



JAAARPLAN

2025



Inhoud

Inleiding	3
Verenigingsactiviteiten	4
Aantrekkelijk werkgeverschap	6
Leven lang ontwikkelen	8
Innovatie	10
Arbeidsmarktcommunicatie	11
Projecten- en activiteitenoverzicht	12
Focusactiviteiten uitgelicht	14

Komen tot impactvolle subregionale arbeidsmarktaanpakken

De vraag naar zorg en maatschappelijke ondersteuning stijgt harder dan de economie en de beroepsbevolking kunnen bijbenen. Al in 2025 zit onze regio tegen de maximale inzet van professionals aan als vastgehouden wordt aan een ratio van maximaal 1 op 6 mensen van de beroepsbevolking dat werkt in Zorg en Welzijn. Slechts een deel van het tekort aan arbeidskrachten kunnen we nog opvangen met conventionele arbeidsmarktinspanningen en -interventies. De rest zullen we moeten oplossen door het anders organiseren van werk en het voorkomen en verlagen van de vraag naar zorg en maatschappelijke ondersteuning.

We spreken steeds vaker van een overschot aan vraag in plaats van een tekort aan mensen. Het is dan ook een maatschappelijke opgave waarbij de inzet van werkgevers, medewerkers, inwoners en andere partners nodig is. De kern van deze transformatie is het optimaal inzetten van onze kritische en schaarse capaciteit en infrastructuur om zo met een gelijkblijvend aantal mensen - binnen de financiële kaders en met behoud van kwaliteit - te voldoen aan een groeiende vraag naar zorg en maatschappelijke ondersteuning. Het bewustzijn dat het anders moet en anders kan, is niet van vandaag. De transformatie is een beweging die al eerder is ingezet.

We zetten de ingezette arbeidsmarktbevegingen voort en stellen ons flexibel op om onze subregio's Centraal Gelderland, Nijmegen, Rivierenland en Gelderse Vallei maximaal te ondersteunen bij hun impactvolle, integrale arbeidsmarktaanpakken. Samen met alle betrokken, regionale en landelijke stakeholders werken we toe naar concrete en integrale arbeidsmarktplannen, met ruimte

voor focus en subregionale keuzes. WZW coördineert en faciliteert de arbeidsmarkttafels en zorgt over de subregio's heen voor verbinding en gezamenlijkheid.

Het komend jaar zullen puzzelstukken op z'n plek vallen. Er zullen verdere keuzes gemaakt worden, zowel op basis van de politieke ontwikkelingen als de keuzes van onze subregio's. De Transformatieplannen krijgen daarmee concreter vorm en invulling. Daarmee houden wij als verenigingsbureau uiteraard rekening. Daarom dit jaar een beknopte uitgave van ons Jaarplan 2025 met een actualisering van de belangrijkste, samenhangende arbeidsmarktthema's. Met onze ruim 110 leden, onderwijspartners en andere samenwerkingspartners werken we in 2025 met focus verder aan een sterke arbeidsmarkt voor onze sector!

Pascal Neijenhuis
Directeur-bestuurder WZW

Vereniging

➡ *Balans op de arbeidsmarkt van Zorg en Welzijn, zodat er altijd kwaliteit en toegankelijkheid van zorg en maatschappelijke dienstverlening is.*

Als vereniging willen we toekomstbestendig zijn én blijven. Dat betekent helder voor ogen hebben waar wij van meerwaarde zijn in de transformatie naar een arbeidsmarkt van Zorg en Welzijn die een zorgzamere samenleving ondersteunt. Want daarmee kunnen we daadkrachtig en wendbaar meebewegen met de ontwikkelingen in de sector en op de arbeidsmarkt.

In onze visie vraagt de regionale, maatschappelijke opgave om een integrale aanpak en samenwerking met zorg- en welzijnswerkgevers, medewerkers, onderwijsinstellingen, inwoners en andere partners. De duurzame samenwerking in onze regio berust op vertrouwen, gedeelde verantwoordelijkheid en respect. We kennen elkaar persoonlijk en zoeken elkaar actief in het netwerk op. Ook maken we de verbinding met de voor ons nieuwere samenwerkingspartners als regionale en lokale netwerkstructuren, overheid en vertegenwoordiging van informele zorg. Van meerwaarde blijven als vereniging betekent ook een goede

basisdienstverlening hebben voor alle leden. Daarmee bieden we een relevante en passende aanvulling op het individuele arbeidsmarktbeleid en de daaraan gerelateerde activiteiten die zorg- en welzijnswerkgevers zelf al uitvoeren.

Regionale netwerk

De bestaande regionale netwerken in de subregio's en op brancheniveau bewegen zich met de vorming van de Regioplannen dichter naar elkaar toe. Op deze manier worden krachten gebundeld, met oog voor ieders achterban. WZW wordt in alle subregio's gezien als partner op het gebied van arbeids-

markt. We geven integraal arbeidsmarktadvies en coördineren de arbeidsmarkttafels in Nijmegen, Gelderse Vallei en Rivierenland. Ook in Centraal Gelderland zijn we betrokken als het gaat om de arbeidsmarkt.

We participeren in bestaande, regionale netwerken en initiatieven zoals de Werkgeverij en ZoZorgt Gelderse Vallei. Daarbij brengen we kennis en data in van de regionale arbeidsmarkt en zetten dit om naar gerichte actie en inzet van onze menskracht en middelen. Ook faciliteren wij de bestuurlijke (agenda)tafels van onder meer de Ziekenhuizen, Jeugdzorg en het

Strategisch Regionaal Overleg Ziekenhuizen. De focus van onze inzet in de regionale netwerken is het bevorderen van verbinding en dialoog, elkaar écht leren kennen en oog hebben voor ieders belang. Door verbinding te zoeken en te leren van elkaar. En vanuit daar met draagvlak, betrokkenheid en in co-creatie te werken in coalities uit de subregio's. Onze meerwaarde is daarbij onze neutrale positie, verbindende rol en ons vermogen om beweging te creëren.

Maatschappelijke vraag:

Wat is zorg?

De vraag naar zorg en ondersteuning stijgt harder dan het aanbod van professionals in Zorg en Welzijn kan bijbenen. De manier waarop we zorg en maatschappelijke dienstverlening vormgeven, vereist daardoor herziening. Het is een maatschappelijk vraagstuk waar eenieder een aandeel en verantwoordelijkheid in heeft. We jagen hierover actief de dialoog aan met werkgevers, onderwijs en partners in het regionale netwerk en op landelijk niveau.

Projecten en activiteiten

Netwerk, samenwerking en agendavorming

- Algemene Ledenvergadering WZW
- Strategische adviesgroepen en Expertise- en ontwikkelgroepen
- WZW Bestuurdersdiner Zorg, Welzijn en Onderwijs
- Leernetwerken met inhoudelijke thema's
- Subregionale netwerken (Noël, Nonna, Rivierenland Samen Beter, Centraal Gelderland, V&V Rivierenland, ZoZorgt Gelderse Vallei)
- Strategisch Regionaal Overleg Ziekenhuizen
- Branchespecifieke agendatafels Ziekenhuizen en Jeugdzorg

Arbeidsmarktinformatie en Strategische Personeelsontwikkeling

- Arbeidsmarktinformatie met prognoses en duiding
- Dashboard Arbeidsmarkt in beeld, met publicaties op maat
- (Regionale) Strategische Personeels- en opleidingsplanning
- Uitstroomonderzoek Zorg en Welzijn
- Samen datagedreven werken in Zorg en Welzijn
- Artificial intelligence (AI) in Zorg en Welzijn

Helpdesks, vacatures en subsidiemogelijkheden

- Kennisverrijking op arbeidsrecht
- Subsidiehelpdesk
- Verzuimhelpdesk
- SectorplanPlus
- Gezamenlijk benutten van subsidiekansen
- Gratis en onbeperkt vacatures en agenda-items plaatsen voor leden op Werkeninzorgenwelzijn.nl

Inspiratie en kennis delen

We inspireren en informeren over arbeidsmarktinnovaties door het delen van goede voorbeelden, kennis en ervaringen. Kansrijke initiatieven en succesvolle arbeidsmarktinterventies brengen we actief onder de aandacht. Onder meer op wzw.nl, in publicaties, binnen onze leernetwerken en in andere relevante bijeenkomsten.

Aantrekkelijk werkgeverschap

➡ *Vinden en behouden van professionals door hen werk te bieden met autonomie en zeggenschap, waar zij hun talent kunnen inzetten, sociale relaties aangaan, een gezonde werk-privébalans ervaren en dat hen werkzekerheid oplevert.*

Werkgevers zullen gericht en vol inzetten op het behouden van professionals. Zij zullen vanuit hun unieke kracht aantonen waarom een professional juist voor hun specifieke zorg- of welzijnsorganisatie kiest. Dit vraagt om een heldere visie en een toekomstbestendig beleid op de inrichting van werk binnen de sector Zorg en Welzijn. Het vraagt daarnaast zicht hebben op wat dat betekent voor de professionele groei en het welzijn van hun medewerkers.

Als werkgever heb je veel draaiknoppen om aantrekkelijk te zijn en ongewenste uitstroom te voorkomen. Bijvoorbeeld door het bieden van ontwikkelmogelijkheden, goede aansturing en communicatie door leidinggevend, aandacht voor de belasting door mantelzorgtaken en het verminderen van werkdruk. Alle bij elkaar maken ze het verschil.

Onderlinge mobiliteit

Door krachtenbundeling en samenwerking sta je als werkgevers in

de regio sterker bij het behouden van je mensen. Regionale samenwerkingen en regionale werkgeverschapsinitiatieven kunnen een aanzienlijke bijdrage leveren aan het oplossen van toekomstige arbeidsmarktopgaven in Zorg en Welzijn door een meer flexibele, gedeelde en veerkrachtige arbeidsmarkt te creëren.

We maken de beweging naar regionaal werkgeverschap door het bevorderen van onderlinge mobiliteit

in de regio. Met mobiliteitsnetwerken stimuleren we dat we met elkaar het arbeidspotentieel beter benutten en professionals breder inzetbaar maken.

Medewerkers kunnen hun talent ontwikkelen in de breedte van de sector en vergroten hun werkzekerheid. Zo ontstaan mogelijkheden om ze (tegelijkertijd) voor meerdere organisaties in de keten te laten werken. Het is de opmaat naar gezamenlijk werkgeverschap.



Projecten en activiteiten

Behoud

- Activiteiten op behoud, gekoppeld aan Uitstroomonderzoek Zorg en Welzijn
- Mobiliteitsnetwerken
- Sterk in je werk
- Sterk in je werk Workshops (op locatie bij werkgevers en onderwijs)
- Sterk in je werk Inspiratiecarrousel (op locatie bij werkgevers en onderwijs)

Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit

- Landelijke Gezond & Zeker Innovatiedag en Regiodag
- Website Handreiking Duurzame Inzetbaarheid
- Medewerker Centraal

Regionaal werkgeverschap en Flexibilisering arbeidsmarkt

- Aantrekkelijk werkgeverschap
- Regionaal werkgeverschap
- Regionale strategische personeelsplanning
- Het (onbenut) potentieel optimaal inzetten

Leven lang ontwikkelen

➡ *Vanuit een optimale leerwerk omgeving professionals (anders) opleiden en stimuleren eigen regie op hun loopbaan te nemen, zodat zij zich blijvend ontwikkelen in aansluiting op de veranderende vraag vanuit de arbeidsmarkt.*

In de huidige krappe arbeidsmarkt van Zorg en Welzijn zullen we antwoord moeten vinden op hoe we de schaarse beschikbare capaciteit kunnen inzetten op die plekken waar deze het meest van meerwaarde is. Dat vraagt om oog te hebben voor aanwezig talent, het benutten van talent waarvan we nu nog te weinig gebruik maken en het erkennen van reeds opgedane kennis en ervaring (en inzet van talent) in de praktijk. Het vraagt daarnaast van alle betrokkenen anders te denken en anders te organiseren van het duurzaam leren, ontwikkelen en werken in Zorg en Welzijn.

De beweging naar een skillsgerichte arbeidsmarkt past enerzijds bij de ontwikkeling van onze maatschappij. Onder meer de toegenomen flexibilisering en individualisering, 24-uurs economie, toegankelijkheid van technologie en een enorme informatiebeschikbaarheid en -dichtheid zijn daarbij belangrijke richtingwijzers. Anderzijds is de

skillsgerichte benadering één van de bepalende oplossingen om de arbeidsmarkttekorten aan te pakken.

Kansen van skillsgerichte benadering

WZW is overtuigd van de kansen die deze benadering biedt voor een toekomstbestendige arbeids-

markt van de sector. In onze regio zien zorg- en welzijnsorganisaties, onderwijspartners en andere regionale en landelijke stakeholders dit in toenemende mate. We trekken al verregaand samen op om vorm en inhoud te geven aan de skillsgerichte arbeidsmarkt.

Projecten en activiteiten

Skillsgerichte arbeidsmarkt en Onderwijsvernieuwing

- Skillsgericht werven en matchen
- Skillsgericht werken
- Skillsgericht opleiden
- Verregaande samenwerking onderwijs en werkveld
- Bekwaam is inzetbaar

Talent- en loopbaanontwikkeling

- Sterk in je werk
- Sterk in je werk Workshops (op locatie bij werkgevers en onderwijs)
- Sterk in je werk Inspiratiecarroussel (op locatie bij werkgevers en onderwijs)



➡ *Continu inzetten op andere manieren van werken en organiseren die arbeidsondersteuning en -verlichting bieden, zodat de stijgende zorgvraag en -zwaarte met gelijkblijvend aantal professionals kan worden voldaan.*

Het vergroten van de verander- en innovatiekracht van organisaties, hun professionals en in de maatschappij is nodig voor de transformatie van de sector. We zien dat de maatschappelijke opgave complex is voor individuele zorg- en welzijnsorganisaties: Waar zet je als organisatie op in en hoe zorg je dat je organisatie wendbaar is? Hoe bereik je dat (zorg)technologische én sociale innovaties (die arbeidsondersteunend zijn), goed geadapteerd en geïmplementeerd worden? En vooral, wat kan en kan niet met betrekking tot het anders organiseren en inrichten van werk?

We sluiten aan op waar onze leden staan en behoefte aan hebben, en bieden vanuit die situatie handelingsperspectief. Zo deden we in 2024 een pilot om de innovatievolwassenheid van leden in kaart te brengen door middel van twee innovatiescans. Deelnemende zorgorganisaties beoordelen de inzet van de scan als positief; het leidt tot meer inzicht en stelt ze in staat om gerichte interventies te doen om hun innovatievolwassenheid te vergroten. We maken op deze manier voor werkgevers tastbaar hoe je concreet aan innovatie- en veranderkracht kunt werken.

AI in Zorg en Welzijn

Ook zijn er landelijk ontwikkelingen rondom de vorming van een samenwerkingscoalitie op AI in Zorg en Welzijn. AI heeft de potentie om een

bijdrage te leveren aan het verlichten van werkdruk, bijvoorbeeld door administratieve lasten te verlagen. WZW is hierbij mogelijk één van de pilotregio's.

Projecten en activiteiten

Anders werken, anders organiseren

- Verbinden formele en informele zorg
- Artificial Intelligence (AI) in Zorg en Welzijn

(zorg)Technologie en digitalisering

- Medewerker En Technologie (MET)
- Samen datagedreven werken in Zorg en Welzijn
- Versterken innovatievolwassenheid
- Netwerk Innovatoren

Arbeidsmarktcommunicatie

➡ *Professionals werven en behouden, beroepstrots vergroten en het imago van de sector als werkgever positief beïnvloeden door structurele communicatie met arbeidsmarktdoelgroepen.*

Als sector en regio investeren we continu samen in het creëren van een aantrekkelijk imago, onder meer vanuit beroepstrots. We zorgen in regionaal verband voor goede voorlichting over leren, werken en ontwikkelen in Zorg en Welzijn. Het draagt eraan bij dat iedereen die zich oriënteert op leren en werken in de sector, een bewuste keuze kan maken. Daarmee kunnen de diverse doelgroepen met de juiste verwachtingen starten. Op die manier maken we de kans groter dat zij duurzaam behouden blijven voor de sector.

Bij de transformatie naar een arbeidsmarkt van Zorg en Welzijn die een zorgzamere samenleving ondersteunt, is het noodzakelijk om open te staan voor nieuwe doel-

groepen. Zorg- en welzijnsprofessionals, mantelzorger, vrijwilliger en inwoner zullen steeds meer samenwerken, waarbij ieder een betekenisvolle bijdrage levert. Het project

Zorgrunners (zie pagina 15) heeft dat al met succes laten zien. We werven als werkgevers in gezamenlijkheid deze (en andere nieuwe) doelgroepen voor de regio.

Projecten en activiteiten

Imago en voorlichting

- Kom zorgen dan!
- Ontdekdezorg
- Loopbaanplatform Werkeninzorgenwelzijn.nl
- Infopunt Ik Zorg.

Doelgroepgericht werven

- Professionalisering recruitment
- Zorgrunners
- Talent oriëntatieprogramma
- Loopbaanplatform Werkeninzorgenwelzijn.nl
- Gezamenlijk doelgroepgericht werven
- Mobiliteitsnetwerken

Projecten- en activiteitenoverzicht

Missie

Balans op de arbeidsmarkt van Zorg en Welzijn, zodat er altijd kwaliteit en toegankelijkheid van zorg en maatschappelijke dienstverlening is.



BEHOUD

- Activiteiten op behoud, gekoppeld aan Uitstroomonderzoek Zorg en Welzijn
- Mobiliteitsnetwerken
- Sterk in je werk
- Sterk in je werk Workshops*

*Op locatie bij werkgevers en onderwijs

AANTREKKELIJK W

DUURZAME INZETBAARHEID EN VITALITEIT

- Landelijke Gezond & Zeker In
- en Gezond & Zeker Regiodag
- Website Handreiking Duurzaam
- Medewerker Centraal

NETWERK, SAMENWERKING EN AGENDAVORMING

- Algemene Ledenvergadering WZW
- Strategische adviesgroepen en Expertise- en ontwikkelgroepen per programmaliijn
- WZW Bestuurdersdiner Zorg, Welzijn en Onderwijs
- Leernetwerken met inhoudelijke thema's
- Subregionale netwerken (Noël, Nonna, Rivierenland Samen Beter, Centraal Gelderland, V&V Rivierenland, ZoZorgt Gelderse Vallei)
- Strategisch Regionaal Overleg Ziekenhuizen
- Branchespecifieke agendatafels Ziekenhuizen en Jeugdzorg

VERENIGINGS

INSPIRATIE EN KENNIS DELEN

Kansrijke initiatieven en succesvolle voorbeelden van arbeidsmarktinnovaties brengen we actief onder de aandacht. Onder meer op wzw.nl, in publicaties, binnen onze leernetwerken en in andere relevante bijeenkomsten.

ARBEIDSMARKT

IMAGO EN VOORLICHTING

- Jongerenvoorlichting (Kom zorgen dan!)
- Ontdekdezorg
- Loopbaanplatform Werkeninzorgenwelzijn.nl
- Infopunt Ik Zorg.

WERKGEVERSCHAP

ID

novatiedag

ne Inzetbaarheid

REGIONAAL WERKGEVERSCHAP EN FLEXIBILISERING ARBEIDSMARKT

- Aantrekkelijk werkgeverschap
- Regionaal werkgeverschap
- Regionale strategische personeelsplanning
- Het (onbenut) potentieel optimaal inzetten

ARBEIDSMARKTINFORMATIE EN STRATEGISCHE PERSONEELSONTWIKKELING

- Arbeidsmarktinformatie, met prognoses en duiding
- Dashboard Arbeidsmarkt in beeld, met publicaties op maat
- (Regionale) Strategische Personeels- en opleidingsplanning
- Uitstroomonderzoek Zorg en Welzijn
- Samen datagedreven werken in Zorg en Welzijn
- Artificial Intelligence (AI) in Zorg en Welzijn

ACTIVITEITEN

HELPDESKS, VACATURES EN SUBSIDIEMOGELIJKHEDEN

- Kennisverrijking op arbeidsrecht
- Subsidiehelpdesk
- Verzuimhelpdesk
- SectorplanPlus
- Gezamenlijk benutten subsidiekansen
- Gratis en onbeperkt vacatures en agenda-items plaatsen voor leden op Werkeninzorgenwelzijn.nl

COMMUNICATIE

DOELGROEPGERICHT WERVEN

- Professionalisering recruitment
- Zorgrunners
- Talent oriëntatieprogramma
- Loopbaanplatform Werkeninzorgenwelzijn.nl
- Gezamenlijk doelgroepgericht werven
- Mobiliteitsnetwerken

LEVEN LANG ONTWIKKELEN

SKILLSGERICHTE ARBEIDSMARKT EN ONDERWIJSVERNIEUWING

- Skillsgericht werven en matchen
- Skillsgericht werken
- Skillsgericht opleiden
- Verregaande samenwerking onderwijs en werkveld
- Bekwaam is inzetbaar

TALENT- EN LOOPBAANONTWIKKELING

- Sterk in je werk
- Sterk in je werk Workshops*

*Op locatie bij werkgevers en onderwijs

Rollen WZW

- We zijn een **neutrale verbinder** en **netwerker** tussen zorg- en welzijnsorganisaties en alle stakeholders en initiatieven in de regio.
- We zijn **perspectiefbieder**, met realistisch oog voor de praktijk.
- We zijn **expert** en **gesprekspartner** op het gebied van arbeidsmarktontwikkelingen en -thema's, arbeidsmarktdata en -prognoses Zorg en Welzijn.
- We zijn **initiatiefnemer** en **aan-jager** van grensverleggende en toekomstgerichte interventies voor het anders organiseren van werk en helpen organisaties bij het vergroten van hun veranderkracht.
- We zijn **coördinator**, **procesbegeleider** en **regisseur** van (branche)overstijgende (sub)regionale netwerken, gericht op samenwerking en co-creatie.
- We zijn **inspirator** door het delen van en het podium geven aan impactvolle initiatieven.
- We zijn **strategisch partner** op branche- en sectoroverstijgend, bestuurlijk niveau in het regionale netwerk en in de samenwerking.

Impactvolle focusactiviteiten uitgelicht

Regio in beeld

In een veranderopgave is veel onduidelijk. Het bieden van overzicht en inzicht geeft dan houvast. WZW houdt daarom de regio in beeld. Niet alleen leveren wij informatie in de vorm van inhoudelijke (arbeidsmarkt)data. Ook informeren wij over de bestaande netwerkstructuren, hun functies en inspirerende voorbeelden van samenwerkingen en initiatieven.

Arbeidsmarktdata zijn essentieel voor het doen van het juiste. Ze geven inzicht in hoe de arbeidsmarkt ervoor staat en wat de trends en ontwikkelingen zijn. Op basis daarvan kunnen we als sector, als regio en als individuele zorg- en welzijnsorganisatie handelen en ons aanpassen aan wat de situatie vraagt. We blijven in 2025 als vereniging relevant voor onze leden, partners en regio door hen continu te voeden met arbeidsmarktinformatie. We duiden de arbeidsmarktrends en -ontwikkelingen en geven verdieping op subthema. Ook geven wij met data en analyse input aan de regionale netwerken.

Versterken relaties

Weten wie wat doet op het veranderende speelveld is belangrijk. Met inzicht en overzicht van bestaande formele en informele structuren, netwerken en goede voorbeelden van arbeidsmarktinnovaties hebben we een vertrekpunt en hoeven we niet continu het wiel opnieuw uit te vinden. Als vereniging schetsen we de stip op de horizon, lopen we soms op de troepen vooruit, maar sluiten we altijd aan bij de behoefte in de regio. Vanuit daar kunnen we gezamenlijke grond vinden voor het op inhoud versterken van het bestaande en aanjagen van het innovatieve.

Onze communicatie slaat daarbij de brug tussen WZW, zorg- en welzijnswerkgevers, professionals, inwoners, partners van onderwijs en overheid en andere landelijke en regionale, formele en informele stakeholders. Met dialoog, wederzijds respect, samenwerking en co-creatie als uitgangspunten is onze communicatie gericht op het versterken van de relatie.

Duurzaam inzetbaar blijven

Het behouden van professionals voor de sector én de regio is essentieel om nu en in de toekomst de zorg en maatschappelijke ondersteuning te kunnen bieden aan iedereen die dat nodig heeft. We helpen werkgevers om hun medewerkers te ondersteunen bij het vergroten van hun verander- en veerkracht, duurzame inzetbaarheid en het houden van balans bij mantelzorg en werk.

In september 2024 hebben we de website *Handreikingduurzameinzetbaarheid.nl* gelanceerd, onder andere in samenwerking met de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Deze website bevat een digitale toolbox speciaal bedoeld voor professionals in Zorg en Welzijn die zich bezighouden met duurzame inzetbaarheid binnen hun organisatie én medewerkers die aan de slag willen met hun duurzame inzetbaarheid, vitaliteit of persoonlijke ontwikkeling.

Bekwaam is inzetbaar

Bij *Bekwaam is inzetbaar* ligt de nadruk op de bekwaamheid en inzetbaarheid van medewerkers in plaats van alleen op formele kwalificaties. Dit betekent een omslag in de cultuur binnen organisaties, maar ook een andere kijk op bijvoorbeeld de inkoop. Denk aan wat zowel de zorginkoper als de organisatie nodig hebben om vertrouwen te krijgen in kennis die op andere manieren is opgedaan. En waarmee er aan de zorgvraag voldaan kan worden zonder (verregaande) concessies te doen aan de kwaliteit.

Sinds 2024 kijken we samen met een aantal zorgorganisaties en Gemeente Nijmegen hoe we experimenteerruimte kunnen creëren voor *Bekwaam is inzetbaar*. Enerzijds ruimte voor zorgorganisaties om naar eigen inzicht mensen in te zetten en op te leiden. Anderzijds zorgend dat gemeente en organisaties daarbij zelf voldoende vertrouwen hebben en houden in de geboden kwaliteit van zorg. De eerste resultaten worden zichtbaar, waaronder een stap van Gemeente Nijmegen (in de rol van zorginkoper) om kritisch te kijken naar de inkoopvoorwaarden. Zij gaat deze aanpassen voor wat betreft het opleidingsniveau en diploma. Daar-

naast verbreden we deze aanpak naar landelijk in samenwerking met VWS en andere stakeholders vanuit de TAZ-tafel *Bekwaam is inzetbaar*.

Vergroten veranderkracht

De transformatie van werk vraagt om het versterken van de veranderkracht op de arbeidsmarkt, in het onderwijs en bij de formele en informele zorg. Het vraagt om meer aandacht voor de organisatieprocessen waarop technologische en sociale innovaties van invloed zijn. We zien dat de opgave complex is voor individuele organisaties. Hoe krijg je een helder beeld van waar je op moet inzetten bij (zorg)technologische en sociale innovatie? En hoe vergroot je daartoe de veranderkracht van je medewerkers? De innovatiescan maakt het voor organisaties inzichtelijk waar zij staan. In 2025 zetten we hierop in. We bieden organisaties met de scan vanuit hun eigen situatie handelingsperspectief. Zodat zij gericht aan hun innovatievolwassenheid kunnen werken. We faciliteren vervolgens gezamenlijke inzet op het vergroten van de veranderkracht van organisaties.

Zorgrunners

Zorgrunners zijn een succesvol voorbeeld van de inzet van nieuwe, kansrijke doelgroepen voor het werken in Zorg en Welzijn. Namelijk, eindexamenklasleerlingen van VO, studenten van niet-medische opleidingen én zij-instromers die instromen via een leerwerktraject. Voor deze doelgroepen is het leerzaam om alvast kennis te maken met het werken in Zorg en Welzijn. Het draagt eraan bij dat ze met de juiste verwachtingen starten. Even zo belangrijk is dat de inzet van zorgrunners stimuleert om op een andere manier naar talent en vaardigheden te kijken. Zij voegen met hun skills waarde toe aan het dagelijks proces van zorgverlening en het bieden van ondersteuning. Het draagt bij aan de beweging van een skillsgerichte arbeidsmarkt en maakt ambassadeurs voor een zorgzame samenleving. Er is sectorbreed veel belangstelling. We zetten dan ook vol in op het gezamenlijk werven, selecteren en opleiden van zorgrunners. En daarmee op uitbreiding van het aantal zorgorganisaties dat zorgrunners inzet, een verbreding naar alle branches, andere doelgroepen en de doorontwikkeling van het skillsgericht invullen van zorgondersteuning.



WERKGEVERSVERENIGING
ZORG EN WELZIJN

www.wzw.nl | info@wzw.nl