

Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten (RAAT)

Samen Doen = Krachtiger!

De vraag naar personeel stijgt. Het aanbod daalt. De instroom vanuit opleidingen is onvoldoende om aan de toenemende vraag te kunnen voldoen. Arbeidsmarktprognoses kunnen onzeker zijn. Toch spreken we van code rood. Stilzitten is geen optie. Actie is nodig! Daarom introduceert Zorg aan Zet het actieprogramma **Samen Doen = Krachtiger!** voor de sector.

Veel organisaties in de provincie Limburg werken al hard aan oplossingen. Ze voeren acties uit of bereiden deze voor. Met het actieplan **Samen Doen = Krachtiger!** willen de organisaties in de sector Zorg en Welzijn, het onderwijs en de (provinciale en gemeentelijke) overheden, verder te noemen Triple Helix, de krachten bundelen en komen tot een integrale arbeidsmarktaanpak voor zorg en welzijn, waar de landelijke integrale arbeidsmarktagenda ouderenzorg onderdeel van uit maakt. Samenwerken en gezamenlijke (regionale) acties, bovenop de reguliere acties van (regionale) partijen, zijn nodig om de problemen écht aan te kunnen pakken en resultaten te boeken.

Regionaal Actiecentrum Limburg: Samen Doen = Krachtiger!

Resultaten boek je niet door plannen te maken, maar door plannen uit te voeren. Daarom heeft Zorg aan Zet een decentraal actiecentrum **Samen Doen = Krachtiger!** ingericht. Dit centrum:

- neemt regie om de samenwerking in de triple helix mogelijk te maken
- draagt zorg voor goede capaciteitsplanning en monitoring in de regio, op basis waarvan gericht acties in gang gezet kunnen worden;
- initieert, stimuleert en ondersteunt (nieuwe) acties;
- verzamelt en verspreidt informatie over de voortgang van de acties en 'good practice s';
- fungeert als kenniscentrum en vraagbaak;
- verkent kansen en mogelijkheden en jaagt initiatieven en projecten aan voor zij-instroom.

Regiegroepen

Er zijn 6 regiegroepen ingericht die concrete acties (al deels) hebben uitgewerkt. Naast de acties in de regiegroepen blijven de reguliere werkzaamheden van Zorg aan Zet uiteraard bijdragen aan de arbeidsmarkt vraagstukken in de sector. Elke regiegroep heeft een tot drie werkgroepen waarin de acties worden ontwikkeld en wordt zorg gedragen voor implementatie.

Landelijk Actiecentrum RegioPlus

Er wordt in de 14 regionale werkgeversorganisaties, aangesloten bij RegioPlus, al hard gewerkt aan oplossingen. Daarnaast is het ook nodig om op centraal niveau acties uit de regio's aan elkaar te verbinden en een pakket aan landelijke maatregelen uit te voeren om positief bij te dragen aan het terugdringen van het tekort. Hiertoe is het Landelijk Actiecentrum RegioPlus opgericht en is het landelijk actieprogramma opgesteld dat nadrukkelijk voortbouwt op de regionale ambities. Het landelijk actiecentrum maakt verbinding met en tussen de 14 regio's. Het regionaal actiecentrum voor Limburg is ingericht bij Zorg aan Zet.

Intentieverklaring Samen Doen = Krachtiger!

We lossen de personeelstekorten in de zorg niet op door te blijven doen wat we altijd al deden. Want we doen al veel, maar dat blijkt onvoldoende. Daarom is het belangrijk afspraken met elkaar te maken over wat we extra doen en over wat we niet doen. Hiervoor wordt een intentieverklaring opgesteld door de samenwerkende partijen.

Contact

Regionaal actiecentrum **Samen Doen = Krachtiger!**

Zorg aan Zet, Postbus 204 6040 AE Roermond

T: 0475 577555 www.zorgaanzet.org

Projectcoördinator: Ria Jacobs

T 06 – 10 40 77 81

E r.jacobs@zorgaanzet.org

W www.zorgpactlimburg.nl

Actieprogramma RAAT Samen doen = krachtiger!

Onderstaande actielijnen bevatten de hoofdlijnen en doelstellingen per actielijn. De genoemde aantallen hebben betrekking op de gehele (arbeidsmarkt) regio.

- Actielijn 1** Verhogen van de instroom- en opleidingscapaciteit
- Actielijn 2** Positief beïnvloeden loopbaankeuze van jongeren en andere potentiële werknemers
- Actielijn 3** Verhogen van het opleidingsrendement
- Actielijn 4** Vergroten van de opleidingsmogelijkheden
- Actielijn 5** Beter benutten van beschikbaar potentieel en het bieden van een aantrekkelijke werkomgeving en werkklimaat
- Actielijn 6** Innovatie; anders werken en technologie

Actielijn 1: Regiegroep instroom Verhogen van de instroom- en opleidingscapaciteit

Om de personeelsvoorziening in de sector te verhogen, is op verhogen van de opleidingscapaciteit nodig. De meeste zorgorganisaties verrichten al inspanningen op dit gebied, maar een analyse wijst uit dat de opleidingsinspanning (stages, opleidingsplaatsen) per organisatie sterk uiteenloopt. Uit de analyse blijkt tevens dat een verhoging van de **opleidingsquote** wenselijk en nodig is. Voor Limburg richten we ons per organisatie op elke 100 FTE zorginhoudelijke medewerkers 10 FTE opleidingsplaatsen (BOL, BBL, duaal).

Algemene doelstelling Actielijn 1.

Zorgorganisaties verhogen waar nodig hun opleidingsinspanning. Het opleidingsquotum van 10 % is daarbij het uitgangspunt.

Om de instroom op de opleidingsplaatsen ook daadwerkelijk te realiseren, is een groot aantal acties nodig. Denk hierbij aan afstemmen, bundelen en organiseren van uniforme werkwijzen. Daarbij is het ook nodig de vijver van potentiële nieuwe medewerkers te vergroten. Per actie is een concrete doelstelling geformuleerd.

	Actie (2018/2021)	Toelichting	Effect ¹
1.1	Strategische Personeelsplanning	Een gezamenlijke inspanning om inzicht te creëren; geeft richting, sturing aan gewenste acties. Maakt monitoring en continu proces van bijstellen mogelijk.	Middellang
1.2	Vergroten instroom zij-instromers en tweede loopbaan via BBL.	In 2012 stroomden 2001 medewerkers in via een BBL-traject. In 2016 betrof het 1039 medewerkers. Ambitie 2018-2021: verhogen instroom waar nodig en te bepalen per branche in de sector.	Kort/ Middellang
1.3	Werven en toe leiden potentieel uit WW/bijstand.	In maart 2017 bedroeg het aantal uitkeringsgerechtigden (WW) met een Zorg en Welzijnsberoep 2276 mensen. Doelstelling is om per jaar 100 uitkeringsgerechtigden toe te leiden naar de sector.	Kort/ Middellang
1.4	Werven ex-medewerkers op lagere opleidingsniveaus.	Vanwege bezuinigingen is sinds 2012 circa 8 % van de medewerkers (6773) uitgestroomd. Het betreft vooral medewerkers met een lager opleidingsniveau. Met specifieke begeleiding en opleiding kan een deel (in aangepaste functies) terugkeren. Doelstelling is om zoveel mogelijk medewerkers te laten herintreden.	Kort/ Middellang
1.5	Werven (ex)-medewerkers uit het welzijn/sociaal domein.	Tegelijk met de tekorten in de zorg en welzijn zijn er in sommige functies uit het welzijns/sociaal domein ook overschotten. Deze medewerkers kunnen op aangepaste	Kort/ Middellang

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

		functiebeschrijvingen via (verkorte) BBL-opleidingen naar tekortfuncties worden toegeleid. Doelstelling is om per jaar 50 medewerkers door te laten stromen in het kader van hun loopbaanplanning.	
1.6	Werven en toeleiden potentieel vanuit migranten.	Vanuit de recente migrantenstroom worden naar schatting 226 mensen (statushouders) gehuisvest in Limburg. Stichting vluchtelingen werk schat dat 88 medewerkers na (en met) voldoende kennis van de taal kunnen instromen. Doelstelling is om per jaar 50 mensen toe te leiden.	Kort/ Middellang
1.7	Werven en toeleiden van mensen met enige vorm van beperking	De afgelopen jaren is aangetoond dat met goede begeleiding en ondersteuning mensen met een beperking in het kader van de participatiewet succesvol werkzaam kunnen zijn binnen de sector. Doelstelling is om per jaar 50 mensen toe te leiden.	Kort/ Middellang
1.8	Alternatieve groepen en werven en toeleiden	Het bepalen van alternatieve doelgroepen en deze werven en opleiden. Denk aan niet uitkeringsgerechtigden, mantelzorgers, vrijwilligers en mensen die nog niet in de sector werkzaam zijn.	Kort/ Middellang

Rol Regionaal Actiecentrum Samen doen = krachtiger!

Om bovenstaande acties te kunnen uitvoeren, dient een groot aantal voorwaardenscheppende activiteiten te worden uitgevoerd. Het betreft onder andere:

- vertalen/organiseren van acties naar (sub)regionaal niveau;
- inventariseren stage- en opleidingsplaatsen;
- publiceren en onderhouden van een opleidingskalender voor Limburg;
- organiseren/ondersteunen/ontwikkelen van kwalitatieve toelatingsprocedures (assessment);
- organiseren/ondersteunen stagecarrousel regionale zorgaanbieders;
- instellen van promotieteams, bestaande uit jongere professionals van de diverse werkvelden, die promotie van het werkveld geven op banen- en opleidingsbeurzen;
- het (beter) in beeld brengen van de kosten van stages en leerwerkplekken (BOL en BBL).

Actielijn 2: Regiegroep imago

Positief beïnvloeden loopbaankeuze van jongeren en andere potentiële werknemers

In vergelijking met 2012 (instroom in 2012: 5136 studenten) is de jaarlijkse instroom in BOL-opleidingen voor zorg en welzijn (mbo en hbo) in Limburg gestegen met 19 studenten. (Instroom in 2016: 5157) 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 mbo- en hbo-leerlingen gemotiveerd moet worden om de zorg in te gaan. 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.

Algemene doelstelling Actielijn 2:

In 2016 kozen 5157 studenten in Limburg voor een BOL-opleiding in Zorg en Welzijn. De algemene doelstelling om het aantal terug te brengen op het niveau van 2012 is daarmee gerealiseerd.

Ambitie 2018-2021:

Verhogen instroom waar nodig en te bepalen per branche in de sector.

In de regio's zullen specifieke activiteiten en campagnes worden ingericht. Daarnaast is het nodig te investeren in de bekendheid van de sector bij potentiële werknemers die een keuze voor een vervolgopleiding moeten maken.

	Actie (2018/2021)	Toelichting	Effect
2.1	Afschaffen of beperken van de numerus fixus in het Hbo	Hbo opleidingen voeren nog een numerus fixus voor hun zorgopleidingen. De reden daarvoor dat onvoldoende kwalitatieve stageplaatsen voor Hbo studenten beschikbaar zijn. Doelstelling is met ingang van het schooljaar 2018 de "kwantitatieve" numerus fixus af te schaffen. Daarvoor zorgen zorgorganisaties en Hbo scholen samen voor voldoende stages. Daar waar numerus fixus nodig is om kwaliteit van opleiding te kunnen borgen, zorgen Hbo scholen voor een goede doorverwijzing naar andere regio's waar nog voldoende opleidingscapaciteit beschikbaar is. Het landelijk actiecentrum van RegioPlus brengt de opleidingscapaciteit van de Hbo-V's landelijk in kaart.	In 2017 is de numerus fixus door Zuyd Hogeschool en Fontys Hogeschool niet langer aan de orde.
2.2	Voorlichtingen en informatie van leerlingen op Vmbo en Havo over opleiden werk in zorg en welzijn	De regionale samenwerkingsverbanden (collega-organisaties van Zorg aan Zet) 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 zijn vanaf september 2017 beschikbaar. Doelstelling is de lespakketten actief te promoten gericht op gebruik in het voortgezet onderwijs. Daarbij worden zorgorganisaties en scholen ingezet.	Kort
2.3	Het loopbaanleren op Vmbo, Havo en Mbo faciliteren	Loopbaanleren heeft een plek gekregen in het curriculum van het Vmbo en Mbo. Het gaat uit van een individuele benadering van leerlingen/studenten. In gesprekken worden hun loopbaancompetenties in kaart gebracht en waar nodig verbeterd. Daarna vindt kennismaking plaats met de werkgebieden	Kort/middellang

		waar hun belangstelling naar uitgaat. Deze aanpak is nog onvoldoende bekend bij zorgorganisaties. Doelstelling is hier brede bekendheid aan te geven en zorgorganisaties tips te geven over de mogelijkheden om hierin samen te werken met scholen.	
2.4	Voorlichting & (imago)campagnes	In Limburg is een regionale campagne in voorbereiding gericht op de oriëntatie en inschrijving van potentiële werknemers voor vervolgonderwijs. Onderdelen kunnen zijn onder meer een huis aan huisblad en de inzet van social media. Doelstelling is de campagne samen met zorgorganisaties en scholen te realiseren gericht op verhoging van de instroom.	Middellang
2.5	Voorlichting & wervingscampagnes gericht op specifieke doelgroepen	Gericht op de extra instroom van zijinstroom (BBL, zie actielijn 1) zijn specifieke voorlichtings- en wervingscampagnes nodig. Doelstelling is waar mogelijk de campagnes samen met zorgorganisaties en scholen te organiseren.	Kort
2.6	Imago versterken algemeen	Positieve en waarderend verhalen ophalen bij cliënten, familie, vrijwilligers, medewerkers enz. Deze bundelen en verspreiden en lessen van leren.	Middellang

Rol Regionaal Actiecentrum Samen doen = krachtiger!

In voorwaardenscheppende zin zijn de volgende activiteiten noodzakelijk:

- het verzamelen en verspreiden van nieuwe initiatieven en ‘good practice s’ binnen en buiten Limburg;
- het regionaal organiseren en stimuleren van de uitvoering van de campagnes;
- het waar nodig bij elkaar brengen van partijen, kennis en (financiële) middelen.

Actielijn 3: Regiegroep belonen en faciliteren Verhogen van het opleidingsrendement

Jaarlijks starten circa 6196 (2016) BOL- en BBL studenten in de provincie Limburg een opleiding in de sector zorg en welzijn. Het percentage van de studenten die uiteindelijk de opleiding met een diploma afsluiten varieert per opleiding (BOL, BBL, Duaal, Voltijds) en niveau en ligt tussen de 50 en 80%. Het lage 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 naar minimaal 80%.

Een belangrijk aspect bij de bij de uitval wordt gevormd door 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 (2018/2021)	Toelichting	Effect
3.1	Verbeteren kwaliteit van stageplaatsen en leerklimaat	Het is noodzakelijk een optimaal leerklimaat te creëren dat aansluit bij opleiding en praktijk. Op dit gebied zijn er op regionaal niveau al vele initiatieven waarbij leren, innovatie en ontwikkeling in samenhang worden aangepakt. Voorbeelden daarvan zijn IZO en ZTL. Doelstelling is deze ontwikkeling met kracht voort te zetten en een beweging op gang te brengen die de kwaliteit van de stages verhoogt. Intensieve samenwerking van onderwijsorganisaties en zorgorganisaties op regionaal niveau is daarbij nodig.	Middellang/ Lang
3.2	Verbeteren kwaliteit stagebegeleiding	Een succesvolle stage staat of valt met voldoende goede begeleiding. Investeren in de kwaliteit van de stagebegeleiding (vanuit scholen en zorgorganisaties) is nodig. Doelstelling is voldoende stageplekken aan te bieden en de stagebegeleiding op een hoger niveau te brengen door scholing, ondersteuning en samenwerking.	Middellang/ Lang
3.3	Beloning en facilitering	Onderzoeken en vervolgens toepassen welke vormen van beloning en facilitering ondersteunend zijn om onder meer bovenstaande 2 punten te realiseren.	Middellang/ Lang

Rol Actiecentrum Samen doen = Krachtiger!

In voorwaardenscheppende zin zijn de volgende activiteiten noodzakelijk:

- het verzamelen en verspreiden van nieuwe initiatieven en 'good practice' binnen en buiten Limburg;
- het (beter) in beeld brengen van de kosten van stages en leerwerkplekken (BOL en BBL) en het uitwerken van businesscases hieromtrent;
- het waar nodig bij elkaar brengen van partijen, kennis en (financiële) middelen.

Actielijn 4: Regiegroep opleiden 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 de ze nieuwe opleidingen een verrijking en verhoogt het 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. Hiervoor is de website Zorgpactlimburg.nl ingericht.

In verschillende regio's zijn nieuwe initiatieven in voorbereiding of gestart. Voorbeelden zijn:

	Opleiding Onderstaande voorbeelden zullen regionaal verschillen/ aangepast kunnen worden	Toelichting	Effect
4.1	'Cross-over' opleiding in de ouderenzorg. Leeuwenborgh, Gilde en Arcus in samenwerking met zorgorganisaties in Limburg.	Combinatieopleiding verzorgende IG en MMZ met daaraan toegevoegd kwalificaties zoals voeding en beweging. Afgestudeerden vervullen functies in de complexer wordende ouderenzorg (niveau 3+).	Middellang
4.2	Associate degree (AD) Management in de zorg door Zuyd Hogeschool en Fontys.	De opleidingen starten in september 2017 en vinden in deeltijd plaats. Afgestudeerden vervullen functie in de organisatie van de complexere zorg (niveau 5).	Middellang
4.3	Associate degree (AD) Zorg en Technologie door Zuyd Hogeschool en Fontys.	De opleiding start in september 2017 en vindt in deeltijd plaats. Afgestudeerden vervullen functies waarbij werelden van technologie en gezondheidszorg bij elkaar komen. (niveau 5).	Middellang
4.4	IZO.	Het project kent een drietal hoofddoelen: ontwikkelen van nieuwe samenwerkingsvormen, ontwikkelen van een brede (bachelor)opleiding in de gezondheid, realiseren van praktijklabs voor werken en leren.	Middellang
4.5	Certificeren i.p.v. diplomeren.	BOL en BBL studenten die voortijdig uitvallen toch certificeren dan wel diplomeren op behaald niveau.	Middellang
4.6	Aangepaste dan wel nieuwe curricula op de ROC's.	Huidige curricula 'vertalen' naar de door de sector gewenste uitstroomprofielen. Denk aan veel meer aandacht voor competenties en breed dan wel smal opleiden.	Middellang
4.7	Leerlingen in de praktijk ...uit de klas	Werkplekleren, docent in de praktijk. Effect: leerling sneller inzetbaar, ontwikkelt m.n. sneller op soft skills	Kort/Middellang

Rol Actiecentrum Samen doen = krachtiger!

In voorwaardenscheppende zin is de volgende activiteit noodzakelijk:

- het verzamelen en verspreiden van nieuwe initiatieven en 'good practice s' binnen en buiten Limburg; hiervoor is o.m. de website zorgpactlimburg.nl ingericht.

**Actielijn 5: Regiegroep behoud
Beter benutten van beschikbaar potentieel en bieden van een aantrekkelijke werkomgeving en werkklimaat.**

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

De uitstroom van medewerkers naar andere sectoren is de afgelopen jaren sterk gestegen. In 2012 bedroeg deze uitstroom 6773 medewerkers. In 2016 hebben 7215 medewerkers de sector om een of andere reden verlaten. Met medeneming van al hun opgebouwde kennis en ervaring.

Algemene doelstelling Actielijn 5:

Zorgorganisaties investeren in een aantrekkelijke werkomgeving, werkklimaat waardoor uitstroom kan worden beperkt en daarmee een belangrijke bijdrage worden geleverd aan de oplossing van de tekorten.

Belangrijke aspecten van een aantrekkelijk werkomgeving in de sector zorg en welzijn zijn:

- het bieden van voldoende ontplooiingsmogelijkheden en persoonlijke groei aan de medewerkers;
- aanbieden van contracten passend bij de wensen van (jonge) medewerkers en beter benutten van beschikbaar potentieel door de arbeidsomvang van medewerkers die dat willen vergroten (genereert meer volume)
- bieden van baanzekerheid (vaste contracten van juiste omvang passen bij de levensfase van de medewerker);
- medewerkers meer grip geven op onregelmatigheid (weekenden, vakanties, bijzonder verlof);
- benoemen stressfactoren en veroorzakers van werkdruk;
- erkenning voor prestaties, ook in de vorm van beloning;
- het verbeteren van het werkklimaat.

	Actie (2018/2021)	Toelichting	Effect
5.1	Inzichtelijk maken van uitstroom: Bureau activiteit (via afstudeeropdracht)	Om bewustzijn van de noodzaak om de uitstroom in te perken te vergroten worden regionale uitstroomcijfers periodiek inzichtelijk gemaakt per branche.	Kort Middellang/ Lang
5.2	Oplossingen stimuleren c.q. implementeren	Suggesteren van oplossingsrichtingen zoals poolvorming, uitwisseling, flexibilisering, grotere contracten etc. gericht op goed werkgeverschap en regionale oplossingen.	Kort / Middellang/ Lang
5.3	Voorkomen en reductie van ziekteverzuim	a. Intra sectorale reïntegratie stimuleren, ook voordat sprake is van verzuim. b. Medewerkers die met zware doelgroepen werken actief begeleiden bij een overstap naar minder zware doelgroepen.	Kort / Middellang/ Lang

		c. Organiseren van de Sterk in je Werk week 2018 in Limburg.	
5.4	Invloed organisatie en team op hoge uitstroom van jongeren	Momenteel veel uitstroom van jongeren; onderzoeken, aanpak formuleren en uitvoeren.	Kort / Middellang/ Lang
5.5	Loopbaanservice	<p>a. Organiseren van bijeenkomsten voor hr adviseurs en mobiliteits-coaches om het instrumentarium toe te lichten en de toepassing in Brabant ervan toe lichten samen met gebruikers van het eerste uur uit Brabant.</p> <p>b. Bij de loopbaantrajecten Sterk in je Werk zal in principe altijd de loopbaanportal ingezet worden. Hiertoe wordt een bijeenkomst met de loopbaancoaches georganiseerd.</p> <p>c. Promotie en marketing van de Loopbaanservice: ambassadeurs zoals loopbaancoaches</p>	Kort / Middellang/ Lang

De benoemde acties worden in 3 werkgroepen opgepakt:

Werkgroep Oplossingen benoemen (incl. onderzoek naar de uitstroom van jongeren en oplossingen hiervoor aandragen), Werkgroep Voorkomen en reductie ziekteverzuim, Werkgroep doorontwikkelen Loopbaanservice.

Rol Regionaal Actiecentrum Samen Doen = Krachtiger!

In voorwaardenscheppende zin zijn de volgende activiteiten noodzakelijk:

- urgentie open-achterdeur-problematiek inzichtelijk maken;
- het verzamelen en verspreiden van nieuwe initiatieven en 'good practice s' binnen en buiten Limburg;
- stimuleren van de doorvoering van Strategische Personeelsplanning en Opleidingsplanning.

Actielijn 6: Regiegroep Innovatie; anders werken en technologie

Voor Limburg voegen we een zesde actielijn toe aan de 5 landelijke actielijnen:

Anders werken en technologie.

In de 5 landelijke actielijnen zijn onvoldoende innovatieve acties benoemd. Daarom hebben we aan de 5 actielijnen activiteiten toegevoegd die een innovatief en duurzaam karakter hebben en de 5 actielijnen verbinden en daardoor versterken. Deze activiteiten kunnen ook alleen in triple helix samenwerking succesvol zijn. We willen door een zesde actielijn toe te voegen ook extra aandacht en focus op technologie en anders werken omdat wij in Limburg blijvend onvoldoende menskracht kunnen realiseren gezien de demografische ontwikkelingen.

Algemene doelstelling Actielijn 6:

Door innovatie, ook op technologisch vlak, de arbeidsintensieve handelingen in de sector verminderen.

Belangrijke aspecten van anders werken en technologie in de sector zorg en welzijn zijn:

- opleiden anders inrichten (bijvoorbeeld opleiding zorgtechnicus);
- organisaties verbinden en laten leren van elkaars innovaties;
- innovatief denken in processen verder professionaliseren
- ontwikkelklimaat creëren
- leren van andere sectoren
- het systeem rond de zorgvrager en de zorgvrager zelf betrekken
- extern (ervarings)deskundigen betrekken

	Actie (2018/2021)	Toelichting	Effect
6.1	Werkgroep inrichten.	Denk- en ontwikkelkracht organiseren (deelnemers) en doelstellingen formuleren met 3 concrete acties.	Middellang/ Lang
6.2	Nog te formuleren 3 acties uitwerken.	Ontwikkelen en uitvoeren.	Middellang/ Lang

Rol Regionaal Actiecentrum Samen Doen = Krachtiger!

In voorwaardenscheppende zin zijn de volgende activiteiten noodzakelijk:

- faciliteren van de dialoog;
- op bestuurlijk niveau commitment om te experimenteren
- het verzamelen en verspreiden van nieuwe initiatieven en 'good practices' binnen en buiten Limburg;