

Jaarverslag 2023

Voorwoord

Dit jaarverslag van Stichting Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg (StAG) geeft een overzicht van de activiteiten die we in 2023 hebben uitgevoerd. Binnen StAG werken VGN, FNV Zorg & Welzijn, CNV Zorg & Welzijn, NU'91 en FBZ samen om activiteiten te initiëren en uit te voeren die de gehandicaptenzorg aantrekkelijk maken en houden. Gezien de toenemende arbeidsmarktkrapte en de groeiende druk op medewerkers is een effectief arbeidsmarktbeleid belangrijker dan ooit. Met diverse activiteiten geeft StAG vorm aan dit beleid. De reguliere activiteiten richten zich op de thema's arbeidsmarkt, arbeidsverhoudingen, inzetbaarheid en participatie, en arbeidsomstandigheden.

Daarnaast heeft StAG in 2023 ook bijgedragen aan gezamenlijke initiatieven met andere partijen, zoals onderzoek naar mobiliteit en loopbaanontwikkeling in de zorg. Een belangrijk nieuw initiatief in 2023 was de ontwikkeling van een programma gericht op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, zodat zij gezond en met plezier tot aan hun pensioengerech-

tigde leeftijd kunnen blijven werken. Dit programma, mede mogelijk gemaakt door een MDIEU-subsidie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, loopt door tot 2025.

Saïda Youssef

Voorzitter Stichting Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg

Doel en missie

StAG wil er voor zorgen dat de gehandicaptenzorg een aantrekkelijke branche blijft om in te werken. Hiervoor is een veilige en prettige werkomgeving noodzakelijk. Daarnaast moet de gehandicaptenzorg ook in de toekomst goede en toegankelijke zorg kunnen blijven leveren. Het is daarom noodzakelijk wendbaar te zijn en met ontwikkelingen zoals digitalisering mee te gaan. Om dit te realiseren, heeft StAG voor 2023 een aantal doelen geformuleerd. StAG wil:



Activiteiten in 2023

De projecten en activiteiten van StAG in 2023 zijn te clusteren in vijf thema's:

1. Arbeidsmarkt
2. Arbeidsverhoudingen
3. Participatie en inzetbaarheid
4. Arbeidsomstandigheden
5. Activiteitenplan MDIEU 'Oog voor elkaar'

1. Activiteiten gericht op de arbeidsmarkt

Beroepen, functies en gevraagde competenties veranderen continue. Dit vraagt om wendbare professionals die over de juiste vaardigheden beschikken. Het aantrekken van nieuwe medewerkers is daarbij belangrijk.



YouChooz

YouChooz biedt voorlichting aan studiekeizers en enthousiastere ze zo voor opleidingen en banen in zorg, welzijn en sport. Met YouChooz geven de arbeidsmarktfondsen invulling aan de gezamenlijke opdracht om voldoende bekwame en gemotiveerde professionals van de toekomst op te leiden.

- In 2023 bezochten meer dan **270.000 studiekeizers** YouChooz.nl.

[Ga naar YouChooz.nl](#) →



Zorginspirator

Zorginspirator stimuleert (potentiële) zorgprofessionals om (meer) eigen regie over hun loopbaan te nemen. Dit online loopbaaninstrument geeft ze inzicht in hun carrièremogelijkheden. Hiervoor zijn verschillende tests en inspirerende informatie over functies en opleidingen in de zorg beschikbaar. Daarnaast kunnen zorgprofessionals hun werkervaring en gevolgde opleidingen via een account bijhouden.

- In 2023 bezochten bijna **50.000 mensen** Zorginspirator.

[Ga naar Zorginspirator](#) →

Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg & Welzijn

In 2023 is de website www.azwinfo.nl doorontwikkeld naar een digitaal platform waarin arbeidsmarktinformatie en kennis samenkomt. Op basis van deze informatie kunnen beleidsadviseurs en bestuurders goede beslissingen nemen, actuele knelpunten signaleren en op toekomstige trends anticiperen. In 2023 zijn:

- **4 clubhuisbijeenkomsten** georganiseerd
- **2 dialoogsessies** georganiseerd

[Ga naar de website van AZW](#) →



2. Activiteiten gericht op arbeidsverhoudingen

Het goede gesprek tussen medewerkers onderling, medewerkers en leidinggevenden en medewerkers en bestuur is noodzakelijk om te werken aan duurzame inzetbaarheid.



Cao-app Gehandicaptenzorg

Met de cao-app Gehandicaptenzorg zijn voor werkgevers en medewerkers de cao-afspraken binnen handbereik. De app is ook beschikbaar voor mensen met een visuele beperking. In 2023:

- is de **nieuwe cao Gehandicaptenzorg 2021-2024** toegevoegd en is de app geactualiseerd.
- is het **protocol grensoverschrijdend gedrag** toegevoegd
- is de app **7733** keer gedownload en **121.599** keer gebruikt
- Zijn **1.163.403 pagina's** bekeken

[App CAO Gehandicaptenzorg →](#)



Faciliteren OAGz

StAG financiert de ondersteuning van het Overleg Arbeidsvoorwaarden Gehandicaptenzorg (OAGz) en de activiteiten die hieruit voortvloeien. In 2023 hebben sociale partners binnen het OAGz de cao Gehandicaptenzorg aangevuld en de looptijd verlengd tot 31 december 2024.

Het OAGz kent de volgende werkgroepen:

- Inzichtelijkheid FWG-procedures
- Scholing & Ontwikkeling
- Onderzoeken
- Werkingssfeer en ontheffingsverzoeken
- Intensieve zorg FWG

3. Activiteiten gericht op participatie en inzetbaarheid

Vitale en professionele medewerkers die met plezier hun werk doen, zijn onmisbaar voor goede zorg. StAG zet zich in voor hun werkplezier, (toekomstige) werkzekerheid, ontwikkeling en ontplooiing.

Herijking beroepscompetentieprofielen

De gehandicaptenzorg kent competentieprofielen voor medewerkers in het primaire proces. In 2023 is een projectplan vastgesteld om acht beroepscompetentieprofielen voor specifieke doelgroepen te actualiseren. Deze actualisatie vindt plaats in 2024.

Digivaardig in de zorg

Het programma 'Digivaardig in de zorg' maakt zorgorganisaties meer bewust van het belang van digitale vaardigheden door:

- Leerervaringen te bundelen en te versterken
- Een kenniswebsite met zelftesten en leermateriaal aan te bieden
- Materialen beschikbaar te stellen
- Bijeenkomsten te organiseren voor professionals die betrokken zijn bij het digivaardig maken van collega's

De resultaten van de inspanningen in 2023 zijn als volgt:

- **59 organisaties** zijn bezig met een aanpak digitale vaardigheden;
- **747 personen** hebben zich aangemeld voor activiteiten.

[Digivaardig in de zorg →](#)



4. Activiteiten gericht op arbeidsomstandigheden

Een gezond en veilig werkklimaat draagt bij aan het werkplezier én aan de inzetbaarheid van medewerkers op de korte en lange termijn. Goede arbeidsomstandigheden zijn belangrijk voor het behoud van personeel.

Verzuimcijfers

Vernet genereert, analyseert en ontsluit de landelijke ziekteverzuimgegevens in zorg en welzijn. In opdracht van StAG brengt Vernet viermaal per jaar een rapportage uit over het ziekteverzuim in de branche. Organisaties kunnen hun gegevens benchmarken met ontwikkelingen op landelijk en regionaal niveau vanuit de eigen branche, maar ook met andere zorgbranches. Vernet verzorgt daarnaast verdiepende workshops.

Arbocatalogus Gehandicaptenzorg

De Arbocatalogus Gehandicaptenzorg heeft als doel om veilig werken in de gehandicaptenzorg te bevorderen. In 2023 heeft StAG besloten om de verplichte arbeidsrisico's en arbothema's in de arbocatalogus voor herziening te actualiseren. Hiervoor is een paritaire arbocommissie opgericht. Eind 2023 is een projectplan vastgesteld om de noodzakelijke werkzaamheden voor de actualisering en de benodigde erkenningen op de verplichte thema's te realiseren. De website arbocatalogus wordt in samenhang met de actualisatie vernieuwd.

In 2023 zijn:

- **4 webinars** over fysieke belasting georganiseerd met zo'n **60 á 70 deelnemers** per webinar

Arbocatalogus



Communicatie

- In 2023 is de website door ruim **13.000** bezoekers bezocht
- StAG is sinds 2023 actief op LinkedIn en is het aantal volgers gegroeid naar **177**



5. Activiteitenplan MDIEU 'Oog voor elkaar'

In 2021 is een sectoranalyse uitgevoerd door onderzoeksinstituut Panteia. In 2023 heeft StAG op basis van de sectoranalyse het activiteitenplan 'Oog voor elkaar' opgesteld met als doel om iedere medewerker in de gehandicaptenzorg in staat te stellen om vitaal en met plezier tot aan hun pensioengerechtigde leeftijd te werken. Om het activiteitenplan te kunnen bekostigen, is een subsidie aangevraagd bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) in de vorm van de tijdelijke Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid & Eerder Uittreden (MDIEU).

Bij de uitvoering van het activiteitenplan zijn per project klankbordgroepen samengesteld om met de projectleider de activiteit vorm te geven. De werkgroep MDIEU monitort vanuit het bestuur de voortgang en beoordeelt de projectplannen. In 2023 is aan de verschillende activiteiten vorm gegeven. In 2024 worden de activiteiten beschikbaar gesteld.

Het activiteitenplan bestaat uit een elftal activiteiten, namelijk:

[1. Organisatiescan Duurzame Inzetbaarheid](#)

Deze activiteit geeft organisaties inzicht in de duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie. Aan de hand van een digitale vragenlijst ontvangen bestuurders, HR, OR en medewerkers een rapport met resultaten. Daarnaast worden adviesgesprekken en -trajecten op maat aangeboden om organisaties te ondersteunen bij hun plan van aanpak.

[2. Impact hormonale klachten op werk](#)

Deze activiteit is gericht op het verhogen van de erkenning en bewustwording van hormonale klachten op het werk. Door de algemene kennis te vergroten en de dialoog hierover te stimuleren. Daarnaast verlaagt dit project de eventuele drempel om een overgangsconsulent te raadplegen of om als organisatie zelf hierin te voorzien.

[3. Interne agressie](#)

Afgelopen jaren zijn diverse inspanningen geleverd op het thema externe agressie. Uit gesprekken met het werkveld kwam naar voren dat interne agressie extra aandacht behoeft. Het doel van deze activiteit is om organisaties verschillende aanpakken aan te bieden die interne agressie voorkomen en verminderen. Op deze manier kan een organisatie een passende aanpak kiezen, variërend tussen een intensief traject tot eenvoudige tool. Daarnaast faciliteert deze activiteit kennis- en ervaringsuitwisseling tussen organisaties.

[4. Het goede / veilige gesprek](#)

Het doel van deze activiteit is om bij te dragen aan het verstevigen van het goede en veilige gesprek tussen medewerkers, HR en leidinggevende. Om dit te realiseren, wordt een gezamenlijke en breed gedragen visie op het veilige en goede gesprek geformuleerd. Voor middenkader en HR worden trainingen in gesprekstechnieken georganiseerd en voor teams teamdialogosessies. Daarnaast wordt voor medewerkers een e-learning ontwikkeld. Goede en veilige gesprekken zullen helpen om medewerkers gezonder, veiliger en vitaler te laten werken en om goed werkgeverschap te bevorderen.

[5. Zeggenschap](#)

De zorgkwaliteit en het werkplezier nemen toe als medewerkers mogen beslissen over hun vak. Meepraten, meebepalen en invloed uitoefenen. Daarom is een Landelijk Actieplan Zeggenschap en Veerkracht opgesteld. Een gezamenlijk plan om de zeggenschap van professionals te verbeteren en de veerkracht te versterken. Sociale partners in de gehandicaptenzorg willen de zeggenschap van professionals stimuleren. Om te onderzoeken of zeggenschap daadwerkelijk van de grond komt, wordt bij deze activiteit een onderzoek uitgevoerd naar de huidige stand van zaken binnen de branche, als nulmeting. Door bestaand materiaal en opgedane inzichten onder de aandacht te brengen, bevordert deze activiteit ook de zeggenschap.

[6. Balans werk- privé](#)

Capaciteits- en kwaliteitsplanning

Het doel van deze activiteit is dankzij een adequate planning in kwaliteit en capaciteit evenwichtige roosters te realiseren. Zodat elke cliënt de zorg en ondersteuning krijgt die nodig is. Binnen dit aspect heeft de organisatie zicht op de verwachte zorgvraag en de benodigde personeelsinzet. Via pilots wordt gekeken wat nodig is om hier goed zicht op te krijgen.

Hoe helpt JUS bij grip op werk en leven?

Met het goed toepassen van de Jaar-uren-systematiek (JUS) krijgt de medewerker meer grip op het rooster. Het vergroten van de kennis draagt bij aan het goed benutten van de mogelijkheden van JUS, die mede de beschikbare capaciteit in een bepaalde periode bepalen.

Roosteren

Het rondkrijgen van roosters kan soms lastig zijn. Om tot een passend rooster te komen, is een competente en erkende planner binnen de organisatie nodig. Deze activiteit ontwikkelt een e-learning en organiseert workshops waarin het belang van de kwaliteit van de planfunctie wordt toegelicht en waarin relevante kennis over plannen en roosteren wordt gedeeld.



7. Balansverlof

Sinds januari 2023 kunnen medewerkers gebruikmaken van het 'Balansverlof'. Hiermee worden medewerkers ruimer gefaciliteerd om zo grip te krijgen op hun werk-privébalans. Denk aan ruimte voor loopbaanoriëntatie, persoonlijke ontwikkeling of een periode minder of niet werken. Deze activiteit heeft als doel om de regeling onder de aandacht te brengen zodat medewerkers het balansverlof ook daadwerkelijk inzetten voor een betere werk-privébalans.

8. Even ietsje minder

Cao-partijen willen de mogelijkheden en haalbaarheid van een regeling onderzoeken, die medewerkers faciliteert om mentaal en fysiek in balans te blijven in verschillende levensfasen, door tijdelijk minder te werken als dat door privé-omstandigheden wenselijk is. Het uitgangspunt is dat werkgever en medewerker samen investeren. De nieuwe regeling vervangt de regeling Afbouw carrière zoals die nu in de cao staat. Deze activiteit onderzoekt de mogelijkheden voor en haalbaarheid van een Even ietsje Minder-regeling (EIM-regeling).

9. Financieel advies

Met deze activiteit wil StAG medewerkers faciliteren inzicht te krijgen in de financiële gevolgen van deelname aan de regeling 'Afbouw carrière', via een rekentool en financiële

adviesgesprekken. Daarnaast wil StAG organisaties inzicht bieden in financiële en formatieve gevolgen van het aanbieden (of uitbreiden) van de regeling 'Afbouw carrière' via een rekentool.

10. Bevorderen gesprek over de zorg in de toekomst

StAG wil een gezamenlijk beeld ontwikkelen hoe de gehandicaptenzorg er in 2030 uitziet, om zo organisaties en medewerkers te helpen zich hierop voor te bereiden en met hun kennis en kunde hieraan bij te dragen. Deze activiteit heeft als doel om medewerkers en leidinggevenden in de branche te prikkelen om een discussie over de toekomst van de zorg tot stand te brengen.

11. Communicatie naar werkgevers en werknemers

In de regel worden de activiteiten los van elkaar gecommuniceerd. Het MDIEU-activiteitenplan vormt echter een integraal programma om duurzame inzetbaarheid blijvend te bevorderen. Met deze activiteiten zet StAG extra op communicatie rondom de projecten in. In 2023 vond het webinar 'Vitaal en met werkplezier aan de slag' plaats, wat de aftrap was van het activiteitenplan voor de gehele branche. Het webinar had als doel om de branche inzicht te geven in de activiteiten. Er waren 103 personen aanwezig. Ook is het webinar terug te kijken op [YouTube](#).