

Jaarplan Flever 2023

flever 

samen werken aan een
vitaal Flevoland

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Flever in 2023	4
1.1 Inleiding	4
1.2 Rollen	5
1.3 Synergie	5
1.4 Evaluatie organisatieontwikkeling	5
1.5 Corporate Communicatie en netwerkbeheer	6
1.6 Fondsenwerving	6
2. Positieve Gezondheid in 2023	7
2.1 Inleiding	9
2.2 Rol, taken en verantwoordelijkheden binnen WEL	9
2.3 Extra activiteiten naast en in aanvulling op WEL in 2023	17
2.4 Netwerk Positieve Gezondheid	18
2.5 Onderzoek	20
2.6 Indicatoren voor de outputevaluatie	21
3. Arbeidsmarkt en Onderwijs in 2023	22
3.1 Het meerjarenprogramma Arbeidsmarkt en Onderwijs in één beeld	22
3.2 Inleiding	23
3.3 Strategisch doel	26
3.4 Doelen vanuit landelijk beleid	27
3.5 Tussendoel: Regionaal Werkgeverschap	28
3.6 Samenvatting	30
3.7 Overstijgend	30
3.8 Netwerk instroom	32
3.9 Netwerk behoud	36
3.10 Netwerk Anders organiseren	40
3.11 Netwerk Onderwijs	43
3.12 Human Capital Agenda Zorg en Welzijn Flevoland (HCA ZWF)	44
3.13 Indicatoren Outputevaluatie	44
4. Versterken van Inwoners in 2023	45
4.1 Uitgangspunten en Focus	45
4.2 Context	47
4.3 Ervaringsdeskundigheid	48
4.3.1 Project ExpEx Flevoland	48
4.3.2 OCO Almere	49
4.4 Signaleren en agenderen	51
4.5 Versterken	52
4.6 Indicatoren voor de output-evaluatie	54
5. Begroting	55
5.1 Begroting totaal	55
5.2 Begroting per programma	57
5.3 Toelichting personeel	59
6. Definitielijst	60
7. Overzicht van inzet op fondsenwerving	61

Voorwoord

Zomaar eventjes achterover leunend in mijn werkkamer dacht ik aan onze eerste kennismaking terug. Zoveel wensen, zoveel ambities, zoveel noodzaak en -eerlijk is eerlijk- ook zoveel ongenoegen. Mijn kennismaking met wie? Nou, met jou! En met zo ongeveer iedereen die dit jaarplan leest en die de afgelopen drie jaar op enig moment is aangehaakt om mee te bouwen, mee te dromen, mee te sturen en soms ook mee te mopperen omdat het niet snel genoeg gaat.

We zijn nu bijna twee jaar onderweg met ons meerjarenplan en in jaar drie halen we het net op. Wat doen we goed, wat moet nog beter en wat moet anders? Daarin sturen we ook bij waar nodig. Want dat is wat een Krachtige Samenleving vraagt. Vitale mensen maar ook vitale organisaties die wendbaar zijn in de veranderlijke tijd waarin we leven.

En de mensen in Flevoland houden ons scherp. En dat is belangrijk. Juist het afgelopen jaar waarin we de spannende stap hebben gezet om de uitvoering van onafhankelijke cliëntondersteuning over te dragen aan collega-organisaties. Daardoor ontstaat ruimte. Waardoor we vraagstukken als eenzaamheid, armoede, werkgeluk en mentale gezondheid steviger beet kunnen pakken. En uiteindelijk is dat wat ons drijft: zorgen dat Flevolandse mensen nu en ook in de toekomst goed en fijn hun leven kunnen leven, ook als het even tegenzit.

Iedereen die ons ook dit jaar weer van inspiratie en voeding heeft voorzien om tot een mooi jaarplan te komen wil ik bedanken. Van de mensen in de netwerken, van de zorgorganisaties, de mensen bij gemeenten en provincie en natuurlijk ook mijn naaste collega's!
Veel leesplezier gewenst.

Eefke Meijerink
Directeur-Bestuurder

1. Flever in 2023

1.1 Inleiding

We bouwen samen met onze opdrachtgevers en ons netwerk aan een krachtige samenleving waarin zorg en welzijn ook in de toekomst toegankelijk, betaalbaar en van goede kwaliteit zijn voor de inwoners van Flevoland. Ook het derde jaar van de meerjarencyclus van Flever (2021-2024) staat in het teken van verdere verbreding en verdieping van onze programma's.

Het programma Positieve Gezondheid, in 2021 nog sterk beperkt door de coronamaatregelen, heeft in 2022 een 'inhaalslag' kunnen maken. Positieve Gezondheid is inmiddels breed bekend in Flevoland. In de meeste gemeenten is het basis voor beleid en binnen zorg- en welzijnorganisaties wordt het gedachtegoed vertaald en toegepast of is die behoefte er.

Met het programma Arbeidsmarkt en Onderwijs is in 2022 ingezet op het aanbrengen van meer focus en realiseren van gezamenlijk effect. Dit tegen de achtergrond van snel toenemende personeelskrapte in de sector Zorg en Welzijn. De druk op organisaties en medewerkers is groot en onhoudbaar. De bewegingsruimte om anders te organiseren staat daarmee ook onder druk. Toch

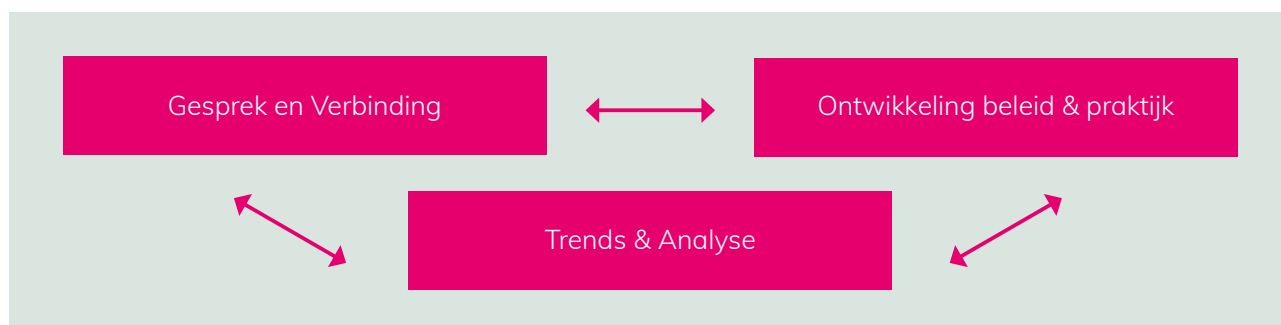
die ruimte vinden en benutten is de uitdaging in 2023.

Zoals benoemd in het jaarplan 2022 is er focus en samenhang aangebracht in het programma Versterken van Inwoners. Daarbij is besloten de onafhankelijke cliëntondersteuning Wlz en SD per 2023 over te dragen aan collega-zorgbelangorganisaties. In 2023 wordt nadrukkelijk meer accent gelegd op de noodzakelijke rol en inbreng van (georganiseerde) inwonersinitiatieven bij de transformatie van de sector Zorg en Welzijn.

1.2 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 onderstaande driehoek:

In 2023 blijven we deze drie rollen vervullen en versterken. Voor wat betreft 'trends & analyse' ook met name de kwalitatieve kant. En voor de drie rollen geldt dat er aanvullende middelen uit fondsen en subsidieregelingen worden gezocht en aangetrokken.



1.3 Synergie

In 2023 zetten we opnieuw 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. De Raad van Advies, gestart in 2022, adviseert en inspireert over de invulling van het jaarplan van Flever en de vraagstukken die daarmee samenhangen. Ook hiermee beogen we de kwaliteit van de inzet in de programma's en de samenhang tussen de programma's verder te versterken.

1.4 Evaluatie organisatieontwikkeling

In het samenwerkingsprotocol behorende bij het meerjarenplan 2021-2025 van Flever is afgesproken dat Flever bij de provincie Flevoland de indicatoren/criteria voor het evaluatieproces aanlevert ter vaststelling. Naast de jaarplancyclus zijn er twee evaluatiemomenten bepaald: een tussenevaluatie en een eindevaluatie. De tussenevaluatie belicht de ontwikkel- en samenwerkingsprocessen tussen de provincie Flevoland en Flever in de jaren 2021 en 2022. Deze evaluatie wordt opgeleverd in april 2023 in combinatie met het jaarverslag 2022 en is vooral gericht op Flever zelf: ligt de doorontwikkeling van Flever als organisatie op koers?

In aanvulling op de informatie en output-indicatoren uit het jaarverslag (reflectie van deelnemers aan netwerken en bijeenkomsten en beoordeling van gebruikers van de door Flever ontwikkelde en aangeboden producten) rapporteren we over de synergie tussen de programma's van Flever en de samenwerking tussen Flever en de provincie. Dit beschrijven we kwalitatief. Verder werken we in aanloop naar de tussenevaluatie samen met de provincie Flevoland de outcome-indicatoren en het mechanisme van effect die we gaan gebruiken voor de eindevaluatie uit.

Naar aanleiding van de tussenevaluatie stellen we de indicatoren definitief vast. Over deze outcome-indicatoren gaan we vanaf 2023 rapporteren. Doel is om te toetsen of de beoogde werking van onze programma's in de praktijk ook uitpakt zoals verwacht en om dit te verklaren aan de hand van mechanisme van effect en contextfactoren. Uitgangspunt is dat we zoveel mogelijk gebruik maken van gegevens die al beschikbaar zijn of in onze programma's beschikbaar worden gemaakt, zoals het dashboard Positieve Gezondheid en de regionale strategische personeelsplanning van de HCA ZWF.

Parallel starten we op basis van de tussenevaluatie een nieuw traject met de provincie Flevoland om te komen tot een nieuw meerjarenplan 2025 – 2028. Dit zorgt voor continuïteit van onze activiteiten. Uiteraard nemen we de uitkomsten van de evaluatie hierbij in acht en neemt de provincie Flevoland het uiteindelijke besluit voor financiering van dit meerjarenplan pas eind 2024. Dit traject ziet er in grote lijnen als volgt uit:

April 2023	Oplevering tussenevaluatie
September 2023	Start ontwikkeling nieuw meerjarenplan in combinatie met jaarplan 2024 (i.s.m. provincie, Regio+ en leden A&O)
September 2024	Oplevering eindevaluatie
November 2024	Besluit Provincie over financiering meerjarenplan 2025-2028

De output-indicatoren voor 2023 beschrijven we per programma in de betreffende programma-hoofdstukken.

1.5 Corporate Communicatie en netwerkbeheer

Door regelmatig de naam Flever te gebruiken via verschillende media en bij veel persoonlijke contacten is onze naam inmiddels geland in onze netwerken. Herhaling is noodzakelijk. Daarom blijven we inzetten op corporate redactie op onder andere onze website, persberichten en social media. Onze kernboodschap is ook onderdeel van de interne communicatie, zodat alle medewerkers onze missie en visie goed kunnen verwoorden.

Waar Flever in 2022 heeft ingezet op naamsbekendheid en positionering door steeds in beeld te brengen wie we zijn en wat we doen, verschuiven we het accent in 2023 naar het meer in beeld brengen van en het vertellen over onze resultaten. Dat is in lijn met de fase waarin we in 2023 belanden ten aanzien van onze meerjarencyclus. In 2022 waren we nog (deels) bezig met het neerzetten van onze programma's. In 2023 moeten de resultaten ervan ook voor al onze stakeholders merkbaar en zichtbaar worden.

Onze netwerken zijn van wezenlijk belang voor het realiseren van onze ambities. Daarom zetten we in 2023 verder in op het versterken van ons relatiemanagement. Naast investering in ons CRM-systeem blijven we, in afstemming met de provincie en met Regio+, investeren in het optimaal beheren en bedienen van onze netwerken. In het najaar van 2022 beschikken we over een 'slim online-platform' onder de naam 'Flever Community'. Met dit online platform bieden we de leden een communicatietool, waardoor netwerken en kennisdeling makkelijker wordt.

Verbeteringen:

- Zelf kunnen kiezen wanneer en bij welk netwerk je wilt aansluiten.
- De mogelijkheid om events vooruit te plannen en het live monitoren van aanmeldingen.
- Een afname van 80% van het mailverkeer.
- Het delen van kennis en innovaties.
- Contact leggen met collega's uit de sector is eenvoudig.

Dit online-platform is eerst toegankelijk gemaakt voor alle bij het programma Arbeidsmarkt en Onderwijs betrokken partners. In 2023 wordt de opgedane ervaring gebruikt om het platform ook open te stellen voor de partners binnen de programma's Positieve Gezondheid en Versterken van Inwoners.

Ook in 2023 blijven we gebruik maken van hybride/ digitale werkvormen. Daarmee is tijdens de coronabeperkingen veel ervaring opgedaan. Gebleken is dat deze werkvormen, ook los van beperkingen, bijdragen aan een breder bereik in onze netwerken. Voor 2024 en verder wordt wel gezocht naar een kostenefficiënter werkwijze omdat de productiekosten van de huidige werkwijze (uitbesteding digitale registratie) relatief hoog zijn.

1.6 Fondsenwerving

In 2022 heeft Flever een kwartiermaker Fondsenwerving aangetrokken om enerzijds mogelijkheden in beeld te brengen om aanvullende financiering te verwerven voor de programma's, en anderzijds om de functie goed te beleggen. Dit leidt ertoe dat deze functie in de vorm van een coördinator Fondsenwerving komend jaar structureel belegd gaat worden in de organisatie. Tevens zijn er fondsen in beeld, waarop het komende jaar en de jaren daaropvolgend, ingezet gaat worden. Per programmahoofdstuk geven we aan welke activiteiten we extra kunnen oppakken als de fondsenwerving succesvol is.

2. Positieve Gezondheid in 2023

Het meerjarenprogramma Positieve Gezondheid in één beeld

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 en de nieuwe beleidsnota van de GGD. 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.

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 betekenisvol leven.
Tactische doelen	<pre>graph TD; A[] --- B[Inzet binnen WEL in Flevoland]; A --- C[Fase 2 leren]; A --- D[Implementeren en toepassen];</pre>
Activiteiten	<pre>graph TD; A[] --- B[Leverancier WEL Flevoland]; A --- C[Vestigen en ontwikkelen netwerken]; A --- D[Focus op kwetsbare groepen];</pre>

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

Inzet binnen WEL in Flevoland

Het programma Positieve Gezondheid kent een andere (meer hybride) inbedding dan de twee andere programma's van Flever. Een groot deel van de inhoud en inzet van dit programma vindt plaats onder de vlag en sturing van WEL in Flevoland. WEL in Flevoland is een netwerksamenwerking, en beweging om Positieve Gezondheid in Flevoland als ontwikkel- en handelingsperspectief voor professionals, beleidsmakers en inwoners te introduceren en te bevorderen. Het opdrachtgeverschap ligt bij de provincie Flevoland en GGD-Flevoland, het programmamanagement is opgedragen aan Flever en GGD-Flevoland. Flever is daarnaast de grootste 'leverancier' van menskracht en organisatie van WEL. In paragraaf 2.3 meer hierover.

De ontwikkelingen van en binnen WEL zijn daarmee grotendeels bepalend voor de richting, inhoud en omvang van de inzet van Flever op het programma Positieve Gezondheid. Daarom is door de bestuurlijk opdrachtgevers van WEL in Flevoland besloten de overlap tussen het WEL- en Flever-jaarplan Positieve Gezondheid te beperken en de toegankelijkheid van beide te vergroten. De nadruk van dit Flever-jaarplan ligt daarom vooral op de betekenis van de leveranciersrollen/taken/verantwoordelijkheden voor het WEL-jaarplan. Het WEL-jaarplan 2023 zal in november 2022 worden vastgesteld en als bijlage worden toegevoegd aan dit jaarplan.

Netwerk verstevigen

Versteviging van het netwerk is ook 'hybride'. Veel netwerkpartners en –partijen van Flever zijn tegelijkertijd partner en partij van WEL, partner en partij binnen het programma Arbeidsmarkt en Onderwijs en partner en partij binnen het programma Versterken van Inwoners. De uitdaging hierin is vooral synergie te bewerkstelligen.

Focus op kwetsbare groepen

In 2021 en 2022 heeft Flever in het kader van Focus op kwetsbare groepen een afzonderlijke opdracht gehad op het thema Eenzaamheid. Aanvankelijk werd dit project gefinancierd vanuit de middelen die beschikbaar kwamen om de gevolgen van corona op te vangen. Dit project is niet vanuit WEL-verband georganiseerd maar heeft zeker bijgedragen aan het realiseren van de doelstellingen Positieve Gezondheid. Een andere opdracht in 2021 betrof zomeractiviteiten voor jongeren. Beide opdrachten worden in 2023 afgerond en niet meer aanvullend bekostigd. Desondanks wil Flever waar mogelijk een vervolg geven aan het project Eenzaamheid. Daarnaast wil Flever op dit thema de inzet verder uitbreiden en/of de aandacht verleggen. Het vraagstuk hoe echt kwetsbare inwoners te bereiken en zinvol te ondersteunen speelt in meerdere gemeenten.

2.1 Inleiding

WEL in Flevoland is dé motor achter de beweging Positieve Gezondheid in Flevoland. WEL stimuleert de implementatie van positieve gezondheid in Flevoland op de verschillende niveaus: macro (regionaal), meso (gemeente/wijk), micro (praktijk/organisatie) en nano (patiënt/burger via professionals en vrijwilligers).

Het programmadoel voor eind 2023 is om te hebben bijgedragen aan een bredere kijk op de gezondheid van de Flevolandse. Hierdoor leveren meer professionals en beleidsmakers een bijdrage aan preventie en gezondheidsbevordering en zijn er meer randvoorwaarden gerealiseerd om dat mogelijk te maken. De afgelopen jaren is er vooral ingezet op aanbodgerichte, agendasettende, informerende en inspirerende activiteiten. Inmiddels kan geconstateerd worden dat het gedachtegoed van Positieve Gezondheid bij professionals en beleidsmakers in Flevoland (in meer of mindere mate) bekend is. De behoefte aan toepassingsgerichte inzet van Positieve Gezondheid ontwikkelt zich nadrukkelijk. WEL heeft zich daarom in 2022 ontwikkeld naar vraaggerichte ondersteuning bij leren, implementeren en toepassen.

Om tot een volgende (tweede) fase te komen, een WEL-netwerk gericht op leren, internaliseren en implementeren, is een aantal inhoudelijke en organisatorische (vervolg)stappen noodzakelijk. Dit resulteert in een verandering in de netwerkaanpak en een concretiseringslag in de uitvoerende taken.

2.2 Rol, taken en verantwoordelijkheden binnen WEL

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 Flevoland, als één 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 in Flevoland. De specifieke rollen binnen WEL die op dit moment door Flever worden vervuld, zijn samengevat in onderstaande tabel.



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 gemeenten	Begeleiding van trajecten ter ondersteuning voor de implementatie van Positieve Gezondheid binnen gemeenten.
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.

Programmamanagement - versterken van het netwerk

Het programma WEL in Flevoland kan analoog aan vergelijkbare programma's in Nederland worden ingedeeld in drie fasen. De eerste fase is die van informeren en inspireren t.a.v. het gedachtegoed Positieve Gezondheid. De tweede fase is die van leren, implementeren en toepassen en de derde fase is die van verankeren. Deze fasen verlopen natuurlijk niet lineair, er zijn overgangen waarbij de ene partij of organisatie al verder is dan een andere. Desondanks is in 2022 samen met de ambtelijke en bestuurlijke opdrachtgevers

vastgesteld dat (ook) in Flevoland het gedachtegoed van Positieve Gezondheid inmiddels brede bekendheid heeft. Een enkele partij of organisatie past het gedachtegoed al toe in de eigen praktijk, andere vragen om ondersteuning bij het maken van een vertaalslag naar toepassing in de eigen organisatie. Die ontwikkeling is gemarkeerd als overgang van fase 1 naar fase 2 en is bepalend voor het WEL-jaarplan 2023. Van de programmamanagers wordt gevraagd deze beweging adequaat te vertalen in activiteiten en de inhoud daarvan.

Ook van groot belang is de verdere ontwikkeling van het netwerk WEL en de netwerken waar WEL deel van uitmaakt. WEL in Flevoland draagt bij aan een beweging en is een beweging. Daarmee is het de kunst impact te maken zonder te veel institutioneel te worden. Denken in en werken vanuit kringen is dan het meest behulpzaam. Een kring nauw verbonden aan de kern van WEL, niet op basis van formele afspraken maar op basis van ambitie en gedeeld belang. Een kring van partijen en personen daaromheen die zich met activiteiten willen verbinden aan WEL zodat (wederzijds) effect wordt bereikt. En een kring van partijen en personen die zich incidenteel verhouden tot en/of verbinden met WEL. In de diverse kringen zijn en worden ambassadeurs gezocht en ingezet om het gedachtegoed van Positieve Gezondheid en de activiteiten van WEL verder te brengen.

WEL Flevoland is via de Preventie Coalitie Flevoland Gezond en WEL verbonden met de Zorgtafel Flevoland. Daarnaast is er de verbinding met de Sectortafel Zorg en Welzijn Flevoland. Beide tafels zijn (wel) geformaliseerde verbanden waar de ambitie(s) en belangen ten aanzien van de veranderopgave in de sector Zorg en Welzijn, overkoepelend zijn aan die van WEL.

In 2021 en 2022 participeerde WEL in een landelijk netwerk onder coördinatie van het RIVM. Vanuit dit netwerk is er een intervisieverband geweest met programma's op Texel en in Nieuwegein. Ook is er éénmalig een (digitale) uitwisseling geweest met het programma in de provincie Limburg dat zeker in de afgelopen jaren als een landelijke benchmark kon worden gezien. Inmiddels is besloten de 'eigen verdieping' vooral te zoeken in contact met het IPH zelf en de daaraan verbonden advies- en opleidingspartijen als BeBright en Visiom.



Secretarisfunctie

De programmasecretaris is de spin in het organisatorische web van WEL. Een cruciale rol die veel organiserend vermogen vraagt en kunnen schakelen tussen de verschillende niveaus (kringen) van betrokkenheid. De secretaris is onderdeel van de kern van het programma (het programmabureau), is onderdeel van Flever en het team dat van daaruit werkt ten behoeve van WEL en schakelt met betrokkenen bij GGD Flevoland en Proscop. Daarnaast schakelt de secretaris met partnerorganisaties zoals IVN, Sportservice, Kunstlink, de Flevolandse Patiëntenfederatie en Centrum voor Levensvragen. Tot slot is de secretaris nauw betrokken bij, de voorbereiding van, het ambtelijk en bestuurlijk opdrachtgeversoverleg.

Bijeenkomsten

Doelstelling is om in 2023 tenminste twee grote bijeenkomsten te organiseren. Tenminste één daarvan (mee) is gericht op het aspect: zingeving en psychisch welbevinden. Dit onderdeel van het Spinnenweb van Positieve Gezondheid vraagt om meer nadruk. Met die reden is in 2022 dan ook de verbinding gelegd met het Centrum voor Levensvragen Flevoland.

Tijdens de coronabeperkingen is ervaring opgedaan met digitale bijeenkomsten en conferenties. Dit heeft ertoe geleid dat in 2022, na opheffing van de grootste beperkingen, geëxperimenteerd is met hybride bijeenkomsten. Deze hybride vorm willen we behouden omdat deze meerdere voordelen heeft. In de eerste plaats is er steeds substantiële belangstelling om bijeenkomsten digitaal bij te wonen. Daar waar fysiek bijwonen een te groot tijdsbeslag inneemt, is digitale deelname een prettig alternatief. Daarnaast kan het beeldmateriaal blijvend beschikbaar

worden gesteld en worden gebruikt voor verdere verspreiding.

Communicatie

De in 2022 ingezette lijn om communicatie meer in te zetten als strategisch instrument voor het verstevigen van het netwerk en het versterken van de boodschap van Positieve Gezondheid, wordt in 2023 voortgezet. Naast trekker van de werkgroep communicatie van WEL, levert Flever medewerkers die ondersteunen in de uitvoering. Het gaat hierbij om communicatie rondom bijeenkomsten, creëren van content, bijhouden van de website, beheren accounts social media, versturen van een nieuwsbrief, maken van podcasts, bewaken van de huisstijl. Bij bijeenkomsten zet Flever in op livestreaming voor contentcreatie, zodat netwerkpartners de mogelijkheid hebben om digitaal aanwezig te zijn.

Procesbegeleiding

De in 2022 ingezette lijn om de zogenaamde Knipkaart van de WEL Academie te combineren met procesbegeleiding wordt in 2023 voortgezet. Het benutten van de knipkaart-bijeenkomsten wordt gezien als een mogelijke opstap naar verdere procesbegeleiding. Hierbij geldt wel de beperking dat niet alle knipkaarten, 12 op jaarbasis, opgevolgd kunnen worden. De ervaring heeft geleerd dat de oorspronkelijk aangeboden 40 uren ten behoeve van procesbegeleiding, vaak onvoldoende is. Eénmaal gestart met begeleiding blijkt dat het dubbele aantal uren effectiever is. Dit maakt zorgvuldige afweging waar de knipkaart op te volgen met procesbegeleiding, noodzakelijk. Flever verzorgt deze procesbegeleiding, deels door inzet van eigen medewerkers, deels door inzet van ingehuurde menskracht uit het directe netwerk van Flever/WEL.

WEL Academie

De WEL Academie gaat door op de ingezette lijn van 2022 waarbij verschillende doelgroepen met verschillend maatwerk bediend worden.

- In 2023 is er voor elke gemeente een knipkaart beschikbaar met twee inspiratiebijeenkomsten 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 inspiratiebijeenkomsten, maar niet bediend worden door de leergang. Voor deze behoeften worden vervolgbijeenkomsten op maat georganiseerd. Deze zijn toegankelijk voor het hele netwerk. Nadrukkelijk worden betrokkenen bij Flevoland Gezond en WEL benaderd en uitgenodigd. Hiermee 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 bestaat uit drie trajecten en richt zich daarmee op strategen en bestuurders, implementatiecoaches/projectleiders en uitvoerenden in de sector Zorg en Welzijn. De leergang is ook zeer geschikt voor deelnemers binnen de Preventiecoalitie, deze wordt actief onder de aandacht gebracht. In het derde kwartaal van 2022 is de eerste jaargang van de WEL Leergang gestart welke doorloopt tot en met het eerste kwartaal van 2023. Deze zal geëvalueerd worden, waarna de volgende editie in het tweede kwartaal van 2023 start. Ten behoeve van de WEL-leergang is in 2022 nauwe samenwerking ontstaan tussen Flever/WEL en de aan het Instituut voor Positieve Gezondheid gelieerde organisaties Visiom en BeBright. Beide organisaties beschikken over

diepgaande kennis en ervaring ten aanzien van Positieve Gezondheid. Daarnaast kunnen beide organisaties deelnemers aan leertrajecten branche/beroepsgroep-gebonden certificeren. Doel in 2023 is wel om regionale/Flevolandse partijen (onderwijs) te verbinden, dit met het oog op verankering op lange termijn. Daarmee wordt bereikt dat Flevolandse onderwijsinstellingen het gedachtegoed van Positieve Gezondheid een plek geven in het eigen aanbod.

Werkgroep monitoring

Flever neemt deel aan de werkgroep monitoring van WEL. Op basis van de beschikbare set (kwantitatieve) indicatoren is in 2022 de Monitor Positieve Gezondheid in Flevoland ingericht. In 2023 wordt de monitor uitgebouwd/verrijkt en wordt ingezet op intensiever gebruik hiervan. Flever stelt capaciteit beschikbaar om deze ontwikkeling tot stand te brengen.

Fondsenwerving voor WEL-activiteiten

Ook in 2023 is het doel om ten behoeve van thema's/activiteiten, die aanvullen op inhoud en op de bekostiging door de provincie Flevoland, fondsen te (ver)werven.

Om dit met succes te doen is het voorwaarde gerichte plannen in concept klaar te hebben liggen. Daarnaast is het voorwaarde om een stevig partnerverband te hebben dat bereid is eigen middelen in te zetten als cofinanciering. In 2022 is in samenspraak met de provincie Flevoland advies gevraagd aan bureau Berenschot. Met name om aan te geven op welke thema's passend bij Positieve Gezondheid, een reële kans op succes mag worden verwacht. Helaas heeft het advies geen gerichte en nieuwe mogelijkheden opgebracht. In 2023 zal Flever daarom de eigen coördinator fondsenwerving inzetten ten behoeve van Positieve Gezondheid/WEL.

Vooralsnog blijven de volgende bronnen en thema's in beeld, zie ook de inventarisatie van de kwartiermaker fondsenwerving:

- Tel mee met Taal (aansluiting WEL thema Taal en Gezondheid).
- Open Call Geestkracht (aansluiting WEL thema Mentale Gezondheid)
- Programma Cultuurparticipatie (aansluiting WEL thema Kunst en Gezondheid)
- Opvolger ZonMW-programma De Juiste Zorg op de Juiste Plek (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		
Eigen programma-organisatie vormgeven. Deelnemen aan de preventiecoalitie, de Sectortafel Zorg en Welzijn.	Breed netwerk dat (mee) inzet op Positieve Gezondheid in Flevoland.	Positieve Gezondheid vormt de basis voor beleidsmakers en professionals waarmee positief effect wordt bereikt bij de inwoners van Flevoland.
Voortzetting deelname AIG en intensivering samenwerking met IPH, Visiom en Bebright.	Aansluiten bij landelijke organisaties gericht op positieve gezondheid.	Zichtbaarheid WEL landelijk vergroten en gebruik maken van landelijke kennis.
Secretarisfunctie		
Uitvoeren secretariële taken.	WEL is een gestructureerd programma.	Specialisten kunnen zich concentreren op de inhoud doordat de basis op orde is. Gewaardeerde verbinding tussen betrokkenen bij WEL.
Bijeenkomsten		
Organiseren van tenminste twee grote themabijeenkomsten.	Organiseren van tenminste twee grote themabijeenkomsten.	Breed bereik realiseren en daarmee toepassing gedachtegoed Positieve Gezondheid bevorderen.



Activiteiten	Output	Outcome
Communicatie		
Elke twee weken een bijeenkomst om de voortgang te bespreken, Flever voorziet in agenda en notulen.	Faciliteren, voorzitten en ondersteunen werkgroep communicatie.	De partijen die het meest over WEL communiceren (Flever, GGD, provincie Flevoland, Proscop) hebben een eenduidige communicatielijns en helpen elkaar om het merk WEL te versterken.
Actueel en aantrekkelijk houden website welinflevoland.nl, inclusief contentcreatie.	Groei in het gemiddeld aantal unieke bezoekers op de website per maand.	Beleidsmakers en professionals binnen o.a. 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.
Actueel en aantrekkelijk houden website welinflevoland.nl, inclusief contentcreatie.	Groei in het gemiddeld bereik per bericht op de social mediakanalen.	Beleidsmakers en professionals binnen o.a. 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 welinflevoland.nl.	Initiatievenoverzicht wordt aangevuld met 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 dat bijdraagt aan de vindbaarheid en daardoor de samenwerkingen.
Procesbegeleiding		
In tenminste twee gemeenten wordt begeleiding geboden. Invulling en samenstelling is afhankelijk van de initiatiefnemer(s)/ gemeente.	Gemeenten ondersteunen met procesbegeleiding.	Er wordt gewerkt aan implementatie van Positieve Gezondheid.



Activiteiten	Output	Outcome
WEL Academie		
Vervolgen van de WEL Academie leergang.	Eerste jaargang eindigt in het eerste kwartaal 2023. Na evaluatie start een nieuwe jaargang.	Door middel van verdiepende bijeenkomsten toepassing van Positieve Gezondheid in de organisatie/praktijk van de deelnemers bevorderen.
Door middel van een knipkaart het beschikbaar stellen van twee inspiratiebijeenkomsten aan iedere gemeente.	Iedere gemeente (organisaties in de gemeente) kan gebruikmaken van twee inspiratiesessies door een trainer van de WEL Academie.	Meerdere kleinere groepen mensen in een evenredige verdeling binnen de provincie Flevoland kennis laten maken met het gedachtegoed om op basis daarvan vervolgstappen te kunnen zetten.
Organiseren van eventuele vervolgbijeenkomsten op maat als uitkomst van de knipkaart-bijeenkomst.	Vraag gericht inspireren op basis van input uit de knipkaartsessie.	Het gedachtegoed en daaronder vallende onderwerpen provinciebreed verspreiden.
Werkgroep monitoring		
Deelname werkgroep monitoring.	Onderhoud en uitbreiding monitor/dashboard Positieve Gezondheid.	Monitoring Positieve Gezondheid in Flevoland en de resultaten gebruiken als input voor vervolgstappen.
Fondsenwerving		
Verkenning fondsenwerving als bronnen die aansluiten bij thema's WEL.	Projectplan gericht op kansrijke fondsen/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.



2.3 Extra activiteiten naast en in aanvulling op WEL in 2023

Zoals beschreven wordt een groot deel van de beschikbare capaciteit op Positieve Gezondheid ingezet voor WEL. Er zijn echter 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

Om het effect van onze inzet op Positieve Gezondheid verder te vergroten zetten we ook in op fondsenwerving op enkele specifieke onderdelen. Fondsenwerving kan vrijwel uitsluitend in samenwerking met andere partijen. In Flevoland valt dan te denken aan Hogeschool Windesheim, Werkplaats Sociaal Domein Flevoland of De proeftuin ouderen van de GGD.

Eenzaamheid

In 2021 heeft Provinciale Staten budget beschikbaar gesteld dat aanvullend op andere overheden en gemeenten kon worden ingezet om de toenemende problematiek rondom eenzaamheid aan te pakken. De doelstellingen van dit project zijn in 2022 bereikt. De urgentie en het belang om aandacht te hebben voor Eenzaamheid is echter nog onverminderd groot. De provinciebrede ondersteuning door Flever geboden, is van belang (geweest) en is gewaardeerd. Flever blijft zich daarom inzetten zij het op een beperkter schaal dan in de afgelopen periode mogelijk was en richt zich op fondsenwerving, zodat we daarmee ook in 2023 een activiteitenpakket kunnen inzetten.

Doorontwikkeling thema's dementie en niet-aangeboren hersenletsel

Flever heeft in 2022 kwalitatief onderzoek gedaan naar zingeving en/bij dementie. Dit op verzoek van het netwerk Dementie waar Flever vanuit het programma Versterken van Inwoners, bij is aangesloten. Zoals ook bij het programma WEL is vastgesteld, verdient de pijler zingeving nadrukkelijker aandacht. In 2023 zet Flever verder in op dit thema als dwarsverband tussen de programma's Positieve Gezondheid en Versterken van Inwoners. De WEL-partners Kunstlink, IVN en Centrum voor Levensvragen worden hier naast het eerdergenoemde netwerk Dementie, nadrukkelijk betrokken. Dit geldt ook voor Hogeschool Windesheim lectoraat Goed leven met dementie. Hier zijn contacten voor vervolg op het onderzoek 2022.

Focus op kwetsbare groepen

In de verbinding tussen de programma's Positieve Gezondheid en Versterken van Inwoners besteedt Flever extra aandacht aan kwetsbare inwoners die de meeste ondersteuning nodig hebben om gezond en vitaal te leven. Dit betreft zoals genoemd inwoners met dementie en niet-aangeboren hersenletsel en vanuit een ander perspectief, inwoners die lijden door en aan eenzaamheid. Ook in 2023 blijft Flever hierop inzetten. Elke gemeente(bestuurder) kent kwetsbare groepen in eigen stad of dorp waarvan een deel niet of nauwelijks bereikt wordt. Niet zelden betreft het inwoners met psychische/psychiatrische problematiek en niet zelden betreft het jongeren die buiten de samenleving staan. Armoede heeft veel invloed op gezondheid, de scherpe toename hiervan in onze samenleving vraagt om handelingsperspectief. Belangrijke en taaie vraagstukken waar helpend advies en actieve hulp wordt gevraagd. Flever wil hierin binnen vermogen, in 2023 bijdragen.

Samengevat ziet onze inzet er als volgt uit:

Activiteiten	Output	Outcome
Fondsenwerving (koppeling met VVI)		
Verkennen en benutten van mogelijkheden fondsenwerving in samenwerking met het programma Versterken van Inwoners.	Krachtenbundeling op gebied van fondsenwerving.	Versterking van initiatieven van Flevor en van andere Flevolandse (burger)organisaties en overheden door middel van financiële ondersteuning.
Eenzaamheid		
Begeleiding aan gemeenten op gebied van eenzaamheid als vervolg op het project 2021-2022.	Samenwerkingsverband eenzaamheid (gemeenten en Flevor).	Ontwikkelen en toepassen van aanvullende en nieuwe aanpakken van eenzaamheid.
Doorontwikkeling thema's dementie en niet-aangeboren hersenletsel		
Pijler zingeving Positieve Gezondheid en thema's dementie en niet-aangeboren hersenletsel bij Versterken van Inwoners, verbinden.	Inzicht- en aanpakgericht op zingeving.	Meer aandacht voor en inzet op zingeving als factor voor een gezond en vitaal te leven.
Focus op kwetsbare groepen		
Verdere verkenning in samenspraak met gemeenten.	Een basis voor afspraken en inzet.	Meer/aanvullend handelingsrepertoire bij een gemeente/gemeenten.

2.4 Netwerk Positieve Gezondheid

Het grootste deel van netwerkvorming binnen Positieve Gezondheid valt onder de activiteiten binnen WEL (zie hiervoor onderdeel Programmamanagement).

Meer integratie netwerk Positieve Gezondheid, Versterken van Inwoners en Arbeidsmarkt en Onderwijs

Tussen de (potentiële) netwerkpartners van Positieve Gezondheid, Versterken van Inwoners en Arbeidsmarkt en Onderwijs zit veel overlap. Voor 2023 is het doel deze netwerken nog meer te integreren.

Welzijnstafel Flevoland

In 2022 is in nauwe samenwerking met de bestuurders van Welzijn Lelystad, en VMCA een bestuurlijke Welzijnstafel georganiseerd. Deze Welzijnstafel is een verband van bestuurders en/of directeurs van 14 welzijnsorganisaties in Flevoland waar aan Positieve Gezondheid gerelateerde vraagstukken aan de orde komen. Het betreft o.a. Welzijn Lelystad, VMCA, Carrefour, de Schoor, De Meerpaal en Caritas Urk. De Welzijnstafel heeft ervoor gekozen o.a. prioriteit te geven aan arbeidsmarkt/vraagstukken. Hierdoor is het programma Arbeidsmarkt en Onderwijs (o.a. vanuit HCA ZWF) direct betrokken.

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

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 2023 in de volgende projecten 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).
- Samenwerken met Versterken van Inwoners en Arbeidsmarkt en Onderwijs 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 zingeving, dementie en niet-aangeboren hersenletsel.
- Continueren Welzijnstafel in samenwerking met Arbeidsmarkt en Onderwijs.

2.5 Onderzoek

Onderzoek zorg- welzijnsinitiatieven

Organisaties en overheden in Flevoland werken op verschillende manieren samen om een houdbare en betaalbare sector Zorg en Welzijn voor Flevoland te realiseren. Flever is in 2022 begonnen om initiatieven te volgen om inzicht te krijgen in 'best practices', waar anderen van kunnen leren. Initiatieven als Het Vlie in Noordoostpolder, Getijde in Lelystad en mogelijk nog in Almere. Eerste inzichten leren ons dat deze initiatieven zich niet alleen richten op de juiste zorg op de juiste plek, maar ook inwoners willen betrekken en positieve gezondheid expliciet onderdeel maken van hun plannen. 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 verwachting is dat op basis van het integraal zorgakkoord (IZA) harde besluiten moeten worden genomen, als het gaat om het bieden van passende zorg. Daarnaast is preventie een belangrijke pijler in het IZA om de zorgvraag terug te dringen. Al geeft het akkoord hier geen concrete uitwerking op.

Inzetten op positieve gezondheid kan richting geven voor zowel voor het aanbieden van passende zorg als preventie. Het is leerzaam om te zien hoe de initiatieven in Flevoland hier handen en voeten aan proberen te geven. Met onze bijdrage ondersteunen we de initiatieven zelf om zich lerend te ontwikkelen en geven we belangrijke lessons learned mee aan mogelijke nieuwe initiatieven in de regio. We kijken integraal maar vanuit onze specifieke expertise zoomen we in bij ieder initiatief, in het bijzonder op drie onderdelen (en hierop selecteren we de locaties ook):

1. Positieve gezondheid en preventie.
2. Anders organiseren gericht op juiste zorg, op juiste plek en 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 Flevoland dient het uitvoeren van dit onderzoeksproject daarnaast nog twee doelen:

1. Het brengt de innovatiekracht in de provincie Flevoland 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 de volgende nieuwe initiatieven onder de loep te nemen: Het Vlie in Noordoostpolder en Getijde in Lelystad. We willen hierin graag samenwerken met Hogeschool Windesheim en zijn nog aan het verkennen hoe we dit kunnen vormgeven. Hierbij kijken we ook naar eventuele mogelijkheden om fondsen te werven. Hiermee willen we dit onderzoek uitbreiden met meer initiatieven.

Samengevat ziet onze inzet er als volgt uit:

Activiteiten	Output	Outcome
Onderzoek		
Onderzoek naar zorg- en welzijnsinitiatieven die het 'anders doen'.	Rapportage met een beschrijving van de best practices en monitor van de uitkomsten die gedeeld wordt in de verschillende netwerken van Flever.	Zorgorganisaties inspireren tot anders werken en hiermee bijdragen aan ontwikkeling in de sector en positieve gezondheid van inwoners.

2.6 Indicatoren voor de outputevaluatie

Output (en outcome) van onze activiteiten voor programma WEL koppelen we terug via het programma. Voor onze inzet (in aanvulling) op het programma rapporteren we over de volgende output-indicatoren:

Feedback van WEL-netwerkpartners op uitvoering van de rol, taken en verantwoordelijkheden van Flever binnen WEL.	Verslag van tenminste drie gesprekken met netwerkpartners.
Reflectie van netwerkpartners op meerwaarde van het netwerk en in het bijzonder Welzijnstafel Flevoland, de organisatie en ondersteuning door Flever.	Verslag van tenminste vijf gesprekken met netwerkpartners (waaronder tenminste twee welzijnsorganisaties).
Feedback gemeenten en / of netwerkpartners over communicatie, samenwerking en resultaat bij begeleiding t.a.v. eenzaamheid / positieve gezondheid.	Verslag van feedbackgesprekken of rapportage van digitale feedbackvragenlijst.



3. Arbeidsmarkt en Onderwijs in 2023

3.1 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 personeelaanbod op de personeelvraag.Een regionaal transfercentrum met integrale aanpak waarmee instroom, uitwisseling en mobiliteit van (aankomende) werknemers in de sector worden 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.

In dit hoofdstuk van het jaarplan worden de activiteiten van Arbeidsmarkt en Onderwijs beschreven. De hierboven beschreven doelen blijven in 2023 relevant. Dit betreffen zowel de netwerkspecifieke activiteiten als de overstijgende activiteiten zoals de Matchtafel en de Flexpool.

Tevens wordt er steeds een link gelegd met de HCA zodat de inspanningen bijdragen aan het helpen realiseren van de HCA doelstellingen. Bij dit alles gaat het om een toelichting op de activiteiten, de projectresultaten (output) en wat Flever ermee wil bereiken (outcome).

3.2 Inleiding

Met het Programma Arbeidsmarkt en Onderwijs werken we aan het strategische doel 'Het in balans brengen en houden van de arbeidsmarkt voor de sector 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'.

De ene crisis verdringt de andere om aandacht. Daardoor voltrekt zich deels uit het zicht van het brede publiek een proces dat van grote invloed zal zijn op iedereen in onze samenleving: de professionele zorg en ondersteuning, die ieder mens op een bepaald moment in zijn leven nodig heeft, zal in de nabije toekomst minder beschikbaar zijn doordat er onvoldoende personeel is om die zorg te verlenen.

De vraag is niet óf dit zich gaat voordoen maar in welke mate en ook welke keuzes er dan gemaakt moeten worden ten aanzien van de toegang tot zorg en welzijn. Want de toekomst is al begonnen. In de VVT, bij huisartsen, in ziekenhuizen, in de jeugdzorg, de GHZ en in de GGZ zijn de tekorten inmiddels fors. In Flevoland zetten we met de Human Capital Agenda Zorg en Welzijn Flevoland (HCA-ZWF) in op het verminderen van de tekorten. Dat doen we samen met zorg- en welzijnsorganisaties, het onderwijs, het zorgkantoor en de zorgverzekeraar, de gemeenten, de provincie en het UWV. Gezamenlijke inzet moet voorkomen dat organisaties tegen elkaar gaan opbieden om personeel te vinden en te binden.

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. Dit zijn de drie kernen Netwerken Instroom, Behoud en Anders Organiseren, aangevuld met het Onderwijs

Netwerk, het HRM Netwerk en een nieuw te starten Netwerk Zorgmanagers.

Basis dienstverlening

Alle zorg- of welzijnsorganisaties in de arbeidsmarktregio Flevoland kunnen zich aansluiten bij Flever. Samen met 24 aangesloten leden (waar meer dan 11.000 medewerkers werken) zetten wij ons in voor een gezonde regionale arbeidsmarkt. Als arbeidsmarktorganisatie ondersteunen wij onze deelnemers. Wij maken ons hard voor een realistisch en goed imago van zorg en welzijn, goede loopbaankeuzes van jongeren en vitale medewerkers die met plezier werken. We initiëren samen met zorg en onderwijs projecten voor de zorgbanen van de toekomst.

Voordelen voor leden:

- Ondersteuning en advies bij (strategische) arbeidsmarktactiviteiten.
- Deelname aan (online) workshops en activiteiten gericht op relevante onderwerpen.
- Arbeidsmarktonderzoek voor het opstellen van arbeidsmarktbeleid.
- Onbepaald aantal plaatsen van vacatures én cv's inzien op Fleverloopbaan.nl.
- Promoten van wervingsactiviteiten op onze activiteitenkalender.
- Maatwerk en geen licentiekosten voor de Flever Community Tool.
- Deelname aan wervingsactiviteiten zoals banenmarkten.
- Deelname aan (jongeren)voorlichtings- en imago-activiteiten zoals Studiekeuzebeurs en gastlessen.
- Deelname aan activiteiten op behoud zoals de Sterk in je Werk-week en Gezond & Zeker.
- Deelname aan netwerk- en themabijeenkomsten.
- Advisering en ondersteuning bij het SectorplanPlus en andere subsidies.
- Korting op deelname aan het landelijk uitstroomonderzoek.
- Inzicht in de actuele arbeidsmarktinformatie in uw regio.

Participeer in onze projecten, netwerken en activiteiten

De zorg- en welzijnsorganisaties kunnen gebruik maken van ons grote netwerk en de branche-overstijgende samenwerking tussen zorg- en welzijnsorganisaties, onderwijs, gemeenten en andere stakeholders.

Flever community tool

Wij hebben in 2022 signalen uit het netwerk gekregen over het functioneren van de bestaande netwerken. De netwerken worden niet altijd goed bezocht of uitsluitend bezocht door dezelfde mensen. Daarnaast lijken projecten te stranden/vertragen als we samen op het punt van actie zijn gekomen. Ook de grote stroom van informatie vanuit Flever wordt door velen als belastend ervaren. Tot slot is het niet voor iedereen duidelijk hoe de netwerken zich onderling tot elkaar verhouden en tot de HCA ZWF-sectortafel.

Wij nemen deze signalen uiterst serieus en willen ons altijd verbeteren. Daarom hebben wij onder andere een investering in een hulpmiddel gedaan om de netwerken efficiënter te laten werken. Hiermee kunnen wij bijvoorbeeld ons uitgaande mailverkeer met 80% reduceren. Daarnaast worden werksessies op tijd aangekondigd, zie je wat er in de andere netwerken op de agenda staat en meld jij je aan bij een netwerk dat het beste bij jouw behoefte en expertise aansluit.

In de Flever Community zetten wij, afgestemd op de gebruiker, berichten, nieuwsbrieven, uitnodigingen voor werksessies en conferenties klaar. De gebruiker bepaalt zelf waarvoor push notificaties mogen worden gestuurd. De Flever Community Tool is volgens de testen van de leverancier PLEK veilig in gebruik. Uiteraard houden wij bij de implementatie van deze tool rekening met de AVG-eisen die gesteld worden aan een dergelijke omgeving.

Uiteindelijk gaat het erom dat deze tool de onderlinge samenwerking versterkt. Partijen kunnen elkaar makkelijker vinden en sneller schakelen in projecten.



Tot stand komen van dit jaarplan

Dit jaarplan is een uitkomst van informatie die wij in het afgelopen jaar opgehaald hebben uit de operationele netwerken, landelijke ontwikkelingen en bij andere regio's die onder RegioPlus vallen.

Daarnaast zijn er verschillende overlegmomenten geweest waarop wij het concept-jaarplan 2023 hebben voorgelegd aan onze ledenorganisaties. Denk aan het HRM Netwerk, een netwerk overstijgende bijeenkomst, ambtelijk beraad met de provincie, individuele gesprekken met stakeholders en tot slot het bestuurlijk overleg van Flever op

7 oktober 2022. Het uitgangspunt is in alle gesprekken dat wij onze dienstverlening laten aansluiten bij de behoefte van zorg- en welzijnsorganisaties. Een goede balans tussen maatwerk en onze inzet op branche-overstijgende samenwerking is daarbij de uitdaging. In de bestuurlijke ledenvergadering (2022) is gesproken over de governance en de sturing op bestuurlijk niveau. Flever zal inzetten op verbetering en versterking hiervan in afstemming met de leden en haar andere opdrachtgevers. Dit wordt in de jaarplanning van volgend jaar opgenomen.

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 inrichten van een heldere governance met als doel het in de opdrachtsfeer kunnen sturen op de inzet van Flever.	Een voor de leden heldere inrichting van zeggenschap en governance. De implementatie daarvan in het jaarplan 2024.	Het vergroten van de zeggenschap en daarmee ook de betrokkenheid van de opdrachtgevers van Flever.
Het faciliteren, versterken en onderhouden van het netwerk HR-managers. Eén 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 twee keer bijeen, waarvan bij ten minste één bijeenkomst het netwerk wordt 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 verbinden van welzijn en zorg in het kader van anders organiseren. En ook in het kader van verbinding maken met het gemeentelijke werkterrein.	De Welzijnstafel gebruiken om de verbinding te maken met zorgorganisaties. Door passende onderwerpen te agenderen en interactie met zorgorganisaties op gang te brengen.	Sterkere verbinding tussen zorg- en welzijnsorganisaties gericht op de arbeidsmarktopgave.



Activiteiten	Output	Outcome
Versterken netwerk		
Zorgmanagers actief betrekken bij het toekomstbestendig maken van de sector. Zij zijn een belangrijke schakel en ontbreken nu in onze netwerken.	Het starten van een sectorbreed netwerk van zorgmanagers. Wij denken dan aan regiomanagers, regiodirecteuren, locatiemanagers en locatiedirecteuren.	Lijnmanagement is betrokken bij het succesvol implementeren van activiteiten gericht op instroom, behoud en anders organiseren.
Toename van het aantal leden van de arbeidsmarktorganisatie.	Ten minste vier nieuwe aangesloten leden.	Gezamenlijk werken aan hetzelfde doel: een sterkere sector Zorg en Welzijn.
Informereren van bestuurders. Om een beter inzicht te geven in wat er gedaan wordt in Flevoland om de sector toekomstbestendig te maken.	Met een tweemaandelijks update over trends, ontwikkelingen, projecten en goede voorbeelden gaan wij bestuurders van alle leden zorg- en welzijnsorganisaties actief en op bestuurdersniveau informeren.	Bestuurders krijgen ook via Flever informatie die hen helpt bij het nemen van strategische besluiten.

3.3 Strategisch doel

Het ondersteunen van zorg- en welzijnsorganisaties bij het omgaan met het urgente arbeidsmarkt vraagstuk op de korte en lange termijn. Hierin pakken wij de rol op van arbeidsmarktorganisatie voor de sector Zorg en Welzijn in Flevoland.

Focus

Wij weten uit onderzoek dat in het Behoud van medewerkers winst is te boeken voor de korte termijn. Als wij het werken in de sector Anders Organiseren, waardoor er minder personeel nodig is, levert dat voor de langere termijn het meeste op. Ondertussen kunnen we niet zonder instroom van nieuwe medewerkers om de uitstroom op te vangen. Alles staat met elkaar in verband.

Dienstverlening

Voor onze leden en partners willen wij nog meer toevoegen door onze basisdienstverlening te optimaliseren. Door de belangen van hen top of mind te hebben in alles wat wij doen en bedenken.

Meer vraaggericht dan aanbodgericht te werken. Ook zal er voor alle leden een vast aanspreekpunt zijn voor het bespreken van de dienstverlening van Flever. Dat is de programmamanager Arbeidsmarkt en Onderwijs. Bij hem kunnen leden altijd terecht. Hij zal elke reactie vanuit de leden serieus nemen en terugkoppelen wat er met de feedback gedaan wordt. Tegelijk kan hij andersom ook contact opnemen met de leden om ruis in de samenwerking aan te kaarten.

Samen werken aan een vitaal Flevoland

Niks doen is geen optie. Het werken aan een complex vraagstuk vergt veel van ons allemaal. Als we samen werken aan een vitaal Flevoland kunnen we de inspanningen verdelen. In een goede samenwerking kan de ene organisatie op adem komen en de andere juist 'extra gas geven'. Mochten organisaties in een later stadium aan willen sluiten bij lopende projecten en activiteiten dan kan dit, graag zelfs. Echter schept dit dan wel verplichtingen en commitment op de inmiddels ingeslagen weg.

3.4 Doelen vanuit landelijk beleid

Programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg (TAZ)

“De komende 20 jaar gaat er veel veranderen. Meer mensen worden ouder; het aantal ouderen neemt toe tot 2050 en daarna hebben we blijvend met een gemiddeld oudere bevolking te maken. Dit zal leiden tot een grotere zorgvraag, terwijl de beroepsbevolking onvoldoende meegroeit. Op dit moment werkt in Nederland ongeveer 1 op de 6 werknemers in de sector Zorg en Welzijn. Uit een analyse van de WRR volgt dat bij ongewijzigd beleid in 2030, 1 op de 5 werknemers in de zorg zou moeten werken om aan de stijgende zorgvraag te kunnen voldoen. In 2040 zou al 1 op de 4 in de zorg moeten werken. In absolute aantallen zou het aantal medewerkers in de zorg stijgen van ongeveer 1,5 mln. naar ongeveer 2,4 mln.”

Op vrijdag 13 mei is de ‘Hoofdlijnenbrief Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg’ naar de Tweede Kamer gestuurd en openbaar gemaakt. Op 6 juli is er een debat in de Kamer geweest. In de zomer van 2022 is het programmaplan verder uitgewerkt. Dit najaar gaan alle partijen aan de slag met actiepunten uit het programmaplan ‘Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg; Samen anders leren en werken’. Ook in andere VWS-programma’s en bij andere ministeries zoals SZW, komen de arbeidsmarktvragestukken naar voren.

Het programma TAZ geeft een belangrijke aanzet voor een transitie naar passende en arbeidsbesparende zorg die gerealiseerd moet worden, zodat ook op termijn niet meer dan 1 op 6 werkenden in de sector Zorg en Welzijn werkzaam is. Het streven richt zich op een minder sterke groei

van het aantal werknemers in de sector, zodat die verhouding gehandhaafd blijft. De vele adviezen van SER, WRR, commissie Werken in de Zorg en de Taskforce Ondersteuning optimale inzet zorgverleners, zijn naast de regionale behoefte van onze leden richtinggevend voor dit programma.

Brede aanpak gericht op de sector Zorg en Welzijn

- Ruimte voor werkplezier.
- Ruimte voor leren/ontwikkelen.
- Ruimte voor nieuwe werkvormen (technische, sociale en procesinnovatie).

Hoe

- Resultaatgerichte subsidies zoveel mogelijk gebruiken voor bewezen succesvolle aanpak.
- ActieLeerNetwerk en het Regioteam Arbeidsmarkt VWS hebben een verbindende rol in de regio en landelijk.
- Regionaal Werkgeverschap.
- Vastleggen verantwoordelijkheden t.a.v. arbeidsmarkt in andere VWS-trajecten.
- Herijken van het bestaande instrumentarium.

Deelnemende partijen

Alle partijen hebben eigen verantwoordelijkheid die ze moeten (durven) expliciteren:

- Werkgevers: primaire verantwoordelijkheid, samen met zorginkopers en toezichthouders.
- Branchepartijen: ondersteunend aan werkgevers.
- Beroepsorganisaties: helpen bij goede beweging in gang krijgen.
- Systeempartijen: faciliteren en ondersteunen waar mogelijk.



3.5 Tussendoel: Regionaal Werkgeverschap

De arbeidsmarkt van de sector Zorg en Welzijn is dynamisch. Niet alleen professionals uit het werkveld moeten daarin meebewegen om duurzaam inzetbaar te blijven. Ook werkgevers moeten mee om aantrekkelijk te blijven voor hun huidige en potentiële nieuwe medewerkers. De ontwikkeling die daaromtrent te zien is, is het op regionaal niveau gezamenlijk organiseren van werkgeverschap en een flexibilisering van de arbeidsmarkt.

Wat is Regionaal Werkgeverschap eigenlijk? Het is de combinatie van het samen aannemen van nieuwe medewerkers, het behoud van medewerkers, een aanvaardbare werkdruk en goed werkgeverschap om goede zorg in stand te kunnen houden. Dit kan je bijvoorbeeld doen door als organisaties samen:

- de juiste medewerkers op de juiste plaats in te zetten door onder andere functiedifferentiatie;
- flexibel onderwijs te organiseren, met kansen voor zij-instromers en vernieuwend praktijkonderwijs;
- bredere inzetbaarheid van medewerkers te organiseren over de organisatie- en sectorgrenzen heen;
- te investeren in het verminderen van de (regionale) uitstroom van medewerkers;
- medewerkers te stimuleren om zich professioneel te ontwikkelen, kennis op te bouwen over complexe zorgvragen, te vernieuwen en zich technologische innovaties toe te eigenen;
- methodieken en instrumenten te ontwikkelen voor behoud en instroom van medewerkers.

Regionaal Werkgeverschap biedt volop kansen om het arbeidspotentieel beter te benutten, professionals te behouden en beter inzetbaar te maken. Doordat professionals (tegelijktijd) voor meerdere organisaties in de keten kunnen werken, te laten rouleren of door te laten stromen, zijn zij

breder inzetbaar, ontwikkelen zij hun talent en vergroten zij hun werkzekerheid.

Visie op Regionaal Werkgeverschap in Flevoland

Het succes van Regionaal Werkgeverschap hangt af van het trouw blijven aan gemaakte afspraken en transparantie tussen de deelnemende organisaties over hun eigen businesscases. Maar ook van de bereidheid eigen autonomie, profileringsmogelijkheden en concurrentiepositie op te geven. Ook als het spannend wordt. Als er binnen dit Regionaal Werkgeverschap wordt afgesproken om geen zzp'ers meer in te huren dan is het niet de bedoeling dat organisaties toch wél zzp'ers inhuren.

In 2023 wordt, op basis van een ontwikkelde visie in het vierde kwartaal van 2022, door enkele organisaties gestart met het in de praktijk brengen van dit Regionaal Werkgeverschap. Andere organisaties kunnen zich hierbij aansluiten. Dit later deelnemen schept ook verplichtingen en is dus niet vrijblijvend.

Bij uitvoering van de ontwikkelde visie vindt Flever het van groot belang om het lijnmanagement, maar ook de doelgroep (medewerkers uit het primaire proces) te betrekken. Dit is een voorwaarde voor de uitvoering van de activiteiten. Zo weten we dat we het juiste doen. Flever kan dit procesmatig ondersteunen met financiële middelen vanuit een daarvoor bestemde subsidie. Aanvullende middelen proberen wij middels fondsenwerving binnen te halen. Ook kan Flever informatie ophalen bij andere organisaties om het proces te versnellen.

Concreet gaan wij samen met deelnemende organisaties het Regionaal Werkgeverschap vorm en inhoud geven. We starten met het opzetten van een regionale pool, een regionaal strategisch opleidingsplan en een regionaal vitaliteit- en gezondheidsplein.

Poolvorming nader uitgewerkt

Poolvorming is een vorm van Regionaal Werkgeverschap. Deze pool wordt in 2023 verder ontwikkeld en daadwerkelijk gestart. Dit gebeurt eerst op kleine schaal met een aantal organisaties en één of twee specifieke functies. Het primaire doel van deze pool is het behouden van medewerkers voor de sector. Daarnaast is het terugdringen van het aantal zzp'ers in de zorg een beoogd bijeffect. Want door personeel flexibel in te zetten voor meerdere organisaties wordt voorzien in een ontwikkelbehoefte van medewerkers. Daardoor zullen zij minder snel de stap maken richting een bestaan als zzp'er. Ook zal de vraag naar personeel afnemen als de beschikbare capaciteit zichtbaar wordt voor meerdere organisaties en dan ingezet kan worden daar waar deze nu nodig is. Het gaat uiteindelijk om het beter matchen van vraag en aanbod.

Vraag gestuurd faciliteren

Elke organisatie is anders en vraagt om een andere benadering. Indien leden van Flever behoefte hebben aan meer informatie of actie op een bepaald onderwerp zal Flever hierop anticiperen. Flever verzamelt de juiste informatie, verbindt organisaties en adviseert op mogelijke subsidies. Indien gewenst, en als er financiële mogelijkheden zijn, kan Flever als projectleider optreden. Wij starten in 2023 met een pilot om onze adviseurs op locatie van ledenorganisaties te laten werken aan procesoptimalisatie en implementaties. Dit zal op kleine schaal gebeuren. We denken voorlopig aan een inzet van één dagdeel per week. We doen dit altijd met het doel om kennis en ervaring die we daarbij opdoen, ook in te zetten voor andere organisaties in de regio.

Complex stakeholderveld

Wij van Flever werken in een complex stakeholderveld. De meeste organisaties staan onder druk. Zetten alle zeilen bij om 'de tent draaiende te houden'. Er zijn voor 2023 bezuinigingen aangekondigd. Alle beschikbare tijd en middelen moeten efficiënt worden ingezet. De bijdrage van Flever aan de broodnodige sectorverandering moet daarom verlichting brengen en geen onnodig werk opleveren. Aan het

stakeholderveld nemen actief en passief deel de provincie Flevoland, zes gemeenten, UWV, vierendertig grote en kleinere zorg- en welzijnsorganisaties, Ministerie van VWS, RegioPlus, zorgverzekeraar, onderwijsorganisaties zowel mbo als hbo, Zorgtafel, Regionaal Werkbedrijf Flevoland en Flever. Dit vergt veel afstemming op bestuurlijk, management en operationeel niveau. Door deze processen en overlegstructuren te optimaliseren proberen wij de snelheid in besluitvorming te vergroten. Dit lukt niet altijd even goed maar is wel ons streven.

Synergie andere programma's

Flever werkt vanuit drie programma's: Positieve Gezondheid, Arbeidsmarkt en Onderwijs en Versterken van Inwoners en kiest daarbij voor drie rollen: we delen kennis/analyse, we verbinden en helpen nieuwe ontwikkelingen op gang te brengen.

In 2023 is het doel om de synergie tussen de drie programma's en hun visies te versterken. Dit doen wij door samen op te trekken in vier concrete thema's: Diversiteit en Inclusie (Instroom), Mantelzorg (Behoud), Mentale gezondheid (Behoud), Ervaringsdeskundigheid (Anders Organiseren). Concreet betekent dit dat wij verbinding gaan leggen tussen de verschillende netwerken. Samen met de andere programma's organiseren we één of twee themabijeenkomsten. Om uiteindelijk sterke producten, zoals toolboxen, op te leveren die integraal tot stand zijn gekomen.

Fondsen werven

Wij zetten in op extra fondsenwerving om aanvullend en aansluitend bij de beoogde inzet een aantal dingen extra te doen. Zo is het beschikbare budget voor Regionaal Werkgeverschap onvoldoende om de geformuleerde ambities volledig te realiseren. Van VWS hebben we inmiddels een toekenning. De aanvullende middelen gaan gebruikt worden voor het inrichten van een Regionale Pool en het verder brengen/stimuleren van subregionale initiatieven ten aanzien van Regionaal Werkgeverschap. Ook zal het inrichten van een Vitaliteit- en Gezondheidsplein deels vanuit aanvullende middelen gefinancierd moeten worden.

3.6 Samenvatting

Samenvattend zijn in 2023 de volgende focuspunten geformuleerd voor Arbeidsmarkt en Onderwijs:

- Het procesmatig ondersteunen van leden en partners bij lopende activiteiten én activiteiten die nog opgestart moeten worden.
- Naast de HR-medewerkers, opleidingsadviseurs, recruiters en bestuurders ook de lijnmanagers en de doelgroep actief betrekken bij de activiteiten.
- De netwerken efficiënter te laten werken. Hiervoor zetten wij een online tool Flever Community in om de netwerken hierin te faciliteren.
- Het actief informeren van bestuurders over trends, ontwikkelingen, cijfers, projecten en goede voorbeelden uit Flevoland.
- Het beter laten aansluiten van het (SRS) jaarplan van Flever op het HCA ZWF-uitvoeringsplan. Met het wijzigen van de namen van de netwerken in Instroom, Behoud en Anders Organiseren zetten we alvast een belangrijke processtap. Het netwerk Onderwijs blijft actief betrokken bij deze drie netwerken.
- Het vorm en inhoud geven van het Netwerk Anders Organiseren. Hierbij putten uit landelijke goede voorbeelden en deze kennis ook delen. Dit in afstemming met het HCA ZWF strategisch Netwerk Anders Organiseren.
- Het vorm en inhoud geven aan Regionaal Werkgeverschap.
- Het opstarten van een Regionale Pool voor één of twee specifieke functies.
- Het ontwikkelen van een Regionaal Strategisch Opleidingsplan.
- Het ontwikkelen van een Regionaal Vitaliteits- en Gezondheidsplein.
- Sterk In Je Werk verbinden aan andere regionale inspanningen op Instroom en Behoud. Dit ijzersterke instrument gaan we nog meer dan in het afgelopen jaar onder de aandacht brengen van de doelgroep waaronder de lijnmanagers bij zorg- en welzijnsorganisaties.
- Het verder professionaliseren van de Matchtafel met als doel het 24/7 delen van cv's in de Flever Community en het uitbreiden van de matchtafel met HR-medewerkers.

3.7 Overstijgend

Het toekomstperspectief vraagt om een aanpak van instroom, behoud en anders organiseren. Veel activiteiten worden per netwerk (bijvoorbeeld Instroom) opgepakt maar het Regionaal Contactpunt en de projecten 'Sterk in je werk', 'De Matchtafel' en de 'HCA Pool' zijn netwerk-overstijgend omdat ze bijdragen aan brede sectorontwikkeling.

Regionaal Contactpunt

Het Regionaal Contactpunt is een virtueel punt in de arbeidsmarktregio waar alle betrokken partijen (zoals zorg- en welzijnsorganisaties, UWV/ werkgeversservicepunten, gemeenten, onderwijs) samenwerken om te zorgen dat mensen die in de sector willen werken de juiste weg bewandelen om op de juiste plek in de sector Zorg en Welzijn te komen. Een samenwerkend netwerk van meerdere partijen in de regio is hierbij essentieel. De contactpunten zijn opgezet vanuit de gedachte dat partijen in de regio allemaal eigenaarschap hebben op het contactpunt en daarmee medeverantwoordelijk zijn voor het functioneren ervan.

Het regionaal contactpunt is daarnaast onderdeel van de landelijke campagne 'Ik Zorg' waarbij een landelijk welkomstpanel ingericht is waar geïnteresseerden door te bellen, chatten of mailen vragen kunnen stellen over werken in de sector Zorg en Welzijn. Inwoners uit Flevoland komen via het landelijke welkomstpanel terecht bij het regionaal contactpunt van Flever: fleverloopbaan.nl.

Flever vervult de rol van coördinator van het contactpunt en zet zich in om geïnteresseerden goed te informeren en hen uiteindelijk kansen te bieden op werk of een opleiding in de sector Zorg en Welzijn. We onderhouden hiervoor contact met geïnteresseerden en werkgevers die instroommogelijkheden bieden. Tevens gaan wij in gesprek met mensen die een baan in de sector overwegen.

Doelstelling

Voor het jaar 2023 wil Flever 50% meer geïnteresseerden (t.o.v. 2022) goed informeren. Zij krijgen door goede informatievoorziening uiteindelijk meer kans op werk of een opleiding in de sector Zorg en Welzijn. Dit betekent onder andere: geïnteresseerden koppelen aan Sterk in je Werk, geïnteresseerden koppelen aan de regionale matchtafel en het inventariseren en (gezamenlijk) organiseren van banenmarkten en/of promotieactiviteiten.

Sterk in je werk (SIJW)

Het oplossen van de huidige en toekomstige personeelstekorten in de sector Zorg en Welzijn vereist actie op verschillende gebieden. Zo is het belangrijk om persoonlijke ontwikkeling en een leven lang leren te stimuleren bij zowel huidige als toekomstige medewerkers in de sector. Het landelijk gesubsidieerd project Sterk in je Werk (SIJW) draagt bij aan:

- Het behouden en vergroten van huidige en toekomstige inzetbaarheid van medewerkers voor het werken in de sector Zorg en Welzijn.
- Het bevorderen van (zij-)instroom.
- Het verminderen van huidige en toekomstige personeelstekorten in de sector en daarmee het verlagen van de werkdruk.
- Meer medewerkers op de juiste plek, passend bij hun ambities, kwaliteiten en vaardigheden.

Met SIJW worden mensen gecoacht die in de sector Zorg en Welzijn werken of die in deze sector willen werken. Gratis, in de buurt en zonder verplichtingen. De SIJW-gesprekken worden gevoerd door ervaren coaches. Deelnemers die een traject hebben gevolgd weten beter welke vervolgstap ze kunnen zetten (75%), en hebben meer inzicht gekregen in de mogelijkheden binnen de sector Zorg en Welzijn (54%). Voor organisaties bevordert SIJW behoud van personeel, duurzame inzetbaarheid en zij-instroom.

Doelstelling

In het kader van de Human Capital Agenda is voor 2023 de volgende doelstelling voor SIJW geformuleerd: minimaal 140 deelnemers hebben een SIJW-traject afgerond. Aan de hand van deze doelstelling wordt de voortgang van het project gemonitord. Het traject heeft twee algemene doelen, namelijk het behouden van zorgverleners binnen de sector en het bevorderen van (zij-)instroom.

Maatwerk

Sterk in je Werk wordt in de Flevoland uitgevoerd door Flever. Flever vervult een faciliterende en coördinerende functie binnen de regio Flevoland. We bieden maatwerk aan de deelnemers maar ook aan organisaties. Uit de evaluatie en ervaringsverhalen is gebleken dat maatwerk door de deelnemers als belangrijk wordt ervaren. De mogelijke activiteiten binnen één traject zijn:

- Test of scan: onder andere: talentanalyse, beroeporiëntatietest of competenties.
- Workshops: balans werk/privé, kwaliteiten en drijfveren, duurzame inzetbaarheid en vitaliteit.
- (Loopbaan)oriëntatiegesprek(ken).

Matchtafel

We willen in 2023 de werking van de Matchtafel verbeteren en doorontwikkelen. Doel van de Matchtafel is het matchen van nieuwe kandidaten en mobiliteitskandidaten uit de organisaties. Ook kandidaten vanuit Sterk in je Werk en vanuit het UWV en de gemeenten kunnen actief aangemeld worden bij de Matchtafel. We zetten ook in op een effectievere samenwerking met het schakelteam Zorg en Welzijn van het RWF. We willen de Matchtafel efficiënter en effectiever inzetten om de output te vergroten. Tot nog toe is de Matchtafel een tweemaandelijks (online-)bijeenkomst geweest van de recruiters van de organisaties, het UWV en de gemeenten. Dit gaat veranderen met de komst van de Flever Community. Het is dan mogelijk om samen veel sneller te schakelen op basis van cv's die ingediend zijn.

Samengevat ziet onze inzet er als volgt uit:

Activiteiten	Output	Outcome
Overstijgend		
Regionaal Contactpunt Het bemensen van het Regionaal Contactpunt en beter verbinding met betrokken partijen (zoals zorg- en welzijnsorganisaties, UWV/ Werkgeversservicepunten, gemeenten, onderwijs).	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.
Sterk in je Werk Het aanbieden en faciliteren van trajecten. Ten behoeve van instroom en behoud van medewerkers in de sector. Nieuwe of specifieke doelgroepen benaderen. Bijvoorbeeld jongeren tussen 18-25 jaar en werkloze 50-plussers.	50% meer gesprekken voeren ten opzichte van 2022. Dit betekent concreet 50 gesprekken. Voor het coachen van specifieke doelgroepen werven wij twee coaches die hier aantoonbaar geschikt voor zijn.	Kandidaten worden geïnformeerd over mogelijkheden binnen de sector, zowel voor werkenden als werkzoekenden. Kandidaten worden gekoppeld aan de regionale matchtafel. Dit leidt tot meer en duurzamere instroom en voorkomen van uitstroom van medewerkers.
Matchtafel Wij gaan de Matchtafel actief inzetten voor het behoud van medewerkers voor de sector. Dit doen we in nauw contact met het Netwerk Instroom en het schakelteam Zorg en Welzijn.	De leden van de Matchtafel kunnen online kandidaten aan elkaar voorleggen in een veilige afgeschermd groep op Flever Community. Het doel is om in 2023 minimaal 50 kandidaten te bespreken.	Medewerkers worden behouden voor de sector omdat zij zich bij een andere organisatie kunnen ontwikkelen.

3.8 Netwerk instroom

Het belang van voldoende zorgmedewerkers is zowel tijdens als na de coronacrisis op pijnlijke wijze zichtbaar geworden. De verhouding tussen het aantal vacatures en het aantal werkzoekenden zal, zoals het er nu uitziet, nog verder verslechteren. Uit de arbeidsmarktpublicatie van Flever blijkt dat het aantal banen in de sector Zorg en Welzijn in Flevoland in 2021 is toegenomen met 900. Het aantal vacatures groeit echter veel sneller. De spanning op de arbeidsmarkt is verdubbeld: eind

2021 zijn er 3,4 vacatures per werkzoekende. De zorgvraag neemt de komende jaren toe en naar verwachting harder dan eerder ingeschat. Tot 2031 zullen jaarlijks 4.500 tot 6.000 nieuwe werknemers moeten instromen om aan de vraag te voldoen (ook ter vervanging van uitstromers). De instroom van werknemers behoudt dan ook hoge prioriteit. In 2023 faciliteert Flever het netwerk Instroom (Kiezen & Toeleiden) en wordt het netwerk verder uitgebreid, opgebouwd en versterkt.



Doelstelling Netwerk

De doelstelling van het netwerk is het maximaliseren van instroom voor de sector Zorg en Welzijn met behulp van een onboardingprogramma, dat samenvloeit met de doelstelling van het behoud van medewerkers. We willen nieuwe medewerkers in de sector Zorg en Welzijn een rode loper aanbieden vanaf de eerste kennismaking met de sector. Onboarding is, gezien het grote aantal nieuwe medewerkers dat de organisaties te snel verlaat, van groot belang. Instroom en uitstroom zijn communicerende vaten in een organisatie. Opvallende trend is dat een hoog percentage van de nieuwe medewerkers binnen twee jaar uitstroomt. We willen de achterdeur van de organisaties in 2023 weer sluiten. Een gezamenlijk gedragen onboardingprogramma voorkomt onnodige uitstroom en dus ook de behoefte aan meer instroom en dat is een belangrijk doel. Om van toegevoegde waarde te zijn halen wij eerst bij deelnemende organisaties op wat er al gedaan wordt op het gebied van onboarding. Wat gaat er goed, wat kan er beter en wat ontbreekt er nog?

In 2022 is Flever betrokken geweest bij het voorschakeltraject van het schakelteam Zorg en Welzijn. In 2023 wil Flever, zoals gezegd de samenwerking met het netwerk dat op deze wijze tussen UWV, gemeenten en organisaties is ontstaan, ondersteunen. Hiervoor organiseren wij ook in 2023 de Matchtafel om zo nog meer kandidaten te matchen die een grotere afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Daarnaast willen we in 2023 meer aandacht besteden aan diversiteit en inclusie op de werkvloer. Ook hier zien we, met evenredige aandacht voor opleiden en begeleiding, kansen voor instroom. Flever wil verder in 2023 de

contacten blijven onderhouden met de landelijke netwerken Instroom (Kiezen & Toeleiden) via RegioPlus om landelijke ideeën over instroom te kunnen vertalen naar onze provincie.

Voorlichting en promotie

Flever blijft, in het kader van voorlichting en promotie, deelnemen aan de landelijke campagnes, zoals de komzorgendan.nl en youchooz.nl om ook in 2023 vooral jongeren en herintreders te matchen met de sector Zorg en Welzijn. Daarnaast blijft het actualiseren van klantreizen een aandachtspunt. Hierin is, naast de hierboven genoemde doelgroepen, ook aandacht voor zij-intreders en zittend personeel. In 2022 is, samen met de organisaties, een gezamenlijk communicatieplan vastgesteld. We gaan in 2023 verder werken aan de actiepunten die voortkomen uit dit plan. Een onderdeel dat we voornamelijk gaan ontwikkelen en faciliteren is Referral recruitment. Daarnaast wil Flever in 2023 met de organisaties een provinciale wervingscampagne voor de sector Zorg en Welzijn ontwikkelen. Dit in samenwerking met Flevoland branding. We willen de sector Zorg en Welzijn in Flevoland beter op de agenda zetten en daarmee de bekendheid van de sector vergroten.

Werving en recruitment

We willen in 2023 scherper kijken naar effectief en passend recruitment. Wat werkt in deze krappe arbeidsmarkt en hoe kunnen we onze kennis en ervaring hierover het beste delen? We organiseren hiervoor een inspiratiesessie met een arbeidsmarktdeskundige en we schrijven hiervoor een handreiking. Daarnaast willen we onderzoeken of er nieuwe bronnen voor recruitment te vinden zijn naast de al bestaande doelgroepen.

Werkplekbegeleiding

Veel leerlingen en stagiaires vallen uit tijdens hun opleiding. Door de personeelstekorten worden leerlingen veelal ingezet als volledige werknemer terwijl zij eigenlijk boventallig horen te zijn. Leerlingen en stagiaires melden dat zij nauwelijks of geen begeleiding krijgen. Dit probleem kwam onder andere naar voren tijdens de coronacrisis, waarbij werkgevers aangaven niet meer 'extra handen' te kunnen inzetten vanwege onvoldoende begeleidingscapaciteit. In de HCA zijn doelstellingen beschreven met betrekking tot dit onderwerp, namelijk het aanbieden van 800 extra leerwerkplekken en het opleiden en beschikbaar

stellen van 200 leerwerkplekbegeleiders aan het einde van 2025. In 2022 heeft Flever, in gezamenlijkheid met een groep zorg- en welzijnsorganisaties, een plan opgesteld gericht op het anders organiseren van stageplaatsen en begeleiding. Flever wil in 2023 actief aan de slag gaan met dit plan door uitvoering van diverse pilots/experimenten. Onlosmakelijk verbonden met dit plan is actieve monitoring door het uitvoeren van een nulmeting, een tussenmeting en een eindmeting. Hierbij is er aandacht voor leerwerkplaatsen, vroegtijdige uitstroom tijdens stage en tevredenheid.

Activiteiten	Output	Outcome
Versterken van het Netwerk Instroom		
Samen optrekken met onze netwerken. Bijeenkomsten hebben altijd twee componenten: het moet aangenaam en nuttig zijn voor alle deelnemers. Aanmelden voor bijeenkomsten gaat online via Flever Community. Niemand is verplicht om deel te nemen. Iedereen is van harte welkom. Genomen besluiten in de bijeenkomsten worden door de niet-aanwezigen onderschreven.	In 2023 organiseren wij twee live bijeenkomsten. Eén inspiratiesessie over een specifiek thema, één werksessie over de voortgang van het jaarplan en één overstijgende netwerkbijeenkomst. Andere bijeenkomsten worden online aangeboden en aangekondigd op de Flever Community. Wij organiseren niks zonder de doelgroep (netwerken, medewerkers) er actief bij te betrekken.	Organisaties zijn onderling op de hoogte van wat er speelt en kunnen elkaar inspireren. Door bij het organiseren van bijeenkomsten rekening te houden met de elementen tijd, geld en energie houden we het met elkaar langer vol en bereiken we onze doelen sneller (halen en brengen komt in balans). We werken samen en zorgen voor de instroom van kandidaten die verder van de arbeidsmarkt afstaan.
Verbinding houden met de inzet van andere werkgeversorganisaties in Nederland op gebied van Instroom (Kiezen & Toeleden).	Deelname aan de landelijke werkgroep Kiezen & Toeleden van RegioPlus. (Instroom).	Bekend zijn met landelijke good practices om van te leren en om te delen in zorg en welzijn Flevoland.
Het ontwikkelen van een handreiking op het domein van onboarding waarbij informatie wordt opgehaald bij diverse stakeholders zowel in Flevoland als daarbuiten.	Het netwerk Instroom maakt een Handreiking 'Onboarding van personeel' voor de hele sector Zorg en Welzijn. Deze handreiking levert als eindproduct een toolbox op voor alle aangesloten leden organisaties.	Het netwerk Instroom van de zorg- en welzijnsorganisaties in Flevoland levert een praktische handreiking en actuele toolbox op.



Activiteiten	Output	Outcome
Voorlichting en promotie zorg en welzijn		
Het samen met de organisaties organiseren van een provinciale wervingscampagne voor de sector Zorg en Welzijn in Flevoland.	Het netwerk (instroom en behoud) formuleert de eisen van een provinciale wervingscampagne en werkt hierin samen. Daarnaast wordt een oriëntatie- en informatie-event van een week georganiseerd waar ruim 100 bezoekers en 10 werkgevers aan deelnemen.	Realisatie van een provinciale wervingscampagne die gezamenlijk uitgevoerd wordt in Flevoland. Tevens krijgen geïnteresseerden een eerlijk en aantrekkelijk beeld van de sector en de regio tijdens het event.
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 doelgroepen aanpak gericht om te informeren over de mogelijkheden in de sector Zorg en Welzijn en het vergroten van het aantal bezoekers van de regionale landingspagina. Het faciliteren van Referral recruitment en andere bij deze markt passende wervingsinstrumenten.	Het aanspreken van verschillende doelgroepen over de mogelijkheden van de sector Zorg en Welzijn in Flevoland. Het aanbieden van een programma voor Referral recruitment.
Werving en recruitment		
Informeren en inspireren over effectief recruitment in samenwerking met andere netwerken.	Organiseren van een inspiratiesessie over effectief recruitment (passend in deze krappe arbeidsmarkt), een handreiking schrijven over effectief recruitment en onderzoek naar nieuwe bronnen van recruitment voor de sector Zorg en Welzijn in Flevoland.	Handreiking over passend en effectief recruitment geschreven en gedeeld. Nieuwe bronnen voor recruitment gevonden naast de al bestaande doelgroepen.
Het ontwikkelen van een tweetal e-modules die zowel binnen de eigen organisatie als daarbuiten ingezet kunnen worden.	De twee e-modules gaan over afstand tot de arbeidsmarkt (nieuwe bronnen voor instroom) en inclusiviteit en diversiteit.	Prettig werkende en makkelijk uitvoerbare e-modules die een bijdrage leveren aan kennis, inspiratie en ontwikkelingen op het thema Instroom.
Werkplekbegeleiding		
Uitvoeren en verbeteren van het in 2022 opgestelde plan voor het anders organiseren van werkplekbegeleiding.	Uitvoering en doorontwikkeling van de in 2022 opgeleverde projectplannen, inclusief nulmeting (februari 2023) en eindmeting (oktober 2023).	Door werkbegeleiding anders in te richten meer stageplaatsen te kunnen bieden en voorkomen dat instromers snel weer uitstromen.

3.9 Netwerk Behoud

Inleiding

Het bevorderen van instroom van nieuwe doelgroepen is niet genoeg om de transitie in de zorg waar te maken.

40% van de werkenden ervaart een hoge werkdruk en het ziekteverzuim is hoog (5.7%). Impact van corona komt daar bovenop, waardoor het ziekteverzuim is gestegen met 1,1% en het imago van de zorg een deuk heeft opgelopen. De transitie in de zorg vraagt om andere kennis en vaardigheden van zorgmedewerkers. Zo speelt digitalisering en technologisering een grotere rol in het werk van een zorgprofessional, verschuift de zorg steeds meer naar preventie en zorg bij mensen thuis en wordt van de zorgmedewerker verwacht dat deze zich wendbaar en flexibel opstelt.

Deze ontwikkelingen spelen tegen een achtergrond van een stijgende zorgvraag als gevolg van een ouder wordende bevolking. In Flevoland neemt het aantal 65-plussers toe van ruim 60.000 nu (2021) naar ruim 90.000 in 2030. Flevoland heeft daarbij te kampen met twee uitdagingen: er is in breder perspectief een noodzaak om de regio aantrekkelijker te maken als woon- en werkomgeving en tegelijkertijd zijn de arbeidsvoorwaarden in andere regio's (zoals de Randstad) gunstiger, wat de uitdaging om mensen naar de regio te trekken groter maakt.

Om mensen die (willen) werken in de sector Zorg en Welzijn te motiveren en vast te houden, is het belangrijk dat zij zicht hebben op een mooie loopbaan, zeggenschap over het eigen werk, goed kunnen rondkomen en ruimte hebben voor een goede werk-privébalans. Om dit te kunnen realiseren richt Flever zich op het versterken van goed regionaal werkgeverschap. Een regionale samenwerking is namelijk een belangrijke versneller van een succesvolle arbeidsmarktaanpak van individuele organisaties. Samenwerken gaat niet vanzelf. Daarom richt Flever zich komend jaar op diverse activiteiten met betrekking tot behoud. De focus van deze activiteiten ligt op het overzichtelijk maken van onderzoeken en tools die al beschikbaar

zijn, betrekken van ervaringsdeskundigen die werken in de zorg om verbetering aan te brengen en in te zetten op behoud gekoppeld aan positieve gezondheid.

Handreiking Behoud

Het zorgpersoneelstekort is niet alleen een probleem van Flevoland. In andere delen van het land is er (ontzettend) veel informatie en zijn er tools beschikbaar voor zorgorganisaties om zorgpersoneel aan te trekken en te behouden. Flever faciliteert het proces om samen met het netwerk Behoud tot een Handreiking Behoud te komen voor de sector Zorg en Welzijn in Flevoland.

Flever zet in 2023 in om bestaand onderzoek en best practices te verzamelen en dit overzichtelijk onder de aandacht te brengen bij het netwerk Behoud. Het delen van de informatie focust zich op de thema's waar Flever zich al op heeft ingezet (leiderschap, positieve gezondheid, mentale gezondheid, arbeidsomstandigheden), maar draagt ook informatie aan op nieuwe ontwikkelingen. Bij nieuwe ontwikkelingen denken we bijvoorbeeld aan de actuele thema's Inclusie en Diversiteit maar ook aan Duurzaamheid.

Het maken van een Handreiking Behoud van medewerkers heeft als uiteindelijk doel het opleveren van een rijk gevulde toolbox voor het behoud van medewerkers in de sector.

Panel met ervaringsdeskundigen

Aanvullend op bestaand onderzoek wordt een panel met ervaringsdeskundigen (ED) opgezet. Deze ervaringsdeskundigen hebben zelf ervaring met de zorg en (net-)werken in de zorg. Het ED-panel kan vanuit persoonlijke ervaring, met juiste begeleiding, nieuwe invalshoeken aandragen voor de analyse van het probleem en de gezamenlijke initiatieven in Flevoland testen. Het panel kan, wanneer hier behoefte aan is, ook ingezet worden voor het toetsen van initiatieven van de andere netwerken Instroom en Anders Organiseren.

Vitaliteitsplein samen met vitaliteitsmanagers

Het belang voor de sector om in te zetten op vitaliteit en gezondheid is onmisbaar. Flever heeft veel ervaring met dit thema binnen ons programma Positieve Gezondheid. Zo is er een Handreiking Positieve Gezondheid en Sterk in je Werk verbonden aan een vitaliteitstraject. Een uitdaging op dit thema is dat er veel mogelijkheden zijn voor zorgorganisaties om bij te dragen aan vitaliteit van personeel, maar dat niet veel mensen er gebruik van maken. Daarom zet Flever in op het bij elkaar brengen van juiste informatie en tools op een overzichtelijk (digitale) plek. Daarnaast zal samen met vitaliteitsmanagers van zorgorganisaties een plan worden ontwikkeld om te zorgen dat meer personeel gebruik maakt van de aangeboden oplossingen.

Doorstroom, verbreding, flexibilisering

Belangrijke vertrekredenen van zorgmedewerkers zijn onder andere loopbaanmogelijkheden en uitdaging in werkzaamheden. Het bieden van aantrekkelijke loopbaanpaden met interessante verdieping- en ontwikkelmogelijkheden kan een deel van de oplossing vormen. Hier speelt ook flexibilisering een belangrijke rol in. Door anders te kijken naar opleiden (flexibel of modulair) 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 heeft Flever in samenwerking met de denktank Flexibilisering een eerste stap gezet richting een concreet plan voor doorstroom, verbreding en flexibilisering die voor zorgorganisaties (waar mogelijk in gezamenlijkheid) toepasbaar is. Afhankelijk van de uitkomsten van dit plan, en de vraagstellingen en wensen van de betrokken zorg- en welzijnsorganisaties worden interventies ontwikkeld en uitgevoerd op het domein van doorstroom, verbreding en flexibilisering. Hierbij kan gedacht worden aan het opbouwen van een stevig netwerk waarbinnen onderwijs in gezamenlijkheid vormgegeven kan worden, het organiseren van ontwikkelpaden en doorlopende leerlijnen binnen de sector Zorg en Welzijn in Flevoland of een e-module Hoe om te gaan met organisatievraagstukken (denk aan het functiehuis) rondom flexibilisering.

Activiteiten	Output	Outcome
Versterken van het netwerk Behoud		
Samen optrekken met onze netwerken. Bijeenkomsten hebben altijd twee componenten: het moet aangenaam en nuttig zijn voor alle deelnemers. Aanmelden voor bijeenkomsten gaat online via Flever Community. Niemand is verplicht om deel te nemen. Iedereen is van harte welkom. Genomen besluiten in de bijeenkomsten worden door de niet-aanwezigen onderschreven.	In 2023 organiseren wij drie live bijeenkomsten. Eén inspiratiesessie over een specifiek thema, één werksessie over de voortgang van het jaarplan en één overstijgende netwerkbijeenkomst. Andere bijeenkomsten worden online georganiseerd en aangekondigd op Flever Community.	Organisaties zijn onderling op de hoogte van wat er speelt en kunnen elkaar inspireren. Door bij het organiseren van bijeenkomsten rekening te houden met de elementen tijd, geld en energie houden we het met elkaar langer vol en bereiken we onze doelen sneller (halen en brengen komt in balans).
Verbinding houden met de inzet van andere werkgeversorganisaties in Nederland op gebied van Behoud.	Deelname aan de landelijke werkgroep Behoud van RegioPlus. (Instroom).	Bekend zijn met landelijke good practices om van te leren en om te delen in zorg en welzijn Flevoland.



Activiteiten	Output	Outcome
Informatie en kennisdeling		
Het ontwikkelen van een handreiking op het domein van behoud waarbij informatie wordt opgehaald bij diverse stakeholders zowel in Flevoland als daarbuiten.	Het netwerk Behoud maakt een Handreiking Behoud van personeel voor de hele sector Zorg en Welzijn. Deze handreiking levert als eindproduct een toolbox op voor alle aangesloten organisaties.	Het netwerk Behoud van de zorg- en Welzijnsorganisaties in Flevoland levert een praktische handreiking en actuele toolbox op. Er ontstaat een gezamenlijke visie op behoud van personeel wat de manier van samenwerken stimuleert.
Vorbereiden en opzetten Ervaringsdeskundigen Panel (ED Panel) die werken in de zorg en feedback leveren op producten van Flever en haar leden.	Organiseren van bijeenkomsten met ervaringsdeskundigen waar gericht om feedback wordt gevraagd. Overzicht van feedback op producten van Flever en/of haar leden.	Vernieuwende en verfrissende feedback op werk van Flever en haar leden. Ervaringsdeskundigen werken samen en daardoor wordt hun positie op de arbeidsmarkt versterkt.
Het ontwikkelen van een tweetal e-modules die zowel binnen de eigen organisatie als daarbuiten ingezet kunnen worden.	De twee e-modules zullen gaan over onderwerpen gerelateerd aan behoud.	Prettig werkende en makkelijk uitvoerbare e-modules die een bijdrage leveren aan kennis, inspiratie en ontwikkelingen op het thema Behoud.
Vitaliteitsplein		
Benaderen van vitaliteitsmanagers bij zorgorganisaties om het netwerk Behoud uit te breiden.	Netwerk Behoud betreft HR-managers, vitaliteitsmanagers en lijnmanagers die zich graag inzetten voor vitaliteit.	Verschillende lagen binnen zorg- en welzijnsinstellingen zijn op de hoogte van het belang van positieve gezondheid en vitaliteit om zo bij te dragen aan duurzaam inzetbare medewerkers en minder uitval.
Het bij elkaar brengen van juiste informatie en tools op een overzichtelijk (digitale) plek in de vorm van een vitaliteitsplein. Het ontwikkelen van een plan om te zorgen dat meer personeel gebruik maakt van de aangeboden oplossingen.	Een vitaliteitsplein met bijbehorend plan. Het lanceren van een regionaal vitaliteitsplein bij de netwerkoverstijgende bijeenkomst.	Organisaties en inwoners in Flevoland hebben online een plek waar ze informatie kunnen ophalen om aan de slag te gaan met vitaliteits- of behoud-vraagstukken.

Activiteiten	Output	Outcome
Vitaliteitsplein		
Verder doorontwikkelen project Train-de-trainer in combinatie met ons Programma Positieve Gezondheid gericht op vitaliteit en digitale innovatie.	Ten minste twee 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.
Doorstroom, verbreding, flexibilisering		
Het voortborduren op het in 2022 ontwikkelde plan (in de expertgroep flexibilisering) gericht op doorstroom, verbreding en flexibilisering van het onderwijs, de aansluiting hiervan op het functiegebouw en de skills-benadering.	Uitvoering en doorontwikkeling van het in 2022 opgeleverde plan met daarbij cijfermatige onderbouwing en monitoring. Een stevig netwerk tussen zorg- en welzijnsorganisaties en het onderwijs, zodat onderwijs in gezamenlijkheid vormgegeven kan worden.	Het werk voor langere tijd interessanter maken om uitstroom uit de sector te voorkomen. Het organiseren van ontwikkelpaden en doorlopende leerlijnen in de sector Zorg en Welzijn.



3.10 Netwerk Anders organiseren

Inleiding

Om de mensen in Nederland ook in de toekomst de juiste zorg te kunnen bieden is een transitie nodig. Met verandering naar het welzijn voorop, net als verandering naar inzet op preventie en positieve gezondheid.

In deze transitie is de arbeidsmarkt een van de leidende principes en is een belangrijke rol weggelegd voor de regio. Het opleiden, instromen en behouden van professionals vindt Flever ook voor de komende jaren essentieel, maar er is meer nodig. Omarm als sector, daarmee ook branche-overstijgend, sociale en technologische innovaties gericht op het anders organiseren, anders werken en anders leren en het op de juiste plek organiseren van zorg.

Doelstelling van Anders Organiseren

Het doel van anders organiseren van werk en leren is om met minder personeel anders te werken, zodat de kwaliteit van de sector Zorg en Welzijn behouden blijft.

Aansluiten bij nieuwe generaties

We moeten ervoor zorgen dat we aan blijven sluiten bij de wensen van nieuwe generaties professionals, met ruimte voor diversiteit en bevordering van inclusiviteit. De stijgende en veranderende zorgvraag vereist ook nieuwe en andere vaardigheden. Daarnaast vereist het andere arbeidsvormen, zoals bijvoorbeeld regionaal werkgeverschap en ondernemend werknemerschap. Door goede regionale en ketengerichte samenwerking kunnen we professionals, die dit willen, de flexibiliteit in werk bieden die zij zoeken. Dit met de zekerheden van een dienstverband, waarbij administratieve zaken zoals btw en cao's niet in de weg zouden moeten staan.

Nieuwe vaardigheden leren

Wat niet vergeten moet worden bij het anders organiseren is dat de vaardigheden die hiervoor

nodig zijn ook geleerd moeten worden. De transitie van de sector Zorg en Welzijn vraagt dus ook om nieuwe en andere vaardigheden. Vaardigheden die passen bij deze, maar ook bij de komende tijd. We moeten daarom gaan denken vanuit skills, in plaats van diploma's. Een goed voorbeeld hiervan zijn de leereenheden in het mbo. Zowel in de werkomgeving als in het onderwijs is anders leren nodig. Daarmee komen er meer en betere mogelijkheden voor zij-instromers en herintreders. En die heeft de sector hard nodig.

Een transitie is niet iets wat je eenvoudig of op korte termijn bewerkstelligt. Dat is echter geen reden om er niet nu al mee te beginnen. Integendeel, we hebben geen keus: niks doen is geen optie.

Verbinden formele en informele zorg

Informele zorg gaat over alle zorg die niet vanuit een beroep verleend wordt en waar geen loon tegenover staat. Dit gaat over de mantelzorg(s), een actief sociaal netwerk, burgerinitiatieven en vrijwilligers. De zoektocht is steeds hoe deze informele zorgers goed met de formele zorg kunnen samenwerken. Zodat de cliënt de beste zorg krijgt, informele zorg de zorgmedewerkers ontlasten en informele zorgers tegelijkertijd niet overbelast raken.

Het woord 'informeel' roept nog wel eens het beeld op dat deze zorg minder goed zou zijn, dat informele zorg niet 'professioneel' zou kunnen zijn. Feitelijk is dat zo, maar daarmee is mantelzorg niet inferieur. Mantelzorgers kennen de gewoonten van hun naaste voor wie ze zorgen en kunnen daardoor vaak veel beter aansluiten. Vrijwilligers hebben vaak meer tijd dan beroepskrachten om te doen wat nodig is.

Centraal hierbij staat de vraag: wat kun je zelf, waar zitten je krachten en wat kun je zelf organiseren? Het beroep op de eigen kracht, het eigen netwerk, de mantelzorg, familie, vrienden, zorgvrijwilligers en burens, wordt leidend. De mantelzorg en de zorgvrijwilliger, de informele zorg, worden sleutelfiguren. Dit om te bereiken dat

kwetsbare mensen langer thuis kunnen blijven wonen. Daarnaast wordt het beroep op dure, formele zorg teruggebracht. Mantelzorgers en (zorg)vrijwilligers vormen het fundament van de zorg die in Nederland geboden wordt.

In 2023 willen wij één subregionaal initiatief met betrekking tot het verbinden van formele zorg aan informele zorg uit de regio gaan monitoren. Tijdens het schrijven van dit plan worden hiervoor verkennende gesprekken gevoerd.

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 betrokkenen.

Wij hebben het plan om in 2023 een e-module te ontwikkelen die zorgprofessionals helpt om hun digitale vaardigheden verder te ontwikkelen. Hierbij proberen wij ook opgedane kennis en ervaringen 'uit het land' op te halen en in te brengen.

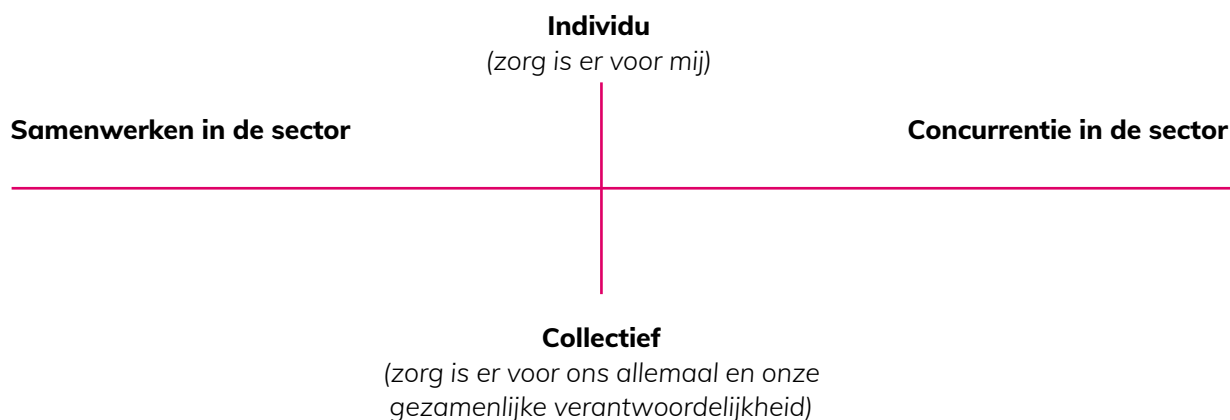
Scenario studie

In de HCA ZWF binnen het thema Anders Organiseren is de doelstelling opgenomen om inzicht in en grip op systeemverandering te krijgen

op thema's zoals preventie en de effecten daarvan op de arbeidsmarkt. Een systeemverandering die ervoor zorgt dat de vraag naar professionele zorg verandert, zodat deze houdbaar, toegankelijk en kwalitatief goed geboden kan (blijven) worden. Een belangrijke stap hiervoor is het verkennen van trends en onzekerheden in de toekomst met betrekking tot systeemverandering. In de huidige tijd van korte termijn denken en 'alle hens aan dek', omdat er sprake is van extreme druk, is het juist belangrijk ook vooruit te kijken: de zorgvraag neemt toe en de druk die nu op de zorg staat willen we niet permanent.

Vaak staan in dergelijke studies twee mogelijke/onzekere variabelen centraal op basis waarvan vier extreme scenario's worden uitgedacht. Door over deze vier scenario's in discussie te gaan, formuleren we onze eigen koers/visie op de toekomst. Een vijfde scenario, zou je kunnen zeggen.

Komend half jaar gaan wij (Flever, Windesheim) aan de slag met een exploratieve scenariostudie. We doen dit met het netwerk Anders Organiseren, onder begeleiding van (een nog nader te bepalen) derde partij met expertise op dit gebied. Flever ondersteunt dit proces, maakt afspraken met deze derde partij en draagt de kosten hiervoor. De opbrengsten zijn voor de sector Zorg en Welzijn in Flevoland. Op basis van de uitgewerkte scenario's kunnen besluiten worden genomen.



Uitlichten projecten

In het te starten netwerk willen wij in 2023 zes projecten uitlichten en presenteren in onze online Flever Community-omgeving. Tegelijk gaan wij twee of drie projecten in het kader van RSPP actief volgen en monitoren. Opgedane kennis en ervaringen worden 'om niet' gedeeld met onze leden.

Netwerk samenstelling

In het netwerk Anders Organiseren zijn deelnemers uit alle branches, onderwijs, welzijn, patientenfederatie en overheid vertegenwoordigd. Er zijn momenteel 15 projecten in het kader van Anders Organiseren. Een aantal daarvan wordt ook door Flever gemonitord.

Activiteiten	Output	Outcome
Dialog sessie		
Het organiseren van een dialoog met professionals uit de sector over modern en persoonlijk leiderschap en werkgeverschap.	Organiseren van een brede dialoogsessie met professionals uit de sector. De opbrengst hiervan delen met de leden van Flever.	Zorgmedewerkers bekend maken met persoonlijk leiderschap. Leidinggevenden bekend maken met modern werkgeverschap.
De input van de dialoogsessie wordt besproken in het netwerk 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.	Organiseren van een netwerkbijeenkomst 'Modern Leiderschap' met het netwerk Behoud en HRM-netwerk en passend aanbod gericht op modern leiderschap.	Het stimuleren van modern werkgeverschap bij leidinggevenden, zodat meer mensen behouden blijven voor de sector.
Digitale innovatie		
Het ontwikkelen van een aantrekkelijk aanbod van digitale innovatie en vaardigheden in de sector Zorg en Welzijn.	Eén e-module opleveren dat helpt om de digitale vaardigheden van zorgprofessionals te verbeteren, dit wordt afgestemd op de wens van zorg- en welzijnsorganisaties.	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.
Kennis ophalen en delen		
Projecten in het kader van Anders Organiseren uitlichten en delen met aangesloten organisaties.	Zes projecten worden uitgelicht in woord en beeld. Deze projecten worden gepubliceerd op Flever Community. Enkele projecten krijgen daarnaast ook een plek in de Flever nieuwsbrief die per e-mail wordt verzonden aan meer dan 400 abonnees.	Inspireren van organisaties aan de hand van actuele projecten uit de Flevolandse sector.

3.11 Netwerk Onderwijs

Het onderwijs draagt als belangrijke partner bij aan de sectorontwikkeling. Het bij elkaar brengen van zorgorganisaties en onderwijsinstellingen blijft in 2023 een belangrijke taak van Flever, maar wel in een ander jasje als voorheen. Zo start en faciliteert Flever vanaf 2023 het Netwerk Onderwijs dat als belangrijke taak het opstellen van een regionaal strategisch opleidingsplan (RSOP), in lijn met de regionale strategische personeelsplanning (RSPP), heeft. Het doel hierbij is het creëren van een gezamenlijk gevoel van regionaal werkgeverschap.

De themabijeenkomsten sluiten aan op relevante thema's, zoals uitgewerkt in dit regionaal strategisch opleidingsplan. Hierbij kan gedacht worden aan samen opleiden, flexibilisering van het onderwijs en de skills-benadering. Onderliggend doel is dat er een goede aansluiting blijft met de drie netwerken (Instroom, Behoud en Anders Organiseren). Leren & Ontwikkelen heeft immers met elk van deze drie netwerken een duidelijke link. Doel in dit netwerk is te allen tijde het vraaggericht in blijven zetten van het onderwijs.

Activiteiten	Output	Outcome
Regionaal strategisch opleidingsplan		
Het doorontwikkelen van een denktank met onder andere HR-managers en opleidersmanagers om anders te kijken naar regionaal samen opleiden, begeleiden en schaalvergroting.	Minimaal twee bijeenkomsten met de denktank, een besluit op het domein van begripsdefinitie en de doelstelling van het regionaal strategisch opleidingsplan en het realiseren van een regionaal strategisch opleidingsplan, aansluitend bij de regionale personeelsplanning met een flexibel en op maat opleidingsprogramma dat leidt tot voldoende en goed opgeleide (nieuwe) medewerkers.	(Nieuwe) mogelijkheden, initiatieven en aanpakken om knelpunten op te lossen om meer mensen op te leiden.
Netwerk Onderwijs		
Het faciliteren en onderhouden van het Netwerk Onderwijs met daarin opleidingsadviseurs om kennis uit te wisselen, knelpunten te signaleren en afspraken te maken.	Een netwerk gericht op leren & ontwikkeling dat ten minste twee keer bij elkaar komt, waarvan bij ten minste één bijeenkomst het punt onderzoeksresultaten wordt geagendeerd. Het netwerk wordt versterkt door actief gebruik van Flever community.	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 het gebied van Leren & Opleiden.	Deelname aan de landelijke werkgroep Leren & Opleiden van RegioPlus.	Bekend zijn met landelijke voorbeelden om te delen in de regio.

3.12 Human Capital Agenda Zorg en Welzijn Flevoland (HCA ZWF)

Binnen de HCA ZWF werken 22 zorg- en welzijnsorganisaties, 5 onderwijsinstellingen, 6 gemeenten, provincie Flevoland, het Regionaal Werk Bedrijf Flevoland, Zorgkantoor/ Zorgverzekeraar en UWV samen aan een toekomstbestendige sector Zorg en Welzijn. Deze organisaties vertegenwoordigen 9.150 fte aan personeel, 434.771 inwoners en 16.036 studenten in Zorg en Welzijn. Samen pakken we de arbeidsmarkttuitdagingen aan en zorgen we ervoor dat zorg en ondersteuning toegankelijk en betaalbaar blijven voor iedere inwoner van Flevoland. Dit gebeurt vanuit drie actielijnen: Instroom, Behoud en Anders Organiseren. Deze actielijnen corresponderen met de programmalijnen van Flever.

Doelstellingen

Onze ambitie: In 2025 is het arbeidsmarkttekort gelijk gebleven. Dit doen wij door diverse deeldoelstellingen: 800 extra leerwerkplekken, 40% meer zij-instromers, 1.000 medewerkers behouden, de deeltijdfactor verhogen. Dat zijn een aantal van de twaalf concrete doelstellingen uit de Human Capital Agenda Zorg en Welzijn Flevoland (HCA ZWF), waar ruim dertig partijen op 30 september 2021 hun handtekening onder hebben gezet.

3.13 Indicatoren Outputevaluatie

Ten aanzien van de overstijgende diensten van Flever zijn hierboven al kwantitatieve output-indicatoren benoemd. Registratie van genoemde aantallen behoort tot ons primaire proces en hier halen we de betreffende indicatoren uit. Aanvullend rapporteren we over de volgende output-indicatoren:

Feedback van onze leden ten aanzien van de meerwaarde van het netwerk, de organisatie en ondersteuning ervan door Flever.	Verslag van feedbackgesprekken in de arbeidsmarkt- en onderwijsnetwerken van Flever.
Tevredenheid met en ervaren meerwaarde van SIJW- trajecten van deelnemers.	Rapportage van online-enquête onder deelnemers na afloop van SIJW-traject.
Inbreng van ervaringsdeskundigen, dat zijn de zorgprofessionals zelf, bij activiteiten, handreikingen, toolboxen en e-modules, via een panel.	Een verslag van het proces om dit te realiseren en tenminste 4 voorbeelden.

4. Versterken van Inwoners in 2023

4.1 Uitgangspunten en Focus

In het meerjarenplan 2021-2024 is voor het programma Versterken van Inwoners als strategisch doel geformuleerd: “In 2025 hebben inwoners een gelijkwaardige positie bij de organisatie en inrichting van zorg en welzijn in Flevoland”.

Een doelstelling die paste en nog past in de visie op de Flevolandse sector Zorg en Welzijn en daarmee invulling geeft aan het provinciale programma ‘Krachtige(r) Samenleving’.

De beoogde uitwerking en transformatie van het programma Versterken van Inwoners is vanwege onder andere de corona-epidemie, schaarste aan personeel en andere prioriteiten, achtergebleven bij de oorspronkelijk beoogde ontwikkeling.

Om het programma alsnog in versnelde en gerichte ontwikkeling te brengen zijn in het voorjaar van 2022 met de opdrachtgever, provincie Flevoland, hernieuwde uitgangspunten en een verscherpte focus afgesproken.

Allereerst is besloten om de Onafhankelijke Cliënt Ondersteuning (OCO) Wet Langdurige Zorg en Sociaal Domein af te stoten en over te dragen aan andere bij Zorgbelang Nederland aangesloten organisaties. Dit omdat de werkzaamheden een sterk negatief effect hebben op de exploitatie van Flever en er geen zicht is op noodzakelijke verbetering daarvan binnen de context van Flever. Daarnaast is de beoogde bijdrage aan voor Flevoland relevante en waardevolle signalering en agendering, te beperkt gebleken.

Voor de verdere ontwikkeling en transformatie zijn met de opdrachtgever de volgende uitgangspunten geformuleerd:

- Flevoland heeft een stevige(r) infrastructuur nodig op het gebied van adviesraden, cliënten-

en patiëntenorganisaties waardoor deze partijen een volwaardige bijdrage kunnen leveren aan de transitie in de zorg en hun stem krachtig wordt neergezet.

- Zorg en welzijn kunnen effectiever georganiseerd worden als het aansluit bij behoefte en (dagelijks) leven van mensen, onder andere door meer inzet van ervaringsdeskundigheid.
- De provincie Flevoland wil inwonersinitiatieven beter ondersteunen, hierin ligt een rol voor Flever.
- Geworteld in de praktijk verbindt Flever de leefwereld van de inwoner met de systeemwereld (van overheidsinstanties, fondsen, et cetera) en bevordert Flever de groei van meer regionale ondersteuningsstructuren.
- Inwonersinitiatieven, patiënt- en cliëntvertegenwoordigingsorganisaties hebben voor hun continuïteit een mate van professionele ondersteuning nodig.

De verscherpte focus die hierop aansluit, luidt:

- Het bestaande netwerk wordt gefaciliteerd en versterkt met (het ontwikkelen van) nieuwe methodieken op het gebied van inzet van ervaringsdeskundigheid.
- Op verzoek worden netwerken van/en ervaringsdeskundigen ondersteund waardoor uitwisseling en verbrede inzet ontstaan.
- Zich ontwikkelende inwonersinitiatieven die de positie versterken van inwoners, cliënten en patiënten in georganiseerde vorm, worden ondersteund.
- Onderzoek ten behoeve van het programma Versterken van Inwoners is gericht op activeren en raakt aan procesbegeleiding. Informatie ten behoeve van signalering en agendering wordt verkregen door kwalitatief onderzoek gericht op consultatie en signalering vanuit de praktijk. Verzameling van data (grootschalig) wordt niet beoogd.

Het programma Versterken van Inwoners is in ontwikkeling. De verschuiving die deze focus brengt, vraagt om kennis en ervaring op basis van 'poten in de klei'. We dragen met onze stem bij aan de transformatie van de zorg, als ook in dienstverlening als geheel. Dit zal in 2023 meer concreet worden en zichtbaar zijn.

Het programma Versterken van Inwoners in één beeld

Visie	Inwoners, patiënten 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			
	Ervaringsdeskundigheid: Organiseren dat inwoners / patiënten / cliënten vraagstukken en ideeën m.b.t. zorg en welzijn kenbaar maken.	Agenderen: Agenderen van vraagstukken inzake positie van inwoners / patiënten / cliënten bij ketenpartners.	Empowerment: Ondersteunen van structuren/organen om de belangen van inwoners te behartigen en hun positie van te versterken.
Activiteiten	<ul style="list-style-type: none"> • Ondersteuning ervaringsdeskundigheid • Individuele cliëntondersteuning 	<ul style="list-style-type: none"> • Ondersteuning lokale en regionale organisaties • Adviseren over subsidieaanvragen 	



4.2 Context

Het cliëntperspectief wordt steeds belangrijker. Het inwonersperspectief is essentieel, dat is de kern van het programma Versterken van Inwoners. De transformatie van de sector Zorg en Welzijn kan alleen met meer regie en invloed van bewoners slagen. Vergroten van burgerparticipatie is noodzakelijk voor de houdbaarheid en de kwaliteit van zorg. Sinds 2012 heeft de rijksoverheid voornamelijk gestuurd op budgettaire kaders en stelselwijzigingen (verplaatsen/decentraliseren van verantwoordelijkheden). In de laatste jaren is een kentering ontstaan onder andere naar aanleiding van het WRR-rapport Kiezen voor een houdbare zorg. Geconstateerd en erkend is inmiddels dat het naast financiële houdbaarheid (dus) ook echt gaat om personele- en maatschappelijke houdbaarheid.

In het IZA zijn door de minister vier kenmerken van passende zorg geformuleerd die de norm moeten zijn voor het zorgaanbod in Nederland in de komende jaren.

- Niet ziekte maar gezondheid staat centraal (positieve gezondheid).
- De zorg wordt verleend op de juiste plek (verdere invulling 'de juiste zorg op de juiste plaats').
- De zorg is waarde- (en dus niet geld-) gedreven.
- Zorg komt in overleg met de patiënt tot stand (referentiekader is de Zvw, JZOJP is breder natuurlijk).

Dus een nadrukkelijke herbevestiging en bekrachtiging van de drie pijlers (voorkomen, verplaatsen en vervangen) die de Juiste Zorg op de Juiste Plek (JZOJP) dragen. Cruciaal daarbij is dat burgers, cliënten en patiënten goed betrokken

worden. Informele zorg zal een meer prominente rol spelen. Daarin is het nodig dat de verhouding tussen de professionals enerzijds en mantelzorgers, ervaringsdeskundigen, naasten en vrijwilligers anderzijds, gelijkwaardiger wordt. Aan de collectieve/georganiseerde kant vraagt dit organisatie, verbinding en ondersteuning.

Het brede en gevarieerde landschap biedt uitdagingen. Aan de ene kant zijn er de grote en landelijk opererende organisaties die hiervoor middelen ontvangen op basis van het landelijke beleidskader Patiënten- en gehandicaptenorganisaties.

Aan de andere kant zijn er voor wat betreft Flevoland regionale- en lokale initiatieven die zich veelal nog moeten ontwikkelen en nog kwetsbaar zijn in de continuïteit.

Waar we ook al enkele voorbeelden zien van initiatieven die zich wel al stevig hebben gevestigd zoals de Flevolandse Patiëntenfederatie en ZamenEén Dronten.

Flever is aangesloten bij Zorgbelang Nederland en blijft dat ook na overdracht van OCO-Wlz en OCO-SD. Zorgbelang Nederland is partij bij en heeft positie in de regionale structuur zoals deze in het kader van het nieuwe beleidskader Patiënten en gehandicaptenorganisaties wordt geïntroduceerd. Zorgbelang krijgt hiermee een eigenstandige rol naast de drie bestaande landelijke partijen Iederin, Mind en PGP-support. Hoofdtak is te zorgen dat het perspectief van inwoners verwerkt wordt, zodat de juiste zorg op de juiste plaats terecht komt. Daarmee kan Flever in Flevoland de landelijk bekostigde regionale structuur en inzet verbinden aan provinciale en lokale ontwikkelingen/ initiatieven.

4.3 Ervaringsdeskundigheid

Zorg en welzijn kunnen effectiever georganiseerd worden als het aansluit bij de behoefte en het (dagelijks) leven van mensen. Dit kan onder andere door de inzet van ervaringsdeskundigheid. Onderzoek toont aan dat ervaringskennis, naast de wetenschappelijke kennis en professionele praktijkkennis, een kennisbron is die niet alleen nuttig maar ook onmisbaar is. Ervaringsdeskundigen vormen een brugfunctie en overbruggen de vaak grote kloof tussen leef- en systeemwereld. Het is van belang om vertrouwen terug te winnen. Bij OCO Almere zien we dat ervaringsdeskundigen hier een unieke rol in kunnen spelen.

De ervaringsdeskundige projecten dragen bij aan vernieuwende zorgvormen en maken anders organiseren van de sector Zorg en Welzijn met (voornamelijk) ervaringsdeskundige vrijwilligers mogelijk.

Daarnaast zoeken we naar innovatieve projecten waarbinnen ervaringsdeskundigheid een plek kan krijgen zoals bijvoorbeeld wachtlijstbegeleiding, als ook thema's aansluitend op het armoedevraagstuk. De rol van Flever is niet die van een welzijnsorganisatie/zorgaanbieder. Flever heeft behoefte aan een ongebonden, verbindende positionering. Het, vooral in een startfase, ondersteunen van projecten die bijdragen aan de transformatie en zonder ondersteuning niet goed van de grond kunnen komen, past ons. Een goede inbedding kan versterkt worden door netwerken te vormen op dit thema. Ervaringsdeskundigheid kent binnen de sector een opmars maar is tegelijkertijd nog volop in ontwikkeling. Het uitwisselen van kennis en good practices kan hier een toegevoegde waarde hebben. Behalve voor organisaties zelf, geldt dit ook voor individuele ervaringsdeskundigen die niet

zelden een geïsoleerde plaats in de organisaties hebben. We onderzoeken samen met onze partners, waaronder Windesheim, hoe netwerkvorming de beweging van ervaringsdeskundigheid kan versterken.

4.3.1 Project ExpEx Flevoland

Door het bieden van zingeving vinden jongeren hun plek in het leven en de samenleving. ExpEx is drie jaar geleden gestart in Flevoland met de missie jongeren, die terecht gekomen zijn in de jeugdzorg, zingeving te bieden en te ondersteunen bij de zoektocht naar eigen identiteit en hun plek in de samenleving. We hebben geleerd dat wanneer deze ondersteuning wordt beleefd of daadwerkelijk kan worden gezien als een verlengstuk van de formele jeugdzorg, deze niet aanslaat en werkt. Jongeren in deze situatie(s) verlangen naar voorbeelden van anderen, naar goede en slechte ervaringen, maar dan vooral niet als verlengstuk van de officiële therapie/het officiële kader. Eerder naar een community met variatie, laagdrempeligheid en vooral de mogelijkheid om er zelf vorm aan te geven. Na twee jaren van incidentele bekostiging door de provincie en fondsen, ontving Flever voor ExpEx in 2022 uitsluitend een basisbijdrage van € 75.000,- van de jeugdzorg-regio Flevoland (via Windesheim).

Het is helaas niet, ondanks veelvuldig benaderen van professionals en aanschrijven van landelijke fondsen, gelukt om aanvullende bekostiging te ontvangen. ExpEx heeft daarmee nog steeds een beperkte (financiële) verankering. Desondanks zien wij voor 2023 kansen om met aanvullende fondsen, alsook kostenreductie, de financiering passend te krijgen. De wens en ambitie is om in 2023 naast de bestaande 'empowerment van jongeren' via het maatjesproject, de ervaringscafés en advisering van professionals, de volgende activiteiten te ontplooiën:

- Het aantal getrainde ExpEx (jongeren) uitbreiden.
- Gastlessen verzorgen bij jongeren zelf of studenten die hulpverlener (willen) worden.
- Festivals voor jongeren.
- Bezoeken doen in de zorg.
- Eigen projecten van de Expex verder uitwerken (bijvoorbeeld een EHBJ-box).
- Signaleren van knelpunten door en via jongeren en openingen in de jeugdzorg/onderwijs/ arbeidsmarkt/uitkeringsinstanties, et cetera vinden.

Parallel hieraan richten we ons op het bestendigen en professionaliseren van de organisatie, diensten en relaties om toe te werken naar een gezonde toekomstbestendige organisatie.

4.3.2 OCO Almere

Met een netwerk van ruim 65 vrijwillige ervaringsdeskundigen en 12 convenantpartners is OCO Almere een belangrijk project op gebied van ervaringsdeskundigheid. Onder begeleiding 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 zorgen, zij denken ook incidenteel mee in beleidsontwikkeling.

Per 1 september 2022 is er een nieuw coördinatieteam gestart dat vol enthousiasme werkt aan het project. Doel is om de pool van

vrijwilligers stabiel te houden, ervaringsdeskundigen zich voortdurend te laten ontwikkelen en het aantal inwoners, die OCO Almere benaderen met een vraag, groeiende te houden.

Er wordt gebruik gemaakt van diverse communicatiemiddelen, zoals een nieuwsbrief en storytelling om de bekendheid te vergroten. In 2023 wordt het belang van ervaringsdeskundigheid meer onder de aandacht gebracht. Daarnaast wordt de samenwerking met convenantpartners en samenwerkingspartners (ook supporters genoemd) verder benut.

Ook is er continu aandacht voor samenwerking met professionals, denk hierbij aan de wijkteams als eerste ingang voor een hulpvrager. Almere is koploper en vernieuwend met deze manier van werken. Jaarlijks wordt er onderzoek gedaan om de kwaliteit van de dienstverlening van de OCO te behouden en waar nodig te verbeteren.

Flever gaat in gesprek met andere gemeenten en organisaties over de kansen van het inzetten van ervaringsdeskundigheid. Het gedachtegoed, de methodiek en de geleerde lessen vanuit OCO Almere, bieden waardevolle informatie die Flever kan meenemen. Ook als ervaringsdeskundigheid met andere vormen dan een OCO wordt ingezet. Om dit mogelijk te maken krijgt de huidige coördinator OCO Almere in 2023 de opdracht en ruimte om dit delen en bevorderen vorm te geven.

Activiteiten	Output	Outcome
ExpEx		
Ondersteunen van ExpEx op het gebied van coördinatie, fondsenwerving en communicatie.	In 2023 worden 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.



Activiteiten	Output	Outcome
ExpEx		
Begeleiden bij het opzetten van activiteiten zoals de ervaringscafés in Flevolandse gemeenten.	Alle zes gemeenten 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		
Door ervaringsdeskundigen inwoners van Almere te 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. We streven ernaar om 650 unieke inwoners te bereiken.	Het juiste gesprek wordt gevoerd met gemeenten en zorgaanbieders. Door signalering wordt bijgedragen aan de sectorontwikkeling.
Ervaringsdeskundigheid		
Versterken en verspreiden gedachtegoed ervaringsdeskundigheid in Flevoland met gebruikmaking van expertise OCO Almere en ExpEx	Ervaringsdeskundigheid is bekender geworden in Flevoland. Flever deelt expertise, partijen maken hier gebruik van.	Het gesprek wordt gevoerd met partijen in Flevoland over ervaringsdeskundigheid. Het gedachtegoed heeft zich breder verspreid.
Opzetten van een netwerk gericht op ervaringsdeskundigheid Flevoland. Na onderzoek (netwerkpartners en innovatieve projecten elders) en in afstemming met Windesheim.	Er is onderzoek gedaan naar het opzetten van een netwerk gericht op het werken met ervaringsdeskundigheid. Als blijkt dat er behoefte aan is, hebben er minimaal drie bijeenkomsten plaatsgevonden met netwerkpartners.	Het gesprek over ervaringsdeskundigheid wordt gevoerd en zorgt voor nieuwe inspiratie op het gebied van werken met ervaringsdeskundigheid.
Bekendheid van de doorgroeimogelijkheden voor ervaringsdeskundige vrijwilligers vergroten en kansen benutten.	Vrijwilligers zijn meer en beter op de hoogte van de doorgroeimogelijkheden. Kansen worden benut om vrijwilligers zich persoonlijk verder te laten ontwikkelen en richting arbeidsmarkt te gaan.	Professionals en vrijwilligers hebben kennis en maken gebruik van de doorgroeimogelijkheden.

4.4 Signaleren en agenderen

Wat Flever binnen VVI doet en hoort, wordt meegenomen in haar signaleringsfunctie. Flever staat uniek gepositioneerd om kennis te delen in Flevoland door in verbinding te staan met zorg- en welzijnsinstellingen, provincie, gemeenten, (landelijke en provinciale) instanties en burgerinitiatieven. 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 beleid bij gemeenten en provincie.

In 2022 is projectmatig aandacht besteed aan het optimaliseren van signalen en deze agenderen. We constateren dat de manier van signaleren en agenderen aan moet sluiten bij de activiteiten en het karakter van de projecten. Dit betekent dat de informatie door kwalitatief onderzoek, interviews en focusgroepen actief wordt opgehaald. Blogs, organiseren van thematische bijeenkomsten met inbreng burgerinitiatief zijn voorbeelden van agenderen.

De signalen vanuit VVI leveren een bijdrage aan de andere programma's van Flever. Rapportcijfers en scoring ten opzichte van landelijke gemiddelden zeggen op zichzelf weinig. Door het ophalen van kwalitatieve informatie verrijken we het beeld van dergelijke cijfers. 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 ingezet als panel dat kan reflecteren op onderwerpen als tekorten, wachtlijsten, positieve gezondheid en eenzaamheid. Daarnaast kunnen de verhalen ook een waardevolle toevoeging zijn bij themasessies en inspiratiesessies van netwerken.

Door de signalen vanuit Versterken van Inwoners te gebruiken krijgt onderzoek uit de andere programma's van Flever meer lading. Door feiten en cijfers te koppelen aan signalen uit de projecten van Versterken van Inwoners, wordt een compleet onderzoeksresultaat geschetst. Door de signalen die binnenkomen vanuit individuele cliëntondersteuning, OCO- Almere en ExpEx te combineren met onderzoeksresultaten en good practises kan Flever hierover in gesprek gaan om beleid en regelgeving dichterbij de beleving van de inwoner te brengen.

Onderzoek VVI

In Flevoland bestaat er een grotere behoefte aan onderzoek gericht op zorg en welzijn dan waar nu in kan worden voorzien. Flever wil hier een aandeel in leveren en dat doen vanuit samenwerking. Als het gaat om onderzoeken die meer capaciteit vragen, wordt de samenwerking gezocht met partners als Windesheim en de GGD. Onderzoek dat sterk is geworteld in de praktijk, versterkt Flever en haar partners om de strategische doelstellingen te behalen. Het kan als instrument worden ingezet om veranderingen in Flevoland te voeden en op gang te brengen en dient niet als doel op zich. Het is niet de ambitie om een kennisinstituut te worden dat vooral rapporten produceert. Het is zaak voor Flever om voldoende affiniteit en verbinding met de werkpraktijk te houden. In het programma VVI komt onderzoek op verschillende manieren terug als:

- toegepast onderzoek ter ondersteuning aan de adviesfunctie en procesbegeleiding;
- onderzoek om de functie van signaleren en agenderen te voeden;
- actieonderzoek: het samen met het ketenpartners onderzoekend ontwikkelen van methodieken en werkwijzen.

Activiteiten	Output	Outcome
Signaleren en agenderen		
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 cliëntervaringsonderzoek 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.
Signalering vanuit ervaringsdeskundigen.	Maken van blogs (6 per jaar) door ervaringsdeskundigen ExpEx en OCO Almere.	Signalen die in de praktijk van OCO Almere en ExpEx naar boven komen worden breed gedeeld.
Agendering vanuit ervaringsdeskundigen.	Themabijeenkomsten (2x) waarbij inbreng van burger/cliënt/patiënt perspectief centraal staat.	Stem geven aan cliëntperspectief vanuit ervaringsdeskundigheid.

4.5 Versterken

Flevoland heeft een stevige(r) infrastructuur nodig op gebied van adviesraden, cliënten- en patiëntenorganisaties waardoor deze partijen een volwaardige bijdrage kunnen leveren aan de transitie in de zorg en hun stem krachtig wordt neergezet.

We constateren dat inwonersinitiatieven (patiënt/ cliënt)/vertegenwoordigingsorganisaties voor hun continuïteit in veel gevallen een mate van professionele ondersteuning nodig hebben. Dit geheel in lijn met het beleidskader patiënten- en gehandicaptenorganisaties zoals dat landelijk in ontwikkeling is. Flever voorziet op dit moment al in kortdurende ondersteuning en advisering van (gemeentelijke) adviesraden waaronder de Kennis Werkplaats Jeugd, Flevi en een enkel burgerinitiatief. Daarnaast bestaat sinds begin 2022 een meerjarige ondersteuningsrelatie met de Flevolandse Patiëntenfederatie.

In 2023 zetten we actief in op groei van het Flever-aanbod. In volume en in aanbod naar alle

adviesraden sociaal domein in Flevoland. Maar zeker ook naar andere/nieuwe (burger-)initiatieven en maatschappelijke organisaties.

Hierbij willen we actief het volgende aanbieden:

- Eenmalige consultatie en ondersteuning, invulling via een workshop of adviesgesprek.
- Kortdurende procesbegeleiding in de vorm van een serie bijeenkomsten en/of adviesgesprekken.
- Langdurige ondersteuning met een meerjarig dan wel structureel karakter (dit naar voorbeeld van de Flevolandse Patiëntenfederatie).
- De rol van Flever is gericht op advies en ondersteuning, het versterken en faciliteren van de (eigen) organisatie(kracht) met het uiteindelijke doel een zelfstandige stabiele organisatie passend bij de doelgroep en het doel. De inzet kan variëren van praktische ondersteuning tot tactisch en strategisch advies én op uitwisseling en kennisdeling/ontwikkeling met andere initiatieven en/of organisaties.

Binnen organisatiegebonden cliënten- en patiëntenorganisaties vervullen we deze rol enkel wanneer verbinding en uitwisseling met anderen/ externe initiatieven onderdeel is. Zo ook voor verbanden die erop gericht zijn afstemming en coördinatie tussen professionals/professionele organisaties binnen een bepaald zorgdomein te verzorgen.

Flever voegt pas toe wanneer er over de grenzen van het eigen (sub)domein heen gegaan wordt en patiënt-, cliënt- of inwonerbetrokkenheid centraal staat. Daar waar bestaande (institutionele) verbanden zich gemakkelijk laten vinden, c.q. zich gemakkelijk aandienen is dat bij kleinere en/of initiële burgerinitiatieven niet altijd het geval. De ervaringen opgedaan met het ondersteunen van burgerinitiatieven ten behoeve van de Oekraïne-vluchtelingen, hebben dat in ieder geval geleerd. Ook is in dit kader geleerd dat dergelijke initiatieven vooral ondersteuning nodig hebben om verbinding te maken met de complexe systeemwereld van overheidsinstanties, fondsen, etcetera. Vooral een verbindende en ongebonden tussenschakel is dan

behulpzaam. Een rol die Flever past en waar we in 2023 actiever op inzetten.

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. Er wordt echter weinig gebruik gemaakt van dit fonds. De inzet van Flever voor het Oekraïne-project heeft geleerd dat actieve en directe toeleiding sterk bevorderend werkt. Deze werkwijze wil Flever in 2023 ook ten aanzien van het VSB-fonds toepassen.

Het goed functioneren van burgerinitiatieven en PG-organisaties vraagt om een krachtige voedingsbodem. Hiervoor is een maatschappelijk gesprek nodig zoals in Lelystad, aan de hand van een notitie van de Stadmakerij (Flevoland op weg naar een krachtige(r) samenleving), is gestart. Flever ondersteunt dit en wil in 2023 verbreding in andere plaatsen in Flevoland realiseren.

Samengevat ziet onze inzet er als volgt uit:

Activiteiten	Output	Outcome
Flevolandse Patiëntenfederatie		
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 gemeenten		
Uitbreiding van het aantal gemeenten 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 gemeenten.



Activiteiten	Output	Outcome
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 wortels 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.
Debat over krachtige(r) samenleving in Flevolandse gemeenten.	Bijeenkomsten in verschillende gemeenten organiseren met lokale initiatieven/stakeholders.	Versterken van kennis en vaardigheden benodigd voor een krachtige samenleving

4.6 Indicatoren voor de output-evaluatie

Flevoland heeft een stevige(r) infrastructuur nodig. Voor de meeste activiteiten binnen programma VVI zijn al kwantitatieve output-indicatoren benoemd. Bijvoorbeeld het aantal jongeren dat tot ExpEx wordt getraind, het aantal ervaringsdeskundigen

dat we ondersteunen bij OCO Almere en het aantal themabijeenkomsten, waarbij inbreng van burger/cliënt/patiënt perspectief centraal staat. Aanvullend rapporteren we over de volgende output-indicatoren:

Reflectie van netwerkpartners op meerwaarde van het netwerk ervaringsdeskundigheid, de organisatie en ondersteuning door Flever.	Verslag van tenminste drie gesprekken met netwerkpartners (waaronder Windesheim) waarin genoemde reflectie centraal staat.
Feedback van FPF en adviesraden gemeenten over ondersteuning Flever bij empowerment.	Verslag van feedbackgesprekken met FPF en tenminste twee adviesraden.
Feedback van maatschappelijke en burgerinitiatieven over ondersteuning Flever bij empowerment.	Verslag van feedbackgesprekken met ten minste twee initiatieven.

5. Begroting

5.1 Begroting totaal

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

Begroting Totaal Flever 2022						
in duizend euro	Werkelijk 2021	% baten	Begroting 2022	% baten	Begroting 2023	% baten
Baten						
Subsidie provincie Flevoland - langlopend -	1.070	46%	1.091	41%	1.142	42%
Projecten Provincie Flevoland	232	10%	273	10%	250	9%
Subsidie Ministerie VWS - Samen Regionaal Sterk -	438	19%	472	18%	537	20%
Overige baten	606	26%	823	13%	767	28%
	2.346	100%	2.659	100%	2.696	100%
Lasten						
Directe project- en activiteitenkosten	293	13 %	492	19 %	488	18 %
Personele lasten	1.726	79 %	1.906	72 %	1.968	73 %
Afschrijvingen	8	0 %	15	1 %	15	1 %
Huisvestingskosten	82	4 %	106	4 %	100	4 %
Organisatiekosten	81	4 %	139	5 %	125	5 %
	2.190	100 %	2.659	99 %	2.696	100 %
Saldo baten en lasten	156	0%	-	0%	-	0%
Financiële baten en lasten	-3	0%	-	0%	-	0%
Exploitatiesaldo	153	0%	-	0%	-	0%



Toelichting

De meerjarige subsidie van de provincie Flevoland is met 4,6% geïndexeerd ten opzichte van het jaar 2022.

De subsidiebatens van RegioPlus (via Ministerie van VWS) voor het onderdeel Samen Regionaal Sterk zijn ten opzichte van de begroting 2022 hoger: het vergoede uurtarief stijgt met bijna 6%.

De overige baten blijven nagenoeg gelijk aan de begroting van 2022.

Aan de kostenzijde is nu rekening gehouden met 2% loonstijging, conform de cao Sociaal Werk, en 6% stijging van de overige kosten.

Bovenstaande inflatiecorrecties, die door de provincie en door Regio+/VWS zijn gehanteerd, kunnen lager zijn dan de werkelijke kostenstijging in 2023. Wij verwachten komend jaar de gevolgen van een mogelijk hogere inflatie op te kunnen vangen zonder dat dit consequenties heeft voor onze activiteiten. We realiseren dat ofwel binnen de begroting door kosten te beperken en indien nodig door middelen uit onze reserve in te zetten.



5.2 Begroting per programma

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

Begroting Totaal Flevor 2022					
in duizend euro	Begroting 2023	A&O 2023	PG 2023	VVI 2023	BV 2023
Baten					
Subsidie provincie Flevoland - langlopend -	1.142	180	555	407	-
Projecten Provincie Flevoland	250	80	90	80	-
Subsidie Ministerie VWS - Samen Regionaal Sterk -	537	537	-	-	-
Overige baten	767	347	51	370	-
	2.696	1.144	696	856	
Lasten					
Directe project- en activiteitenkosten	488	266	144	78	-
Personele lasten	1.968	546	343	473	605
Afschrijvingen	15	-	-	-	15
Huisvestingskosten	100	-	-	-	100
Organisatiekosten	125	5			120
Overhead		326	210	305	-841
	2.696	1.144	696	856	0
Saldo baten en lasten	-	-	-	-	-

Provincie Flevoland, Reguliere jaarsubsidies	1.069.937
Provincie Flevoland, HCA	103.603
Provincie Flevoland, Eenzaamheid	64.807
Provincie Flevoland, Buurtconciertes	22.200
Provincie Flevoland, WEL in Flevoland	21.331
Provincie Flevoland, Bijdrage in doorontwikkeling	20.000
Gemeente Lelystad, Eenzaamheid	4.000
Totaal subsidies	1.305.878

Arbeidsmarkt en Onderwijs

Naast de vaste subsidies van de provincie Flevoland en vanuit RegioPlus zijn in de begroting van het programma Arbeidsmarkt & Onderwijs ook inkomsten meegenomen ten behoeve van de uitvoering van de Human Capital Agenda. Hiervoor is een aanvraag ingediend bij de provincie Flevoland, maar deze is nog niet toegekend. Als voorwaarde stelt de provincie dat ook organisaties en onderwijsinstellingen een financiële bijdrage moeten gaan leveren. Daarnaast wil de provincie in RWF-verband bekijken hoe taakverdeling en financiering ook op langere termijn ingericht moet worden.

Om onder andere te zorgen voor de ontwikkeling van concrete innovatieve projecten en ten behoeve van (toekomstige) dekking van overhead is er een aanvullende taakstelling binnen dit programma van circa € 84.000.

Positieve Gezondheid

Binnen het programma Positieve Gezondheid is in de baten rekening gehouden met een taakstellend bedrag van € 50.000 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.

Versterken van Inwoners

De onafhankelijke cliëntenondersteuning voor de Wet Langdurige zorg (OCO-Wlz) en voor Sociaal Domein Dronten zijn met ingang van 2023 elders ondergebracht. Het (provinciale) geld dat daarmee vrijkomt (€ 100.000) besteden we in 2023 aan de ondersteuning van burgerinitiatieven en de ontwikkeling van het breder concreet inzetten van ervaringsdeskundigheid conform onderstaand overzicht:

Bijdrage Provincie	2022	2023
OCO-Wlz	93.000	-
OCO-SD Dronten	7.000	
Ondersteuning Burgerinitiatieven		53.000
Doorontwikkeling ervaringsdeskundigheid		47.000
Totaal	100.000	100.000

Voor de uitvoering van het project ExpEx is een bedrag van totaal € 115.000 in de baten meegenomen waarvan nu € 75.000 zeker gesteld is en € 40.000 in aanvraag; als extra geld niet beschikbaar komt, kunnen de activiteiten daarop aangepast worden.

Voor OCO Almere, gefinancierd door de gemeente Almere, zijn we nog in overleg over indexatie, dat gaat om een bedrag van € 14.000,-. Deze kosten zijn in de begroting wel toegerekend aan het project.

5.3 Toelichting personeel

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

	Begroot jaar 2023		Begroot jaar 2022	
Aantal medewerkers	31		36	
Aantal fte	23,1		22,5	
Inzet personeel	in aantal uren	in % totaal	in aantal uren	in % totaal
Programma-uren	25.172	76%	25.596	79%
Overhead-uren	8.206	25%	6.860	21%

In 2023 zijn we in rustiger vaarwater beland doordat we voor alle vaste functies in de organisatie nieuwe collega's gevonden hebben en het verloop minimaal is. OCO-WIz wordt vanaf

2023 bij andere organisaties ondergebracht, twee medewerkers gaan met het werk mee en staan derhalve niet meer bij ons op de loonlijst. In 2023 wordt een fondsenwerver aangetrokken.

6. Definitielijst

Anders Organiseren	Programmalijs van Arbeidsmarkt & Onderwijs
Arbeidsmarktorganisatie	Samen met ruim 24 aangesloten leden zetten wij ons in voor een gezonde regionale arbeidsmarkt.
Behoud	Programmalijs van Arbeidsmarkt & Onderwijs
EVC Traject	Erkenning van eerder Verworven Competenties
Flever Community	Online platform
HCA ZWF	Human Capital Agenda Zorg & Welzijn Flevoland
Instroom	Programmalijs van Arbeidsmarkt & Onderwijs
IZA	Integraal Zorgakkoord
IPH	Institute for positive health
Matchtafel	Bij de matchtafel wisselen werkgevers, die mobiliteit en duurzame inzetbaarheid belangrijk vinden, informatie uit over bijvoorbeeld vacatures en opdrachten.
Netwerken	Leggen en onderhouden van contacten
OCO	Onafhankelijke cliëntondersteuner
Programma TAZ	Programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn
Regionaal Werkgeverschap	Gezamenlijk organiseren van werkgeverschap op regionaal niveau waardoor arbeidspotentieel beter benut wordt en professionals behouden worden en inzetbaar blijven.
RegioPlus	RegioPlus is een landelijk dekkend samenwerkingsverband van regionale arbeidsmarktorganisaties.
RSOP	Regionaal strategisch opleidingsplan
RSPP	Regionale Strategische Personeelsplanning
RWF	Regionaal Werkbedrijf Flevoland
SIJW	Sterk in je Werk is door de overheid gesubsidieerde (loopbaan-) coaching.
SPP	Strategische personeelsplanning
Subsidies	Financiële steun voor een bepaald doel
Voorschakeltraject	Een voorschakeltraject bereidt werkzoekenden voor op het volgen van re-integratieactiviteiten gericht op het vinden van werk.
Wlz	Wet langdurige zorg
Wmo	Wet maatschappelijke ondersteuning

7. Overzicht van inzet op fondsenwerving

Arbeidsmarkt en Onderwijs

Regeling: RIF mbo-aanvraag

Tekort in de zorg en verbetering aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt.

Omvang subsidie	Status	Deadline	Opmerkingen
Max. 2.000.000	Beschikt	Niet van toepassing	ROC Flevoland/ROC van Amsterdam is aanvrager en Flever is partner. Looptijd uitvoering: 4 jaar (1/09/2022 t/m 31/08/2026).

Regeling: Innovatieve Stagebegeleiding

Méér innovatieve en slimme vormen van stage.

Omvang subsidie	Status	Deadline	Opmerkingen
Concept regeling is geen regeling geworden	Voorbereiding gestopt	30/09/22	Verbinding met project werkbegeleiding bij actielij instroom. Op basis van de concept regeling heeft Flever samen met een aantal zorgpartners hierop voorgesorteerd.

Regeling: NRO

Samenwerken aan onderwijskwaliteit in de regio.

Omvang subsidie	Status	Deadline	Opmerkingen
Max. 550.000	Ingediend	15/09/22	Windesheim Almere aanvrager met Flever als belangrijke mede-kartrekker en procesbegeleider.

Regeling: Raak Publiek

Lectoren en onderzoekers van hogescholen doen samen met hbo-professionals uit de publieke sector praktijkgericht onderzoek. Gezamenlijk komen ze tot kennis en innovaties die bijdragen aan de oplossing van maatschappelijke vraagstukken, in dit geval één of meer van de thema's binnen de HCA ZWF.

Omvang subsidie	Status	Deadline	Opmerkingen
Max 300.000	In onderzoek	Juni 2023 of november 2023 (verwacht)	Windesheim Almere aanvrager met Flever als belangrijke mede-kartrekker en procesbegeleider.

Regeling: Slim Samenwerking

Leerrijke werkomgeving o.a.

- Het ontwikkelen van een e-learning programma
- Het opzetten en implementeren van een kennis- en leerportaal

Omvang subsidie	Status	Deadline	Opmerkingen
Max. 500.000	In onderzoek	30/06/23	Bredere opschaling met kleine en grote zorginstellingen.



Regeling: **Expeditieregeling**

Het doel van de regeling is om een maatschappelijke beweging te stimuleren waarin interventies, werkwijzen en methodieken op het gebied van duurzame inzetbaarheid (DI) en een leven lang ontwikkelen (LLO) vaker, beter en sneller worden toegepast.

Omvang subsidie	Status	Deadline	Opmerkingen
Min 150.000 Max 1.000.000	In onderzoek	Begin 2024	Sluit aan bij verschillende onderdelen van HCA ZWF.

Regeling: **Integraal zorgakkoord en programma TAZ**

Op 16/09/2022 is er een integraal zorg akkoord afgesloten, waarin opgenomen voor verschillende prioriteiten innovatie budgetten voor de komende jaren.

Omvang subsidie	Status	Deadline	Opmerkingen
Nog niet bekend	In onderzoek	Nog niet bekend	Nog niet alles is duidelijk. Op korte termijn wordt er een nadere verkenning en concretisering uitgevoerd. In 2022 zijn vooruitlopend op de TAZ wel middelen toegekend voor regionaal werkgeverschap.

Regeling: **LLO-regelingen**

Er zijn diverse verwachte LLO-regelingen bijvoorbeeld rond Groeifonds maar thans is nog niet de prioriteit zorg.

Omvang subsidie	Status	Deadline	Opmerkingen
Nog niet bekend	In onderzoek	Nog niet bekend	Dit moeten we nog verder uitdiepen.

Regeling: **NRO-calls 2023**

Voor 2023 zijn nog niet de specifieke calls bekend.

Omvang subsidie	Status	Deadline	Opmerkingen
Nog niet bekend	In verkenning	Nog niet bekend	Hogeschool Windesheim en Flever zullen de relevante calls samen met het werkveld oppakken.

Regeling: **ZonMw calls 2023**

ZonMw stimuleert gezondheidsonderzoek en zorginnovatie. De specifieke calls voor 2023 zijn nog niet bekend.

Omvang subsidie	Status	Deadline	Opmerkingen
Nog niet bekend	In verkenning	Nog niet bekend	Flever zal de relevante en haalbare calls oppakken met het werkveld.



Positieve Gezondheid en Versterken van Inwoners

Regeling: FNO – Klein geluk

Doel van Klein Geluk is het vergroten van de ervaren kwaliteit van leven van mensen met een langdurige beperking op het vlak van gezondheid. Het belangrijkste uitgangspunt is de vraag en behoefte vanuit deze doelgroep zelf. Zij staan centraal.

Het programma ondersteunt activiteiten die gebaseerd zijn op de vraag en behoefte vanuit de mensen zelf. Activiteiten die een positieve invloed hebben op:

- eigen regie (zelf dingen kunnen bepalen);
- participatie (sociale relaties met anderen); en/of
- welbevinden (je lichamelijk en geestelijk goed voelen).

Omvang subsidie	Status	Deadline	Opmerkingen
Nog te bepalen	In onderzoek voor de 1e call 2023	2 calls per jaar in de periode 2023 t/m 2026. Data voor 2023 zijn nog niet bekend.	Aansluiten bij reeds ingang gezette ontwikkelingen rond eenzaamheid.

Regeling: FNO – Samen Kansrijk en Gezond

Samen Kansrijk en Gezond werkt aan het verbeteren van de ervaren gezondheid van gezinnen in kwetsbare situaties. Het werkt aan het verminderen van gezondheidsachterstanden bij gezinnen in een kwetsbare situatie. Het programma investeert in dorpen en wijken en gaat aan de slag met allerlei partijen.

Het programma financiert projecten, experimenten en activiteiten die raken aan de leefwereld van gezinnen in een kwetsbare situatie en die de kansen op een betere ervaren gezondheid vergroten. De inhoudelijke scope van deze call is met opzet breed. FNO laat zich verrassen door voor hen nog onbekende experimenten die de onderliggende factoren van een matige of slechte ervaren gezondheid adresseren.

Meedoen kan op twee manieren:

Optie 1: Je werkt al samen met gezinnen en partners, aan het vergroten van kansen van gezinnen in een kwetsbare situatie. Je wil meten wat het effect hiervan is op de ervaren gezondheid van gezinnen en hier samen met Samen Kansrijk en Gezond van leren.

Optie 2: Je bent samen met gezinnen en partners aan het uitzoeken en proberen hoe je de ervaren gezondheid van gezinnen kunt verbeteren en gezondheidsachterstanden kunt verkleinen. Er wordt een al lopend of te starten experiment uitgevoerd om al doende te leren en dat wat werkt ook te borgen.

Omvang subsidie	Status	Deadline	Opmerkingen
Optie 1: € 100.000 Optie 2: € 500.000	In onderzoek	Er kan doorlopend een aanvraag worden ingediend tot 1 januari 2027.	In onderzoek dat we op Samen Kansrijk in willen steken op toeleiding naar de arbeidsmarkt en belemmeringen daarbij die in de omgeving van de jongere/persoon zit binnen kwetsbare gezinnen.



Regeling: RAAK Publiek

Lectoren en onderzoekers van hogescholen doen samen met hbo-professionals uit de publieke sector praktijkgericht onderzoek. Gezamenlijk komen ze tot kennis en innovaties die bijdragen aan de oplossing van maatschappelijke vraagstukken, in dit geval één of meer van de thema's van Positieve Gezondheid en/of Versterken van Inwoners.

Omvang subsidie	Status	Deadline	Opmerkingen
Max 300.000	In onderzoek	Juni 2023 of november 2023 (verwacht)	Windesheim Almere aanvrager met Flever als belangrijke mede kartrekker en procesbegeleider.

Regeling: ZonMw calls 2023

ZonMw stimuleert gezondheidsonderzoek. De specifieke calls voor 2023 zijn nog niet bekend.

Omvang subsidie	Status	Deadline	Opmerkingen
Nog niet bekend	In verkenning	Nog niet bekend	Flever zal de relevante en haalbare calls oppakken met het werkveld.



 www.flever.nl

Volg ons online via @flevern1

flever 

samen werken aan een
vitaal Flevoland