



THUIS in het

**ZEEUWSE
VERPLEEGHUIS**

Jaarplan 2021

Inhoudsopgave

1. Inleiding – Implementatieplan 2021	3	4.5. Verantwoordelijkheid/verantwoording	15
1.1. Bereikte mijlpalen in 2020	4	4.6. Risico-analyse	15
1.2. Ontwikkelingen	4	5. Krachten bundelen HA – SO	16
2. Netwerk Zorg	6	5.1. Doelstelling	16
2.1. Doelstellingen	6	5.2. Activiteiten	16
2.2. Activiteiten	6	5.3. Connectie met andere projecten	16
2.3. Mijlpalen	7	5.4. Mijlpalen	17
2.4. Verantwoordelijkheid/verantwoording	7	5.5. Verantwoordelijkheid/verantwoording	17
2.5. Risico-analyse	7	5.6. Risico-analyse	17
3. Professionals aantrekken	8	6. Aanpak tekort artsen	17
3.1. Doelstelling	9	6.1. Doelstelling	17
3.2. Activiteiten in 2021	9	6.2. Activiteiten	17
3.2.1 Summerschool/ Congres Healthy aging at Sea	9	6.3. Relatie met andere projecten	18
3.2.2 Oriëntatie weekenden en verwenarrangementen	9	6.4. Verantwoordelijkheid/verantwoording	18
3.2.3 Zeeuws studenten netwerk	10	6.5. Risico-analyse	18
3.2.4 Bezoeken congressen buiten Zeeland en netwerkbijeenkomst blijven bijwonen	10	7. Rolontwikkeling	19
3.2.5 Relatie met universiteiten en studieverenigingen verbeteren om meer studenten naar Zeeland te krijgen	10	7.1. Doelstelling	19
3.2.6 Expat service door ontwikkelen (zeelandzoektjou.nl)	10	7.2. Activiteiten	19
3.3. Connectie met andere projecten	11	7.2.1. Gegevens verzamelen	19
3.4. Mijlpalen	11	7.2.2 Gesprekken met medewerkers	20
3.5. Verantwoordelijkheid/verantwoording	12	7.2.3 Implementatieplan binnen organisaties	20
3.6. Risico-analyse	12	7.2.4 Wetenschappelijk onderzoek Erasmus Universiteit	21
4. Regionaal opleiden schaarse professionals	13	7.3. Connectie met andere projecten	21
4.1. Doelstelling	13	7.4. Mijlpalen	21
4.2. Activiteiten	13	7.5. Verantwoordelijkheid/verantwoording	22
4.3. Connectie met andere projecten	14	7.6. Risico-analyse	22
Innovatieve technologie	14	8. Innovatieve technologie	23
Professionals aantrekken	14	8.1. Smart Glasses	23
Wergroep Artsen Tekort	14	8.1.1 Doelstelling Project Smart Glasses	23
4.4. Mijlpalen	15	8.1.2 Activiteiten 2021	23
		8.1.3 Connectie met andere projecten	24
		8.1.4 Mijlpalen	24

8.1.5	Verantwoordelijkheid/verantwoording	25
8.1.6	Risico-analyse	25
8.2.	Zeeuwse Zorgcentrale (ZZC)	26
8.2.1	Inleiding	26
8.2.2	Doelstelling ZZC	26
8.2.3	Activiteiten 2021	26
8.2.4	Connectie met andere projecten	26
8.2.5	Mijlpalen	27
8.2.6	Verantwoordelijkheid/verantwoording	27
8.2.7	Risico-analyse	27
8.3.	Nieuwe projecten in 2021	27
8.3.1	Connectie met andere projecten	28
8.3.2	Mijlpalen	28
8.3.3	Verantwoordelijkheid/verantwoording	28
8.3.4	Risico-analyse	28
9.	Professionals uit Europa halen	29
9.1.	Doelstelling	29
9.2.	Activiteiten	29
9.3.	Connectie met andere projecten	31
9.4.	Mijlpalen	31
9.5.	Verantwoordelijkheid/verantwoording	31
9.6.	Risico-analyse	31
10.	ZomerZorg	32
10.1.	Doelstelling	32
10.2.	Activiteiten	33
10.3.	Mijlpalen	33
10.4.	Relatie met andere projecten	33
10.5.	Verantwoordelijkheid	33
10.6.	Risico-analyse	33
11.	Communicatie	34
11.1.	Doelstelling	34
11.2.	Activiteiten	34
11.3.	Connectie met andere projecten	34
11.4.	Mijlpalen	34
11.5.	Verantwoordelijkheid/verantwoording	34
11.6.	Risico-analyse	34

1. Inleiding – Implementatieplan 2021

We beginnen dit jaarplan met een korte terugblik op de afgelopen 3 jaar en een vooruitblik voor 2021 en verder.

In 2018 is het Plan van Aanpak Ontwikkelingsbudget Arbeidsmarkt “Thuis in het Zeeuwse Verpleeghuis” geschreven voor 2018-2021. In de zomer van 2018 is het Netwerk Zorg gevormd en voor het eerst samengekomen. Het netwerk heeft diezelfde zomer het plan Thuis in het Zeeuwse verpleeghuis opgesteld, dat half november is goedgekeurd door de NZa. Vooraf was al bekend dat 2018 dit tijdsverloop zou kennen. Daarom zijn de budgetten voor 2018 en 2019 samengevoegd tot één budget voor 2019.

Eind 2019 is voor 2020 een implementatieplan geschreven. Hetzelfde is gebeurd met dit implementatieplan voor 2021. Terugkijkend op de afgelopen twee jaar zien we dat de samenwerking in 2019 echt nog vorm moest krijgen. In 2020 zijn vervolgens grote stappen gezet. Soms ondanks, soms dankzij Covid-19. 2021 wordt een “oogstjaar”. Alle samenwerking die tot stand is gekomen moet in 2021 resulteren in (nog meer) tastbare resultaten die soelaas moeten bieden ten aanzien van de personele krapte in de VVT-sector in Zeeland. 2021 is het laatste jaar dat de transitiegelden beschikbaar zijn. Dat betekent dat in 2021 niet alleen projecten moeten worden uitgevoerd, maar ook moet worden nagedacht over de borging van de samenwerking en de met elkaar gecreëerde uitvoeringskracht.

De aanleiding voor het plan was de personele krapte. De provincie vergrijsst en ontgroent en de bevolking krimpt. Er werd een stijgend tekort gesignaleerd aan: gespecialiseerde verpleegkundigen, verzorgenden, doktersassistenten, apothekersassistenten, psychologen, artsen VG, huisartsen, specialisten

ouderengeneeskunde en psychiaters.

In 2018 werden de volgende thema's benoemd:

Ruimte bieden voor niveau 1

Academici aantrekken

Academici aantrekkelijk werk bieden

Krachten bundelen van huisartsen en specialisten ouderenzorg

Rolduidelijkheid professionals

Anders werken d.m.v. technologie

Verbreden ZPO naar alle VVT-organisaties

Oprichten Netwerk Zorg

Professionals uit Europa halen

Uitbreiding ZPO

Op dit moment is er nog steeds sprake van regionale knelpunten ten aanzien van het kwaliteitskader die gezamenlijk opgelost worden. Door demografische ontwikkelingen neemt het aantal ouderen toe, neemt het aantal jongeren dat beschikbaar is voor zorgopleidingen af en ongeveer de helft van de huidige medewerkers is in 2040 met pensioen.

1.1. Bereikte mijlpalen in 2020

In 2020 is al veel resultaat bereikt. Zo zijn er zowel belangrijke kwantitatieve als kwalitatieve mijlpalen neergezet:

Kwantitatief:

- Er zijn 5 SO's in opleiding.
- Het aantal opleidingsplaatsen is uitgebreid van 2 naar 6.
- Er zijn 350 medewerkers aangesteld op niveau 1.
- Door 15 artsen is gebruik gemaakt van het verwenarrangement.
- 33 artsen hebben aangegeven belangstelling te hebben voor werken in Zeeland, met 8 van hen zijn gesprekken gevoerd.
- Tot 1 juni zijn 25 academici aangenomen van buiten Zeeland.
- 6 zorgorganisaties nemen deel aan de pilot Professionals uit Europa halen.
- 6 zorgorganisaties nemen deel aan de pilot met de Smart Glasses.

Kwalitatief:

- Schaalvoordelen door samenwerking in tijden van corona door gezamenlijk georganiseerde communicatie en een gezamenlijke Corona-afdeling.
- Tijdswinst door samen te werken om opleidingsplaatsen aan te vragen.
- Visie op de ouderenzorg is opgesteld.

- Beslisdocument professionals uit Europa halen is opgeleverd.
- De werkgroep Zeeuwse Zorgcentrale is opgestart.

- Afspraken gemaakt over het daadwerkelijk samenvoegen van afzonderlijke fte's bij afzonderlijke organisaties tot 1 vacature. (Q4)
- Duidelijke intentie om samen te werken.
- Bestuurders nemen deel aan de presentatie bij Tante Louise over 'Anders werken in de zorg'.
- Gesprekken met Periscaldes (huisartsen) over het samenwerken met huisartsen op 3 concrete thema's: ANW-diensten, ELV-proces evalueren, 1 telefoonnummer voor opname.c
- In de werkgroep tekort artsen wordt nader onderzocht hoe de ANW-diensten anders georganiseerd kunnen worden waardoor er minder werkdruk is.
- Tussen verpleegkundigen is een uitwisseling van kennis en ervaring doordat ze ervaringen uitwisselen over de pilots.

1.2. Ontwikkelingen

Doordat pas in november 2018 de toestemming om te starten is verleend door het ministerie van VWS, is het project gestart in 2019. Dat jaar was daardoor echt een opstartjaar. De medewerkers uit de verschillende organisaties moesten worden meegenomen in de gekozen thema's, kerngroepen moesten gevormd worden, projectplannen en verduidelijkt. Dit nam voor de meeste plannen zeker een half jaar in beslag. In de tweede helft van 2019 zijn de eerste resultaten bereikt en hadden de kerngroepen hun eigen werkwijze ontwikkeld. Vervolgens is door de Covid-19 uitbraak een aantal projecten tijdelijk stilgelegd of uitgesteld. Uiteindelijk is de achterstand weer ingehaald in het 3e en 4e kwartaal van 2020. Summerschool was gekoppeld aan Concert at Sea en is daarom uitgesteld naar 2021. Door corona zijn ook nieuwe activiteiten en samenwerkingsverbanden ontstaan.

Voorals in 2020 zijn grote stappen zijn gezet in de samenwerking tussen zorgorganisaties en binnen het Netwerk Zorg. Zo hebben SVRZ, Ter Weel en WVO-zorg intensief samengewerkt om twee extra opleidingsplaatsen voor SO's aan te vragen. Tijdens de Covid-19 periode hebben de bestuurders intensief samengewerkt om een effectieve eenduidige methode van de Covid-19 uitbraken in verpleeghuizen te ontwikkelen.

Ook zijn gezamenlijke cohort afdelingen opgezet, waarvan er nog altijd een actief is. Op deze afdeling werk personeel uit alle huizen, op basis van een gezamenlijk ontwikkeld protocol. Ook de communicatie is gezamenlijk opgepakt. Dit heeft schaalvoordelen en tijdswinst opgeleverd en heeft het imago van de Zeeuwse verpleeghuiszorg als betrokken en kwalitatief hoogstaand versterkt.

In 2021 zal daarom zeker doorgedaan worden met het intensiveren en uitbreiden van de samenwerking tussen organisaties en bestuurders. Voor het Netwerk Zorg zijn bijvoorbeeld voor 2021 meer bijeenkomsten gepland dan in voorgaande jaren. Samenwerking is het thema voor 5 inspiratiebijeenkomsten van het Netwerk Zorg. Om het belang van de samenwerking ook in het plan te laten zien, is dit thema in het jaarplan verplaatst van de laatste naar de eerste plaats in de lijst met thema's.



Het in 2020 gestarte project Aanpak tekort artsen wordt in 2021 voortgezet. Daarnaast is juist in de zomerperiode behoefte aan meer zorgmedewerkers, op alle niveaus. Bij de huisartsen kennen we al enkele jaren het fenomeen vakantiedokter, wat ook heeft geleid tot interesse van enkele huisartsen om in Zeeland te komen wonen en werken. In 2021 wordt daarom het nieuwe project ZomerZorg geïntroduceerd. In 2020 bleek dat zowel bij organisaties als bij projectleiders grote behoefte bestond aan een algemene communicatiestrategie en een eenheid in communicatie binnen organisaties en naar de media. Daarom is in de 2e helft van 2020 een werkgroep communicatie opgestart die de strategie en invulling van de communicatie zal bepalen. Deze werkgroep zal ook in 2021 actief zijn om de resultaten van de projecten te communiceren binnen de organisaties en naar buiten.

Omdat alle projecten bijdragen aan het doel om het tekort aan zorgpersoneel op te lossen, blijken er tussen projecten veel verbanden te leggen zijn. Bijvoorbeeld het inzetten van Smart Glasses heeft gevolgen voor de rolontwikkeling en kan mogelijk ingezet worden om de werkdruk te verminderen in de ANW-diensten. In dit jaarplan wordt daarom per project kort aandacht besteed aan de verbanden tussen projecten. In 2021 zal er ook veel aandacht zijn voor de borging van projecten na 2021 in de reguliere financiering.

Voor 2021 zijn de volgende thema's geagendeerd:

Netwerk Zorg

Professionals aantrekken

Regionaal opleiden schaarse professionals

Samenwerken Huisartsen en SO's

Aanpak tekort artsen

Rolontwikkeling professionals

Zorg en technologie

Professionals uit Europa halen

ZomerZorg

Communicatie



2. Netwerk Zorg

Het Netwerk Zorg is een platform voor bestuurders om informatie uit te wisselen, kennis te delen en regionaal samen te werken. Het is een lerend bestuurlijk netwerk waarin ook een gezamenlijke visie op de verpleeghuiszorg geformuleerd wordt. Uit deze visie worden strategische thema's geselecteerd om met elkaar op te pakken en uit te voeren.

2.1. Doelstellingen

Het Netwerk Zorg kent de volgende doelstellingen:

- Gezamenlijk ontwikkelen van een toekomstvisie op de verpleeghuiszorg in Zeeland en op basis van deze visie te komen tot vormen van regionale samenwerking.
- Gezamenlijk strategische thema's identificeren en onderzoeken t.a.v. de verpleeghuiszorg en de arbeidsmarkt in het bijzonder.
- Deze issues gezamenlijk oppakken, daar waar samendoen meerwaarde oplevert.
- Voortgang projecten volgen en implementatie borgen.



2.2. Activiteiten

In 2019 en 2020 kende het Netwerk Zorg 4-jaarlijkse bijeenkomsten waarin de voortgang van de projecten en het jaarplan besproken werden. Daarnaast is een strategie bijeenkomst georganiseerd en zijn digitale voortgangsbijeenkomsten over specifieke projecten gehouden. Deze bijeenkomsten zullen in 2021 gehandhaafd blijven. Omdat het belangrijk is om de strategie te bepalen van de samenwerking tussen de VVT-organisaties – ook na 2022 – wordt een aantal extra bijeenkomsten gepland. Er zijn 3 typen bijeenkomsten:

1. **Reguliere bijeenkomsten** die het jaarplan als onderwerp hebben. Deze bijeenkomsten hebben in feite dezelfde opzet als de bijeenkomsten die in voorgaande jaren ook gehouden zijn. Deze zijn gepland in januari, juni en september en worden geheel besteed aan het jaarplan en de voortgang van de projecten.
2. In 2020 is een visie op de ouderenzorg opgesteld die in 2021 verder uitgewerkt en geïmplementeerd moet worden. Hiervoor zijn **5 strategie sessies** gepland waarin specifieke onderwerpen aan de orde komen met als overkoepelend thema 'Samenwerken in de VVT'. In deze sessies zal naast de onderlinge samenwerking ook aandacht besteed worden aan samenwerking met externe partijen. Onderwerpen voor deze bijeenkomsten zijn bijvoorbeeld:

- Strategische samenwerking van de VVT-organisaties en samenwerking met externe partners.
- Uitwerken van de thema's uit de Visie ouderenzorg.
- Strategische thema's onderzoeken en gezamenlijk oppakken, bijvoorbeeld regionale samenwerking op de inkoop om de specialistische zorg in Zeeland te behouden.

Deze bijeenkomsten zullen begeleid worden door een gespreksleider en desgewenst ingeleid worden door een specialist op een specifiek vakgebied. Als methode om te komen tot een samenwerking en het echt samen ondernemen wordt gekozen voor de Actie Leer Methode. De kern van deze methode is dat gezamenlijk en gestructureerd gezocht wordt naar oplossingen voor een bepaalde problematiek. Omdat samenwerking met alleen vorm krijg in bijeenkomsten, maar ook in de tijd tussen bijeenkomsten wordt met een strategisch adviseur verkend welk proces benodigd is om samenwerking goed vorm te geven. In ieder geval is dit een proces dat geen afgebakende stappen en te benoemen mijlpalen kent, het is een proces waarbij we "de brug bouwen terwijl we erover lopen".

3. In 2020 is gestart met **digitale bijeenkomsten** om de voortgang van de projecten te presenteren aan het Netwerk Zorg. Dit blijkt goed te werken omdat bestuurders een beter beeld krijgen van de inhoud en voortgang van de projecten. Voor 2021 worden daarom acht bijeenkomsten gepland van 1 uur waarin per bijeenkomst 1 a 2 projecten gepresenteerd worden door de projectleiders.

In 2021 stoppen de transitiegelden, maar het proces is nog niet klaar. De nieuwe initiatieven en pilots moeten een plek krijgen in de individuele organisaties. Het is belangrijk om te verkennen of voldoende draagvlak bestaat voor de voortzetting van de samenwerking in 2022. Met de organisaties die hiervoor kiezen zal een gezamenlijk plan gemaakt worden voor de samenwerking vanaf 2022.

2.3. Mijlpalen

Activiteiten	Q1	Q2	Q3	Q4
1. De algemeen gedeelde visie op de ouderenzorg is verder vormgegeven	x			
2. Meerjarenplan voor de samenwerking is opgesteld				x

2.4. Verantwoordelijkheid/verantwoording

De verantwoording voor de samenwerking ligt bij de organisaties die lid zijn van het Netwerk Zorg. 2021 is ook een transitie jaar waarin besloten moet worden of en hoe het Netwerk Zorg na 2022 verder wil gaan. Dit vraagt een gezamenlijke visie op de taken en verantwoordelijkheden van het Netwerk Zorg, onderlinge afstemming en commitment.

2.5. Risico-analyse

Het risico bestaat dat verwachtingen van individuele organisaties over deelname aan het Netwerk Zorg verschillend zijn, er verschillende belangen zijn en bestuurders een verschillende inbreng hebben waardoor de samenwerking in gevaar komt of de samenwerking wordt voortgezet met een kleiner aantal organisaties. Dit laatste is overigens geen probleem, mits dit in alle openheid gebeurt en de andere organisaties, wanneer zij daar klaar voor zijn, weer kunnen aanhaken bij de samenwerking.

De capaciteit om medewerkers in te zetten voor projecten door de organisaties is een risico omdat veel neerkomt op dezelfde medewerkers. Het gevaar bestaat dat projecten hierdoor vertraging oplopen. Covid-19 vormt een risico omdat het dan niet goed mogelijk is om fysieke bijeenkomsten te organiseren waardoor de mogelijkheid om tot een goede samenwerking te komen in gevaar komt.

3. Professionals aantrekken

De afgelopen 2 jaar is heel hard gewerkt aan het imago van Zeeland als aantrekkelijke provincie om te wonen en te werken. Niet alleen door Viazorg en de VVT-organisaties maar zeker ook door de provincie Zeeland. De provincie heeft het proces om academici aan te trekken ondersteund en heeft naast menskracht ook een fors bedrag in dit project geïnvesteerd nl. € 280.000. Om mensen kennis te laten maken met Zeeland zijn oriëntatieweekenden en verwenarrangementen aangeboden aan geïnteresseerden. In 2020 hebben daar 15 artsen gebruik van gemaakt. Omdat de reacties heel positief waren, zullen deze arrangementen ook in 2021 aangeboden worden. Alle activiteiten hebben eraan bijgedragen dat er per 1 juni 2020 al 25 academici zijn aangenomen van buiten Zeeland.

Om artsen en psychologen aan te trekken in een zo vroeg mogelijk stadium is in 2020 door een stagiaire onderzoek gedaan onder studieverenigingen en universiteiten naar marketing mogelijkheden met als doel om te bekijken hoe de relatie verbeterd kan worden en studenten meer te wijzen op de mogelijkheden in Zeeland. De belangrijkste adviezen uit dit onderzoek waren:

- Aansluiten bij activiteiten die door de studieverenigingen worden georganiseerd en deze in Zeeland organiseren.
- Vacatures plaatsen via studieverenigingen, bijvoorbeeld op hun website, social media en nieuwsbrieven.

- Vacatures plaatsen op het career-portal van de universiteit.
- Samenwerken met universiteiten in bijvoorbeeld stagemarkten, onderwerpen voor afstudeerthesis of het aanleveren van gastdocenten.
- Aansluiten bij Integrand.
- Zorgen voor huisvesting voor stagiaires.
- Zorgen voor sociale contacten voor stagiaires door netwerkbijeenkomsten.
- Gezamenlijk contactpunt voor studenten en het bieden van baankansen na de opleiding of stage.

Daarbij is het advies om studenten te betrekken bij de genoemde activiteiten. Afgelopen jaren is in de samenwerking met de provincie gefocust op het onder de aandacht brengen van Zeeland als provincie om te werken. In 2021 ligt de nadruk op dat artsen/specialisten zich ook daadwerkelijk vestigen in Zeeland. Het doel is om in 2021 zich 15 artsen en psychologen in Zeeland te laten vestigen.



3.1. Doelstelling

De doelstelling is om voldoende academici blijvend naar Zeeland halen om de zorg en behandeling in de langdurige zorg op een kwalitatieve verantwoorde manier te kunnen garanderen.

Daarnaast is het doel om opgestarte initiatieven die bijdragen aan bovenstaande doelstelling te borgen voor 2022 en verder. Dit gezien de lange termijnverwachtingen voor het tekort.

3.2. Activiteiten in 2021

Omdat bepaalde activiteiten goede resultaten hadden, worden deze voortgezet in 2021. Het Congres Healthy at Sea, is door Covid-19 uitgesteld en zal daarom in 2021 gehouden worden.

De volgende activiteiten zijn gepland voor 2021:

3.2.1 Summerschool/ Congres Healthy aging at Sea

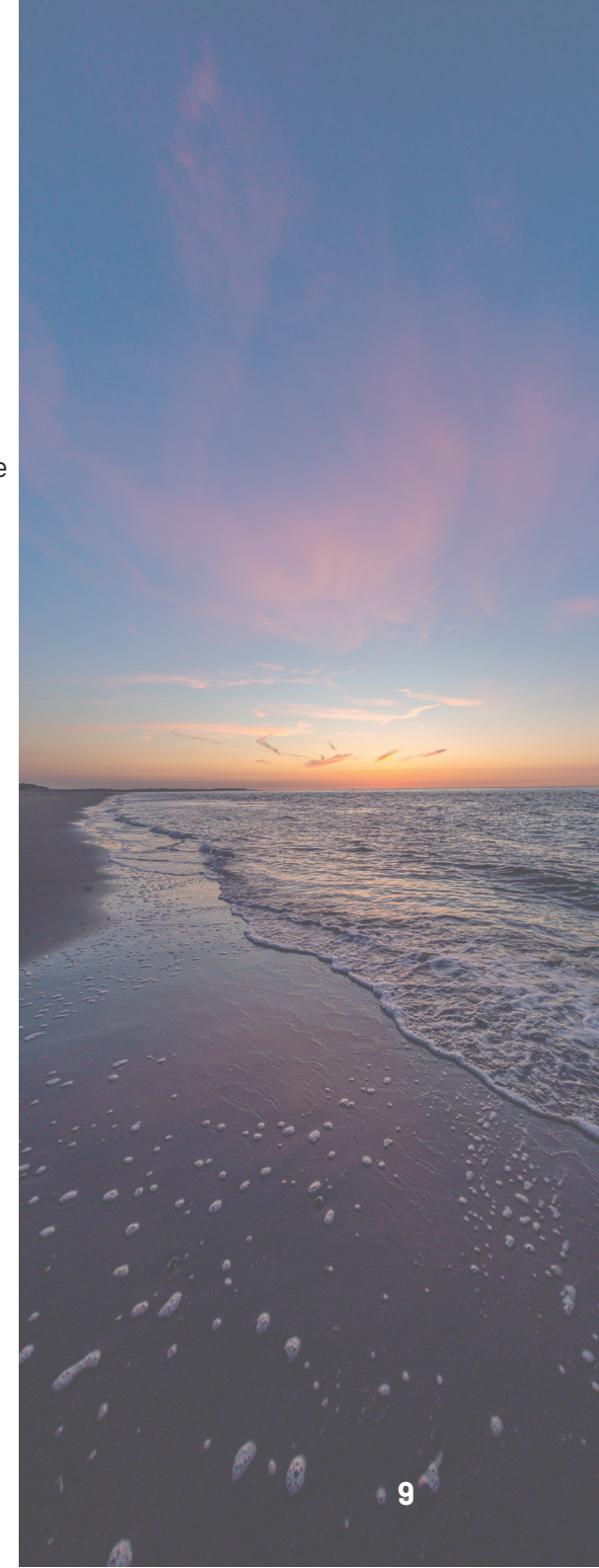
De Summerschool bestaat uit een inhoudelijk interessant congres aangevuld met een programma waarin de deelnemers Zeeland en de VVT-organisaties leren kennen. De Summerschool wordt samen met de HZ University of Applied Sciences en University College Roosevelt ontwikkeld voor (basis)artsen, specialisten ouderenzorg, psychologen, studenten psychologie en geneeskunde. Dit geeft de Zeeuwse zorg- en welzijnsorganisaties de kans om in contact te komen met geïnteresseerde academici en met hen een relatie aan te knopen waarin kan worden onderzocht of de professional zich in Zeeland zou willen vestigen. Met Concert at Sea is in 2020 een VIP-programma ontwikkeld voor studenten en academici. Dit programma kon vanwege Covid-19 niet aangeboden worden en is daarom verplaatst naar 2021. Het VIP-programma bestaat uit de volgende onderdelen:

- Inzichtelijk maken van de Zeeuwse voordelen als het gaat om de combinatie van wonen en werken.
- Leefbaarheid van Zeeland tonen.
- Informatie over werken in Zeeland
- Speeddates met bestuurders/ managers van VVT-organisaties
- Kennismaking met peers
- VIP arrangementen Concert at Sea
- Huisvesting

3.2.2 Oriëntatie weekenden en verwenarrangementen

Geïnteresseerden die serieus overwegen om in Zeeland te komen werken wordt voucher voor een (ver)wenarrangement aangeboden. In dit arrangement krijgen ze een weekend aangeboden in Zeeland waarin zij kunnen kennismaken met de organisaties waar ze zouden willen werken en met eventuele toekomstige collega's. Met dit arrangement kan de provincie Zeeland zich profileren als een provincie waar het goed wonen, werken en leven is.

Er is voorlichtingsmateriaal ontwikkeld dat de academicus mee naar huis kan nemen na het weekend, met daarin niet alleen informatie over wonen en werken, maar ook een aanbod hoe de organisatie helpt met de verhuizing naar Zeeland. Een aantal artsen die in Zeeland zijn gaan werken wordt hiervoor ingezet als ambassadeurs.





3.2.3 Zeeuws studenten netwerk

Studenten uit Zeeland die elders voor een zorg gerelateerd beroep gaan studeren willen we blijven binden aan Zeeland door het bieden van een netwerk. Voor dit netwerk zullen interessante bijeenkomsten georganiseerd worden, zowel in Zeeland als daarbuiten. Hiervoor is samenwerking gezocht met de Zeeuwse Connectie (de netwerk borrels). Deze samenwerking zal in 2021 geïntensiveerd en gecontinueerd worden. Ook zal aangesloten worden bij Rootzz, een organisatie die studenten uit Zeeuws-Vlaanderen wil blijven binden aan de regio. De Provincie Zeeland heeft Rootzz gevraagd hun werkterrein uit te breiden naar heel Zeeland. Rootzz heeft aangegeven er voor open te staan hun werkwijze beschikbaar te stellen dan wel te kopiëren naar 'boven de Westerschelde'. Ze hebben ook aangegeven dat wat hun betreft de kracht zit in lokale betrokkenheid. Rootzz als organisatie zal daarom geen structurele activiteiten in de rest van Zeeland gaan ontplooiën. Vanuit de werkgroep is de ambitie uitgesproken om met de provincie in gesprek te gaan hoe en wie de netwerkactiviteiten van Rootzz gaan kopiëren aan de andere kant van de Westerschelde om zo voor de zorg gerelateerde activiteiten en doelstelling aan te kunnen sluiten en een Zeeuws netwerk te creëren.

3.2.4 Bezoeken congressen buiten Zeeland en netwerkbijeenkomst blijven bijwonen

Er worden gericht mensen geworven via congressen, netwerkbijeenkomsten, enz. Hiervoor worden ambassadeurs uit de peergroep ingezet. Zo is er bij

voorbeeld een campagne geweest waarin artsen die zich in Zeeland vestigden vertelden hoe ze dit beleven. Zodra dit vanwege Covid-19 weer kan zullen weer netwerkbijeenkomsten bijgewoond worden. Er wordt daarnaast digitaal genetwerkt.

3.2.5 Relatie met universiteiten en studieverenigingen verbeteren om meer studenten naar Zeeland te krijgen

Implementeren van de adviezen van het onderzoek naar de marketing mogelijkheden bij studieverenigingen en universiteiten. Hiervoor zullen de volgende activiteiten opgepakt worden:

- Aansluiten bij activiteiten die door de studieverenigingen worden georganiseerd en deze zo mogelijk (ook) in Zeeland organiseren.
- Vacatures plaatsen via studieverenigingen, bijvoorbeeld op hun website, social media en nieuwsbrieven.
- Vacatures plaatsen op het career-portal van de universiteit.
- Samenwerken met universiteiten in bijvoorbeeld stagemarkten, onderwerpen voor afstudeerthesis of het aanleveren van gastdocenten.
- Aansluiten bij Integrand.
- Zorgen voor sociale contacten voor stagiaires door netwerkbijeenkomsten. Opzetten van Netwerk en activiteiten initiatief t.b.v. studenten met een link of interesse naar Zeeland.
- Gezamenlijk contactpunt voor studenten en het bieden van baankansen na de opleiding of stage. Dit kan vormgegeven worden door vacatures op ZZ.nl of Zeeland Zoekt jou hierop in te richten.

3.2.6 Expat service door ontwikkelen (zeelandzoektjou.nl)

Door een expatservice te ontwikkelen worden eventuele belemmeringen voor een vestiging in Zeeland weggenomen. De steun bestaat uit bijvoorbeeld:

- Ondersteuning bij het vinden van een woning
- Partner ondersteunen bij het vinden van een baan
- Vinden van goede scholen voor kinderen

De gedachte dat een expatservice een fysieke plek moest zijn waar mensen terecht kunnen is inmiddels ontwikkeld tot de conclusie dat een platform veel meer mogelijkheden biedt en veel laagdrempeliger is. Het huidige platform Zeeland Zoekt jou is in potentie een plek waar een dergelijk centraal punt erg goed op zijn plaats is. Het is dan ook een wens om Zeeland Zoekt jou te behouden voor het project Academici aantrekken en dit platform samen met de aangesloten organisaties verder te ontwikkelen tot ideale landingspagina voor mensen van buiten Zeeland die (latente) behoefte hebben aan werken in de Zeeuwse Zorg en Welzijnssector vanaf hbo-niveau. Het platform heeft tot doel:

- Werving campagne die gezamenlijk worden geïnitieerd kunnen hier landen.
- Wervingscampagnes gericht op mensen buiten Zeeland kunnen vanuit hier vertrekken en landen.
- Het platform is een plek waar studenten co-schappen, afstudeerstages en onderwerpen voor afstudeerthesen kunnen vinden .
- Linken naar Zeeland Land in Zee met kwalitatief hoogstaande informatie over wonen, leven en recreëren in Zeeland.
- Linken met ZZ.nl.
- Content huisvesten die betrekking heeft op het gezamenlijk werven van hbo+ mensen naar zeeland. (content Omroep Zeeland, gezamenlijke campagnes, data van campagnes etc.
- Ideale landingspagina/inschrijfpagina voor congressen, zowel fysieke als digitale voor de gehele sector.

3.3. Connectie met andere projecten

1. Regionaal opleiden SO/PA/VS omdat naast het aantrekken van professionals ook het zelf opleiden van belang is en ook degenen die een opleiding willen gaan doen, moeten grotendeels van buiten Zeeland komen.
2. Professionals uit Europa halen om het tekort verder op te lossen.
3. Anders werken d.m.v. innovatie en technologie, om professionals aan te trekken die graag hun vak met nieuwe technologie combineren. Om te laten zien dat Zeeland een regio is waar is samenwerking met elkaar nieuwe technologie ingezet wordt.

Zeeland Zoekt Jou

3.4. Mijlpalen

Activiteiten	Q1	Q2	Q3	Q4
1. Organiseren Summerschool		Is Healthy Aging@ Sea		
2. Healthy Aging at Sea		X		
3. Oriëntatie weekenden	X	X	X	X
4. Organiseren bijeenkomsten Studenten Netwerk		X	X	X
5. 15 academici aangetrokken				X
6. Digitaal expatcentrum ingericht				X
7. Advies om opleidingen te borgen			X	

3.5. Verantwoordelijkheid/verantwoording

Het samenwerkingsverband is van groot belang omdat het belangrijk is om als organisaties gezamenlijk naar buiten te treden en verantwoordelijkheid te nemen. Dit betekent dat op dit punt een goede samenwerkingsovereenkomst opgesteld moet worden.

3.6. Risico-analyse

Omdat bepaalde activiteiten ook na 2021 zullen moeten doorlopen om ook op de lange termijn voldoende academici aan te kunnen trekken is het van groot belang dat er door de organisaties goed samengewerkt wordt. Dit betekent ook dat het aantrekken van academici geen organisatiebelang kent maar een belang voor het gehele samenwerkingsverband. Het risico bestaat dat organisaties zich bepaalde sollicitanten gaan toe-eigenen en het grotere verband uit het oog verliezen, namelijk voldoende academici blijvend naar Zeeland halen.



4. Regionaal opleiden schaarse professionals

In 2020 is de focus van dit project verlegd naar het gezamenlijk regionaal opleiden van schaarse professionals. Het vergroten van de opleidingscapaciteit van gespecialiseerde artsen en psychologen is ook een manier om meer (gespecialiseerde) academici naar Zeeland te trekken en te behouden. In 2020 is de opleidingscapaciteit binnen de VVT verhoogd van 2 plekken naar in totaal 6 plekken. Maar dan zijn we er nog niet. Al deze plekken moeten worden gevuld en er moeten voldoende stageplaatsen worden gecreëerd, ook buitende VVT. Dit inzicht heeft ons doen beseffen dat het opleiden van specifieke professionals zoals SO's, huisartsen, PA's, VS-en en PO's (praktijkverpleegkundige ouderenzorg) regionaal moet worden opgepakt. Dit goed regelen is op dit moment belangrijker dan het aanbieden van specifieke promotieplaatsen o.i.d. omdat het effect van samen opleiden potentieel veel groter is.

Door middel van gezamenlijk opleiden van schaarse professionals kunnen we samen monitoren dat voldoende mensen worden opgeleid en zorgen dat er voldoende opleidingsplekken en stageplaatsen zijn. Ook kunnen we gezamenlijk aan opleidingseisen voldoen, waar sommige organisaties individueel niet aan kunnen voldoen. Gezamenlijk opleiden heeft als doel een constante stroom aan nieuw opgeleide professionals realiseren, waarbij het aantal professionals kan worden afgestemd op de toekomstige vraag.



Het vergroten van de opleidingscapaciteit lijkt een eenvoudige opdracht, maar biedt grote uitdagingen zoals zorg dragen voor continue invulling van de opleidingsplaatsen en bieden van voldoende stageplaatsen (ook buiten de VVT-sector) op de juiste momenten. Ook het opleiden voor elkaar vraagt nauwe afstemming. We onderzoeken of een aparte organisatie opgericht kan worden die zowel opleidende organisaties zoals SOON, de zorgorganisaties en de opleidingen en opleiders "ontzorgen" en ondersteunen.

4.1. Doelstelling

Het vergroten van de opleidingscapaciteit voor schaarse professionals door het opstellen van een regionaal opleidingsplan en het realiseren van de randvoorwaarden voor de uitvoering van dit opleidingsplan.

4.2. Activiteiten

Onderzoek naar vergroten mogelijkheden opleiden SO, PA's, VS-en en praktijkverpleegkundigen ouderenzorg. Onderzoeken of er mogelijkheden zijn om extra opleidingsplaatsen in Zeeland te realiseren inclusief de daarvoor benodigde stageplaatsen. Hier zijn al stappen voor genomen. Via Samen met een pilot vanuit Twente willen we een strategisch opleidingsplan opzetten waarin de opleidingsmogelijkheden regionaal bekeken worden.

'Verplichte' coschappen aanbieden aan studenten in de verpleeghuizen. Met universiteiten onderzoeken of de mogelijkheid bestaat om verplichte coschappen aan te bieden aan geneeskundestudenten in de verpleeghuizen. Hiervoor zal een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd worden in samenwerking met universiteiten en bijvoorbeeld HZ NEXUS.

Daarnaast worden mogelijkheden voor afstudeeropdrachten bekeken. Bijvoorbeeld op het gebied van gezondheidswetenschappen.

Gezamenlijk interessante banen aan bieden. Onderzoeken hoe organisaties samen interessante banen kunnen aanbieden aan academici. Dit kan bijvoorbeeld door meer uren aan te bieden of inhoudelijk interessanter werk. Als interessante combinaties gevonden worden dan zullen samenwerkingsafspraken gemaakt worden om dit ook daadwerkelijk te kunnen realiseren. Bekeken wordt of dit vanuit de VVT-sector wordt opgezet of dat er via een centraal punt (expatcenter) interessante combinaties aangeboden worden.

Omdat het opleiden van academici op sommige punten lastig te regelen is in Zeeland, vanwege regelgeving of landelijke structuur, is besloten contact te zoeken met het ministerie van VWS. Onderzocht wordt momenteel welke obstakels niet regionaal op te lossen zijn, ofwel vragen om een experimentele status voordat zij aangepakt kunnen of mogen worden. Deze inventarisatie wordt uitgevoerd samen met de regioadviseur van VWS voor Zeeland. Wanneer de inventarisatie gereed is en we zeker weten dat de issues niet in de provincie kunnen worden opgelost, gaan we hierover met het ministerie in gesprek om zo te komen tot een oplossing hiervoor.

Het gaat dan bijvoorbeeld om thema's als:

- Regelgeving, bijvoorbeeld schouwen en aanrijtijden.
- Opleidingsvolume
- Toewijzing van basisartsen aan Zeeland.
- Diploma erkenning
- Rolontwikkeling bij nieuwe technologie.

4.3. Connectie met andere projecten

Innovatieve technologie

Het ontwikkelen van interessante banen betekent ook dat er gekeken wordt naar innovatieve technologie. Door artsen aan te trekken die zich verder willen specialiseren in de toepassingen van technologie binnen het vakgebied wordt er een stap gezet in een innovatieve richting met een uitdaging die niet overal beschikbaar is.

Professionals aantrekken

Het thema uitdagend werken en leren heeft veel raakvlakken met professionals aantrekken omdat werken samengaat met wonen en de arts ook met zijn eventuele gezin moet verhuizen naar Zeeland. Dan moet er ook voor de andere gezinsleden voldoende mogelijkheden zijn om hier te wonen, werken en naar school te gaan.



Werkgroep Artsen Tekort

Binnen deze werkgroep wordt ook gekeken naar de werkdruk en de ANW-diensten. Dit is een punt dat uit de enquête onder SO's naar voren kwam en raakvlakken heeft met deze werkgroep. Binnen de werkgroep Artsen Tekort wordt overleg met VWS cq. Minister Van Ark voorbereidt om te bekijken in hoeverre de procedure met betrekking tot het toewijzen van opleidingsplaatsen GZ-psychologen en SO verbeterd kan worden voor Zeeland.

4.4. Mijlpalen

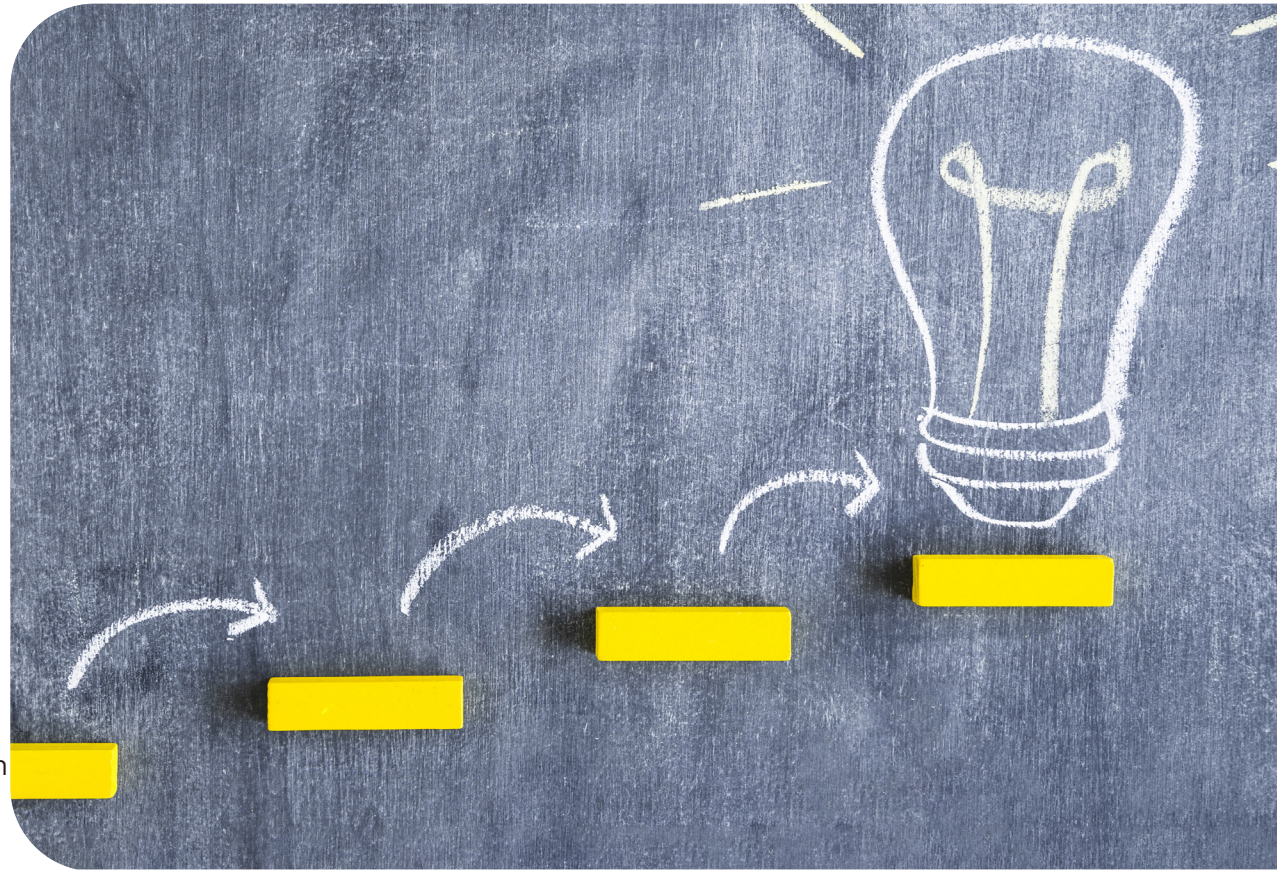
Activiteiten	Q1	Q2	Q3	Q4
1. Inzicht in het gewenste aantal opleidingsplaatsen voor SO, PA, VS		X		
2. Randvoorwaarden voor extra opleidingsplaatsen zijn gecreëerd				X
3. Haalbaarheidsonderzoek verplichte co-schappen is uitgevoerd				X
4. Twee afstudeeropdrachten zijn beschreven			X	

4.5. Verantwoordelijkheid/ verantwoording

Alle VVT-organisaties zijn verantwoordelijk voor de opleidingsplaatsen in Zeeland, ook als er binnen de betreffende organisatie geen opleidingsplaats is. Dit is een organisatie overkoepelend thema waar alle organisaties profijt van hebben.

4.6. Risico-analyse

Het risico bestaat dat organisaties het overkoepelende belang uit het oog verliezen en in deze problematiek en oplossingsrichtingen hun eigen organisatie voorrang geven. Hierdoor is het mogelijk dat er per organisatie kleine banen ontstaan die niet ingevuld kunnen worden of te weinig mensen worden opgeleid voor de regio.



5. Samenwerking HA – SO

In 2020 zijn meerdere gesprekken geweest tussen de kerngroep en de bestuurder van Periscaldes, namens de huisartsenverenigingen boven de Westerschelde. Dit heeft geresulteerd in de wens om gezamenlijk drie thema's aan te pakken om de samenwerking te verbeteren en daarmee kwaliteits- en/of tijdswinst te behalen voor zowel SO's als huisartsen.

In de afgelopen periode is door de Erasmus Universiteit een onderzoek uitgevoerd waarbij de zorgvraag en het zorgaanbod in kaart is gebracht. Zij hebben hiervoor regioscans uitgevoerd. Deze regioscans laten zien dat het tekort aan specialisten ouderengeneeskunde (SO) tussen en binnen regio's verschilt. De zorginstellingen redden het in de meeste gevallen nog wel door de inzet van taakherschikking, samenwerking met huisartsen, inzet van gepensioneerd SO's of andere medisch specialisten, en/of door de inzet van commerciële organisaties die basisartsen en SO's leveren. Een meer duurzame medische bezetting is noodzakelijk om in de stijgende zorgvraag te kunnen voorzien.

Uit het onderzoek blijkt het voor een meer duurzame bezetting noodzakelijk is om over de grenzen heen te kijken en te komen tot het verhelderen van taken en verantwoordelijkheden, te komen tot gezamenlijke werkwijzen en een wederzijds vertrouwen om de patiëntenzorg gezamenlijk uit te voeren. Dit is in lijn met de doelstellingen van dit project.

5.1. Doelstelling

SO's efficiënt inzetten en diensten van huisartsen en SO's beter op elkaar afstemmen, zodat beide beroepsgroepen hiervan voordeel ondervinden via een hogere kwaliteit en/of meer efficiency.

5.2. Activiteiten

De gesprekken met de huisartsen coöperaties hebben op de achtergrond doorgelopen. Er was veel tijd nodig om met elkaar tot overleg te komen en op één lijn te komen met betrekking tot de op te pakken punten die tot een verbetering in de samenwerking kunnen leiden. Om dit project Zeeuws breed te kunnen oppakken zullen nog gesprekken gevoerd moeten worden met nog een derde huisartsen coöperatie.

Er is een voorzichtig begin gemaakt met een aantal punten in de samenwerking. In de gesprekken tussen de kerngroep en de directeur van Periscaldes is besloten dat er 3 punten zijn die in 2021 opgepakt moeten worden, omdat ze kansrijk zijn voor het verbeteren van de samenwerking.:

1. Samenwerking tussen huisartsen en SO's in de avond- nacht en weekend-diensten.
2. Evalueren van het proces van het Eerste Lijn Verblijf (ELV).
3. Instellen van 1 aanspreekpunt voor opname.

Om op te kunnen schalen naar meer organisaties zal de werkgroep worden uitgebreid met 1 of 2 bestuurders en een ambtelijk secretaris.

5.3. Connectie met andere projecten

- Innovatieve technologie.
- De pilot met de Smart Glasses is belangrijk in de samenwerking tussen HA en SO omdat de SO op afstand kan meekijken. Ook de ontwikkeling van de ZZC is van belang vanwege de ANW-diensten en het instellen van 1 aanspreekpunt voor opname.
- Aanpak tekort artsen en Rolontwikkeling.
- In de samenwerking tussen HA en SO is rolontwikkeling van belang omdat in deze twee projecten vastgesteld wordt hoe de SO optimaal zijn of haar werk kan doen. Dat kan betekenen dat de huisarts soms de SO als aanspreekpunt heeft en voor andere zaken de PA of VS bijvoorbeeld.

5.4 Mijlpalen

Activiteiten	Q1	Q2	Q3	Q4
1. Samenwerking tussen HA en SO, eerste aanzet			X	
2. Evalueren ELV				X
3. Aanspreekpunt voor opname		X		

5.5. Verantwoordelijkheid/verantwoording

De verantwoordelijkheid voor de samenwerking tussen HA en SO ligt bij deze specialisten. De werkgroep kan hierin slechts een ondersteunende en sturende rol vervullen.

5.6. Risico-analyse

Het risico bestaat dat door huisartsen of SO's dit punt niet als urgent wordt beschouwd waardoor het project vertraging oploopt.

6. Aanpak tekort artsen

In 2020 is deze werkgroep ontstaan omdat bleek dat de huidige inzet van artsen zo nijpend is geworden dat dit alle andere thema's in de werkgroepen overheerst. Hierdoor liepen we het risico dat alle werkgroepen naast elkaar aan het tekort gingen werken én dat de andere (langere termijn) thema's onder zouden sneeuwen. Het centrale thema van het project Aanpak tekort artsen: de bezetting gedurende de dag en ANW-uren zodanig invullen dat de belasting van de artsen afneemt, waarbij zorg behouden blijft voor alle inwoners van Zeeland die daar een beroep op doen. Hierbij kijken we niet alleen naar samenwerking tussen artsen, maar nadrukkelijk ook naar de mogelijke rol van VS-en en PA's en

schuwen we oplossingen buiten de gebaande paden niet. Vanwege dit laatste uitgangspunt neemt ook een regioadviseur van VWS deel aan de werkgroep, zodat we snel kunnen schakelen met het ministerie wanneer de gevonden oplossingen daarom vragen.



6.1. Doelstelling

Zoeken naar relatief snel in te voeren oplossingen voor het artsentekort, waaronder het zo efficiënt en effectief mogelijk inzetten van SO's.

6.2. Activiteiten

1. Inventariseren van de huidige dienstenstructuur van de verschillende organisaties en van de lopende en mogelijke oplossingen om e.e.a. beter te laten verlopen.
2. Pilot met als doel werkdrukvermindering voor HA en SO: de organisatie van ANW-diensten. In de pilot wordt in samenwerking met de Erasmus universiteit een inventarisatie gehouden van best practices binnen en buiten de regio. De volgende stap is om een keuze te maken voor een kansrijke oplossing en daarna stap voor stap de ANW-diensten te verbeteren. Dit in nauwe samenwerking met de werkgroep krachten bundelen HA en SO. Dit project is nauw verbonden met het ZZC omdat gezamenlijke ANW-diensten de basis vormt voor een Zeeuwse Zorgcentrale.
3. Wanneer blijkt dat uit de best practices of uit de contacten met de SO's andere kansrijke projecten komen, ook hiermee via een pilot aan de slag gaan.

6.3. Relatie met andere projecten

- Er is een relatie met zorg en technologie, omdat de pilot met de Smart Glasses mogelijk al effectieve manieren op SO's in te zetten oplevert die hier ingebracht kunnen worden. Ook het ZZC heeft een relatie, omdat via het ZZC de ANW-diensten kunnen worden gefaciliteerd en de triage mogelijk via het ZZC georganiseerd kan worden.
- Ook met rolontwikkeling bestaat een relatie, omdat hier gekeken wordt naar de rol van de SO in relatie tot de PA, VS en praktijkverpleegkundigen ouderenzorg. Een rolverschuiving als gevolg van dat project zal ook hier een - positief - effect hebben op de werkdruk van de SO.
- Voor meerdere projecten zal het nodig zijn om (digitale) bijeenkomsten met SO's te organiseren dan wel aan te sluiten bij reeds bestaande overleggen. Doel van deze bijeenkomsten is het creëren van draagvlak om anders te gaan werken met elkaar. Dat geldt voor de hierboven genoemde projecten, maar zeker ook voor het regionaal opleiden van SO/ PA/VS/praktijkverpleegkundigen ouderenzorg.

6.4. Verantwoordelijkheid/verantwoording

Het is belangrijk dat de SO's het belang zien van een samenwerking in de ANW-diensten en dat ze zelf met ideeën en initiatieven komen om dit probleem op te lossen.

6.5. Risico-analyse

Het risico bestaat dat SO's op dit punt de eigen belangen laten prevaleren boven die van het collectief, waardoor het project vertraging oploopt of niet goed van de grond komt.



7. Rolontwikkeling

Door taakherschikking en gerichte inzet van technologie is meer rendement te halen uit de schaarse academici. In de zorg zijn verschillende professionals werkzaam die ieder een eigen taakgebied op zich nemen. Zo zijn er: de Specialist Ouderen geneeskunde, huisarts, physician assistent, verpleegkundig specialist en praktijkondersteuners huisartsen. De indruk in 20218 was dat niet iedereen de rol vervult die het beste past en het meest efficiënt is. Daarom is in kaart gebracht wie wat doet in de verschillende verpleeghuizen om vast te stellen hoe professionals optimaal kunnen werken en samenwerken. Op deze manier kan iedere professional de rol krijgen waarin hij het beste tot zijn recht komt. In 2019 is deze pilot aangemeld als pilot voor het landelijke project Medische Zorg en Behandeling aan Ouderen. Dit is een landelijk wetenschappelijk onderzoek dat als doel heeft ervoor te zorgen dat nieuwe antwoorden en oplossingen daadwerkelijk in de dagelijkse praktijk vormgegeven kunnen worden. Dit kan leiden tot een erkende landelijk geaccepteerde werkwijze.

7.1. Doelstelling

Door het ontwikkelen van de verschillende rollen van medewerkers in de verpleeghuizen, van verzorgende tot SOG, komen tot een herverdeling van taken, betere verbinding tussen de verschillende functies, beter benutten van potentieel en capaciteiten en het bieden van uitdagende functies. Hierdoor zorgen voor betere zorg en grotere mate van efficiëntie.

7.2. Activiteiten

Dit thema is specifiek opgezet om medewerkers te vragen wat belangrijk is in de functieontwikkeling en in hun eigen rolontwikkeling. Als er door nieuwe (technologische) ontwikkelingen sprake is van een verschuiving in taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden is het belangrijk om te achterhalen wat medewerkers zelf vinden van deze verschuivingen en hoe schaarse functies als een SO ontlast kunnen worden. De werkgroep wordt gevoed door een aantal andere projecten en voert zelf onderzoek uit om te komen tot

implementatieplannen voor nieuwe rollen voor diverse verpleegkundige en verzorgende beroepen.



7.2.1. Gegevens verzamelen

A: Pilot Smart Glasses

Omdat de invoering van de Smart Glasses gevolgen heeft voor de functieontwikkeling is aangesloten bij dit pilotproject. Dit houdt in dat er gedurende de pilots onderzoek gedaan wordt naar de invloed van deze techniek op rolontwikkeling binnen de verschillende functies. Dit is voor de werkgroep input om Zeeuws brede aanbevelingen te kunnen doen. Dit project loopt door tot en met 2021.

B: Aanpak tekort artsen

De werkgroep aanpak tekort artsen richt zich in 2021 onder andere op het goed inrichten van de ANW-diensten. Het valt te verwachten dat dit niet alleen gevolgen heeft voor de SO's, maar ook voor diverse verpleegkundige beroepen. De bevindingen vanuit de werkgroep tekort artsen worden in het project rolontwikkeling meegenomen als basis voor een verschuiving in rollen.

C: Pilots rondom verpleegkundigen

Binnen verschillende verpleeghuizen vinden pilots plaats m.b.t. de rol en functie van verpleegkundigen. Verpleegkundigen uit de verschillende organisaties worden in het najaar van 2020 samengebracht en wisselen kennis en ervaringen uit. Op basis hiervan zal de werkgroep in 2020 met aanbevelingen komen. Doel van deze aanbevelingen is om de volgende vragen te beantwoorden:

- Hoe kan de functie van verpleegkundigen in het verpleeghuis vormgegeven worden?
- Wat betekent dit voor andere functies en disciplines?
- Hoe draagt dit bij aan optimale samenwerking?

Hierbij zal ook aandacht zijn voor de functie van VS en PA in relatie tot de SO. De antwoorden op deze vragen zijn leidend in het vervolg van het traject in 2021.

D: Inventarisatie landelijke pilots

Naast pilots rondom verpleegkundigen zijn er andere pilots in Nederland rondom andere functies. Deze worden in het najaar van 2020 geïnventariseerd en vervolgens maakt de werkgroep een keuze waar de prioriteit ligt.

7.2.2 Gesprekken met medewerkers

De bevindingen van bovenstaande activiteiten worden met verpleegkundigen en andere disciplines via groepsgesprekken besproken. Deze gesprekken zullen als klankbord gebruikt worden voor de werkgroep. Bijvoorbeeld over de vraag: Wat betekenen de veranderingen in de functie van VS voor de verzorgende?

De gespreksgroepen zullen multidisciplinair samengesteld worden en met mensen uit verschillende organisaties. Met behulp van (externe) gespreksleiding worden de resultaten uit de pilots besproken en het Zeeuwse model aangescherpt. Er worden 3 vormen van gesprekken gehouden:

- Multidisciplinair. Met medewerkers uit de diverse organisaties in een aantal kleine groepjes met als doel om ervaringen en kennis met elkaar te delen.
- Met medewerkers van een verschillend niveau uit 1 organisatie om de implementatie te kunnen vormgeven.
- Kennisdeling bij de implementatie: wat werkt wel en wat niet en hoe gaan we verder?

Deze gesprekken zullen door de interne projectleider uitgevoerd worden, ondersteund door een externe gespreksleider.

7.2.3 Implementatieplan binnen organisaties

De werkgroep legt de bevindingen uit bovenstaande activiteiten bij elkaar en formuleert aan de hand van de bevindingen aanbevelingen voor de organisaties. Op basis van de aanbevelingen, nemen de bestuurders een definitief besluit over het daadwerkelijk wijzigen van de werkwijze binnen hun eigen organisaties. Hiervoor wordt vervolgens een implementatieplan gemaakt. Voor zover de implementatie nog in 2021 wordt doorgevoerd zal de invoering maandelijks gemonitord worden en zodra problemen zich voordoen wordt bekeken of er aanpassingen nodig en mogelijk zijn.





7.2.4 Wetenschappelijk onderzoek Erasmus Universiteit.

1. Ook in 2021 volgt de Erasmus Universiteit dit project. De verandering in de werkwijze van SO, VS en PA wordt gevolgd in het wetenschappelijk onderzoek van de Erasmus Universiteit. Dit onderzoek richt zich op onderbouwing van de uitkomsten met behulp van wetenschappelijk onderzoek in combinatie met (aanpassing van) wet- en regelgeving, ICT en onderwijs. In samenwerking met de Erasmus Universiteit zullen projecten elders in Nederland gevolgd worden om te bekijken welke kansrijke veranderingen zijn te identificeren en waarmee we aan de slag kunnen.
2. De landelijke onderzoeksvraag in dit project is de manier waarop functie-differentiatie in de zorg en behandeling aan ouderen vorm gegeven kan worden. De Erasmus Universiteit vertaalt de Zeeuwse pilot naar regionale onderzoeksvragen.
3. De voorgestelde adviezen voor verbetering zullen geïmplementeerd worden.

Het Erasmus onderzoek richt zich in eerste instantie op de rolontwikkeling als gevolg van de pilots met Smart Glasses, omdat verwacht wordt dat deze technologie veel invloed heeft op de rolontwikkeling.

7.3. Connectie met andere projecten

Innovatieve technologie – dit project sluit aan bij de pilot over de Smart Glasses omdat in dit project sprake is van rolontwikkeling en functieverandering.

Tekort artsen – in dit project wordt onder andere onderzocht hoe de ANW-diensten goed kunnen worden vormgegeven. Dit heeft effect op de rolontwikkeling van zorgprofessionals.

Professionals aantrekken – om de professionals aan te trekken is het belangrijk om te kijken naar de invulling van de functie en of deze nog aansluit bij de wensen van de professional.

Professionals uit Europa halen – wat is het effect op de rol van verpleegkundigen en verzorgenden als er buitenlandse zorgmedewerkers aangetrokken worden?

7.4. Mijlpalen

Activiteiten	Q1	Q2	Q3	Q4
1. Informatieverzameling gereed		X		
2. Resultaten voorleggen aan multidisciplinaire gespreksgroepen			X	
3. Bestuursbesluit implementatieplan				X
4. Invoeren implementatieplan				X

7.5. Verantwoordelijkheid/verantwoording

De bestuurders moeten bereid zijn om de huidige interne werkwijze aan te passen op basis van de uitkomsten van dit onderzoek. De organisaties die de wijzigingen doorvoeren zijn verantwoordelijk voor het meewerken aan het onderzoek van de Erasmus Universiteit.

7.6. Risico-analyse

Het risico bestaat dat de professionals een goede werkwijze hebben gevonden die voldoet en dat die vervolgens niet haalbaar is vanwege de interactie met andere professionals of andere functies. Tijdens het proces wordt dan ook nadrukkelijk aandacht besteed aan de afstemming van het totale proces. Bij de implementatie van nieuwe functie-aspecten is het van belang dat men vertrouwen heeft in elkaar.



8. Innovatieve technologie

Tot 2020 is ten aanzien van nieuwe technologie vooral geïnvesteerd in inzichtelijk maken van de mogelijkheden, peilen van de belangstelling bij medewerkers en het voorbereiden van nieuwe projecten. Ook heeft een onderzoek plaatsgevonden naar de mogelijkheid om een Zeeuwse zorgcentrale op te zetten. In 2020 zijn 2 projecten opgestart 'Smart Glasses' en 'Zeeuwse Zorgcentrale' die in 2021 doorlopen. In 2021 wordt daarnaast ingezet op een nieuw project dat als doel heeft om de technologie beter te kunnen implementeren in organisaties. Het ondersteunen van medewerkers bij het gebruik van nieuwe technologie neemt hier een belangrijke plaats in. Voor het goed implementeren en borgen van het gebruik van de technologie in de organisatie dienen medewerkers geschoold en begeleid te worden. Hiertoe zullen per organisatie implementatiecoaches worden aangesteld, die affiniteit hebben met technologie en met de zorg. Bij voorkeur zijn dit verpleegkundigen of verzorgenden. De implementatiecoaches worden getraind en begeleid door de projectleiders van innovatieve technologie.

Ook zal worden onderzocht hoe we kunnen samenwerken met andere organisaties zodat we kansrijke nieuwe technologieën sneller op het spoor komen. Het gaat daarbij om technologie die elders in Nederland al is ingevoerd. De eerste contacten met het Brabantse project Anders werken in de Zorg zijn hier al voor gelegd. Er zal gekeken worden of projecten die daar een positieve business case hebben ook in Zeeland geïmplementeerd kunnen worden. Zoals bijvoorbeeld de Wolk (heupairbag), slim incontinentiemateriaal en de medicatie bril.

In 2021 zal er speciale aandacht zijn voor de implementatie van de nieuwe technologie. De algemene doelstelling voor anders werken met innovatieve technologie luidt: door inzet van technologie komen tot arbeidsbesparing waardoor de werkdruk voor professionals kan afnemen. Per project zijn de meer specifieke doelstellingen benoemd.

8.1. Smart Glasses

In 2020 is begonnen met de pilot Smart Glasses waarbij zich 7 organisaties hebben aangesloten. In de pilots wordt de inzet van Smart Glasses in een aantal usecases getest. In juli 2020 is de eerste start gemaakt met de pilots waarin de deelnemende organisaties een usecase hebben bepaald en de medewerkers getraind zijn door de leverancier 1Minuut. Deze pilotfase loopt tot juli 2021. In deze fase worden de effecten gemonitord.

8.1.1 Doelstelling Project Smart Glasses

1. Door de inzet van Smart Glasses in combinatie met een real time verbinding de afstand overbruggen tussen (schaarser) hoog opgeleid personeel en zorgverleners. Met als doel om voor de cliënt waarde toe te voegen, in combinatie met een hogere arbeidsproductiviteit van medewerkers waardoor de cliënt/medewerker-ratio verbetert.
2. Door inzet van de Smart Glasses een efficiënte samenwerking tussen zorgpartijen onderling mogelijk maken, om zo de schaarse beschikbare gespecialiseerde deskundigheid breder te kunnen benutten.

8.1.2 Activiteiten 2021

1. Effectmeting

In het 1e kwartaal van 2021 zal een tussenevaluatie plaatsvinden van de effectmeting.

2. Uitbreiding pilot

Er wordt een kosten-baten afweging gemaakt voor de usecases en daarna zal er gekeken worden naar uitbreiding naar andere organisaties en binnen de pilot organisaties. Het doel van de uitbreiding is om de Smart Glasses in nieuwe usecases te testen of één of meer van de huidige usecases verder te verdiepen.

3. Evaluatie

In juli 2021 vindt er een eindevaluatie plaats aan de hand van doorlopende effectmeting en zal de borging in de processen bekeken worden.

4. Opleveren implementatieplan

Op basis van het effectenonderzoek en de kosten-batenanalyse zal een implementatieplan worden opgesteld voor de implementatie binnen organisaties.

8.1.3. Connectie met andere projecten

Omdat de Smart Glasses een verwacht effect heeft op de functie van zorgpersoneel is er een koppeling gemaakt met het project 'Rolontwikkeling'. De onderzoekers van de Erasmus Universiteit gaan bij vier usecases onderzoeken welk effect de Smart Glasses hebben op de rolontwikkeling van de zorgprofessionals. Daarnaast wordt gekeken of de Smart Glasses tot werkdruk verlichting kan leiden bij huisartsen en SO's (project aanpak tekort artsen).

8.1.4 Mijlpalen

Activiteiten	Q1	Q2	Q3	Q4
1. Effectmeting	X	X		
2. Tussenevaluatie	X			
3. Uitbreiding pilot		X		
4. Eindevaluatie van de pilot		X		
5. Implementatieplan			X	
6. Borging in de werkprocessen			X	X





8.1.5 Verantwoordelijkheid/verantwoording

De implementatie van de Smart Glasses is een verantwoordelijkheid van de zorgorganisatie. Dit project geeft hiervoor de aanzet en mogelijkheden in de vorm van de aanschaf van de Smart Glasses en de begeleiding. Samenwerking tussen de zorgorganisaties kan een grote meerwaarde hebben om problemen en best practices gezamenlijk op te pakken.

8.1.6 Risico-analyse

Het is belangrijk om de Smart Glasses goed te implementeren in de werkprocessen van de organisaties. Zolang gebruik van deze technologie optioneel blijft, naast de huidige werkwijze, is er een risico op verminderde acceptatie. Daarnaast is gebruikersvaardigheid van de technologie belangrijk. Het aanstellen van implementatiecoaches moet deze risico's aanzienlijk gaan verkleinen.

8.2. Zeeuwse Zorgcentrale (ZZC)

8.2.1 Inleiding

De afstanden in Zeeland en het tekort aan zorgpersoneel leveren een hogere werkdruk op voor het aanwezige personeel. Vooral de bezetting van ANW-diensten levert problemen op. Door samen te werken in een Zeeuwse Zorgcentrale en het realiseren van zorg op afstand kan deze problematiek gedeeltelijk opgelost worden. De Zeeuwse Zorgcentrale wordt een centrale plek met 24/7 ondersteuning, gespecialiseerd in triage, het leveren van deskundigheid, zorg op afstand, en het afhandelen of laten opvolgen van complexe zorgvragen en oproepen.

In 2020 is de werkgroep begonnen met verkenningen naar de 'eigen' regionale producten en diensten en bestaande landelijke oplossingen. Daarnaast is een inventarisatie gemaakt van de behoefte van de zorgorganisaties, cliënten en de professionals. In 2021 kan de concrete stap naar een ZZC worden gezet.



8.2.2 Doelstelling ZZC

Door het opzetten van een Zeeuwse Zorgcentrale waarbij gebruik gemaakt wordt van innovatieve technologie een antwoord vinden op de volgende gezamenlijke vraagstukken:

- Schaarste aan deskundigheid,
- Bereikbare diensten,
- Nachtzorg en personenalarmering,

8.2.3 Activiteiten 2021

1. Op basis van de resultaten van de verkenningen in 2020 wordt een business case opgesteld.
2. Op basis van de business case wordt een pilot 'zorg op afstand' opgestart.
3. Drie maanden na het opstarten van de pilot vindt er een evaluatie plaats met een mogelijk opschaling naar meer organisaties of meer diensten.
4. Na de opschaling vindt een evaluatie en borging plaats.

Omdat dit zowel organisatorisch als juridisch een complex project is wordt er externe deskundigheid in gehuurd.

8.2.4 Connectie met andere projecten

Door de inzet van technologie heeft dit project veel raakvlakken met het project Smart Glasses. Daarbij heeft het raakvlakken met de werkgroep Artsen tekort die ook een oplossing probeert te vinden voor het verminderen van de werkdruk en de ANW-diensten.



8.2.5 Mijlpalen

Activiteiten	Q1	Q2	Q3	Q4
1. Business case	X			
2. Opstart pilot 'zorg op afstand'		X		
3. Evaluatie en opschaling			X	
4. Evaluatie en borging				X

8.2.6 Verantwoordelijkheid/verantwoording

De samenwerkende en deelnemende VVT-organisaties zijn verantwoordelijk voor dit project. Het project staat of valt met de manier waarop samengewerkt wordt.

8.2.7 Risico-analyse

organisaties en de mate waarin zij dit hebben geïmplementeerd en geborgd binnen de eigen organisatie. Als processen niet goed op elkaar afgestemd worden kan de zorgcentrale niet goed kunnen functioneren zal er geen sprake zijn van efficiency maar juist van het tegenovergestelde.

8.3. Nieuwe projecten in 2021

Door aan te sluiten bij het Brabantse initiatief 'Anders werken in de Zorg' kunnen we pilots met een positieve business case in Zeeland implementeren.

De doelstelling van 'Anders werken in de Zorg' is:

Technologische innovaties moeten een tijdsbesparing opleveren, zorgkosten terugdringen en bijdragen aan de kwaliteit van leven.

De technologieën waar in Brabant positieve ervaringen mee zijn, o.a. de Slimme Inco, de Wolk (heupairbag) en de medicatie bril, zullen opgeschaald worden naar Zeeland. De Wolk leverde 75% minder heupfracturen en een besparing op van

€ 112.000 op jaarbasis. De Slimme Inco leverde per cliënt per dag een besparing op van 29 minuten en een grote bijdrage aan de kwaliteit van leven. De medicatie bril leverde een besparing op van € 220.000 en 14 fte op jaarbasis.

Doel van het inzetten van deze technologie is een besparing te realiseren op tijd en zorgkosten.

Omdat de invoering van nieuwe technologie versneld wordt, is het belangrijk om te kunnen borgen dat deze technologie ook in de organisaties gebruikt wordt. Daarom zal in 2021 ook hiervoor aangesloten worden bij 'Anders werken in de Zorg'. Doel is om via implementatiecoaches de toepassing en borging van de technologie binnen de organisaties te vergemakkelijken en het gebruik van technologie te stimuleren. Hiervoor zal gebruik worden gemaakt van leerwerkplaatsen en leerkrachten met kennis en kunde van de implementatie van technologie. In Zeeland kan geleerd worden van de ervaringen bij Tante Louise en hierin kan ook samengewerkt worden.



8.3.1 Connectie met andere projecten

Dit projecten hebben een relatie met uitdagend leren en werken en rolontwikkeling omdat het de inhoud en ontwikkeling van de functie betreft. Daarnaast is de communicatie erg belangrijk.

8.3.2 Mijlpalen

Activiteiten	Q1	Q2	Q3	Q4
<i>Pilots 'Anders werken in de Zorg'</i>				
1. Introductie nieuwe innovaties Wolk, Slimme Inco, medicatiebril	X			
2. Pilots uitvoeren		X		
3. Evaluatie van de pilots			X	
4. Opschaling en borging pilots				X

<i>Borging technologie</i>				
1. Werven en opleiden implementatiecoaches	X			
2. Opzetten proeflokaal technologie		X		

8.3.3 Verantwoordelijkheid/verantwoording

De verantwoordelijkheid voor de invoering en borging van technologie ligt bij de individuele organisaties en het samenwerkingsverband. De zorgorganisaties zijn zelf verantwoordelijk voor het werven van implementatiecoaches en het digitaal vaardig maken van medewerkers.

8.3.4 Risico-analyse

Als zorgorganisaties geen voorwaarden scheppen voor de implementatiecoaches en de medewerkers om hieraan deel te nemen dan is het effect minimaal. Dit heeft dan invloed op de adoptiesnelheid van nieuwe technologie binnen de betreffende organisatie. Het risico van het niet goed borgen en implementeren van technologie is dat de werkdruk groter wordt en de kwaliteit van de zorg vermindert.



9. Professionals uit Europa halen

Voor verzorgenden IG en verpleegkundigen staan er veel vacatures open die niet of moeilijk op te vullen zijn. Door het tekort aan verzorgenden IG en verpleegkundigen en de krapte op de arbeidsmarkt is er de noodzaak om te kijken naar alternatieven.

In 2020 is er een notitie opgesteld en gepresenteerd aan bestuurders waarin de resultaten van het onderzoek zijn beschreven voor de mogelijke route om professionals van buiten Nederland te werven.

Uit een eerste analyse blijkt dat het helpt om professionals van buiten Nederland te werven om het tekort aan zorgpersoneel op te lossen. Er zijn al zorgorganisaties die de 1e pioniersfase hebben afgerond. Een gezamenlijk werving is efficiënter en het is voor aanbieders interessanter om met een samenwerkingsverband in zee te gaan. Voor zorgorganisaties is het interessant omdat er meer maatwerk geleverd kan worden. Werven in het buitenland voorkomt ook dat zorgorganisaties bij de collega organisaties mensen werven.

9.1. Doelstelling

Verminderen personeelstekort door werven aannemen en minimaal 3 jaar bij organisaties laten werken van minimaal 11 verpleegkundigen van buiten Nederland. Nu we meer zicht hebben op de invulling kunnen we stellen dat het aantal verpleegkundigen wel haalbaar lijkt te zijn. De insteek is op alle vlakken om de mensen te benaderen als 'nieuwe Zeeuwen' met de ambitie om zich blijvend te vestigen in Zeeland. Dit zou 'automatisch' moeten betekenen dat zij ook minimaal drie jaar behouden blijven voor de zorg.

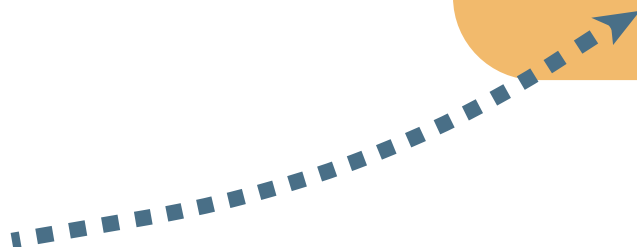


9.2. Activiteiten

In 2020 hebben zeven bestuurders aangegeven te willen deelnemen aan deze pilot. Met deze bestuurders is een kerngroep samengesteld die een visiedocument opstelt waarin de randvoorwaarden worden beschreven waaraan een pilot en de werving moeten voldoen.

In 2021 wordt dan verder gegaan met vervolgactiviteiten:

1. Op basis van de randvoorwaarden wordt een **selectie gemaakt van de landen** waarin werving zal plaatsvinden en of samengewerkt zal worden met een gespecialiseerd selectiebureau.
2. Op basis van de voorgaande activiteiten zal een **definitief besluit** genomen worden om **wel of niet professionals uit het buitenland** te halen. Vervolgens worden daadwerkelijk minimaal 11 verpleegkundigen uit het buitenland gehaald om hiermee een pilot te draaien.
3. Bij het draaien van de pilot zal de werkgroep **ervaringen op blijven halen** bij alle betrokkenen. Deze ervaringen zullen (pro)-actief met elkaar gedeeld worden. Eventuele lessen worden verwerkt in het draaiboek 'Werven in het buitenland'.
4. De ambitie is om in **Q4 2021 een draaiboek op te kunnen leveren**. Dit draaiboek moet als **handleiding** dienen als een organisatie besluit te gaan werven in het buitenland.
5. **Evaluatie en advies.** Op basis van een evaluatie wordt een advies gegeven hoe deze manier van werken/dit proces zijn plaats zou kunnen vinden binnen de Zeeuwse VVT.



9.3. Connectie met andere projecten

- Professionals aantrekken

Het begeleiden van buitenlandse werknemers bij het vinden van huisvesting en eventueel het gezin over laten komen is vergelijkbaar met de expatservice onder het thema professionals aantrekken.

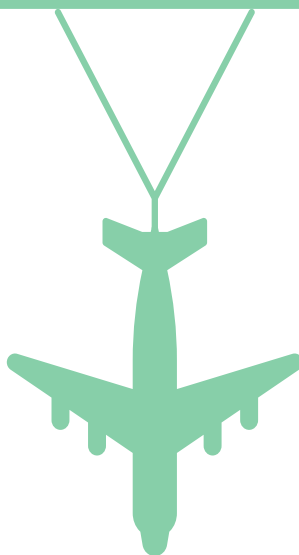
- Rolontwikkeling

Het begeleiden van een nieuwe Zeeuw op de werkvloer vraagt wellicht een uitbreiding op de rollen die een medewerker nu heeft binnen een organisatie. Voor de nieuwe Zeeuw zelf is het van meerwaarde om kennis te hebben van de wijze van werken binnen een Nederlandse zorgorganisatie en hun eigen professionele rol in die organisatie.

- Uitdagend werken en opleiden

Eén van de factoren om te beslissen hier te komen werken zal de factor opleidingen en ontwikkel mogelijkheden zijn. Hoe deze mogelijkheden af te stemmen op deze groep en deze aan te bieden aan de groep mensen. Bijvoorbeeld een taalopleiding. Ook voor eventuele trajecten in de toekomst voor nieuwkomers, statushouders e.d.

Hoe kunnen we de onboarding van nieuwe Zeeuwse werknemers binnen de VVT zo inregelen dat we een zachte landing plaatsvindt? Met welke behoeften hebben we rekening te houden als we de medewerkers willen laten blijven?



9.4. Mijlpalen

Activiteiten	Q1	Q2	Q3	Q4
1. Visiedocument door bestuurders	X			
2. Kiezen voor een bureau/land	X			
3. Businesscase / kosten inzichtelijk	X	X		
4. Delen van mijlpalen en drempels	X	X	X	X
5. Draaiboek				X
6. Evaluatie en advies				X

9.5. Verantwoordelijkheid/verantwoording

De verantwoordelijkheid voor het al dan niet slagen van deze pilot of project ligt bij de samenwerkende VVT-organisaties die hieraan deelnemen.

9.6. Risico-analyse

Covid-19 kan een groot risico zijn om zorgpersoneel van elders te werven, vanwege besmettingsgevaar en quarantaine. Het is belangrijk om op voorhand alternatieven te onderzoeken om deze bedreiging te kunnen omzeilen. Als er geen professionals van elders aangetrokken kunnen worden en het huidige zorgpersoneel is door Covid-19 overbelast is dit wel een groot risico voor de continuïteit van de zorg.

10. ZomerZorg

De huisartsen hebben sinds twee jaar de vakantiedokter. Deze huisartsen komen vanuit andere delen van het land naar Zeeland om tijdens hun vakantie diensten te draaien in een huisartsenpraktijk. Dit dient een tweeledig doel: huisartsen interesseren voor werken en wonen in Zeeland en de werkdruk van huisartsen tijdens het toeristenseizoen aanvaardbaar houden. In de verpleeg-huiszorg spelen dezelfde twee belangen. We hebben mensen van buiten Zeeland nodig en de werkdruk in de zomer ligt hoog, doordat medewerkers met vakantie gaan. Daarom worden er projecten opgestart om zorgmedewerkers in de zomer naar Zeeland te halen.

De vakantiedokter heeft aantoonbaar vruchten afgeworpen. Van de negen huisartsen die het eerste jaar kwamen zijn er drie bezig om de stap naar Zeeland te wagen. We maken gebruik van de kennis die door het project vakantiedokter is opgedaan en gaan onderzoeken hoe we SO's en basisartsen enerzijds en zorgmedewerkers anderzijds naar Zeeland kunnen halen voor een combinatie van werken en vakantie en hoe we vervolgens met hen in gesprek kunnen blijven over wonen en werken in Zeeland.

Naast de focus op SO's en basisartsen, focussen we ons op studenten die elders in Nederland hun studie volgen. We richten ons niet op al werkende zorgmedewerkers omdat we hen niet willen belasten met werkzaamheden tijdens hun welverdiende vakantie. Dat betekent overigens niet dat we hen uitsluiten. Iemand met gerichte interesse voor Zeeland die het werken hier wil uitproberen, is uiteraard ook van harte welkom. We bieden de geïnteresseerden werk aan tegen een gebruikelijk salaris aangevuld met tijdelijke huisvesting op een zodanige manier dat zij voldoende vrije tijd overhouden om van het zomerse Zeeland te genieten. De huisvesting wordt op maat aangeboden en zal voor een arts met een gezin anders zijn dan voor studenten.

10.1. Doelstelling

Doelstelling is enerzijds om de werkdruk in de zomerperiode te verminderen en anderzijds om meer zorgmedewerkers en artsen interesseren om te komen werken in Zeeland.



10.2. Activiteiten

1. Inventarisatie van werkzaamheden die uitgevoerd kunnen worden door de verschillende doelgroepen. Bekijken hoe we op basis van competenties i.p.v. diploma's deze mensen kunnen inzetten. We houden ons daarbij uiteraard aan de vereisen die horen bij bepaalde functies en bieden mensen werk aan waarvoor zij bevoegd en bekwaam zijn.
2. De recreatieve sector heeft al ervaring met extra medewerkers van elders tijdens de zomer. We gaan daar ons licht opsteken om zoveel mogelijk van hen te leren en om met hen te bekijken welke verblijfsmogelijkheden er zijn voor de studenten.
3. Via twee campagnes trekken we mensen aan voor de zomerzorg. De ene is gericht op academici, de andere op studenten. We zullen voor de laatste groep in ieder geval de opleidingsorganisaties benaderen. Tevens stellen we een plan op hoe we de contacten met de belangstellenden behouden na de zomerperiode. Dit kan o.a. via de studentennetwerken die in het project academici aantrekken worden opgezet, maar het kan ook om individueel contact gaan.
4. Belangstellenden daadwerkelijk in de zomer laten werken.
5. Na de implementatie van het project wordt een evaluatie gehouden en worden de kosten en baten tegen elkaar afgezet zodat een besluit over voortzetting van de zomerzorg kan worden genomen.



10.3. Mijlpalen

Activiteiten	Q1	Q2	Q3	Q4
1. Inventarisatie van werkzaamheden die uitgevoerd kunnen worden.	X			
2. Onderzoek naar de werkwijze in de recreatieve sector en inventarisatie huisvestingsmogelijkheden	X			
3. Campagnes om belangstellenden aan te trekken		X		
4. Implementatie			X	
5. Evaluatie				X

10.4. Relatie met andere projecten

Er is een relatie met academici aantrekken omdat ook via de zomerzorg gezocht wordt naar academici. Zeker als het gaat om jongeren kan voor het behoud van het contact na de zomer gebruik gemaakt worden van de studentennetwerken die voor academici aantrekken worden opgezet.

10.5. Verantwoordelijkheid

De verantwoordelijkheid voor het plaatsen en begeleiden van de belangstellenden ligt bij de zorgorganisaties.

10.6. Risico-analyse

Het is mogelijk dat er geen jongeren bereid zijn om in de vakantie te werken en naar Zeeland te komen. Daarnaast vragen jongeren die in groepen verblijven speciale aandacht.

11. Communicatie

De projecten van TiZV worden steeds concreter, dat betekent ook dat de medewerkers van de organisaties en andere stakeholders meer van de projecten gaan merken. Dat vraagt om een goede communicatiestrategie en natuurlijk uitvoering daarvan. Ook hier is gezamenlijkheid belangrijk. Samen en eenduidig communiceren zorgt ervoor dat betrokken overal gelijkwaardig geïnformeerd worden en dat geen informatieachterstanden ontstaan.

11.1. Doelstelling

Bestuurders, managers, zorgmedewerkers en andere betrokkenen informeren over, betrekken bij en inspireren over de projecten die opgepakt worden binnen TiZV.

11.2. Activiteiten

In september 2020 is de communicatiewerkgroep gevormd vanuit de communicatieafdelingen van de betrokken organisaties. In 2020 is een begin gemaakt met de algemene overkoepelende communicatiestrategie. Deze wordt samen met een extern communicatiebureau ontwikkeld. Vanaf februari 2021 kan deze geïmplementeerd worden.

11.3. Connectie met andere projecten

- De communicatie gaat over alle projecten en heeft daar dus als vanzelf een relatie mee.

11.4. Mijlpalen

Activiteiten	Q1	Q2	Q3	Q4
1. Communicatiestrategie is ontwikkeld	x			
2. Uitwerking communicatiestrategie in concrete acties		x		
3. Communicatie over (de voortgang van) de projecten		x	x	x

11.5. Verantwoordelijkheid/verantwoording

Alle organisaties zijn verantwoordelijk voor hun bijdrage aan de communicatiewerkgroep en voor de communicatie binnen de organisatie.

11.6. Risico-analyse

Als er binnen organisaties te weinig capaciteit is om projecten van TiZV te communiceren dan worden medewerkers niet meer geïnformeerd en dat heeft gevolgen voor het draagvlak en de verdere implementatie van de projecten.