsluiten varieert per opleiding (BOL, BBL, Duaal, Voltijds) en niveau en ligt tussen de 50 en 80%. Het lage studierendement is een maatschappelijke kostenpost en is schadelijk voor de instroom in de sector en voor de sector als geheel. Hierbij wordt ingezet op verschillende subdoelen, waaronder:

- Verbeteren kwaliteit van stageplaatsen en leerklimaat.
- Verbeteren kwaliteit stagebegeleiding.

### De volgende acties worden genomen binnen dit actieprogramma:

- 1 Innovatiewerkplaatsen en Online Learning for Life van [Extra strong](#) zet hier extra op in.
- 2 De [Haagse Learning Community Wijkverpleegkundige](#) van Haagse Hogeschool zetten extra op in deze actielijn van het regionale actieplan.
- 3 Middels het [regionale Stageplatform en het regionale Opleidingsplatform](#) wordt aandacht gegeven aan het verbeteren van de kwaliteit van stageplaatsen en leerklimaat.
- 4 Het [Zorg Innovatie Centrum \(ZIC\) Acute Keten](#) van Parnassia is een innovatiewerkplaats waar mbo- en hbo studenten, docenten, begeleiders, lectoren, zorgprofessionals en eindgebruikers elkaar treffen. Excellente studenten van mbo en hbo vanuit verschillende jaargangen maken in een periode van 20 weken kennis met de GGZ.

## Actielijn 4: Vergroten van de opleidingsmogelijkheden

In de regio wordt extra ingezet op innovatie en de vernieuwing van opleidingen. Het doel is het verhogen van de regionale opleidingsmogelijkheden voor zowel nieuw als zittend personeel.

### De volgende acties worden genomen binnen dit actieprogramma:

- 1 [Extra strong](#) is een initiatief van ROC Mondriaan om de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt in de Zorg & Welzijnssector te optimaliseren. Een samenwerkingsverband om “De Nieuwe Medewerker” te creëren die klaar is voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Dit project wordt mede gefinancierd vanuit een RIF-aanvraag.
- 2 Regionale samenwerking is te zien in de [Medical Delta](#), een netwerk van kennisinstellingen, zorginstellingen en bedrijven uit de sectoren Life Sciences, gezondheid en techniek. De hogescholen dragen hier onder andere bij aan bestaande Medical Delta Living Labs, maar zetten ook in op nieuwe Living Labs.
- 3 De opleiding Social Work van de Haagse Hogeschool doet mee aan de landelijke [pilot ‘Flexibilisering’](#). Bij deze pilot mogen hogescholen hun vaste onderwijsprogramma’s loslaten.
- 4 Binnen het programma [Spoor 22](#) werken onderwijs- en sociaalwerkorganisaties in de regio Rotterdam Den Haag (de Metropoolregio) zich gezamenlijk op de veranderende eisen aan de nieuwe sociaal werker. Het project Het programma richt zich op twee sporen richting 2022. Het eerste spoor is de positionering van de nieuwe sociaal werker. Deze moet een nog actievere en ondernemende rol spelen in de wijk. Het tweede spoor richt zich op innoveren op leren, waardoor mbo’ers meer kansen krijgen op de arbeidsmarkt en beter kunnen doorstromen naar het hbo. Een ander belangrijk doel is dat studenten de noodzaak inzien van jezelf blijven ontwikkelen. ROC Mondriaan treedt op als penvoerder en levert de programmamanager.
- 5 Door alle verschillende ontwikkelingen in zorg en welzijn is het nodig om de opleidingen op het gebied van welzijn en zorg te vernieuwen. MboRijnland neemt daar nu het initiatief toe. Zij wil samen met zorg- en welzijnsorganisaties en gemeenten de opleidingen zorg & welzijn de komende jaren door te ontwikkelen. Dit doen zij binnen het Centrum voor Innovatief Vakmanschap voor Zorg en Welzijn ([CIV Zorg en Welzijn](#)).

## 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 volgende acties worden genomen binnen dit actieprogramma:**

- 1 Om bewustzijn van de noodzaak om de uitstroom in te perken te vergroten worden regionale uitstroomcijfers periodiek inzichtelijk gemaakt per branche. Hiervoor zit een belangrijke basis in het [regionale arbeidsmarktdashboard](#).
- 2 Regionaal wordt extra ingezet op de promotie duurzame inzetbaarheid, onder andere via het regionale programma '[samenwerken aan duurzame inzetbaarheid](#)'.
- 3 De regionale netwerkgroep Arbeid en Gezondheid zet zich in op het regionaal kennis en ervaring delen over gezond en vitaal werken.
- 4 Netwerkgroep Mobiliteit is gericht op regionale kennisuitwisseling op het gebied van personeelsmobiliteit.
- 5 Regionaal wordt extra aandacht gevraagd voor de kennissite '[Blijf Inzetbaar](#)'. Deze website geeft overzicht van kennis, tools en hulpmiddelen voor .
- 6 Via de 'Maand van het Leren' wordt regionaal extra ingezet op het stimuleren van nieuwe werk- en leervormen, onder andere door de organisatie van verschillende bijeenkomsten die georganiseerd worden.
- 7 Verder verkennen wat de mogelijkheden zijn ten aanzien van doorstroom tussen organisaties, om uitstroom uit zorg en welzijn te reduceren.