

# Eerste monitor Samen Regionaal Sterk

*Eindrapport*

Uitgebracht in opdracht van RegioPlus

Amersfoort, 13 december 2021

Bureau Bartels B.V.  
Postbus 318  
3800 AH Amersfoort  
Stationsplein 69  
3818 LE Amersfoort  
T 033 – 479 20 20  
info@brtls.nl  
www.bureaubartels.nl



# SAMENVATTING EERSTE MONITOR

## SAMENWERKING REGIONALE WGO'S

Over het algemeen is men (zeer) tevreden over de samenwerking binnen en mét de regionale wgo's. De meeste respondenten merken op dat:

- het waardevol is om met collega-organisaties na te denken over vraagstukken;
- er binnen de regionale wgo's een ruime vertegenwoordiging is van verschillende soorten organisaties uit verschillende branches;
- de regionale wgo's ondanks corona veel activiteiten hebben uitgevoerd;
- er vanuit de regionale wgo's goede (praktische) ondersteuning is geboden;
- de communicatie met de regionale wgo's goed verloopt.

**24** van de **47** respondenten zeggen door hun regionale wgo samenwerking te hebben met partijen of organisaties met wie zij anders niet zouden samenwerken.

## REGIONALE WGO'S TIJDENS COVID-19

De meeste respondenten zijn (zeer) tevreden over de rol en functie die hun regionale wgo heeft opgepakt tijdens de coronacrisis. De redenen die zij noemen zijn dat de regionale wgo's:

- goede (praktische) ondersteuning boden;
- ondanks corona veel activiteiten hebben doorgezet of uitgevoerd;
- extra hebben ingezet op instroom (bijvoorbeeld via Extra handen voor de zorg);
- een proactieve aanpak/houding lieten zien;
- goed inspeelden op behoeften van aangesloten organisaties;
- goed bereikbaar waren;
- zich hebben ingezet om opleidingen/stages door te laten lopen;
- snel zijn overgeschakeld naar de nieuwe situatie.

Slechts enkele respondenten geven aan dat hun regionale wgo geen specifieke of noemenswaardige invulling heeft gegeven aan de rol die van hen verlangd werd tijdens de coronacrisis.

## UITDAGINGEN EN LESSEN GELEERD DOOR COVID-19

COVID-19 heeft een aantal uitdagingen voor de sector van zorg en welzijn uitvergroot. COVID-19 heeft in de ogen van de respondenten namelijk zichtbaar gemaakt:

1. wat personeelstekort concreet betekent voor de sector en voor individuele zorg- en welzijnsorganisaties;
2. hoe kwetsbaar de zorg is: er wordt veel van de zorg gevraagd, terwijl er niet (altijd) genoeg personeel is om deze zorg te leveren;
3. dat het imago van de zorg kwetsbaar is en snel kan wisselen.

Daarnaast zijn door COVID-19 ook een aantal positieve lessen geleerd, namelijk dat er meer mogelijk is dan altijd gedacht werd. Het is bijvoorbeeld gebleken dat:

- er meer digitaal gewerkt kan worden;
- personeel flexibeler ingezet kan worden dan hun functie/opleiding doet vermoeden;
- waardevolle samenwerkingen/werkwijzen zijn ontstaan die tot kort niet mogelijk werden geacht.

### **MEERWAARDE EN IMPACT REGIONALE WGO'S**

De meerwaarde en impact die de regionale wgo's hebben op de aangesloten organisaties kan als volgt worden samengevat:

- de verbinding die de regionale wgo realiseert zorgt ervoor dat organisaties kunnen samenwerken en gezamenlijk uitdagingen kunnen aanpakken;
- de regionale wgo verzamelt en verspreidt waardevolle kennis/expertise, bijvoorbeeld over de regionale arbeidsmarkt;
- de regionale wgo heeft een hoge dekkingsgraad/een groot netwerk;
- de regionale wgo biedt goede praktische ondersteuning, bijvoorbeeld rondom het faciliteren van projecten of hulp op het gebied van subsidies;
- de regionale wgo fungeert tot slot als inspiratiebron, aanjager en belangenbehartiger.

Doordat de regionale wgo deze activiteiten uitvoert en faciliteert, wordt volgens de respondenten fragmentering in de regionale sector tegengegaan. Het bespaart de aangesloten organisaties tijd en middelen en zij hoeven niet allen afzonderlijk het wiel uit te vinden.

### **KANSEN VOOR DE TOEKOMST**

Om de meerwaarde van de regionale wgo's in de toekomst (nog) meer te vergroten zou volgens de respondenten (nog) meer ingezet kunnen worden op:

- het bevorderen van innovatie, zowel op de werkvloer als in de (organisatie)structuren van zorg- en welzijnsorganisaties;
- het bereiken van concrete resultaten door alle aangesloten leden actief te betrekken bij de doelstellingen en activiteiten;
- het verder uitbreiden van belangenbehartiging buiten de sector, bijvoorbeeld richting overheidsinstanties op verschillende niveaus.

# Inhoud

1.	Achtergrond, doelstelling en aanpak monitor	1
2.	Samenwerking en meerwaarde in de regionale werkgeversorganisaties	3
2.1	Inleiding	3
2.2	Ervaringen samenwerking	3
2.3	De regionale wgo tijdens COVID-19	5
2.4	Ervaren meerwaarde en impact wgo	9
2.5	Kansen voor de toekomst	12
3.	Resultaten projecten	14
3.1	Inleiding	14
3.2	Extra handen voor de zorg	14
3.3	Doorlopend uitstroomonderzoek	15
3.4	Sterk in je werk	16
3.5	Regionale zij-instroomprojecten	17
3.6	Programmatische aanpak flexibilisering arbeid	18

# 1. Achtergrond, doelstelling en aanpak monitor

## Achtergrond

In 2020 is in RegioPlus-verband het programma 'Samen Regionaal Sterk (SRS)' van start gegaan. Dit programma loopt van 2020 tot en met 2024 en heeft als missie het (meer) in balans brengen en houden van de regionale arbeidsmarkt van zorg en welzijn. Om hieraan invulling te geven richt het programma zich op vier inhoudelijke thema's, te weten: kiezen & toeleiden (gericht op instroom), leren & opleiden (gericht op scholing), werken & behoud (gericht op duurzame inzetbaarheid) en innoveren & experimenteren (gericht op innovatie). De 14 regionale werkgeversorganisaties (wgo's) binnen het RegioPlus-verband geven op eigen wijze uitvoering aan deze inhoudelijke thema's.

De uitvoering van het programma SRS laat waar nodig ruimte voor verbetering en aanpassing, zodat de plannen elk jaar aangepast kunnen worden aan de huidige situatie. Om dit te ondersteunen wordt het programma gedurende de gehele looptijd gemonitord. Deze rapportage voorziet in de eerste monitor van het programma. Hierbij merken we op dat bij de uitvoering van deze monitor nadrukkelijk rekening is gehouden met de gevolgen die de coronacrisis voor het programma heeft gehad. Vrijwel direct na de start deed COVID-19 namelijk haar intrede waardoor het programma SRS een andere invulling heeft gekregen dan oorspronkelijk de bedoeling was.

## Doelstelling

Deze eerste monitor van het programma SRS richt zich in bredere zin op de (meerwaarde van) samenwerkingen die, ook in het licht van COVID-19, gerealiseerd zijn binnen de regionale wgo's (en in breed RegioPlus-verband). Daarnaast wordt in deze monitor aandacht besteed aan een aantal projecten die door alle wgo's, eventueel met eigen regionale 'inkleuring', uitgevoerd worden. De twee doelstellingen van deze eerste monitor van het programma SRS kunnen als volgt worden samengevat:

1. Toetsen van de meerwaarde van de samenwerking binnen regionale wgo's en identificeren van eventuele verbeterpunten daarin.
2. Weergeven van overall resultaten van projecten die wgo's uitvoeren in relatie tot deze samenwerking.

## Aanpak

Om de meerwaarde van de samenwerking binnen de regionale wgo's goed in beeld te krijgen, zijn per wgo vier respondenten geselecteerd vanuit de leden die bij de wgo aangesloten zijn (in deze rapportage aangeduid als 'vertegenwoordigers van de regionale wgo's' of 'respondenten'). Hierbij is voor elke wgo een spreiding aangehouden wat betreft type respondent om een zo breed mogelijk palet aan ervaringen te verzamelen. Dit betekent dat per wgo één bestuurder, één HR-manager, één opleidingsmanager en één 'overige' respondent (bijvoorbeeld een Raad van Toezicht-lid, lijnmanager of communicatiemanager) geselecteerd is. In totaal hebben 47 respondenten meegewerkt aan een telefonisch interview of videogesprek waarin getoetst is welke ervaringen zij hebben rondom samenwerking binnen hun wgo, hoe zij de rol van hun wgo tijdens de coronacrisis hebben ervaren en welke eventuele meerwaarde zij ontleen aan hun lidmaatschap van hun wgo.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Vanwege de fusie tussen Care2Care en ZorgZijn Werkt zijn voor deze wgo's in totaal vier respondenten geraadpleegd. Daarnaast waren twee wgo's niet in staat om alle gevraagde respondenten aan te leveren.

Deze eerste monitor maakt dus voor een groot deel gebruik van een kwalitatieve interview-onderzoeksmethode. De topiclijst met onderwerpen en vragen is voorafgaand aan de gesprekken met de respondenten, voorgelegd en goedgekeurd door de begeleidingscommissie van deze monitor. Tijdens de interviews zijn verschillende gespreksonderwerpen uit deze topiclijsten besproken, maar de input van de respondenten is leidend geweest. Vervolgens is deze opgehaalde informatie gecodeerd en geanalyseerd om tot een overzichtelijke rapportage te komen. Deze onderzoeksmethode houdt in dat de ervaringen en meningen niet als kwantificeerbare resultaten gelezen kunnen worden. Dat een respondent tijdens het interview een bepaalde ervaring of mening niet actief heeft uitgedragen, wil namelijk niet zeggen dat de respondent deze ervaring of mening niet deelt. Tenzij anders aangegeven, geldt dat genoemde punten in dit deel van de rapportage door tenminste drie respondenten zijn genoemd. Wel wordt door middel van anonieme quotes regelmatig extra 'kleur' gegeven aan de uitkomsten.

Voor het beantwoorden van doelstelling 2 is gebruik gemaakt van bestaande documenten en informatie over de projecten. Deze documenten zijn bestudeerd en waar nodig is aanvullende informatie opgevraagd bij deskundigen.

## 2. Samenwerking en meerwaarde in de regionale werkgeversorganisaties

### 2.1 Inleiding

De regionale wgo's geven op eigen wijze invulling aan de inhoudelijke thema's die binnen het programma SRS centraal staan. In dit hoofdstuk wordt uiteengezet hoe deze invulling door de vertegenwoordigers van de regionale wgo's ervaren wordt. Hierbij is allereerst aandacht voor de component 'samenwerking' (paragraaf 2.2). Vervolgens gaat paragraaf 2.3 in op de ervaringen van de respondenten met de rol en functie van de regionale wgo tijdens de COVID-19 periode alsook de uitdagingen waarmee de regionale wgo's door de coronacrisis geconfronteerd zijn. In paragraaf 2.4 komt aan bod welke meerwaarde de regionale wgo's genereren voor de geraadpleegde aangesloten organisaties. Ten slotte brengt paragraaf 2.5 voor het voetlicht welke kansen voor de toekomst door de regionale wgo's benut kunnen worden om van (nog) meer meerwaarde te zijn.

### 2.2 Ervaringen samenwerking

Een belangrijk element bij de invulling van het programma SRS zijn de samenwerkingen die binnen de regionale wgo's ontstaan, gefaciliteerd en versterkt worden. De overleggen, matchtafels, bijeenkomsten, (arbeidsmarkt)onderzoeken, evenementen, trainingen/workshops, nieuwsbrieven en andere soorten activiteiten die door de regionale wgo's worden georganiseerd, zijn voorbeelden van manieren waarop de regionale wgo's handen en voeten geven aan de inhoudelijke thema's van het programma SRS. Tegelijkertijd worden door deze activiteiten de samenwerkingen binnen de regionale wgo's volgens bijna driekwart van de geraadpleegde vertegenwoordigers van de regionale wgo's versterkt.

***“Er wordt van alles georganiseerd aan trainingen, workshops en overleggen waardoor ook de 'gewone' medewerkers samenwerking kennen met andere organisaties binnen de wgo, niet alleen de bestuurders.” - Lijnmanager***

Aan de respondenten is vervolgens gevraagd hoe zij de samenwerking binnen hun regionale wgo ervaren: verloopt deze samenwerking goed of ervaren zij hier bepaalde knelpunten in? Hierbij kan onderscheid gemaakt worden tussen de samenwerking tussen de aangesloten organisaties en de wgo (verticale samenwerking) en de samenwerking tussen de aangesloten organisaties onderling (horizontale samenwerking). Uit de gesprekken voor deze monitor blijkt dat de meeste respondenten (zeer) tevreden zijn over hoe beide typen samenwerkingen verlopen. Incidenteel noemen respondenten knelpunten die zij ervaren. Figuur 2.1 geeft hiervan een overzicht.

**Figuur 2.1** Ervaringen samenwerking binnen regionale wgo



### Verticale samenwerking

In bovenstaand overzicht is zichtbaar dat men over het algemeen tevreden is met de samenwerking met de regionale wgo. Hierbij noemden zij bijvoorbeeld dat ze het waarderen dat hun regionale wgo – ondanks de beperkingen van de coronacrisis – zoveel mogelijk geprobeerd heeft om activiteiten en programma's voort te zetten. Ook wisten de meeste regionale wgo's in het afgelopen jaar goede (praktische) ondersteuning te bieden in het faciliteren van de samenwerking binnen de regionale wgo, bijvoorbeeld door overleggen te organiseren, maar ook door als aanjager met een onderwerp aan de slag te gaan. Ten slotte werden een aantal regionale wgo's door de respondenten geprezen om hun goede en snelle communicatie.

***“Onze wgo is een belangrijke spil in de samenwerking: om een plan te concretiseren heb je een partij nodig die zich hierin vastbijt en het agendeert. Ze zijn aanjager en ondersteuner. Zonder de wgo hadden we niet de meters gemaakt die we nu hebben gemaakt.” - Opleidingsmanager***

Tegenover de positieve ervaringen van respondenten staat dat een aantal respondenten hebben aangegeven minder tot niet tevreden te zijn over de samenwerking met hun regionale wgo. Dit is vooral gelegen in het feit dat de onderwerpen en activiteiten die regionale wgo's in uitvoering nemen niet altijd voor elke aangesloten organisatie geschikt zijn en/of passen bij de behoefte van de betreffende organisatie.

### Horizontale samenwerking

Wat betreft de samenwerking met andere aangesloten organisaties binnen de regionale wgo, merken de respondenten op dat het prettig is om met collega-organisaties (binnen en buiten de eigen branche) te kunnen sparren en samen na te denken over vraagstukken. Bij de meeste regionale wgo's is een uitgebreide vertegenwoordiging van partijen en organisaties aanwezig, waardoor er veel verschillende soorten kennis en expertise in het netwerk aanwezig zijn. Iets meer dan de helft van de respondenten (namelijk 24) geeft aan dat zij door de regionale wgo, samenwerking

***“Als manager ben ik toch een beetje 'alleen' in mijn organisatie. Het is fijn om met andere HR-managers binnen de wgo te kunnen sparren.”***  
HR-manager



hebben met partijen of organisaties met wie zij anders niet zo snel zouden samenwerken. Het gaat hierbij vooral om samenwerking met partijen of organisaties uit andere branches binnen de sector van zorg en welzijn, maar ook om onderwijsorganisaties en incidenteel (twee keer genoemd) commerciële partijen. De grootste meerwaarde van samenwerking met deze andersoortige organisaties is volgens de respondenten dat zij daardoor een bredere blik hebben of meer informatie/ervaringen kunnen delen en ontvangen dan wanneer zij deze partijen of organisaties niet zouden kennen.

Als knelpunt merken een aantal respondenten op dat niet alle aangesloten organisaties binnen hun regionale wgo even actief zijn. Vanwege drukte, andere prioriteiten of een wisseling in personeel komt niet elke aangesloten organisatie eraan toe om haar steentje bij te dragen aan de samenwerking.

***“Je merkt dat organisaties het heel druk hebben. Daardoor slaan bestuurders soms overleggen over of laten ze zich vertegenwoordigen door (HR-)managers. Dat maakt het lastig. Gelukkig hebben we hier in 2020 wel stappen in gezet, zodat er meer commitment is.” - Bestuurder***

### Kansen voor de toekomst

Uit bovenstaande informatie blijkt dat men over het algemeen tevreden is over de samenwerking binnen de regionale wgo. Ongeveer de helft van de respondenten ziet desondanks kansen voor de toekomst wat betreft de samenwerking. De meest genoemde kansen zijn grofweg te verdelen in de volgende categorieën:

- Het (nog) verder uitbreiden van samenwerking binnen de sector in de regio: respondenten zouden graag (nog) meer samenwerking zien met bijvoorbeeld ziekenhuizen, huisartsen of welzijnsorganisaties in de regio.
- Het (nog) verder uitbreiden van samenwerking buiten de sector: respondenten zouden graag (nog) meer samenwerking zien met gemeenten en provincies.
- Het (nog) meer inzetten op een goede samenwerking tussen de aangesloten organisaties: respondenten zouden graag zien dat alle aangesloten organisaties gestimuleerd worden om actief mee te doen binnen de wgo.

## 2.3 De regionale wgo tijdens COVID-19

De uitvoering van het programma SRS door de regionale wgo's was begin 2020 juist opgestart toen COVID-19 haar intrede deed. De sector zorg en welzijn is door het virus sterk geraakt en veel zorg- en welzijnsorganisaties hebben zich met man en macht moeten inzetten om de zorg te kunnen leveren die nodig was, vaak onder moeilijke omstandigheden. De oorspronkelijke activiteiten van het SRS-programma zoals regionale wgo's deze gepland hadden voor het jaar 2020, zijn daardoor anders ingevuld. De regionale wgo's hebben (noodgedwongen) een andere invulling gegeven aan hun eigen rol en aan de activiteiten die zij voor hun aangesloten organisaties uitvoeren.

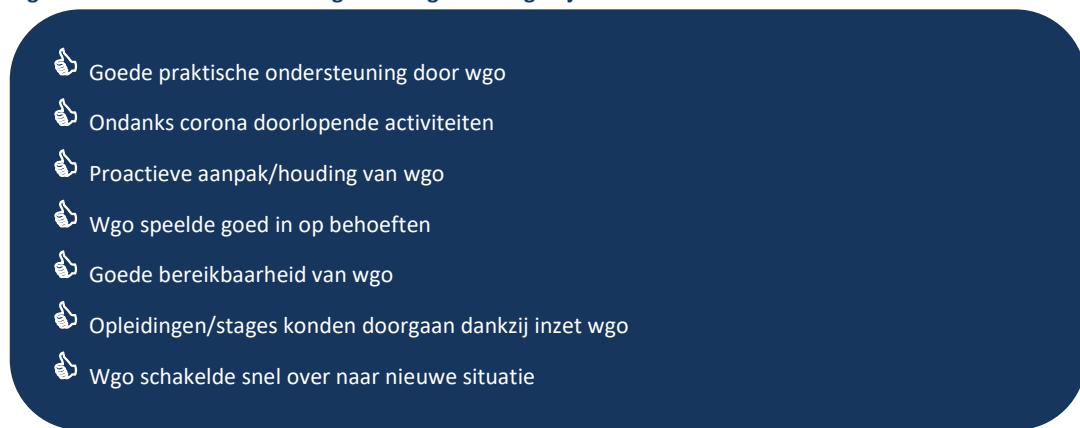
### Rol en functie regionale wgo

Uit de gesprekken met de vertegenwoordigers van de regionale wgo's blijkt dat de meeste van hen zien dat de bestaande structuren van de wgo het makkelijker hebben gemaakt om in te spelen op de uitdagingen die de situatie rondom COVID-19 presenteerde. Dit merken zij vooral doordat de

spelers binnen de regio elkaar al (goed) kenden vóór de crisis. De respondenten geven aan dat het nou eenmaal makkelijker is om – bij wijze van spreken – de telefoon te pakken voor een overleg, als je degene aan de andere kant van de lijn al kent (en misschien eerder al mee hebt samengewerkt).

Aan de vertegenwoordigers van de regionale wgo's is vervolgens ook gevraagd wat hun algemene beeld is van de rol die hun regionale wgo gespeeld heeft sinds het begin van de coronacrisis. Over het algemeen is men hierover tevreden. Driekwart van de respondenten (namelijk 35) hebben goede ervaringen met de manier waarop hun regionale wgo invulling heeft gegeven aan de rol en functie die zij tijdens de coronacrisis hebben opgepakt. In figuur 2.2 is een overzicht weergegeven van de meest genoemde positieve ervaringen.

**Figuur 2.2** Positieve ervaringen rol regionale wgo tijdens coronacrisis



De meeste regionale wgo's wisten in de ogen van respondenten goede praktische ondersteuning te bieden, bijvoorbeeld door het organiseren van overleggen over thema's rondom COVID-19, het bundelen van (actuele) informatie en/of initiatieven of door het overnemen/oppakken van projectmanagement. Hierdoor hebben deze regionale wgo's taken kunnen oppakken en/of overnemen die door de aangesloten organisaties zelf niet uitgevoerd konden worden, bijvoorbeeld vanwege een gebrek aan tijd, mankracht of kennis. Met een proactieve houding wisten deze regionale wgo's goed in te spelen op de behoeften die leefden bij de aangesloten organisaties. Daarnaast waren de regionale wgo's (over het algemeen) goed bereikbaar en zijn ze snel overgeschakeld naar 'het nieuwe normaal' waarin de sector verkeerde. Daardoor wisten de meeste regionale wgo's zoveel mogelijk reguliere activiteiten door te laten gaan, bijvoorbeeld in een aantal gevallen ook het organiseren van opleidingen en/of stages, waardoor hierop minder/geen tekorten zijn ontstaan met het oog op de toekomst.

***“Vanuit het hele land kwamen er initiatieven en kwam er informatie, dus het was fijn dat er een centraal punt was zoals de wgo vanuit waar kennis en informatie werd verspreid.”***  
Opleidingsmanager

***“Onze wgo had geen initiërende rol, maar ondersteunend en faciliterend waren ze enorm belangrijk. Wat er gedaan moest worden, deden ze gewoon.”*** – Bestuurder

Een ruime meerderheid van de respondenten (namelijk 29) geeft aan dat specifieke activiteiten die door de regionale wgo georganiseerd zijn voor hen van meerwaarde zijn geweest. Belangrijke voorbeelden hiervan zijn de activiteiten op het gebied van het coördineren van personeelstekorten door corona (bijvoorbeeld door Extra handen voor de zorg, de Ik zorg-contactpunten, of vormen van zij-instroom), het verzamelen en verspreiden van kennis en informatie (zowel over de coronasituatie als over de arbeidsmarkt), het verzamelen en verspreiden van ervaringen/goede praktijken uit de regio ter inspiratie, verschillende soorten inspanningen op het gebied van opleidingen (het door laten gaan van stages/opleidingen) en activiteiten op het gebied van loopbaanbegeleiding (bijvoorbeeld in de vorm van loopbaangesprekken en/of -coaching).

***“De kracht van onze wgo is dat ze zaken rondom de arbeidsmarkt voort probeerden te zetten. Ze hadden de mankracht en tijd om de arbeidsmarkt draaiende te houden, terwijl wij vooral bezig waren met overleven.” – Bestuurder***

Tegelijkertijd merken 18 respondenten (vanuit alle verschillende regionale wgo's) op dat zij het lastig vinden om aan te geven aan welke activiteiten van hun regionale wgo zij directe meerwaarde ontleen voor hun eigen organisatie. Zij geven in ruime meerderheid aan dat zij hier niet goed (genoeg) zicht op hebben voor hun eigen organisatie of dat zij hier tijdens de crisissituatie als organisatie zelf geen prioriteit aan hebben gegeven of geen behoefte aan hebben gehad.

Tegenover de positieve ervaringen met de rol en functie van de regionale wgo's staat dat een aantal vertegenwoordigers van drie specifieke regionale wgo's hebben aangegeven dat de wgo in hun ogen geen specifieke of noemenswaardige invulling heeft gegeven aan de rol die van hen verlangd werd. Deze respondenten geven bijvoorbeeld aan dat hun regionale wgo geen specifieke inspanning heeft geleverd en daardoor relatief onzichtbaar is geweest tijdens de coronacrisis.

***“Onze wgo heeft gedaan wat ze moesten doen: bijeenkomsten online gedaan. Maar er staat me niet bij dat ze echt iets speciaals hebben gedaan. Corona heeft het kaf van het koren gescheiden; de ene brancheorganisatie heeft het nou eenmaal beter opgepakt dan de ander. Onze wgo heeft het een beetje gemiddeld gedaan.”***

Opleidingsmanager

Concluderend geeft driekwart van de vertegenwoordigers van regionale wgo's aan dat de regionale wgo in hun optiek achteraf gezien niet iets anders had kunnen doen aan hoe zij hun rol hebben vervuld. De (12) respondenten die wél een verbeterpunt kunnen noemen, geven bijvoorbeeld aan dat de matching via Extra handen voor de zorg beter had kunnen verlopen (drie keer genoemd), dat er meer praktische ondersteuning geboden had kunnen worden (twee keer genoemd) of dat zij een actievere rol voor hun regionale wgo hadden willen zien (twee keer genoemd). De overige vijf verbeterpunten zijn specifiek van aard en slechts één keer genoemd.

## Lessen en uitdagingen COVID-19

De crisissituatie die is ontstaan door COVID-19 heeft ervoor gezorgd dat werkwijzen, prioriteiten en andere aspecten rondom (de arbeidsmarkt van) de sector zorg en welzijn in een ander perspectief zijn komen te staan. Het is daarom mogelijk om – circa anderhalf jaar na het begin van de crisis – te zien welke lessen en uitdagingen COVID-19 heeft uitgelicht. Aan de vertegenwoordigers van de regionale wgo's is gevraagd welke lessen en uitdagingen zij (vooral) hebben ontdekt.

Verreweg het meest genoemde aspect dat de coronacrisis ons volgens hen heeft geleerd is wat

***“Corona heeft laten blijken dat we moeten kijken naar andere vormen van zorg of dat we onze verwachtingen moeten bijstellen van wat professionele zorg inhoudt.” – HR-manager***

personeelstekort betekent voor de sector en de individuele zorg- en welzijnsorganisaties. Veel organisaties – en de samenleving – hebben in één klap gezien wat (een stevig) personeelstekort in de praktijk betekent. Daarmee samenhangend heeft de corona-situatie volgens respondenten de kwetsbaarheid van de zorg

laten zien. Hiermee bedoelen zij dat er vanuit de samenleving veel (van de) zorg gevraagd wordt, maar dat er te weinig personeel is om dit waar te kunnen maken. De kwetsbaarheid uit zich volgens geraadpleegde vertegenwoordigers ook in een wisselend imago van de zorg: waar men in het begin van de coronacrisis vol enthousiasme klapte voor de zorg en bereid was om bij te springen, is dit later in veel gevallen omgeslagen in een negatief imago.

***“Arbeidsmarkt’ was altijd iets van bestuurders en overlegtafels, maar nu is het voor iedereen tastbaar geworden wat ‘arbeidsmarkt’ is en welke uitdagingen er zijn.”***

Bestuurder

Naast deze uitdagingen die de COVID-19 situatie aan het licht heeft gebracht, zijn door verschillende respondenten ook positieve lessen benoemd. Een belangrijk aspect hierin is dat er meer mogelijk is dan men van tevoren aannam. Zo zijn organisaties naar eigen zeggen meer digitaal gaan werken. Ook hebben organisaties ontdekt hoe belangrijk het is en wat er allemaal mogelijk is rondom het flexibel opleiden en inzetten van personeel, maar vooral wat betreft de werkzaamheden die zij verrichten en de manier waarop zij dit doen. Men heeft gemerkt dat er in crisistijd samenwerkingen of werkwijzen zijn ontstaan die tot voor kort ondenkbaar waren maar erg waardevol zijn gebleken.

***“Onder druk wordt alles vloeibaar: we kunnen bijvoorbeeld meer samenwerken dan we aanvankelijk dachten.”***

Bestuurder

Uit de gesprekken met de vertegenwoordigers van de regionale wgo's blijkt dat de regionale wgo's volgens hen op verschillende manieren kunnen bijdragen aan het aanpakken van de uitdagingen en het leren van de lessen uit de coronacrisis. Van de regionale werkgeversorganisaties wordt vooral verwacht dat zij ondersteuning bieden bij het anders organiseren van functies/het flexibel kunnen inzetten van personeel. Het gaat hierbij dus om het uitdenken en delen van andere manieren van werken, waarbij minder strak wordt vastgehouden aan de functies en bijbehorende opleidingen zoals deze tot nu toe bestaan. Daarnaast is de regionale wgo volgens respondenten bij uitstek het type organisatie dat kan zorgen voor kennis en kunde over de arbeidsmarkt om de problematiek goed in beeld te brengen. Ook heeft de regionale wgo een goed overzicht van goede praktijken/

ervaringen binnen de regio die ter inspiratie kunnen dienen voor andere organisaties. Ten slotte zou men graag zien dat er vanuit de regionale wgo (en in RegioPlus-verband) (nog meer) gelobbyd wordt richting de overheid om de belangen van de sector te behartigen.

***“We hebben geleerd dat mensen die niet officieel gediplomeerd zijn, wel ontzettend waardevol kunnen zijn in de zorg. We moeten daarom niet diploma- of functiegericht opleiden, maar competentiegericht opleiden. Zo kunnen we personeel flexibeler inzetten.” – Opleidingsmanager***

## 2.4 Ervaren meerwaarde en impact wgo

In voorgaande paragrafen is aan de orde gekomen welke ervaringen de vertegenwoordigers van de regionale wgo's hebben met de samenwerking binnen hun regionale wgo en hoe de regionale wgo zich heeft opgesteld tijdens de coronacrisis. Tijdens de gesprekken met deze respondenten is vervolgens besproken of zij – gezien de ervaringen die zij hebben gedeeld – konden benoemen of en in welke opzichten de regionale wgo een meerwaarde voor hen als aangesloten organisatie genereert, zowel vóór, tijdens als na COVID-19. Hiermee samenhangend is uitgevraagd welke concrete impact de regionale wgo heeft voor deze organisaties. Hierbij merken we nogmaals op dat deze uitvraag naar meerwaarde en impact vanwege de kwalitatieve aard van de evaluatie 'open' is gesteld, dus dat in de gesprekken verzameld is met welke voorbeelden de respondenten zélf zijn gekomen. Dit betekent dat als men een meerwaarde of impact níét heeft genoemd, dit niet automatisch betekent dat men deze meerwaarde of impact niet merkt.

### Ervaren meerwaarde






Op één na weten alle respondenten een vorm van meerwaarde van de regionale wgo te benoemen. De meeste respondenten, iets minder dan de helft, geven bijvoorbeeld aan baat te hebben bij de verbinding die hun regionale wgo in de sector weet te leggen. In plaats van dat de organisaties solistisch optreden, zorgen de regionale wgo's ervoor dat men gezamenlijk optrekt en uitdagingen aanpakt. Daarnaast wordt het vergaren en verspreiden van (nieuwe) kennis via de regionale wgo als belangrijke meerwaarde van de regionale wgo's aangedragen. De regionale wgo heeft namelijk veel kennis en kunde in huis over de (regionale) arbeidsmarkt, waar de aangesloten organisaties dankbaar gebruik van kunnen maken. Ook de dekkingsgraad van de regionale wgo's wat betreft de aangesloten organisaties, en de uitbreiding van het netwerk door de activiteiten die de regionale wgo organiseert, worden gezien als duidelijke meerwaarde van de wgo. De regionale wgo maakt het namelijk mogelijk contact te leggen met verschillende partijen waar anders wellicht geen connectie mee zou zijn (zoals in paragraaf 2.2 reeds is beschreven). Enkele respondenten noemen ook de ondersteuning die de regionale wgo biedt als specifiek ervaren meerwaarde: ze faciliteren de organisaties in de uitvoering van projecten en bieden hulp op het gebied van subsidies. Ook inspiratie en belangenvertegenwoordiging worden als belangrijke meerwaarde gezien. Tot slot ziet men toegevoegde waarde in de aanjagende functie die hun regionale wgo bekleedt: ze agenderen en initiëren belangrijke zaken in de regio. De enkele respondent die geen meerwaarde kan benoemen legt uit dat de betreffende wgo in hun optiek niet meer toewerkt richting de doelstelling zoals deze aanvankelijk is gesteld, en daarmee de meerwaarde is verloren.

***“De meerwaarde van de wgo is verbinden, en laten nadenken over de arbeidsmarkt. Wij als organisaties zijn geneigd om alleen vanuit de eigen organisatie te denken.” – Bestuurder***

## Ervaren impact

Om de meerwaarde van de regionale wgo's verder te duiden zijn de respondenten daarnaast gevraagd naar de impact die de regionale wgo in 2020 op de eigen organisatie en de sector in de regio heeft gehad, ofwel waar de acties van de regionale wgo in hun optiek concreet toe geleid hebben. In figuur 2.3 is een overzicht weergegeven van de meest genoemde aspecten.

**Figuur 2.3** Ervaren impact regionale wgo op eigen organisatie en/of sector

-  Zij-instroom
-  Extra handen voor de zorg
-  Afstemming leidt tot optimale resultaten
-  Ondersteuning
-  Belangenbehartiging

Hierbij komt naar voren dat de regionale wgo's vooral impact hebben gehad op de aangesloten organisaties met het werven van medewerkers van buiten de zorg. Zeker in tijden van corona heeft zowel zij-instroom als Extra handen voor de zorg concrete hulp kunnen bieden bij het personeelstekort in de organisaties. Ook noemen de respondenten dat de regionale wgo directe impact heeft gehad doordat de afstemming die daarbinnen plaatsvindt met andere partijen leidt tot de meest optimale resultaten, ook voor de eigen organisatie. Hierbij kan gedacht worden aan het belang van kunnen sparren en afstemmen met collega-organisaties, bijvoorbeeld wat betreft de verdeling van de zorgbonus of het informeren van personeel over de coronasituatie. Ook het samen optrekken rondom opleidingen is een voorbeeld van directe impact omdat het organisaties tijd en geld bespaart omdat ze dit niet op eigen houtje hoeven uit te zoeken en uit te werken. Daarnaast wordt – wederom – de ondersteuning vanuit de regionale wgo genoemd als belangrijke meerwaarde, alsmede ook de rol van belangenbehartiger tegenover partijen buiten de sector.

***“Door gebruik te maken van de afstemming in het netwerk kunnen wij veel efficiënter werken dan wanneer iedere organisatie het zelf moet opzetten en regelen. Dit heeft ons als organisatie veel tijd en inzet gescheeld, wat heel belangrijk was in de coronacrisis.”*** – Opleidingsmanager

Incidenteel geven respondenten aan dat de regionale wgo voor hen geen daadwerkelijke impact heeft gehad in 2020. Een aantal respondenten verklaren dat dit komt omdat zij zelf niet actief aan activiteiten of projecten hebben deelgenomen. Een enkele respondent zegt dat concrete acties of activiteiten van de wgo ontbraken, of geeft aan dat georganiseerde bijeenkomsten genoodzaakt afgezegd werden.

## Potentieel verlies en gevolgen bij wegvallen regionale wgo

Een andere manier om de respondenten te helpen bij het formuleren van de meerwaarde en impact die zij voelen vanuit hun regionale wgo, is door met hen na te denken over welke consequenties het wegvallen van de wgo in hun optiek zou hebben: welke zaken gaan hiermee verloren (verlies) en wat zou dat in de praktijk betekenen (gevolgen)? In deze uitvraag is een onderscheid gemaakt tussen de consequenties voor de eigen organisatie en de consequenties voor de sector in de gehele

regio. In figuur 2.4 is schematisch weergegeven welk verlies en welke gevolgen de vertegenwoordigers van de regionale wgo's verwachten op het moment dat de regionale wgo zou wegvallen.

**Figuur 2.4** Consequenties en gevolgen wegvallen van regionale wgo



Zoals te zien in figuur 2.4 verwachten de respondenten dat met het wegvallen van de regionale wgo meerdere positieve punten verloren gaan. Deels komen de genoemde consequenties voor de eigen organisatie en de regio overeen: naar verwachting zal het verdwijnen van de wgo op lokaal en regionaal niveau leiden tot een verlies aan kennis/expertise, verbinding, samenwerking en netwerk. Specifiek voor de eigen organisatie zou ook de inspirerende rol van de wgo, de aanjagende functie, ondersteuning in het algemeen en contact met andere partijen buiten de eigen branche worden gemist. Op regionaal niveau verwachten respondenten aanvullend dat de aanpak van (regionale) uitdagingen verloren zou gaan.

Het verlies van voorgenoemde punten zou volgens de respondenten in de praktijk een aantal belangrijke gevolgen hebben. Het belangrijkste gevolg is volgens de respondenten dat het verlies uiteindelijk zorgt voor meer fragmentering in de sector en regio: ze denken dat organisaties minder met elkaar zullen optrekken en het uiteindelijk ieder voor zich zal zijn. Aansluitend hieraan denken ze uiteindelijk minder samen te werken met andere partijen in de regio. Wanneer ze wel contact willen leggen met andere organisaties, dienen ze dit contact zelf op te zoeken waar dat eerst via de regionale wgo ging. Het wegvallen van de regionale wgo zou al met al een grotere tijdsinvestering betekenen in zaken die eerst door de regionale wgo opgevangen konden worden, zoals het leggen van contact en het opzetten en monitoren van projecten. Tot slot verwachten de respondenten ook meer 'dubbel werk' te moeten doen. Door een gebrek aan kennisdeling ten gevolge van het wegvallen van de regionale wgo zou men zelf iedere keer het wiel moeten uitvinden.

***“Dan zouden we niet meer gezamenlijk de belangrijke thema's kunnen oppakken of dat wordt in ieder geval lastiger. Resultaat zou zijn dat je het alleen gaat oppakken, maar daar zijn de thema's/uitdagingen eigenlijk te groot voor.” – Bestuurder***



## Kernwoorden

Bij wijze van samenvatting van al hun ervaringen met de regionale wgo is aan de respondenten ten slotte gevraagd om de meerwaarde van hun regionale wgo in maximaal drie woorden te omschrijven. Iets meer dan de helft van de respondenten (namelijk 26) associëren hun regionale wgo en diens meerwaarde met het woord 'verbinding'. Dit sluit goed aan bij voorgenoemde antwoorden over de meerwaarde en impact van de wgo's. Daarnaast zijn 'kennis/expertise' (17 keer genoemd), 'faciliteren' (12 keer genoemd) en 'samenwerken' (12 keer genoemd) de meest genoemde termen om de toegevoegde waarde van de regionale wgo mee te omschrijven. Een overzicht van alle genoemde woorden is weergegeven in figuur 2.5, waarbij de grootte van het woord indiceert in welke mate het gebruikt is om de meerwaarde van de wgo's mee te beschrijven.

**Figuur 2.5** Meest genoemde woorden beschrijving meerwaarde regionale wgo's



## 2.5 Kansen voor de toekomst

De vertegenwoordigers van de regionale wgo's zijn samengevat over het algemeen (zeer) tevreden over de samenwerking en ondersteuning die zij binnen de regionale wgo vinden en de impact en de meerwaarde die zij hieraan ontlelen. Er is volgens vrijwel alle respondenten echter ook nog ruimte voor het vergroten van de meerwaarde van de regionale wgo's door in te spelen op een aantal specifieke kansen. De kansen die zij het meest noemen zijn grofweg op te delen in de volgende categorieën:

- Het (nog) meer inzetten op innovatie binnen de sector: respondenten zouden graag zien dat innovatie (nog) meer ruimte krijgt om haar nut te bewijzen zowel op de werkvloer (bijvoorbeeld door digitalisering/robotisering) als ook in de manier waarop organisaties ingericht zijn (introduceren van nieuwe manieren van coördineren/roosteren). Respondenten verwachten dat innovatie zal helpen om arbeidsmarktproblemen (nog) beter aan te pakken.
- Het gericht blijven op het samen toewerken naar concrete resultaten: respondenten merken op dat de regionale wgo's niet uit het oog moeten verliezen dat ze focus moeten houden op het zetten van concrete stappen om de regionale arbeidsmarkt van zorg en welzijn in balans te brengen/te houden. Hiervoor blijft het onverminderd van belang om alle aangesloten organisaties te activeren om een bijdrage te leveren aan deze doelstelling. Dit kan bijvoorbeeld vorm krijgen door het maken van concrete afspraken of andere manieren waarop de toewijding wordt vergroot.



- Het (nog) verder uitbreiden van de belangenbehartiging buiten de sector: respondenten zouden graag zien dat er (nog) meer verbinding wordt gezocht met overheidsinstanties op verschillende niveaus, zoals de landelijke overheid, provincies, gemeenten en het UWV om de belangen van de zorg- en welzijnssector (nog) beter te vertegenwoordigen.

***“De uitdaging voor de wgo is om het brede en gevarieerde aanbod toch kleinschalig, toegankelijk en overzichtelijk te houden. Het moet behapbaar blijven.”*** – HR-manager

***“We moeten als sector slimmer gaan werken en innovaties doorvoeren waar medewerkers echt wat aan hebben, bijvoorbeeld spraakgestuurd rapporteren.”***

Bestuurder

## 3. Resultaten projecten

### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk komen praktische voorbeelden aan bod van activiteiten die binnen RegioPlus-verband door de regionale wgo's zijn uitgevoerd. Van deze voorbeelden wordt in dit hoofdstuk een kort overzicht weergegeven om een beeld te geven van de inhoud en impact van deze projecten die door regionale wgo's worden uitgevoerd. De volgende projecten passeren in dit hoofdstuk de revue: Extra handen voor de zorg (paragraaf 3.2), het doorlopend uitstroomonderzoek (paragraaf 3.3.), Sterk in je werk (paragraaf 3.4), regionale zij-instroomprojecten (paragraaf 3.5) en de programatische aanpak flexibilisering arbeid (paragraaf 3.6).

### 3.2 Extra handen voor de zorg

#### Inhoud en doel

Om de verbinding te leggen tussen de vraag aan personeel vanuit zorgorganisaties en het aanbod van mensen die zich (tijdelijk) willen inzetten om de zorg te helpen ontlasten, is aan het begin van de coronapandemie in 2020 het samenwerkingsverband Extra handen voor de zorg opgezet. De initiatiefnemers voor dit samenwerkingsverband zijn Extra ZorgSamen, NU'91, V&VN, RegioPlus en het ministerie van VWS. Uiteindelijk zijn ruim 40 organisaties als partner aangesloten bij Extra handen voor de zorg, zoals branche- of patiëntenverenigingen. RegioPlus vervult hoofdzakelijk een faciliterende rol binnen Extra handen voor de zorg door als verwerkingsverantwoordelijke op te treden. Onderstaande informatie over de werkwijze, cijfers en ervaringen beperkt zich tot het jaar 2020. Extra handen voor de zorg is sinds september 2021 niet meer operationeel en wordt op 31 december 2021 beëindigd.

#### WERKWIJZE

1. Een potentiële medewerker meldt zich aan via de website en komt in een database te staan.
2. Een werkgever doet een aanvraag voor extra medewerkers in het systeem.
3. Een medewerker van de regionale werkgeversorganisatie maakt vanuit de aanmeldingen in de database een shortlist voor de werkgever.
4. De werkgever benadert de kandidaten en neemt een beslissing over wie aan het werk wordt gezet.

#### FEITEN EN CIJFERS

Tijdens de eerste golf van de coronacrisis:

- **8.000** aanmeldingen van potentiële zorg-medewerkers;
- **5.498** aanmeldingen van medische geschoolden (verzorgende, mbo/hbo-V, doktersassistent, arts);
- **5.240** mensen zijn aangeboden via shortlist;
- **2.800** matches met werkgevers;
- **2.092** mensen zijn minstens één keer geaccepteerd door een instelling.



extra  
handen  
voorde zorg.nl

## Ervaringen

De leerervaringen van Extra handen voor de zorg zijn opgetekend in een evaluatie van de Commissie Werken in de Zorg. Hierin wordt opgemerkt dat het belangrijkste knelpunt de match tussen vraag (werkgevers) en aanbod (de extra handen) is. Werkgevers vroegen veelal om specifiek geschoold personeel dat fulltime in te zetten was, terwijl een groot deel van de aanmeldingen vooral uit extra 'handen' bestond die een paar uur per week hun ondersteunende diensten aanboden. Ook de geografische afstand tussen aanbod en vraag maakte een goede match ingewikkeld.

### Meer weten?

[www.extrahandenvoordezorg.nl](http://www.extrahandenvoordezorg.nl)

[Rapportage Commissie Werken in de Zorg over Extra handen voor de zorg](#)

## 3.3 Doorlopend uitstroomonderzoek

### Inhoud en doel

Het doorlopend uitstroomonderzoek van RegioPlus is gestart in april 2019 en geeft inzicht in de uitstroom van zorg- en welzijnspersoneel door te kijken naar vertrekredenen, kenmerken (bijvoorbeeld duur dienstverband) en de nieuwe werksituatie (bijvoorbeeld sector) van personeel dat uitstroomt. Om dit in beeld te brengen wordt aan vertrekkende medewerkers gevraagd of zij een online vragenlijst willen invullen. Werkgevers kunnen de kwantitatieve uitkomsten van de eigen organisatie bijhouden en hebben ook zicht op de toelichtingen die oud-medewerkers bij hun antwoorden hebben gegeven. Elk half jaar worden de overall uitkomsten gepresenteerd. Voor werkgevers is het mogelijk de inzichten te gebruiken als sturingsinformatie voor het behoud van personeel en zo meer gerichte acties in te zetten.

#### VRAGENLIJST

In de digitale vragenlijst komen naast algemene kenmerken en de nieuwe werksituatie van de deelnemer de volgende aspecten naar voren:

- **Arbeidsinhoud** (mate waarin werk aansluit bij de competenties, ambities en interesse).
- **Arbeidsomstandigheden** (mate waarin werk veilig en verantwoord georganiseerd was).
- **Arbeidsvoorwaarden** (beoordeling op salariering en secundaire arbeidsvoorwaarden).
- **Arbeidsverhoudingen** (mate waarin op positieve manier is samengewerkt met collega's en leidinggevende).

#### FEITEN EN CIJFERS

Sinds de start van het uitstroomonderzoek (tot en met 31 maart 2020):

- doen meer dan **300** zorg- en welzijnsorganisaties mee met het onderzoek, verspreid over de verschillende branches;
- hebben meer dan **15.000** medewerkers de vragenlijst ingevuld.

### Meer weten?

[Factsheet Resultaten doorlopend uitstroomonderzoek 2020](#)

[Rapportage Landelijk doorlopend uitstroomonderzoek 2020](#)

## 3.4 Sterk in je werk, zorg voor jezelf

### Inhoud en doel

Het impulsproject Sterk in je werk, zorg voor jezelf is in 2016 opgezet door het CNV en RegioPlus. Het programma is bedoeld voor medewerkers die werken of willen werken in zorg en welzijn. Deelnemers gaan in



gesprek met een loopbaancoach en/of volgen één of twee workshops om te onderzoeken wat hun sterke kanten zijn, waar hun kansen liggen en wat nodig is om deze kansen te benutten. Ook gaan deelnemers in gesprek over werk-privé balans, vitaliteit en persoonlijke zaken die effect hebben op hun werkplezier en weerbaarheid. De regionale werkgeversorganisaties zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de coaching, administratie en regionale communicatie en verantwoording, RegioPlus en CNV voor de centrale aanmeldingen, de communicatie, coördinatie en verantwoording. Het ministerie van VWS subsidieert de loopbaantrajecten waardoor deelname gratis is. Doel van Sterk in je werk is om de weerbaar- en wendbaarheid van deelnemers op de arbeidsmarkt te versterken, waardoor de kans op werkbehoud of nieuw werk wordt vergroot. De uren die benodigd zijn om het project uit te voeren, worden bekostigd vanuit Samen Regionaal Sterk, de overige activiteiten binnen de subsidie worden bekostigd vanuit de subsidie Sterk in je werk – Plus.

#### WERKWIJZE

1. Een deelnemer meldt zich gratis aan via de website.
2. De regionale werkgeversorganisatie maakt een afspraak voor een persoonlijk traject of coach.
3. De deelnemer gaat in gesprek met de loopbaancoach en samen kijken ze naar zijn/haar situatie: waar ben je goed in, waar liggen jouw kansen en wat is er nodig om die kansen te benutten?
4. Deelnemers kunnen aanvullend twee loopbaanactiviteiten doen, bijvoorbeeld gesprekken, workshops of een combinatie van beiden.
5. Eventueel wordt een loopbaantest gedaan.
6. De uitkomsten zijn uiteenlopend: het traject geeft inzicht in jezelf, waar je goed in bent, hoe je beter je werk kunt inrichten en waar je past. Concreet leert men ook welke stappen ze kunnen doorlopen en hoe jezelf goed te presenteren op de arbeidsmarkt. Uiteindelijk zou dit kunnen leiden tot een ander takenpakket, een vervolgopleiding of doorgroei naar een andere functie.

#### FEITEN EN CIJFERS

Sinds de start in 2016 zijn (tot en met 23 november 2021) al meer dan **43.835** aanmeldingen geweest, waarvan zo'n **88%** daadwerkelijk instroomt in een traject.

### Leerervaringen

Uit de evaluatie van de eerste fase van 2016-2018 blijkt dat de wens om een nieuwe baan in de zorg of welzijn te vinden bij mensen die al in de zorg werken in de loop van de trajectperiode afneemt. Liever willen mensen in hun eigen functie blijven en zich hier verder ontwikkelen zodat zij beter worden in het werk dat zij nu doen. De deelnemers die nog niet in zorg en welzijn werken lijken na

het traject een betere inschatting te kunnen maken of werken in zorg en welzijn echt iets voor ze is. Tevens zijn zij-instromers nog enthousiaster over het werk na het doorlopen van het traject.

De eerste evaluatie toonde tevens een aantal succesfactoren van Sterk in je werk, zorg voor jezelf. Allereerst draagt vooral de persoonlijke aanpak en het maatwerk per individu bij aan het succes van het project. Daarnaast blijkt ook de laagdrempeligheid om deel te nemen en de toegankelijkheid van het project belangrijk.

### Extra coaching voor de zorg

Tijdens de coronacrisis is onder de paraplu van Sterk in je werk het initiatief Extra coaching voor de zorg ontstaan omdat de regionale wgo's en CNV Zorg & Welzijn signaleerden dat veel zorgmedewerkers tijdens de coronacrisis onder grote mentale en fysieke druk zijn komen te staan. Via Extra coaching voor de zorg werden zorgmedewerkers die zich hiervoor opgaven, gekoppeld aan een van de meer dan 2.000 professionele coaches bij wie zij hun verhaal kunnen doen en waar ze mentale ondersteuning kunnen krijgen. Deelname aan het initiatief was gratis. Sinds januari 2021 is Extra coaching voor de zorg ondergebracht bij CNV Zorg & Welzijn onder de noemer Samen sta je sterker.

#### FEITEN EN CIJFERS

Van 15 april 2020 tot en met 5 januari 2021:

- hebben **2.184** coaches zich beschikbaar gesteld om zorgmedewerkers te ondersteunen;
- hebben **211** zorgmedewerkers zich via de website aangemeld;
- zijn **188** zorgmedewerkers ondersteund;
- zijn **41** zorgmedewerkers doorverwezen naar organisaties voor traumaverwerking.

26 respondenten van de eerste monitor van het programma SRS konden benoemen of hun organisatie wel of geen gebruik heeft gemaakt van Extra coaching voor de zorg. Uit de raadpleging blijkt dat de acht organisaties die gebruik gemaakt hebben van het initiatief, hier overwegend positieve ervaringen mee hebben. Ze merken wel op dat hiervan binnen hun organisatie slechts op kleine schaal gebruik is gemaakt, maar dat er op individueel niveau positieve ervaringen mee zijn opgedaan. Organisaties die geen gebruik hebben gemaakt van het aanbod merken (bijna) allemaal op dat zij dit onderwerp als organisatie zelf (op een andere manier) hebben opgepakt.

#### Meer weten?

[3 jaar Sterk in je werk - Tussenevaluatie 2016-2018](#)

[Tussenevaluatie 2019-2021 wordt binnenkort verwacht op de website van Sterk in je werk.](#)

[Extra coaching voor de zorg – Ervaringen mentale coaching](#)

## 3.5 Regionale zij-instroomprojecten

### Inhoud en doel

Om de tekorten op de arbeidsmarkt van zorg en welzijn terug te dringen, zetten de 14 regionale wgo's zich in voor een of meerdere regionale zij-instroomprojecten. Een belangrijke tool in de zij-instroom zijn de Regionale Contactpunten, waar geïnteresseerden worden doorverwezen naar een vervolgstap binnen de sector.

## FEITEN EN CIJFERS

De Regionale Contactpunten informeren en begeleiden potentiële zij-instromers naar een passende baan of vervolgstap in de sector. In 2020 zijn:

- **5.536** geïnteresseerden gesproken over mogelijke zij-instroom;
- **10.034** doorverwijzingen gedaan, wat uitkomt op ongeveer **2** doorverwijzingen per geïnteresseerde;
- geïnteresseerden meestal doorverwezen werden naar een specifieke werkgever (**3.717 keer**) binnen de sector of naar het Sterk in je werk programma (**3.545 keer**).

Daarnaast worden er binnen de regionale wgo's zelf ook initiatieven gestart. Enkele concrete voorbeelden hiervan zijn:

- **Switch to Care** (DeRotterdamseZorg) waarbij zij-instromers met een hbo-diploma een verkorte opleiding kunnen doen tot hbo-verpleegkundige bij een Rotterdams ziekenhuis;
- Pilot **Optimaliseren van het voortraject van zij-instroom in de zorg** (Sigra) om latere uitval van zij-instromers te voorkomen;
- **SwitchZ** (Transvorm) waarbij zij-instromers zich via een verkort traject kunnen laten omscholen tot verzorgende of verpleegkundige op mbo- of hbo-niveau;
- Een **inspiratiemiddag in samenwerking met het UWV** (Viazorg) waarbij geïnteresseerden uitleg krijgen over werken in de sector zorg en welzijn;
- Het **E-portfolio** in de regionale vacaturebank (WGV Zorg en Welzijn) geeft potentiële herintreders zicht op eventueel ontbrekende (deel)kwalificaties voor de aangeboden vacatures;
- **Instroom van statushouders** (WGV Z&W ZHZ) waarbij statushouders begeleid worden naar een baan in de sector zorg en welzijn;
- **Bereik meer in de zorg** (WZW) waarbij zij-instromers en doorstromers via maatwerktrajecten worden opgeleid op mbo- en hbo-niveau;
- **Zorgopleiding op maat** (ZorgpleinNoord) zij-instromers met werkervaring krijgen de mogelijkheid om binnen een gehandicaptenzorgorganisatie aan de slag te gaan als assistent-groepsleider.

## 3.6 Programmatische aanpak flexibilisering arbeid

### Inhoud en doel

De zorgvraag in Nederland groeit, terwijl de arbeidsmarkt van zorg en welzijn krimpt. Om het beschikbare personeel optimaal in te zetten is flexibilisering van het werk nodig. Door samenwerkingsverbanden en regionale wgo's wordt op verschillende manieren vormgegeven aan dit vraagstuk. Enkele voorbeelden hiervan zijn:

- De pilot **Flex+** (DeRotterdamseZorg) waarbij via een online platform personeel uitgewisseld kan worden;
- **Samen Slimmer Organiseren** (Transvorm) waarbij een werkgroep van verschillende zorgorganisatie pilots ontwikkeld om personeel breed in te zetten in de gehele regionale sector;
- Platform **FlexHub** (Transvorm) waarmee zorgorganisaties onderling personeel kunnen uitwisselen;
- **Regionaal Talent en Transferpunt (RTTP)** (Utrechtzorg) waarbij wordt ingezet op regionaal opleiden en regionaal werkgeverschap;
- **Flex-app** (WGV Zorg en Welzijn) waarbij planners van zorgorganisaties openstaande diensten

kunnen aanbieden aan een brede pool van medewerkers die hebben aangegeven extra diensten te willen werken;

- **Werkgeverij** (WZW) is een samenwerkingsverband waarbij deelnemende werkgevers werk en medewerkers kunnen uitwisselen met elkaar voor zowel kortdurende opdrachten als voor langere tijd;
- **Noorderwerken** (ZorgpleinNoord) waarbij binnen het verband van de regionale wgo gekeken wordt welke mogelijkheden er zijn rondom mobiliteit en flexibilisering;
- **RegioNet** (ZWconnect) waarbij via een online platform personeel uitgewisseld kan worden.

Een alom zichtbare uiting van meer flexibilisering in de zorg is dat steeds meer zorgmedewerkers de overstap naar het ZZP-schap maken.

#### FEITEN EN CIJFERS

Uit de verdiepende factsheet [Van werknemer naar ZZP'er \(2021\)](#) blijkt dat:

- **416** van de **13.790** cliëntgebonden werknemers ZZP'er zijn geworden.
- van de ZZP'ers is het grootste deel ouder dan 40 jaar is (**56%**) en meer dan tien jaar werkervaring heeft (**60%**);
- de top drie redenen om te kiezen voor het ZZP-schap:
  1. Het krijgen van meer eigen regie en keuzemogelijkheden in het werk (**39,3%**)
  2. Betere arbeidsvoorwaarden (**22,9%**)
  3. Een betere werk-privé balans (**22,4%**)

#### Meer weten?

[Verdieping uitstroomonderzoek \(2021\): Van werknemer naar ZZP'er](#)