



Jaarplan 2019

**DE
RO+HERDAMSE
ZORG**



Werken in de Zorg

- Meer kiezen
- Beter leren
- Anders werken



Inzet instellingen

- 01 Opleidingscapaciteit
- 02 Loopbaankeuzes
- 03 Opleidingsrendement
- 04 Opleidingsmogelijkheden
- 05 Aantrekkelijke werkgever
- 06 Sociaal en technisch innovatief



Energie voor 2019

Elke inwoner van deze regio rekt op tijdige en professionele zorg. De krappe arbeidsmarkt zit ons allen dan ook terecht dwars. Maar in dat 'ons' zit ook de sleutel tot impact. Alleen samen kunnen we werkelijk invloed hebben op de personeelstekorten. Oog houden voor het werkveld is daarbij punt één.

We zien transities, een verschuiving naar de eerste lijn, meer ketensamenwerking en digitalisering, zelforganisatie en een complexere zorgvraag. Dat vraagt van zorgprofessionals meer en aanvullende competenties, nieuwe kennis en het snel vaardig worden met alle nieuwe technologie en werkwijzen.

Het kan, en dat vraagt blijvend lerend, werken en leiderschap. Zowel bij de medewerkers zelf als bij wie hen aansturen. Besteden we hier samen te weinig aandacht aan, dan zullen meer en meer zorgafdelingen sluiten en zorgpotentials afhaken. Dit mogen we niet laten gebeuren.

Als zorgregio maakt Rotterdam Rijnmond zich dan ook hard voor effectief beleid. Dat is een klus, met dergelijke complexiteit. Op zowel kwalitatief als kwantitatief gebied doen we veel interventies. Het levert een projectportefeuille op die verschillende niveaus en vakgebieden raakt. In de projectplannen beschrijven we de inzet en impact concreet. Deze plannen zullen de komende tijd via contactpersonen en de website van deRotterdamseZorg opvraagbaar zijn.

Dit jaarplan is het overzicht van de aandachtsgebieden en interventies van 2019, die richting geven voor elk gesprek dat de arbeidsmarkt van de zorg in deze regio aangaat. De keuzes zijn tot stand gekomen na een intensief jaar van uitvragen, ervaren, nieuwe uitwisselingen en evaluaties.

Ik wens u als verantwoordelijke in uw zorg- onderwijs of gemeentelijke omgeving alle energie toe om samen te werken zoals alleen deze regio dat kan.

Marjolein Tasche
Voorzitter bestuur deRotterdamseZorg

Zorgen om onze arbeidsmarkt

Zorgkwaliteit

Nederland heeft de afgelopen jaren veel zorgmedewerkers met een laag opleidingsniveau gedag gezegd. Kort erna kwam het enorme tekort aan primair zorgpersoneel met een hoger opgeleid en gespecialiseerd profiel. Deze kentering is gevolg van de -ook demografisch- veranderde zorgbehoefte. De maatschappelijke en technische veranderingen zullen zich blijven manifesteren.

2041: een landelijk tekort van 125.000 medewerkers.

Niet alleen de aantallen baren ons zorgen, ook de kwaliteit schreeuwt om aandacht. Niet voor niets geeft het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) ons de opdracht te werken met kwaliteitskaders. Ook in de publieke financiering zie je de urgentie rond kwaliteit terug.

Sectorplan Plus:
320 miljoen euro
Kwaliteitskaders:
2.1 miljoen euro FZO gelden,
CNV investeerde in gratis
loopbaangesprekken

Uitval zorgstudenten

Mede door de vele wervingscampagnes is de belangstelling (vervolg)opleidingen goed. De studenten worden stagiaires, die in het werkveld begeleiding nodig hebben. Deze is alleen zowel kwantitatief als kwalitatief niet op orde. Studenten vallen teleurgesteld uit en kiezen alsnog voor een andere sector kiezen. Dit was reden om bij de HBO zorgopleidingen tijdelijk de numerus fixus te hanteren. Hier is op teruggekomen, maar de opdracht voor een betere inrichting van stagebegeleiding blijft.

Over twee jaar hebben we een personeelstekort van 1838 medewerkers.

Regionaal opleiden is het antwoord. Samen kijken waar stageplekken beschikbaar zijn en de begeleiding daar optimaliseren.

Het opleidingsrendement schommelt tussen de 40% en 90%.

Verzuim en externen

De vele vacatures drukken op de veerkracht van het personeel wat we juist zo willen koesteren. Het verzuim zien we dan ook stijgen naar landelijk 6.04%. Pittig is de constatering dat ook de uitstroom uit de sector zelf toeneemt.

Van de 35.000 mensen die tussen 2015 en 2017 in Rijnmond van baan zijn gewisseld, verlieten 15.000 mensen (42%) de zorg.

Als reactie op het verzuim en de uitstroom zien we dat werkgevers steeds vaker externen inhuren. Of dit de oplossing is valt kritisch te bezien. Het kost meer geld en inwerktijd. Dit laatste heeft impact op de kwaliteit van de zorg zelf.



Daden in 2018

Onderwijs

Met de toegenomen arbeidskrachte was ook in 2018 de regionale slagkracht essentieel. En dat niet alleen tussen de zorgbranches en -instellingen. Juist onderwijs heeft invloed en daarom zijn zij sinds 2018 onderdeel van deRotterdamseZorg.

Onderwijs ontwikkelt de zorgwerknemer van de toekomst, daar waar de zorg de werkgever van de toekomst is. Gemeente Rotterdam ziet hiermee de vitaliteit van de inwoners toenemen. Deze driehoek zorgt dat de coördinatie van arbeidsmarktaanpak op de meest efficiënte manier verloopt.

De rSPP- kort op de bal

De Regionale Strategische Personeelsplanning (rSPP) is de manier waarop deRotterdamseZorg 'kort op de bal' blijft waar het gaat om arbeidsmarkt cijfers en -trends. De werkwijze combineert meten en onderlinge afstemming met alle stakeholders.

Uitkomst rSPP:
10% meer opleiden
10% meer opleidings-
rendement
10% stijging in het behoud
voor de zorgsector.

We blijven bij de rSPP het 'model zorggebruik' van *Prismant* inzetten om de verwachte zorgvraag scherp te houden en de bestuurdersdialoog hierop te laten aansluiten.

RAAT+DAAD

Alle bestuurders van de aangesloten zorginstellingen en ook de onderwijsbestuurders hebben de handtekening gezet onder de RAAT: het Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten. Hierop volgde de DAAD: de concrete intekening op de inzet per organisatie. De RAAT+DAAD wordt door minister Hugo de Jonge en wethouder Sven de Langen aangemoedigd.

Opleiden

Maar liefst 1600 MBO BBL-ers en ruim 300 HBO duale studenten hebben in 2018 hun opleiding gefinancierd gekregen. Daarnaast is het financieel mogelijk gemaakt dat verschillende nieuwe medewerkers en werkbegeleiders zich kunnen bij- en nascholen. Dit is te danken aan de 21 miljoen euro aan SectorPlanPlus subsidie die projectleiders van deRotterdamseZorg promoveerde bij de zorginstellingen. Samen met de inzet voor regionale stagecoördinatie zagen we de kwaliteit van stageplaatsen toenemen, wat een goede basis vormt om in 2019 op door te bouwen.

Governance Zorgpact

Het Zorgpact heeft onderwijs, zorg en gemeente als hecht drietal verbonden aan de arbeidsmarkt van onze zorg. De governance is overgegaan in het reguliere programma van deRotterdamseZorg. Mede hierdoor trad onderwijs toe tot het bestuur. Opleiden intensiveren, hierop innoveren en het structureel verweven van leren en werken kan hiermee op volle kracht vooruit. De vijf actielijnen zijn de rSPP, Leven Lang Leren, MBO 2+, werkplekleren en zorg en technologie.



Uit de houdgreep van het nu

Ambities voor de (midden)lange termijn

Een kerngezond zorglandschap heeft voldoende capabel zorgpersoneel. Nieuwe ontwikkelingen schrikken ons niet af, maar gaan we aan. Zonder visie voor de langere termijn gaat dit niet. Daarom is er de strategische arbeidsmarktagenda, bestaande uit vier regionale ambities.

 **TOELEIDEN**
Een aantrekkelijke sector voor iedereen die wil en kan

Kansen pakken

Werken in de zorg van Rotterdam Rijnmond betekent kansen krijgen. Mogelijk maken wat eerst onmogelijk leek. Vanaf de dag dat je je aanmeldt merk je dat deze zorgregio verbonden is en jou het beste uit jezelf laat halen. Alle doelgroepen weten de weg naar passend werk in de zorg. Ook de kandidaten die op het eerste oog niet geschikt leken.

Onboarding

De 'onboarding' is volledig en prettig, je kunt doorgroeien, er is aandacht voor je persoonlijke wensen. Niet alleen de organisatie waar je werkt stelt belang in jouw werkplezier, ook de andere zorgsectoren in Rijnmond doen dat. Dat blijkt uit het feit dat ze het eens zijn geworden over de regionale secundaire arbeidsvoorwaarden.

 **OPLEIDEN**
Snel deskundig door blijvend, lerend werken

Als werknemer ben je kennisnemer, want je werk vormt ook een ontwikkelpad. Dit pad kan de hele regio doorkruisen. Onze innovatieve leermethodes zijn een voorbeeld voor anderen. Leren is vanzelfsprekend, maar ook leuk. Kennis, opleidingen en trainingen komen in de regio, waar onderwijs en zorgorganisaties intensief samen optrekken, op moderne manieren beschikbaar.

 **BEHOUDEN**
Gezonde betrokken medewerkers, voor gezonde patiënten in een gezonde stad

Alle zorgprofessionals voelen zich gewaardeerd en weten op educatief en praktisch vlak wat vitaliteit betekent. Dit maakt ons geschikt en medeverantwoordelijk om mee te bouwen aan de gezonde stad. In onze keuzes klinkt dit door, vooral waar het gaat om eigenaarschap, betere inzetbaarheid en het behoud van zorgmedewerkers.

 **INNOVEREN**
Een regio die probeert, verbindt en oplost

Als arbeidsmarktspecialist en verspieder van de toekomst houden we zicht op de mogelijke technische en sociale innovaties. We verbinden denk- en doe-kracht en bereiden ons voor op de zorg van de toekomst. We laten ons inspireren en leren door samen nieuwe mogelijkheden uit te proberen. Zo komen we samen tot de zorgmedewerker van de toekomst, die moet kunnen rekenen op een werkgever die het nodige al zag voordat het dringend werd.

Regie in de regio

Weet waar je staat

Altijd op de hoogte van de arbeidsmarkt in de zorg. Dat ben je in 2019 als je op de website van deRotterdamseZorg kijkt en de nieuwsbrieven leest. Maar ook als jouw zorg-, gemeente- of onderwijsorganisatie meedoet aan Thermometer Personeelstekorten van team rSPP. Dit is het tweejaarlijkse evenement (voorheen DeZorgWereldDraaitDoor) waar we een dialoog hebben over de trends en maken we de cijfers zo concreet dat voor elke organisatie helder is wat hen te doen staat. Wie fysiek niet kan komen, kan onze webinars volgen.

Kijk en doe na

Het netwerk van RAATmannen en RAATvrouwen geven gas op de zes actielijnen. Zij hebben de impactvolle opdracht om de arbeidsmarkt-opgave intern te realiseren. Geen geringe uitdaging in de hectiek van alle dag. Zij wisselen regionaal goede voorbeelden uit, pakken knelpunten aan en inspireren elkaar. Bijeenkomsten zijn toegankelijk voor alle betrokkenen. Thema's zijn o.a. behoud, leerwerkafdelingen en maatwerk opleiden.

Moedig aan

RAAT+DAAD voert campagne: 'WordRAATgevert'. Een typisch Rotterdamse manier om de personeelstekorten te beslechten, namelijk volgens de ideeën van medewerkers zelf. Deze interactieve campagne gaat nu naar de fase van uitvoering. De winnende ideeën krijgen projectondersteuning vanuit deRotterdamseZorg.

De interventies van 2019

- ▶ Een aantrekkelijke sector voor iedereen die wil en kan
- ▶ Snel deskundig door blijvend, lerend werken
- ▶ Gezonde betrokken medewerkers, voor gezonde patiënten in een gezonde stad
- ▶ Een regio die probeert, verbindt en oplost

1. Toeleiden – de projecten

Moderne secundaire arbeidsvoorwaarden

We gaan de 'secundaire arbeidsvoorwaarden van deRotterdamseZorg' bepalen. We doen hiertoe research naar wat de medewerker van de toekomst verwacht. De nieuwe voorwaarden laten we vervolgens terugkomen in alle aankomende voorlichting en wervingsactiviteiten, zoals de studiebeurs en de Week van de Zorg en Welzijn.

Wegwijs bij werving

Natuurlijk staan alle zorgvacatures op de website van deRotterdamseZorg online. Maar ook de wervingscampagnes zijn aansprekend en interactief. De VVT trekt nieuwe aanwas aan met 'Rotterdamers zorgen voor elkaar' en de zorg als geheel werft landelijk met 'Ik Zorg'.

Nieuw is dat geïnteresseerden beter wegwijs raken, door onder meer de 'applicant journey' (de reis van de sollicitant). Je ziet dus de vacatures, maar meteen ook het benodigde (maatwerk) opleidings- of loopbaanpad.

Op verzoek van het ministerie van VWS komt er een Regionaal Contact Punt. Dit is het online en telefonische informatiepunt voor wie wel de zorg in wil, maar nog niet direct inzetbaar is.

Meer competente mensen

Toenemende instroom vraagt om slim ingerichte selectieprocedures. We willen meer competente mensen uit de toestroom halen. Met het profiel van de medewerker van de toekomst in gedachten, gaan we meer mogelijk maken.

Een opleiding (met branche-erkenning) op maat is hier het voorbeeld van. De GHZ, GGZ en Jeugdzorg laten al zien dat het kan, zoals bij het project Blauwe Maas. Vanuit de VVT is er belangstelling om dergelijke trajecten voor MBO Verpleegkunde vorm te geven. De ziekenhuizen onderzoeken of er meerdere doelgroepen geschikt zijn.

2. Opleiden – de projecten

Opleiden voor de context

Verpleegkundigen die willen doorleren kunnen dit in de vorm van modules gaan doen. Deze hebben betrekking op het werk dat op precies die locatie en dat moment relevant is. Het brede, lange leren is hiermee voorbij. De medewerkers zijn sneller op een hoger niveau inzetbaar. Deze verandering is doorgevoerd voor de specialismen IC-, SEH- en Kinderverpleegkundige en OK assistent.

In de acute keten is dit 'leren voor de context' al begonnen. De opleiding wordt verkort tot de minimale CZO vereisten en daarmee is snellere inzetbaarheid een feit. Op deze manier kunnen we tevens meer leerlingen in kortere tijd opleiden.

Stagiaires ook naar ZBC's

Het regionale inzetten van stagiaires zet zich door. OK-studenten zullen nu ook bij zelfstandige behandelcentra (ZBC) stage lopen. Zo dragen ook deze locaties bij aan de regionale opleidingscapaciteit en het lerend werkveld.

De Regionale Stagecoördinatie gaat van start. Het convenant is ondertekend en iedereen is er klaar voor.

Stagemonitoring

Het digitale instrument om regionaal overzicht op stageplekken en matches te krijgen, is complex maar volop gaande. De impactanalyse voor de implementatie van deze 'stagemonitor' is samengevat in een rapport. Besluit het bestuur hiermee voort te willen gaan, dan zullen we bij de onderwijspartijen een verdiepende analyse uitvoeren. Volgt hier een definitief 'ja' op, dan komt er een plan van aanpak en gaan we van start. De tool zal vervolgens in de vorm van pilots starten in het schoolseizoen 2019-2020. In de volgende fase kunnen instellingen mogelijk ook begeleidingsactiviteiten registreren.

a. Stagebegeleiding

We leiden -samen met het UWV- nieuwe stagebegeleiders op: ouderejaars BBL'ers die als buddy's voor stagiaires fungeren. Docenten komen op de werkvloer lesgeven. We bereiden studenten digitaal op de stages voor. We versterken de vaardigheden van begeleiders met onder meer een sleutelhanger met gesprekstips.

b. Stagekwaliteit

De kwaliteitskaart Rotterdam geeft heldere criteria voor succesvolle stages. Het is een meetinstrument, ontwikkeld in ons [talentontwikkelingsprogramma LEF!](#) Twee doeltreffende gevolgen van de

De interventies van 2019 - vervolg

Stagedialoog en het SPRING onderzoek naar preventie uitvalfactoren.

c. Procesverbetering

We onderzoeken welk effect een 24/7 rooster zou kunnen hebben en brengen hier advies over uit. We vergelijken de stagemodellen van de verschillende opleidingen en stemmen deze op elkaar af.

3. Behouden – de projecten

De vitale medewerker

deRotterdamseZorg draagt bij aan een gezonde stad. Daarom zullen we het begrip 'vitale medewerkers' uitdiepen. We versterken de samenwerking met ► Vitale Delta van de hogescholen. Onderdeel hiervan is de 'zilveren dialoog', die de tongen van medewerkers met lange dienstverbanden losmaakt. Zij geven input over hun eigen duurzame inzetbaarheid.

Exitmonitor

Deze tool brengt vertrekredenen van zorgverlaters in beeld. Het biedt de mogelijkheid tot benchmarking; hoe verhouden mijn 'exits' zich tot mijn omgeving? Voor het lijnmanagement hét inzicht dat nodig is om tijdig interventies te plegen. Periodiek presenteert bureau deRotterdamseZorg de resultaten aan de leden. Dit regiobeeld vormt de basis voor maatregelen die verdere uitval tegengaan.

Onboarding

Elke jonge HBO V verpleegkundige krijgt een inwerkprogramma van minimaal een jaar. Hoe deze eruit komt te zien bepalen de ziekenhuizen aan de hand van literatuur en interviews. Als het programma zich in de praktijk bewijst, passen we het ook in andere zorgbranches toe.

Flexibele inzetbaarheid ziekenhuizen

De ziekenhuizen willen zowel intern als regionaal meer grip op uitstroom. Eén van de aanleidingen is de beweging naar detacheringsbureaus. Zij brengen wensen en randvoorwaarden voor flexibele inzetbaarheid in kaart, zoals contracturen en voorwaarden, roosters en diensten.

Regionale pool

We inventariseren de flexibele schil binnen deRotterdamseZorg. We willen de regionale flexibiliteit van medewerkers benutten en starten met een regionale pool. Deze zal op meerdere zorgbranches betrekking hebben.

4. Innoveren – de projecten

Roadmap zorg: Bestuurders zien de noodzaak om tijd en ruimte te maken voor nieuwe zorgconcepten. We

bekijken wat onze zorg- en onderwijsinstellingen al doen met innovatie. Zodra we de activiteiten en netwerken overzien, organiseren we een themasessie met bestuurders en experts. Doel is om vanuit een lange termijn visie tot een 'roadmap zorg' te komen. De opdracht aan deRotterdamseZorg is om die innovatiebehoefte helder door te vertalen naar het personeelsbeleid van de toekomst.

Greenfields: De eerste Greenfield is de ontwikkeling van OUD HAVEN. Dit zorgconcept voor integrale ouderenzorg krijgt een evaluatie op innovatief personeels- en ontwikkelbeleid. We delen de inzichten.

Greenlab: Op initiatief van Conforte richten we een Greenlab in. Dit is de zieken/verpleeghuiskamer van de toekomst. Hierin verzamelen we de nieuwste technologische mogelijkheden. Het doel is elke betrokkene optimaal bewust en bekend te maken met wat er technisch al kan, van zorgopleidingen tot de zorgpraktijk.

Greenteam: Het Greenteam bestaat uit jongeren die over de experimenten meedenken en erop reflecteren. Zij vormen het innovatieklankbord van deRotterdamseZorg.

Producten en diensten

Uit onze regioprojecten zijn toepassingen gekomen die elke HR professional kan benutten. Het bureauteam kan hierover advies geven voor de (jaar)plannen van organisaties.

Voor medewerkers

- Loopbaanplatform
- Loopbaancoachingsgesprekken
- Loopbaan testen en opleidingen
- Sterk in je werk week
- LEF! Persoonlijk leiderschapsprogramma voor talentvolle medewerkers
- Opleiding Projectmatig creëren (PMC)

Voor lijnmanagement

- Blindspot: inzichtgevend spel voor lijnmanagers in de zorg

Voor HR professionals

- Matchtafels
- Dialoogsessies
- Week van Zorg en Welzijn
- Aan de bak garanties
- Waarschuwingsregister
- Studiebeurs
- Match srz



Netwerken

Aparte aansluitingsprocedure

deRotterdamseZorg is het netwerk van 24 aangesloten instellingen en 4 onderwijsinstellingen. Kleine zorgorganisaties kunnen zich hier bij aansluiten, maar dit vraagt om een aparte aansluitingsprocedure. We ontwikkelen deze voor de eerste lijn, de kraamzorg, welzijn en individuele instellingen.

De **Linking Pins** blijven actief als klankbord voor de doorontwikkeling van het loopbaanplatform en andere HR vraagstukken.

De 3 HPO (hoofden P&O) worden actieve **HPO raden**. Zij hebben een regionale strategische agenda. De voorzitters voeren regulier overleg met telkens een bestuurder van deRotterdamseZorg erbij.

De **RAATmannen en -vrouwen** gaan in subgroepen inzichten en DAAD-resultaten uitwisselen. De bedoeling is om steeds voeling te houden met zowel de lange termijn agenda als de lopende arbeidsmarktprojecten.

Netwerk Werk & Recht komt vijf keer per jaar samen. Dit geldt ook voor het netwerk van **managers Opleiden**.

Netwerk Arbeidsmarktcommunicatie krijgt een krachtig karakter. We verbinden ervaring en zetten de communicatieadviseurs in bij de wervingscampagnes, het verstrekken van arbeidsmarktinformatie, de RAAT+DAAD projecten en de promotie van producten en diensten.

Partners

Deze partijen zijn met ons op weg naar een gezond werkende zorgregio.

- Conforte (uitvoering projecten samen sterk 010, Stadzicht 010)
- SRZ (samenwerking FZO werkgroep, OK netwerk audits)
- Traumacentrum (werkgroep slim werken in de zorg)
- VWS (commissie werken in de zorg, monitoring RAAT+DAAD realisatie)
- Bestuurlijkplatform zorg (bestuur 4 x per jaar)
- Regioplus
- RegioCoop (directeur deRotterdamseZorg neemt deel aan de leden vergadering)
- NPRZ: (carrière startup)
- Zorgkantoren (RAAT+DAAD en kwaliteitskader)
- Vakbonden
- Prismant (model zorggebruik)
- CAOP (gezamenlijke pilot zij instroom)
- PFZW (arbeidsmarkt data)
- ABP (arbeidsmarkt data)
- SMO (dialogen)
- Zorgimpuls (eerste lijn)
- Blindspot (uitvoering Blindspot)

Subregionaal

De arbeidsmarktknelpunten in Rotterdam verschillen van de randgebieden van de regio Rijnmond. We maken een begin met een subregionale arbeidsmarktanalyse. Het gaat om de gemeenten Capelle a/d IJssel, Schiedam, Vlaarding, Goeree Overflakkee en De Hoekse Waard.



DE ROTTERDAMSE ZORG

