



RAAT DAAD

3.0

**Samenwerken aan
behoud van (toekomstige)
zorgprofessionals!**



MODERN
WERKGEVERSCHAP



LEERCULTUUR



SOCIALE EN
TECHNOLOGISCHE INNOVATIE



Met het Regionale Actieplan Aanpak Tekorten nemen zorg, onderwijs en gemeente gezamenlijk de verantwoordelijkheid om de tekorten in de zorg terug te dringen. Daarboven geeft het Leerwerkakkoord Zorg een extra impuls aan de tripartiete samenwerking binnen RAAT en wordt een verbinding gelegd met de andere Leerwerkakkoorden. De huidige RAAT+DAAD 2.0 loopt eind 2021 af. De maatschappelijke opgave, het terugdringen van de tekorten aan personeel in de sector zorg en welzijn in Rotterdam Rijnmond, is onverminderd actueel. Zorgprofessionals zijn de belangrijkste schakel om de groeiende zorgvraag ook in de toekomst te kunnen blijven beantwoorden. Vandaar dat alle aangesloten instellingen in de zorg, onderwijs en gemeente Rotterdam zich hebben uitgesproken het convenant te willen verlengen en vernieuwen.

In de RAAT+DAAD 3.0 werken we van 2022 t/m 2025 niet alleen samen aan het behouden en vergroten van het aantal zorgprofessionals maar ook aan het anders werken om de groeiende zorgvraag te kunnen blijven beantwoorden.

Er wordt een evaluatie uitgevoerd naar de uitkomsten van de RAAT+DAAD 2.0. De samenwerkende partijen hebben op basis van de uitkomsten van landelijke en regionale onderzoeken en publicaties de contouren van de nieuwe RAAT+DAAD 3.0 opgesteld.

Inhoud

1. RAAT 3.0	3
2. Doelstellingen	4
- Modern werkgeverschap	5
- Leercultuur	6
- Sociale en technologische innovatie	7
3. DAAD	8
4. Verklaring	9
5. RAAT+DAAD 3.0 samengevat	10
6. Wij doen mee Wij supporten	11

RAAT 3.0

Er werken nu 87.000 professionals in de zorg- en welzijn in de regio Rotterdam Rijnmond. In 2025 zullen dat er, vanwege een toenemende zorgvraag, bij ongewijzigd beleid, 95.000 moeten zijn. Dit is, volgens de huidige prognoses, niet haalbaar. Er wordt in de komende jaren een lichte toename voorspeld van het aantal professionals in de zorg. Alle aandacht zal daarom uit moeten gaan naar de professionals die nu in de zorg (gaan) werken. Hierin ligt een opgave voor ons allemaal. We werken met de RAAT+DAAD in de regio Rotterdam – Rijnmond samen door onze kennis en ervaringen te delen en zoveel mogelijk competente zorgprofessionals beschikbaar te hebben en om samen anders en slimmer te werken. Zo werken we samen opdat de groeiende gap tussen zorgvraag en personeelsaanbod zo min mogelijk ongewenste gevolgen heeft voor de patiënt/ cliënt, de professional en de organisatie. De toenemende krapte op de arbeidsmarkt vraagt een bredere aanpak waarin we niet alleen

blijven inzetten op het moderniseren van het werkgeverschap maar ook ruimte in regels en afspraken creëren om anders werken mogelijk te maken en inzetten op het verminderen van de zorgvraag.

In de afgelopen jaren is er, vanuit de gemaakte afspraken in de RAAT+DAAD 2.0, al hard gewerkt aan het toeleiden, opleiden en behoud van professionals. Deze thema's hangen samen en zijn belangrijk om te komen tot duurzame oplossingen voor de personeelstekorten. In de nieuwe RAAT+DAAD periode worden de reeds ingezette acties onverminderd doorgezet om de resultaten minimaal op hetzelfde niveau te houden. In de vernieuwde RAAT+DAAD maken we verbinding met die acties op de thema's toeleiden en opleiden. We leggen de focus op het thema behoud van zorgprofessionals door de zorgprofessional echt centraal te stellen in de regio Rijnmond.



Doelstellingen

Het doel dat de samenwerkende partijen met de RAAT+DAAD nastreven is om het arbeidsmarkt tekort op te lossen. Een uitdagende opgave. Daarbij is iedereen die gekwalificeerd is, of wil worden, om in de zorg te werken onmisbaar. De opgave ligt in het behoud van zorgprofessionals, daar ligt de focus op in de RAAT+DAAD 3.0. Dit realiseren we door te werken aan de volgende drie meerjaren opgaven, welke jaarlijks worden vertaald in een jaarplan met concrete doelstellingen. Deze opgaven zijn vertaald naar 3 actielijnen.



25% MINDER UITSTROOM UIT DE SECTOR IN 2025

In 2020 vertrokken 8500 professionals in de regio Rotterdam-Rijnmond uit de sector van de totaal ruim 16.000 professionals die van baan verwisselden. Doelstelling is om dit te verlagen tot max. 4000 van het totaal aantal baanwisselaars van 16.000 in 2025. Dit is een verlaging van 25% over 4 jaar.



25% MINDER VERZUIM IN 2025

Het regionale verzuim percentage is 7,7% in 2021 en wordt max. 5,8% in 2025. Dit is een afname van 25% over de periode van 4 jaar.



25% MEER ZORGPRODUCTIVITEIT DOOR SOCIALE EN TECHNOLOGISCHE INNOVATIE IN 2025

Landelijk zijn ongeveer 50% van de organisaties bezig met de ontwikkeling en/of implementatie van innovaties in de zorg die het werk makkelijker maken en/of de behoefte aan professionele inzet van zorg verminderen. Dit moet 100% van de Rotterdamse Zorg organisaties zijn in 2025. Over de invloed van deze innovaties op zorgproductiviteit is nog geen regionale data beschikbaar. We starten de RAAT daarom met een regionale 0-meting. Een verhoging van 25% meer zorgproductiviteit over 4 jaar is een voorlopige aanname. Deze doelstelling wordt na de 0-meting definitief geformuleerd.



ACTIELIJN 1

Modern werkgeverschap

De organisaties in de Rotterdamse Zorg zijn aantrekkelijke en moderne werkgevers waar de elementen van goed werk, waaronder grip op geld, werk en leven integraal en in samenhang zijn ingevuld.

In deze actielijn ligt de focus op:

- Een mensgerichte organisatiecultuur waarin de professional centraal staat met aandacht voor verbinding, waardering en veiligheid
- Voldoende autonomie en regie over de uitvoering van het werk voor professionals, met ruimte voor vakmanschap
- Invloed voor professionals op werktijden en roostering
- Het terugdringen van de inzet van personeel niet in loondienst naar incidentele inzet (alleen bij piek, ziek en uniek)
- Zeggenschap voor professionals om mede vorm te geven aan het verbeteren van de zorg
- Contractuitbreiding voor professionals die potentieel meer uren willen en kunnen werken
- Aanpassing van de functie- en contractmix aan de capaciteiten van beschikbare professionals
- Werkomstandigheden waarin (toekomstig) professionals veilig, gezond en zonder bovenmatige werkdruk hun werk kunnen doen



ACTIELIJN 2

Leercultuur

Er is sprake van een leercultuur in zorg, welzijn en onderwijs waarin (toekomstig) professionals zich blijven ontwikkelen, waardoor ze zich blijvend kunnen verhouden tot de veranderingen in de zorg.

In deze actielijn ligt de focus op:

- De (toekomstig) professional staat centraal: er zijn maatwerk leer- en begeleidingsmogelijkheden voor (nieuwe) professionals en studenten
- Voorbereiding op uitdagingen van het werk nu, straks en later en het onderwijs en de praktijk daarop inrichten
- Ontwikkeling van onboarding trajecten voor studenten en (nieuwe) professionals door intensieve samenwerking praktijk en onderwijs
- Mogelijkheden voor studenten om voldoende en relevante praktijkervaring op te doen tijdens de opleiding
- Het realiseren, coördineren en regisseren van regionale opleidingen
- Het uitwisselen van kennis en ervaring tussen onderwijs en de praktijk door docenten in te zetten in de praktijk en professionals een bijdrage leveren aan het onderwijs
- Het stimuleren van samenwerken en leren
- Het bieden van (organisatie-overstijgende) ontwikkelings- en loopbaanmogelijkheden
- Inzetten op digitalisering en innovatie van (bij- en (na)scholing, waarbij de nieuwste leertechnieken worden gebruikt in zowel onderwijs als praktijk
- Flexibilisering en stimulering van leer- en ontwikkeltrajecten



ACTIELIJN 3

Sociale en technologische innovatie

De organisaties in deRotterdamseZorg zetten sociale en technologische innovatie in om het werk makkelijker te maken, werkdruk te verminderen, zorgproductiviteit te verhogen en de noodzaak voor inzet van zorgprofessionals te verminderen.

In deze actielijn ligt de focus op de ontwikkeling van medewerkers tbv:

- De professional staat centraal en krijgt tijd en ruimte om invulling te geven aan verbetering, vernieuwing en innovatie van de zorg
- Digitaal inclusief werkgeverschap
- Productiviteitsverbetering door ketensamenwerking
- Brede inzet van zorg op afstand
- Inzet van data om regionaal capaciteitsmanagement te verbeteren
- Het oplossen van inefficiënties in en tussen organisaties
- Het bieden van mogelijkheden voor het (organisatie- en branche overstijgend) flexibel werken in de regio
- Verminderen van de factor professionele arbeid in de zorg
- Faciliteren van en samenwerken met informele zorg

Disclaimer

De RAAT 3.0 ambieert balans op de arbeidsmarkt en richt zich op het vergroten van het arbeidsaanbod, arbeidsproductiviteit en het verlagen van de zorgvraag. Om de arbeidsmarktdoelen te behalen is andere organisatie van zorg, o.a. met sociale en technologische innovatie noodzakelijk. De organisatie van zorg blijft voorbehouden aan de individuele organisaties; waarbij de kracht van de samenwerking in het netwerk van deRotterdamseZorg gezocht kan worden.

DAAD 3.0

Met de ondertekening van de RAAT volgt de DAAD. Met de DAAD tekenen organisaties in op de arbeidsmarktdoelstellingen, zoals geformuleerd in de RAAT, waarop zij resultaten halen. De DAAD omvat een aantal concrete acties waarmee de organisatie aan de slag gaat. Per organisatie is een RAATvrouw of -man aangesteld. De RAATvrouw of -man regisseert dat de verschillende stakeholders in de organisatie samen komen tot het actieplan en de uitvoering daarvan. De RAATvrouwen en -mannen worden door bureau deRotterdamseZorg ondersteund bij het formuleren van de DAAD en opstellen van het actieplan.

Individueel aan de slag

Bureau deRotterdamseZorg zorgt voor de verbinding, monitoring en het leren van elkaars resultaat. Alleen samen kunnen we het tekort in de zorg terugdringen. Iedere organisatie gaat in de DAAD daarom in de eigen organisatie aan de slag, door in te zetten op:

→ uitstroom

→ verzuim

→ zorgproductiviteit

Lerende netwerken

Naast instellingsgerichte acties kunnen er ook regionale initiatieven nodig zijn. Kennis uitwisselen en kansen benutten door meer over de muren van de eigen organisatie samen te werken is belangrijk. Lerende netwerken ondersteunen dit proces. In deze netwerken van zorg, onderwijs en welzijn is de dagelijkse praktijk en de verandervraag die daar leeft het vertrekpunt. Er wordt onderzocht wat werkt, ervaringen uitgewisseld en de impact van ingezette acties wordt gemeten. Bureau deRotterdamseZorg begeleidt deze lerende netwerken, zowel fysiek als digitaal, zodat organisaties niet alleen van hun eigen actie, hun eigen DAAD, leren maar ook van die van andere organisaties. Bureau deRotterdamseZorg agendeert ervaren knelpunten uit de netwerken op de juiste tafels.

Verklaring



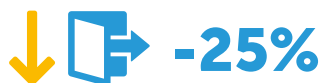
Op 27 januari 2022 ondertekenen ondergetekende organisaties het vernieuwde convenant; de RAAT+DAAD 3.0 - met een looptijd 2022 t/m 2025.

Met de ondertekening van deze overeenkomst (RAAT) verklaren onderwijs, zorg en gemeente dat zij:

1. Participeren door een DAAD te stellen en in te tekenen op de actielijnen uit de RAAT met concrete acties die bijdragen aan het behalen van de doelstellingen;
2. extra inspanning leveren om de tekorten terug te dringen;
3. gezamenlijk opleiden voor de regio;
4. participeren in gezamenlijke imago en wervingsactiviteiten;
5. eerlijk concurreren op de arbeidsmarkt;
6. deelnemen aan de regionale strategische personeelsplanning;
7. deelnemen aan de regionale stagecoördinatie; voor relevante functies ondertekenen van het stageconvenant en deelnemen aan de stagemonitor;
8. succesvolle innovaties en verbeteringen beschikbaar stellen voor de regio;
9. regionaal samenwerken om uitwisselen en loopbaanontwikkeling tussen organisaties mogelijk te maken;
10. de vertrekredenen van personeel monitoren (exittool) en deze data met elkaar delen.

RAAT+DAAD 3.0 samengevat

Alle aangesloten organisaties committeren zich aan deze doelen en actielijnen voor 2025.



UITSTROOM UIT DE SECTOR

In 2020 vertrokken 8500 medewerkers in de regio Rotterdam-Rijnmond uit de sector. Doelstelling is om dit te verlagen tot max. 4000 in 2025.



VERZUIM

Het regionale verzuim percentage is 7,7%-punt in 2021 en wordt max. 5,8%-punt in 2025. Dit is een afname van 25% over 4 jaar.



ZORGPRODUCTIVITEIT DOOR SOCIALE EN TECHNOLOGISCHE INNOVATIE

Landelijk zijn ongeveer 50% van de organisaties bezig met de ontwikkeling en/of implementatie van innovaties in de zorg die het werk makkelijker maken. Dit wordt 100% in 2025. Hierover is geen regionale data beschikbaar. We starten met een regionale 0-meting.



MODERN WERKGEVERSCHAP

ACTIELIJN 1

De organisaties in de Rotterdamse Zorg zijn aantrekkelijke en moderne werkgevers waar de elementen van goed werk, waaronder grip op geld, werk en leven integraal en in samenhang zijn ingevuld.



LEERCULTUUR

ACTIELIJN 2

Er is sprake van een leercultuur in zorg, welzijn en onderwijs waarin (toekomstig) professionals zich blijven ontwikkelen, waardoor ze zich blijvend kunnen verhouden tot de veranderingen in de zorg.



SOCIALE EN TECHNOLOGISCHE INNOVATIE

ACTIELIJN 3

De organisaties in de Rotterdamse Zorg zetten sociale en technologische innovatie in om het werk makkelijker te maken, werkdruk te verminderen en de arbeidsproductiviteit te verhogen en de noodzaak voor inzet van zorgprofessionals te verminderen.

WIJ DOEN MEE



WIJ SUPPORTEN

