

# Actieplan van werk naar werk begeleiding

## Inleiding

De HR-adviseurs van het programma arbeidsmarkt regio Apeldoorn – Zutphen ervaren een toenemende uitstroom van werknemers uit de sector VVT en zijn voornemens om deze uitstroom positief te beïnvloeden. Uit cijfers van de WGV (zie bijlage) blijkt inderdaad dat de uitstroom stijgt. De meeste medewerkers maken een overstap van de ene naar de andere VVT-instelling. De uitstroom naar sectoren buiten Zorg en Welzijn stijgt echter het snelst. Uit dezelfde cijfers blijkt dat verpleegkundigen en verzorgenden vaker de sector verlaten als dat ze binnenkomen.

## Doel

Verlagen van de uitstroom in de regio door middel van betere samenwerking tussen organisaties vanuit concrete initiatieven.

## Randvoorwaarden

Een voorwaarde voor geslaagde regionale samenwerking is bestuurlijk commitment. Naast de eigen organisatie belangen, zal ook iedere organisatie aan de regionale opgave moeten willen bijdragen is. Een tweede voorwaarde is de mogelijkheid voor medewerkers van organisaties om transparant te mogen zijn. Het met elkaar delen van vertrouwelijke of bedrijfsgevoelige informatie is noodzakelijk om een stap verder met elkaar te komen.

Tot slot is het creëren van een gemeenschappelijke taal voorwaardelijk. Deze gemeenschappelijke taal zal in alle geledingen van de organisatie eigen moeten worden gemaakt.

## Uitgangspunten

- Alle deelnemende organisaties nemen (financiële) verantwoordelijkheid om in te zetten op behoud van werknemers voor de VVT, sector Zorg en Welzijn of de arbeidsmarkt.
- De WGV neemt in de uitvoering van de acties een coördinerende en faciliterende rol. In de dienstverleningsbrochure beschrijft de WGV dat zij regionale verbinding en samenwerking faciliteren, bijvoorbeeld door het organiseren van verzuim- en arbonetwerken en matchtafels. Daarnaast zet de WGV in op behoud en betrokkenheid van zorgprofessionals door te voorzien in loopbaantrajecten, preventietrajecten, coaching, testen en 2e spoortrajecten.
- De acties zijn breed toegankelijk voor alle werknemers uit de deelnemende VVT-instellingen. Zij kunnen bijvoorbeeld vragen hebben op het gebied van mobiliteit, re-integratie, loopbaan of functioneren.
- De acties zijn snel en simpel in te zetten en leveren direct resultaat op binnen de VVT-sector. Eventuele uitbreiding naar de sector Zorg en Welzijn vindt plaats als dit de resultaten ten goede komt.
- Er wordt eerst onderzoek gedaan naar het verbeteren van al bestaande acties, alvorens in te zetten op nieuwe acties.

## Linken met andere projecten/initiatieven

In de regio zijn al diverse projecten en initiatieven ontplooid om medewerkers te behouden voor de sector.

### *Werkgeversvereniging (WGV)*

WGV Zorg en Welzijn is opgericht door regionale zorg- en welzijnsinstellingen in Twente, Achterhoek, Regio Zwolle en Stedenvierkant. De vereniging richt zich op personeelsvoorzieningen in de sector. Ruim 180 organisaties zijn aangesloten bij de WGV. Ook alle organisaties die deelnemen aan het

programma Arbeidsmarkt met uitzondering van Thuiszorg Beers behoren hierbij. Projecten en activiteiten van WGV zijn geclusterd in vier programmalijnen; strategisch arbeidsmarktbeleid, werven met beleid, kwalificeren voor zorg en welzijn, beleid duurzame inzetbaarheid.

#### *Leerwerkloket UWV*

Het leerwerkloket helpt en adviseert werkenden, werkzoekenden, scholieren en werkgevers op het gebied van leren en werken vanuit de visie Leven Lang Ontwikkeling. Iedereen met vragen over onder andere omscholing, bijscholing en leerwerktrajecten kan bij het leerwerkloket terecht.

#### *Arbonetwerk regio Oost*

Het arbonetwerk is een actief platform voor kennisoverdracht en informatie-uitwisseling tussen arbocoördinatoren en HRM/P&O adviseurs die arbo in hun portefeuille hebben. Hiervoor worden vier keer per jaar bijeenkomsten georganiseerd, waarbij ingegaan wordt op de nieuwe wet- en regelgeving en mogelijkheden om elkaar bij de interpretatie en toepassing te helpen.

#### *Verzuimnetwerk regio Oost*

Dit actieve online netwerk voor verzuimcoördinatoren en HRM/P&O adviseurs, die verzuim in hun portefeuille hebben richt zich met name op de vraag hoe op een goede wijze invulling kan worden gegeven aan de verplichtingen in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter. Daarnaast wordt besproken op welke wijze verzuimbeleid van een instelling op een verantwoorde wijze kan worden ingevuld. Tot slot is ruimte om met elkaar te sparren over individuele casuïstiek. Het UWV en Vitaal Verder sluit aan, waarbij deelnemers de gelegenheid krijgen om specifieke vragen te stellen.

#### *Ontdek de zorg stedenvierkant*

Het platform 'Ontdek de zorg stedenvierkant' richt zich op werkzoekenden en werkenden in de regio Stedenvierkant. Het platform biedt wellicht kansen voor het uitdragen van de acties ten aanzien van werk naar werkbegeleiding.

#### *Matchtafel*

Bij matchtafels komen werkgevers uit de regio bij elkaar. Zij brengen vacatures, opdrachten en medewerkers bij elkaar onder de aandacht en wisselen informatie uit. Werkgevers doen dit vanuit een visie op goed werkgeverschap, waarbij zij een duurzame samenwerking aangaan met collega werkgevers in het netwerk. De matchtafel in de Stedendriehoek is tijdelijk stopgezet, omdat onderzocht wordt hoe het netwerk goed kan aansluiten op de regio.

#### *Veluwe Portaal*

Veluwe Portaal is een HR-netwerk van en voor werkgevers, waar alle HR-kennis op het gebied van arbeidsmobiliteit, duurzame inzetbaarheid, arbeidsmarktprojecten en -subsidies aanwezig is en gedeeld wordt. Zij werken in de regio Veluwe, Nijkerk en Zeewolde. Een aantal organisaties uit de regio Apeldoorn-Zutphen zijn ook aangesloten bij Veluwe Portaal.

#### *Contactpunt Zorg*

Contactpunt Zorg is een netwerk in de regio Stedendriehoek van HR-professionals uit de sector Zorg en Welzijn. Vanuit vier pijlers (anders werken, goed werkgeverschap, leren en ontwikkelen en recruitment) kun je netwerken en samenwerken aan initiatieven.

#### *Aansluiting deelnemers programma Arbeidsmarkt bij bestaande initiatieven.*

Zoals hierboven beschreven zijn in de regio veel initiatieven met betrekking tot van werk naar werkbegeleiding in gang gezet. De deelname van de VVT-instellingen uit de regio Apeldoorn-Zutphen is met uitzondering van Contactpunt Zorg echter beperkt. Het aansluiten bij bestaande initiatieven biedt daarom kansen.

## Acties met betrekking tot van werk naar werkbegeleiding in de eigen organisatie

Naast de hierboven genoemde initiatieven heeft ook de WGV een ruim aanbod van activiteiten met betrekking tot van werk naar werkbegeleiding. Sommige zijn gratis, andere zijn beschikbaar voor leden tegen een verlaagd tarief. De volgende initiatieven kunnen organisaties zelfstandig inzetten via de WGV. Naast het financiële voordeel, levert het inkopen bij de WGV beter zicht op mobiliteitswensen in de regio op. De WGV kan dit inzicht gebruiken om initiatieven in te zetten ten aanzien van behoud van mensen voor de sector. Zoals gezegd hieronder een korte omschrijving van de mogelijkheden.

### *Fit in je werk*

In Fit-in-je-werkgesprekken worden na vraagverheldering de belangrijkste kernonderdelen van duurzame inzetbaarheid in beeld gebracht en besproken: gezondheid & energie, kennis & vaardigheden, motivatie & betrokkenheid en werk-privé balans. Het uitgangspunt is dat de medewerker zelf regie neemt op zijn/haar loopbaan. De medewerker onderzoekt in 2 gesprekken samen met een adviseur wat hij/zij kan veranderen en stelt een persoonlijk actieplan op. De medewerker gaat hier vervolgens zelf mee aan de slag en koppelt de resultaten indien gewenst zelf terug aan de werkgever.

Prijs:	In 2023 gratis voor leden van de WGV.
Tijdsinvestering:	Invullen vragenlijst en 2 gesprekken met een adviseur
Meer informatie:	<a href="#">Fit-in-je-werk - WGV Zorg en Welzijn</a>

### *Sterk in je werk*

‘Sterk in je werk, zorg voor jezelf’ helpt medewerkers in zorg en welzijn bij hun loopbaanvragen en is voor iedereen die in de sector werkt of wil werken. Voor zorg- en welzijnsmedewerkers helpt Sterk in je werk bij het in kaart brengen van de gewenste ontwikkeling door beter inzicht in eigen kwaliteiten. Daarnaast stimuleert het medewerkers om zich te ontwikkelen en naar de toekomst te kijken, zodat een medewerker duurzaam aan het werk kan blijven.

Prijs:	Gratis
Tijdsinvestering:	2 gesprekken inclusief vragenlijst
Meer informatie:	<a href="#">Home - Sterk in je Werk</a> en <a href="#">Sterk in je werk - WGV Zorg en Welzijn</a>

### *Loopbaantraject*

In een loopbaantraject kijken de medewerker en een adviseur naar de huidige loopbaan wensen met betrekking tot een loopbaan in de toekomst. Hiervoor wordt onderzoek gedaan naar drijfveren en talenten. Ook wordt de ontwikkelwens en de weg daarnaartoe besproken, de weg richting de arbeidsmarkt en/of motivatie en CV.

Prijs:	Intake en opstellen trajectplan € 395,-. Gesprek € 120,- per gesprek.
Tijdsinvestering:	Gemiddeld 3 maanden: 6 a 8 gesprekken
Meer informatie:	<a href="#">Loopbaantraject of -advies - WGV Zorg en Welzijn</a>

### *Re-integratiebegeleiding*

Als een medewerker vervangend werk nodig heeft om dreigende arbeidsongeschiktheid te voorkomen dan kan de medewerker worden begeleid door middel van een re-integratietraject. In een intake wordt een beeld gevormd over de mogelijkheden en wensen ten opzichte van de arbeidsmarkt. Op basis hiervan wordt een trajectplan opgesteld. Vervolgens ontdekt de kandidaat wat de mogelijkheden zijn op de arbeidsmarkt, waarbij de eigen 'horizon' wordt verbreed. Tijdens de sollicitatie-instructie worden vaardigheden geleerd ten aanzien van solliciteren. De adviseur begeleidt de kandidaat in het zoeken naar passende vacatures en bemiddelt indien nodig. De laatste fase is plaatsing en nazorg.

Prijs:	€ 2.295,- exclusief testen
Tijdsinvestering:	9 maanden. Eventueel te verlengen tot aan einde tweede ziektejaar.
Meer informatie:	<a href="#">Re-integratietraject - WGV Zorg en Welzijn</a>

### *Outplacement*

Als afscheid wordt genomen van een medewerker kan een medewerker naar een nieuwe situatie of werk worden begeleid. In een intake wordt een beeld gevormd over de wensen en mogelijkheden ten opzichte van de arbeidsmarkt. Op basis hiervan wordt een trajectplan opgesteld. Vervolgens ontdekt de kandidaat wat de mogelijkheden zijn op de arbeidsmarkt, waarbij de eigen 'horizon' wordt verbreed. Tijdens de sollicitatie-instructie worden vaardigheden geleerd ten aanzien van solliciteren. De adviseur begeleidt de kandidaat in het zoeken naar passende vacatures en bemiddelt indien nodig. De laatste fase is plaatsing en nazorg.

Prijs:	€ 2.295,- exclusief testen
Tijdsinvestering:	maximaal 9 maanden
Meer informatie:	<a href="#">Outplacementtraject - WGV Zorg en Welzijn</a>

## Matchtafel (regionale samenwerking ten aanzien van behoud van mensen in de sector)

Onder leiding van de WGV heeft in het verleden een matchtafel in de regio plaatsgevonden. Vanwege allerlei redenen is dit initiatief in 2023 tijdelijk gestopt. In andere regio's blijkt de matchtafel echter wel te werken. Vanuit het programma arbeidsmarkt nemen wij het initiatief om samen met de WGV de matchtafel te vernieuwen met de opgedane ervaringen uit andere regio's.

### *Doel matchtafel:*

Een netwerk tussen organisaties tot stand brengen om mensen voor de zorg te vinden en te behouden.

### *Deelnemende organisaties:*

In eerste instantie kunnen organisaties uit de sector Zorg en Welzijn deelnemen aan de matchtafel. Daarnaast zou gedacht kunnen worden aan:

- Opleidingsinstituten
- UWV leerbedrijf
- Lucrato
- Sociale werkvoorziening / werkgeversservicepunt
- In een volgend stadium eventueel bedrijven buiten de sector Zorg en Welzijn

Van belang is een goede samenstelling. Re-integratiebedrijven kunnen niet deelnemen aan de matchtafel. Kandidaten kunnen wel ingebracht worden door de organisaties waar de kandidaat in dienst is.

### *Functionarissen uit organisaties:*

Functionarissen die zicht hebben op de mogelijkheden binnen de organisatie. Dat zijn bijvoorbeeld recruiters, HR-businesspartners, loopbaanbegeleiders, opleidingscoördinator of verzuimcoördinator.

### *Kandidaten:*

Kandidaten zijn medewerkers van zorgorganisaties met vraagstukken op het gebied van mobiliteit, re-integratie, loopbaan of functioneren. Ook kunnen zij-instromers, studenten of mensen met een uitkering worden ingebracht.

In principe richt de matchtafel zich op zorgfuncties.

### *Inhoud matchtafel:*

In de bijeenkomsten worden vooraf ingebrachte casussen besproken en waar mogelijk gematcht. Op termijn kan een kandidaat zichzelf wellicht gaan presenteren.

### *Spelregels deelname matchtafel:*

- Eerlijkheid en transparantie is een voorwaarde
- Kandidaten kunnen alleen besproken worden als zij daar toestemming voor geven
- De instelling die de kandidaat aanbrengt zorgt voor communicatie met de kandidaat.
- De kandidaat neemt zelf de regie in de vervolgstappen.

### *Uitkomst matchtafel:*

De matchtafel kan voor de inbrenger van een vacature of kandidaat de volgende uitkomst hebben:

- Inzicht in aanvullende mogelijkheden in de regio voor een kandidaat / invulling vacature (organisatie, functie)
- Netwerkgesprek
- Meeloopdag
- Proefplaatsing

- Detachering
- Nieuwe werkplek

*Frequentie:*

Vijf keer per jaar vindt afwisselend een fysieke of digitale ontmoeting plaats van maximaal 2 uur. De fysieke ontmoeting vindt roulerend plaats bij één van de deelnemende organisaties.

Daarnaast is het mogelijk om tussentijds digitaal vacatures en kandidaten met elkaar te delen via Teams of Zorgselect. Het aanbieden van de vacatures en kandidaten gebeurt middels een matchformulier.

*Begeleiding matchtafel:*

Nadat de matchtafel vanuit het programma arbeidsmarkt is opgezet zal de begeleiding van de matchtafel worden uitgevoerd door de WGV.

*Voordeel deelname matchtafel*

- Versterken van je netwerk
- Vergroten van kennis van de arbeidsmarkt door uitwisselen van kennis en expertise
- Extra instrument voor in- door- en uitstroom
- Delen van opdrachten, vacatures en medewerkers vergroten de kans op een match
- Bevorderen van mobiliteit en duurzame inzetbaarheid in de regio

Prijs:	Gratis
Tijdsinvestering:	5x per jaar 1,5 uur
Meer informatie:	Alice Alting: a.alting@wgvzorgenwelzijn.nl

## Bijlage 1: cijfers ontwikkeling mobiliteit arbeidsmarkt regio Stedenvierkant<sup>1</sup>

In dit document zijn de belangrijkste cijfers ten aanzien van instroom en uitstroom op de regionale arbeidsmarkt inzichtelijk gemaakt.

### Ontwikkeling mobiliteit VVT Stedenvierkant per jaar in aantallen medewerkers

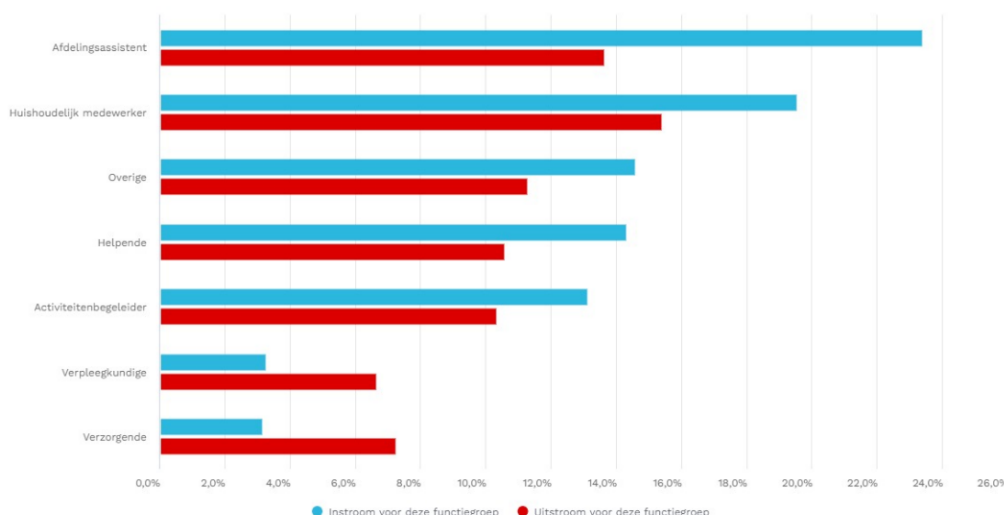
Uit onderstaande tabel blijkt dat mobiliteit tussen 2020 en 2022 bijna 20% is gestegen. De meeste werknemers maken een overstap van de ene naar de andere VVT-instelling (33%). De hardste stijger is uitstroom naar sectoren buiten Zorg en Welzijn (overige sectoren). Dit is gestegen van 14% in 2020, naar 20% in 2022. Overigens is in de Stedenvierkant de instroom nog iets hoger dan de uitstroom, wat betekent dat per saldo meer mensen in de VVT-sector komen te werken.

Mobiliteit	2020	2021	2022
<b>Andere werkgever zelfde branche</b>	1270	1320	1400
<b>Andere branche binnen Zorg en Welzijn</b>	570	710	770
<b>Uitkering</b>	240	280	NB
<b>Zelfstandige</b>	120	130	NB
<b>Pensioen</b>	320	330	380
<b>Inactief</b>	410	470	840*
<b>Overige sectoren</b>	510	710	860
<b>Totaal</b>	3440	3950	4250

\*: betreft het totaal van uitkering, zelfstandige en inactief (in 2021: 880)

### Instroom en uitstroom per functiegroep VVT Stedenvierkant

De onderstaande grafiek laat het percentage instroom en uitstroom zien van een bepaalde functiegroep in de VVT-regio Stedenvierkant. De in- en uitstroom laat dus alleen zien welk percentage per functiegroep is in- en uitgestroomd in en uit de sector Zorg en Welzijn. Mobiliteit tussen functies is hierin niet meegenomen.



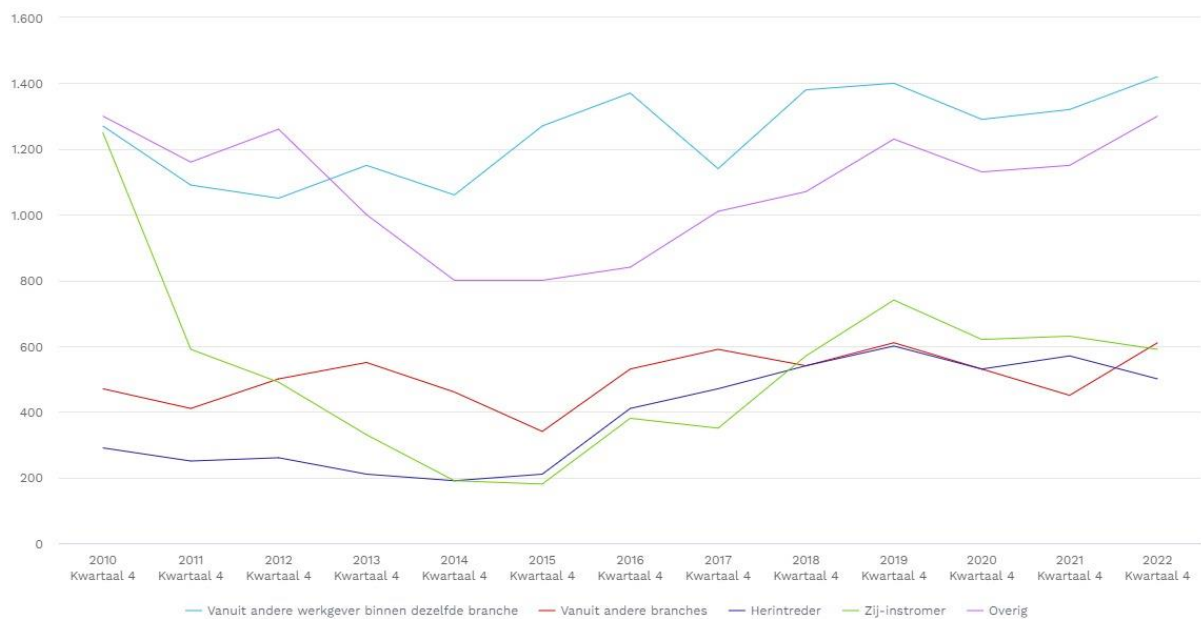
### In- en uitstroom VVT Stedenvierkant Q1 2023

<sup>1</sup> [AIB WGV dashboard 3.0 - AIB WGV \(mobiliteit\) 3.0 \(arbeidsmarktinbeeld.nl\)](#)

Uit nadere analyse van de verschillende functiegroepen blijkt dat voor de functiegroep *afdelingsassistent, huishoudelijk medewerker* en *overige* de externe instroom tussen 2019 en 2023 hoger dan uitstroom. Omdat de uitstroom stijgt wordt het verschil wel kleiner. Dat betekent dus dat er meer mensen instromen vanuit andere sectoren, dan dat mensen uitstromen naar andere sectoren. Bij de functiegroep *helpende* is eenzelfde trend zichtbaar, waarbij het verschil inmiddels minimaal is. De groep *activiteitenbegeleiders* laat zowel een stijgende instroom als uitstroom zien. Het verschil tussen deze twee is net als bij de helpende echter minimaal. De groep *verpleegkundige en verzorgende* kent sinds 2020 een hogere externe uitstroom dan de instroom. Het verschil tussen externe in- en uitstroom wordt steeds groter, waardoor dus steeds meer mensen de sector verlaten dan dat er binnenkomen.

### Instroom VVT Stedenvierkant

In onderstaande grafiek staat de instroom in de VVT-instelling in de regio Stedenvierkant uitgesplitst naar herkomst. De meeste instroom komt vanuit andere werkgevers binnen dezelfde branche. Meer opvallend is het hoge aantal instroom van de categorie overig. Dit betreffen voornamelijk de starters op de arbeidsmarkt. Na een periode van daling is de instroom van andere branches aan het stijgen. De instroom van zij-instromers en herintreders neemt af en is ook absoluut gezien het laagst.



### Instroom VVT Stedenvierkant