

Jaarplan Flever 2022



flever 

samen werken aan een
vitaal Flevoland

Inhoudsopgave

1. Voorwoord	3
2. Flever in 2022	4
2.1 Inleiding	4
2.2 Rollen	4
2.3 Synergie	4
2.4 Organisatie ontwikkeling	5
2.5 Corporate Communicatie en netwerkbeheer	5
3. Positieve Gezondheid in 2022	7
3.1 Het meerjarenprogramma Positieve Gezondheid in één beeld	7
3.2 Inleiding	7
3.3 Activiteiten en beoogde resultaten binnen WEL in 2022	9
3.4 Extra activiteiten als 'leverancier' van WEL in 2022	18
3.5 Netwerk Positieve Gezondheid	20
3.6 Onderzoek	21
4. Arbeidsmarkt en Onderwijs in 2022	23
4.1 Het meerjarenprogramma Arbeidsmarkt en Onderwijs in één beeld	23
4.2 Inleiding	24
4.3 Actielijn 1: Ontwikkelen van de Human Capital Agenda - Zorg en Welzijn Flevoland	26
4.4 Actielijn 2: Het helpen ontwikkelen en realiseren van een regionale Human Capital Pool	28
4.5 Actielijn 3: Het continueren en versterken van de basisdienstverlening en bestaande activiteiten	29
4.6 Strategisch relatiemanagement	37
4.7 Arbeidsmarktonderzoek	38
5. Versterken van Inwoners in 2022	40
5.1 Het programma Versterken van Inwoners in één beeld	40
5.2 Inleiding	40
5.3 Ervaringsdeskundigheid	42
5.3.1 Ondersteuning ervaringsdeskundigheid	42
5.3.2 Individuele cliëntondersteuning	44
5.4 Signaleren en agenderen	45
5.5 Empowerment	46
6. Onderzoek in 2022	49
6.1 Inleiding	49
6.2 Ontwikkelambitie	49
6.3 Uitvoering	49
7. Begroting	51
7.1 Begroting totaal	51
7.2 Begroting per programma	53
7.3 Toelichting personeel	55

1. Voorwoord

Het eerste jaar van de uitvoering van ons meerjarenplan 2021-2024 ligt bijna achter ons. En wat voor een jaar! We begonnen het jaar midden in de tweede golf met de Covid-ondersteuning vanuit Extra Handen voor de Zorg. En we eindigen het jaar met een nieuwe naam en heel veel nieuwe collega's. En daar tussendoor hebben we de basis gelegd voor onze inzet in 2022.

Wij geloven dat zorg en welzijn in Flevoland beter kan en daaraan willen wij een bijdrage leveren. Een vitale samenleving heeft een goed functionerende sector zorg en welzijn nodig. Flevoland is jong, als Flevolandse bouwen we nog steeds volop aan die vitale samenleving. In de doorontwikkeling van de sector Zorg en Welzijn komen diverse ook typische Flevolandse uitdagingen op ons pad.

Door kennis te verzamelen en te delen vormen wij een verbindende schakel in de provincie. Flever verkent, analyseert en verbindt om daarmee te zorgen voor ontwikkeling binnen het domein van zorg en welzijn. Wij brengen vanuit onze inhoudelijke betrokkenheid en intrinsieke motivatie continu trends en ontwikkeling in kaart over wat er feitelijk speelt in Flevoland, bij inwoners, zorgvragers, zorgaanbieders en in het politieke veld. Daardoor kunnen wij provincie, gemeenten, organisaties en onderwijsinstellingen helpen om veranderingen en verbeteringen in gang te zetten en zo toekomstbestendig, onderbouwd en relevant beleid te maken en uit te voeren op gebied van zorg, welzijn en ondersteuning.

We doen dat niet door op de stoel te gaan zitten van overheden en organisaties maar door op grotere vraagstukken precies die dingen te doen die individuele gemeenten of organisaties niet zelf kunnen oppakken. Daarmee is onze inzet gemeente en organisatie-overstijgend en behoefte gestuurd. We werken programmatisch zodat onze inzet een heldere samenhang kent en zo ook helpt de integraliteit in de sector te realiseren.

Wij houden van dat complexe speelveld waarin en vooral waartussen we opereren. En van de uitdagingen die dat met zich meebrengt. Een groot deel van de activiteiten in ons jaarplan is namelijk eigenlijk helemaal niet van ons. Ze zijn van al die organisaties, onderwijsinstellingen en overheden die hun schouders eronder zetten om zorg en welzijn in Flevoland te verbeteren. En wat is het mooi om daaraan een bijdrage te mogen leveren.

Eefke Meijerink
Directeur-Bestuurder

2. Flever in 2022

2.1 Inleiding

Het tweede jaar van de meerjarencyclus van Flever (2021-2024) staat in het teken van verbreding en verdieping en deels ook nog voor opbouw en ontwikkeling. Voor onze programma's Positieve Gezondheid en Arbeidsmarkt en Onderwijs is in 2021 een stevige basis gelegd. Met aanvullende middelen én door inzet van het netwerk willen we de effectiviteit van onze inzet op deze programma's vergroten. Voor Versterken van Inwoners geldt dat dit programma in 2021 nog onvoldoende uit de verf is gekomen, daarom zetten we daar in 2022 vol op in. Dit doen we door focus aan te brengen binnen het programma en door succesvolle onderdelen uit te bouwen. Ook staat voor 2022 de keuze om al dan niet door te gaan met onafhankelijke Clientondersteuning WLZ en SD op het programma. Door hun bijzondere rol ten aanzien van dit programma zullen we gemeenten hierbij blijven betrekken. Daarnaast behoeft de onderzoekscomponent in onze werkzaamheden verdere uitbouw, vooral omdat we hier pas in 2021 mee zijn gestart.

In dit jaarplan is per programma uitgewerkt welke activiteiten, output en outcome voor 2022 beoogd wordt. Tevens is een hoofdstuk gewijd aan de programma-overstijgende inzet van onderzoek. Daarmee investeren we verder in de rol van kennisdeler. In het laatste hoofdstuk is een programmabegroting opgenomen die inzichtelijk maakt hoe de drie programma's worden gefinancierd. Daarin is naast de basisfinanciering

van de Provincie Flevoland en van VWS ook aandacht voor aanvullende financiering en fondswerving om de verbreding en verdieping van onze inzet mogelijk te maken. Dit jaarplan is tevens het verzoek aan de provincie Flevoland om opdrachtverstrekking aan Flever voor het deel van de activiteiten dat aansluit bij de provinciale opdracht.

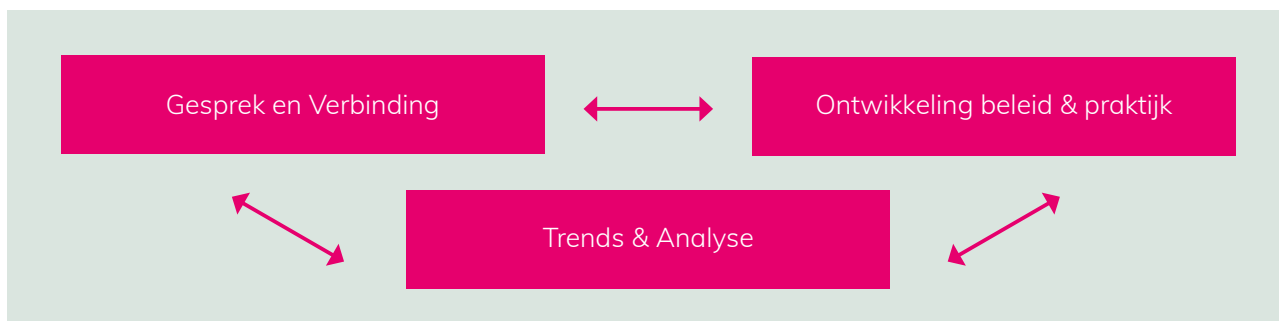
2.2 Rollen

In het meerjarenplan wordt een onderscheid gemaakt in drie verschillende rollen die Flever kan vervullen. Beknopt worden deze rollen en hun onderlinge relatie weergegeven in het figuur onderaan de pagina.

In 2022 blijven we deze drie rollen vervullen en versterken. Daarbij hebben we zoals gezegd in het bijzonder aandacht voor de onderzoeksrol omdat deze nog het minste belegd is in de organisatie. Aanvullende financiering specifiek hiervoor moet ervoor zorgen dat op de andere twee rollen niet hoeft te worden ingeleverd.

2.3 Synergie

In 2021 moest de synergie tussen onze programma's nog vorm krijgen, in 2022 zetten we vol in op het realiseren van opbrengsten die de synergie tussen de programma's kan brengen. De drie programma's van Flever hebben een overkoepelend doel. Ieder programma interacteert



op een eigen manier met de actoren die van invloed zijn op de realisatie van dit doel: de inwoners, organisaties die actief zijn in de sector zorg en welzijn en overheidsorganisaties. Daarmee is Flever in de positie om oplossingen voor het ene programma te zoeken in een van de andere programma's en daar de netwerken op te verbinden. Concrete ambities hiertoe zijn verwoord in de inhoudelijke programmahoofdstukken en in het hoofdstuk dat in gaat op de programma-overstijgende onderzoekinzet.

In 2022 start tevens de Raad van Advies die adviseert en inspireert over de invulling van het jaarplan van Flever vanaf 2022. Ook hiermee beogen we kwaliteit van de inzet in de programma's en de samenhang tussen de programma's verder te versterken.

2.4 Organisatie ontwikkeling

Om de kwaliteit te kunnen leveren die wij beogen is in 2021 een doorontwikkeling van de organisatie ingezet. Deze is nog niet voltooid. Onze aandacht in 2022 richten we op de volgende onderdelen.

Personeel: werving, behoud en ontwikkeling

Om de nieuwe organisatie van de grond te krijgen was een investering in personeel nodig, daarin zijn in 2021 grote stappen gezet maar mede door de krappe arbeidsmarkt is deze investering nog niet voltooid. We hebben nog een paar cruciale functies die wij momenteel tijdelijk dan wel met 'kunst en vliegwerk' invullen. In 2022 zetten we in op afronding van dit proces al zijn we ons ervan bewust dat regulier verloop en de lichte groei van de organisatie ook een personele vraag met zich mee blijft brengen.

Daarnaast investeren we -'Practice what you preach'- in ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers met een Flever CLUB en een Flever Academie. De CLUB is een jaarprogramma gericht op investeren in elkaar en met elkaar, waardoor het vertrouwen in elkaar

verder kan groeien. De Academie is een jaarprogramma met diverse activiteiten gericht op kennisopbouw, ontwikkeling van functiegerichte vaardigheden en het delen van ervaringen.

Bedrijfsvoering

De bedrijfsvoering binnen Flever dient gericht te zijn op optimale ondersteuning aan de organisatie en de programma's, zodat de ambities en doelen van de organisatie gerealiseerd kunnen worden. De belangrijkste speerpunten van de bedrijfsvoering voor 2022 zijn gericht op het optimaliseren en standaardiseren van interne werkprocessen op het gebied van HR, CRM, informatiebeveiliging/AVG en facilitair. Op het gebied van managementinformatie is Flever nog in ontwikkeling, er is beperkte informatie beschikbaar welke vooral een retrospectief en financieel karakter heeft. In 2022 zetten we in op het voorzien in de juiste stuurinformatie voor de organisatie. De digitale systemen waarmee we werken vragen hiertoe ook om een optimalisatie. Ook hierin zullen we investeren in 2022.

2.5 Corporate Communicatie en netwerkbeheer

In 2021 hebben we een start gemaakt met het zichtbaar maken van onze nieuwe inzet en werkwijze. Voor een belangrijk deel gebeurt dat binnen de programma's maar ondersteunend daaraan hebben we eind 2021 de stap gezet naar één nieuwe naam ter vervanging van de vier verschillende merknamen die in gebruik waren. Met een nieuwe naam en een nieuwe identiteit wordt ook de al ingezette nieuwe vorm van werken zichtbaar. Waarbij communicatie van vitaal belang is om de nieuwe organisatie vanaf de start zowel intern als extern helder en duidelijk neer te zetten zodat de doelgroepen de organisatie snel weten te vinden en zowel de breedte van het aanbod als de expertise duidelijk wordt. Daarbij is de synergie tussen de drie programma's van de organisatie de kapstok om de nieuwe organisatie als de 'go to'-partij voor ontwikkeling binnen Zorg en Welzijn te positioneren.

Onze netwerken zijn van wezenlijk belang voor het realiseren van onze ambities. In 2022 zetten we daarom ook in op het verder versterken van ons relatiemanagement. Naast een investering in ons CRM systeem (zie boven) zal, ook in afstemming met de provincie en met Regio+, verder geïnvesteerd worden in het optimaal beheren en bedienen van onze netwerken.

Aangezien de beschikbare middelen beperkt zijn, zal het streven naar efficiency een belangrijke factor zijn bij het bepalen van de in te zetten mensen en middelen. Corporate communicatie heeft als doel om het totale speelveld van de organisatie in beeld te brengen: overkoepelend. Het brengt alle vormen van communicatie binnen de organisatie bij elkaar. Het bewaken van overzicht en synergie en het coördineren en overzien van het totaal is hierbij cruciaal. Met corporate communicatie brengen we de identiteit naar buiten en versterken en verstevigen we het imago van de organisatie. Juist omdat we verschil willen maken met de synergie tussen de programma's onderling is corporate communicatie essentieel. Concrete werkzaamheden zijn het verder bouwen aan en in de organisatie en het bewaken van de visie en missie. Maar ook Innovatie, strategische lijnen uitzetten, overstijgende acties formuleren en corporate redactie op persberichten, nieuwsbrieven website en dergelijken.



3. Positieve Gezondheid in 2022

3.1 Het meerjarenprogramma Positieve Gezondheid in één beeld

Visie	Een brede blik op gezondheid via positieve gezondheid vergroot en bevordert de gezondheid en veerkracht van de inwoners van Flevoland
Strategisch doel	Eind 2023 staat gezondheid en leefstijl in brede zin op de agenda in Flevoland, waardoor een trendbreuk op gang is gebracht doordat er is gekeken wat wel mogelijk is en wat Flevolandse wél kunnen en willen voor een gezond en betekenis vol leven.
Tactische doelen	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>Inzet binnen WEL in Flevoland</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>Netwerk verstevigen</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>Focus op kwetsbare groepen</p> </div> </div>
Activiteiten	<ul style="list-style-type: none"> • Leveren programmamanager en programma secretaris • Opzet en onderdeel van uitvoering Academie WEL in Flevoland • Organiseren van bijeenkomsten om kennis te delen en te inspireren • Coördinatie (werkgroep communicatie) • Procesbegeleiding gemeenten met PG • Kansen van digitalisering • Fondsenwerving • Verbinden van partners buiten de sector • Netwerk in kaart brengen • Uitbreiding flexibele pool medewerkers • Doorontwikkeling thema's eenzaamheid, NAH • Koplopergroep mentale gezondheid

Dit jaarplan geeft een toelichting op de activiteiten, de projectresultaten (output) en wat Flever ermee wil bereiken (outcome). Binnen het programma Positieve Gezondheid neemt Flever twee rollen aan: enerzijds het programmamanagement, het motorblok, van het programma WEL in Flevoland samen met GGD Flevoland. Anderzijds als 'leverancier' van WEL door extra activiteiten (bijvoorbeeld aanvullende opdrachten) uit te voeren die, direct of indirect, bijdragen aan WEL. Flever brengt deze activiteiten in binnen WEL en zoekt waar mogelijk de synergie met activiteiten vanuit haar andere programma's. Dit onderscheid wordt

gemaakt om verantwoordelijkheid en capaciteit (uren, financiën) overzichtelijk te houden. Zowel de activiteiten binnen WEL als de extra activiteiten zijn in lijn met het meerjarenplan, waar in 2021 veel is opgebouwd wordt er in 2022 verstevigd.

3.2 Inleiding

Positieve gezondheid levert een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van de sector zorg en welzijn. Niet voor niets heeft positieve gezondheid een prominente plek in de Landelijke nota gezondheidsbeleid 2020-2024¹. Het biedt onder

andere ruimte aan het anders kijken naar ziekte en gezondheid. Het accent ligt op de mensen zelf, op hun veerkracht en op wat hun leven betekenisvol maakt. Door de sector anders te organiseren wordt zorg betaalbaarder, passender, preventiever en duurzamer. Zo voorkomt het onder andere een toename van de personeelstekorten².

Inzet binnen WEL in Flevoland

Volgens de Rotterdamse (emeritus) hoogleraar maatschappelijke gezondheidszorg Johan Mackenbach is in theorie meer dan de helft van alle ziektegevallen in Nederland vermijdbaar door (primaire) preventie³. Dit terwijl de uitgave aan preventie in Nederland tussen 2003 en 2015 geleidelijk is gedaald⁴. Dit betekent dat het belang om preventie niet meer als losstaand onderwerp te zien toeneemt. Vanuit het programma Positieve Gezondheid is dan ook de intentie om preventie, en breder: positieve gezondheid, sector overstijgend te agenderen. Binnen het programma WEL in Flevoland zet Flever in op programmamanagement, bijeenkomsten, communicatie, procesbegeleiding, de WEL Academie en de werkgroep monitoring. Binnen het programmamanagement en de bijeenkomsten stuurt Flever aan op het verbinden van welzijn, natuur en cultuur met de (gezondheids-)zorg voor een meer integraal karakter van de preventie-aanpak. Hiervoor wordt ingezet op een nauwe verbinding met zorgorganisaties vanuit de Preventiecoalitie, bijvoorbeeld door het aanbod van de WEL Academie te verbreden. De Preventiecoalitie heeft als doel professionals in het medisch en sociaal domein meer met elkaar te verbinden, hier kan WEL een belangrijke rol in spelen.

Inzet binnen WEL in Flevoland - bijeenkomsten

In 2022 ligt qua WEL bijeenkomsten de focus van Flever op mentale gezondheid. In 2021 stond de themabijeenkomst rondom mentale gezondheid in het teken van jongeren. Mentale druk op jongeren lijkt toe te nemen, onder meer door de prestatiedruk

in het onderwijs en de maatschappij⁵. Om ervoor te zorgen dat jeugd en jongvolwassenen zich gezond ontwikkelen op de korte en lange termijn, zijn maatregelen nodig om de druk te verkleinen en hun mentale weerbaarheid en veerkracht te vergroten. Er zijn aanwijzingen dat het risico op stress gerelateerde aandoeningen en depressieve klachten op latere leeftijd daardoor kunnen afnemen⁶. Voor 2022 heeft Flever de ambitie de inspiratie uit 2021 te vertalen naar concrete stappen op het gebied van mentale gezondheid.

Netwerk verstevigen

Een groot deel van het netwerk dat Flever opbouwt op het gebied van Positieve Gezondheid valt binnen het programma WEL. Bijvoorbeeld door het bij elkaar brengen van verschillende sectoren, een netwerk bouwen rond een thema en de aansluiting bij landelijke organisaties. Daarnaast heeft Flever vanuit WEL een begeleidende rol op het gebied van processen en visualisatie van het lokale netwerk. Flever hecht veel waarde aan deze ondersteuningsfunctie omdat het bijdraagt aan het versterken van initiatieven vanuit een breder mensperspectief. Immers zien steeds meer professionals en instanties meerwaarde in het denken in termen van gezondheid in plaats van de nadruk te leggen op iemands ziekte⁷. Hierin ligt voor Flever ook een belangrijke rol in het verbinden van de Preventiecoalitie aan de doelstellingen van WEL.

Focus op kwetsbare groepen

Binnen Positieve Gezondheid besteedt Flever extra aandacht aan kwetsbare inwoners die de meeste ondersteuning nodig hebben om gezond en vitaal te leven. Naast focus op onderwerpen als dementie en niet-aangeboren hersenletsel geeft Flever hier in 2022 uitvoering aan met de aanpak Eenzaamheid. Eenzaamheid is een toenemend probleem in onze samenleving en dat wordt door de coronapandemie versterkt. Ook in Flevoland is deze ontwikkeling aanwezig, hoorbaar en zichtbaar. Uit de laatste peiling van Bureau Citisens in juli 2021

¹ <https://www.loketgezondleven.nl/documenten/landelijke-nota-gezondheidsbeleid-2020-2024>

² Arbeidsmarktpublicatie Flever Flevoland 2021, pagina 2 en 3

³ SER-rapport 'Zorg voor de toekomst 2020', pagina 61

⁴ SER-rapport 'Zorg voor de toekomst 2020', pagina 62

⁵ Volksgezondheid Toekomst Verkenning 2018; Een gezond vooruitzicht; Synthese, pagina 16

⁶ Landelijke nota gezondheidsbeleid 2020-2024, pagina 23

⁷ Gezamenlijk Regioperspectief Gezondheid en Zorg in Flevoland 2021, pagina 3

blijkt dat 41% van de inwoners zich eenzamer voelt sinds de corona-uitbraak. De toegenomen mate van eenzaamheid die zichtbaar was bij de eerste meting lijkt sindsdien stand te hebben gehouden. Flever is in 2021 begonnen met de uitvoering van de aanpak Eenzaamheid en zet dit in 2022 voort.

Synergie andere programma's

Met een sector in ontwikkeling en veel overlap op de essentiële thema's is het van groot belang aansluiting te vinden bij Versterken van Inwoners en Arbeidsmarkt en Onderwijs. Dit resulteert in 2022 in de volgende projecten (deze worden in de sub-hoofdstukken nader toegelicht) waar vanuit Positieve Gezondheid synergie wordt gevonden met de andere programma's:

- Bij ieder WEL thema onderzoeken of inhoudelijke input vanuit ervaringsdeskundigheid (Versterken van Inwoners) kan bijdragen.
- Wanneer relevant binnen de thema's op het onderwerp Jongeren en Gezondheid verbinding zoeken met ExpEx (Versterken van Inwoners).
- Met Arbeidsmarkt en Onderwijs werken aan doorontwikkeling project 'Train-de-trainer'.
- Samenwerken met Versterken van Inwoners op fondsenwerving.
- Opzetten netwerk Anders organiseren met Arbeidsmarkt en Onderwijs.
- Meer integratie tussen het netwerk van Positieve Gezondheid en Versterken van Inwoners.
- Gebruikmaken van netwerk Versterken van Inwoners bij doorontwikkeling thema's dementie en niet-aangeboren hersenletsel.
- Concretiseren Welzijnstafel in samenwerking met Arbeidsmarkt en Onderwijs.
- Onderzoek gericht op gezondheidsverschillen en arbeidsmarktpotentieel in samenwerking met Windesheim waarbij input vanuit ExpEx (Versterken van Inwoners) wordt gebruikt.

3.3 Activiteiten en beoogde resultaten binnen WEL in 2022

Een belangrijk deel van de activiteiten van Flever op Positieve Gezondheid vinden plaats in het programma WEL in Flevoland. Binnen WEL werken diverse organisaties binnen een regionaal netwerk samen om middels Positieve Gezondheid de gezondheid en sociale veerkracht van de Flevolander te verbeteren. Het initiatief voor de beweging is genomen door de provincie, als een van de uitwerkingen van de opgave Krachtige Samenleving uit de omgevingsvisie FlevolandStraks. In het plan van aanpak 2020-2023 van programma WEL in Flevoland zijn de doelen, focusthema's, activiteiten, structuur en middelen nader uitgewerkt.

Flever is, samen met netwerkpartner GGD Flevoland, verantwoordelijk voor aansturing en de dagelijkse uitvoering van het programma WEL. De specifieke rollen binnen WEL die op dit moment door Flever worden vervuld, zijn samengevat in de tabel op de volgende pagina.

Rol	Taken en verantwoordelijkheden
Programmamanagement	Gezamenlijk programmamanagement met GGD Flevoland en aansturing/coördinatie van medewerkers die vanuit Flever betrokken zijn bij WEL. Daarnaast een belangrijke rol in versterken van het netwerk.
Secretarisfunctie	Secretariële taken behorend bij programmamanagement.
Organisator bijeenkomsten	Organiseren van en ondersteunen bij bijeenkomsten om domein overstijgend kennis te delen, te inspireren en in beeld te brengen.
Trekker en deelnemer werkgroep communicatie	Coördineren, bedenken en uitvoeren professionele communicatie vanuit WEL in Flevoland.
Procesbegeleiding gemeentes	Begeleiding van trajecten ter ondersteuning voor de implementatie van positieve gezondheid binnen gemeentes.
Trekker Academie WEL	Ontwikkeling en uitvoering van de sessies, overzicht scholingsaanbod, leergangen en trainingen.
Deelnemer werkgroep monitoring	Gezamenlijk opzetten en doorontwikkelen van het dashboard positieve gezondheid op feitelijkflevoland.nl.
Fondsenwerver	Onderzoeken en actie ondernemen op mogelijke aanvullende financiering voor uitbreiding van WEL activiteiten.

Doordat Flever binnen WEL samenwerkt met meerdere partners worden de activiteiten in overleg met hen verder uitgewerkt in het jaarplan van WEL. In dit jaarplan van Flever is beschreven wat Flever in 2022 beoogt bij te dragen aan WEL, uiteindelijk is het jaarplan van WEL leidend voor de uitvoering van activiteiten binnen WEL.

Programmamanagement - versterken van het netwerk

In 2021 is het programmateam uitgebreid met verschillende partners om slagkracht te vergroten. Het programmateam bestaat naast Flever nu uit:

GGD, Proscop, IVN, Kunstlink en Sportservice Flevoland. In het najaar van 2021 is ook de Flevolandse Patiënten Federatie aangesloten en daarmee is het voor 2021 beoogde resultaat bereikt. In 2022 is het doel deze samenwerking te intensiveren en te verrijken, deze wens is ook door de partners uitgesproken.

De programmamanager vanuit Flever gaat zich in 2022 nadrukkelijker bezighouden met het versterken van het netwerk. Binnen programma Arbeidsmarkt en Onderwijs worden in 2022 verschillende activiteiten ondernomen gericht op

vitaliteit en gezondheid. Vanwege de grote overlap wil Flever vanuit WEL, naast haar inzet vanuit de WEL Academie, ook bijdragen aan bijvoorbeeld de inspiratiesessies gericht op dit onderwerp. Het doel is tweeledig: enerzijds een sterke inhoudelijke bijdrage en anderzijds een kans om via Arbeidsmarkt en Onderwijs in contact te komen met potentiële nieuwe netwerkpartners voor WEL.

Binnen het netwerk wil Flever bijdragen aan meer kruisbestuiving tussen partijen. Op dit moment vinden gesprekken nog veelal binnen een sector plaats. Flever wil in 2022 aan gaan sturen op het versterken van de verbinding tussen verschillende sectoren en in het bijzonder het verbinden van welzijn, sport, natuur en cultuur met de (gezondheids-)zorg. Hierdoor krijgt preventie een meer integraal karakter. Hier geeft Flever een impuls aan door vanuit haar aansluiting bij de Preventiecoalitie de verbinding te leggen met netwerkpartners van WEL. Dit resulteert ook in een uitbreiding van het aanbod van de WEL Academie. De exacte invulling van de rol van Flever binnen de Preventiecoalitie wordt op korte termijn bekend. Ook binnen ambtelijke organisaties wil Flever proberen meer dwarsverbanden te leggen, de ambtelijke bijeenkomst in mei 2021 was hier een voorschot op.

Een andere belangrijke taak van de programmamanager is de aansluiting bij landelijke organisaties. In 2021 was WEL in Flevoland goed in beeld bij Alles is Gezondheid en RIVM Netwerk Brede Gezondheidsconcepten. Voor 2022 wil Flever aansluiting vinden bij een derde landelijke partij, waarbij in eerste instantie wordt gekeken of de aansluiting bij Missie Mentaal nuttig is.

Secretarisfunctie

De secretariële taken binnen WEL zijn belegd bij een medewerker van Flever. Dit behelst verschillende werkzaamheden waaronder notuleren, agenderen, documenteren en het



ondersteunen van de programmamanagers. Indien mogelijk neemt deze medewerker ook nog andere rollen en taken op zich. De programmasecretaris heeft zich ontwikkeld tot een 'spin in het organisatorische web' van WEL, voor 2022 is het doel dit voort te zetten.

Bijeenkomsten

Net als in 2021 wordt binnen WEL ingezet op thema's. Aan ieder thema wordt een partner binnen WEL gekoppeld waardoor de verantwoordelijkheid ook door andere programmamanagerleden wordt gedragen. De programmamanagers van GGD en Flever verdelen onderling welk thema onder wiens eindverantwoordelijkheid valt. Voor 2022 wordt in samenwerking met het WEL programmamanager team vervolgstappen georganiseerd na de themaconferenties uit 2021. Hierbij ligt de nadruk op het verbinden van welzijn, sport, natuur en cultuur aan de zorg. Bij ieder thema onderzoekt Flever of inhoudelijke input vanuit ervaringsdeskundigheid (Versterken van Inwoners) kan bijdragen.

De thema's zijn op dit moment nog niet met de partners vastgesteld. Flever heeft de intentie in te zetten op Mentale gezondheid om conform het meerjarenplan te kijken of er vanuit de themabijeenkomst Mentale gezondheid uit 2021 een kopgroep opgezet kan worden. In lijn met de themabijeenkomst uit 2021 heeft Flever waar mogelijk binnen de thema's extra aandacht voor jongeren en zoekt hierbij de verbinding met ExpEx. Dit past in de doelstelling om doelgroepen te bereiken die nu minder of niet bereikt worden vanuit WEL. In het najaar van 2021 onderzoeken vier studenten van "het Tenchnasium Flevoland" hoe in het algemeen jongeren beter bereikt kunnen worden met het gedachtegoed van Positieve Gezondheid.

Daarnaast zet Flever in 2022 in op het organiseren

van bijeenkomsten waarbij ambtenaren vanuit verschillende domeinen bij elkaar worden gezet om kruisbestuiving te realiseren op voor WEL relevante onderwerpen. De verantwoordelijkheid voor dit netwerk valt onder de programmamanager en is toegelicht onder 'Programmamanagement', medewerkers vanuit Flever ondersteunen in de uitvoer.

Communicatie

Voor 2022 is de wens communicatie meer in te zetten als strategisch instrument voor het verstevigen van het netwerk en het versterken van de boodschap van positieve gezondheid. In 2022 wordt er dan ook een aanpak opgesteld die de strategie aanscherpt om de volgende stap te kunnen zetten.

Naast trekker van de werkgroep communicatie van WEL levert Flever medewerkers die ondersteunen in de uitvoering. Het gaat hierbij voornamelijk om communicatie rondom bijeenkomsten, creëren van content, bijhouden van de website, beheer accounts social media, versturen van een nieuwsbrief, maken van podcasts, bewaken van de huisstijl. Een onderdeel van het bijhouden van de website is het uitbreiden van het in 2020 gestarte initiatievenoverzicht. Flever heeft voor 2022 als doel minstens 15 nieuwe initiatieven op de website te publiceren. Bij bijeenkomsten zet Flever in op livestreaming voor contentcreatie en zodat netwerkpartners de mogelijkheid hebben om digitaal aanwezig te zijn. Waar mogelijk levert Flever vanuit WEL input voor de nieuwe beleidsperiodes bij gemeenten (2022) en provincie (2023).

Procesbegeleiding

Als onderdeel van het aanbod vanuit WEL wil Flever twee gemeentes per jaar ondersteunen met procesbegeleiding. Eind 2021 zijn gesprekken gevoerd met Noordoostpolder over de mogelijkheid van procesbegeleiding en is er een tweede

gemeente bij gezocht. Het benutten van 'de knipkaart bijeenkomsten' (zie WEL Academie) wordt gezien als een mogelijke opstap naar verdere procesbegeleiding. Waar mogelijk wordt procesbegeleiding gecombineerd met activiteiten vanuit de WEL Academie en de begeleiding vanuit het project Eenzaamheid (zie hoofdstuk 3.4).

Eind 2021 is vanuit de procesbegeleiding op Urk ervaring opgedaan met het plotten van het lokale gezondheidsnetwerk op het spinnenweb van positieve gezondheid, welke als gespreksinstrument gebruikt wordt. Lokale aanbieders hebben hier al een inventarisatie voor gemaakt en zijn op zoek naar een manier om dit digitaal te ontsluiten voor de inwoners. De landelijke stichting 'Institute for Positive Health' (IPH) heeft aangegeven graag mee te werken aan een pilotproject om het digitale spinnenweb te gebruiken om dit te faciliteren. GGD Flevoland is bereid om het onderhoud van de data voor haar rekening te nemen. Dat wil zeggen dat zij regelmatig bij de verschillende initiatieven die op de kaart staan navragen in hoeverre de informatie nog actueel is. Als deze pilot succesvol is, kan dit in principe in 2022 herhaald worden bij alle gemeentes in Flevoland die hiervoor open staan. De inventarisatie hiervoor is eind 2021 gedaan. Urk kan hierin als ambassadeur fungeren.

WEL Academie

De WEL Academie gaat door op de ingezette lijn van 2021 waarbij verschillende doelgroepen met verschillend maatwerk bediend worden.

- In 2022 is er voor elke gemeente een knipkaart beschikbaar met twee inspiratie bijeenkomsten van een dagdeel rondom positieve gezondheid. Deze sessies richten zich vooral op professionals op de werkvloer, vrijwilligers en anderen die in contact staan met de inwoners van Flevoland. Resultaat: maximaal 12 inspiratiebijeenkomsten.

- Vanuit de knipkaart-bijeenkomsten komen nieuwe behoeften naar voren van deelnemers die dieper gaan dan de inspiratie bijeenkomsten, maar niet bediend worden door de leergang. Voor deze behoeften worden vervolgbijeenkomsten op maat georganiseerd. Deze zijn toegankelijk voor het hele netwerk. Hierbij wil de WEL Academie ook aansluiten bij de ambities van de Preventiecoalitie, waarbij projectgroepen en initiatiefnemers ondersteund kunnen worden met kennissessies op maat.
- De WEL Leergang richt zich op strategen en bestuurders die positieve gezondheid (willen) toepassen binnen hun organisatie en/of op zoek zijn naar samenwerking met andere organisaties om hier concrete stappen in te zetten. De leergang is zeer geschikt voor deelnemers binnen de Preventiecoalitie. In het laatste kwartaal van 2021 is de eerste jaargang van de WEL Leergang gestart welke doorloopt tot en met het tweede kwartaal van 2022. Deze zal geëvalueerd worden, waarna de volgende editie in Q3 van 2022 start met tussen de 12 en 18 deelnemers.

Op basis van voornoemde behoeften wordt ook een gereedschapskist van tools voor Positieve Gezondheid samengesteld. Een verzameling trainingen, applicaties en andere bewezen aanpakken die mensen uit het netwerk naar eigen inzicht kunnen inzetten.

De WEL zo Inspirerend sessies hebben hun functie gehad, maar stoppen in 2022 om meer maatwerk te kunnen leveren, zoals hierboven omschreven.

In 2022 werkt de WEL Academie samen met het programma Arbeidsmarkt en Onderwijs aan de doorontwikkeling van het project 'Train-de-trainer' waarbij medewerkers van zorgorganisaties worden getraind tot trainer op gebied van vitaliteit. Dit draagt bij aan de verspreiding van en inzet vanuit het gedachtegoed en behoud van medewerkers

voor de sector. Vanuit Arbeidsmarkt en Onderwijs wordt input opgehaald die wordt gebruikt in de ontwikkeling van het aanbod.

Werkgroep monitoring

Flever neemt deel aan de werkgroep monitoring van WEL. Belangrijkste opgave van de werkgroep is het opzetten van een monitordashboard omtrent positieve gezondheid. Op basis van de beschikbare set (kwantitatieve) indicatoren is begin 2022 de Monitor Positieve Gezondheid in Flevoland ingericht. De rest van het jaar staat de update en doorontwikkeling van het dashboard centraal.

Fondsenwerving voor WEL-activiteiten

In de sector zorg en welzijn zijn op landelijk niveau diverse financieringsmogelijkheden beschikbaar. De voorwaarden van deze geldbronnen sluiten veelal aan bij bestaande en beoogde activiteiten van het programma Positieve Gezondheid of organisaties binnen het netwerk. Met deze financieringsmogelijkheden kan een multiplier worden ingezet ten aanzien van de beschikbare uren en financiering.

Bij subsidieaanvragen is het essentieel partners te vinden die bereid zijn met uren en cofinanciering in een project te investeren. Niet alleen voor toekenning van de subsidie maar ook omdat het actief toewerken naar deze aanvragen helpt bij het versterken van de samenhang in het netwerk. In 2021 is hier de basis voor gelegd door het

organiseren van de inspiratiesessies aan de hand van de thema's van WEL. Het voorstel is dan ook om fondsenwerving te verkennen bij de volgende bronnen en thema's:

- Tel mee met Taal (aansluiting WEL thema Taal en Gezondheid)
- Fonds Leefbaar Platteland van de provincie Flevoland (aansluiting WEL thema Natuur en Gezondheid)
- Open Call Geestkracht (aansluiting WEL thema Mentale Gezondheid)
- Stimuleringsregeling EHealth Thuis (aansluiting WEL thema Digitale Gezondheid)
- Programma Cultuurparticipatie (aansluiting WEL thema Kunst en Gezondheid)

Daarnaast worden in 2022 de mogelijkheden van de volgende fondsen onderzocht:

- Opvolger ZonMW programma De Juiste Zorg op de Juiste Plek (zeer relevant met het oog op koppeling met de zorgtafel en de ambitie daar de preventieagenda concreet te maken).
- Prins Bernhard Cultuurfonds Flevoland. Biedt mogelijkheden voor beeldende kunst, monumentenzorg, geschiedenis & letteren, muziek, theater, dans & film, natuur, wetenschap of buurtcultuur.

Samengevat ziet onze inzet er als volgt uit:



Activiteiten	Output	Outcome
Programmamanagement - versterken netwerken		
Versterken samenwerking partners in het programmateam.	Minstens 12 programmateam vergaderingen per jaar.	Breed gedragen inzet op positieve gezondheid onder (zeven) verschillende organisaties in Flevoland.
Inhoudelijke bijdrage aan activiteiten van Arbeidsmarkt en Onderwijs gericht op vitaliteit en gezondheid.	Inhoudelijk bijdrage aan verschillende activiteiten.	Verspreiden van het gedachtegoed positieve gezondheid, bijdragen aan vitale organisaties, versterken van het netwerk.
Inzetten op kruisbestuiving door sector overstijgende gesprekken en bijeenkomsten te realiseren.	Minstens vier gesprekken en één sector of domein overstijgende bijeenkomst.	Versterken van de verbinding tussen verschillende sectoren en in het bijzonder het verbinden van welzijn, natuur, sport en cultuur met de (gezondheids-) zorg voor een meer integraal karakter van de preventie-aanpak.
Aansluiting zoeken bij de preventiecoalitie.	Exacte invulling volgt.	Versterken van de verbinding tussen verschillende sectoren en in het bijzonder het verbinden van welzijn, natuur, sport en cultuur met de (gezondheids-) zorg voor een meer integraal karakter van de preventie-aanpak.
Aansluiten bij landelijke organisaties gericht op positieve gezondheid.	Voortzetting deelname AIG en RIVM, uitbreiding met één landelijke organisatie.	Zichtbaarheid WEL landelijk vergroten en gebruikmaken van landelijke kennis.
Secretarisfunctie		
Uitvoeren secretariële taken.	WEL is een gestructureerd programma.	Specialisten kunnen concentreren op de inhoud doordat de basis op orde is.



Activiteiten	Output	Outcome
Bijeenkomsten		
Bijdragen aan themabijeenkomsten en/ of andere vervolgstappen in samenwerking met partners WEL. Thema's worden nog bepaald, Flever wil inzetten op Mentale Gezondheid. Wanneer passend binnen het thema is er nadrukkelijk aandacht voor jongeren.	Organiseren van concrete vervolgstappen na de themabijeenkomsten uit 2021.	De samenwerking vanuit thema's wordt doorontwikkeld tot concrete methoden die bijdragen aan het bevorderen van positieve gezondheid.
Communicatie		
Faciliteren, voorzitten en ondersteunen werkgroep communicatie.	Elke 2 weken een vergadering van een halfuur om de voortgang te bespreken, Flever voorziet in agenda en notulen.	De partijen die het meest over WEL communiceren (Flevar, GGD, Provincie, Proscop) hebben een eenduidige communicatielijnen en helpen elkaar om het merk WEL te versterken.
Actueel en aantrekkelijk houden website welinlevoland.nl, inclusief contentcreatie.	Groei in het gemiddeld aantal unieke bezoekers op de website per maand.	Beleidsmakers en professionals binnen zorg, welzijn, cultuur, natuur en sport in Flevoland zijn bekend met WEL in Flevoland en vinden op de website voldoende inspiratie om zelf met positieve gezondheid aan de slag te gaan.
Bijhouden en aanvullen initiatievenoverzicht op welinlevoland.nl.	Initiatievenoverzicht wordt aangevuld met minstens 15 nieuwe initiatieven.	Goede initiatieven krijgen een podium en inspireren andere organisaties om aan de slag te gaan met positieve gezondheid.
Overige communicatieactiviteiten.	Professionele communicatie vanuit een eenduidige stijl en boodschap.	Een sterk en herkenbaar merk WEL in Flevoland wat bijdraagt aan de vindbaarheid en daardoor de samenwerkingen.
Procesbegeleiding		
Gemeentes ondersteunen met procesbegeleiding.	Naast Noordoostpolder wordt één nieuwe gemeente begeleid, invulling is afhankelijk van de gemeente.	Gemeentes zijn aan de slag met de implementatie van positieve gezondheid.



Activiteiten	Output	Outcome
Voorzetting pilotproject Urk in samenwerking met IPH en GGD Flevoland.	Up to date versie van een kaart die het lokale netwerk toont.	Overzicht van waar binnen het netwerk nog kansen liggen om vervolgacties te ondernemen.
Doorvertalen pilot Urk naar andere gemeentes.	Uitrol visualisatie lokaal netwerk bij ten minste twee andere gemeentes.	Lokaal zicht op de mogelijkheden en het beeld van de provincie wordt completer.
WEL Academie		
Vervolgen van de WEL Academie leergang.	Eerste jaargang eindigt in Q2. Na evaluatie start een nieuwe groepen tussen 12 en 18 deelnemers aan een nieuwe jaargang.	Middels verdiepende bijeenkomsten voor een vast gezelschap dichter inzoomen op relevante onderwerpen.
Werkgroep monitoring		
Deelname werkgroep monitoring.	Opzet en uitbreiding monitordashboard positieve gezondheid.	Monitoring positieve gezondheid in Flevoland en de resultaten gebruiken als input voor vervolgstappen.
Fondsenwerving		
Verkenning fondsenwerving vijf bronnen die aansluiten bij thema's WEL.	Projectplan gericht op mogelijke subsidies.	Versterkte samenhang netwerk door het actief toewerken naar een subsidieaanvraag.
Tenminste drie subsidieaanvragen schrijven in het kader van Positieve Gezondheid.	Minimaal twee subsidietoekenningen in het kader van Positieve Gezondheid.	Er is een multiplier gerealiseerd op de bestaande investering in tijd en geld, waardoor er meer capaciteit ingezet kan worden op het bevorderen van Positieve Gezondheid.

3.4 Extra activiteiten als 'leverancier' van WEL in 2022

Zoals omschreven wordt een groot deel van de beschikbare capaciteit op Positieve Gezondheid ingezet voor WEL. Echter zijn er een aantal projecten die hierbuiten vallen of dermate veel raakvlak hebben met andere programma's dat Flever hierin een andere rol aanneemt. Dat neemt niet weg dat er waar dit van toegevoegde waarde is gebruik wordt gemaakt van het netwerk en de kennis binnen WEL, zoals Flever ook haar netwerk en kennis gebruikt om WEL te versterken.

Fondsenwerving (Flever in verband versterken samenhang PG en VVI)

In 2022 wordt de memo met mogelijkheden qua fondsen en subsidies doorvertaald naar een projectplan met te ondernemen acties en concrete financiële doelen. Doel is voor Positieve Gezondheid volgend jaar minimaal twee subsidies binnen te halen, in totaal tussen de €60.000 en €120.000. Deze kennis wil Flever breder inzetten dan alleen voor WEL activiteiten, bijvoorbeeld voor andere activiteiten van de eigen of externe partnerorganisatie. Om van elkaars kennis gebruik te maken wordt er samengewerkt met het programma Versterken van Inwoners. Met Arbeidsmarkt en Onderwijs wordt samengewerkt voor het opzetten van een netwerk Anders organiseren, vanwege de overeenkomstige vraagstukken in de netwerken rondom dit thema. Vanuit Positieve Gezondheid is het doel €25.000 aan fondsen hiervoor te werven.

Eenzaamheid

In 2021 heeft Provinciale Staten budget beschikbaar gesteld dat aanvullend op andere overheden en gemeentes kan worden ingezet om de toenemende problematiek rondom eenzaamheid aan te pakken. Flever heeft begin 2021 een voorstel voor de aanpak uitgewerkt. Vanwege de op dat moment geldende coronamaatregelen moest de

aftrap worden uitgesteld waardoor ook de rest van de aanpak is opgeschoven. Dit betekent dat de volgende van de in de aanpak omschreven activiteiten van 2021 worden doorgeschoven naar 2022:

- Vervolggesprekken met gemeentes over behoeften en aandachtspunten.
- Bijeenkomst voor beleidsmakers van gemeentes en vertegenwoordigers van maatschappelijke organisaties om kennis te maken en ontwikkelingen te delen, vervolgstappen worden ter plekke bepaald.
- Eventuele organisatie en uitvoering provinciale conferentie, alternatieve optie is creëren en delen van ervaringsverhalen waarbij de koppeling wordt gemaakt met Versterken van Inwoners.
- Bieden van maatwerkbegeleiding aan gemeentes die hier behoefte aan hebben. Procesbegeleiding van gemeente Noordoostpolder is eind 2021 gestart, in 2022 wordt bij andere gemeentes geïnventariseerd waar zij op gebied van eenzaamheid behoefte aan hebben. Indien wenselijk wordt dit gecombineerd met procesbegeleiding vanuit WEL zoals in 2021 ook in Lelystad is gedaan.

Doorontwikkeling thema's dementie en niet-aangeboren hersenletsel

Op gebied van positieve gezondheid vragen de thema's dementie en niet-aangeboren hersenletsel extra aandacht omdat het een doelgroep betreft die veel ondersteuning nodig heeft om gezond en vitaal te leven. Flever is met het programma Versterken van Inwoners al vertegenwoordigd in deze netwerken. In 2022 wil Flever onderzoeken hoe Positieve Gezondheid hierbij kan aansluiten en of bijvoorbeeld de WEL Academie kan worden ingezet. Vanuit netwerk dementie is een concrete onderzoeksvraag gericht op zingeving gekomen, dit wordt in 2022 verder uitgewerkt (zie Onderzoek).

Zomersportprogramma in verschillende gemeentes

In 2021 heeft Flever getracht succesvolle zomerprojecten voor kinderen te inventariseren. Opdracht vanuit de provincie was inzetten op kennisdeling bij twee gemeentes. In 2022 wil Flever kijken of haar netwerk ingezet kan worden om een dergelijk project, indien nog niet aanwezig, ook in de andere Flevolandse gemeentes uitgerold kan worden. Waar mogelijk wordt er meegedacht bij het opstellen van het project zodat het

gedachtegoed van positieve gezondheid inhoudelijk wordt meegenomen. Zo is bijvoorbeeld in Finland geëxperimenteerd met het vak 'Gezondheid' waarbij kinderen wordt geleerd om informatie over gezondheid zelf te kunnen vinden en begrijpen en om op basis daarvan zelf beslissingen te nemen. Er zit een sterke koppeling tussen het zomersportprogramma en het eerder beschreven project Eenzaamheid.

Samengevat ziet onze inzet er als volgt uit:

Activiteiten	Output	Outcome
Fondsenwerving (koppeling met VVI)		
Verkenning mogelijkheden samenwerking programma Versterken van Inwoners voor fondsenwerving.	Mogelijke krachtenbundeling op gebied van fondsenwerving.	Versterking van initiatieven van Flever en van andere Flevolandse (burger) organisaties middels financiële ondersteuning.
Eenzaamheid		
Vervolggesprekken met gemeentes.	Duidelijkheid over behoeften en aandachtspunten.	Input voor de bijeenkomst voor beleidsmakers en vertegenwoordigers van maatschappelijke organisaties.
Bijeenkomst voor beleidsmakers bij gemeentes en vertegenwoordigers van maatschappelijke organisaties.	Een bijeenkomst om onderling kennis te maken en ontwikkelingen te delen.	Definiëring van vervolgstappen.
Organisatie provinciale conferentie of alternatieve optie ervaringsverhalen.	Organisaties zijn geïnspireerd om aan de slag te gaan met het thema eenzaamheid.	Saamhorigheid op het thema en Flevoland breed bekendheid met het belang van het thema.
Maatwerkbegeleiding aan gemeentes op gebied van eenzaamheid.	Uitbreiding met begeleiding van ten minste twee andere gemeentes.	Ontwikkelen en toepassen van aanvullende en nieuwe aanpakken van eenzaamheid.
Doorontwikkeling thema's dementie en niet-aangeboren hersenletsel		
Onderzoeken aansluiting Positieve Gezondheid bij Versterken van Inwoners voor thema's dementie en niet-aangeboren hersenletsel.	Plan van aanpak gericht op aansluiten bij thema's dementie en niet-aangeboren hersenletsel.	Focus op een doelgroep die veel ondersteuning nodig heeft om gezond en vitaal te leven.
Zomersportprogramma in verschillende gemeentes		
Inventariseren succesvolle zomerprojecten voor kinderen die, indien nog niet aanwezig, bij andere Flevolandse gemeentes kunnen worden uitgerold.	Alle Flevolandse gemeentes hebben een zomerprogramma voor jongeren in moeilijke posities.	Jongeren uit moeilijke posities krijgen een zomerprogramma aangeboden waarbij op een leuke manier aandacht is voor onderwerpen gerelateerd aan positieve gezondheid.

3.5 Netwerk Positieve Gezondheid

Het grootste gedeelte van netwerkvorming binnen Positieve Gezondheid valt onder de activiteiten binnen WEL (zie hiervoor onderdeel Programmamanagement). Daarnaast zijn er netwerkactiviteiten die Flever onderneemt als 'leverancier' van WEL. Flever brengt deze activiteiten in binnen WEL en zoekt waar mogelijk de synergie met activiteiten vanuit haar andere programma's.

Meer integratie netwerk Positieve Gezondheid en Versterken van Inwoners

Tussen de (potentiële) netwerkpartners van Positieve Gezondheid en Versterken van Inwoners zit veel overlap. Voor 2022 is het doel deze netwerken meer te integreren. Zeker met het project ExpEx is de wens om meer gebruik te

maken van elkaars netwerk.

Welzijnstafel Flevoland

In 2021 is een waardevolle eerste stap gezet met onder andere Welzijn Lelystad, De Stuw en VMCA voor het inrichten van een bestuurlijke Welzijnstafel. De Welzijnstafel is een verband van bestuurders en/of directeuren van welzijnsorganisaties in Flevoland waar aan Positieve Gezondheid gerelateerde vraagstukken aan de orde komen. Het betreft organisaties als Welzijn Lelystad, VMCA, Carrefout, de Schoor, De Meerpaal en Caritas Urk. Deze verkenning wordt in 2022 in samenwerking met het programma Arbeidsmarkt en Onderwijs (o.a. vanuit HCA ZWF) verder uitgebouwd en geconcretiseerd tot actie.

Samengevat ziet onze inzet er als volgt uit:

Activiteiten	Output	Outcome
Netwerk Positieve Gezondheid		
Integreren netwerk Positieve Gezondheid en Versterken van Inwoners.	Positieve Gezondheid en Versterken van Inwoners maken wanneer relevant gebruik van elkaar netwerk.	Verbreding van het netwerk voor zowel Positieve Gezondheid als Versterken van Inwoners.
Uitbouwen Welzijnstafel in samenwerking met Arbeidsmarkt en Onderwijs.	Een Welzijnstafel bestaande uit tenminste één welzijnsorganisatie uit iedere gemeente, die tenminste vier keer per jaar bij elkaar komt.	Samenbrengen van welzijnsorganisaties voor kennisdeling en mogelijke gezamenlijke initiatieven, waarbij wordt aangestuurd op meenemen van het gedachtegoed van positieve gezondheid.

3.6 Onderzoek

Een deel van de onderzoeksactiviteiten binnen Positieve Gezondheid vindt plaats binnen WEL. Daarnaast zijn er onderzoeksactiviteiten die Flever onderneemt als 'leverancier' van WEL. Flever brengt deze activiteiten in binnen WEL en zoekt waar mogelijk de synergie met activiteiten vanuit haar andere programma's.

Onderzoek eenzaamheid

Als onderdeel van het project Eenzaamheid (zie Activiteiten buiten WEL) heeft Flever aan de hand van de informatiebehoefte van provincie en gemeentes een opzet uitgewerkt voor het Flevolandse onderzoek eenzaamheid. Hierbij wordt aangesloten bij de monitor positieve gezondheid van Programma WEL en wordt er samengewerkt met provincie, GGD en Proscop. Er wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van bestaande, openbare data van o.a. GGD, Provincie (in het bijzonder de "coronapeiling") en gemeentes. Voor aanvullende gegevens wordt de samenwerking gezocht met Flevolandse gemeentes en de werkgroep monitoring van het programma WEL. Daarnaast wordt er gebruik gemaakt van de kennis van andere lopende initiatieven op het gebied van

eenzaamheid in het land.

Binnen onderzoek is er ook aandacht voor evaluatie en borging van het project Eenzaamheid. Dit project heeft de reikwijdte van één tot twee jaar maar Flever heeft de ambitie om een duurzaam resultaat neer te zetten. Hierbij wordt zoveel mogelijk aangesloten bij bestaande structuren. Dit krijgt zijn beslag in de evaluatie en borging van het project.

Onderzoek gezondheidsverschillen

Flever is met Windesheim, Universiteit van Amsterdam en Universiteit van Utrecht bezig met een subsidieaanvraag om te onderzoeken wat wel en niet werkt om jongeren hun gezondheidspotentieel te laten bereiken en hoe dit hun arbeidsmarktpotentieel beïnvloed. Positieve Gezondheid is hierin in de leiding vanwege de doelstelling om gezondheidsverschillen te verkleinen. Echter is er een sterke verbinding met de andere programma's vanwege het inzetten van ExpEx in de uitvoering en de mogelijkheden die dit biedt voor Arbeidsmarkt en Onderwijs. Aan het eind van 2021 wordt bekend of de subsidie wordt toegekend.



Onderzoek digitale innovatie en onderzoek zingeving

Vanuit de netwerken van Versterken van Inwoners zijn onderzoeksvragen binnengekomen. De Flevolandse Patiënten Federatie heeft aangegeven behoefte te hebben aan onderzoek naar digitale innovatie. Het netwerk dementie heeft aangegeven behoefte te hebben aan onderzoek naar zingeving.

Omdat beide onderwerpen raakvlak hebben met de activiteiten van Flever binnen Positieve Gezondheid kijkt Flever wat zij hierin kan betekenen. Verdere concretisering volgt begint 2022.

Samengevat ziet onze inzet er als volgt uit:

Activiteiten	Output	Outcome
Onderzoek		
Uitvoeren onderzoek eenzaamheid.	Publicatie van onderzoeksresultaten naar eenzaamheid die ook wordt gebruikt bij het onderdeel uitwisseling kennis en expertise Flevoland.	Inzicht in de huidige situatie en duiding van de cijfers zodat deze als input voor vervolgstappen kunnen dienen.
Onderzoek naar gezondheidsverschillen jongeren (onder voorbehoud van externe financiering) in samenwerking met Windesheim.	Onderzoeksrapport die inzicht geeft in wat wel en niet werkt om jongeren hun gezondheidspotentieel te laten bereiken.	De inzichten worden omgezet tot actie zodat jongeren beter kunnen worden geholpen en (mentale en fysieke) gezondheid onder jongeren verbetert.
Uitwerken mogelijke ondersteuning onderzoeksvragen netwerken.	Indien mogelijk onderzoeksrapporten op gebied van digitale innovatie en zingeving.	Empoweren van netwerken middels relevant onderzoek en bijdragen aan sectorontwikkeling middels kennisdeling.

4. Arbeidsmarkt en Onderwijs in 2022

4.1 Het meerjarenprogramma Arbeidsmarkt en Onderwijs in één beeld

Visie	Het toekomstbestendig maken van de gezondheidszorg in Flevoland met voldoende gekwalificeerd personeel om iedereen de zorg van hoge kwaliteit te geven, conform de kernwaarden van ons solidaire zorgstelsel.
Strategisch doel	Het in balans brengen en houden van de arbeidsmarkt voor de zorg en welzijnssector met voldoende beschikbare werknemers, passend bij de vraag van werkgevers, bevordering van wendbaarheid van werknemers gericht op ontwikkelen en (blijven) leren en activerend inclusief arbeidsmarktbeleid: iedereen doet mee!
Tactische doelen	<ul style="list-style-type: none">— Een HCA met concrete meerjarige afspraken tussen overheden, werkgevers en onderwijsinstellingen, gericht op het beter aansluiten van het personeel - aanbod op de personeelvraag.— Een regionaal transfercentrum met integrale aanpak waarmee instroom, uitwisseling en mobiliteit van (aankomende) werknemers in de sector wordt gestimuleerd.— Mensen in een zo vroeg mogelijk stadium beter bekend maken met de mogelijkheden van de sector, zodat zij bewuste en onderbouwde keuzes kunnen maken.— Een goede aansluiting van het (initieel) onderwijs op de arbeidsmarkt en het doorontwikkelen en daarmee duurzaam inzetbaar houden van medewerkers.— Het duurzaam inzetbaar houden van medewerkers door goed werkgever- en werknemerschap.
Activiteiten	<ul style="list-style-type: none">• Actielijn 1 - Het ontwikkelen van een Human Capital Agenda Zorg en Welzijn.• Actielijn 2 - Helpen matchen van werkenden in krimpsectoren aan werkplekken in zorg en welzijn.• Actielijn 3 - Continueren en versterken van de basisdienstverlening en programmaliijnen kiezen & toeleiden, leren & opleiden en werken & behoud.

In 2022 blijven de hierboven beschreven drie actielijnen relevant. In dit jaarplan wordt per actielijn de activiteiten omschreven. Hierbij gaat het

om een toelichting op de activiteiten, de projectresultaten (output) en wat Flever ermee wil bereiken (outcome).

4.2 Inleiding

Met Arbeidsmarkt en Onderwijs werken we aan het strategisch doel 'Het in balans brengen en houden van de arbeidsmarkt voor de zorg en welzijn met voldoende beschikbare werknemers, passend bij de vraag van werkgevers, bevordering van wendbaarheid van werknemers gericht op ontwikkelen en (blijven) stimuleren van een activerend inclusief arbeidsmarktbeleid: iedereen doet mee'. In de arbeidsmarktpublicatie van Flever – Flevoland 2021 werd duidelijk dat de tekorten in een snel tempo toenemen. Als we nu niet ingrijpen loopt het huidige tekort van 1.500 werknemers in Flevoland in 2030 op tot 4.700. Kortgezegd is het tekort in 10 jaar tijd verdriedubbeld en stijgt het tekort in vergelijking met andere regio's veel sterker. Daarnaast zien we dat naast de VVT, de ziekenhuizen en de GGZ ook de tekorten in een aantal andere branches aanzienlijk zijn (zoals de huisartsen).

Samenwerking tijdens en na corona

In het afgelopen jaar werd samenwerking door de coronacrisis extra benadrukt. Zorgorganisaties moesten elkaar snel vinden om de covid units in Flevoland te bemensen. In een korte tijd werd hiervoor een stevige samenwerkingsstructuur opgezet. De evaluatie van deze periode laat zien hoeveel meer we als regio kunnen bereiken als we samenwerken. Het laat ook zien waar de knelpunten zitten. Het toonde de tekorten aan verpleegkundigen en de noodzaak aan meer instroom. Het toonde de kwetsbaarheden van de werkenden en het risico op uitval door overbelasting. En het toonde de starheid van de sector en de belemmeringen waar eenieder met pogingen tot flexibiliteit tegenaan loopt.⁸ Toch heeft de samenwerking ertoe geleid dat deze knelpunten het hoofd werden geboden. Deze waardevolle lessen zijn uitgegeven in een publicatie en zijn geborgd in de Human Capital Agenda Zorg en Welzijn Flevoland (HCA ZWF) en de netwerken Kiezen & Toeiden, Leren & Opleiden en Werken & Behoud van Flever.

Human Capital Agenda Zorg en Welzijn Flevoland (HCA ZWF)

De afgelopen jaren heeft de Flevolandse Zorg en Welzijn sector de krachten gebundeld in het RAAT netwerk (Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten), waarbinnen werving en behoud van personeel voor de sector centraal staat en waarin ook landelijke ontwikkelingen als de flexibilisering van onderwijs een plek hebben⁹. Met het aflopen van RAAT in zicht, hebben de betrokkenen de ambitie uitgesproken de regionale samenwerking te continueren en naar een volgend niveau te brengen. Op 30 september 2021 hebben ruim 30 zorg- en welzijnsorganisaties, onderwijsinstellingen en overheden hun krachten in de Human Capital Agenda Zorg en Welzijn Flevoland 2021 – 2025 (HCA ZWF) gebundeld. Een resultaat van een intensief ontwikkeltraject van drie door Flever georganiseerde bestuurlijke werkateliers en betrokkenheid van de netwerken. Naast instroom en behoud bestaat het samenhangen pakket van ingrepen ook uit activiteiten op gebied van het anders organiseren van de sector. Als we de zorg op de huidige wijze blijven organiseren moet in 2040 immers 1 op 4 werkenden in Nederland in de zorg werken⁹, een situatie die uiteraard niet realistisch is. Het vertrekpunt in 2022 is om aan de hand van het uitvoeringsplan HCA ZWF 2021 – 2022 in de 'doe-stand' te komen. Flever faciliteert en coördineert vanuit het agendabureau de eerste stappen in deze uitvoeringsfase.

Pilot HCA Pool

Uit onderzoek blijkt dat enkel instroom van studenten onvoldoende is om het arbeidsmarkttekort in de sector zorg en welzijn op te lossen¹⁰. Als onderdeel van de ontwikkeling van de HCA ZWF heeft Flever in 2021 de klantreis voor intersectorale mobiliteit uitgewerkt. Daarin worden alle stappen weergegeven die een zij-instromer moet doorlopen om de overstap te maken naar de sector. Op basis van de inventarisatie naar instrumenten en aanpakken is een analyse gemaakt over welke instrumenten per stap ingezet

⁸ Toekomst werkgroep en lessons learned COVID-units 2021

⁹ Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten. Samen een toekomstbestendige sector Zorg & Welzijn', RegioPlus (2016)

¹⁰ Arbeidsmarktpublicatie Flever Flevoland 2021, pagina 23

kunnen worden. Daaruit is gebleken dat er in Flevoland veel initiatieven zijn die de instroom bevorderen, maar er zijn ook witte vlekken. De opbrengsten van de klantreis, de analyse van de inventarisatie en de vervolgstappen worden aan de Sectortafel HCA ZWF besproken. In het uitvoeringsplan HCA ZWF staan de volgende projecten gericht op intersectorale mobiliteit: de matchtafel, het Transferpunt Zorg en Welzijn en poolvorming gericht op schaalvergroting opleiden zij-instromers. Daarnaast is in de HCA ZWF ook de ambitie uitgesproken om poolvorming in te zetten op mobiliteit en flexibel inzetten van zorg- en welzijnsprofessionals. Het doel is in 2022 regionale samenwerking op instroom, mobiliteit en flexibiliteit in te richten en vorm te geven.

Doorontwikkeling basisdienstverlening

Naast een te lage instroom kampt de sector ook met een te hoge uitstroom van nieuwe medewerkers binnen één jaar¹¹ en een stijgend percentage ziekteverzuim¹². Met haar basisdienstverlening voor werkgevers en werkzoekenden zet Flever onder meer in op deze problematiek waarbij de daaronder omschreven netwerken en projecten ook weer gekoppeld zijn aan de HCA ZWF. De in 2021 opgestelde klantreizen van werkzoekenden hebben geresulteerd in gestroomlijndere dienstverlening en een nieuw platform met alle informatie over leren en werken in de sector. In 2022 is het doel hier meer inwoners en zorgprofessionals mee te bereiken. De klantreis uit 2021 op gebied van werkgeversdienstverlening heeft geresulteerd in een verbeterde propositie richting werkgevers. Dit heeft geresulteerd in een informatiebrochure van de basisdienstverlening. Voor 2022 is het doel hiermee minimaal vier nieuwe leden aan te trekken. Daarnaast is op basis van gesprekken met huidige leden de dienstverlening meer in lijn gebracht met de HCA ZWF en de wensen van leden.

¹¹ SER-rapport 'Aan de slag voor de zorg' 2021, pagina 25

¹² SER-rapport 'Aan de slag voor de zorg' 2021, pagina 57



Focuspunten

Samenvattend zijn in 2022 de volgende focuspunten geformuleerd voor Arbeidsmarkt en Onderwijs:

1. Het faciliteren en coördineren van de HCA ZWF;
2. Versterken van de arbeidsmarktorganisatie:
 - Groei van minimaal vier leden
 - Continuïteit in personeel en aanspreekpunten
 - Versterken van de governance voor leden
3. Het beter op elkaar aan laten sluiten van de basisdienstverlening op instroom en behoud
4. Sterk in je Werk beter verbinden aan andere regionale inspanningen op instroom en behoud
5. Verdieping op Anders Organiseren in samenwerking met Positieve Gezondheid
6. Drie projecten met synergie tussen programma's Positieve gezondheid en Versterken van Inwoners

Synergie andere programma's

Vanuit Arbeidsmarkt en Onderwijs wordt in 2022 middels de volgende projecten (deze worden in de sub-hoofdstukken nader toegelicht) samenwerking gezocht met de andere programma's:

- Organiseren van een netwerk-overstijgende inspiratiebijeenkomst gericht op vitaliteit en behoud met bijbehorende onderzoekpublicatie, met input vanuit Positieve Gezondheid.
- Versterken van Inwoners vragen om input voor pilot (online) workshop ervaringsdeskundigheid.
- Doorontwikkeling van het project 'Train-de-trainer' met Positieve Gezondheid.
- Opzetten netwerk Anders organiseren met Positieve Gezondheid.
- Concretiseren Welzijnstafel in samenwerking met Positieve Gezondheid.
- Ervaringsdeskundigheid vanuit de projecten van Versterken van Inwoners inzetten ter aanvulling van de arbeidsmarktpublicatie.

4.3 Actielijn 1: Ontwikkelen van de Human Capital Agenda - Zorg en Welzijn Flevoland

Op 30 september 2021 hebben ruim 30 samenwerkende partijen de HCA ZWF 2021 – 2025 ondertekend. Daarmee is de beleidsvormende fase van de HCA ZWF afgerond en staat 2022 in het teken van 'doen'. De ambitie is een goede balans te realiseren tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt van zorg en welzijn in Flevoland, waarmee wordt voorkomen dat het arbeidsmarkttekort verder is toegenomen in 2025. Met de actiegerichte provinciale Human Capital Agenda Zorg en Welzijn (HCA ZWF) willen we het tij keren met een samenhangend pakket van ingrepen gericht op instroom, behoud en anders organiseren van de sector en de zorg. Per thema zijn verschillende doelen gesteld, die door het uitvoeren van verschillende projecten worden behaald. De Regionale Strategische Personeelsplanning beschouwt de projecten in samenhang met elkaar en met de doelstellingen die ten grondslag liggen aan de HCA ZWF. Daarmee wordt naast het monitoren van de kwalitatieve en kwantitatieve resultaten, ook gekeken naar de effectiviteit.

Agendabureau

Flever vervult binnen de HCA ZWF de functie van faciliterend en coördinerend agendabureau. Hiermee heeft Flever een nadrukkelijke rol in het faciliteren van het samenwerkingsverband op strategisch, tactisch en operationeel niveau. Naast algemene ondersteuning, het faciliteren van bijeenkomsten en uitvoeren van communicatie betekent dit ook dat Flever enkele projecten begeleidt en helpt met opstarten. Hierin schakelt Flever vanuit haar functie voor het Agendabureau met haar activiteiten vanuit de basisdienstverlening. De activiteiten die worden omschreven onder Actielijn 3 komen dan ook vanuit het uitvoeringsplan HCA ZWF of hebben hier een sterke koppeling mee.

Regionale Strategische Personeelsplanning

Met een Regionale Strategische Personeelsplanning (RSPP) wordt een beeld geschetst van de arbeidsmarkt van de toekomst: hoe ziet deze eruit en wat is hiervoor nodig. Binnen de HCA ZWF zijn verschillende projecten die inspelen op toekomstige situaties, het is belangrijk deze te monitoren en hierop te reflecteren. Er wordt

onderzocht of de projecten bijdragen aan de hoofddoelen en indien ze dit niet doen wordt gekeken wat nodig is om bij te sturen. In 2021 is met de monitoring van een aantal projecten gestart, in 2022 wordt gefaseerd het aantal projecten uitgebreid.

Samengevat ziet onze inzet er als volgt uit:

Activiteiten	Output	Outcome
Agendabureau		
Het faciliteren van het bestuurlijk netwerk HCA ZWF ten aanzien van de voortgang op het uitvoeringsplan en de gemaakte afspraken.	Een jaarlijkse bijeenkomst voor het bestuurlijke netwerk HCA ZWF om te reflecteren op de voortgang, kennis uit te wisselen en vooruit te kijken.	Controle op de voortgang en eventuele bijsturing van de HCA ZWF, draagvlak vasthouden.
Het faciliteren van de sectortafel HCA ZWF ten aanzien van de brede HCA ZWF en de opdracht van het RWF, waarin strategie, tactiek, operatie worden verbonden.	De sectortafel HCA ZWF komt vier keer per jaar bijeen.	Regie over het uitvoeringsplan HCA ZWF en de voortgang van de HCA ZWF.
Algemene ondersteuning en uitvoering secretarisfunctie. Inclusief uitvoering communicatie	Ondersteunen van de netwerken op alle niveaus.	Ondersteuning in de voortgang van de HCA ZWF.
Begeleiden en helpen opstarten van nieuwe projecten binnen de HCA ZWF.	Opgestarte projecten zoals vastgesteld in de HCA ZWF.	Het realiseren van de doelstellingen van de HCA ZWF door de uitvoering van verschillende projecten
Regionale Strategische Personeelsplanning		
Uitvoering RSPP middels monitoring en reflectie van projecten in de HCA ZWF en het effect hiervan op de arbeidsmarkt	Uitbreiding van acht projecten. Bespreken resultaten met HR Managers en bestuurlijk netwerk.	Een bijdrage leveren aan het creëren van inzicht en overzicht in de vraag van zorg en welzijnswerkgevers op de arbeidsmarkt nu en over 2 jaar.
Het uitbreiden van de monitoring van (lopende en nieuwe) projecten binnen de HCA ZWF.	Minstens 11 nieuwe projecten die worden gemonitord als onderdeel van de RSPP.	Een bijdrage leveren aan het creëren van inzicht en overzicht in de vraag van zorg en welzijnswerkgevers op de arbeidsmarkt nu en over 2 jaar.

4.4 Actielijn 2: Het helpen ontwikkelen en realiseren van een regionale Human Capital Pool

De verwachtingen waren dat de arbeidsmarkt ruimer werd door de coronacrisis. Echter, uit de meest recente cijfers blijkt dat het aandeel dat op dit moment werkt in Nederland nog nooit zo groot is geweest. De versoepelingen van de coronamaatregelen en de groei van de economie hebben er ook toe geleid dat de vacaturemarkt herstelde. Ondanks krapte blijft een gezonde arbeidsmarkt floreren door arbeidsmarktmobiliteit te stimuleren en het organiseren van werk naar werktrajecten tussen en binnen de sectoren. Dit

kan door samenwerking tussen organisaties op de instroom, de mobiliteit en het flexibel inzetten van (aankomende) zorg- en welzijnsprofessionals. In de HCA ZWF is een aantal projecten opgenomen die hieraan invulling geven zoals de matchtafel, het transferpunt Zorg en Welzijn, poolvorming voor werkplekbegeleiders of verpleegkundigen. Het is aan Flever om te verkennen, samen met de sectortafel, hoe de verschillende ambities samen kunnen komen tot concrete samenwerkingsvormen.

Samengevat ziet onze inzet er als volgt uit:

Activiteiten	Output	Outcome
Pilot HCA Pool		
Het organiseren van een werksessie 'breed naar concreet' met een aantal leden van de sectortafel om de verschillende ambities voor poolvorming gericht op instroom, mobiliteit en flexibiliteit te richten en te prioriteren.	Een werksessie met (een deel van) de sectortafel gericht op poolvorming met als uitkomst een bouwstenennotitie en vervolgstappen.	Richtinggevende uitspraak om tot concrete samenwerkingsvormen te komen voor poolvorming.
Concretiseren en uitvoeren van de bouwstenennotitie en vervolgstappen van de werksessie.	Een samenwerkingsvorm waarin wordt ingezet op instroom, mobiliteit of flexibiliteit.	Samenwerking gericht op instroom, mobiliteit en/of flexibiliteit.



4.5 Actielijn 3: Het continueren en versterken van de basisdienstverlening en bestaande activiteiten

In deze actielijn richt Flever zich op haar dienstverlening voor werkgevers en inwoners (werkzoekenden, zorgprofessionals). Deze bestaat uit verschillende projecten en het faciliteren van netwerken die in nauwe verbinding staan met de opgave uit de HCA ZWF. De coronacrisis en de ontwikkeling van de HCA ZWF heeft de netwerken vanuit RAAT (onderdeel van Samen Regionaal Sterk) verstevigd. Juist toen het project RAAT afliep werd de roep om elkaar vast te houden sterker. En tegelijkertijd vraagt de verandering die de

coronacrisis teweeg heeft gebracht ook om het doorzetten van cultuuromslag in de sector.

Overstijgend

Het toekomstperspectief vraagt om een aanpak van instroom, behoud en anders organiseren. Veel activiteiten worden per netwerk (bijvoorbeeld Kiezen & Toeleiden) opgepakt maar het project 'Sterk in je werk' en het Regionaal Contactpunt zijn netwerk overstijgend omdat ze bijdragen aan brede sectorontwikkeling.

Samengevat ziet onze inzet er als volgt uit:

Activiteiten	Output	Outcome
Overstijgend		
Bemensen van het Regionaal Contactpunt en doorontwikkeling voorbereiden.	Continuering van aantal gesprekken vergelijkbaar met 2021. Uitvoering geven aan ontwikkelplan uit eind 2021 en op basis daarvan groei definiëren.	Kandidaten worden geïnformeerd over mogelijkheden binnen de sector, zowel voor huidige werkenden als werkzoekenden. Dit leidt tot meer en duurzamere instroom en voorkomen van uitstroom van medewerkers.
Aanbieden en faciliteren van Sterk in je werk trajecten.	Een verdubbeling van het aantal Sterk in je werk trajecten ten opzichte van 2021. De aanvraag om hiervoor extra middelen te krijgen vanuit het ministerie VWS loopt nog.	Kandidaten worden geïnformeerd over mogelijkheden binnen de sector, zowel voor huidige werkenden als werkzoekenden. Dit leidt tot meer en duurzamere instroom en voorkomen van uitstroom van medewerkers.

¹³ Toekomst werkgroep en lessons learned COVID-units 2021, pagina 5

Kiezen & Toeleiden

Het belang van voldoende zorgmedewerkers is tijdens de coronacrisis op pijnlijke wijze zichtbaar geworden. De verhouding tussen het aantal vacatures en werkzoekenden zal verder verslechteren: in 2030 zijn er ruim 300 vacatures ten opzichte van 100 werkzoekenden. Hoewel het niet alles oplost, blijft de instroom van voldoende medewerkers dan ook hoge prioriteit. In 2022 faciliteert Flever het netwerk Kiezen & Toeleiden en wordt het waar mogelijk uitgebreid.

Voorlichting en promotie zorg en welzijn

Om werkzoekenden te inspireren tot werken in de zorg zet Flever in op imago en informatie. De in 2021 vernieuwde website is hier een belangrijk onderdeel van en wordt in 2022 doorontwikkeld op basis van de uitkomsten van klantreizen. Een van de geleerde lessen van 'Extra handen voor de Zorg' is het inzetten van studenten in vakantieperiodes of piekmomenten om de gebruikelijke druk op het zorgpersoneel te verminderen. In 2022 wordt een campagne ontwikkeld om meer studenten aan een vakantie en/of bijbaan bij een zorgorganisatie te helpen. Op gebied van informatie richt Flever zich in samenwerking met het schakelteam op een voorschakeltraject in het onderwijs, zodat werkzoekenden in een vroeg stadium op de hoogte zijn van de kansen in de sector.

Werving en recruitment

Op gebied van werving en recruitment vinden de komende jaren de nodige veranderingen plaats. Flever wil in 2022 bijdragen aan deze verandering door projecten op en voort te zetten die zijn gericht op anders kijken naar de medewerker. Recruitment op drijfveren en skills based recruitment zijn hier belangrijke onderdelen van. Uit de geleerde lessen van het project 'Extra handen voor de zorg' bleek dat het voor organisaties nog erg lastig is om de focus op functies te verleggen naar focus op taken. Dit komt deels door gestelde eisen, maar ook deels door de cultuur in de sector en de eigen organisaties⁹. Dit sluit ook aan op het thema 'Flexibilisering in het onderwijs' binnen het netwerk Leren & Opleiden en het thema 'Flexibilisering van het functiegebouw' binnen Werken & Behoud. Daarnaast stimuleert Flever dat organisaties samen werken op de steeds schaarser wordende medewerker met de matchtafel. Deze is in 2021 opgezet en wordt in 2022 voortgezet. De sterke verbinding met het schakelteam door deelname van UWV aan de matchtafel wordt verder versterkt. Bijvoorbeeld door met projecten vanuit het schakelteam direct de verbinding te leggen met de matchtafel.

Samengevat ziet onze inzet er als volgt uit:

Activiteiten	Output	Outcome
Netwerk Kiezen & Toeleiden		
Het faciliteren, onderhouden en uitbreiden van het netwerk van recruiters en arbeidsmarktcommunicatie adviseurs.	Het netwerk komt tenminste vier keer bij elkaar, waarvan bij tenminste één bijeenkomst onderzoeksresultaten wordt geagendeerd. Het netwerk wordt uitgebreid met drie recruiters en/of arbeidsmarktcommunicatieadviseurs.	Organisaties zijn onderling op de hoogte van wat er speelt en kunnen elkaar inspireren om instroom van medewerkers te realiseren.
Verbinding houden met de inzet van andere werkgeversorganisaties in Nederland op gebied van Kiezen & Toeleiden.	Deelname aan de landelijke werkgroep Kiezen & Toeleiden van Regioplus.	Bekend zijn met landelijke voorbeelden om te delen in Flevoland.



Activiteiten	Output	Outcome
Voorlichting en promotie zorg en welzijn		
Het organiseren van de landelijke OntdekdeZorg week, waarin extra aandacht wordt besteed aan de doelgrepen herintreders en jongeren.	Een oriëntatie- en informatie event van een week waarin ruim 100 bezoekers en 10 werkgevers aan deelnemen.	Geïnteresseerden krijgen een eerlijk en aantrekkelijk beeld van de sector en de regio.
Jaarlijks actualiseren klantreizen en waar nodig online of offline activiteiten/dienstverlening hierop aanpassen.	Actueel beeld van de behoefte, wensen en knelpunten van werkzoekenden en ontsluiten van werkgevers uit de regio.	Continue verbeteren van de bestaande dienstverlening door het gesprek erover te voeren en zaken anders te (helpen) organiseren.
Een eenduidige communicatie aanpak die aansprekend is voor de volgende doelgroepen: jongeren, zij-instromers en herintreders / zittend personeel. Waar mogelijk wordt aangesloten bij de landelijke aanpak en Branding Flevoland.	Een doelgroepenaanpak gericht op om te informeren over de mogelijkheden in de zorg- en welzijn en aantal bezoekers vergroten van de regionale landingspagina.	Het aanspreken van verschillende doelgroepen over de mogelijkheden van de sector zorg en welzijn in Flevoland.
Een informatie – en oriëntatie programma organiseren ten behoeve van het voorschakeltraject i.s.m. Schakelteam Zorg en Welzijn en onderwijsinstellingen	Een informatie en oriëntatie programma voor het voorschakeltraject voor Zorg en welzijn.	Via een kort traject werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt op weg helpen binnen de sector Zorg en welzijn.
Werving en recruitment		
Informeren en inspireren over recruitment op drijfveren, competenties en vaardigheden in samenwerking met het netwerk Leren & Leiden en Werken & Behoud.	Organiseren van een inspiratiesessie over recruitment op competenties en drijfveren. Verdiepende publicatie over anders werven en kijken naar nieuwe kandidaten voor de zorg en welzijn.	Kandidaten voor de sector trekken door een betere match op competenties en drijfveren in de sector.
Voortzetten van de in 2021 gestarte Flevolandse matchtafel. Samenwerken tussen matchtafel en schakelteam verbeteren bijvoorbeeld door verbinding projecten.	De projectgroep van de matchtafel komt zes keer bij elkaar en deelt informatie over kandidaten, vacatures, medewerkers. Daarmee worden minimaal 15 nieuwe kandidaten behouden voor de sector en de regio.	Kandidaten op de juiste plek doordat er onderling wordt geïnformeerd en uitgewisseld tussen de organisaties.

Leren & Opleiden

Ook het onderwijs draagt bij aan de sectorontwikkeling, door meer maatwerk te kunnen bieden en flexibeler op te kunnen leiden. Het bij elkaar brengen van zorgorganisaties en onderwijsinstellingen blijft dan ook in 2022 een belangrijke taak van Flever. Dit betekent dat Flever het netwerk Leren & Opleiden faciliteert en waar mogelijk uitbreidt. Een van de themabijeenkomsten voor het netwerk staat in het teken van gericht samen opleiden, flexibilisering van het onderwijs en de skills benadering, zodat er een goede aansluiting is met Kiezen & Toeleden en Werken & Behoud. Daarnaast is een belangrijke taak voor 2022 het opstellen van een plan van aanpak voor een Regionaal Strategisch Opleidingsplan, in lijn met de Regionale Strategische Personeelsplanning.

Werkplekbegeleiding

Veel leerlingen en stagiairs vallen uit tijdens hun opleiding, door de personeelstekorten worden leerlingen veelal ingezet als volledige werknemer terwijl zij eigenlijk boventallig horen te zijn. Leerlingen en stagiairs melden dat zij nauwelijks of geen begeleiding krijgen¹⁴. Dit probleem is ook in Flevoland al langer bekend en kwam ook naar voren tijdens de coronacrisis, waarbij werkgevers aangaven niet meer 'extra handen' te kunnen inzetten vanwege onvoldoende begeleidingscapaciteit¹⁵. Flever wil in 2022 samen met het netwerk een plan opstellen voor het anders organiseren van stageplaatsen en begeleiding. Waarbij naast aandacht voor begeleiding van instromers uit het onderwijs ook aandacht moet zijn voor begeleiding van andere instromers, zoals de commissie ook adviseert in het SER-rapport 'Aan de slag voor de zorg' uit 2021¹⁶.

Doorstroom, verbreding, flexibilisering

Belangrijke vertrekredenen van zorgmedewerkers zijn onder andere loopbaanmogelijkheden en

uitdaging in werkzaamheden. Het bieden van aantrekkelijke loopbaanpaden met interessante verdieplings- en ontwikkelmogelijkheden kan een deel van de oplossing vormen. De overheid ondersteunt dit onder andere met een aantal subsidies gericht op Leven Lang Ontwikkelen. Hier speelt ook flexibilisering een belangrijke rol in. Door anders te kijken naar het functiehuis en wat er aan scholing nodig is om bepaalde taken uit te voeren (skills benadering in plaats van functiegericht) kan het werk niet alleen beter verdeeld worden maar ook interessanter gemaakt worden. Een Helpende die niet de wens heeft door te stromen naar Verzorgende kan bijvoorbeeld met deelcertificaten voor bepaalde handelingen een extra toevoeging aan zijn of haar functie doen. In 2022 wil Flever samen met het netwerk een concreet plan opstellen voor doorstroom, verbreding en flexibilisering die voor zorgorganisaties (waar mogelijk in gezamenlijkheid) toepasbaar is. Op het gebied van verbreding ontwikkelt Flever in 2022 een pilot (online) workshop voor het versterken van gespreksvaardigheden van zorgprofessionals in relatie tot mantelzorgers. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de deskundigheid van Versterken van Inwoners op het gebied van ervaringsdeskundigheid.

Digitale innovatie

Er ligt een grote kans in digitale innovatie voor het verlichten van werkdruk en het verbeteren van kwaliteit van zorg. Zorgprofessionals geven zelf aan dat dit alleen kans van slagen heeft als de digitale toepassingen optimaal worden geïntegreerd in het zorgproces. Dat vergt tijd, aandacht en samenwerking van veel betrokkenen¹⁷. Flever wil met het netwerk Leren & Opleiden richten op wat er nodig is om de zorgmedewerker digivaardig en -weerbaar te maken.

Samengevat ziet onze inzet er als volgt uit:

¹⁴ SER-rapport 'Zorg voor de toekomst' 2020, pagina 111

¹⁵ Toekomst werkgroep en lessons learned COVID-units 2021, pagina 5

¹⁶ SER-rapport 'Aan de slag voor de zorg' 2021, pagina 11

¹⁷ SER-rapport 'Aan de slag voor de zorg' 2021, pagina 32

Activiteiten	Output	Outcome
Netwerk Leren & Opleiden		
Het faciliteren en onderhouden van het netwerk Leren & Opleiden van opleidingsadviseurs om kennis uit te wisselen, knelpunten te signaleren en afspraken te maken.	Een netwerk gericht op opleiden dat ten minste vier keer bij elkaar komt, waarvan bij ten minste één bijeenkomst onderzoeksresultaten wordt geagendeerd. Het netwerk wordt versterkt met twee zorgorganisaties en één hbo-onderwijsinstelling.	Bijdrage leveren aan het versterken van de samenwerking tussen onderwijs en werkgevers voor een goede aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en stimuleren van leven lang ontwikkelen.
Verbinding houden met de inzet van andere werkgeversorganisaties in Nederland op gebied van Leren & Opleiden.	Deelname aan de landelijke werkgroep Leren & Opleiden van Regioplus.	Bekend zijn met landelijke voorbeelden om te delen in de regio.
Werkplekbegeleiding		
Het starten van een denktank met o.a. HR-managers en opleidersmanagers om anders te kijken naar regionaal samen opleiden, begeleiden en schaalvergroting.	Minimaal twee bijeenkomsten met de denktank en een plan van aanpak voor een regionaal strategisch opleidingsplan.	(Nieuwe) Mogelijkheden en aanpakken om knelpunten op te lossen om meer mensen op te leiden.
Opstellen van een plan voor het anders organiseren van werkplekbegeleiding.	Een concreet plan om aan de slag te gaan met werkplekbegeleiding.	Door werkbegeleiding anders in te richten meer stageplaatsen te kunnen bieden en te voorkomen dat instromers snel weer uitstromen.
Doorstroom, verbreding, flexibilisering		
Het ontwikkelen van een e-module gericht op doorstroom, verbreding en flexibilisering van het onderwijs, de aansluiting hiervan op het functiegebouw en de skills benadering.	Een e-module gericht op deelcertificaten en Leven Lang Ontwikkelen die voor zorgorganisaties (waar mogelijk in gezamenlijkheid) toepasbaar is.	Het werk voor langere tijd interessanter maken om uitstroom uit de sector te voorkomen.
Het ontwikkelen een pilot (online) workshop voor zorgprofessionals 'ervaringsdeskundigheid' van mantelzorgers gericht op het versterken van gespreksvaardigheden	Een workshop 'Ervaringsdeskundigheid mantelzorgers' om zorgprofessionals te trainen gericht op gespreksvaardigheden, waarbij VVI om input wordt gevraagd.	Het stimuleren van vaardigheden van zorgprofessionals om het informele netwerk in beweging te brengen om te ondersteunen.



Activiteiten	Output	Outcome
Digitale innovatie		
Het aanbieden van een aantrekkelijk aanbod van digitale innovatie en vaardigheden in de zorg en welzijn, waaronder de digi-coaches.	Uitvoering van de in eind 2021 ontwikkelde dienstverlening op gebied van digitale innovatie en vaardigheden.	Een bijdrage leveren aan de digitale innovatie van de sector en de digitale vaardigheden van de medewerkers. Medewerkers kunnen beter omgaan met de digitale ontwikkelingen die worden ingezet waardoor zorg efficiënter wordt en minder mensen nodig zijn.

Werken & Behoud

Om mensen die (willen) werken in de zorg en welzijn te motiveren en vast te houden is het belangrijk dat zij zicht hebben op een mooie loopbaan, ruimte hebben voor opleiding en ontwikkeling, zeggenschap over het eigen werk en ruimte voor een goede werk-privébalans. Dit vraagt om modern werkgeverschap waarbij grip op geld, grip op het werk en grip op het leven integraal worden ingevuld. Het is daarvoor belangrijk dat de professionele ruimte van en voor zorg- en welzijnsprofessionals wordt vergroot. De mogelijkheden voor scholing, ontwikkeling en loopbaanperspectief worden verbeterd. De waardering en betrokkenheid van de professionals worden verbeterd. In 2022 faciliteert en versterkt Flever het netwerk Werken & Behoud en breidt het waar mogelijk uit. Er wordt een themabijeenkomst georganiseerd gericht op flexibilisering van het functiegebouw en doorstroom, zodat er een goede aansluiting is met Kiezen & Toeleden en Leren & Opleiden.

Vitaliteit en gezondheid

Het werken in de zorg wordt fysiek en mentaal als steeds zwaarder ervaren¹⁸, de verwachting is dat de coronacrisis dit de komende jaren nog extra versterkt. Dat betekent dat het belang voor de sector om in te zetten op vitaliteit en gezondheid

steeds groter wordt. Flever haakt hierop aan met inspiratiesessies en projecten gericht op zowel psychische als fysieke gezondheid. Het project gericht op vitaliteit dat in 2021 door een aantal zorgorganisaties is gestart is hier een mooi voorbeeld van en andere organisaties worden door Flever aangemoedigd hier ook mee aan de slag te gaan. Daarnaast gaat Flever in gesprek met zorgorganisaties over het 'Train-de-trainer' aanbod vanuit Positieve Gezondheid om medewerkers te trainen tot trainer zodat zij binnen de eigen organisatie positieve gezondheid leren toepassen en het gedachtegoed verspreiden.

Onboarding en behoud

Goede onboarding is essentieel om vroege uitstroom te voorkomen. Omdat het een sectorbreed probleem is wil Flever de in 2021 gestarte matchtafel (zie Kiezen & Toeleden) ook inzetten voor het behoud van personeel voor de sector omdat zij eventueel bij een andere organisatie aan de slag kunnen.

Anders organiseren

Om te gaan naar een gezonde arbeidsmarkt is het essentieel dat de sector zich transformeert. Anders organiseren is dan ook een belangrijk onderdeel van de HCA ZWF. Vanuit haar basisdienstverlening focust Flever binnen het thema anders organiseren

¹⁸ <https://www.izz.nl/zorgorganisaties/psychische-klachten-zorgpersoneel-met-40-gestegen>

¹⁹ Doorlopend uitstroomonderzoek Regio+ 2020, pagina 5

op verschillende subthema's in inspiratiesessies. De hiërarchische stijl van leidinggeven en communicatie met de leidinggeven wordt genoemd als belangrijkste oorzaak van uitstroom¹⁹. Deze traditionele stijl sluit ook niet aan bij de wensen van millennials, terwijl zij op korte termijn een groot deel van de beroepsbevolking uitmaken. Kortom: hier zal iets in moeten veranderen. Flever wil samen met

professionals in zorg en welzijn tot een inspirerend aanbod komen over een moderne stijl van leidinggeven en communicatie waarbij aandacht is voor (persoonlijk) leiderschap, vitaliteit en werkplezier.

Samengevat ziet onze inzet er als volgt uit:

Activiteiten	Output	Outcome
Netwerk		
Het faciliteren en, versterken en onderhouden van het netwerk Werken & Behoud.	Een netwerk van medewerkers gericht op Werken & Behoud dat ten minste vier keer bij elkaar komt, waarvan bij ten minste één bijeenkomst onderzoeksresultaten wordt geagendeerd. Het netwerk wordt uitgebreid met minimaal drie medewerkers Werken & Behoud.	Bijdrage leveren aan het versterken van de samenwerking tussen medewerkers die zich bezighouden met een gezond organisatie- en werkklimaat voor de medewerker.
Verbinding houden met de inzet van andere werkgeversorganisaties in Nederland op gebied van Werken & Behoud.	Deelname aan de landelijke werkgroep Werken & Behoud van Regioplus.	Bekend zijn met landelijke voorbeelden om te delen in de regio.
Vitaliteit en gezondheid		
Uitbreiding van de pilot Vitaliteit en gezondheid. Organiseren van een netwerk-overstijgende inspiratiebijeenkomst gericht op Vitaliteit & Behoud.	Een inspiratiesessie naar aanleiding van de opbrengsten van het project vitaliteit en gezondheid. Waar mogelijk wordt samengewerkt met Positieve Gezondheid voor een handreiking Positieve Gezondheid & Vitaliteit voor zorgprofessionals.	Toetsing bij andere zorgorganisaties voor mogelijke uitbreiding van het project vitaliteit en gezondheid om zo bij te dragen aan duurzaam inzetbare medewerkers en minder uitval. Verschillende lagen binnen zorg- en welzijnsinstellingen zijn op de hoogte van het belang van Positieve Gezondheid en Vitaliteit.
Verder doorontwikkelen project 'Train-de-trainer' in combinatie met Positieve Gezondheid gericht op vitaliteit en digitale innovatie.	Ten minste drie organisaties maken gebruik van het aanbod train-de-trainer waarbij medewerkers worden opgeleid tot trainers in Positieve Gezondheid.	Medewerkers kunnen binnen de eigen organisatie positieve gezondheid leren toepassen en bijdragen aan een vitale organisatie.



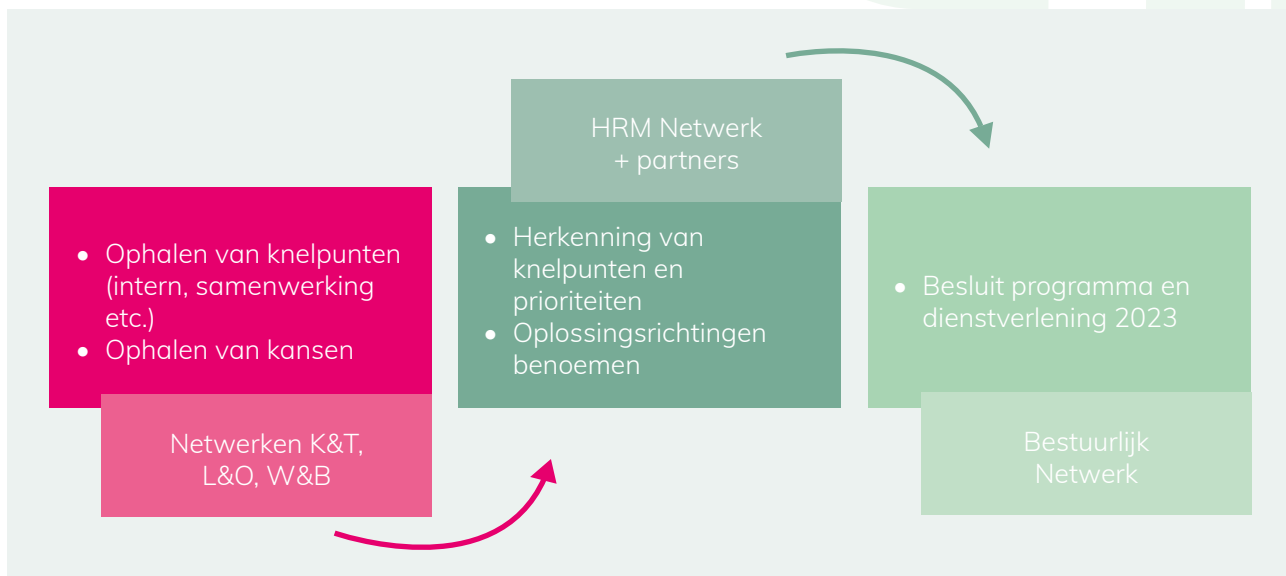
Activiteiten	Output	Outcome
Matchtafel inzetten voor het behouden van huidige medewerkers die anders de sector verlaten in samenwerking met Kiezen & Toeleden.	De projectgroep van de matchtafel komt 6 keer bij elkaar en deelt o.a. informatie over vacatures en medewerkers die op zoek zijn naar een andere uitdaging.	Medewerkers worden behouden voor de sector omdat ze zich bij een andere organisatie kunnen ontwikkelen.
Onboarding en behoud		
Matchtafel inzetten voor het behouden van huidige medewerkers die anders de sector verlaten in samenwerking met Kiezen & Toeleden.	De projectgroep van de matchtafel komt 6 keer bij elkaar en deelt o.a. informatie over vacatures en medewerkers die op zoek zijn naar een andere uitdaging.	Medewerkers worden behouden voor de sector omdat ze zich bij een andere organisatie kunnen ontwikkelen.
Anders organiseren		
Het organiseren van dialoogsessies met professionals uit de sector over modern en persoonlijk leiderschap.	Organiseren van twee dialoogsessies met professionals uit de sector en het aanleveren van twee handreikingen over persoonlijk leiderschap, waarbij drijfveren centraal staan.	Zorgmedewerkers bekend maken met persoonlijk leiderschap.
De input van de dialoogsessies worden besproken in het netwerk Werken & Behoud en HRM netwerk om te komen tot een passend aanbod voor modern leiderschap dat aansluit bij de behoefte van de professional en loopbaanontwikkeling stimuleert.	Netwerkbijeenkomst 'Modern Leiderschap' met het netwerk Werken & Behoud en HRM netwerk en passend aanbod gericht op modern leiderschap.	Het stimuleren van modern werkgeverschap bij leidinggevende zodat meer mensen behouden blijven voor de sector.
Opzetten netwerk Anders organiseren in samenwerking met Positieve Gezondheid.	Inzetten op overeenkomstige vraagstukken die leven in de netwerken van Arbeidsmarkt en Onderwijs en Positieve Gezondheid.	Sectorverandering door stimuleren door vraagstukken rondom Anders organiseren aan te pakken.

4.6 Relatiemanagement

Het uitbouwen en onderhouden van netwerken in de regio blijft een prioriteit voor Flever. Een aandachtspunt blijft daarbij de betrokkenheid van welzijnsorganisaties in deze netwerken. In 2022 wil Flever een jaarlijks proces organiseren waarbij leden input kunnen leveren, het lidmaatschap en de samenwerking worden geëvalueerd en waar

mogelijk bijgesteld. Hiervoor wordt het HRM netwerk, aangevuld met partnerleden, richtinggevend ingezet en de netwerken gebruikt als voeding. In een jaarlijks bestuurlijk overleg wordt het commitment geregeld en definitief besluit genomen op het jaarplan.

De jaarplancycclus ziet er als volgt uit:



Samengevat ziet onze inzet er als volgt uit:

Activiteiten	Output	Outcome
Versterken netwerk		
Organiseren van een jaarlijkse bestuurlijke bijeenkomst voor leden om commitment te organiseren en het besluit te nemen voor het jaarplan.	Een jaarlijkse bijeenkomst voor bestuurders van leden in september met activiteit gericht op commitment en input voor het jaarplan 2023.	Actieve betrokkenheid van leden bij Flever en bij de andere leden, gevoel van saamhorigheid.
Het faciliteren, versterken en onderhouden van het netwerk HR-managers. Een keer in het jaar wordt het HRM netwerk verbreed met partnerleden voor de jaarplancyclus en is daarmee voorbereidend op de bestuurlijke bijeenkomst en richtinggevend ten aanzien van de netwerken.	Het HRM netwerk komt ten minste vier keer bijeen, waarvan bij ten minste één bijeenkomst wordt het netwerk verbreed met partnerleden om bouwstenen voor het jaarplan te formuleren.	Zorgen voor een sterke brug tussen bestuurders en betrokken (onderwijs-, zorg- en welzijn) professionals.
Het concretiseren van het netwerk welzijnsorganisaties (welzijnstafel), in samenwerking met Positieve Gezondheid.	Minimaal vijf welzijnsorganisaties nemen deel aan de welzijnstafel.	Sterkere verbinding met welzijnsorganisaties gericht op de arbeidsmarktopgave.
Toename van het aantal leden van de werkgeversorganisatie.	Ten minste vier nieuw aangesloten leden.	Gezamenlijk werken aan hetzelfde doel: een sterkere sector zorg en welzijn.

4.7 Arbeidsmarktonderzoek

Juist wanneer de druk toeneemt is het van belang scherpe keuzes te blijven maken. Dit kan alleen wanneer er een goed beeld is van de huidige situatie en een prognose van waar we met deze trend naartoe gaan. Onderzoek is hierin dan ook van essentieel belang en speelt een grote rol binnen de HCA ZWF en de basisdienstverlening. Vanuit de eerder omschreven RSPP verkennen we de mogelijkheid om een gezamenlijke aanpak voor personeelsplanning te ontwikkelen.

Arbeidsmarktpublicaties

Flever voert onderzoek uit dat bijdraagt aan de netwerken en op onderwerpen die de verschillende

thema's en programma's raken. Dit resulteert in één arbeidsmarktpublicatie bestaande uit meerdere data- en onderzoekbronnen van verschillende partners – landelijk, provinciaal en regionaal. Daarnaast publiceert Flever in 2022 drie thema-artikelen, gerelateerd aan onderwerpen uit de netwerken. Naast cijfers wordt waar mogelijk gebruik gemaakt van verhalen vanuit ervaringsdeskundigheid (VVI) om een compleet verhaal te schetsen. Deze publicaties worden besproken in de netwerken (zie Actielijn 3) om de kennis te vergroten en activiteiten waar nodig bij te sturen. Daarnaast heeft Flever een rol de publicaties van het jaarlijkse uitstroomonderzoek en de vacaturepeiling.

Samengevat ziet onze inzet er als volgt uit:

Activiteiten	Output	Outcome
Samenwerking		
Deelname werkgroep informatie, regiegroep regioplus, regionaal werkgroep onderzoek.	Informatie ophalen en brengen van/naar relevante landelijke partners.	Relevante landelijke onderzoeksdata samenbrengen.
Het uitvoeren van een verkenning naar de behoefte en het gebruik van een strategische personeelsplanning bij leden. Het organiseren van een dialoogsessie om te komen tot een gezamenlijke kernset aan data en behoefte voor professionalisering hierop.	Een startdocument strategische personeelsplanning en een dialoogsessie om gezamenlijk te komen tot een gezamenlijke kernset aan data.	Een gezamenlijke en eenduidige aanpak strategische personeelsplanning bij leden.
Arbeidsmarktpublicaties		
Publiceren van één arbeidsmarktpublicatie bestaande uit meerdere data- en onderzoekbronnen. Bijhouden van de website arbeidsmarktinbeeld.nl.	Een arbeidsmarktpublicatie zorg en welzijn Flevoland. Cijfermatig onderzoek wordt geduid door verhalen vanuit cliëntperspectief (Versterken van Inwoners).	Een bijdrage leveren aan het transparant maken van kansen, bedreigingen, sterkten en zwakten op de arbeidsmarkt Zorg en Welzijn in Flevoland om gezamenlijk een beter en gedeeld beeld te krijgen.
Publiceren van thema artikelen op de onderwerpen Instroom, Behoud en Anders organiseren.	Drie thema artikelen gepubliceerd en verspreid binnen de netwerken. Cijfermatig onderzoek wordt geduid door verhalen vanuit cliëntperspectief (Versterken van Inwoners).	Een bijdrage leveren aan de transparantie van de huidige situatie van de sector Zorg en Welzijn in Flevoland op het gebied van Instroom, Behoud en Anders organiseren.
Uitvoeren vacaturepeiling en proactief leden benaderen voor deelname uitstroomonderzoek en publiceren.	Publicatie van de vacaturepeiling en het uitstroomonderzoek met verhoogde respons.	Realistisch beeld van uitstroom en vacatures in de regio.

5. Versterken van Inwoners in 2022

5.1 Het programma Versterken van Inwoners in één beeld

Visie	Inwoners, patienten en cliënten hebben inbreng vanuit een gelijkwaardige positie en voelen zich verantwoordelijk bij vraagstukken rond zorg- en welzijn in Flevoland.
Strategisch doel	In 2025 heeft de ervaringsdeskundigheid van inwoners, een gelijkwaardige positie bij organisatie en inrichting van zorg- en welzijn in Flevoland.
Tactische doelen	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"><div style="width: 30%;"><p>Ervaringsdeskundigheid: Organiseren dat inwoners / patienten / cliënten vraagstukken en ideeën m.b.t. zorg- en welzijn kenbaar maken.</p></div><div style="width: 30%;"><p>Agenderen: Agenderen van vraagstukken inzake positie van inwoners / patienten / cliënten bij ketenpartners.</p></div><div style="width: 30%;"><p>Empowerment: Ondersteunen van structuren/organen om de belangen van inwoners te behartigen en hun positie van te versterken.</p></div></div>
Activiteiten	<ul style="list-style-type: none">• Ondersteuning ervaringsdeskundigheid• Individuele clientondersteuning• Ondersteuning lokale en regionale organisaties• Adviseren over subsidieaanvragen

Het programma Versterken van Inwoners is volop in ontwikkeling. De veranderingen die nodig zijn voor het realiseren van de in het meerjarenplan vastgestelde doelen behelzen meer tijd dan voorzien. Dat betekent dat we voor 2022 de keuze maken om ons vooral te richten op onze expertise over ervaringsdeskundigheid. We gaan explicieter samenwerken met ons netwerk om de signalen die we ontvangen vanuit de ervaringsdeskundigen te agenderen en om groepen inwoners te empoweren. Vanuit Versterken van Inwoners wordt nauw samengewerkt met Windesheim op gebied van agenderen. Windesheim doet veel onderzoek waarvan de aanbevelingen waardevol zijn voor het netwerk van Flever. Door deze te combineren met signalen vanuit cliëntervaringen kan Flever gemeentes en instellingen voeden. Daarnaast wil Flever inspireren met voorbeelden van

zorginitiatieven die op andere plekken goed werken en ook in Flevoland van toegevoegde waarde kunnen zijn.

5.2 Inleiding

Het cliëntperspectief wordt een steeds belangrijker onderdeel van de transformatie van de sector zorg en welzijn. En deze sectortransformatie is noodzakelijk, bleek ook tijdens de hoogste pieken van de coronacrisis. "Goede zorg waarbij de cliënt/patiënt op één staat, kan niet bestaan zonder modern werkgeverschap, dat zorgprofessionals 'op één stelt' en optimaal faciliteert hun professie uit te voeren"²⁰, schrijft SER in 2021. En tegelijkertijd kan het optimaal faciliteren van zorgmedewerkers niet bestaan zonder dat daar de cliënt in wordt meegenomen. De signaleringsfunctie die Flever met Versterken van Inwoners heeft is gedurende deze

²⁰ SER-rapport 'Aan de slag voor de zorg' 2021, pagina 35

periode van verandering dan ook belangrijker dan ooit.

Ervaringsdeskundigheid

Op dit moment is de verwachting dat het aantal Wlz V&V klanten in Flevoland tot 2040 groeit met 153%, zijn er erg lange wachttijden voor de GGZ en is de verwachting dat de vraag naar huisartsenzorg met circa 40% toeneemt terwijl Lelystedelingen al 29% vaker dan landelijk gemiddeld op bezoek gaan bij een huisarts²¹. Deze tekorten hebben een grote invloed op inwoners waardoor de rol van onafhankelijke cliëntondersteuning steeds belangrijker wordt. Daarbij is het extra belangrijk om op de kwetsbaren in de samenleving te letten. Een van deze kwetsbare groepen is de jongere. In Flevoland heeft 13% van de jongeren een verhoogd risico op psychosociale problemen en in Lelystad is dit zelfs 14%, net iets hoger dan het landelijk gemiddelde²². In de jeugdzorg zijn ernstige arbeidsmarkttekorten en dat terwijl de vraag naar GGZ de komende jaren naar verwachting in Flevoland sneller groeit dan in de rest van Nederland²³. Gemeentes in Flevoland geven zelf aan knelpunten te ervaren wat betreft de beheersbaarheid van Jeugd GGZ en Sociaal Domein²⁴. Ook de SER erkende dit probleem in haar rapport uit 2020 en doet een aantal voorstellen om Wmo en jeugdzorg anders te organiseren²⁵. Juist in tijden van verandering is het extra van belang ervaringsdeskundigheid in te zetten. Op gebied van jeugdzorg doet Flever dit met het project ExpEx.

Signaleren en agenderen

Door de signalen vanuit Versterken van Inwoners te gebruiken krijgt onderzoek uit de andere programma's van Flever meer lading. Bijvoorbeeld kijkend naar de arbeidsmarkttekorten, wat voor invloed heeft dit op de cliënt? Door de signalen die binnenkomen vanuit individuele cliëntondersteuning, OCO- Almere en ExpEx te combineren met onderzoeksresultaten en good practises kan Flever hierover in gesprek met

gemeentes en instellingen. Doel is dan ook om beleid en regelgeving dichter bij de beleving van de inwoner te brengen.

Empowerment

Bij de sectorontwikkeling is de juiste uitgangspositie essentieel. Beleid dat eenzijdig als doel heeft om zorguitgaven te dempen in de groei of te laten dalen zal vrijwel altijd ten koste gaan van de toegankelijkheid en kwaliteit van zorg²⁶. Het is dan ook essentieel het geluid van de cliënt, of breder: de inwoner, blijvend te laten horen en te versterken. Door in te zetten op empowerment door bijvoorbeeld het ondersteunen van adviesraden draagt Flever bij aan het versterken van patiënt- en cliëntperspectief.

Synergie andere programma's

Zoals eerder omschreven heeft het programma Versterken van Inwoners met haar ervaringsdeskundigheid en cliënt-/ inwonersperspectief een belangrijke bijdrage aan de andere programma's van Flever. Dit resulteert in 2022 in de volgende projecten (deze worden in de sub-hoofdstukken nader toegelicht) waar vanuit Versterken van Inwoners synergie wordt gevonden met de andere programma's:

- Samenwerking op gebied van fondsenwerving met Positieve Gezondheid
- Bijdragen aan onderzoeksrapporten en bijeenkomsten van Positieve Gezondheid en Arbeidsmarkt en Onderwijs vanuit cliëntperspectief
- Met ExpEx bijdragen aan onderzoek vanuit Positieve Gezondheid gericht op gezondheidsverschillen en arbeidsmarktpotentieel
- Gerealiseerde initiatieven vanuit subsidie VSB fonds koppelen aan WEL in Flevoland (PG)
- Gebruikmaken van kennis WEL in Flevoland (PG) op gebied van taal en gezondheid voor bereiken mensen met een taalachterstand vanuit OCO Wlz

²¹ Gezamenlijk Regioperspectief Gezondheid en Zorg in Flevoland, 2021

²² Gezamenlijk Regioperspectief Gezondheid en Zorg in Flevoland, 2021, pagina 24

²³ Arbeidsmarktpublicatie Flever 2021, pagina 19

²⁴ Gezamenlijk Regioperspectief Gezondheid en Zorg in Flevoland, 2021, pagina 24

²⁵ SER-rapport 'Zorg voor de toekomst' 2020, pagina 60

²⁶ SER-rapport 'Toekomst voor de zorg' 2020, pagina 60

- Meer integratie tussen netwerk ExpEx en Positieve Gezondheid

5.3 Ervaringsdeskundigheid

Het centraal stellen van de cliënt wordt een steeds belangrijker onderdeel van de verduurzaming van de zorg. Flever organiseert diverse projecten waarbij inwoners, patiënten en cliënten vraagstukken en ideeën met betrekking tot zorg en welzijn delen en hun ervaring inzetten voor andere Flevolandse. Deze input gebruikt Flever om bij te dragen aan de transformatie van de sector, om aan te sturen op verbeteringen in beleid en uitvoering.

5.3.1 Ondersteuning ervaringsdeskundigheid

Project ExpEx Flevoland

ExpEx zijn Experienced Experts; getrainde jongeren die zelf ervaring hebben in de jeugdhulp. Zij dragen bij aan de transformatie van de jeugdhulp door vanuit hun eigen perspectief projecten op te zetten, advies te geven en hun expertise te delen. De ExpEx worden nu al ingezet door een aantal Flevolandse jeugdhulp organisaties om ervoor te zorgen dat jeugdhulp beter aansluit bij de belevingswereld van jongeren. Ieder jaar worden er nieuwe ExpEx getraind en pakken de ExpEx steeds meer zelf op. Desalniettemin behoudt Flever een belangrijke coördinatie rol om verbindingen te leggen met andere programma's (bijvoorbeeld jeugdhulp organisaties aangesloten bij Arbeidsmarkt en Onderwijs), organisatorisch te ondersteunen en de ervaringen in te kunnen zetten voor haar eigen signaleringsfunctie.

Naast het adviseren van organisaties en gemeentes organiseren de ExpEx in alle gemeentes activiteiten en fungeren ze als maatjes van jongeren. Zo wordt er bijvoorbeeld in Almere een ervaringscafé georganiseerd waar jongeren op laagdrempelige manier vragen kunnen stellen aan de ExpEx. Door in een vroeg stadium in contact te komen met mensen die hetzelfde hebben meegemaakt kan in sommige gevallen de weg naar

jeugdzorg voorkomen worden. Dit is hard nodig vanwege de lange wachtlijsten waar de jeugdzorg mee kampt. Doel is in 2022 ervaringscafés te organiseren in alle Flevolandse gemeentes of aansluiten bij soortgelijke activiteiten indien al aanwezig.

Tot eind 2021 werd ExpEx gefinancierd door Zonmw, Hogeschool Windesheim en de Provincie Flevoland. Voor 2022 heeft gemeente Almere een toezegging gedaan maar er wordt nog gezocht naar cofinanciering. Hiervoor wordt binnen het brede netwerk van ExpEx gekeken, bijvoorbeeld door opdrachten voor grote partijen op te pakken. Ook wordt er gekeken naar het subsidie en fondsenmogelijkheden, bijvoorbeeld bij het Kansfonds en het Oranjefonds. Op gebied van fondsenwerving wordt de verbinding gelegd met het programma Positieve Gezondheid, om elkaar verder te helpen. Op het moment van schrijven van dit jaarplan loopt er een subsidieaanvraag via ExpEx Nederland. Doordat ExpEx landelijk steeds meer wordt gezien als een belangrijke werkwijze die tot verbetering van jeugdhulp kan leiden is de verwachting dat deze subsidieaanvraag gehonoreerd wordt en er versneld kan worden.

OCO Almere

Met een netwerk van ruim 65 vrijwillige ervaringsdeskundigen en 12 convenantpartners is OCO Almere een belangrijk project op gebied van ervaringsdeskundigheid. Onder supervisie van de coördinatoren ondersteunen de ervaringsdeskundigen inwoners van Almere bij gesprekken met gemeente en zorgaanbieders. De ervaringsdeskundigen zetten hun kennis en ervaringen belangeloos in met als doel het krijgen van de juiste hulp en/ of zorg. Voor 2022 zet OCO Almere in op hetzelfde aantal aanvragen als in 2021. Hoewel jaarlijkse groei een gewenste ambitie is, is dit niet haalbaar omdat de bekostiging gelijk blijft en hiermee alle financiële ruimte wordt opgevuld. Om het gewenst aantal aanvragen te

realiseren zet OCO Almere in op het opzetten van een nieuwsbrief en gebruikt story telling in diverse communicatiemiddelen. Daarnaast wordt de samenwerking met convenantpartners en samenwerkingspartners (ook supporters genoemd) verder benut. Almere is koploper en vernieuwend met deze manier van werken. In 2022 gaat Flever in gesprek met andere gemeentes en organisaties over de kansen van het inzetten van ervaringsdeskundigheid. Ook wanneer

ervaringsdeskundigheid middels andere vormen dan een OCO wordt ingezet zijn het gedachtegoed, de methodiek en de geleerde lessen vanuit OCO Almere waardevolle informatie die Flever kan meenemen. In 2022 volgt samen met gemeente Almere een evaluatie van de positionering en de omvang van OCO Almere.

Samengevat ziet onze inzet er als volgt uit:

Activiteiten	Output	Outcome
ExpEx		
Ondersteunen van ExpEx op het gebied van coördinatie, fondsenwerving (samenwerking Positieve Gezondheid) en communicatie.	In 2022 worden 24 jongeren getraind tot ExpEx om middels advisering en organiseren van activiteiten bij te dragen aan transformatie van de jeugdhulp. Dit aantal is afhankelijk van financiering.	De jeugdhulp sluit beter aan bij de belevingswereld van de jongeren en waar mogelijk wordt de gang naar jeugdzorg voorkomen.
Begeleiden bij het opzetten van activiteiten zoals de ervaringscafés in Flevolandse gemeentes.	Alle zes gemeentes in Flevoland hebben regelmatig een ervaringscafé waar jongeren op laagdrempelige wijze met ervaringsdeskundigen in gesprek kunnen.	Door in een vroeg stadium in contact te komen met mensen die hetzelfde hebben meegemaakt kan in sommige gevallen de weg naar jeugdzorg voorkomen worden.
OCO Almere		
Middels ervaringsdeskundigen inwoners van Almere ondersteunen bij vragen en gesprekken over zorg en welzijn.	Gemiddeld 65 ervaringsdeskundigen ondersteunen bij aanvragen. Het gewenste aantal aanvragen wordt in overeenstemming gebracht met de bekostiging vanuit gemeente Almere.	Het juiste gesprek wordt gevoerd met gemeentes en zorgaanbieders. Middels signalen wordt bijgedragen aan de sectorontwikkeling.
Communicatie inzetten om het gewenste aantal aanvragen te behalen.	Middels een nieuwsbrief en storytelling in diverse communicatiemiddelen zijn inwoners van Almere bekend met de mogelijkheden van OCO Almere.	Door bekendheid van OCO Almere ontvangen Almeerders de juiste ondersteuning en kunnen signalen worden gebruikt voor sectorontwikkeling.

5.3.2 Individuele cliëntondersteuning

OCO Wlz

Met als voorbehoud dat Flever ook in 2022 bij de aanbesteding een toekenning krijgt van het zorgkantoor wordt voorsnog in 2022 ingezet op de volgende activiteiten:

- Handhaving van het huidige niveau van dienstverlening die door middel van een recente audit positief is beoordeeld.
- Inzetten op communicatie om cliënten te bereiken. Voor 2022 is het doel het aantal cliënten uit 2021 te continueren. In 2022 wordt ingezet op kennismakingsgesprekken met organisaties (zorgorganisaties, gemeente) en een constant bereik op social media. Daarnaast wordt er in 2022 onderzocht hoe Flevolandse met een taalachterstand (1 op de 6) te bereiken omdat reguliere communicatie voor deze doelgroep vaak tekort schiet. Hiervoor wordt de koppeling gezocht met het thema Taal & Gezondheid van WEL in Flevoland (Positieve Gezondheid).

OCO SD

Voor de gemeente Dronten blijft Flever in 2022 informatie en advies geven aan cliënten met vraagstukken binnen het sociaal domein in Dronten.

Afwegingskader toekomst

Zoals in het jaarplan van 2021 omschreven moet individuele cliëntondersteuning bijdragen aan het kenbaar maken van cliëntvraagstukken en ideeën met betrekking tot zorg en welzijn in de regio. In 2021 is ervoor gekozen de beslissing om al dan niet door te gaan met OCO Wlz en OCO SD uit te stellen tot het eerste halfjaar van 2022. De overweging wordt gemaakt op basis van:

- Invloed op bedrijfsresultaat.
- Invloed op agenderingsfunctie.
- Invloed op bedrijfscontinuïteit.

Samengevat ziet onze inzet er als volgt uit:

Activiteiten	Output	Outcome
OCO Wlz		
Uitvoeren van onafhankelijke cliëntondersteuning Wlz	Informatie en advies geven aan cliënten die gebruik maken van Wlz in Flevoland en 't Gooi.	OCO Wlz draagt bij aan het strategisch doel van Flever
Bekendheid met OCO Wlz binnen Flevoland continueren.	Ten minste zes kennismakingsgesprekken met zorgorganisaties en gemeentes. Bereik op social media continueren.	Door cliënten te helpen, cliëntcasussen te verzamelen, een sterker signaal kunnen afgeven.
Onderzoeken hoe Flevolandse met een taalachterstand te bereiken.	Opstellen van een beknopt communicatieplan gericht op Flevolandse met een taalachterstand, waarbij gebruik wordt gemaakt van de kennis binnen het themanetwerk thema Taal & Gezondheid van WEL (PG).	Inclusieve samenleving; bijdragen aan dat alle Flevolandse kans hebben op dezelfde zorg en ondersteuning. Ervoor zorgen dat signalen vanuit de brede maatschappij komen.
OCO SD		
Uitvoeren van onafhankelijke cliëntondersteuning SD in Dronten.	Informatie en advies geven aan cliënten met vraagstukken binnen het sociaal domein in Dronten.	Inwoners helpen met vraagstukken en de vragen gebruiken als signalering.

5.4 Signaleren en agenderen

Alles wat Flever binnen VVI doet en hoort wordt meegenomen in haar signaleringsfunctie. De verhalen die bij Flever vanuit ervaringsdeskundigheid en individuele cliëntondersteuning binnenkomen dragen bij aan duiding van cijfers, aan schetsen van beelden en aan inspireren tot actie. Daarnaast levert Flever waar mogelijk vanuit Versterken van Inwoners input voor de nieuwe beleidsperiodes bij gemeenten (2022) en provincie (2023). De bijeenkomst voor het agenderen van signalen en onderzoeksresultaten bij ketenpartners oorspronkelijk gepland voor 2021 is doorgeschoven naar 2022.

Bijdragen andere programma's vanuit ervaringsdeskundigheid

De signalen vanuit VVI hebben een belangrijke bijdrage aan de andere programma's van Flever. Rapportcijfers en scoring ten opzichte van landelijke gemiddelden zeggen op zichzelf weinig. In 2022 wordt ingezet op het ophalen van kwalitatieve informatie om het beeld van dergelijke cijfers mee te verrijken. Dit doen we door middel

van gesprekken over cliëntperspectieven en hoe deze vervolgens kunnen bijdragen aan ontwikkeling van de sector. De ervaringsdeskundigen die Versterken van Inwoners al in huis heeft worden gebruikt in de vorm van een panel die kan reflecteren op onderwerpen als tekorten, wachtlijsten, positieve gezondheid, eenzaamheid. Door feiten en cijfers te koppelen aan signalen uit de projecten van Versterken van Inwoners wordt een compleet onderzoeksresultaat geschetst. Daarnaast kunnen de verhalen ook een waardevolle toevoeging zijn bij themasessies van WEL (PG) of inspiratiesessies van netwerken (A+O). In 2022 werkt VVI deze signaleringsfunctie verder uit.

Onderzoek gezondheidsverschillen

Bij het onder Positieve Gezondheid omschreven onderzoek naar gezondheidsverschillen onder jongeren draagt Versterken van Inwoners bij met de ervaringsdeskundigheid vanuit ExpEx. Verdere invulling volgt begin 2022 zodra de subsidie is toegekend.

Samengevat ziet onze inzet er als volgt uit:

Activiteiten	Output	Outcome
Signaleren en agenderen		
Signalen en onderzoeksresultaten agenderen bij ketenpartners. Organiseren van een bijeenkomst over relevante ontwikkelingen, waarbij de inwoners centraal staan (doorgeschoven uit 2021).	Door het gesprek te organiseren stimuleren we samenwerking in de regio. De samenwerking in de regio Flevoland aangaande zorg en welzijnsvraagstukken krijgt vorm en inhoud.	Er is een goede verhouding tot partners in het netwerk dat maakt dat kwaliteit en kwantiteit van informatie-uitwisseling beter is.
Ervaringsdeskundigheid inzetten voor duiding en inspiratie.	Uitgewerkte signaleringsfunctie met input vanuit projecten als de OCO's en ExpEx.	Verhalen en ervaringen geven een signaal en duiding aan onderzoek waardoor een completer beeld wordt geschetst.
Kwalitatief cliëntveringsonderzoek inzetten voor verandering van de sector.	Panel van cliënten die hun ervaringen in de sector zorg en welzijn delen.	Verhalen en ervaringen geven duiding aan onderzochte feiten waardoor een completer beeld van de sector wordt geschetst.
ExpEx inzetten voor onderzoek naar gezondheidsverschillen jongeren (onder voorbehoud van externe financiering).	Onderzoeksrapport die inzicht geeft in wat wel en niet werkt om jongeren hun gezondheidspotentieel te laten bereiken.	De inzichten worden omgezet tot actie zodat jongeren beter kunnen worden geholpen en (mentale en fysieke) gezondheid onder jongeren verbetert.

5.5 Empowerment

Voor het versterken van patiënt- en cliëntperspectief ligt bij Flever een belangrijke taak in het ondersteunen van verschillende netwerken en raden. Daarnaast is het contact met deze partijen belangrijk voor de signaleringsfunctie.

Flevolandse Patiëntenfederatie

We faciliteren, ondersteunen en stimuleren bewonersgroepen, zodat zij zelfstandig de belangen van inwoners en patiënten/ cliënten kunnen vertegenwoordigen. Een belangrijke regionale partij die dergelijke belangen behartigt is de Flevolandse Patiënten Federatie (FPF). Bij de ondersteuning van FPF zet Flever in op het verbinden van onze netwerken om hier optimaal gebruik van te maken en de signaalfunctie te versterken. Op die manier heeft de hele regio er profijt van. Verdere invulling volgt in augustus. Daarnaast is er vanuit FPF een onderzoeksvraag gekomen gericht op digitale innovatie die wordt opgepakt binnen Positieve Gezondheid.

Adviesraden gemeentes

Bij de uitvoering van de Participatiewet, de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO) en de Jeugdwet zijn gemeentes verplicht cliënten of hun vertegenwoordigers te betrekken bij het beleidsproces in de vorm van adviesraden. Zo krijgen ervaringsdeskundigen met veel kennis te ruimte om mee te denken en advies te geven. Zo kunnen zij invloed uitoefenen op het beleid van de gemeente. En die kan van die inbreng profiteren en het beleid beter afstemmen op de doelgroep. Voor Flever ligt er een belangrijke rol in het empoweren van deze adviesraden. In 2021 is Flever gestart met de ondersteuning van de adviesraad van één gemeente. Meerdere adviesraden hebben aangegeven ondersteuning van Flever te wensen, in 2022 pakt Flever dit op. Dit houdt in de adviesraad (of burgerraad) verstevigen, aanleveren van tactieken en het geven van organisatorisch advies. Hierbij is extra aandacht voor de inzet van ervaringsdeskundigheid.

Ondersteuning netwerken

Flever participeert in enkele netwerken zoals niet aangeboren hersenletsel (NAH), dementie en het convenant informele zorg. Doordat Flever deelneemt aan deze netwerken in combinatie met haar ondersteuning aan FPF en adviesraden gemeentes kan kruisbestuiving plaatsvinden en zijn de netwerken beter in staat hun doel te bereiken. Zo heeft dit bijvoorbeeld geleid tot een onderzoeksvraag over zingeving vanuit het netwerk dementie die in 2022 vanuit het programma Positieve Gezondheid wordt opgepakt. Voor 2022 inventariseert Flever welke relevante netwerken er in Flevoland zijn en op welke wijze VVI deze kan empoweren door in te zetten op ervaringsdeskundigheid. Bij de ondersteuning van netwerken wordt waar mogelijk de combinatie gezocht met andere programma's van Flever.

Adviseren over subsidieaanvragen

Flever is als regionale adviseur betrokken bij het subsidietraject 'Donatie op locatie' van het VSB fonds. Het VSB fonds steunt projecten die gericht zijn op sociale initiatieven waarbij actief burgerschap centraal staat. Flever bekijkt de Flevolandse subsidieaanvragen vanuit onafhankelijke positie, VSB fonds neemt deze bevindingen mee in haar eindoordeel en vervolgstappen. In principe stopt de rol van Flever na de advisering. Voor 2022 wil Flever de projecten die subsidie toegekend hebben gekregen blijven volgen en onderzoeken wat de resultaten zijn, bijvoorbeeld het effect op de buurt. Dit wordt in 2022 verder vormgegeven. De gerealiseerde initiatieven die bijdragen aan positieve gezondheid worden vervolgens doorgegeven aan WEL in Flevoland voor publicatie in het initiatievenoverzicht van welinflevoland.nl.

In 2022 onderzoekt Flever of er andere subsidieverstrekkingen zijn die zich op burgerinitiatieven richten waarbij Flever ook kan ondersteunen in de rol van regionale adviseur. Op die manier wordt de kennis van Flever ingezet en

daarnaast draagt de input vanuit burgers voor Flever bij aan haar signaleringsfunctie.

Fonds Leefbaar Platteland 2021 - 2023

Vanuit de gesprekken die Flever vanuit Versterken van Inwoners heeft met organisaties, stichtingen en initiatiefnemers hoort zij veel over nieuwe initiatieven. In 2022 wil Flever extra alert zijn op initiatieven die passen binnen de doelstellingen van

het 'Fonds Leefbaar Platteland 2021 – 2023' van Provincie Flevoland. Wanneer dergelijke initiatieven voorbij komen worden deze doorgeleid naar het fonds om zo bij te dragen aan het versterken van de positie van de bewoners in de dorpen en het buitengebied in Flevoland.

Samengevat ziet onze inzet er als volgt uit:

Activiteiten	Output	Outcome
Flevolandse Patiënten Federatie		
Empoweren van FPF middels ondersteuning.	Het samenbrengen van netwerk voor kruisbestuiving en signaleringsfunctie.	FPF kan haar rol als regionale partij voor patiënten en cliënten beter invullen.
Adviesraden gemeentes		
Uitbreiding van het aantal gemeentes waar Flever ondersteuning biedt aan de adviesraden.	De adviesraad (of burgerraad) verstevigen, aanleveren van tactieken en het geven van organisatorisch advies.	Adviesraden in Flevoland staan in hun kracht en in staat op georganiseerde wijze bij te dragen aan het beleidsproces van gemeentes.
Ondersteuning netwerken		
Participeren in relevante netwerken (NAH, dementie, convenant informele zorg) als procesondersteuner.	Zichtbaarheid Flever vergroten, signalen opvangen en agenderen en samenwerken met ketenpartners.	We zijn een onderdeel van die netwerken, die daardoor beter in staat zijn hun doel te bereiken.
Inventarisatie relevante netwerken Flevoland.	Een overzicht van alle netwerken en waar Flever al bij betrokken is of bij betrokken zou willen zijn.	Door tentakels in verschillende netwerken te hebben weet Flever wat er speelt en hoe VVI eventueel zou kunnen bijdragen.
Adviseren over subsidieaanvragen		
Adviseren subsidieaanvragen bij VSB Fonds 'Donatie op locatie' op gestelde criteria.	Inzicht in de onderwerpen en thema's die spelen in Flevoland.	Zichtbaarheid en betrokkenheid bij verschillende sectoren in Flevoland.
Volgen van door VSB fonds positief beoordeelde initiatieven en waar mogelijk effect onderzoeken.	Delen van deze informatie binnen het bestaande netwerk in Flevoland.	Projecten en initiatieven in Flevoland worden kansrijker door kennisdeling.



Activiteiten	Output	Outcome
Adviseren over subsidieaanvragen		
Gerealiseerde initiatieven vanuit VSB fonds doorspelen aan WEL.	Uitbreiding initiatievenoverzicht welinfevoland.nl.	Projecten en initiatieven in Flevoland krijgen een podium en inspireren andere burgers/organisaties.
Onderzoeken uitbreiden regionale adviesfunctie naar andere subsidieverstrekters.	Indien mogelijk uitbreiding met ten minste één subsidieverstrekker.	De input vanuit de subsidieaanvragen wordt gebruikt voor de signaleringsfunctie van VVI.
Fonds Leefbaar Platteland 2021 - 2023		
Signaleren van initiatieven die passen binnen de doelstellingen van het Fonds Leefbaar Platteland.	Initiatieven doorgeleiden naar het Fonds Leefbaar Platteland.	Versterken van de positie van de bewoners in de dorpen en het buitengebied in Flevoland.



6. Onderzoek in 2022

6.1 Inleiding

In 2021 heeft Flever ingezet op de ontwikkeling van een onderzoeksfunctie, een nieuwe belangrijke schakel in de dienstverlening van Flever. De analyses uit de onderzoeksfunctie geven input aan de programma's en aan discussie in netwerken, op basis waarvan verbeteringen in gang kunnen worden gezet. Om meerwaarde te creëren moet onderzoek naadloos aansluiten op en een duidelijke positie hebben binnen de inhoudelijke programma's. De ontwikkelambitie is dan ook terug te lezen in de programma's, waarbij onderzoek een grotere rol speelt dan eerdere jaren. Naast de ontwikkelingen in de programma's zet Flever in 2022 in op onderzoeksactiviteiten die programma-overstijgend zijn. Deze dragen bij aan de synergie omdat alle programma's in deze activiteiten samenkomen.

6.2 Ontwikkelambitie

Vertrekpunt is dat de onderzoeksfunctie aanvullend en complementair is aan wat partijen als provincie Flevoland, gemeenten, GGD, Windesheim en eventuele andere lokale en regionale initiatieven thans doen. Flever zoekt hier echt de samenwerking, want alleen dan kan de onderzoeksfunctie toegevoegde waarde bieden aan de regio. Bij de verdere ontwikkeling van de onderzoeksfunctie werkt Flever dus continu nauw en intensief samen met kennisorganisaties en overheidsinstanties. Denk hierbij ook aan het CBS, UWV, Regioplus, Proscoop, regionale Plan- en/of trendbureaus etc. Kort samengevat heeft Flever de ambitie om met de onderzoeksfunctie:

- Een goede kennisbasis te leggen onder de drie programma's van Flever i.s.m. partners in de regio.
- Een regionaal en provinciaal onderzoekersnetwerk nieuw leven in blazen
- Verbinding te leggen met landelijk netwerk van plan- en trendbureaus

6.3 Uitvoering

Vanuit de ontwikkelambitie wordt er in 2022

ingezet op activiteiten gericht op onderzoek binnen de programma's (zie programma's), samenwerking en één regionaal programma-overstijgend onderzoek.

Samenwerking

Zoals gezegd is samenwerking essentieel binnen de ontwikkelambitie. Daarom hebben we baat bij een goede regionale infrastructuur om op het gebied van onderzoek kennis en informatie te delen en om vandaaruit mogelijk samen te werken op gemeenschappelijke onderzoeksdoelen. We denken dat het onderzoekersoverleg Flevoland (OOF) hier het juiste platform voor is. Niet alleen voor Flever, ook andere deelnemende partijen profiteren hiervan. Het OOF bestond al, maar is een aantal jaar terug gestopt. Er ontbrak een trekker, die het overleg faciliteerde. Flever heeft deze trekkersrol opgepakt, om het platform weer nieuw leven in te blazen. We willen het platform graag blijven faciliteren, om zodoende voor continuïteit te zorgen.

Onderzoek zorg- welzijnsinitiatieven Flever breed

Organisaties en overheden in Flevoland werken op verschillende manieren samen om een houdbare en betaalbare sector zorg en welzijn voor Flevoland te realiseren: de juiste zorg op de juiste plek. De opgave is complex. De zorg- en ondersteuningsvraag verandert maar tegelijkertijd de antwoorden ook. De financiering staat onder druk en daarmee ook de toegankelijkheid.

De kennis en inzichten over de complexe opgave vindt zijn weg naar concrete pilots en projecten waarin experimenteren ons leert wat wel en niet werkt. Flever levert daaraan bijvoorbeeld een bijdrage in vorm van de RSPP in het kader van de HCA als het gaat om arbeidsmarktvraagstukken. Maar ook geheel nieuwe initiatieven werken aan de juiste zorg op de juiste plek. Daarmee ontstaan er geleidelijk op diverse plekken in de provincie voorlopers waar nieuwe inzichten integraal in de praktijk worden gebracht. Van deze organisatie en uitvoering kunnen anderen leren hoe je dat doet.

Flever wil anderen helpen te leren van deze initiatieven en zal daarom gedurende 3 jaar (2022-2024) een aantal initiatieven volgen om inzicht te krijgen in 'best practices'. We kijken integraal maar vanuit onze specifieke expertise zoomen we bij ieder initiatief in het bijzonder in op 3 onderdelen (en hierop selecteren we de locaties ook):

1. Positieve gezondheid en preventie;
2. Anders organiseren gericht op het verkleinen van de personeelsbehoefte;
3. Het benutten van het inwonerperspectief in de organisatie en uitvoering van zorg en welzijn.

Door deze drie onderdelen bij alle de initiatieven in beeld te brengen ontstaat ook een zekere mate van vergelijkbaarheid van de initiatieven waardoor we een (kwalitatief) palet van mogelijkheden in beeld krijgen.

Voor Flever en de provincie dient het uitvoeren van dit onderzoeksproject daarnaast nog twee doelen:

1. Het brengt de innovatiekracht in de provincie en

in verschillende Flevolandse gemeenten in beeld en helpt die uit te breiden;

2. Het brengt synergie tussen de drie Flever-programma's in de praktijk vanuit onze drie rollen (kennis, verbinding en (hulp bij) ontwikkeling en uitvoering) en helpt zo bij de (her)positionering van Flever.

Op dit moment denken we aan de volgende nieuwe initiatieven onder de loep te nemen: het Gezondheidscentrum in Noordoostpolder en de Wachtverzachter in Dronten. We zijn nog aan het verkennen of we hierin met Windesheim kunnen samenwerken. Ook kijken we naar de mogelijkheid om fondsen te werven. Hiermee willen dit onderzoek uitbreiden met meer initiatieven.

Samengevat ziet onze inzet er als volgt uit:

Activiteiten	Output	Outcome
Onderzoek		
Integrale rol voor onderzoek binnen de programma's Positieve Gezondheid, Arbeidsmarkt en Onderwijs, Versterken van Inwoners.	Zie programma's (hoofdstuk 2, 3 en 4).	Zie programma's (hoofdstuk 2, 3 en 4).
Faciliteren van het Onderzoeksoverleg Flevoland.	Informatie ophalen en brengen van/naar relevante partners in de regio.	Relevante regionale onderzoeksdata samenbrengen.
Onderzoek naar zorg- en welzijnsinitiatieven die het 'anders doen'.	Eerste rapportage met een beschrijving en/of 0-meting van best practices die gedeeld wordt in de verschillende netwerken van Flever.	Zorgorganisaties inspireren tot 'anders werken' en hiermee bijdragen aan sectorontwikkeling.

7. Begroting

7.1 Begroting totaal

In onderstaand overzicht is de totale begroting 2022 van Flever opgenomen:

Begroting Totaal Flever 2022						
in duizend euro	Werkelijk 2020	% baten	Begroting 2021	% baten	Begroting 2022	% baten
Baten						
Subsidie Provincie Flevoland - langlopend -	1.046	45 %	1.070	53 %	1.091	41 %
Subsidie Ministerie VWS - Samen Regionaal Sterk -	530	23 %	473	23 %	472	18 %
Overige baten	760	33 %	485	24 %	1.096	41 %
	2.335	100 %	2.027	100 %	2.660	100 %
Lasten						
Directe project- en activiteitenkosten	226	10 %	241	12 %	492	19 %
Personele lasten	1.740	75 %	1.537	76 %	1.906	72 %
Afschrijvingen	10	0 %	10	0 %	15	1 %
Huisvestingskosten	91	4 %	94	5 %	106	4 %
Organisatiekosten	259	11 %	103	5 %	139	5 %
Bijzondere posten/ maatregelen	0	0 %	25	1 %	-	0 %
	2.328	100 %	2.009	99 %	2.659	100 %
Saldo baten en lasten	7	0 %	18	1 %	1	0 %
Financiële baten en lasten	1	0 %	-	0 %	-	0 %
Exploitatiesaldo	7	0 %	18	1 %	1	0 %



Toelichting

De meerjarige subsidie van de Provincie Flevoland is met 2,0% geïndexeerd ten opzichte van het jaar 2021. De subsidiebatens van RegioPlus (via Ministerie van VWS) voor het onderdeel Samen Regionaal Sterk zijn ten opzichte van de begroting 2021 ongewijzigd, de indexatie van het uurtarief voor het jaar 2022 is namelijk gelijk aan de wegvallende subsidie voor Extra Handen voor de Zorg. De overige baten zijn ruim verdubbeld ten opzichte van de begroting van 2021, deze verdubbeling heeft betrekking op alle programma's en betreft onder andere (de uitvoering van) de Human Capital Agenda, het project Eenzaamheid en ExpEx.



7.2 Begroting per programma

De begroting is opgebouwd vanuit de diverse projecten binnen de programma's, op programma-niveau ziet de begroting er als volgt uit:

Begroting Totaal Flever 2022						
in duizend euro	Begroting 2022	A&O 2022	VVI 2022	PG 2022	Onderzoek 2022	BV 2022
Baten						
Subsidie Provincie Flevoland - langlopend -	1.091	180	379	521	12	-
Subsidie Ministerie VWS - Samen Regionaal Sterk -	472	461	-	-	11	-
Overige baten	1.097	344	591	162	-	-
	2.660	984	970	682	23	-
Lasten						
Directe project- en activiteitenkosten	492	221	195	77	1	-
Personele lasten	1.906	496	522	404	15	469
Afschrijvingen	15	-	-	-	-	15
Huisvestingskosten	106	-	-	-	-	106
Organisatiekosten	139	4	-	-	-	135
Overhead	0	264	253	201	8	-728
Bijzondere posten/ maatregelen	-	-	-	-	-	-
	2.659	984	970	682	23	-
Saldo baten en lasten	1	0	-0	0	0	-
Financiële baten en lasten	-	-	-	-	-	-
Exploitatiesaldo	1	0	-0	0	0	-



Naast de vaste subsidies van de Provincie Flevoland en vanuit RegioPlus is in de begroting van het programma Arbeidsmarkt & Onderwijs rekening gehouden met aanvullende opbrengsten voor de uitvoering van de HCA, hiervoor is een aanvraag bij de Provincie ingediend. Om onder andere te zorgen voor innovatie en (toekomstige) dekking van overhead is er een aanvullende taakstelling binnen dit programma van circa EUR 100.000, aangezien de uitvoering hiervan ook zal leiden tot aanvullende kosten die op dit moment nog lastig zijn te begroten, is deze taakstelling niet in de cijfers in de begroting meegenomen.

De toename van de overige baten binnen het programma Versterken van Inwoners wordt met name veroorzaakt door het project ExpEx, waarvoor Flever in 2022 gezamenlijk met Windesheim een aanvraag indient via ExpEx Nederland van bijna EUR 170.000. De verwachte baten ten aanzien van onafhankelijke cliëntondersteuning nemen in verband met verlaging van de subsidieplafonds door het zorgkantoor verder af, waarmee de uitvoering hiervan een fors verlies oplevert.

Binnen het programma Positieve Gezondheid is in de baten rekening gehouden met een taakstellend bedrag van EUR 25.000 voor fondswerving. Deze taakstelling is noodzakelijk om het gewenste resultaat te behalen en kan naar verwachting binnen de begrote personeelscapaciteit uitgevoerd worden, waardoor hiervoor geen aanvullende kosten zijn begroot. Ook binnen dit programma ligt er een aanvullende taakstelling van circa EUR 100.000 voor fondswerving. De uitvoering hiervan zal aanvullende kosten vragen, die op dit moment lastig te begroten zijn. Daarom is er gekozen dit bedrag van EUR 100.000 niet in de begroting te verwerken.

Ten aanzien van aanvullende fondswerving wordt geen overhead toegerekend, aangezien deze fondswerving nodig is voor inhoudelijke groei en innovatie. Vaak kan dat ook niet gezien de maximering van uurtarieven bij fondsen. Deze fondswerving verlaagt derhalve de kostprijs per uur van Flever niet.



7.3 Toelichting personeel

In onderstaande tabel zijn de belangrijkste kengetallen opgenomen ten aanzien van de personele inzet:

		Begroot jaar 2021		Begroot jaar 2022	
Aantal medewerkers		31		36	
Aantal fte		19,2		22,5	
Inzet personeel		in aantal uren	in % totaal	in aantal uren	in % totaal
Programma-uren		20.258	74 %	25.596	79 %
Overhead-uren		7.118	26 %	6.860	21 %

De cijfers van de begrotingen over de jaren 2021 en 2022 zijn in bovenstaande tabel wel naast elkaar gezet, maar zijn niet helemaal vergelijkbaar aangezien er afwijkende uitgangspunten zijn gehanteerd onder andere ten aanzien van de berekening van de beschikbare uren.

De begrote personele kosten nemen in 2022 ongeveer met 25% toe, dit is het effect van:

- Een uitbreiding van de formatie vanwege hogere baten
- Kosten die samenhangen met een verwachte CAO-verhoging en groei in schalen
- Doorontwikkeling van het personeelsbestand waarbij onder andere is ingezet op kwalitatieve groei van het personeelsbestand waaraan een hoger prijskaartje hangt.

 De Schans 19 45, 8231 KA Lelystad

 www.flever.nl

Volg ons online via [@flevern1](https://twitter.com/flevern1)

flever 

samen werken aan een
vitaal Flevoland