

# **Grenzen verleggen 2021**

**Regionaal Actieplan Arbeidsmarkt Tekorten Zeeland**

## Ten geleide

Het kwaliteitskader verpleeghuiszorg stelt in haar randvoorwaarden dat leiderschap en personeelssamenstelling cruciaal zijn voor het leveren van de gewenste kwaliteit. Dit geldt natuurlijk niet alleen voor de verpleeghuiszorg, maar voor alle zorg- en welzijnsorganisaties. Juist in een tijd van krapte op de arbeidsmarkt betekent dit dat iedere potentiële medewerker voor zorg en welzijn moet worden gevonden, opgeleid en goed begeleid in zijn of haar verdere carrière in de sector. Ga er maar aan staan als individuele zorgorganisaties, wiens primaire focus het leveren van goede zorg is. Daarom werken we in Zeeland samen om dit te bereiken.

Zeeland kent een lange traditie van samenwerking in zorg en welzijn en tussen zorg- & welzijnsorganisaties en het middelbaar en hoger beroepsonderwijs. Het Zorgpact Zeeland heeft deze samenwerking verder gestimuleerd en heeft ervoor gezorgd dat ook Provincie en gemeenten partij werden in de samenwerking. De samenwerkende partijen hebben met elkaar de weg geplaveid voor de Zeeuwse Praktijkroute Ouderenzorg<sup>1</sup>, waaraan ook het CZ zorgkantoor, Waardigheid en Trots en VWS hun steentje hebben bijgedragen. Het Zorgpact Zeeland heeft verder onder andere geleid tot het in de steigers staan van meerdere vernieuwende extra zorg & welzijnsopleidingen op zowel HBO (AD Ouderenzorg en health & Social Work) als MBO (zorgtechnicus en gezondheidswerker) niveau.

Vanuit deze samenwerking is in 2017 begonnen met het beschrijven van dit RAAT (Regionaal Actieplan Arbeidsmarkt tekorten) Zeeland. In het RAAT zijn de Zeeuwse Zorgpactactiviteiten (voor zover niet eindig) opgenomen. Het RAAT is dynamisch en zal zich steeds aanpassen aan de actuele situatie in Zeeland.

---

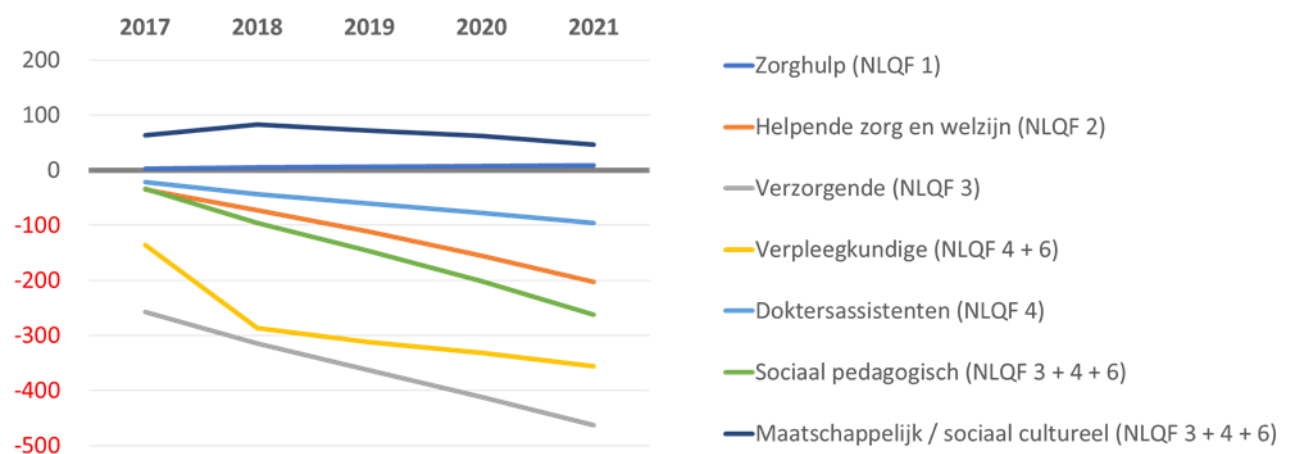
<sup>1</sup> De ZPO is een nieuwe, volledig praktijkgestuurde combi-opleiding bij Scalda. Vanaf de eerste studiedag volgen de BOL-leerlingen hun opleiding op de werkvloer in een intramurale zorginstelling. De opleiding wordt verzorgd door Scalda en de deelnemende zorgorganisaties. De student volgt het ritme van de organisatie en past de opgedane kennis direct toe in de praktijk. De ZPO leidt op tot een dubbel diploma verzorgende 3 IG en MMZ niveau 3. Vanaf 2019 kunnen op studenten verpleegkunde op niveau 4 de praktijkgerichte opleiding eveneens volgen.

## Hoofdstuk 1 URGENTIE

### 1.1 Waarom nu?

In de zorg in Zeeland heerst personele krapte. En de krapte groeit. We zien een stijgend tekort aan (gespecialiseerd) verpleegkundigen, social workers, verzorgenden, doktersassistenten, apothekersassistenten, psychologen, artsen en psychiaters. In 2021 loopt het tekort op tot 1325 medewerkers.

Tabel 1: te verwachten personeelstekorten in Zeeland



Bron: Prismant, 27 februari 2018

Tel daarbij op dat er nu al ruim 200 vacatures in de directe zorg en welzijnsberoepen openstaan, waarvan 22 voor HBO+ en academisch opgeleiden en dat de demografische ontwikkeling van Zeeland er voor zorgt dat de komende zeven jaar de leerlingenaantallen op het MBO en HBO gaan dalen, dan valt de conclusie te trekken dat er fors gewerkt moet worden om de te verwachten tekorten het hoofd te bieden. En daar zijn we al mee begonnen. Tenslotte staat de kwaliteit van de zorg in Zeeland op het spel.

### 1.2. Wat gaan we doen?

Zorg en Welzijnsorganisaties, onderwijsorganisaties en gemeenten gaan het tekort samen aanpakken. We doen dat langs de volgende, landelijk vastgestelde en logisch bij elkaar horende, actielijnen:

- Actielijn 1: verhogen van de instroom- en opleidingscapaciteit
- Actielijn 2: positief beïnvloeden loopbaankeuze van jongeren
- Actielijn 3: verhogen van het opleidingsrendement
- Actielijn 4: vergroten van de opleidingsmogelijkheden
- Actielijn 5: bieden van een aantrekkelijke werkomgeving en werkklimaat
- Actielijn 6: aantrekken van academici

### 1.3. Wie gaan aan de slag?

De Zorg- en Welzijnsorganisaties, MBO onderwijsorganisaties Scalda en het Hoornbeeck College en de HZ University of Applied Sciences, de provincie, de dertien Zeeuwse gemeenten, UWV en CZ hebben met elkaar het Regionale Actieplan Arbeidsmarkt Tekorten (RAAT) Zeeland opgesteld. Met

elkaar gaan we meer stageplaatsen creëren, zij-instromers enthousiasmeren en het onderwijs verbreden, zodat meer opleidingsmogelijkheden ontstaan en de opleidingen praktijkgericht en flexibeler worden. Met de dertien gemeenten starten we een experiment om de regeldruk in de WMO te verminderen. We maken hiermee een innovatieve slag die veel vraagt van zowel onderwijs, gemeenten als Zorg en Welzijnsorganisaties. Een cruciale slag om de kwaliteit van Zorg en Welzijn te kunnen blijven garanderen.

#### **1.4 Wat is onze doelstelling?**

Het doel van het RAAT is het realiseren van een vitale arbeidsmarkt waarin voldoende, goed gekwalificeerd personeel beschikbaar is om het kwaliteitsniveau van Zorg en Welzijn in Zeeland minimaal op het huidige peil te houden.

Met dit Actieplan spreken we de gezamenlijke ambitie uit om:

- de opleidingsquote te verhogen naar 15 %, d.w.z. dat een organisatie op elke 100 FTE aan zorginhoudelijke medewerkers 15 FTE aan opleidingsplaatsen (BOL, BBL, duaal) organiseert.
- In de jaren tot 2021 een maximale inspanning te leveren voor de gezamenlijke realisatie van 200 extra BBL medewerkers.
- Jongeren werven en opleiden voor Zorg- en Welzijn opleidingen om zo nieuwe instroom in de sector te genereren. Het uitgangspunt is de verhoging van de instroom van jongeren vanaf 2018 met minimaal 220 studenten (BOL, BBL, duaal) gemeten over alle Zorg en Welzijnsopleidingen.
- Een optimaal opleidings- en leerklimaat te bieden voor stagiaires en nieuwe medewerkers (kwalitatieve stages, leerwerkplekken en begeleiding). Het uitgangspunt is de verhoging van het opleidingsrendement met 5%.
- Samen vorm te geven aan innovatie en de vernieuwing van opleidingen.
- Een aantrekkelijke werkomgeving en werkklimaat te bieden in Zeeland.

#### **1.5. Wat hebben we daar voor nodig?**

Zoals alle innovaties kost ook deze vooral tijd. Tijd van projectleiders die in de organisaties de verandering op gang moeten brengen, tijd van praktijkbegeleiders om extra studenten op te leiden en tijd van docenten om nieuwe onderwijsconcepten te bedenken en daarmee te experimenteren. ViaZorg levert het projectmanagement. Daarnaast bestaan subsidiemogelijkheden, zoals het SectorplanPlus waarmee het ministerie van VWS een boost geeft aan het extra opleiden van mensen.

#### **1.6 Wat spreken we met elkaar af?**

Bij een grote opgave als deze is het belangrijk afspraken met elkaar te maken over wat we doen. En ook over dingen die we niet doen. Deze afspraken zijn vastgelegd in bijgevoegde intentieverklaring. Partijen die de intentieverklaring van het RAAT ondertekenen conformeren zich aan de ambities van het RAAT en nemen actief deel aan acties die gericht zijn op het bereiken van de ambities. Van deelnemende organisaties wordt actieve deelname verwacht aan minimaal één van de actiepunten uit de beschreven actielijnen. Actieve deelname aan het RAAT en het ondertekenen van de intentieverklaring zijn ook voorwaarden om in aanmerking te komen voor de financiële middelen die vanuit het SectorplanPlus over de periode 2017-2021 beschikbaar zijn gesteld.

## Hoofdstuk 2 AANPAK

Onderstaand overzicht bevat de hoofdlijnen en doelstellingen per actielijn. De genoemde aantallen hebben betrekking op de zorg- en welzijnsorganisaties in heel Zeeland.

### Actielijn 1

#### Verhogen van de instroom- en opleidingscapaciteit

Om de personeelsvoorziening in de sector te verhogen, is het op de eerste plaats nodig de opleidingscapaciteit te verhogen. De meeste zorgorganisaties verrichten al inspanningen op dit gebied, maar door de hoge gemiddelde leeftijd van het zittend personeel en de gewenste extra personele inzet in de verpleeghuizen is dit onvoldoende om in de vraag te voorzien.

#### Algemene doelstelling Actielijn 1

**Zorgorganisaties verhogen hun opleidingsinspanning. De eerder genoemde opleidingsquote van 15% is daarbij het uitgangspunt. Met onderstaande acties streven we ernaar in de jaren tot 2021 200 extra medewerkers (BOL, BBL, dual) naar de sector toe te leiden.**

	Actie	Toelichting	Effect <sup>2</sup>
1.	Vergroten van de opleidingscapaciteit van de organisaties zodat meer studenten stage kunnen lopen	Het creëren van extra opleidingscapaciteit binnen de organisaties is een belangrijk voorwaarde voor dit actieplan. Iedere student een stageplaats is het doel.	Kort/middellang
2.	Werven en toeleiden potentieel uit WW/bijstand met zorg achtergrond voor een verkorte opleiding	In samenwerking met het UWV gericht zoeken naar mensen die het potentieel hebben om zich via een verkort traject te kwalificeren voor een functie in de sector.	Kort/ Middellang
3.	Meer ruimte voor niveau 2, niveau 2+ en niveau C	Instroom via verschillende kanalen en via gezamenlijke incompany opleidingen. Nader overleg met opleiders, uitkeringsorganen en Zorg- en Welzijnswerkgevers om de mogelijkheden verder te onderzoeken om potentiële kandidaten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, eventueel aangevuld met voortraject, op te leiden voor Zorg en Welzijn.	Middellang
4.	Opheffen numerus fixus doktersassistenten	Met de huisartsen en Scalda starten we een project om meer stageplaatsen te creëren voor doktersassistenten zodat de numerus fixus kan worden opgeheven. Zo nodig wordt hiervoor de opleidingsstructuur aangepast	Middellang
5.	Binden en behouden van stagiaires voor de zorg	Aantrekkelijk werkgever zijn, professionele werkomgeving bieden. Voorkomen van weglek naar andere vakgebieden.	Kort/middellang

<sup>2</sup> De directe bijdrage aan de oplossing van de tekorten kan zich op korte, middellange en langere termijn voordoen. Kort = direct/binnen één jaar, Middellang = 1 tot 3 jaar, Lang = meer dan 3 jaar.

## Actielijn 2

### Positief beïnvloeden loopbaankeuze van jongeren

Om aan de stijgende vraag te kunnen voldoen, is een fors hogere instroom nodig. En dat in een arbeidsmarkt die structureel krappert wordt. Dat betekent dat een veel groter deel van de huidige generatie potentiële mbo- en hbo-leerlingen gemotiveerd moet worden om voor Zorg en Welzijn te kiezen. Daarvoor is het nodig het imago van de sector te versterken en de bekendheid over werken en opleiden in Zorg en Welzijn fors te verhogen. Hierbij moeten we wel de Zeeuwse realiteit in het oog houden. Ook de sectoren bouw, horeca, procestechniek en onderwijs zoeken personeel. En dat terwijl de bevolking krimpt. Het is zaak om met elkaar de vijver te vergroten en te zorgen dat, naast het interesseren van jongeren voor de zorg we vooral nieuwe doelgroepen weten te vinden. ViaZorg is daarom nauw betrokken bij provinciale initiatieven rondom de arbeidsmarkt en het verstevigen van het Zeeuwse vestigingsklimaat.

### Algemene doelstelling Actielijn 2

**De algemene doelstelling is de instroom vanaf 2017 in totaal te verhogen met minimaal 220 studenten (BOL, BBL, duaal) tot en met 2021.**

Naar verwachting zal er vanuit het Ministerie van VWS vanaf 2018 een landelijke campagne over werken in Zorg en Welzijn starten. Maar algemene imagocampagnes zijn kostbaar en niet altijd effectief. Nodig is met specifieke activiteiten en campagnes in de regio hierop aan te sluiten. Daarnaast is het nodig te investeren in de bekendheid van de sector bij jongeren die een keuze voor een vervolgopleiding gaan maken.

	Actie	Toelichting	Effect
1.	Blijven inzetten op ambassadeursprojecten op basisschool	Kennismaking met de sector op jonge leeftijd legt de kiem voor werk in de sector op latere leeftijd. De ambassadeurs brengen het verhaal over de sector de school binnen en enthousiasmeren kinderen voor het werk in Zorg en Welzijn.	Lang
2.	Voorlichting en informatie aan leerlingen op vmbo en havo over leren en werken in Zorg en Welzijn	De regionale samenwerkingsverbanden (collega-organisaties van ViaZorg) hebben gezamenlijk een nieuw en aantrekkelijk lespakket ontwikkeld om leerlingen in het voortgezet onderwijs te informeren over leren en werken in Zorg en Welzijn. De lespakketten met de naam "Aan jou hebben we wat" zijn sinds september 2017 beschikbaar. Doelstelling is de lespakketten actief te promoten gericht op gebruik in het voortgezet onderwijs. Waar mogelijk worden daarbij zorgorganisaties en scholen ingezet.	Lang
3.	Middelbare scholieren kennis laten maken met het werkveld	Via het Zeeuwse LOB (loopbaan Oriëntatie Platform) stimuleren de organisaties het gebruik van de lespakketten in hun regio en koppelen hier gerichte uitdagingen aan voor leerlingen.	Lange termijn

4.	Voorlichting geven aan UWV herintreders/ zijinstromers	Via maandelijkse voorlichtingsbijeenkomsten interesseren van UWV herintreders en zijinstromers voor de sector. Via project Sterk in je Werk de belangstelling verder onderzoeken.	Kort
5.	Banenmarkten	Vierdejaars studenten worden in de laatste maanden van hun opleiding uitgenodigd voor een banenmarkt. Ze kunnen speeddaten met de deelnemende organisaties.	Korte termijn
6.	Imagocampagne zorg & welzijn	Er komt een online campagnepagina waar informatie over werken en leren is samengebracht. Doelstelling is om ervaringen van medewerkers in beeld te brengen, te laten zien hoe mooi en uitdagend werken in Zorg en Welzijn is. Gericht op activeren van mensen om zich in te schrijven voor een opleiding of te solliciteren naar een baan in Zorg en Welzijn.	Lang
7.	Zorg en Welzijn koppelen aan een provinciale imagocampagne.	Door verbinding te zoeken met de Provincie Zeeland kijken we naar mogelijkheden om samen met andere sectoren Zeeland te promoten als een fijne plek om te leven en te werken. Voordeel: groter bereik en meer aanbod.	Lang

## Actielijn 3

### Verhogen van het opleidingsrendement

Het percentage van de studenten dat uiteindelijk de opleiding met een diploma afsluit, varieert per opleiding (BOL, BBL, Duaal, Voltijds) en niveau en ligt tussen de 50 en 80%. Een laag studierendement is een maatschappelijke kostenpost en is schadelijk voor de instroom in de sector en voor de sector als geheel.

### Algemene doelstelling Actielijn 3

**Zorgorganisaties en opleidingen spreken de ambitie uit het opleidingsrendement te verhogen met minimaal 5%**

Een belangrijk aspect bij de uitval vormt de kwaliteit van de stages en leerwerkplekken. Opleidingen en zorgorganisaties vervullen samen een belangrijke rol in het verhogen van de kwaliteit van deze stages en het leren in de praktijk.

	Actie	Toelichting	Effect
1.	Voorkomen van schooluitval via het verbeteren van de verbinding tussen het onderwijs en het werkveld.	Onderzoek naar de redenen van schooluitval vormt de basis voor hierop af te stemmen acties vanuit werk- en onderwijsveld.	Lang
2.	Verhogen kwaliteit opleidingsplaatsen	Kwaliteit van stageplaatsen verbeteren via kennisuitwisseling, efficiënt inzetten van praktijk- en werkbegeleiders en scholen (eventueel verkort) en inzetten van extra praktijkopleiders.	Kort
3.	Alternatieve stagemogelijkheden	Onderzoeken welke alternatieve mogelijkheden er naast wijkleerbedrijven en leerafdelingen zijn voor stages, zodat er meer kansen en een groter volume aan opleidingscapaciteit kan worden gerealiseerd. We denken o.a. aan een Skillslab. Het succesvolle concept van het wijkleerbedrijf in Goes-Zuid vormt het voorbeeld voor wijkleerbedrijven in andere gemeenten. Deze wijkleerbedrijven hebben een bewezen resultaat bij het voorkomen van schooluitval.	Lang
4.	Regionaal netwerk opzetten om dreigende uitvallers MBO en HBO te behouden	Met elkaar zorgen dat studenten die tijdens de opleiding dreigen uit te vallen, herplaatst worden in een andere zorg- of welzijnsopleiding of op een andere stageplaats, zodat studenten niet onnodig de sector verlaten maar een nieuwe kans krijgen op een kwalificatie voor zorg of welzijn.	Middellang
5.	Professionele leergemeenschap opleiden	Via kennisdeling in een professionele leergemeenschap met elkaar de kwaliteit van de opleiding en de stageplaatsen vergroten.	Middellang



## Actielijn 4

### Vergroten van de opleidingsmogelijkheden

De zorg verandert en wordt complexer. Voortdurend ontstaan nieuwe functies en aandachtsgebieden. Met nieuwe en aangepaste opleidingen kunnen medewerkers worden voorbereid op de uitvoering van deze taken. Voor (potentiële) medewerkers in de zorg vormen deze nieuwe opleidingen een verrijking. Ze verhogen de aantrekkelijkheid van de sector.

#### **Algemene doelstelling Actielijn 4**

**Zorgorganisaties en onderwijsorganisaties werken op regionaal niveau nauw met elkaar samen bij de voorbereiding, ontwikkeling en implementatie van nieuwe opleidingsmogelijkheden.**

	Actie	Toelichting	Effect
1.	Flexibel MBO/HBO	Onderwijs flexibeler maken zodat maatwerk geboden kan worden aan studenten. Flexibele leerroutes maken, ook voor herintreders.	Middellang
2.	Op de praktijk afgestemd MBO onderwijs	Hybridisering van het MBO-onderwijs. Onderwijs en werkveld gaan intensiever samenwerken om de MBO-opleidingen beter af te stemmen op de competenties die het werkveld vraagt.	Middellange- en lange termijn
3.	Op de praktijk afgestemd HBO onderwijs	Onderwijs en werkveld gaan intensiever samenwerken om de opleidingen meer te baseren op actuele beroepsvraagstukken. Hierbij wordt de ontwikkeling van multidisciplinaire leergemeenschappen (Living Labs) die in Zeeland gaande is, meegenomen.	Middellange- en lange termijn
4.	Verkorte opleiding verzorgende IG/MMZ	Om de overstap naar Zorg en Welzijn voor zij-instromers met affiniteit voor de sector aantrekkelijker te maken, een verkorte opleiding van 2 jaar bieden. Hierbij aansluiten bij initiatieven elders in het land.	Kort/middellang
5.	Uitbreiding 'Zeeuwse Praktijkroute ouderenzorg' door Scalda, HZ en zorg-organisaties, BOL-variant	De Zeeuwse praktijkroute ouderenzorg biedt een praktijkgestuurde BOL-opleiding waarin diverse opleidingsniveaus met elkaar leren. De ZPO kan vanaf september 2018 ook aangeboden worden in de andere VVT organisaties. In 2019 wordt de opleiding uitgebreid naar Verpleegkunde niveau 4 en komt er een BBL variant.	Kort/ Middellang
6.	Deeltijd HBO flexibele varianten	Zij-instromers, o.a. geïnteresseerden uit België, willen we faciliteren via het aanbieden van flexibel cq. modulair en duaal onderwijs. Het aanbod is gericht op mensen die alleen opleiding of werkervaring in de	Middellange termijn

		sector hebben of in een aangrenzend werkgebied.	
7.	HZ uitbreiding niveau 5 Associate Degree Ouderenzorg, Health & Social Work en Pedagogisch professional Kind en Educatie	HZ University of Applied Sciences zet Associate degrees Ouderenzorg, Health & Social work en Pedagogisch professional Kind en Educatie op. Deze opleidingen leiden mensen in twee jaar op tot HBO-professional. Zij creëren een extra instroomroute en vormen en uitstekende mogelijkheid voor MBO-professionals om zich verder te ontwikkelen.	Middellange termijn
8.	HZ uitbreiding masteropleiding Social Work	HZ University of Applied Sciences onderzoekt of het haalbaar is om een masterstudie Social work en/of pedagogiek op te zetten. Deze master is - als deze er daadwerkelijk komt- te volgen in deeltijd, dus naast het werk van de professionals.	Middellange termijn
9.	Grensoverschrijdende diploma erkenning en grensoverschrijdend stagelopen	De Vlaamse arbeidsmarkt is interessant voor Zeeland, specifiek voor Zeeuws-Vlaanderen. Via een Vlaams-Nederlands project wordt gewerkt aan het in kaart brengen en verminderen van de problematiek die samenhangt met leren en werken over de grens.	Lang

## Actielijn 5

### Het bieden van een aantrekkelijke werkomgeving en werkklimaat.

Een belangrijk aspect van het imago van de sector is de aantrekkelijkheid van de werkomgeving en het werkklimaat. Door verschillende oorzaken staan die in onze sector onder druk. Het ziekteverzuim is hoog en stijgt.

### Algemene doelstelling Actielijn 5

**Zorgorganisaties investeren in de aantrekkelijkheid van de werkomgeving en het werkklimaat, waardoor uitstroom kan worden beperkt en daarmee een belangrijke bijdrage wordt geleverd aan het oplossen van de tekorten.**

	Actie	Toelichting	Effect
1.	Gezamenlijk zoeken naar combibanen waardoor medewerkers grotere contracten of uitbreiding van het aantal contracturen geboden kan worden.	Het efficiënt benutten van bestaande menskracht in de zorg en het kunnen aanbieden van grotere contracten aan verzorgenden en verpleegkundigen. Onderzoeken welke combinaties van banen succesvol kunnen worden uitgevoerd door medewerkers, zodat grotere en/of combicontracten aanbieden mogelijk wordt. Ook is het opzetten van een "Zeeuwse flexpool" een mogelijkheid.	Kort / Middellang/ Lang
2.	Goed werkgeverschap	Inspelen op behoeften van medewerkers via een goed gesprek, loopbaantrajecten, opleidingen en werkzekerheid, zodat medewerkers niet vertrekken naar een baan buiten de sector.	Kort/ Middellang/Lang
3.	Meerjaren strategisch opleidingsplan (MJSOP)	Meerdere organisaties in het sociaal domein ontwikkelen met elkaar een meerjarig strategisch opleidingsplan, dat voorziet in de personeels-behoefte voor de sector in Zeeland. Thema's binnen MJSOP: 1. Vakinhoudelijke opleidingen gezamenlijk aanbieden en delen 2. kennisdelen	Middellange termijn.
4.	Traineeship	Organisaties bieden pasafgestudeerde, startende professionals de kans om zich in alle vakgebieden binnen het Sociaal Domein te bekwamen door het opzetten van een traineeship. Gedurende twee jaar maken de startende professionals kennis met de Jeugdhulp, GGZ, het Maatschappelijk Werk en de Gehandicaptenzorg. Eventueel volgen zij extra modules om ontbrekende kwalificaties te behalen. De organisaties geven met elkaar de garantie dat de	Middellange termijn

		deelnemende starters na afronding van hun traineeship in dienst komen voor onbepaalde tijd bij één van de deelnemende organisaties. Switchen van werkgever kan ook tot de mogelijkheden behoren.	
5.	Vitaliteit medewerkers verhogen	Actief inzetten op verlichting fysieke en psychische belasting van medewerkers. Verhogen van eigen regie en regelruimte van medewerkers.	Middellang/ Lang
6.	Anders werken	Medewerkers ontlasten via technologische innovaties. Medewerkers daarbij scholen in 21st century skills, zodat de technologie daadwerkelijk gebruikt wordt. Kenniskring E-Health gebruiken om informatie over technologie te delen met elkaar.	Middellang
7.	Minder bureaucratie	Voorkomen dat medewerkers ontmoedigd raken en vertrekken door overbodige bureaucratie. Informatie over regels die geschrapt kunnen worden met elkaar delen, zodat alle organisaties van deze kennis kunnen profiteren.	Korte termijn
8.	Experiment 'Regelarm sociaal domein' door de 13 Zeeuwse gemeenten	Het experiment heeft als doel om regelgeving, protocollen, verslaglegging en verantwoording te verminderen. Zo maken we het werk in het Sociaal Domein aantrekkelijker. Voorwaarde voor dit experiment is dat alle 13 Zeeuwse gemeenten dezelfde regels hanteren t.a.v. deze proeftuin.	Lange termijn
9.	Mobiliteitsnetwerk	Organisaties houden via hun reguliere gesprekken met medewerkers in de gaten welke medewerkers overwegen de sector te verlaten, dan wel om een andere reden elders beter passen. Deelnemers aan het netwerk zoeken met elkaar actief naar functies zodat deze mensen ander werk kan worden aangeboden. Hetzelfde gebeurt bij fluctuaties in het zorgaanbod.	Korte termijn

## Actielijn 6

### Aantrekken van academici

In Zeeland worden geen artsen en psychologen opgeleid. Zij moeten van buiten de provincie komen. Daarom willen we extra aandacht schenken aan het naar Zeeland halen van academici.

Deze actielijn bestaat uit drie onderdelen:

- A. Kiezen voor Zeeland
- B. Uitdagend leren en werken
- C. Anders werken

### Algemene doelstelling actielijn 6:

We moeten meer huisartsen, specialisten ouderengeneeskunde, GZ psychologen, psychiaters, artsen VG etc. op structurele basis naar Zeeland halen om de openstaande vacatures op te vullen. Om ze hier te halen en te houden moeten we ze een interessant werk & leertraject aanbieden, dat niet zomaar overal beschikbaar is. Daarnaast zullen we moeten insteken op taakverschuiving naar verpleegkundig specialisten en de inzet van technologie, daar waar dat mogelijk is.

Kiezen voor Zeeland			
1.	Werven	Gerichter werven van WO professionals met een aansprekende, opvallende en vooral persoonlijke campagne. Hierbij denken we niet alleen aan exposure via landelijke en sociale media, maar vooral aan het bezoeken van de juiste (netwerk)bijeenkomsten en het zelf organiseren daarvan, zowel in Zeeland als daarbuiten. We zetten hiervoor ook enthousiaste mensen uit de doelgroep in. We zoeken hiervoor samenwerking met de provincie Zeeland.	Korte en middellange termijn
2.	Summerschool	Samen met HZ University of Applied Sciences en University College Roosevelt onderzoeken van de mogelijkheden om een uitdagende zomerreeks colleges / werkervaringen op het gebied van gezondheidszorg te organiseren voor studenten psychologie, medicijnen etc. Dit levert de Zeeuwse zorg- en welzijnsorganisaties de kans om zich in de kijker te spelen bij studenten en andere geïnteresseerden.	Lange termijn
3.	Events	In Zeeland worden meerdere spetterende activiteiten georganiseerd die Zeeland overstijgend zijn, zoals Film by the Sea en Concert at Sea. In samenwerking met de organisatie van één van deze activiteiten ontwikkelen we een VIP programma voor studenten en professionals. We laten ze niet alleen genieten van een wervelend event, maar bieden ze gelijk informatie over werken in Zeeland, speeddates, ondersteuning bij het vinden van een baan voor de partner etc. aan.	Lange termijn

4.	Netwerk Zeeuwse studenten	Studenten uit Zeeland die elders voor een zorg gerelateerd beroep gaan studeren aan Zeeland binden via een netwerk. Voor dit netwerk worden interessante bijeenkomsten georganiseerd, zowel in Zeeland als daarbuiten.	Middellange/ lange termijn
<b>Uitdagend leren en werken</b>			
1.	Aantal opleidingsplaatsen voor academici verhogen	De organisaties slaan de handen ineen om, daar waar een individuele organisatie niet aan alle vereisten voor een opleidingsplaats voldoet, gezamenlijke begeleiding etc. aan te bieden, zodat de vereisten wel gehaald worden.	Middellange- en lange termijn
2.	Gezamenlijke pool	Het opzetten van een gezamenlijke pool geeft academici de mogelijkheid om meer uren te werken dan voor één specifieke organisatie mogelijk is. En kan het werk inhoudelijk interessanter te maken, doordat in meerdere organisaties wordt gewerkt. Bovendien biedt het organisaties mogelijkheden om de dienstenproblematiek op te lossen. Door de niet vervulde diensten aan te bieden aan de pool, kunnen deze eenvoudiger worden ingevuld dan wanneer dit puur met de eigen behandelaren dient te gebeuren. We willen de pool opzetten met een ter zake kundige partner, die bereid is om (vrijwel) tegen kostprijs te werken.	Korte termijn
3.	WO master pedagogische wetenschappen	HZ University of Applied Sciences wil een haalbaarheidsonderzoek doen om een universitair mastertraject op te zetten samen met een universiteit. We hebben de ambitie om een traject proberen te maken dat in 5 jaar opleidt tot drie diploma's (bachelor HBO, Bachelor WO en Master WO). Deze master is - als deze er daadwerkelijk komt- te volgen in deeltijd, dus naast het werk van de professionals. Dit biedt mogelijkheden om mensen die hogerop willen in Zeeland op te leiden en te behouden voor de zorg in Zeeland en kan een mogelijk tegenwicht bieden aan het tekort aan -sommige- academici.	Lange termijn
4.	Zeeland een interessant werkgebied maken voor academici	Zeeland wil een gezonde regio worden (HZ: Healthy region). Hieraan wordt op diverse manieren gewerkt. Dit biedt mogelijkheden om samen met een universiteit promotie- en onderzoekstrajecten op te zetten op een specifiek Zeeuws thema. Wanneer we dit thema positioneren als belangrijk onderzoeks- en innovatiegebied en met de universiteiten zorgen voor studietrajecten, promotie-mogelijkheden, etc., kan dit studenten en academici trekken die willen promoveren op dit thema.	Korte en middellange termijn

		Verder willen we artsen en psychologen die eerder een bestuurlijk carrière ambiëren dan een promotietraject, de kans bieden om deel te nemen aan een organisatie overstijgend management development programma. Dit programma, dat nog moet worden ontwikkeld, richt zich op het versterken van de bestuurlijke kennis, leiderschapskwaliteiten en organisatiesensitiviteit van de artsen. Het levert hen niet alleen meer kennis en kunde op, maar ook de kans om hun carrière als arts aan te vullen met bestuurlijke activiteiten.	
<b>Anders werken</b>			
1.	Technologie	We gaan op zoek naar technologie die daadwerkelijk leidt tot een verminderde inzet van academici, zonder verlies van kwaliteit. We kiezen uit de beschikbare technologie drie kansrijke oplossingen. In een pilot gaan we die uitproberen en de effectiefste oplossing implementeren we.	Korte termijn
2.	Verpleegkundig specialisten	Taakverschuiving van artsen naar verpleegkundig specialisten vormt een deel van de oplossing in het gehele domein van de langdurige zorg. De verpleegkundig specialist kan de arts taken uit handen nemen zodat de schaarse arts effectief ingezet kan worden in die situaties dat het simpelweg niet zonder arts kan. Hierbij is wel van belang om de verpleegkundig specialisten een zo groot mogelijke professionele verantwoordelijkheid te kunnen geven (binnen de wettelijke kaders), zodat zij daadwerkelijk effectief kunnen worden ingezet. Bijvoorbeeld bij het draaien van diensten waarvoor geen artsen beschikbaar zijn. We willen daarom experimenteeruimte om taken van de artsen over te dragen naar de verpleegkundig specialist.	Korte termijn

## Hoofdstuk 3 PROJECTMANAGEMENT

De projectleiding voor het RAAT ligt in handen van ViaZorg. De projectleiders zijn Krijn Verhage en Monica Roose. Zij werken hiervoor nauw samen met de HR professionals, opleiders en andere relevante speler van de betrokken organisaties. Zo nodig worden voor specifieke thema's werkgroepen ingesteld. Drie maal per jaar in het Zeeland brede arbeidsmarktoverleg wordt de voortgang besproken, worden nieuwe acties ingezet etc.

De projectleiders leggen verantwoording over de voortgang van het RAAT af aan de FluenZ Adviesraad, de bestuurders van de betrokken organisaties en aan VWS. De FluenZ adviesraad komt driemaal per jaar bijeen. Voor de bestuurders van de betrokken organisaties zal jaarlijks in april een RAAT bijeenkomst worden georganiseerd.