

Appreciatie aanvraag RegioPlus activiteiten op gestelde korte termijn maatregelen Taskforce 'Vergroten beschikbaarheid van zorgprofessionals'.

Deze appreciatie¹ is opgesteld door 5.1.2e voor 5.1.2e om akkoord te gaan met de gestelde conclusie en de voorgestelde vervolgacties om te komen tot een definitieve aanvraag.

Aanleiding

Vanuit de door VWS ingestelde Taskforce 'Vergroten beschikbaarheid van zorgprofessionals' is een aantal korte termijn maatregelen aangekondigd om de toegankelijkheid en continuïteit van zorg te waarborgen. Financiën is akkoord gegaan met inzet van middelen conform bijlage met het budgettaire plaatje van de kabinetsreactie. De taskforce zelf hoeft hier geen inhoudelijke reactie en/of akkoord op te geven. MEVA heeft nu de taak om de uitwerking van de kabinetsreactie vorm te geven. Aan RegioPlus is de vraag gesteld om uitvoering in 2022 te geven aan de korte termijn maatregelen 1, 4, 5, 6, en 7. Hiervoor heeft MEVA een concept aanvraag ontvangen. Na feedback op deze aanvraag maakt RegioPlus deze aanvraag definitief en verwerkt deze in het subsidieplein waarna MEVA akkoord geeft.

Algemeen

Via de regionale infrastructuur van het samenwerkingsverband RegioPlus is het mogelijk om effectief een bijdrage te leveren aan een aantal door de Taskforce benoemde korte termijn maatregelen. Voor het concreet maken van de voorstellen is meer tijd nodig, voorop staat wel dat de maatregelen voor, door én samen met werkgevers en werknemers worden opgepakt, waarbij draagvlak essentieel is voor het succesvol laten zijn van de maatregelen.

Dat betekent dat de voorkeur van RegioPlus uitgaat naar maatregelen van 'onderaf' uit te werken; aansluitend op de (gezamenlijk te verkennen) wensen en behoeften van werkgevers en zorgprofessionals. Over het algemeen is goed uitvoering gegeven aan de maatregelen. Bij acties, op pagina 3, staan preciezere vragen die RegioPlus nog dient te beantwoorden en te verwerken. Ook aan onze kant zijn nog vragen te onderzoeken/te beantwoorden, zie ook pagina 3. De aandachtspunten zoals hierboven beschreven gelden voor alle voorgestelde activiteiten

De maatregelen en activiteiten

Maatregel 1: Ontzorgen van zorgprofessionals. Werkgevers moeten hun zorgprofessionals zoveel mogelijk ontlasten, door bijvoorbeeld het aanbieden in regionaal verband van parkeergelegenheid, huisvesting, vervoer, kinderopvang en ondersteuning bij mantelzorg. In de zorgarbeidsmarktregio's worden goede voorbeelden opgehaald en deze worden vertaald naar zo concreet mogelijke acties en verspreiden onder zorgorganisaties, sociale partners en anderen.

Maatregel 4 en 5: Investeer in combibanen en regionaal werkgeverschap. Combibanen (zowel binnen zorgorganisaties als tussen zorgorganisaties in de vorm van regionaal werkgeverschap) kunnen bijdragen aan extra capaciteit bij crisispieken. Het gaat bij combibanen bijvoorbeeld om zorgprofessionals in onderwijs-, management- en onderzoeksfuncties die bij kunnen springen in de directe zorgverlening wanneer dat nodig is. In de zorgarbeidsmarktregio's worden goede voorbeelden opgehaald, geanalyseerd en verspreid.

Er wordt een Impuls gegeven aan gezamenlijk regionaal werkgeverschap door initiatieven op verschillende manieren te ondersteunen zoals het opzetten van gezamenlijke flexibele pools (van

¹ In de bijlage 3 achtergrondstukken:

1. De definitieve (concept) versie van de aanvraag van RegioPlus.
2. Het Budgettaire plaatje kabinetsreactie 1ste advies Taskforce.
3. De kabinetsreactie op het korte termijn advies van de taskforce Ondersteuning Optimale Inzet Zorgverleners, aangeboden op 21 januari 2021.

eigen medewerkers), gezamenlijke roostering en het opzetten van een platform waar vraag en aanbod samen komen. Er zijn goede voorbeelden, maar het komt nog niet overal voldoende van de grond.

Maatregel 6: Optimaliseren van toegankelijkheid tot de zorgsector. Mensen die in de zorg willen werken moeten precies weten waar ze zich kunnen melden en moeten goed worden voorgelicht over de mogelijkheden. RegioPlus gaat samen met sociale partners en andere partijen bezien hoe mensen die geïnteresseerd zijn in werken in de zorg, nog beter begeleid kunnen worden.

Maatregel 7: Stroomlijnen inzet zorgondersteuners. De inzet van zorgondersteuners moet breder worden opgepakt binnen de sector. In de praktijk zijn er al verschillende goede voorbeelden, soms ook mede mogelijk gemaakt door de subsidieregeling Coronabanen. De zorgarbeidsmarktregio's halen deze goede voorbeelden op, analyseren ze en verspreiden ze.

Samen Regionaal Sterk i.r.t. aanvraag activiteiten korte termijn maatregelen

Samen Regionaal Sterk bestaat al, het programma Werken en Leren in de Zorg krijgt een vervolg en nu komt er een aanvulling gericht op korte termijn maatregelen. Op meerdere maatregelen worden al acties ondernemen en/of zijn plannen door werkgevers samen met regionale werkgeversorganisaties. Soms gebeurt dit in enkele regio's, soms in alle regio's en soms ligt er een plan waarmee gestart kan worden. Het lijkt 'net iets meer van hetzelfde' en kan elkaar wel degelijk aanvullen. We moeten vooral kijken hoe we middelen terecht kunnen laten komen bij samenwerkende organisaties zelf (dat zij kunnen investeren in bv een gezamenlijk platform, een website, een projectleider, etc.); en niet zozeer bij de wgo's zelf. Voorkomen moet worden dat dingen dubbel en/of naast elkaar gebeuren. Het moet elkaar versterken en niet tegenwerken. Het is essentieel dat de aanvraag leidt tot een buitenboordmotor/intensivering vooruitlopend op de structurele subsidie en programma's gericht op arbeidsmarktvraagstukken in de regio. Door nu op korte termijn te investeren in deze activiteiten verwachten we snellere en betere resultaten van bijvoorbeeld Samen Regionaal Sterk en het vervolg programma Werken en Leren in de Zorg.

Verantwoordelijkheid werkgever

De activiteiten in deze aanvraag gaan ook over goed werkgeverschap. Deze aanvraag kan daarom vragen oproepen in relatie tot de constatering van de minister, dat goed werkgeverschap toch vooral de verantwoordelijkheid is van werkgevers. Het gaat hier om korte termijn maatregelen n.a.v. de coronacrisis en om de uitvoering van een eerder geaccepteerd advies van de taskforce. Dit vraagt om een andere VWS aanpak dan regulier. Het advies is om de minister hierover te informeren.

Conclusie aanvraag

De aanvraag leest wellicht als 'allemaal net iets meer van hetzelfde' maar we moeten we eerlijk zijn wat we vragen. Het gaat om korte termijn maatregelen en dan is het logisch dat daar beperkingen aan zitten. Daarom is het van belang om alles goed aan elkaar te verbinden en te laten versterken. Het voorstel is om nu de feedback en onderstaande acties aan RegioPlus terug te geven en om ook zelf de aangegeven punten te onderzoeken. Op pagina 3 en 4 staan voor nu de acties voor RegioPlus en VWS. Onder andere zijn er aan onze kant nog een aantal subsidie technisch vragen die aandacht behoeven. Wanneer een nieuwe aanvraag is ontvangen wordt een nieuwe appreciatie gemaakt ter akkoord om over te gaan op het indienen in het subsidieplein.

Acties VWS

- Er wordt in de aanvraag uitgegaan van kostendekkende financiering zonder eigen bijdrage van de werkgevers(organisaties). Dat verhoudt zich moeilijker tot het subsidie instrument. Dit lijkt erg op een opdracht en dan zou je moeten aanbesteden. Vooraf moeten we een besluit nemen over de over kostendekkende financiering en toetsen op haalbaarheid volgens staatssteunregels.
- De activiteiten willen we z.s.m. laten starten. Een normale procedure duurt te lang om de doelen in 2022 nog te realiseren. We moeten de mogelijkheden onderzoeken om de procedure te versnellen met als doel om tot een zo snel mogelijke beschikking te komen.
- Minister informeren over deze aanvraag en de uitvoering van de maatregelen van de taskforce.

Acties RegioPlus*Algemeen*

- Voorkomen moet worden dat dingen dubbel en/of naast elkaar gebeuren. Het moet elkaar versterken en niet tegenwerken. Het lijkt 'net iets meer van hetzelfde'. Hoe gaat het elkaar wel degelijk aanvullen en versterken?
- De aanvraag moeten leiden tot een buitenboordmotor/intensivering op de structurele subsidies gericht op arbeidsmarktvraagstukken in de regio. Versterking i.p.v. tegenwerking. Door nu op korte termijn te investeren in deze activiteiten verwachten we snellere en betere resultaten van bijvoorbeeld Samen Regionaal Sterk en het vervolg programma Werken en Leren in de Zorg.
- Opnemen hoe dat middelen zoveel mogelijk terecht kunnen laten komen bij samenwerkende organisaties (dat zij kunnen investeren in bv een gezamenlijk platform, een website, een projectleider, etc.).
- Ervoor zorgen dat ook niet aangesloten organisaties kunnen meedoen.
- Hoe ziet het overzicht eruit waarin inzicht krijgen in de voortgang?
- Het samenwerkingsverband kiest ervoor een deel van de beschikbare middelen zo te verdelen dat een viertal in omvang kleinere regionale werkgeversorganisaties naar verhouding een grotere aanspraak kan doen. Doel hiervan is de regio's als samenwerkend geheel verder te versterken. Dit kan niet het doel zijn.
- Aanvraag is geen aanvullende aanvraag op SRS.
- Voorstel is om het als projectsubsidie in te richten. De begroting pakt het beschikbare budget als uitgangspunt en voldoet niet aan de eisen van het subsidieportaal. De begroting moet vanaf onderaf opgebouwd worden. Begroting aanpassen conform eisen subsidieplein (p*q etc).

Vragen/opmerkingen over maatregel 1: Ontzorgen van zorgprofessionals

- Het hier opgevoerde beperkt zich tot het ophalen van goede voorbeelden, vertalen naar concrete acties, inspiratiekaarten en deze verspreiden. Is er hier niet concreter resultaat (of iets van streefwaarden) in de zorgpraktijk mogelijk?
- Communicatie vindt plaats via netwerk en landelijk via sociale partners en de reguliere communicatiekanalen. Welke zijn dat?

Vragen/opmerkingen over maatregel 4: Investeer in combibanen

- Deze blijft wat hangen bij goede voorbeelden en suggesties voor wat stappen zouden kunnen zijn. Koppeling met sectorplanplus kan concreet gemaakt worden. Hoe kan dit?
- RegioPlus stelt hiervoor is een koppeling met opleidingsfinanciering vanuit SectorplanPlus wenselijk. Dit impliceert vanwege de staatssteun eisen/inrichting SPP co-financiering door werkgevers. Hoe kijkt RegioPlus hier tegenaan?
- Ze delen het via de sociale partners, werkgevers en met universiteiten, hogescholen, roc's en onderzoeksbureaus. Hierop graag een betere toegelicht.

Vragen/opmerkingen over maatregel 5: Regionaal werkgeverschap

- Hier wordt om duurzame financiering gevraagd. Dit zouden regio's na ondersteuning bij aanvang bijvoorbeeld langs de lijn zoals voorgesteld vanuit welbegrepen eigenbelang moeten financieren (wellicht helpt het opstellen een regionale werkgeverschap businesscase hierbij?)
- RegioPlus stelt: wel vragen we aandacht voor de verduurzaming van deze initiatieven. Dit moet welbegrepen eigenbelang worden. Van zowel werkgevers als zorginkopers. Hoe kijkt RegioPlus hier tegenaan?
- RegioPlus wilt faciliteren in de kennisdeling in de regio's op dit thema in een werkgroep met projectleiders. Suggestie is om aan te sluiten bij de werkgroep FLEX waarin ALN, Regioteam Arbeidsmarkt en RegioPlus in zijn vertegenwoordigd.
- In de aanvraag staat: uiteraard is een gezonde 'businesscase' voorwaardelijk voor borging en verduurzaming. Een stimulerende rol van zorgfinanciers is in dit verband nodig. Vragen ze hier om geld? Je hebt dit wellicht nodig om concepten uit te werken (maar zie dat regio's hier nu gelden voor gebruiken uit andere financieringsstromen en dit lijkt geen probleem te vormen op dit moment) maar daarna laten verschillende businesscases wel zien dat er juist door dingen gezamenlijk aan te pakken, veel 'bespaard' gaat worden. Of minder meer wordt uitgegeven...graag een reactie van RegioPlus.

Vragen/opmerkingen over maatregel 6: Optimaliseren van toegankelijkheid tot de zorgsector

- Zoals RegioPlus ook beschrijft gebeurt hier al veel goeds. De passage: 'Vanuit RegioPlus gaan we vanuit deze aanvraag in gesprek over de verschillende bestaande instrumenten en vernieuwde invulling hiervan. We kunnen hierin nog beter landelijk en regionaal verbanden op verschillende instroom-initiatieven leggen. De afhankelijkheid van andere betrokken stakeholders (zoals de beweging naar 'skills based' werven en instromen) is hierbij groot.' Lijkt niet te duiden op dat er nog veel toegevoegd gaat worden. Concreet maken van inzet op de 'nieuwe paden' voor instroom; 'skills based' werven, functiecreatie etc. kan van toegevoegde waarde zijn.
- Pas op dat we niet te veel blijven onderzoeken, kennisdelen en experimenteren. We weten het al het gaat met name om de volgende stap rondom het verder toegankelijk maken van de sector.

Vragen/opmerkingen over maatregel 7: Stroomlijnen inzet zorgondersteuners

- Misschien kan het opstellen van een businesscase hier ook behulpzaam zijn om werkgevers over de streep te trekken.

BIJLAGE 1 Kabinetsreactie op het korte termijn advies van de taskforce Ondersteuning Optimale Inzet Zorgverleners, aangeboden op 21 januari 2021

Actielijn 1: Ontzorgen van zorgprofessionals.

De Taskforce stelt voor dat werkgevers hun zorgprofessionals zoveel mogelijk ontlasten, door bijvoorbeeld het aanbieden in regionaal verband van parkeergelegenheid, huisvesting, vervoer, kinderopvang en ondersteuning bij mantelzorg. Het kabinet deelt het oordeel van de Taskforce dat deze mogelijkheden zoveel mogelijk moeten worden benut, opdat zorgprofessionals in staat worden gesteld meer uren te werken tijdens crisispieken. Aan sociale partners is gevraagd om op korte termijn uiteen te zetten wat zij gaan doen om dit te bevorderen. Het kabinet denkt daarbij bijvoorbeeld aan het stimuleren van gezamenlijke inkoop in landelijk of regionaal verband en wil dat faciliteren met expertise. Daarnaast zullen de zorgarbeidsmarktregio's goede voorbeelden ophalen en deze te vertalen naar zo concreet mogelijke acties en verspreiden onder zorgorganisaties, sociale partners en anderen.

Actielijn 2: Zorgverleners met Long COVID

We zijn de zorgverleners die zich tijdens de eerste fase van de pandemie, toen nog veel onduidelijk was over het virus, hebben ingezet voor de zorg voor COVID-patiënten daarvoor zeer erkentelijk. Het is schrijnend dat zij mogelijk als gevolg van die inzet langdurig ziek zijn geworden. De leden Hijink en Van der Plas² dienden reeds een motie in over zorgverleners die in de eerste coronagolf COVID hebben opgelopen en daardoor langdurig ziek zijn geworden. Ik heb in reactie daarop aangegeven dat het kabinet reeds verkent of het mogelijk is werkgevers op een uitvoerbare manier te ondersteunen om die zorgprofessionals voor de zorg te behouden.³ In dat kader heeft de minister voor Langdurige Zorg en Sport gesprekken met zorgmedewerkers met Long COVID klachten en sociale partners, alsook met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, het UWV en DUS-i over de ondersteuning van werkgevers in hun verantwoordelijkheid ten aanzien van herstel en re-integratie. Ook is zij conform de toezegging in het debat van 20 januari jl. met een aantal zorgverleners in gesprek gegaan. Dat indrukwekkende gesprek heeft meer inzicht gegeven in de situatie waarin zij zich nu bevinden en de impact die dat op hun leven heeft. Zoals in eerdergenoemde brief reeds aangegeven streven we ernaar uw Kamer in de volgende COVID-brief nader te informeren over de mogelijkheden werkgevers de bedoelde ondersteuning te bieden.

Actielijn 3: Bekwaam is bevoegd

Het kabinet is een voorstander van het anders organiseren van het werk als de omstandigheden daarom vragen. Zorgprofessionals inzetten op taken waarvoor zij bekwaam zijn, alsmede het achterwege laten van overbodige accreditaties is daar een voorbeeld van. Behoudens de veertien voorbehouden handelingen zoals beschreven in de Wet BIG, is voor het gros van de zorgtaken niet wettelijk gereguleerd wie wat mag doen. Zorginstellingen hebben dus de ruimte om de zorg anders in te richten en anders gekwalificeerde professionals in te zetten op bepaalde zorgtaken, mits zij bekwaam zijn. Dat gebeurt in de praktijk ook al. Ik zal de NVZ, NFU, Actiz, VGN, de Nederlandse GGZ, en V&VN vragen om goede ervaringen te delen in dit kader, zodat die voorbeelden snel gemeengoed kunnen worden. Ook de IGJ is bereid met bestuurders van zorginstellingen mee te denken hoe de zorg in deze tijden van crises anders georganiseerd kan worden.

Actielijnen 4 en 5: Investeer in combibanen en regionaal werkgeverschap

Het kabinet deelt de analyse van de Taskforce dat combibanen (zowel binnen zorgorganisaties als tussen zorgorganisaties in de vorm van regionaal werkgeverschap) kunnen bijdragen aan extra capaciteit bij crisispieken. Het gaat bij combibanen bijvoorbeeld om zorgprofessionals in onderwijs-,

² Tweede Kamer, 2021-2022, 25 295 nr. 1754.

³ Brief d.d. 28 januari 2022, kenmerk 3315106-1024017-MEVA.

management- en onderzoeksfuncties die bij kunnen springen in de directe zorgverlening wanneer dat nodig is. De zorgarbeidsmarktregio's zijn gevraagd om goede voorbeelden op te halen, te analyseren en te verspreiden. Daarnaast gaat het kabinet nog een stap verder: met subsidie voor scholing van deze mensen. Hiermee kan personeel worden bijgeschoold tijdens niet piekmomenten, zodat ze direct inzetbaar zijn wanneer dat nodig is. Hiervoor stelt het kabinet 4 miljoen euro beschikbaar in 2022. De Stichting Het Potentieel Pakken zet zich al langer in voor contractuitbreiding in de zorg en heeft zodoende ook ervaring hoe je verschillende werkzaamheden kunt combineren. Zij zullen kansen en uitdagingen rondom combibanen in kaart brengen en informatie en interventies gericht op combibanen inzetten in de bestaande aanpak en materialen.

Daarnaast wil het kabinet een impuls geven aan gezamenlijk regionaal werkgeverschap. Het gaat daarbij om het op verschillende manieren ondersteunen van initiatieven gericht op het opzetten van gezamenlijke flexibele pools (van eigen medewerkers), gezamenlijke roostering en het opzetten van een platform waar vraag en aanbod samen komen. Er zijn goede voorbeelden, maar het komt nog niet overal voldoende van de grond. Het kabinet stelt 4,5 miljoen euro beschikbaar om regionaal werkgeverschap te bevorderen in combinatie met het ontzorgen van zorgprofessionals (actielijn 1) en combibanen.

Actielijn 6: Optimaliseren van toegankelijkheid tot de zorgsector

Het kabinet vindt het belangrijk dat mensen die in de zorg willen werken, precies weten waar ze zich kunnen melden en goed worden voorgelicht wat hun mogelijkheden zijn. In de vorige kabinetsperiode werd hiervoor al een aanpak ontwikkeld, bestaande uit de website www.ontdekdezorg.nl met het daaraan gekoppelde landelijk telefoonnummer, de vacaturesite (www.ontdekvacaturesinzorgenwelzijn.nl) en een landelijk dekkend netwerk van regionale contactpunten. Het kabinet heeft RegioPlus gevraagd om samen met sociale partners en andere partijen te bezien hoe mensen die geïnteresseerd zijn in werken in de zorg, nog beter naar begeleid kunnen worden. Bijvoorbeeld door – daar waar dat nog niet gebeurt – verbinding te leggen met de regionale mobiliteitsteams en de werkgeversservicepunten van het UWV. De minister voor Langdurige Zorg en Sport gaat daarover op korte termijn met de zorgarbeidsmarktregio's en sociale partners in gesprek. Voor het optimaliseren van de toegankelijkheid tot de zorgsector stelt het kabinet 0,5 miljoen euro beschikbaar bovenop de bestaande middelen hiervoor.

Actielijn 7: Stroomlijnen inzet zorgondersteuners

Het kabinet onderschrijft deze actielijn en ziet de inzet van zorgondersteuners graag breder opgepakt binnen de sector. In de praktijk zijn er al verschillende goede voorbeelden, soms ook mede mogelijk gemaakt door de subsidieregeling Coronabanen. De zorgarbeidsmarktregio's zijn gevraagd deze goede voorbeelden op te halen, te analyseren en te verspreiden. Daarnaast heeft de minister voor Langdurige Zorg en Sport aan de branches gevraagd om op korte termijn een beperkt aantal functieprofielen voor zorgondersteuners op te stellen, die onder meer toepassing vinden in de derde tranche van de subsidieregeling Coronabanen in de Zorg. Het kabinet wil samen met sociale partners nagaan hoe de profielen landelijk kunnen worden uitgedragen. Hiervoor stelt het kabinet 0,5 miljoen euro beschikbaar.

Actielijn 8: Stroomlijnen inzet zorgreservisten

Het kabinet ondersteunt de aanbeveling van de taskforce om de inzet van zorgreservisten te stroomlijnen. Met Extra ZorgSamen – trekker van het initiatief www.nationalezorgreserve.nl – is daarom afgesproken dat zij een landelijke voorziening inricht die zorgdraagt voor het stroomlijnen van de administratie bij de inzet van zorgreservisten. Concreet gaat het om de screening, de inroostering, de arbeidscontracten en de afrekening met de zorginstellingen door middel van een matching- en betalingsplatform met dashboard.

Bijlage 2 Budgettaire plaatje kabinetsreactie 1^{ste} advies Taskforce

Maatregel	Kosten
Maatregel 2: Long-Covid	38,5 mln euro
Maatregel 3: Bekwaam is bevoegd	-
Maatregel 1/4/5: Investeer in een harmonicabeweging met combibanen en regionaal werkgeverschap en regionaal ontzorgen van zorgprofessionals	8,5 mln euro
Maatregel 6: Optimaliseren v/d toegankelijkheid tot de zorgsector	0,5 mln euro
Maatregel 7: Stroomlijnen van de inzet van zorgondersteuners	0,5 mln euro
Maatregel 8: Stroomlijnen inzet zorgreservisten	1 mln euro

Toelichting:

Ad 2: We wachten nog op cijfers van het UWV voor wat betreft de Q, maar op basis van algemene WIA-cijfers en eerder gegevens uit het onderzoek van FNV, gaan we voorlopig uit van circa 2500 zorgverleners die in aanmerking zouden komen. Het gaat om zorgverleners die ziek zijn geworden in de eerste golf dus tussen 1 maart en 30 juni 2020. Daarnaast denken wij aan een bedrag van gemiddeld 15 duizend euro per zorgverlener. Dit bedrag moet namelijk voldoende hoog zijn om werkgevers over de streep te trekken om mensen niet te ontslaan. Tot slot gaan we nu uit van circa 1 mln euro aan uitvoeringskosten. Dekking voor deze subsidie + uitvoeringskosten zou kunnen worden gevonden in de besparing op de instroom in de WIA.

Ad 1, 4 en 5:

- Voor de combibanen is een scholingsimpuls voorzien. We gaan uit van 5 duizend scholingstrajecten met een bijdrage van 800 euro vanuit VWS, dus totale kosten van 4 mln euro.
- De stichting Het Potentieel Pakken gaat combibanen stimuleren door deze mee te nemen in haar activiteiten (o.a. informatiemateriaal aanpassen enz). Kosten hiervan bedragen circa 50-75 duizend euro voor 2022.
- Daarnaast willen we een impuls (circa 4,5 mln euro) geven aan regionaal werkgeverschap. Het gaat daarbij om het op verschillende manieren ondersteunen van initiatieven gericht op het opzetten van gezamenlijke flexibele pools (van eigen medewerkers), gezamenlijke roostering, het opzetten van een platform waar vraag en aanbod samen komen. Daarnaast worden de arbeidsmarktregio's gevraagd om goede voorbeelden op te halen met het regionaal ontzorgen van zorgprofessionals, deze te vertalen naar concrete acties en vervolgens te verspreiden onder zorgorganisaties, sociale partners en anderen die hierin een verantwoordelijkheid hebben. Er zijn 13 regionale werkgeversorganisaties die hiermee aan de slag moeten. We gaan uit van 300 duizend euro subsidie per regio en daarnaast nog circa 600 duizend euro aan overkoepelende programmakosten (o.a. communicatie, activiteiten rond wegnemen belemmeringen).
- In totaal gaat het dus om circa 8,5 mln euro. Dit dekken we uit de 80 mln euro voor 2022 voor arbeidsmarktbeleid op onze begroting.

Ad 6: Activiteiten van de zorgarbeidsmarktregio's om mensen beter van werk naar werk te begeleiden (naar de zorg). Kosten circa 0,5 mln euro. Dit dekken we uit de 80 mln euro voor 2022 voor arbeidsmarktbeleid op onze begroting.

Ad 7: Het ophalen van voorbeelden van functieprofielen van zorgondersteuners, het gezamenlijke komen tot enkele landelijke functieprofielen en communicatie-activiteiten om deze profielen te verspreiden. Kosten bedragen circa 0,5 mln euro. Dit dekken we uit de 80 mln euro voor 2022 voor arbeidsmarktbeleid op onze begroting.

Ad 8: Stichting Extra ZorgSamen heeft een begroting gemaakt. Het gaat om 225 duizend euro aan incidentele opstartkosten (GDPR, T&C, overeenkomsten, Payroll, inrichten matching en betalingsplatform, aanmaken activiteiten en taken, inrichten betalingen, portaal & dashboarding, protocollen). Daarnaast nog zo'n 70 duizend euro per maand aan ondermeer het continue bijwerken van kwalificaties (bijvoorbeeld VOG/BIG controle), onboarding nieuwe reservisten, enz. Uitgaande van start vanaf februari gaat het dus om $225 + (11 \times 70 \text{ duizend euro}) =$ circa 1 mln euro. Deze kosten zullen we dekken binnen de 10 mln euro voor Nationale Zorgreserve.

Bijlage 3 Aanvraag activiteiten maatregelen taskforce

Aanvraag activiteiten maatregelen taskforce



RegioPlus, 17 februari 2022

Inhoudsopgave

1. De aanleiding.....	2
2. De maatregelen.....	2
Maatregel 1: Ontzorgen van zorgprofessionals.....	2
Maatregel 4: Investeer in combibanen.....	2
Maatregel 5: Regionaal werkgeverschap.....	2
Maatregel 6: Optimaliseren van toegankelijkheid tot de zorgsector.....	2
Maatregel 7: Stroomlijnen inzet zorgondersteuners.....	2
3. Planning en looptijd.....	2
4. Begroting.....	2
5. Afstemming met VWS.....	2
6. Achtergrond: Het samenwerkingsverband RegioPlus.....	2

1. De aanleiding

Dat de arbeidsmarkt in zorg en welzijn onder druk staat, is afgelopen tijd nogmaals duidelijk geworden. Vanuit de door VWS ingestelde Taskforce ‘Vergroten beschikbaarheid van zorgprofessionals’ is een aantal maatregelen aangekondigd om de toegankelijkheid en continuïteit van zorg te waarborgen. Op meerdere maatregelen ondernemen werkgevers samen met regionale werkgeversorganisaties al actie. Soms gebeurt dit in enkele regio’s, soms in alle regio’s en soms is het een thema waar plannen voor klaar liggen om mee te gaan starten.

Voorop staat in ieder geval dat de maatregelen voor, door én samen met werkgevers worden opgepakt, waarbij draagvlak essentieel is voor het succesvol laten zijn van de maatregelen. Dat betekent dat onze voorkeur uitgaat naar maatregelen van ‘onderaf’ uitwerken; aansluitend op de (gezamenlijk te verkennen) wensen en behoeften van werkgevers en zorgprofessionals. Dat is in eerdere programma’s en projecten een succesvolle werkwijze gebleken. Via de regionale infrastructuur van het samenwerkingsverband RegioPlus is het mogelijk om effectief een bijdrage te leveren aan een aantal door de Taskforce benoemde maatregelen. In deze aanvraag werken we dit verder uit.

Aanvullend op deze maatregelen is voor de toekomst onder meer een maatschappelijk debat nodig over wat we nog kunnen verwachten aan continuïteit, toegankelijkheid en kwaliteit van zorg en welzijn als we alleen inzetten op anders organiseren, anders leren en anders werken. Blijvende veranderingen vragen ook om zaken als arbeidsvoorwaarden, preventie en inzet op welzijn. Hiervoor is afstemming met en inzet van andere partijen nadrukkelijk nodig.

2. De maatregelen

Maatregel 1: Ontzorgen van zorgprofessionals

De Taskforce stelt voor dat werkgevers hun zorgprofessionals zoveel mogelijk ontlasten door bijvoorbeeld het in regionaal verband aanbieden van parkeergelegenheid, huisvesting, vervoer, kinderopvang en ondersteuning bij mantelzorg.

Wat doen we al?

Vanuit RegioPlus weten we dat meerdere regionale werkgeversorganisaties hier de afgelopen tijd bij betrokken zijn geweest. Het gaat daarbij onder andere om het afgeven van parkeervergunningen voor zorgpersoneel, het bieden van voorrang bij huisvesting, het ophalen van kinderen uit school, het aanbieden van gezonde maaltijden, massages en/of nood- en kinderopvang. Niet alles werd regionaal aangepakt, ook individuele werkgevers zochten zelf naar hoe zijn hun personeel zoveel mogelijk konden ondersteunen.

Wat gaan we extra doen?

De acties die de afgelopen tijd plaatsgevonden hebben, zijn bij de regionale werkgeversorganisaties veelal bekend, maar een goed vindbaar totaaloverzicht van wat waar gebeurt en hoe de ervaringen hiermee zijn, is er niet. Voor deze maatregel halen we de goede voorbeelden op, vertalen deze naar concrete acties en we verbeteren de vindbaarheid en informatievoorziening ten aanzien van deze succesvolle voorbeelden voor werkgevers. Als middel ontwikkelen we een overzichtelijke inspiratiekaart, eventueel aangevuld met QR-codes voor extra informatie. Het overzicht verspreiden we proactief via onze 13 regionale werkgeversorganisaties onder zorgorganisaties, Actie Leer Netwerk en landelijk via sociale partners en de reguliere communicatiekanalen.

Maatregel 4: Investeer in combibanen

Combibanen (zowel in een zorgorganisatie als tussen zorgorganisaties in de vorm van regionaal werkgeverschap) kunnen bijdragen aan extra capaciteit bij crisispieken. Daarbij kan worden gedacht aan het laten bijspringen van gekwalificeerde professionals die werken in onderwijs-, management- en onderzoeksfuncties in de directe zorgverlening. Dit vergt inzet en flexibiliteit van werkgevers en van de desbetreffende (zorg)professionals. De koppeling met regionaal werkgeverschap lijkt hierin een voor de hand liggende stap, waarbij mensen met een combibaan in een flexibele pool terug te vinden zijn. **Hiervoor is een koppeling met opleidingsfinanciering vanuit SectorplanPlus wenselijk.**

Wat doen we al?

Er zijn al veel mooie ervaringen opgedaan tijdens de coronagolven. Zoals werkgevers die tijdelijk personeel hebben uitgewisseld vanuit andere sectoren (onderwijs, horeca, etc). Dit was mede mogelijk omdat de eisen aan zorgpersoneel tijdens de coronacrisis zijn versoepeld en extra middelen beschikbaar zijn gesteld. Werkgevers hebben op deze manier op grote schaal de coronagolven opgevangen. **Juist buiten de sector is deze extra inzet nog te halen.** De vraag is nu: Hoe kunnen we gezamenlijk zorgen dat combibanen goed en duurzaam worden gefaciliteerd? Bekeken vanuit economisch, juridisch, politiek-bestuurlijk en maatschappelijk perspectief.

Wat gaan we extra doen?

Vanuit het samenwerkingsverband RegioPlus halen we goede voorbeelden op, analyseren we deze vanuit meerdere invalshoeken, waarbij we kijken naar de succes- en faalfactoren voor het goed duurzaam opzetten van een combibaan. **Het resultaat is in eerste instantie een factsheet met procesomschrijving en de werkende modellen om te komen tot een combibaan.** Deze delen we via de sociale partners, werkgevers en met universiteiten, hogescholen, roc's en onderzoeksbureaus. We verwachten dat het uiteindelijk meer vergt dan het opstellen van een factsheet. **Het vraagt ook om onderlinge afspraken in de regio.** Dit zou een vervolgstap kunnen zijn, waarbij we ook adviseren een landelijke campagne voor werving van mensen in combibanen op te zetten. **Daarnaast kan eventueel gebruik gemaakt worden van de ondersteuningsstructuur van het SectorplanPlus.**

Maatregel 5: Regionaal werkgeverschap

Voor het opvangen van piekmomenten in zorgvraag of een tijdelijk tekort aan personeel (bijvoorbeeld door een hoog ziekteverzuim) werken de regionale werkgeversorganisaties aan een vorm van gezamenlijk regionaal (modern) werkgeverschap. Nog een belangrijke reden om hierop samen te werken is het beter aansluiten bij de wensen en behoeften van de (zorg)professional anno nu én de (zorg)professional van de toekomst. **Inrichten van regionaal werkgeverschap is niet te realiseren op de korte termijn.** Vanuit onze optiek moet hiervoor een zorgvuldig proces doorlopen worden vanuit een heldere ambitie. Goed en modern werkgeverschap wordt nog veelal gezien als een individuele aangelegenheid door werkgevers. **Daarom is het belangrijk om het belang van gezamenlijk modern werkgevers goed voor het daglicht te brengen, de bewustwording hieromtrent op gang te brengen en aan te jagen.**

Middelen zoals een regionale pool of platform die de mogelijkheid bieden aan werkgevers om gezamenlijk flexibiliteit te bieden aan (zorg)professionals én de regio (terug) te pakken ten aanzien van de financiën kunnen een deel van de oplossing zijn. Er zijn verschillende redenen voor werkgevers om te kiezen voor deze oplossing:

- flexibiliteit bieden aan werknemers die neigen naar zzp-schap uit onvrede;
- samenwerken op specialistische, schaarse functies;
- kosten besparen van een dure intermediair, regie in eigen hand;
- efficiënte en laagdrempelige oplossing bieden om de roosters dicht te krijgen;
- vraag en aanbod samenbrengen als onderdeel van strategische personeelsplanning;

- piekbelasting opvangen;
- samenwerken op het gebied van werkplekbegeleiding en opleidingsmogelijkheden.

Kortom, ons inziens staat in ieder geval de loopbaan van medewerkers en hun wensen centraal. Dit maakt ook de beweging naar passende zorg (de juiste professional of informele zorgende voor de juiste zorg op de juiste plek). Daarmee slimmer en efficiënter gebruik maken van arbeidspotentieel tegen de juiste kwaliteitsstandaarden.

Een belangrijke meerjarige gezamenlijke ambitie over dit thema waar wij ons op willen richten is: *De invulling van regionaal werkgeverschap zorgt dat de werkgever zijn zorgprofessionals faciliteert en een omgeving creëert waarin goed werk mogelijk wordt gemaakt en de zorgprofessional tot zijn recht komt.*

Wat doen we al?

In verschillende regio's zijn initiatieven gestart van gezamenlijke werkgevers om een regionale flexibele pool op te richten. Het tempo, de schaalgrootte en reikwijdte is hierin verschillend. Veelal wordt gestart in een bepaalde branche, zoals de VVT. Het goed duurzaam vormgeven is tijdsintensief, juridisch complex en vraagt veel inzet en samenwerking. Dit is een belangrijk proces dat zorgvuldig doorlopen moet worden. Vanuit RegioPlus faciliteren we de kennisdeling in de regio's op dit thema in een werkgroep met projectleiders. We delen ook kennis en ervaring over diverse poolstructuren. De regio's verbinden, wisselen uit, richten, sturen en faciliteren.

Wat gaan we extra doen?

We willen een versnelling en versterking aanbrengen op dit thema. Dit doen we door te starten met een tussenrapportage waarin behaalde resultaten in de regio's tot nu toe beschreven staan. Dit helpt in het aanscherpen van een stappenplan/menukaart waarin voldaan wordt aan couleur locale in de regio en het verder brengen van activiteiten waar al mee gestart is. Het stappenplan/de menukaart biedt vervolgens een basis waar elke regio op voort kan borduren. Het opzetten van een flexibele pool vraagt om een aantal stappen (de ene regio is al een stap verder dan de andere):

1. Draagvlak peilen en gezamenlijk commitment uitspreken.
2. Ondersteuningsstructuur inrichten (ICT, personeel), inclusief vormgeven juridische organisatievorm.
3. Goed vormgeven en inrichten van loonconstructen, btw-afspraken en naleven van de arbeidstijden verordening.
4. Werving en ontwikkeling van personeel (training, loopbaan, kwalificaties).

Het doorlopen van deze stappen maakt dat door regionaal en landelijk uit te wisselen en her te gebruiken, versnelling van deze arbeidsvorm kan plaatsvinden. Elke stap die op dit thema gezet wordt, is een belangrijke in het faciliteren van ondersteuning voor werkgevers in 'piek en ziek' momenten. Wel vragen we aandacht voor de verduurzaming van deze initiatieven. Een vervolg na deze aanvraag is daarom een belangrijk punt van aandacht, waarbij wij inzetten om de opzet hiervan onder te brengen in een meerjarig programma. Deze aanvraag is daarbij een extra stimulans voor de regio. Uiteraard is een gezonde 'businesscase' voorwaardelijk voor borging en verduurzaming. Een stimulerende rol van zorgfinanciers is in dit verband nodig.

Maatregel 6: Optimaliseren van toegankelijkheid tot de zorgsector

Met de krapte op de arbeidsmarkt is het steeds belangrijker dat mensen die in de zorg willen werken, precies weten waar ze zich kunnen melden en dat zij goed worden voorgelicht over hun mogelijkheden. Hier zijn al verschillende programma's voor.

Wat doen we al?

Het vinden en binden van nieuwe medewerkers voor zorg en welzijn is één van de oorspronkelijke activiteiten van de regionale werkgeversorganisaties. Op vele manieren leggen de regio's contact met potentiële kandidaten. Of het nu gaat om middelbare scholieren via het lespakkettenproject "Aan JOU hebben we wat", deelname aan de diverse banenmarkten, jongerencampagnes, de Ontdek de zorg Week, zij-instroomprojecten of andere initiatieven. De regionale werkgeversorganisaties vertellen het eerlijke verhaal en laten geïnteresseerden de mogelijkheden van de sector ontdekken. Vanuit het samenwerkingsverband RegioPlus hebben we actief meegewerkt aan de campagne Ontdek de zorg en de bijbehorende website www.ontdekdezorg.nl. Een sterk merk dat voor alle regio's naamsbekendheid en herkenbaarheid geeft aan de sector zorg en welzijn. Daarbij zijn de regionale vacaturesites gekoppeld via www.ontdekvacaturesinzorgenwelzijn.nl en zijn afspraken gemaakt over een landelijk dekkend netwerk van regionale contactpunten. Deze contactpunten zijn de entree in de sector met doorverwijzingen naar het onderwijs, de mobiliteitstrajecten van Sterk in je Werk, direct naar zorg- en welzijnsorganisaties of simpelweg naar vacatures binnen de sector. Vanuit de regionale contactpunten zijn veelal de werkgeversservicepunten van het UWV betrokken. Tijdens de coronacrisis hebben de regionale contactpunten ook een belangrijke rol gespeeld in de uitvoering van het project Extra handen voor de zorg. Het netwerk dat al in de regio aanwezig was maakte dat dit in zeer korte tijd kon worden opgezet.

Belangrijk om te vermelden is dat het regionale contactpunt verschillende vormen kent. Het is veelal een hybride vorm tussen geautomatiseerde online dienstverlening (loopbaanplatforms) en individuele contacten met de geïnteresseerden via de regionale teams. De focus tussen online en offline activiteiten verschilt per regio. Zo hebben een aantal regio's fysieke transferpunten en IkZorgshops en hebben andere regio's de online infrastructuur geoptimaliseerd. Deze vormen, hun ontwikkeling en de plannen voor de toekomst worden in beeld gebracht.

Wat gaan we extra doen?

De stap voorwaarts in het optimaliseren van de toegankelijkheid van de sector is gebruiken van de bestaande infrastructuur in de regio (en landelijk) om te ontdekken welke arbeidsmarktactiviteiten goed aanslaan en waar het 'opstoppen' kent. Dit geeft antwoord op de vraag waarom er wel veel geïnteresseerden zijn voor de sector, maar lang niet iedereen daadwerkelijk aan de slag gaat. Instroom staat in verbinding met activiteiten gericht op opleiden en vervolgens behoud. We willen de kennis bij de regionale contactpunten, en die naar voren komt uit de klantreisanalyse die uitgevoerd wordt, gebruiken om die verbinding verder te versterken en bruggen te bouwen. Het huidige tekort aan begeleidingscapaciteit is een duidelijk voorbeeld van een opstopping in de infrastructuur. Daarnaast is ook duidelijk dat onvoldoende mensen beschikbaar zullen zijn op de arbeidsmarkt die helemaal passen binnen het ideale profiel dat organisaties hebben van nieuwe medewerkers. Dit zijn punten die beginnen bij het in beeld brengen van de huidige knelpunten rondom instroom, opleiden en behoud en vervolgens doorpakken met innovatieve activiteiten en methoden die in het klein zijn ontwikkeld.

Onderzoeken, kennisdelen en experimenteren zijn de kernbegrippen bij de volgende stap rondom het verder toegankelijk maken van de sector. Uiteindelijk zullen we iedereen die wil helpen nodig hebben, maar dan moeten we wel leren om nieuwe paden voor instroom aan te leggen in plaats van het blijven inzetten van de bestaande instrumenten.

Vanuit RegioPlus gaan we vanuit deze aanvraag in gesprek over de verschillende bestaande instrumenten en vernieuwde invulling hiervan. We kunnen hierin nog beter landelijk en regionaal verbindingen op verschillende instroom-initiatieven leggen. De afhankelijkheid van andere betrokken stakeholders (zoals de beweging naar 'skills based' werven en instromen) is hierbij groot.

Maatregel 7: Stroomlijnen inzet zorgondersteuners

De afgelopen tijd is gebleken dat zorgpersoneel baat kan hebben bij de inzet van zorgondersteuners. Verschillende goede voorbeelden, zoals de IC-buddy's, blijmakers die soms ook mede mogelijk gemaakt zijn door de subsidieregeling coronabanen, bleken een enorme ondersteuning. Hierdoor

werden-processen in de organisatie ondersteund, zoals hulp bij het aan- en uittrekken van beschermende kleding tot meer mentale ondersteuning.

Wat doen we al?

Vanuit de regionale werkgeversorganisaties volgen we de ontwikkelingen ten aanzien van ondersteuners. Dat is belangrijk omdat vanuit meerdere regionale werkgeversorganisaties ook inzet is op jobcarving. Deze ervaringen met ondersteuning heeft mogelijk aangescherpte inzichten en meer duurzame oplossingsrichtingen in zich.

Wat gaan we extra doen?

Om een beter landelijk beeld en overzicht te krijgen, halen we vanuit de werkgeversorganisaties voorbeelden op, deze analyseren we en de daarmee vergaarde kennis brengen we vervolgens terug naar de regionale werkgeversorganisaties en werkgevers.

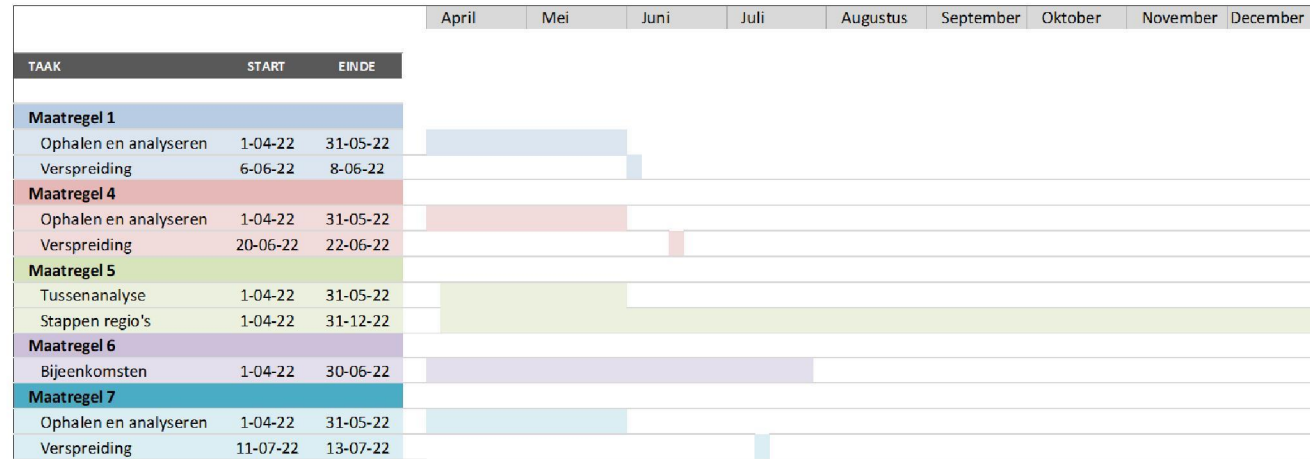
3. Planning en looptijd

Na goedkeuring van deze aanvraag kunnen wij vrijwel meteen starten. Vroegtijdig met elkaar schakelen helpt in het voorbereiden en zorgt voor een snellere en betere start. Het afronden van alle activiteiten uit dit plan zal voor de zomer 2023 zijn. De meeste activiteiten hebben ieder een eigen looptijd en ronden we sneller af. Ophalen en analyseren van maatregel 1, 4 en 7 kan bijvoorbeeld binnen twee maanden na start gedaan zijn. De verspreiding kan vlot daarna, maar zetten we gefaseerd uit om zoveel mogelijk impact te creëren. De stappen bij maatregel 5 vergen meer tijd.

De tussenanalyse zal de komende tijd gemaakt worden. De regionale werkgeversorganisaties die hier mee bezig zijn of hiervoor in de startblokken staan, gaan ondertussen gewoon door. De tussenrapportage zal helpen en vervolgstappen weergeven, die met name voor de startende werkgeversorganisaties relevant zijn. De tussenrapportage ronden wij af in twee maanden. Eerste stappen zullen eind dit jaar gezet moeten zijn.

Maatregel 6 over het optimaliseren van toegankelijkheid tot de zorgsector ronden wij voor de zomer van 2022 af. Het bij elkaar krijgen van de verschillende partijen en goede voorbereiding om tot stappen te komen, vergt in het voorjaar waarin veel feestdagen vallen en met de huidige drukte een langere doorlooptijd.

Overzicht planning



4. Begroting

De begroting is gesplitst in twee delen. Daarbij zijn de maatregelen in het kader van continuïteit van zorg (1. het ontzorgen van professionals, 4. investeren in combibanen en 5. regionaal werkgeverschap) en de maatregelen voor de inzet op extra professionals (6. optimaliseren toegankelijkheid en 7. de inzet van zorgondersteuners) apart benoemd. Beide begrotingen zijn opgebouwd uit bedragen per regio en een bedrag voor landelijke coördinatie, communicatie en kennisdeling (bureau RegioPlus). De subsidie is zonder cofinanciering, om niet voor iedereen en publicaties zijn openbaar.

In tabel 1 zijn de bedragen voor de activiteiten voor de waarborging van continuïteit van zorg weergegeven. Zoals bij de beschrijving is weergegeven zijn de activiteiten rondom de inventarisatie en analyse bij maatregel 1 en 4 veelal zaken die landelijk opgepakt worden. Het regionaal werkgeverschap vraagt naast veel werk in de regio, ook landelijke kennisdeling en coördinatie. Ook vindt landelijke monitoring plaats en zorgen we voor rapportages ter voorbereiding voor VWS voor de Tweede Kamer.

Voor deze maatregelen is de huidige systematiek gehanteerd volgens de verdeelsleutel van Samen Regionaal Sterk. Hierbij gaan we uit van het aandeel 75 plussers en totaal aantal inwoners in een regio. Het samenwerkingsverband kiest ervoor een deel van de beschikbare middelen zo te verdelen dat een viertal in omvang kleinere regionale werkgeversorganisaties naar verhouding een grotere aanspraak kan doen. Doel hiervan is de regio's als samenwerkend geheel verder te versterken.

Tabel 1. Bedragen Activiteiten op continuïteit van zorg

	Verdeelsleutel		Verdeling	Herverdeling	Totaal
	Verdeelsleutel	herverdeling			
deRotterdamseZorg	5,40%	7,80% €	216.000 €	(4.989) €	211.011
Flewer	3,16%	€	126.400 €	16.000 €	142.400
Sigra	10,28%	11,52% €	411.200 €	(7.372) €	403.828
Transvorm	14,41%	16,76% €	576.400 €	(10.729) €	565.671
Utrechtzorg	9,67%	10,30% €	386.800 €	(6.593) €	380.207
sVBZ	4,03%	€	161.200 €	16.000 €	177.200
ViaZorg	3,29%	€	131.600 €	16.000 €	147.600
WGV Z&W	12,63%	13,19% €	505.200 €	(8.444) €	496.756
WGV Z&W ZHZ	3,29%	€	131.600 €	16.000 €	147.600
WZW	6,87%	7,70% €	274.800 €	(4.929) €	269.871
Zorgaanzet	6,90%	7,77% €	276.000 €	(4.974) €	271.026
ZorgpleinNoord	10,31%	11,58% €	412.400 €	(7.408) €	404.992
ZW Connect	9,76%	13,38% €	390.400 €	(8.561) €	381.839
Landelijk				€	500.000
TOTAAL	100,00%	100,00% €	4.000.000 €	- €	4.500.000

In tabel 2 staat een overzicht van de kosten voor inzet op extra professionals, maatregel 6 en 7. Met name bij maatregel 6 is landelijke coördinatie nodig, bijvoorbeeld in het organiseren van de bijeenkomsten met andere stakeholders. Daarnaast zal ook de communicatie voor beide maatregelen landelijk uitgedacht en uitgewerkt worden. Ook hier is de standaard verdeelsleutel van Samen Regionaal Sterk toegepast.

Tabel 2. Bedragen Activiteiten inzet op extra professionals

	Verdeelsleutel		Totaal
deRotterdamseZorg	5,40%	€	22.410
Flever	3,16%	€	13.114
Sigra	10,28%	€	42.662
Transvorm	14,41%	€	59.802
Utrechtzorg	9,67%	€	40.131
sVBZ	4,03%	€	16.725
ViaZorg	3,29%	€	13.654
WGV Z&W	12,63%	€	52.415
WGV Z&W ZHZ	3,29%	€	13.654
WZW	6,87%	€	28.511
Zorgaanzet	6,90%	€	28.635
ZorgpleinNoord	10,31%	€	42.787
ZW Connect	9,76%	€	40.504
Landelijk		€	100.000
TOTAAL		€	515.000

5. Afstemming met VWS

Voor de afstemming over de voortgang voor deze aanvullende subsidieaanvraag maken we gebruik van de bestaande structuren binnen Samen Regionaal Sterk. Dat wil zeggen dat overleg plaatsvindt via het bureauoverleg, het bestuurlijk overleg met VWS en de stuurgroepen tijdens een RegioRaad.

Rapportage over de voortgang

Vanuit Samen Regionaal Sterk wordt een monitoring en evaluatie uitgevoerd. Deze willen we niet inzetten voor de monitoring van bovenstaande activiteiten, omdat de bovenstaande activiteiten kortlopend zijn, en naar onze verwachting al eerder de uitkomsten richting VWS en de Tweede Kamer zullen moeten. Daarom zullen wij voorafgaand aan de start een vorm uitwerken waarbij wij zelf snel een overzicht van de voortgang kunnen geven.

Verantwoording

De verantwoording over deze aanvullende subsidie vindt plaats op de reguliere momenten binnen Samen Regionaal Sterk, waarbij dit een apart hoofdstuk in zowel de inhoudelijke als de financiële verantwoording zal zijn voor het jaar 2022.

Achtergrond: Het samenwerkingsverband RegioPlus

RegioPlus is het samenwerkingsverband van de regionale werkgeversorganisaties in zorg en welzijn. Binnen het samenwerkingsverband werken de regio's intensief samen aan het in balans brengen en houden van de arbeidsmarkt. RegioPlus initieert, ondersteunt, onderzoekt en vormt de schakel tussen regionaal en landelijk arbeidsmarktbeleid. Kijk voor meer informatie op www.regioplus.nl