

RAAT

samen werkt beter

Haaglanden &
Nieuwe Waterweg Noord

Intentieverklaring

Versie: 27-03-2018

1) Het regionale actieplan

De vraag naar personeel in zorg en welzijn stijgt. De instroom is op dit moment onvoldoende om aan de toenemende vraag te kunnen voldoen. Stilzitten is geen optie en actie is nodig! Daarom wordt in de regio gewerkt aan het Regionale Actieprogramma Aanpak Tekorten (RAAT). De regio waar het hier om gaat in de regio Haaglanden en Nieuwe Waterweg Noord.

Zorg en welzijn staat voor een grote uitdaging. Volgens het UWV ontstaan er dit jaar (2018) tussen de 120.000 en 130.000 banen in zorg en welzijn, terwijl de personeelstekorten aan het toenemen zijn. Dit blijkt ook uit het aantal moeilijk te vervullen vacatures, wat steeds meer groeit. Het percentage van moeilijk vervulbare vacatures voor bijvoorbeeld verpleegkundigen ligt op 47% en voor meer gespecialiseerde op 69%. Hierbij zijn er ook grote verschillen te zien tussen de organisaties en branches in zorg en welzijn. In sommige branches is het aantal werkenden boven de 55 jaar veel hoger dan het sectorgemiddelde van 16%. Het gaat hier niet alleen en kwantitatieve tekorten, maar ook een kwalitatieve verandering in de branches van zorg en welzijn. In de zorg verandert de behoefte aan vaardigheden (competenties/skills), kennis en werkhouding.

Veel organisaties in de regio werken al hard aan oplossingen. Ze voeren acties uit of bereiden deze voor. Met dit regionaal actieplan willen alle betrokken partijen in de regio de krachten bundelen en komen tot een integrale arbeidsmarktaanpak voor zorg en welzijn, waar de landelijke integrale arbeidsmarktagenda ouderenzorg onderdeel van uit maakt. Samenwerken en gezamenlijke (regionale) acties, bovenop de reguliere acties van (regionale) partijen, zijn nodig om de problemen écht aan te kunnen pakken en resultaten te boeken. De personeelstekorten in de zorg kunnen worden aangepakt door extra in te zetten op de regionale arbeidsmarkt. Het is belangrijk om afspraken met elkaar te maken over waar regionaal extra op in te zetten. Het regionale actieplan pakt deze uitdaging op. RAAT bestaat in de basis uit de volgende onderdelen:

- Deze regionale **intentieverklaring**, te ondertekenen door de werkgevers, onderwijs en gemeenten in de regio, waarin de regionale uitdagingen, ambitie en afspraken zijn vastgelegd.
- Een regionaal **actieplan**, waarin concrete plannen en projecten worden vastgelegd, opgestart en regionaal gedeeld. De focus op het actieplan is het in kaart brengen van acties waar meerdere partijen samenwerken, maar waar ook inspirerende voorbeelden van individuele werkgevers opgenomen kunnen worden. Dit actieplan is een steeds groeiend plan van nieuwe acties, waar regionaal op wordt ingezet.
- Een regionaal **actiecentrum**, waarbij vanuit ZorgZijn Werkt wordt gewerkt aan het verder stimuleren en aanjagen van regionale initiatieven.

2) Regionale uitdagingen

Partijen in de regio zien de volgende uitdagingen:

- Er zijn op het moment arbeidsmarkttekorten en die lopen op. De verwachte tekorten zullen zonder maatregelen snel oplopen. Deze tekorten kunnen de continuïteit en kwaliteit van zorg en welzijn in de regio raken.
- Om de tekorten aan te pakken is het van belang om in te zetten op verschillende onderwerpen en met verschillende acties te komen om tot een diverse en brede ambitie om de tekorten aan te pakken.
- Er is een wederzijdse branche-overstijgende aanpak noodzakelijk: sommige onderwerpen zijn goed om zorg en welzijn breed op te pakken. Sector- en branche-overstijgend beleid is ook wenselijk en nodig om bijscholing en omscholing (van werk-naar-werk uit andere niet zorg en welzijnsbranches) te faciliteren.

- Echter, ook aandacht voor de verschillen tussen branches kan noodzakelijk zijn. In sommige gevallen liggen oplossingen en concrete acties in een specifieke branche.
- De focus van deze **intentieverklaring** en het **actieplan** is gericht op heel zorg en welzijn in Haaglanden en Nieuwe Waterweg Noord. Aandacht voor de en sub regio's en deelbranches mag niet uit het zicht te worden verloren: soms vraag een verdieping in het kader van samenwerking dat de samenwerking in een deel van de regio of in een specifieke branche opgepakt moet worden.

3) Regionale ambities

Onderstaande 5 regionale ambities vormen ook de 5 uitgangspunten van het **actieplan**. In het **actieplan** zijn bestaande en worden nieuwe acties opgenomen waar regionaal op in wordt gezet.

1. Gezamenlijk werken aan het verhogen van de regionale opleidingscapaciteit.
Het doel hierbij is het regionaal verhogen van de opleidingsinspanning en het aantal opleidingsplaatsen, Een opleidingsplaats omvat leerwerkplekken en stageplaatsen op mbo en hbo niveau. Op het moment ligt het aantal stageplaatsen aantal regionaal rond de 11 opleidingsplaatsen op 100 zorg- en welzijnsmedewerkers (in fte). Het doel is om dit gemiddelde regionaal te laten groeien met 13 opleidingsplaatsen op iedere 100 zorgmedewerkers. Groei realiseren wij door een goede regionale afstemming waarbij de kwaliteit van het werk behouden blijft en werkdruk niet toeneemt.
2. Het positief beïnvloeden van de loopbaankeuze van jongeren en andere potentiële werknemers om te kiezen voor werk in zorg en welzijn, zodat de instroom in de sector gaat groeien.
Het doel is de komende jaren de instroom in het onderwijs en de sector te verhogen en daarmee terug te brengen op een niveau dat aansluit bij de ambitie om de regionale opleidingscapaciteit te verhogen (zie het vorige punt). Ook is het hierbij het streven om de instroom van personeel in zorg en welzijn te doen groeien.
3. Een optimaal opleidings- en leerklimaat te bieden voor jonge en nieuwe medewerkers.
Het doel is de verhoging van het opleidingsrendement en sectorrendement, met specifiek aandacht voor het goed organiseren van begeleiding van nieuwe medewerkers. Het voorkomen van voortijdige uitval van nieuwe medewerkers, leerlingen en stagiairs draagt ook bij aan een verhoging van de zeer gewenste instroom in zorg en welzijn.
4. Samen vorm geven aan innovatie en de vernieuwing van opleidingen.
Het doel is het verhogen van de regionale opleidingsmogelijkheden voor zowel nieuw als zittend personeel. Het gaat hier ook om het verder inrichten van het concept van een leven lang leren. Dit biedt daarmee een goede basis om niet alleen de kwantitatieve problemen op de arbeidsmarkt, maar ook de (verschuivende) kwalitatieve vraagstukken op de arbeidsmarkt.
5. Een aantrekkelijke werkomgeving en werkklimaat bieden voor medewerkers.
Het doel is het beperken van de uitstroom van zittend personeel, met als focus het behoud van werknemers voor zorg en welzijn in de regio. Ongewenste uitstroom, in het bijzonder personen die de sector Zorg & Welzijn verlaten, dient daarbij te worden voorkomen. Het is de ambitie om de ongewenste uitstroom met 10% in te laten krimpen. Dit betekent ook een betere balans tussen instroom en uitstroom. Het behouden van werknemers voor de arbeidsmarkt in de regio voor zorg en welzijn is hierbij van belang. Dit betekent ook extra aandacht voor regionale doorstroom van medewerkers om ze te behouden voor de sector.

4) Regionale afspraken

1. Regionale partijen hebben de intentie om gezamenlijk acties te nemen en te investeren op de hiervoor benoemde actielijnen met als doel het terugdringen van de tekorten.
2. Regionale partijen zetten zich in om gezamenlijk initiatieven te ontplooiën die innovatieve manieren van leren en ontwikkelen ondersteunen op de actielijnen.
3. De ambitie wordt ook onderstreept door het onderwijs en gemeenten uit de regio. Gezamenlijk verkennen we met alle regionale stakeholders de mogelijkheden en kijken we naar de bijdrage die een individuele stakeholder kan leveren aan deze regionale ambitie. Gemeenten en UWV zien dat er beschikbare en potentiële instroom is van mensen die op het nog niet (volledig) actief zijn op de arbeidsmarkt. Dit kan omdat zij op het moment in de werkloosheidswet of bijstand zitten. Ook liggen er kansen op dit vlak ten aanzien van thema's participatie en integratie. Ook mensen die dreigen hun baan te verliezen, bijvoorbeeld van grote reorganisatie, ontslagronde of faillissement in andere branches zijn een potentiële bron voor instroom in zorg en welzijn. Gezamenlijk wordt gekeken naar hoe deze potentiële instroom gericht kan worden op zorg en welzijn. Het regionale onderwijs speelt een essentiële rol, zoals ook blijkt uit de gestelde ambities is het onderwijs een essentiële partner in het realiseren van de gestelde doelen.
4. Regionale werkgevers staan voor eerlijke concurrentie, ook op arbeidsvoorwaarden, met elkaar ten aanzien van het werven van personeel, leerlingen en stagiaires. Regionale werkgevers hebben respect voor collega zorg en welzijnsorganisaties en het zittend personeel, leerlingen en stagiaires aldaar. We concurreren in de regio niet tussen werkgevers in zorg en welzijn door salarissen boven de FWG systematiek te hanteren en te hoge arbeidsmarktoelagen te bieden. Hiermee zorgen we er regionaal voor dat de zorg ook betaalbaar blijft voor de maatschappij.
5. Iedere regionale partij draagt een eigen verantwoordelijkheid in de te nemen acties, de eigen inzet en de gemaakte afspraken in deze intentieverklaring. We spreken elkaar daar constructief op aan.
6. Deze intentieverklaring zal niet voor extra administratieve lasten zorgen bij de betrokken partijen, het gaat ten slotte om een actieprogramma. De individuele bijdragen van de regionale partijen dragen bij aan het regionale resultaat, en dit zal regionaal gemonitord worden aan de hand van reeds beschikbare informatiebronnen.
7. Het is aan een individuele stakeholder om zelf aan te geven hoe zij een bijdrage kan leveren aan het regionale **actieplan**. Oftewel, actie om te komen tot regionaal resultaat.

Deze intentieverklaring heeft een breed uitgangspunt. Al deze ambities en afspraken worden verder geprioriteerd, concreet gemaakt en uitgewerkt in een regionaal **actieplan**. Niet alle onderwerpen zullen en kunnen regionaal opgepakt en opgelost worden. Via het regionale **actiecentrum** worden onderwerpen ook ingebracht in andere gremia.

Deze intentieverklaring en het regionaal actieplan loopt 4 jaar, namelijk tot en met 2021.

5) Ondertekening

Meewerken aan de RAAT betekent dat wij vragen om een ondertekening van de intentieverklaring. Er gebeurt al veel in de regio, zoals ook te zien is in het actieplan. Naast de ondertekening van RAAT worden alle deelnemers ook gevraagd op welk thema of thema's zij graag extra actie op willen zien, en ook bereid zijn om zelf extra op in te zetten. Vul hiervoor het onderstaande overzicht in:

<p>Een beschrijving van het onderwerp dat u graag ziet dat opgepakt wordt en een bijdrage aan wil leveren:</p>	
<p>Met wie u dit onderwerp wilt oppakken, buiten uw eigen organisatie.</p> <p><i>Mogelijk binnen een specifieke branche? Met welke andere specifieke werkgevers, onderwijsinstellingen of gemeenten/UWV/WSP? Mogelijk heeft u al een idee of dit onderwerp geagendeerd kan worden in een bestaand overleg/netwerk?</i></p>	
<p>Contactpersoon van de organisatie die hiervoor benaderd kan worden voor een vervolg op dit onderwerp.</p>	

Ja, hier werken wij aan mee:

Handtekening: _____

Naam organisatie: _____

Naam ondertekenaar: _____

Datum: _____