

Jaarplan Flever 2024

flever 

samen werken aan een
vitaal Flevoland

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Flever in 2023	4
1.1 Inleiding	4
1.2 Overgangsjaar	4
1.3 Rollen	4
1.4 Synergie	5
1.5 Eindevaluatie	6
1.6 Organisatieontwikkeling	6
1.7 Corporate communicatie en netwerkbeheer	7
2. Positieve Gezondheid in 2023	8
2.1 Visie, strategisch doel, tactische doelen en activiteiten.	8
2.2 Netwerk	9
2.3 WEL in Flevoland	9
2.4 Programma-activiteiten (naast en in aanvulling op WEL)	10
2.5 Fondsenwerving	11
2.6 Synergie andere programma's	11
2.7 Onderzoek zorg- welzijnsinitiatieven	12
3. Arbeidsmarkt en Onderwijs in 2023	13
3.1 Inleiding	14
3.2 Focuspunten voor 2024	14
3.3 Actielijn 1: het continueren en versterken van de basisdienstverlening en bestaande activiteiten	18
3.4 Actielijn 2 – Instroom	21
3.5 Actielijn 3 – Behoud	23
3.6 Actielijn 4 – Onderwijs	25
3.7 Fondsen werven voor (W&B, K&T, L&O)	27
3.8 Regionale samenwerking (HCA ZWF)	27
3.9 Onderzoek	28
3.10 Arbeidsmarktpublicaties	28
4. Versterken van Inwoners in 2024	30
4.1 Versterken	31
4.2 Ervaringsdeskundigheid	34
4.3 ExpEx Flevoland	34
4.4 OCO Almere	35
4.5 Signaleren en agenderen	36
4.6 Over de brug	36
5. Begroting	37
5.1 Begroting per programma	39
Bijlage 1: Netwerken	42
Bijlage 2: Overzicht van inzet op fondsenwerving	47
Bijlage 3: Definitielijst	54

Voorwoord

Denk groot, begin klein en schaal snel op. Het laatste deel van dit credo van Jim Carroll lijkt van toepassing op het laatste jaar van ons meerjarenplan 2021-2024. Want wat ben ik trots op mijn collega's! We hadden een plan, we zijn maar gewoon begonnen en nu durven we ook met elkaar een schaa sprong te nemen. Dat vraagt vertrouwen. Van anderen, maar in de eerste plaats vooral in elkaar. Dat we het samen doen, ieder een stukje, ieder een stapje. Waarbij we door wensen, dromen en competenties van mensen bij elkaar te brengen en slim te combineren waarde toevoegen. Precies zoals dat in een vitale samenleving ook gebeurt, maar dan in het klein.

Maar zonder het vertrouwen van anderen komen we niet ver. Vertrouwen is essentieel in ons werk. Mensen en organisaties delen met ons waarin zij vastlopen in het stelsel van Zorg en Welzijn. Dit zijn nooit enkel zakelijke onthullingen. Onze sector kenmerkt zich door mensen die hun werk vanuit betrokkenheid bij anderen doen en die het zich ook persoonlijk aantrekken als zorg of welzijn niet goed genoeg is, of toegankelijk genoeg. De sector zal zich de komende jaren kenmerken door een soort permanente staat van verandering. Dan is het nog waardevoller dat zowel onze leden van onze arbeidsmarktorganisatie, onze samenwerkingspartners én ons netwerk van inwoner- en patiëntenorganisaties hun vertrouwen hebben uitgesproken in de plannen die we hebben voor 2024.

En niet in de laatste plaats is het vertrouwen van opdrachtgevers van belang. Wij zijn dankbaar voor het vertrouwen dat we krijgen van het nieuwe provinciebestuur dat ervoor kiest om komend jaar met ons te gaan werken aan een nieuw meerjarenplan passend bij de wensen die zij hebben vastgelegd in het nieuwe coalitieakkoord. En hetzelfde geldt voor VWS.

Kortom, gedragen, met veel vertrouwen en een gezonde dosis energie zetten we in op realisatie van ons jaarplan 2024.

Eefke Meijerink
Directeur-Bestuurder

1. Flever in 2024

1.1 Inleiding

We bouwen samen met onze opdrachtgevers en ons netwerk aan een vitale samenleving waarin zorg en welzijn ook in de toekomst toegankelijk, betaalbaar en van goede kwaliteit zijn voor de inwoners van Flevoland. Het laatste jaar van de meerjarencyclus van Flever (2021-2024) is een overgangsjaar waarin vanuit het oude meerjarenplan wordt toegewerkt naar een nieuw meerjarenplan. Belangrijke input vormt daarbij het nieuwe coalitieakkoord van de provincie én het nieuwe meerjarenplan (2025-2029) van RegioPlus. Het coalitieakkoord geeft waardevolle focus voor onze inzet op bijvoorbeeld inwonerbetrokkenheid, data-gedreven werken, het in de praktijk brengen van innovatie en het verbinden van de fysieke opgave in Flevoland aan de sociale opgave: “We stapelen geen stenen, maar we bouwen aan een vitale samenleving”. Vanuit de waardegedreven invulling die dit college kiest met brede welvaart leveren wij graag een bijdrage aan het versterken van de vitaliteit van dorpen en steden.

Het nieuwe RegioPlus meerjarenplan geeft naar verwachting nog meer ruimte dan het oude om provinciale ambities te verbinden aan landelijke. De focus verschuift van arbeidsmarkt naar arbeid en legt nadruk op het thema ‘anders organiseren’ door breder dan alleen naar arbeid te kijken, naar de relatie tussen arbeid, de organisatie van zorg en welzijn en de betekenis van zorg en welzijn in de samenleving.

1.2 Overgangsjaar

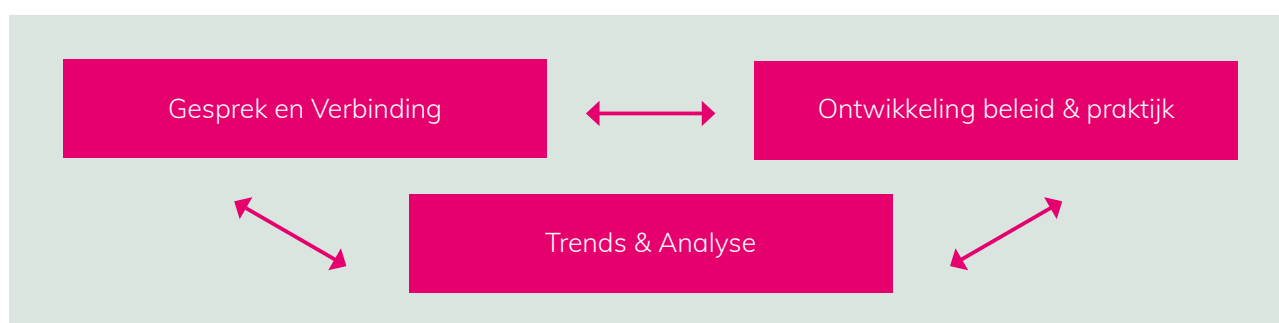
Komend jaar zullen we beoordelen welke programma’s en programmaonderdelen behouden blijven, wat toegevoegd gaat worden en wat stopgezet wordt. Bij onze twee

hoofdopdrachtgevers (provincie en VWS) én onze stakeholders zullen we daarvoor input ophalen. Dat is niet nieuw, de afgelopen jaren is het ophalen van input en het aanscherpen of aanpassen van onze werkzaamheden een vast onderdeel geworden van onze manier van werken. En zo hoort het ook te zijn. Als organisatie die een bijdrage wil leveren aan een grote transformatieopgave is adaptatie aan de steeds veranderende omgeving essentieel. Steeds beter vinden we daarin het juiste samenspel met stakeholders. En tegelijkertijd ontdekken we ook steeds meer de grenzen ervan, waardoor ambities soms groter zijn dan wat haalbaar is op korte termijn. We hebben rolbewustzijn, scherpe focus en prioritering nodig om onze doelen te realiseren en we beoordelen daarbij steeds opnieuw of wat we doen de meest effectieve inzet is.

Eerste stappen richting het nieuwe meerjarenplan zetten we al. Zo verbinden we ons programma Positieve Gezondheid steeds meer aan ons programma Versterken van Inwoners richting het thema ‘toekomstbestendige gezondheidszorg’ en ontstaan vanuit onze betrokkenheid op de Strategische Agenda Flevoland contouren voor nieuwe inzet op het thema ‘samenlevingsopbouw’. Ons programma Arbeidsmarkt en Onderwijs beweegt zich meer naar het thema ‘sociaal kapitaal in de sector’.

1.3 Rollen

De rollen die we in ons eerste meerjarenplan hebben gedefinieerd hebben stevig vorm gekregen. Deze rollen zijn sterk in hun onderlinge samenhang, dus deze blijven we hanteren. Beknopt worden deze rollen en hun onderlinge relatie weergegeven in onderstaande driehoek:



Onze rol om gesprek en verbinding te organiseren staat onder druk waar het bestuurlijke netwerken betreft. Het Flevolandse bestuurlijke ecosysteem is niet sterk: er zijn veel verschillende tafels waardoor gezamenlijk werken aan het gedeelde belang lastig is. Onze effectiviteit en ook de effectiviteit van operationele netwerken die we faciliteren is hierdoor regelmatig minder hoog dan hij zou kunnen zijn. Onder meer omdat voor operationele veranderingen vaak bestuurlijke 'rugdekking' nodig is. Tegelijkertijd geldt dat samenwerking gericht op sectortransformatie niet altijd op Flevolandse schaal hoeft plaats te vinden. Juist voor onze sector geldt dat een belangrijk deel van de opgave sub-regionaal en lokaal aangepakt wordt. En tegelijkertijd zijn er een aantal zaken die bovenlokaal zijn. Wij zullen in 2024 nog meer dan voorheen inzetten om de aanpak die lokaal nodig is te verbinden aan de aanpak die regionaal effectiever is. We zullen daarbij verkennen waar dat soms ook concrete lokale inzet vraagt van Flever.

Het delen van kennis helpt Flever ook om netwerken te versterken en tot een gezamenlijke agenda te komen. Zo hebben we de afgelopen jaren veel profijt gehad van een aantal grotere bijeenkomsten die we vanuit de diverse programma's hebben neergezet. Om dit nog meer te benutten en ook stakeholders vanuit verschillende netwerken (bv inwoners en zorgorganisaties) meer te verbinden organiseren we komend jaar twee grote programmaoverstijgende symposia. Daardoor wordt samenwerking en kennisdeling tussen verschillende domeinen binnen het brede veld van zorg en welzijn versterkt. Domeinoverstijgende thema's zijn essentieel om te benaderen vanuit een holistisch perspectief, waarbij diverse

expertisegebieden worden samengebracht om de kwaliteit en effectiviteit van de zorg- en welzijnssector in onze regio te bevorderen. Deze evenementen dienen als platform voor bestuurders, beleidsmakers, zorgprofessionals, cliëntenorganisaties, burgercomités en andere stakeholder om kennis te delen, best practices uit te wisselen, concrete afspraken te maken en gezamenlijk te werken aan innovatieve oplossingen voor de uitdagingen waar onze sector voor staat.

Met de organisatie van deze twee symposia in 2024 wil Flever niet alleen de kennisdeling en samenwerking in de zorg- en welzijnssector van Flevoland bevorderen, maar ook een solide basis leggen voor duurzame innovatie en verbetering van de houdbaarheid van zorg en welzijn in de regio.

1.4 Synergie

De kracht van de combinatie van onze programma's wordt steeds zichtbaarder. Een goed voorbeeld daarvan is de aansluiting die we gezocht hebben bij de ontwikkelingen rond het Integraal Zorgakkoord (IZA), het Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen Akkoord (WOZO) en het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA). Landelijk hebben we vanuit de Flevolandse Human Capital Agenda een stevige stempel gedrukt op het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. Deze TAZ dient als onderlegger bij IZA, GALA en WOZO. Bij de regionale invulling van de deze programma's hebben we vervolgens het arbeidsmarktperspectief stevig verbonden aan het regiobeeld en helpen we inwoners om hun inbreng te hebben bij het regioplan. Positieve gezondheid vormt een belangrijke verbindende schakel. In 2024 zetten we vervolgens in op het ontwikkelen van een

Juni 2024	Oplevering eindevaluatie
September 2024	Oplevering nieuw meerjarenplan 2025-2028 in combinatie met jaarplan 2025
September 2024	Besluit VWS meerjarenplan 2025-2029
November 2024	Besluit Provincie meerjarenplan 2025-2028

lerend netwerk, ondersteunend aan de transformatieprocessen. Dat doen we overigens niet alleen want ook als netwerkorganisatie hebben we ons stevig ontwikkeld. Deze rol willen we invullen samen met krachtige Flevolandse partners als de GGD, Elaa, Windesheim en Procoop. En we zoeken verbinding met programma's als Positief Gezond Almere, Het Vlie in de Noordoostpolder en de Maatschappelijke Doe-Agenda in Lelystad waarin de beweging van IZA, GALA en WOZO concreet handen en voeten krijgt. Vanuit onze rol in de HCA ZWF, onze betrokkenheid bij de zorgtafel én vanuit onze betrokkenheid bij IZA, WOZO en GALA, hopen we tot slot ook een bijdrage te leveren aan stevigere netwerksamenwerking. Een goede samenwerking in het netwerk is essentieel voor de effectiviteit van ons werk.

1.5 Eindevaluatie

Met de provincie hebben we afgesproken in september 2024 de eindevaluatie op te leveren van ons meerjarenplan 2021-2024. Het nieuwe college van Gedeputeerde Staten heeft ons verzocht deze evaluatie al in de eerste helft van 2024 af te ronden. Daar zetten we nu op in. Deze aangepaste planning heeft als voordeel dat we de uitkomsten van de evaluatie beter kunnen betrekken bij de ontwikkeling van ons nieuwe meerjarenplan. Nadeel is dat het de evaluatieperiode verkort tot drie jaar.

1.6 Organisatieontwikkeling

In 2023 is gebleken dat de inzet van een kwartiermaker fondswerving vruchtbaar was. Al ging het in eerste instantie om verkenning en verankering van de rol (inmiddels is er een coördinator fondswerving en is fondswerving als een regulier onderdeel binnen onze programmastructuur verankerd), toch zijn er al in 2023 redelijk wat aanvullende middelen verworven. Maar ook Flever heeft te maken met een krappe arbeidsmarkt. Daardoor konden we niet altijd meteen de juiste mensen vinden voor ons groeiende team en we verwachten niet dat dit in 2024 anders zal zijn.

De nieuwe CAO Zorg en Welzijn compliceert onze geleidelijke ontwikkeling en groei. In juli 2023 is een stijging van 15% op de lonen in 2023-2024 aangekondigd. Binnen de vaste subsidies van provincie en VWS kunnen we daarom minder werkzaamheden verrichten: we gaan licht met de 'kaasschaaf' over de programma's. Ook blijven we kijken waar we efficiënter kunnen werken. Zo hebben we de keuze gemaakt om met één programmamanager minder te gaan werken. De tarieven voor nieuwe opdrachtgevers gaan waar mogelijk omhoog en we zetten in op het vergroten van onze omzet. Dat doen we zelf en ook in afstemming met de provincie verkennen we welke rijksmiddelen we naar Flevoland kunnen halen.



Nog niet voor alle onderdelen in dit jaarplan zijn de benodigde middelen al zeker gesteld. Dat geldt voor enkele werkzaamheden in opdracht van de provincie (bijvoorbeeld op de strategische agenda) en ook voor werkzaamheden voor andere opdrachtgevers (bijvoorbeeld onze inzet in het kader van IZA en GALA waarvoor we in overleg zijn met zorgverzekeraar en gemeenten over (voortzetting van) financiering). In het laatste hoofdstuk van dit jaarplan gaan we uitgebreider in op de begroting.

Een organisatieontwikkeling van geheel andere aard is onze verhuizing naar de bedrijvenvleugel van het provinciehuis. Wij zijn blij dat we door deze verhuizing onze collega's een kwalitatief goede werkplek kunnen bieden en voor onze stakeholders een goed bereikbare en goed geoutilleerde ontmoetingsplek.

De Raad van Advies, gestart in 2022, heeft in 2023 een vrijere rol gekregen van meedenker en inspirator op inhoudelijke ontwikkelingen en in de verbinding met het Flevolandse en landelijke netwerk. Hiermee gaan we in 2024 door.

1.7 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. Flever bevindt zich momenteel in een overgangsfase, waarbij we in 2024 de groeifase zullen verlaten en de volwassenheidsfase van ons merk zullen betreden. Gedurende deze fase is het van cruciaal belang om de identiteit en kernwaarden van Flever helder en krachtig te blijven definiëren.

Deze kernwaarden dienen als fundament voor ons merk en zullen gezamenlijk verder worden verfijnd in 2024, zodat we een consistente boodschap kunnen uitdragen.

In het jaar 2023 lag de nadruk op het vergroten van de naamsbekendheid en de positionering van Flever. De bekendheid van Flever binnen ons netwerk is gestaag gegroeid, maar het is essentieel om voortdurend hieraan te werken om deze groei te behouden en te versterken. In 2024 zal er extra nadruk worden gelegd op het imago van Flever, vooral gezien de verhuizing naar het provinciehuis in het begin van dat jaar, wat mogelijk invloed kan hebben op het recent opgebouwde imago van Flever.

Het jaar 2024 zal tevens worden aangewend voor een evaluatie van Flever. Dit biedt een uitstekende gelegenheid om trots terug te kijken op de behaalde resultaten en gerealiseerde projecten. Onze communicatieafdeling zal aan de slag gaan met eventuele aandachtspunten die uit deze evaluatie naar voren komen. Bovendien zullen we de feedback uit de evaluatie benutten bij de ontwikkeling van ons meerjarenplan dat in 2024 zal worden uitgewerkt.

In 2023 was ons doel om de focus te leggen op het in beeld te brengen van onze prestaties. Dit blijft een voortdurend streven, waarbij we ons blijven inzetten om de resultaten en gerealiseerde projecten, zowel door Flever als met de bijdrage van Flever, zichtbaar te maken. Deze benadering zal Flever helpen om haar positie en de impact op de zorg- en welzijnssector in Flevoland verder te versterken.

2. Positieve Gezondheid in 2024

Van ziekte naar gezondheid. Positieve gezondheid richt zich op het bevorderen van welzijn en gezondheid in plaats van behandelen van ziekten. Het accent ligt op de mensen zelf, op hun veerkracht en op wat hun leven betekenisvol maakt. Hiermee levert Positieve gezondheid een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van zorg en welzijn. Een beweging waarmee het programma Positieve Gezondheid een groeiende focus heeft op de gezondheid van de Flevolandse inwoners en een bijdrage levert aan de provinciale doelstellingen van WEL.

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 inwoners wél kunnen en willen voor een gezond en betekenisvol leven.
Tactische doelen	<pre> graph TD Root[] --- A[Inzet binnen WEL in Flevoland] Root --- B[Fase 2 leren] Root --- C[Implementeren en toepassen] </pre>
Activiteiten	<pre> graph TD Root[] --- D[Leverancier WEL Flevoland] Root --- E[Vestigen en ontwikkelen netwerken] Root --- F[Focus op kwetsbare groepen] </pre>

2.1 Visie, strategisch doel, tactische doelen en activiteiten.

Ook in 2024 levert Flever in opdracht van de provincie vanuit het programma Positieve Gezondheid inhoud en inzet aan WEL Flevoland, het platform rondom positieve gezondheid voor heel Flevoland. Het opdrachtgeverschap ligt bij de provincie Flevoland en GGD-Flevoland. Het programmamanagement ligt bij Flever en GGD-Flevoland. Daarnaast is Flever de grootste 'leverancier' van menskracht en organisatie van WEL. Het jaarplan van WEL, dat de weg die voorgaande jaren is ingezet blijft volgen, is op het

moment van schrijven van dit plan nog in ontwikkeling en wordt in een eigen document vormgegeven. Een groot deel van de richting en inhoud van het programma Positieve Gezondheid is door inzet voor WEL bepaald.

Toekomstbestendige zorg is een bredere beweging dan alleen het 'spinnenweb' van Positieve gezondheid dat gaat over de persoonlijke, individuele levenssfeer. Het betreft ook vraagstukken in het gehele kader van brede welvaart. Zo zijn een prettige leefomgeving met beschikbaarheid van voorzieningen in die

leefomgeving, sociale gelijkheid en diversiteit belangrijk voor een gezonde samenleving. Net als onderwerpen die linken aan bestaanszekerheid. Het welzijn van de Flevolander vraagt aandacht. Aansluitend op het coalitieakkoord, de beschreven prioritering en de link met bestaanszekerheid voelen we de noodzaak om binnen het programma naast WEL Flevoland, onze kennis en ervaring als het gedachtegoed van positieve gezondheid door te pakken op Flevoland brede thema's waar we in voorgaande jaren al ervaring mee op hebben gedaan. Dat vraagt keuzes in prioritering en focus dat zich mede vertaalt in een efficiencyslag binnen het programma.

2.2 Netwerk

Naast de netwerkvorming binnen Positieve Gezondheid, onder de activiteiten binnen WEL, vervolgt Flever in 2024 de integratie van de netwerken van Positieve Gezondheid, Versterken van Inwoners en Arbeidsmarkt en Onderwijs. Vanuit Positieve Gezondheid wordt er ingezet op optimaal benutten van elkaars netwerken. Voor PG en VVI is in 2023 een belangrijke stap in het versterken van die synergie gezet door de aansturing van beide programma's bij één programmamanager te beleggen.

2.3 WEL in Flevoland

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 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 dit mogelijk te maken. In eerdere jaren is er vooral ingezet op agendasettende, informerende en inspirerende activiteiten. Inmiddels kan geconstateerd worden dat het gedachtegoed van Positieve Gezondheid bij professionals en beleidsmakers in Flevoland steeds bekender is. Vanaf 2023 heeft WEL zich ontwikkeld naar vraaggerichte ondersteuning bij leren, implementeren en toepassen. Centraal staat de vraag hoe het gedachtegoed van toepasbaar wordt gemaakt. Deze lijn wordt in 2024 voortgezet. Bij het toepasbaar maken van het gedachtegoed kiezen we voor sterke aansluiting op de belangrijke ontwikkelingen binnen de provincie als IZA/GALA/WOZO en de woonopgave.

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 domeinoverstijgend kennis te delen, te inspireren en in beeld te brengen.
Trekker en deelnemer werkgroep communicatie	Coördineren, bedenken en uitvoeren van 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	Doorontwikkelen van de monitoring van Positieve Gezondheid.
Fondsenwerver	Onderzoeken en actie ondernemen op mogelijke aanvullende financiering voor uitbreiding van WEL-activiteiten.

2.3.1 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 ter attentie van 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 de andere. Samen met de ambtelijke en bestuurlijke opdrachtgevers is vastgesteld dat (ook) in Flevoland het gedachtegoed van Positieve Gezondheid inmiddels brede bekendheid heeft. De derde fase van verankering wordt versneld ingegaan. De beweging van Positieve Gezondheid dient uiteindelijk door de stelselpartijen in hun werkwijzen te worden geïntegreerd.

2.4 Programma-activiteiten (naast en in aanvulling op WEL)

In de verbinding met voornamelijk het programma Versterken van Inwoners wordt kritisch gekeken naar inzet van onze medewerkers. Waar we soms projecten in eerste instantie vinden en opstarten vanuit het Programma Positieve Gezondheid kan het op een later moment door verandering van focus of behoefte verschuiven naar Versterken van Inwoners en vice versa. Of in enkele gevallen zelfs een gelijkwaardige betrokkenheid van beide programma's vragen. Met het programma Arbeidsmarkt en organisatie zoeken we synergie in de inrichting van het vitaliteitsplein. Wij zien onszelf in de rol van projectbegeleider die procesbegeleiding, onderzoek en communicatie samenbrengt. Waar dit van toegevoegde waarde is, wordt er gebruik gemaakt van het netwerk en de kennis binnen WEL. Zoals Flever ook haar netwerk en kennis gebruikt om WEL te versterken.

Dit jaarplan beschrijft activiteiten die we vanuit het programma Positieve Gezondheid voornemens zijn aan te jagen en/of op te starten. Met het programma leveren wij als verbinder onze bijdrage

aan ontwikkelingen gericht op een samenleving waarin iedereen zich gezien voelt en gelijke kansen heeft.

We onderzoeken vanuit de thema's waar in 2022 en 2023 al ervaring en expertise is opgedaan de regionale behoeften waar we soms lokaal inzoomen en samenwerking zoeken. Welke thema in welke omvang is afhankelijk van de ontwikkelingen, ten alle tijden worden keuzes gemaakt vanuit de ambitie bij te dragen aan de transitie naar toekomstbestendige zorg.

2.4.1 Eenzaamheid

Uit eerdere projecten en actuele onderzoeken blijkt de urgentie en het belang om aandacht te hebben voor Eenzaamheid onverminderd groot. De provincie brede ondersteuning door ons geboden is van belang (geweest) en is gewaardeerd. In vervolg hierop hebben we in 2023 in verschillende gemeenten eenzaamheid actief op de agenda gehouden. Ook hebben we als onderdeel van een nieuw gevormd consortium onze bijdrage geleverd aan een aanvraag ten behoeve van onderzoek op dit thema.

We willen in 2024 waar ruimte is en mogelijkheden gecreëerd worden ons, zij het beperkter, blijven inzetten op dit thema. De uitkomst van de aanvraag is medebepalend voor de omvang van onze inzet hierop. Waar mogelijk delen we kennis en verbinden we binnen onze Programma's en met ons netwerk. Daarmee ook uitkomsten uit eerdere initiatieven verankeren.

2.4.2 Mentale gezondheid

Mentale gezondheid is een ander ook zeer actueel thema dat regionaal als lokaal aandacht behoeft. De cijfers onder jongeren, "meer dan de helft van de Flevolandse van 16 tot 25 jaar heeft last van psychische klachten" zijn onder andere voor gemeenten en GGZ-organisaties in Flevoland zorgwekkend. We zien op dit thema met de brede benadering van Positieve Gezondheid kansen voor preventie, bevorderen van veerkracht en sociale verbindingen.

2.4.3 Digitalisering

Digitalisering van gezondheidszorg en e-Health-toepassingen bieden veel kansen om inzicht in gezondheid te vergroten en preventie op te schalen. Deze ontwikkeling brengt uitdagingen met zich mee. Hoe toegankelijk zijn deze applicaties en middelen voor inwoners of wat is nodig om aan te sluiten? In 2023 hebben we vanuit het programma Versterken van Inwoners een eerste bijdrage geleverd aan onderzoek of en hoe digitale toepassingen ontvangen worden bij kwetsbare inwoners.

Op het moment van schrijven is het wachten op de uitkomst van een vervolg subsidieaanvraag dat zich richt op digitale inclusie. Hiervoor verbinden we met het programma Versterken van Inwoners en dan met name met ervaringsdeskundigheid. Flever is partner in het onderzoekconsortium met onder meer Windesheim. Indien andere mogelijkheden op dit thema zich voordoen wil Flever haar bijdrage leveren. Hierin wordt ook verbinding met het programma A&O gezocht.

2.4.4 Outcome

We streven naar een gezondheidstoestand in Flevoland waarin mensen zich fysiek, mentaal, sociaal en emotioneel goed voelen. Positieve Gezondheid richt zich op het maximaliseren van de kwaliteit van leven. Het programma heeft een proactieve rol.

2.4.5 Inzet

Eenzaamheid	Bestaande projecten (begeleiding gemeenten) verlengen Nieuwe projecten werven
Mentale gezondheid	Verbinding GGZ werkgroep Gesprek gemeenten Onderzoek mogelijke uitbreiding PG
Digitalisering	Samenwerken met netwerkpartners

2.5 Fondsenwerving

Om onze ambities op het gebied van Positieve Gezondheid te verwezenlijken en te verbreden, zetten we in op fondsenwerving. Hierin zoekt Flever ook de samenwerkingen op met andere programma's binnen de organisatie. We weten dat fondsenwerven een traject is van lange adem waarbij geen garanties te geven zijn.

2.6 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 en loopt door in 2024 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.
- Samenwerken met arbeidsmarkt en onderwijs om het onderwijs een rol te geven in het programma positieve gezondheid.

2.7 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. In 2022 zijn we begonnen initiatieven te volgen om inzicht te krijgen in 'best practices' waar anderen van kunnen leren. Initiatieven als Het Vlie in Noordoostpolder en Positief Gezond Almere. Eerste inzichten leren ons dat deze initiatieven zich naast dat zij zich richten op de juiste zorg op de juiste plek, 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 het aanbieden van passende zorg als preventie. Het is

leerzaam om te zien hoe de initiatieven in Flevoland hier handen en voeten aan geven. Flever ondersteunt de initiatieven met haar bijdrage om zelf zich lerend te ontwikkelen en geeft belangrijke lessons learned mee aan mogelijke nieuwe initiatieven in de regio. Flever kijkt integraal, maar vanuit onze specifieke expertise zoomt ze in bij ieder initiatief, in het bijzonder op drie onderdelen (en hierop worden locaties ook geselecteerd):

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 een zekere mate van vergelijkbaarheid van de initiatieven, waardoor Flever een (kwalitatief) palet van mogelijkheden in beeld krijgen.



3. Arbeidsmarkt en Onderwijs in 2024

In dit hoofdstuk van het jaarplan worden de activiteiten van Arbeidsmarkt en Onderwijs beschreven. De hierboven beschreven doelen blijven in 2024 relevant en zijn aangescherpt door de actualiteit. Dit betreffen zowel de netwerkspecifieke activiteiten als de overstijgende activiteiten. Regionale samenwerking binnen de HCA ZWF blijft van belang, zodat de inspanningen bijdragen aan het helpen van realiseren van de HCA ZWF doelstellingen. Bij dit alles gaat het om een toelichting op de activiteiten, de projectresultaten (output) en wat Flever ermee wil bereiken (outcome).

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.

3.1 Inleiding

In Flevoland is een groeiende kloof tussen de vraag naar zorg en het aanbod van zorgprofessionals. In 2032 zal er sprake zijn van een tekort van 5.000 professionals om de toenemende vraag aan te kunnen, dit is een toename van 10,8%. De opgave om de zorg toegankelijk te houden wordt steeds groter. Dat vraagt om nieuwe en andersoortige oplossingen voor het werk, waarbij de professional ontlast wordt, de burger wordt versterkt en de sector zich vernieuwt.

Samenwerking is hiervoor cruciaal. De zorg en welzijn arbeidsmarkt is geen 'markt' waar vraag en aanbod samen komen. In deze tijd staan relaties centraal: tussen werkgevers, burgers en professionals, tussen zorgorganisaties en inkopers, tussen overheid en het zorglandschap, tussen zorg en onderwijs, tussen zorgorganisaties en technologie, en tussen zorgverleners, mantelzorgers, cliënten en vrijwilligers. De kwaliteit van samenwerking bepaalt in hoeverre Flever in staat is deze grote opgave het hoofd te bieden.

Samen met het werkveld, overheden en andere stakeholders werkt Flever aan een gezonde arbeidsmarkt. Een ecosysteem waarin maatschappelijk, waarde(n)vol werk wordt verricht door gedreven professionals. Een systeem met meer loopbaanmogelijkheden, minder bureaucratie, meer autonomie, meer zeggenschap en de toepassing van sociale en technologische innovaties die het werk leuker en lichter maken.

Duurzaam HRM

De huidige HR-processen zijn gebaseerd op het Humaan Kapitaal denken. Medewerkers zijn middelen (resources) voor organisaties om doelstellingen te realiseren. Flever gaat naar een volgende fase waarin Sociaal Kapitaal de basis vormt voor HR-beleid en processen, het schuift op naar Duurzaam HRM. Hierbij wordt de individuele medewerker gezien als mens met verschillende rollen die onderling met elkaar in verband staan.

Netwerken anno 2024

Het netwerken op de traditionele wijze werkt niet goed meer. Door toenemende drukte in de agenda's worden de netwerken steeds vaker geskipt. Dit is geen specifiek Flevolands beeld. Ook bij andere regio's speelt dit. De netwerken zijn vaak te tijdrovend en voldoen ook niet helemaal aan de verwachtingen.

Ook in 2024 gaan we samen met het werkveld op zoek naar andere, minder tijdrovende vormen van netwerken. Actueler en aantrekkelijker. Het organiseren van bijvoorbeeld Mini Meetups behoort tot een van de mogelijkheden. Er gaan zelfs geluiden op om een Flevolands zorg café te openen.

3.2 Focuspunten voor 2024

De focuspunten voor 2024 komen voort uit de kaders die Flever's leden en partners in het voorjaar van 2023 hebben vastgesteld. Van invloed daarbij zijn ook de landelijke en regionale ontwikkelingen in zorg en welzijn en het nieuwe meerjarenplan 2025-2028 'Samen innoveren in de regio'. Daarnaast worden ook de andere programma's van Flever betrokken om vanuit een integrale aanpak een bijdragen te leveren aan de transformatie van de sector.

3.2.1 Behoud is het nieuwe werven

De externe mobiliteit van medewerkers is bijna twee keer zo groot als de interne mobiliteit. In het eerste kwartaal van 2023 veranderde twee op de drie werknemers van baan bij een andere werkgever. De focus zal meer verlegd moeten worden van werven van nieuw personeel naar inzetten op interne carrières en doorgroeimogelijkheden. Door het principe 'behoud is het nieuwe werven' wordt dit meer onder de aandacht gebracht. De projecten gaan om die reden meer de nadruk krijgen op het behoud van personeel en minder op instroom.

3.2.2 Regionaal werkgeverschap

Behoud betekent ook behoud in de regio. Regionaal werkgeverschap is nog een relatief nieuw begrip dat is verbonden met een nieuwe kijk op werk en werkgeverschap. Meer samenwerking tussen zorg- en welzijnsorganisaties in de regio is essentieel om zorg- en welzijnsprofessionals betere (loop-)banen te kunnen bieden en de continuïteit van zorg en welzijn te borgen. In 2023 is hierover een visietraject gestart om een beeld te vormen over 'Flevolands Werkgeverschap'. Daaruit is gebleken dat er vele voordelen zijn om regionaal werkgeverschap vorm te geven: ten einde oneigenlijk zzp-schap te voorkomen, om op te leiden voor tekortsectoren, aantrekkelijke loopbaanpaden creëren en als het gaat om het investeren en opschalen van sociale en technologische arbeidsbesparende innovaties.

Hoewel regionaal werkgeverschap als belangrijk instrument wordt gezien, lopen werkgevers in de praktijk tegen allerlei belemmerende regels aan. Een kerngroep van landelijke veldpartijen, waaronder Flever, zet zich in om ruimte te creëren binnen

(huidige) wet- en regelgeving en om eventuele belemmeringen te signaleren en op te lossen. Denk daarbij aan het vrijstellen van BTW voor uitwisselen van personeel, één cao voor zorg en welzijn, vereenvoudigen van de financieringsstromen (Wmo, Wlz, Zvw) en het stimuleren van een leven lang ontwikkelen.

3.2.3 Samenwerking tussen welzijn- en zorgorganisaties

In de context van de transformatie van zorg naar gezondheid is de samenwerking tussen welzijns- en zorgorganisaties in Flevoland van cruciaal belang. Het stelt professionals in staat om verder te kijken dan alleen naar de medische behoeften van een persoon en een meer geïntegreerde, mensgerichte benadering van gezondheid en welzijn te hanteren. Samenwerking tussen welzijn en zorg maken preventie, een vroege interventie, een combinatie van medische, sociale en psychologische ondersteuning, gezondheids promotie en versterking van de gemeenschap beter mogelijk.



Als zorg- en welzijnsorganisaties in Flevoland meer gaan samenwerken biedt dit niet alleen voordelen voor patiënten en cliënten, maar ook voor de arbeidsmarkt. Het biedt kansen voor efficiëntie, ontwikkeling en groei, en kan helpen enkele van de meest dringende arbeidsmarktproblemen in de sector aan te pakken. Hier zijn enkele aspecten van deze relatie met arbeidsmarktproblemen:

1. Tekort aan Personeel: in Flevoland is er een groeiend tekort aan gekwalificeerd personeel in de zorgsector. Door samen te werken, kunnen zorg- en welzijnsorganisaties bronnen en expertise delen, waardoor de druk op individuele medewerkers kan afnemen en de zorg efficiënter kan worden geleverd.

2. Verschuiving van Rollen: door een grotere nadruk op preventie en welzijn kunnen sommige traditionele rollen in de zorg veranderen of verschuiven naar welzijnsfuncties. Dit kan leiden tot nieuwe opleidingsbehoeften en carrièrepaden voor professionals.

3. Multidisciplinaire Teams: een nauwere samenwerking tussen zorg en welzijn kan leiden tot de vorming van multidisciplinaire teams, waarbij zorgprofessionals samenwerken met welzijnswerkers, maatschappelijk werkers, fysiotherapeuten en anderen. Dit vereist nieuwe vormen van training en teammanagement.

4. Continu Leren en Ontwikkelen: gezien de snelle veranderingen in zowel de zorg- als de welzijnssector is het essentieel dat professionals voortdurend leren en zich ontwikkelen. Samenwerking kan leiden tot gezamenlijke opleidingsinitiatieven en kennisuitwisseling.

5. Werkdruk en Welzijn van Medewerkers: een holistische benadering van gezondheid kan ook bijdragen aan het welzijn van de medewerkers zelf. Door te focussen op preventie, welzijn en samenwerking kunnen sommige van de druk en stress die gepaard gaan met zorgverlening worden verminderd.

6. Aantrekkelijkheid van de Sector: een geïntegreerde en holistische benadering van zorg en welzijn kan de sector aantrekkelijker maken voor potentiële medewerkers, aangezien ze de kans krijgen om op een meer veelzijdige en impactvolle manier bij te dragen.

Door initiatieven en concrete projecten in de HCA ZWF RSPG monitor op te nemen zijn we als sector ook in staat om een beter beeld te krijgen over de effecten van samenwerkingen. Wat komen we tegen als obstakels en hoe pakken wij deze samen aan. Kunnen de investeringen ook op verantwoorde wijze worden gedaan.



3.2.4 Herdefiniëring van 'Kwaliteit van Zorg' samen met burgers

Het oplossen van het conflict tussen de verwachtingen ten aanzien van de kwaliteit van zorg en de zorg die toekomstbestendig aangeboden kan worden, vereist een combinatie van beleidsinterventies, cultuurveranderingen en actieve participatie van alle stakeholders, inclusief de burgers zelf. Het is geen gemakkelijke taak, maar met gezamenlijke inspanning en innovatie kunnen er oplossingen worden gevonden die zowel recht doen aan de verwachtingen van burgers als aan de realiteit in de zorgsector.

In plaats van alleen te focussen op klinische uitkomsten, kan kwaliteit van zorg ook worden gedefinieerd in termen van algeheel welzijn, tevredenheid en duurzaamheid. Deze benadering sluit ook aan bij het gedachtegoed van Positieve Gezondheid en Brede Welvaart. In 2024 willen wij helpen dit gesprek met burgers te organiseren. Hierbij zoeken wij de samenwerking op met het Programma Versterken van Inwoners en het programma Positieve Gezondheid.

Wanneer we burgers actief laten participeren bij het transformatieproces van zorg naar gezondheid, heeft dit verschillende implicaties voor het arbeidsmarktvragestuk in de zorg en welzijn:

- **Nieuwe Rollen en Functies:** de toename van burgerparticipatie kan leiden tot het ontstaan van nieuwe rollen binnen de zorg, zoals ervaringsdeskundigen, gezondheidscoaches of community-gezondheidswerkers. Dit kan nieuwe carrièremogelijkheden creëren en de traditionele functieprofielen binnen de zorg herdefiniëren.
- **Training en Onderwijs:** zorgprofessionals hebben mogelijk training nodig om effectief samen te werken met geïnformeerde en betrokken burgers. Dit kan gaan over communicatievaardigheden, maar ook over hoe

men burgers kan begeleiden in zelfmanagement en preventieve maatregelen.

- **Veranderende Verwachtingen:** als burgers actiever deelnemen aan hun gezondheidszorg, kunnen ze andere verwachtingen hebben van zorgprofessionals, zoals meer samenwerking, betere communicatie of een meer holistische benadering van zorg.
- **Ondersteuning van Informele Zorg:** door de toenemende burgerparticipatie kan de rol van informele zorgverleners, zoals mantelzorgers, worden versterkt. Dit kan leiden tot een behoefte aan betere ondersteuning en training voor deze groep, evenals beleid dat hun rol erkent en waardeert.

In het licht van deze factoren is het duidelijk dat burgerparticipatie, hoewel potentieel voordelig, ook nieuwe uitdagingen en kansen introduceert voor het arbeidsmarktvragestuk in de zorg. Een effectieve integratie van burgerparticipatie vereist een zorgvuldige planning, aanpassing en ondersteuning op alle niveaus in de zorgsector. Flever kan hierbij ondersteunen, faciliteren en ook initiëren. Altijd in samenwerking en opdracht van het werkveld.

3.2.5 Door ontwikkelen en continueren Human Capital Agenda Zorg en Welzijn

De tweede helft van de HCA ZWF termijn breekt aan. De thema's van de HCA ZWF, instroom – behoud – en anders organiseren, sluiten vrijwel één op één aan op de thema's van landelijke programma's zoals het IZA, GALA, WOZO en TAZ. Het regiobeeld dat net is opgesteld vormt een nieuw vertrekpunt voor de samenwerking in Flevoland. In dit beeld komt het arbeidsmarktvragestuk stevig terug. Datzelfde kan niet gesteld worden voor de inbreng van inwoners en welzijnspartijen. Terwijl juist deze perspectieven nodig zijn voor het thema 'anders organiseren'. De stap wordt nu gezet om van regiobeeld naar regioplan te komen. In dit vervolgtraject is de eerste

uitdaging om de opgave van Flevoland in samenwerking met alle betrokken partijen vollediger te definiëren, waarbij de opgave in de HCA ZWF integraal moet worden meegenomen. Daarvoor wordt vanuit de HCA ZWF in gezet op twee onderdelen: het ontwikkelen van een lerend netwerk en het realiseren van meer samenhang door het geleidelijk integreren van de RSPP in een brede monitor gericht op de Flevolandse transformatie beoogd in IZA/GALA/WOZO en TAZ. De HCA ZWF blijft de richtinggevende agenda voor alle activiteiten van Flever in haar programma arbeidsmarkt en onderwijs.

3.3 Actielijn 1: het continueren en versterken van de basisdienstverlening en bestaande activiteiten

In deze actielijn richt Flever zich op haar dienstverlening voor werkgevers en inwoners in Flevoland (werkzoekenden, zorgprofessionals). Deze actielijn 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 kernnetwerken: Netwerken Instroom, Behoud en Anders Organiseren. Deze drie worden aangevuld met het Onderwijs Netwerk, het HRM Netwerk en het Zorgmanagers Netwerk Flevoland.

3.3.1 Basis dienstverlening

Zorg- en welzijnsorganisatie in de arbeidsmarktregio Flevoland kunnen zich aansluiten bij Flever. Samen met 26 aangesloten leden (waar meer dan 12.000 medewerkers werken) zet Flever zich in voor een gezonde regionale arbeidsmarkt. Als arbeidsmarktorganisatie ondersteunt Flever haar deelnemers. Flever maakt zich 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 onderwijsprojecten voor de zorgbanen van de toekomst.

Onderdeel	Werkzaamheden
Advies & innovaties	<ul style="list-style-type: none"> Ondersteuning en advies bij (strategische) HR-vraagstukken door ervaren adviseurs en ingehuurde trendwatchers en materiedeskundigen. Via de adviseurs en de Netwerken Instroom, Behoud, Onderwijs toegang tot de landelijke voorbeelden van geslaagde innovaties op het gebied van Anders Organiseren in andere regio's. Deelname aan diverse netwerk- en themabijeenkomsten in de regio.
Subsidies & juridisch	<ul style="list-style-type: none"> Advisering en ondersteuning bij SectorplanPlus. Altijd op de hoogte van de laatste subsidies via onze subsidiewijzer op Flever.nl en Community.Flever.nl Gratis juridische helpdesk voor arbeidsrecht gerelateerde vragen verzorgd door Hanze Advocaten.
Data & Kennis	<ul style="list-style-type: none"> Arbeidsmarktonderzoek voor het opstellen van arbeidsmarktbeleid. Inzicht in de actuele arbeidsmarktinformatie in uw regio. Korting op deelname aan het landelijk uitstroomonderzoek. Gratis toegang tot uitgebreide kennisbank op flever.nl
Recruitment & Onboarding	<ul style="list-style-type: none"> Altijd op de hoogte van de meest recente trends op het gebied van effectief recruitment en onboarding. Via het netwerk instroom. Onbeperkt plaatsen van vacatures én cv's inzien op Zorghartflevoland.nl. Deelname aan wervingsactiviteiten zoals banenmarkten
Promotie	<ul style="list-style-type: none"> Promoten van de eigen organisatie op zorghartflevoland.nl en via de socials. Deelname aan (jongeren) voorlichtings- en imago activiteiten zoals Studiekeuzebeurs en gastlessen. Gratis loopbaancoaching voor medewerkers en werkzoekenden met het bewezen Sterk In Je Werk instrument. Informatie en aanvragen via de adviseurs van de Netwerken Instroom en Behoud.

3.3.2 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 mensen die in de sector willen werken de juiste weg bewandelen en op de juiste plek in zorg en welzijn 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.

3.3.3 Sterk in je Werk

Met Sterk in je werk (SIJW) worden mensen gecoacht die in de sector Zorg en Welzijn werken of die in deze sector willen leren en 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 het behoud van personeel, duurzame inzetbaarheid en zij-instroom.

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).	Een gelijk aantal gesprekken voeren ten opzichte van 2023. Dit betekent concreet 100 gesprekken.	Kandidaten worden geïnformeerd over mogelijkheden binnen de sector, zowel voor werkenden als werkzoekenden. Kandidaten worden gekoppeld aan Sterk in je Werk en/of de regionale matchtafel. 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.	Deelnemers hebben naar tevredenheid het Sterk in je Werk-traject afgerond. Dit traject bestaat uit twee gesprekken en één test. De gecontracteerde coaches doen mee in het verwerven van nieuwe trajecten.	Kandidaten worden geïnformeerd over mogelijkheden binnen de sector, zowel voor werkenden als werkzoekenden. Waarbij het behoud van medewerkers extra gesteund wordt.



<p>Basis dienstverlening 1. Het ondersteunen van zorg – en welzijnsorganisaties en onderwijspartners</p>	<p>De leden en partners van Flever worden ondersteund met basisdienstverlening. Het doel is jaarlijks een alle leden en partners te spreken en hen vraaggericht te ondersteunen.</p>	<p>Leden en partners van Flever ervaren dat zij vraaggericht ondersteund worden.</p>
<p>2. Netwerken beheer Het faciliteren van verschillende Flevolandse netwerken.</p>	<p>Het Bestuurlijke Netwerk van Flever, HRM Netwerk Flevoland en Zorgmanagers Netwerk Flevoland komen bij elkaar om transitie gerelateerde thema's te bespreken. Ervaringen en gedachtes met elkaar uit te wisselen.</p>	<p>De netwerken ervaren dat Flever samen met de deelnemers aan de netwerken de goede thema's agendeert.</p>
<p>3. Symposia over domeinoverstijgende thema's in Zorg en Welzijn</p>	<p>In 2024 streeft Flever ernaar om twee symposia te organiseren die gericht zijn op domeinoverstijgende thema's binnen zorg en welzijn. Deze evenementen dienen als platform voor bestuurders, beleidsmakers, zorgprofessionals, cliëntenorganisaties, burgercomités en andere stakeholder om kennis te delen, best practices uit te wisselen, concrete afspraken te maken en gezamenlijk te werken aan innovatieve oplossingen voor de uitdagingen waar onze sector voor staat.</p>	<p>Met de organisatie van deze twee symposia in 2024 wil Flever niet alleen de kennisdeling en samenwerking in de zorg- en welzijnssector van Flevoland bevorderen, maar ook een solide basis leggen voor duurzame innovatie en verbetering van de houdbaarheid van zorg en welzijn in de regio.</p>

3.4 Actielijn 2 – Instroom

In Flevoland is er een groeiende behoefte om de instroom in de zorg- en welzijnssector te verbeteren. Deze actielijn heeft tot doel om de sector aantrekkelijker te maken, de juiste talenten aan te trekken en de kwaliteit van zorg te waarborgen. Flever richt zich op diverse aspecten, variërend van regionale samenwerking tot educatieve programma's en effectieve werving. De zorgmedewerker van de toekomst ziet er anders uit dan nu. Het is belangrijk om hiervan bewust te zijn. Functieprofielen, wervingsteksten, maar ook opleidingen moeten met elkaar optrekken om de match tussen vraag en aanbod mogelijk te maken. Hierbij is ook van belang om de generatieverschillen mee te nemen. Tevens vraagt het slimmer laten werken van zorgmedewerkers ook om een andere invulling van taken en bevoegdheden.

3.4.2 Versterken van het netwerk Instroom

Het netwerk Instroom komt tenminste één keer per jaar bij elkaar. In dit netwerk kunnen deelnemers kennis uitwisselen over de mogelijkheden van effectieve werving. Daarnaast wordt het netwerk via Flever Community gevoed met nieuwsberichten, onderzoeken en ervaringen uit het land.

3.4.3 Voorlichting en promotie

Het ontwerpen en uitvoeren van voorlichtings- en promotiecampagnes gericht op jongeren en nieuwkomers. Uit gesprekken met deelnemers van het netwerk Instroom in 2023 is gebleken dat jongeren niet goed op de hoogte zijn van de mogelijkheden binnen de zorgsector. Om jongeren een beter beeld te geven over leren en werken in de sector, wordt een informatie- en oriëntatiebijeenkomst georganiseerd met zorg- en welzijnsorganisaties en onderwijspartners. Ook gaan we op de informatiewebsite hier extra

aandacht aan besteden. Er wordt nauwer samen gewerkt met het netwerk Onderwijs. Daarnaast wordt een informatieve workshop of webinar georganiseerd over 'effectief omgaan met jonge medewerkers'. Het doel: meer inzicht geven in de behoeften van de jonge generatie, hoe je ze kunt inzetten en behouden en wat dit betekent voor de organisatiecultuur -en structuur.

3.4.4 Effectief recruitment

Er wordt een bijeenkomst georganiseerd voor recruiters uit het netwerk Instroom, om gezamenlijke wervingsuitdagingen aan te pakken. Daarnaast wordt met de recruiters verkend wat nodig is om een pool van (potentiële) kandidaten te starten.

3.4.5 AI-geoptimaliseerde Werving en Onboarding

Artificial Intelligence (AI) biedt kansen om wervings-, selectie en onboardingsprocessen te automatiseren. Dit biedt nieuwe mogelijkheden om bijvoorbeeld gemakkelijker geschikte kandidaten voor een functie te werven of om nieuwe medewerkers effectiever in te werken. Er wordt minimaal één workshop georganiseerd over wat de mogelijkheden zijn van AI binnen deze processen en hoe je ermee kunt beginnen.

3.4.6 Van uitkering naar werken in zorg en welzijn

De ervaringen van mensen die vanuit de uitkering willen leren en werken in zorg en welzijn zijn divers. De organisaties lopen tegen verschillende knelpunten aan om hen goed in te laten stromen. In 2024 wordt een onderzoek uitgevoerd om de knelpunten in beeld te brengen en te verkennen met elkaar wat nodig is om deze knelpunten op te lossen.

Activiteiten	Output	Outcome
Versterken van het netwerk Instroom		
Versterken van het netwerk Instroom Jaarlijkse bijeenkomst van het netwerk voor regionaal samenwerken om mogelijkheden voor effectief recruitment te bespreken en kennisuitwisseling te faciliteren.	Vooralsnog 1 bijeenkomst van het netwerk.	Verbeterde samenwerking en kennisuitwisseling voor effectieve werving.
Voorlichting en promotie Ontwerpen en uitvoeren van voorlichtings- en promotiecampagnes gericht op jongeren en nieuwkomers. Ontwikkelen en implementeren van informatieve workshop over 'de nieuwe generatie'.	Uitgevoerde campagnes en evenementen specifiek voor jongeren en nieuwkomers. Het organiseren van twee Webinars en een live bijeenkomst	Vergrote bekendheid en begrip van carrièremogelijkheden in de zorgsector onder jongeren en nieuwkomers. Verbeterde omgangsvormen bij werkgevers met jonge medewerkers.
Effectief Recruitment Ontwikkelen van een strategie/ mogelijkheden voor effectieve werving en selectie in de zorg- en welzijnssector. - Identificeren van geschikte wervingskanalen en -methoden. Samenwerken met recruiters uit het netwerk. - Creëren van partnerschappen met recruiters.	Ontwikkelde wervingsstrategie en -kanalen. Samenwerkingen en partnerschappen met recruiters.	Verbeterde wervings- en selectieprocessen in de zorg- en welzijnssector. Gezamenlijke aanpak van wervingsuitdagingen.
AI- geoptimaliseerde Werving & Onboarding Organiseren van twee workshops over AI in werving en onboarding.	Minimaal 1 workshop over AI.	Verbeterd begrip van AI-mogelijkheden en voordelen in werving en onboarding.
Van uitkering naar werk Onderzoek het in beeld brengen van knelpunten om uitkeringsgerechtigden in te laten stromen.	Onderzoeksrapport met knelpunten en aanbevelingen	Verbeteren instroom van uitkeringsgerechtigden in de zorg en welzijn.

3.5 Actielijn 3 – Behoud

Het verzuim in de zorgsector in juli 2023 is voor het eerst gedaald ten opzichte van vorig jaar. Dit is een flinke daling sinds vorig jaar. Het percentage is nu bijna terug op het niveau van 2021 (Verzuim in de zorg: de nieuwste Vernetcijfers, 2023). De daling wordt vooral veroorzaakt door een sterke afname van het kortdurend verzuim. Helaas is het lange verzuim (366 dagen of meer) juist wederom toegenomen. Daarnaast is het netto verloop in de regio toegenomen, mede doordat de uitstroom is toegenomen. Deze data bieden voldoende redenen voor Flever om komend jaar in te zetten op behoud van zorgpersoneel. Gezien de complexiteit van de sector kijkt Flever niet alleen naar wat er op organisatieniveau gedaan kan worden, maar ook naar het samenspel tussen de sector, de samenleving en individueel niveau. De landelijke ontwikkeling die hierin past en in 2024 verder wordt verkend, is hoe de informele zorg de formele zorg kan versterken. In 2024 wil Flever nog meer gebruik maken van best practices uit andere regio's of zelfs buiten Nederland. Daarnaast wil Flever slim gebruik maken van communicatieplatformen die al goed bezocht worden om sociale of technologische innovaties op behoud van zorgpersoneel beter bekend te maken.

3.5.1 Versterken van het netwerk Behoud

In 2024 zal het netwerk behoud, bestaande uit een aantal HR-medewerkers en vitaliteitsmedewerkers van zorg- en welzijnsorganisaties, nog verder uitgebouwd worden met nieuwe leden. Het netwerk leent zich goed voor het uitwisselen van best practices en aandachtspunten voor behoud van het personeel.

Het netwerk wil in 2024 meer innovaties bespreekbaar maken en wat organisaties nodig hebben om sociale en/of technologische ontwikkelingen te implementeren in de eigen organisatie; hiermee sluit het netwerk behoud aan bij de visie van RegioPlus-werkgroep Innoveren en experimenteren.

3.5.2 Aantrekkelijk werkgeverschap

Uit meerdere onderzoek blijkt dat met name jonge krachten het belangrijk achten dat een organisatie zich bezighoudt met (ecologisch) duurzaamheid en diversiteit en inclusie. Als voorbeeld: groene arbeidsvoorwaarden kunnen in tijden van inflatie en stijgende kosten, helpen het besteedbaar inkomen van medewerkers te vergroten. Tevens presteren organisaties beter als zij mensen in dienst hebben met verschillende culturele en etnische achtergronden. De thema's diversiteit & inclusie en duurzaamheid ('groen doen') worden daarom verder geanalyseerd met als doel tools aanreiken voor HR-professionals om met deze thema's (nog meer) aan de slag te gaan.

3.5.3 Vitaliteitsplein en verzuimreductie

Het lanceren van het Vitaliteitsplein op zorghartflevoland.nl. Het 'vitaliteitsplein' wordt een website met eerlijke verhalen over vitaliteit. Er worden onderwerpen uitgelicht die een medewerker kan helpen om het gesprek aan te gaan met de werkgever, zodat de werkgever beter kan inspelen op de behoefte van de medewerker. Het primaire doel van deze verhalen is werkgevers ondersteunen in hun verzuimreductie. De verhalen komen tot stand doordat Flever interviews gaat afnemen en deze in kader van storytelling zal verwerken.

3.5.4 Samenwerken en Innoveren in de Regio

In 2024 worden samenwerkingsverbanden die bijdragen aan het versterken van informele en formele zorg verder verkend. Een van de doelgroepen die hierin wordt meegenomen is de inzet van ervaringsdeskundigheid en hoe zij zowel in de informele als formele zorg een belangrijke bijdrage leveren aan de transitie van zorg. Over dit onderwerp zal Flever een inspiratiesessie organiseren. Naast de inzet van ervaringsdeskundigheid wordt gekeken naar welke digitale tools in Flevoland ingezet kunnen worden om HR-professionals of andere zorgmedewerkers te ontlasten.

Ook zullen de activiteiten onder Positieve Gezondheid en Versterken van Inwoners, waar het logisch is, verbinden aan activiteiten van Arbeidsmarkt en Onderwijs met als doel het behoud van zorgpersoneel.

3.5.5 Datagedreven werken in de Regio

Veel zorgorganisaties voelen in deze tijden van personeelskrapte en oplopende kosten de urgentie om meer te sturen op basis van data. Maar dat is nog niet zo makkelijk.

Dat zorgorganisaties de stap moeten zetten naar een hoger niveau van datagedreven werken – ook wel datavolwassenheid genoemd – staat buiten

kijf. Bij veel organisaties blijft een deel van de data onbenut. Dat komt omdat de registratie van gegevens niet altijd volledig is, heldere definities ontbreken, IT-systemen niet goed op elkaar aansluiten en de frequentie waarin data worden aangeleverd en getoond vaak laag is. De hogere datavolwassenheid biedt organisaties de mogelijkheid om vooruit te kijken en hun beleids- en besluitvorming te versterken.

Flever is aangesloten bij een landelijk netwerk Samen Datagedreven werken in Zorg en Welzijn. Hieraan nemen meerdere regio's deel en ook Actiz en Vilans. De opbrengsten worden verder gebracht in de regio Flevoland middels webinars.

Activiteiten	Output	Outcome
Versterken van het netwerk Behoud	Het uitbreiden van het netwerk met minimaal twee deelnemers. Het organiseren van maximaal twee bijeenkomsten, waarvan een over innovaties en anders organiseren gaat.	Het netwerk behoud is geïnformeerd en gemotiveerd om sociale en technologische ontwikkelingen te implementeren in eigen organisatie.
Aantrekkelijk werkgeverschap Het analyseren van thema's diversiteit & inclusie en duurzaamheid ("groen doen") en hun impact op HR	Een handreiking over de thema's diversiteit & inclusie en duurzaamheid met daarin tools voor HR-professionals	Werkgevers weten beter wat zij kunnen doen om de organisatie diverser en inclusiever te maken en weten waarom dit bijdraagt aan behoud van zorgpersoneel. Ook weten zij en voelen zij zich gemotiveerd om aan de slag te gaan met ecologische duurzaamheid in de zorgsector.
Vitaliteitsplein en verzuimreductie Het lanceren van het Vitaliteitsplein op zorghartflevoland.nl .	Het 'vitaliteitsplein' wordt een website met eerlijke verhalen over vitaliteit.	In Flevoland blijft verzuim dalen en weten organisaties en zorgmedewerkers beter wat zij kunnen doen aan verzuimreductie.
Samenwerken en Innoveren in de Regio met Netwerken Instream en Onderwijs	Het organiseren van een inspiratiesessie over inzet ervaringsdeskundigheid bij de verbinding informele en formele zorg.	Er is onder HR- en vitaliteitsmedewerkers meer bewustwording hoe informele zorg kan bijdragen aan behoud van zorgpersoneel.
Netwerk Datagedreven werken in de regio	Het deelnemen aan een Landelijk Lerend Netwerk. Het delen van inzichten met het werkveld middels webinars.	Onze deelname aan het Netwerk levert kennis en data op voor de zorgorganisaties in Flevoland zodat zij nog beter in staat zijn besluiten te nemen.

3.6 Actielijn 4 – Onderwijs

Het onderwijs draagt als belangrijke partner bij aan de sectorontwikkeling. Het bij elkaar brengen van zorg- en welzijnsorganisaties en onderwijsinstellingen blijft een belangrijke taak van Flever. In het netwerk richten Flever zich op relevante thema's zoals, samen opleiden, leven lang ontwikkelen, 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).

3.6.1 Versterken van het netwerk Onderwijs

In 2024 zal het netwerk Onderwijs bestaande uit opleidingsmanagers van onderwijspartners en opleidingsadviseurs van zorg- en welzijnsorganisaties. Het netwerk sluit aan bij andere netwerkbijeenkomsten als er behoefte is om het onderwijs perspectief aan te laten sluiten. Het netwerk leent zich goed voor het uitwisselen van best practices en aandachtspunten voor samen opleiden, leven lang ontwikkelen en flexibilisering.

3.6.2 Lerende organisatie

Een lerende organisatie stimuleert en daagt haar medewerkers uit om zich voortdurend aan te passen aan een veranderende omgeving. Dit kan als de organisatie een leer- en ontwikkelcultuur heeft waarin leer- onderzoekend- en ondernemend vermogen gestimuleerd wordt. Door vanuit een gedeelde visie en wijze, waarop deze vertaald wordt naar instrumenten, kunnen onderwijspartners en zorg- en welzijnsorganisaties elkaar versterken.

3.6.3 Werkbegeleiding

Voldoende aandacht en begeleiding is cruciaal tijdens een opleiding in de zorg en welzijn. Dit stelt hoge eisen aan de manier van werkplekbegeleiding en de kwaliteit ervan. Want hoe vind je, ondanks de tekorten, toch de ruimte voor het begeleiden van nieuwe professionals in de praktijk? Om werkplekbegeleiding onder de aandacht te brengen, wordt een jaarlijkse dag van de werkplekbegeleider georganiseerd. Daarnaast wordt een toolbox 'Werkplekbegeleiding' ontwikkeld met praktische tools voor professionals en organisaties. Tot slot wordt samen met onderzoek de jaarlijkse werkplekbegeleiding-peiling herhaald en uitgevoerd. De inzichten van de peiling worden besproken in het netwerk.

3.6.4 Innovatie op leren en ontwikkelen

Belangrijke vertrekredenen van zorgmedewerkers zijn onder andere loopbaanmogelijkheden en uitdaging in werkzaamheden. Het bieden van aantrekkelijke loopbaanpaden met interessante verdiepings- 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 worden verdeeld, maar ook interessanter worden gemaakt. Hiervoor wordt samen met het netwerk Behoud een inspiratiebijeenkomst georganiseerd over modulair opleiden in samenhang met het functiehuis.



Activiteiten	Output	Outcome
Versterken van het netwerk Behoud 	Het organiseren van twee bijeenkomsten, waar good practices worden gedeeld. Mochten er meer bijeenkomsten nodig zijn dan wordt er in de planning gekeken of dit te realiseren is.	Het netwerk Onderwijs is geïnformeerd en gemotiveerd om aan de slag te gaan met samen opleiden, leven lang ontwikkelen, flexibilisering en de skills-benadering
Lerende organisatie Het ontwikkelen van gezamenlijke visie voor de leren de organisatie. Het ontwikkelen of delen van pragmatische handvatten om aan de slag te gaan met de lerende organisatie	Gezamenlijke visie op lerende organisatie en handvatten om hiermee aan de slag te gaan als zorg – en welzijnsorganisatie.	Werkgevers kunnen aan de slag met een lerende organisatie en bieden hun werknemers de juiste leer- en ontwikkelcultuur om zich te ontwikkelen.
Werkplekbegeleiding Het organiseren van de dag van de werkplekbegeleider Het ontwikkelen van een toolbox werkplekbegeleiding	De dag van de werkplekbegeleider in 2024. Een toolbox werkplekbegeleiding	Werkgevers geven voldoende aandacht aan begeleiding op de werkvloer voor studenten of medewerkers in opleiding.
Innovatie op leren en ontwikkelen Het organiseren van een inspiratiesessie over modulair opleiden in samenhang met het functiehuis.	Een inspiratiesessie over modulair opleiden in samenhang met het functiehuis.	Werkgevers kijken anders naar modulair opleiden en scholing die nodig is om bepaalde taken uit te voeren.



3.7 Fondsen werven voor (W&B, K&T, L&O)

Flever zet 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 heeft Flever inmiddels een toekenning. De aanvullende middelen gaan gebruikt worden voor het inrichten van Regionaal Werkgeverschap en het verder brengen/stimuleren van sub regionale initiatieven ten aanzien van Regionaal Werkgeverschap.

3.8 Regionale samenwerking (HCA ZWF)

Binnen de HCA ZWF werken 22 zorg- en welzijnsorganisaties, vijf onderwijsinstellingen, zes 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 met die organisaties pakt Flever de arbeidsmarktuitdagingen aan en zorgt ze 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

Ambitie van Flever: in 2025 is het arbeidsmarkt tekort gelijk gebleven. Dit doet Flever door diverse deeldoelstellingen: 800 extra leerwerkplekken, 40% meer zijinstromers, 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.

Daarvoor wordt vanuit de HCA ZWF in gezet op twee onderdelen:

- 1) lerend netwerk – het geleidelijk integreren van de RSPP in een brede monitor gericht op de Flevolandse transformatie beoogd in IZA/GALA/ WOZO en TAZ. Doel daarvan is om alle stakeholders op basis van gelijkwaardige kennis in de gelegenheid te stellen arbeidsmarktvaartstukken integraal te betrekken bij afwegingen in de transformatie.
- 2) van projecten naar beweging en van arbeidsmarkt naar arbeid – De afgelopen twee jaar is een RSPP ontstaan die werd gewaardeerd. Het groeiende aantal projecten dat we monitoren in de RSPP is aangedragen door deelnemers aan de HCA. Ze zijn rijp en groen, groot en klein door elkaar. Een onderlinge samenhang is er aan de voorkant niet anders dan dat ze beogen een oplossing te bieden voor een deel van het arbeidsmarktvaartstuk. In 2023 hebben we ingezet op meer focus, vanaf 2024 zetten we in op meer samenhang. Die samenhang ontstaat door een focus toe te voegen op de lokale/subregionale programma's of bewegingen die ontstaan. Immers, de arbeidsmarkt is regionaal maar de 'knop' 'anders organiseren zodat je minder personeel nodig hebt' is voor een belangrijk deel lokaal. Denk daarbij aan 't Vlie, Positief gezond Almere en de maatschappelijke doe-agenda in Lelystad. Dit zien we ook terug in de coalitieakkoorden van gemeenten: het arbeidsmarktvaartstuk staat ook daar op de agenda's en daaraan heeft de HCA ZWF een bijdrage geleverd. Met deze sterkere samenhang beschouwen we in feite niet meer alleen de arbeidsmarkt maar kijken we integraler naar werken in onze sector.

Deze doorontwikkeling op de HCA ZWF is alleen mogelijk als er aanvullende financiering beschikbaar komt. Daarover is nu nog geen zekerheid. Mocht de financiering niet beschikbaar komen dat stellen we voor een regietafel in te richten met de deelnemers van de sectortafel. Deze komt dan 2-3 keer bijeen in 2024. De bijeenkomsten zijn gericht op:

- Het bepalen van een (wel) haalbare vervolgstap in de aansluiting van de HCA ZWF op IZA/GALA/WOZO
- Het blijven voeren van regie op de bestaande gezamenlijke agenda
- Het sturen en bijsturen op operationele samenwerking gericht op het oplossen van vraagstukken in de sector (in afstemming met de operationele netwerken van Flever)

De HCA ZWF blijft zo hoe dan ook de richtinggevende agenda voor alle activiteiten van Flever in haar programma arbeidsmarkt en onderwijs.

3.9 Onderzoek

Juist wanneer de druk toeneemt is het van belang scherpe keuzes te blijven maken. Dit kan alleen wanneer er een goed beeld is van de huidige situatie en een prognose van waar we met deze trend naartoe gaan. Onderzoek is hierin dan ook van essentieel belang en speelt een grote rol binnen de HCA ZWF en de basisdienstverlening. In de regionale strategische personeelsplanning ontwikkelen we een gezamenlijke aanpak voor personeelsplanning gebaseerd op arbeidsmarktinformatie en data en informatie vanuit deelnemende organisaties. Hiermee koppelen we informatie over resultaten van acties/projecten/innovaties aan de trends en ontwikkelingen.

3.10 Arbeidsmarktpublicaties

Flever voert onderzoek uit dat bijdraagt aan de netwerken en op onderwerpen die de verschillende thema's en programma's raken. Dit resulteert in één arbeidsmarktpublicatie bestaande uit meerdere data- en onderzoekbronnen van verschillende partners – landelijk, provinciaal en regionaal.

Daarnaast publiceert Flever in 2024 meerdere thema-artikelen, gerelateerd aan onderwerpen uit de netwerken. Naast cijfers wordt waar mogelijk gebruik gemaakt van verhalen vanuit ervaringsdeskundigheid (VVI) om een compleet verhaal te schetsen. Deze publicaties worden besproken in de netwerken (zie Actielijn 3) om de kennis te vergroten en activiteiten waar nodig bij te sturen. Ook heeft Flever een rol de publicaties van het jaarlijkse uitstroomonderzoek en een peiling over werkplekbegeleiding uit. Dit laatste wordt in 2024 ontwikkeld in het kader van het plan voor het anders organiseren van werkplekbegeleiding (zie netwerk instroom).

3.10.1 RSPP

Eerder werd de doorontwikkeling van de RSPP in relatie tot de doorontwikkeling van de HCA ZWF beschreven. Met de Regionale Strategische Personeelsplanning (RSPP) geeft Flever inzicht in de werking van de arbeidsmarkt in Flevoland en de uitvoering van de HCA ZWF. In onderzoekerstermen kan worden gezegd dat de RSPP een zogenoemd 'real life experiment' is. Het 'te onderzoeken experiment' vindt plaats binnen een wereld die voortdurend in beweging is. Deze veranderlijke context is van invloed op de projecten binnen de HCA ZWF en (de realisatie van) de doelstellingen. Dit maakt het direct toeschrijven van uitkomsten aan de HCA ZWF lastig, zeker ten aanzien van de HCA ZWF-doelstellingen. Ook is dit een reden voor het aanbrengen van verdere samenhang. We blijven continu opzoek naar nieuwe financieringsmogelijkheden zoals blijkt uit het fondsenoverzicht in de bijlage. Dit doen we samen met arbeidsmarktorganisaties uit andere regio's en RegioPlus.

3.10.2 Presentatie en duiding

Flever publiceert niet alleen over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de RSPP, maar gaat hier ook over in gesprek met de netwerken. Juist het duiden van de cijfers en het met elkaar verkennen van trends en ontwikkelingen draagt bij aan het maken van scherpe keuzes. Arbeidsmarkt cijfers staan jaarlijks in ieder van de netwerken tenminste één keer op de agenda. Dit geldt ook voor de sectortafel.

Activiteiten	Output	Outcome
Samenwerking		
Deelname werkgroep informatie, regiegroep regioplus, regionaal werkgroep onderzoek.	Informatie ophalen en brengen van/naar relevante landelijke partners.	Relevante landelijke onderzoeksdata samenbrengen.
Arbeidsmarktpublicaties		
Publiceren van één arbeidsmarktpublicatie bestaande uit meerdere data- en onderzoekbronnen. Bijhouden van de website arbeidsmarktinbeeld.nl.	Een arbeidsmarktpublicatie zorg en welzijn Flevoland. Cijfermatig onderzoek wordt geduid door verhalen vanuit cliëntperspectief (Versterken van Inwoners).	Een bijdrage leveren aan het transparant maken van kansen, bedreigingen, sterkten en zwakten op de arbeidsmarkt Zorg en Welzijn in Flevoland om gezamenlijk een beter en gedeeld beeld te krijgen.
Publiceren van thema artikelen op onderwerpen uit de netwerken, zoals instroom, behoud en anders organiseren.	Meerdere thema artikelen gepubliceerd en verspreid binnen de netwerken. Cijfermatig onderzoek wordt bijvoorbeeld geduid en aangevuld door verhalen vanuit professionals of cliëntperspectief (Versterken van Inwoners).	Een bijdrage leveren aan het transparant maken van kansen, bedreigingen, sterkten en zwakten op de arbeidsmarkt Zorg en Welzijn in Flevoland om gezamenlijk een beter en gedeeld beeld te krijgen.
Uitvoeren monitoring werkplekbegeleiding. Proactief leden benaderen voor deelname uitstroomonderzoek en publiceren.	Publicatie van de vacaturepeiling, monitor werkplekbegeleiding en het uitstroomonderzoek met verhoogde respons.	Aanvullend realistisch beeld van werkplekbegeleiding en uitstroom in de regio.
Regionale strategische personeelsplanning		
Het door ontwikkelen van de RSPP en uitbreiden van de monitoring samen met deelnemende organisaties.	Jaarlijkse oplevering van het RSPP-rapport. Met daarin opgenomen projecten waarvan de bijdrage aan het arbeidsmarkt-vraagstuk in de sector zorg en welzijn in Flevoland is gemonitord.	Een met cijfers gefundeerde regionale strategische personeelsplanning gericht op een toekomstbestendige gezondheidszorg.
Presentatie en duiding		
Presentatie van arbeidsmarkt-informatie en duiden van trends en ontwikkelingen met de netwerken van Flever en de sectortafel.	In ieder netwerk en op de sectortafel staat arbeidsmarkt-informatie tenminste één keer op de agenda.	Het duiden van de cijfers en het met elkaar verkennen van trends en ontwikkelingen draagt bij aan het maken van scherpe keuzes om de gezondheidszorg toekomstbestendig te houden.

4. Versterken van Inwoners in 2024

In 2024 geeft Versterken van Inwoners vervolg aan het voor dit programma eerder aangescherpte strategisch doel; Het bijdragen aan een krachtige infrastructuur van bewoners-, cliënten- en patiëntenorganisaties, ervaringsdeskundigheid en het bevorderen/faciliteren van informele zorg en burgerinitiatieven op dit gebied.

Vanuit het IZA beschreven kader 'Meer samenwerken binnen de regio' tezamen met het adviesrapport 'Van knelpunt naar knooppunt Regionale participatie in zorg en welzijn #hoedan?' zetten we in 2024 steviger in op het stimuleren van de inbreng van inwoners in de regionale samenwerking binnen de sector. Om samen te komen tot meer regionale afspraken als ook samenwerking zoeken ten aanzien van passende zorg en welzijn.

Van, voor en door Flevolandse betekent dat we, zoals ook beschreven in het coalitieakkoord de Flevolander betrekken bij initiatieven en besluiten. Dat we ten aanzien van vraagstukken afwegen welke vorm van participatie oftewel inwonerbetrokkenheid, het best aansluit bij de vraag als ook de inwoners. Inbreng van inwoners is onmisbaar voor goede en houdbare zorg. Ze betrekken, meer inclusieve besluitvorming creëren zodat een breder scala aan perspectieven wordt gehoord kan leiden tot breder doordachte en effectievere beleidsmaatregelen die beter aansluiten bij de behoeften van de inwoners. Vertrouwen vanuit inwoners neemt toe wanneer zij het gevoel hebben dat hun stem gehoord wordt en dat ze invloed hebben op beslissingen.

Ook zijn ze dan vaak meer tevreden met het beleid en de uitkomsten. Bovendien kan inwonerparticipatie leiden tot innovatieve oplossingen voor lokale uitdagingen. Zij hebben vaak waardevolle kennis en ervaring.

Informele zorg zal een steeds meer prominente rol spelen. Hiervoor 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, onderlinge verbinding en ondersteuning. Het brede en gevarieerde landschap biedt uitdagingen.

Het programma bouwt in 2024 verder op lopende projecten en initiatieven. Waarbij we extra aandacht hebben op het vergroten intensiveren van inwonersparticipatie. In aanloop naar het door de VWS te nemen besluit voor regionale knooppunten (participatiehubs) richten we ons op verbinding met en tussen netwerken.

Als gevolg van de financiële belasting die de CAO-verhoging met zich meebrengt moeten we het met minder capaciteit doen. Zonder extra middelen is het onmogelijk om het opgebouwde brede netwerk gedegen te onderhouden en moeten we ons beperken in het vertalen van het verkende naar concrete acties. Het stelt ons voor de uitdaging hoe niet te versralen en niet te schitteren in afwezigheid en de geformuleerde rollen gedegen in te vullen.

Het programma Versterken van Inwoners in één beeld

Visie	Inwoners, patienten en cliënten hebben inbreng vanuit een gelijkwaardige positie en voelen zich verantwoordelijk bij vraagstukken rond zorg- en welzijn in Flevoland.		
Strategisch doel	In 2025 heeft de ervaringsdeskundigheid van inwoners, een gelijkwaardige positie bij organisatie en inrichting van zorg- en welzijn in Flevoland.		
Tactische doelen	Ervaringsdeskundigheid: Organiseren dat inwoners / patienten / cliënten vraagstukken en ideeën m.b.t. zorg- en welzijn kenbaar maken.	Agenderen: Agenderen van vraagstukken inzake positie van inwoners / patienten / cliënten bij ketenpartners.	Versterken: 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 clientondersteuning 	<ul style="list-style-type: none"> • Ondersteuning lokale en regionale organisaties • Adviseren over subsidieaanvragen 	

4.1 Versterken

Voor inwoners betekent betrokken worden (participeren) dat zij een bijdrage leveren/invloed uit kunnen oefenen op beslissingen. Naast het gevoel van verbondenheid en zingeving geeft het een gevoel van trots en betrokkenheid. Voor stakeholders betekent inwonerparticipatie het krijgen van kennis en informatie die anders onopgemerkt zou blijven. Inbreng die een ander perspectief kan bieden, inzichten die bijdragen aan andere/nieuwe oplossingen.

De participatie van burgers/patiënten/cliënten kent verschillende doelen en vormen. Veel gebruikte wijzen om de vormen van participatie te benoemen zijn de participatiemix en de participatieladder. De betrokkenheid bij het regiobeeld vervolgend,

voorsortierend op de invulling van het regionaal knooppunt, tezamen met de bredere rol in versterken van inwoners is het vormgeven van een participatietoolbox nodig. Naast activiteiten die Flevor al organiseert zoals inspraak bijeenkomsten en rondetafelgesprekken hebben we de wens een community van inwoners samen te stellen, een soort panel en willen we ons in 2024 richten op het onderzoeken van de mogelijkheid tot een burgerberaad. Flevor kan alleen tot de kern komen van wat nodig is voor de transformatie van Zorg en Welzijn in Flevoland wanneer iedereen doordrongen is van de behoefte. Naast zelf in verbinding staan met inwoners, is het nodig inwoners, organisaties en overheden met elkaar te verbinden om tot oplossingen te komen voor de complexe uitdagingen waar we voor staan.

Samenwerken aan toekomstbestendige zorg middels een lerend netwerk. Een burgerberaad maar ook scenarioplanning zijn voorbeelden hoe inwoners (patiënten en cliënten alsook mantelzorgers en vrijwilligers) organisaties en overheden samen te activeren. Daarbij is het van belang het bredere gesprek over de vitaliteit van burgers en de toekomst van de zorg op een andere manier te voeren.

Goed functioneren van maatschappelijke en inwonersinitiatieven, adviesraden, patiënten en cliëntenorganisaties vraagt om een krachtige voedingsbodem. In Flevoland de uitdaging de infrastructuur voor deze partijen verder te verstevigen zodat zij een volwaardige bijdrage aan de transitie kunnen leveren alsook hun stem krachtig laten klinken.

Flever vervolgt en intensiveert de ingezette route in het verbinden met- en ondersteunen van inwoners/ burgerinitiatieven. Samenwerking en community building zijn hierin essentieel. Flever vormt hier tevens een schakelfunctie om inwoners te helpen in het vinden van de weg in de systeemwereld van overheidsinstanties, fondsen etc.

Het ruimte geven aan burgerinitiatieven in zorg en welzijn is relevanter dan ooit. De noodzaak van het versterken van zorgzame gemeenschappen voor een toekomstbestendig zorgstelsel wordt steeds meer ingezien. Een van de belangrijkste pijlers voor de zorg van de toekomst is de co-creatie met burgers. Dit gaat niet vanzelf en vraagt om actie op veel verschillende gebieden. Ondanks dat de noodzaak breed wordt herkend komt het vaak lastig van de grond. Om het te laten slagen worden er veranderingen gevraagd in de driehoek van burgers- overheden en maatschappelijke instellingen. Aan de hand van notitie Krachtige(r) Samenleving is er een serie van gesprekken in Lelystad gestart. Deze zal worden voortgezet.

De verdieping zal worden gezocht op drie lijnen: Kennisdeling, Uitwisseling van best practices, Praktijklabs. De activiteiten worden in netwerkverband opgepakt. Belangrijke partners daarin zijn Samenbuurten en Samenkracht.

In het adviesrapport van Knelpunt naar Knooppunt is geconstateerd dat de mensen om wie het gaat onvoldoende betrokken worden. Daar waar het programma niet de (financiële) mogelijkheden heeft, is het Versterken van Inwoners het voorportaal en daarmee essentieel en onmisbaar. Flever moet blijven investeren zodat inwoners, zorggebruikers en de netwerken van stakeholders met elkaar verbonden kunnen worden.

Flever is als regionale adviseur betrokken bij het subsidietraject VSB-fonds en ambiert op het moment van schrijven van dit plan het invullen van het projectbureau voor LEADER. Het biedt de kans inwonersinitiatieven naast praktische ondersteuning te begeleiden bij het verkrijgen van financiering. Een proces dat initiatieven kan verlammen en kan doen besluiten goede ideeën niet uit te rollen. De taken van het bureau sluiten ook breder aan bij de rollen van Flever, delen van kennis/analyse, verbinden en het op gang brengen van ontwikkelingen.

4.1.2 Outcome

Het netwerk van Flever breidt zich verder uit. Flever staat in contact met zowel inwonersinitiatieven, (patiënt/cliënt)/vertegenwoordigingsorganisaties en andere georganiseerde netwerken in Flevoland. Flever heeft inzicht in knelpunten en behoeften. De organisatie verbindt en is helder in haar ondersteuningsmogelijkheden. Inwonersparticipatie is vergoet en geïntensiveerd. Met het uiteindelijke doel dat aangeboden zorg beter aansluit bij de zorgbehoefte van de zorggebruiker.

4.1.3 Inzet

Participatie	Uitbreiden participatie toolkit Communitybuilding Burgerberaad
Inventarisatie netwerken	Om een beter beeld te krijgen van de knelpunten die zich afspelen binnen de verschillende netwerken waar inwoners gebruik van maken is in 2023 is een start gemaakt met het inventariseren van deze netwerken. In 2024 zetten wij dit voort.
Netwerk ondersteuning/ betrokkenheid	Netwerk dementie NAH Convenant informele zorg (Lelystad) Netwerkgorg neurologisch getinte zorg Flevi – kenniswerkplaats Jeugd Flevoland Welzijn Flevoland
Adviesraden sociaal domein	Waar wenselijk en mogelijk advies- cliëntenraad ondersteunen met het doel hen te verstevigen.
FPF	Faciliterende ondersteuning t.b.v. notuleren, onderhoud website & samenstellen nieuwsbrieven. Er is beperkte ruimte voor strategisch advies.
Krachtige samenleving	Uitbouwen en inzetten van dit netwerkverband met het doel vergroten inwonerinitiatieven.
Ondersteuning fonds	VSB-fonds LEADER – inrichting projectbureau
Zorgtafel	Naast de faciliterende rol zoals overleggen inplannen, agenda's voorbereiden en verslagen maken, leveren wij een bijdrage aan inhoudelijke verbinding.

Genoemde voorgenomen inzet op het versterken is mede door eerder geformuleerde belasting van de cao-verhoging niet in zijn geheel te financieren uit de reguliere middelen. Of en in welke omvang we hier invulling aan kunnen geven is mede afhankelijk van te werven extra middelen.

Ten aanzien van de ondersteuning van de zorgtafel zetten we deze graag voort. Hiervoor hebben we tot 1 mei 2024 financiering, daarna nog niet. Op het moment van schrijven van dit plan zijn we in overleg met de provincie over aanvullende financiering voor de periode na 1 mei 2024.

4.2 Ervaringsdeskundigheid

Een ervaringsdeskundige heeft direct ervaring met het onderwerp en kan daardoor unieke inzichten en perspectieven bieden die niet altijd begrepen kunnen worden door mensen die niet die ervaring hebben gehad. Ze kunnen waardevolle inzichten en begrip bieden die gebaseerd zijn op hun eigen persoonlijk ervaringen. Ervaringsdeskundigen kunnen een sterke band opbouwen met mensen die vergelijkbare uitdagingen doormaken. Zij kunnen positieve inspiratie zijn door het delen van eigen herstel en groei. In contact met professionals en beleid kunnen zij bijdragen aan betere dienstverlening door vanuit ervaring behoeften te delen. Ook dragen ervaringsdeskundigen bij aan de stigmatisering en daarbij vermindering van isolatie door te laten zien dat anderen niet alleen staan.

We leveren middels Flevoland brede projecten een bijdrage aan positioneren, versterken en bestendigen van ervaringsdeskundigheid in Flevoland. De geleerde lessen, samen met het inmiddels uitgebouwde netwerk vormen het fundament waar we in 2024 op voort bouwen. In 2023 zijn we gestart met onze bijdrage aan het project van Windesheim Zwolle, lectoraat onbegrepen gedrag. Dit project zet in op positioneren van ervaringsdeskundigheid, vergroten van kennis en expertise en verbinden van ervaringsdeskundigen met professionals.

Daarnaast leveren projecten als ExpEx Flevoland en OCO Almere kennis en inzichten als ook de verbinding met Ervaringsdeskundigheid in Flevoland.

4.3 ExpEx Flevoland

Door het bieden van zingeving vinden jongeren hun plek in het leven en de samenleving. ExpEx

Flevoland is vier 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. Flever heeft 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.

ExpEx zijn jongeren tussen de 17 en 30 jaar, die getraind zijn tot ervaringsdeskundigen (ExpEx) om hun kennis en vaardigheden in te zetten. Dit alles zodat zij kwetsbare leeftijdsgenoten kunnen ondersteunen en om de hulpverlening zo goed mogelijk bij de behoeften van deze jongeren te laten aansluiten. Dat gebeurt door vanuit hun eigen perspectief projecten op te zetten, advies te geven en expertise te delen.

In 2023 zijn twee subsidietrajecten toegewezen waarin in 2023 eerste stappen zijn gezet. In 2024 hopen we eerste vruchten te plukken van de VODcast en te ervaren een grotere groep jongeren te bereiken en met het MDT-traject willen we ons bereik over alle activiteiten van ExpEx verder uitbouwen. De financiering vanuit de Gemeente Almere dekt de basiskosten voor projectmanagement, een coördinator, een training en een deel voor vrijwilligersvergoeding.

4.4 OCO Almere

In 2023 heeft OCO Almere haar vijf jarig bestaan gevierd. Met een netwerk van ruim 70 vrijwillige ervaringsdeskundigen en twaalf convenantpartners is OCO Almere een belangrijk project op het 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.

Doel is om de pool van vrijwilligers als het aantal aanvragen te stabiliseren. We stimuleren dat ervaringsdeskundigen zich voortdurend blijven

ontwikkelen. De samenwerking met convenantpartners en samenwerkingspartners (ook supporters genoemd) wordt verder benut. Ook blijft continu aandacht voor samenwerking met professionals zoals de wijkteams als eerste ingang voor een hulpvrager.

4.4.1 Outcome

Ervaringsdeskundigheid kent binnen de sector een opmars maar is tegelijk nog volop in ontwikkeling. Flever levert haar bijdrage aan positioneren en bestendigen van ervaringsdeskundigheid in Flevoland, en daarmee aan zorg die beter aansluit als ook ontlast wordt. Tegelijk is er hiermee aandacht voor het versterken van de ervaringsdeskundigen door bij te dragen aan ruimte voor ontwikkeling.

4.4.2 Inzet

ExpEx Flevoland	-Uitbouwen ExpEx Flevoland -FNO Klein geluk vodcast -MDT
OCO Almere	-Bestendigen en verder professionaliseren
Ervaringsdeskundigheid	-Deelname Regionale kenniswerkplaats ervaringsdeskundigheid WH Zwolle -Netwerk ervaringsdeskundigheid uitbouwen, versterken en ondersteunen -Communitybuilding van ervaringsdeskundigen en professionals. Hen het gesprek met elkaar laten voeren

Voor ExpEx Flevoland wordt een subsidie aanvraag bij Almere, de centrumgemeente gedaan. Ook de financiering van OCO Almere wordt aangevraagd.

4.5 Signaleren en agenderen

In Flevoland bestaat er een grotere behoefte aan onderzoek gericht op zorg en welzijn dan waar nu in kan worden voorzien. Flever wil hier vanuit samenwerking een aandeel in leveren. 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.

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 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. Door de signalen vanuit Versterken van Inwoners te gebruiken krijgt onderzoek uit de andere programma's van Flever meer lading. Door feiten, cijfers en verhalen te koppelen aan signalen uit de projecten van Versterken van Inwoners, wordt een compleet beeld geschetst.

In het programma VVI kan onderzoek wanneer die aansluit bij een behoefte uit ons netwerk 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.

4.6 Over de brug

Flever heeft in 2023 in opdracht van de provincie Flevoland uitwerking gegeven aan de sociaalmaatschappelijke kant van de Strategische Agenda Flevoland (SAF).

De SAF bestaat uit twee delen. Het eerste deel heeft betrekking op 'het perspectief'. Het tweede deel betreft de bijbehorende Uitvoeringsagenda. Eén van de prioritaire thema's in de SAF is de woningbouwopgave. Zowel de nieuwbouw- als transformatieopgave.

Betrokken overheden zien deze opgave niet als een ééndimensionaal vraagstuk. Er moet oog zijn voor wat er randvoorwaardelijk nodig is op fysiek, sociaal en economisch vlak om de woningbouwopgave op een duurzame en verantwoorde wijze vorm te geven. De kreet "we bouwen geen huizen, maar samenlevingen" dekt in dit kader de lading.

Vanuit de constatering dat de sociaal-maatschappelijk kant van de agenda nog onvoldoende was uitgewerkt, is onder regie van Flever een interactief traject doorlopen om met name pijler één van de SAF – Vitale steden en dorpen – passend uit te werken. Dit heeft geleid tot input voor het zogenaamde "Ruimtelijk voorstel" aan het Rijk in september 2023 en een position paper eind 2024 aan alle betrokken overheden en maatschappelijk veld dat de basis vormt voor een vervolgetraject.

5. Begroting

In onderstaand overzicht is de totale begroting 2024 van Flever opgenomen.

Begroting Totaal Flever 2024						
in duizend euro	Werkelijk 2022	% baten	Begroting 2023	% baten	Begroting 2024	% baten
Baten						
Subsidie Provincie Flevoland (langlopend)	1.091	40%	1.142	42%	1.190	38%
Subsidie Ministerie van VWS Samen Regionaal Sterk	499	19%	537	20%	546	17%
Overige baten	1.112	41%	1.017	38%	1.420	45%
	2.702	100%	2.696	100%	3.156	100%
Lasten						
Directe project- en activiteitenkosten	424	16%	488	18%	610	19%
Personele lasten	2.025	76%	1.968	73%	2.317	73%
Afschrijvingen	9	0%	15	0%	15	0%
Huisvestingskosten	97	4%	100	4%	78	3%
Organisatiekosten	114	4%	125	5%	136	5%
	2.669	100%	2.696	100%	3.156	100%
Saldo baten en lasten	33	-	-	-	-	-
Financiële baten en lasten	-5	-	-	-	-	-
Exploitatiesaldo	28	-	-	-	-	-



Toelichting:

Bovenstaande inflatiecorrecties, die door de provincie en door RegioPlus/VWS zijn gehanteerd, zijn lager dan de werkelijke kostenstijging in 2024. Waar in 2023 de dienstverlening onveranderd heeft plaatsgevonden, is dit in 2024 niet haalbaar. In 2023 zijn de reserves van Flever aangesproken om dit mogelijk te maken. In 2024 maakt Flever daarnaast een aantal gerichte keuzen om het tekort op te vangen.

Er zijn nog een aantal onzekerheden maar onze verwachting is dat als de projecten qua volume doorgang vinden Flever de gebruikelijke dienstverlening kan bieden binnen een sluitende begroting.

5.1 Begroting per programma

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

Begroting Totaal Flever 2024					
in duizend euro	Begroting 2024 Totaal	Begroting 2024 A&O	Begroting 2024 PG	Begroting 2024 VVI	Begroting 2024 BV
Baten					
Subsidie Provincie Flevoland (langlopend)	1.190	188	578	424	
Subsidie Ministerie van VWS Samen Regionaal Sterk	546	546			
Overige baten	1.420	461	247	712	
	3.156	1.195	825	1.136	
Lasten					
Directe project- en activiteitenkosten	610	314	114	182	
Personele lasten	2.317	547	440	603	727
Afschrijvingen	15				15
Huisvestingskosten	78				78
Overige organisatiekosten	136	5			131
Overhead		329	271	351	-951
	2.669	100%	2.696	100%	3.156
Saldo baten en lasten	-	-	-	-	-

A&O

Naast de vaste subsidies van de Provincie Flevoland en vanuit RegioPlus zijn in de begroting van het programma Arbeidsmarkt & Onderwijs ook kosten meegenomen ten behoeve van de doorontwikkeling van de Human Capital Agenda. We beogen de HCA meer te integreren in de regionale invulling van IZA/GALA en dat betekent dat financiering hiermee ook in lijn wordt gebracht. Voor de RSPP/transformatiemonitor zetten we in op financiering vanuit IZA/GALA middelen. Voor de procesbegeleiding en regie zetten we in op meerjarige Zon-MW financiering. Als het RWF besluit een nieuwe vraag bij ons neer te leggen ten aanzien van de sectortafel dan zullen we op dat moment beoordelen of deze vraag past binnen de HCA-activiteiten. Als dat het geval is kan ook daar een deel van de financiering vandaan komen. Naast deze aanvullende financiering voor de HCA zetten we voor A&O ook in op aanvullende financiering voor innovatieve projecten door fondsen. Op de begroting is voor HCA en innovatieve projecten in totaal een bedrag van €171.000,- opgenomen.

PG

We kiezen bij PG voor het behouden van ruimte om in te spelen op de wensen van de provincie op dit terrein. Daarnaast is binnen het programma Positieve Gezondheid in de baten rekening gehouden met een taakstellend bedrag van € 188.000 voor fondswerving. Deze taakstelling kunnen we uitvoeren met personeel in de bestaande formatie.

VVI

In 2023 is het programma Versterken van Inwoners met de vrijvallende middelen vanuit onafhankelijke cliëntondersteuning tot wasdom gekomen. Hierop bouwen we in 2024 voort. Bij de provincie is een aanvullende financieringsaanvraag gedaan voor een viertal onderdelen: de zorgtafel (30.000 in 2024), de ondersteuning van de Patiëntenfederatie (20.000 in 2024), de Strategische Agenda Flevoland (50.000 in 2024) en de datakant van de

woonopgave (25.000 in 2024). Deze werkzaamheden zijn ook opgenomen in dit jaarplan. Indien deze middelen niet worden toegekend zullen deze werkzaamheden komen te vervallen. Daarnaast wordt er een aanvullende subsidieaanvraag gedaan voor de uitvoeringsrol ten behoeve van Leader en ten behoeve van participatie.

Het programma Versterken van Inwoners kent een stevige financiering vanuit twee vaste projecten: OCO Almere en ExpEx. De gemeente Almere zet de incidentele subsidie voor OCO Almere om in een structurele subsidie. Wij hebben een aanvraag ingediend bij de gemeente Almere waarin de kostenstijging volledig is opgenomen. Indien deze aanvullende financiering niet beschikbaar gesteld wordt zullen we minder werkzaamheden gaan verrichten voor OCO Almere. Voor ExpEx is een verhoging van de vaste subsidie geen mogelijkheid daarom zoeken we hier de oplossing met het project Maatschappelijke Diensttijd waarmee een synergievoordeel ontstaat.

Binnen het programma Versterken Van Inwoners is eveneens rekening gehouden met een taakstellend bedrag voor fondswerving. Momenteel is hiervoor een bedrag van € 182.000 opgenomen. Indien alle projecten binnen de taakstelling door Flever uitgevoerd moeten worden is er een beperkte verruiming van de personeelscapaciteit nodig op onderzoeksgebied. Het invullen hiervan hangt samen met de invulling van de taakstelling.

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.

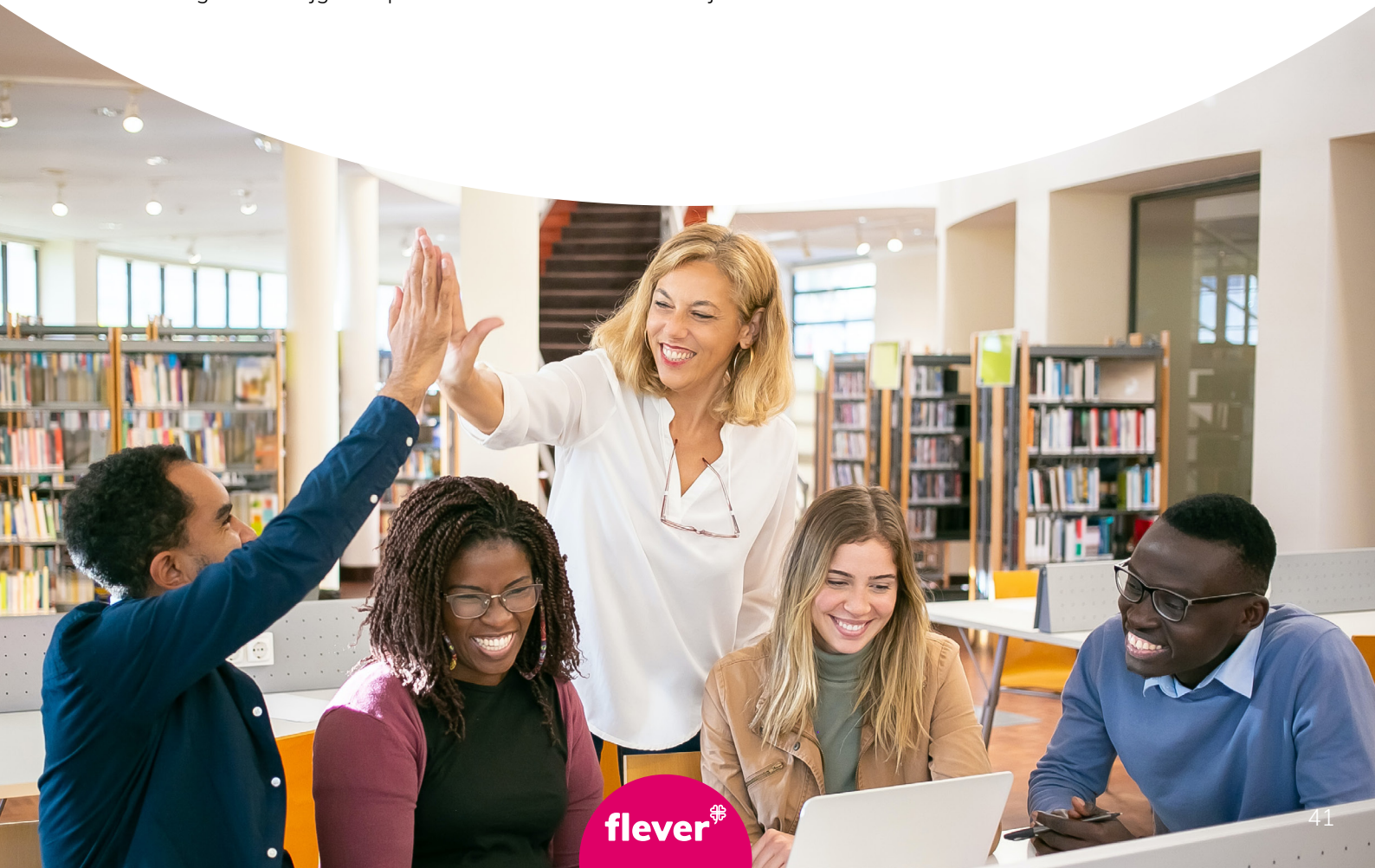
Toelichting personeel

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

	Begroot jaar 2024		Begroot jaar 2023	
Aantal medewerkers	39		33	
Aantal fte	24,3		23,1	
Inzet personeel	in aantal uren	in % totaal	in aantal uren	in % totaal
Programma-uren	28.397	80%	26.496	79%
Overhead-uren	7.186	20%	6.882	21%

In 2024 groeit het personeelsbestand door in lijn met de omzetstijging van Flever. Onze wens is om vooral te investeren in ons vaste personeelsbestand. Het risico bestaat dat dit gezien de nog steeds oververhitte arbeidsmarkt niet gaat lukken. In dat geval zullen we mensen in onze 'vaste' flexibele schil inzetten voor werkzaamheden.

Het aandeel indirecte uren ten opzichte van directe uren daalt in lijn met de ambitie om ook door omzetgroei de stijgende personeelskosten te kunnen blijven financieren.



Bijlage 1: Netwerken

Flever participeert in een groot aantal netwerken. Soms heeft Flever het initiatief genomen tot ontwikkeling van het netwerk en soms gaat het om netwerken die door anderen zijn opgericht. Flever heeft in veel van deze netwerken een faciliterende rol passend bij haar kerntaak. Tegelijkertijd stellen de netwerken Flever in staat om ook haar overige werkzaamheden goed aan te laten sluiten bij de behoeften van stakeholders.

Netwerk	Doel	Deelnemers
Onafhankelijke cliënten ondersteuning Almere (OCO)	Ondersteunen van inwoners die ondersteuning nodig hebben in het dagelijks leven met hulp van ervaringsdeskundige vrijwilligers. Doorverwijzing geschiedt door deelnemers.	VMCA, Ghana Together Almere Flevoland, Humanitas, KBO, NAH Forum, NVA Almere, Pelita, stichting multiculturele organisatie Almere, YALC, STIP GGZ, BOP, Flever, stichting My Story, Stichting plotsdoven en laatdoven.
Convenant Informele Zorg Lelystad	Mantelzorgers en vrijwilligers in Lelystad zo goed mogelijk ondersteunen.	Gemeente Lelystad, Welzijn Lelystad, Coloiet, Woonzorg Flevoland, InteractContour, Humanitas, 's Heerenloo Flever, Icare, Clientenraad sociaaldomein Lelystad, Kwintes, Saar aan Huis Regi Flevoland, Mee, Ijsseloevers, IDO, Bureau LWPC Mantelkring, Mantelzorgmakelaar/samenzorgdragen en maatschappelijke dienstverlening Flevoland.
Flevolandse Patiëntenfederatie	Behartigen van de gemeenschappelijke belangen van patiëntenorganisaties in de regio Flevoland.	Partners: stichting Alzheimer Flevoland, Vereniging hersenletsel Flevoland, Ondersteuning door Flever, Zorggroep Almere, Stichting Clienten perspectief GGZ Flevoland (CLIP_GGZ), zilveren kruis en Flever.
Human Capital agenda zorg en welzijn Flevoland	Tripartiet Breed Strategisch Netwerk met doelstellingen op het gebied van Instream, Behoud en Anders Organiseren van de sector Zorg en Welzijn. Projecten worden ook door Flever gemonitord en hebben een plek in de RSPP (Regionale Strategische Personeelsplanning). Voortgang en resultaten worden gedeeld met de sectortafel Zorg en Welzijn. Meer info op: www.hcazwf.nl	Gemeenten, Onderwijsorganisaties, provincie, UWV, werkgevers in Zorg en Welzijn, Verzekeraar, Patiëntenfederatie. In totaal 35 organisaties.

Netwerk	Doel	Deelnemers
HRM Netwerk Flevoland	Een toekomstbestendige sector Zorg en Welzijn. Spiegelfunctie voor het opstellen van het Jaarplan van Flever, specifiek voor de arbeidsmarktorganisatie van Flever.	18 HR Managers en strategisch adviseurs werkzaam bij zorg- en welzijnsorganisaties.
Kenniswerkplaats Onbegrepen Gedrag	Partijen met elkaar te verbinden. In de kenniswerkplaats onbegrepen gedrag gaat het erom partijen te verbinden die actief zijn in Flevoland op onderwerp onbegrepen gedrag.	
Zorgtafel Flevoland	Samenwerken aan goede en toegankelijke zorg voor de inwoners van Flevoland.	levoziekenhuis, Coloriet, GGD, GGZ centraal, Icare, Zorggroep Almere, Tjongerschans, Flevolandse patiënten federatie, Sint Jansdal, VGZ, Talma Urk, Spoedzorgnet, Medrie, Zorggroep, Antonius, gemeente Almere, Dronten, Lelystad, NOP, Urk, Woonzorg Flevoland Zeewolde, KNOV, Provincie Flevoland, Stichting rggroep Noordwest Veluwe.
Wergroep Krachtiger samenleving	Het versterken van de participatie van inwoners in de transformatie van de sector Zorg & Welzijn	Directeuren van MDF, Welzijn Lelystad, Flevolandse Patiëntenfederatie en IDO
Netwerk dementie Almere	Samenwerkingsverband van partijen die zich bezighouden met zorg en welzijn voor mensen met dementie en hun naasten.	Faivel Hizi, Flever, De Schoor, VMCA, Woonzorg Flevoland, Zorggroep Almere
Netwerk Anders Organiseren	Experimenteer tuin anders organiseren (digitaal, sociaal) komen tot een toekomst bestendige en samenhangende zorginfrastructuur voor alle Flevolandse. Innovaties bespreken met bijzondere aandacht voor de implementatiekant.	ROC Firda, Windesheim, Woonzorg Flevoland, Gemeente Noordoostpolder, Huisartsenkoepel Medrie, Flevolandse Patiëntenfederatie, Zilveren Kruis

Netwerk	Doel	Deelnemers
Netwerk Behoud	In gezamenlijkheid programma's ontwikkelen voor het behoud van medewerkers voor de sector Zorg en Welzijn. Veelal HR gerelateerde thema's.	27 HR/Arbo medewerkers werkzaam bij 24 zorg- en welzijnsorganisaties in Flevoland
Netwerk Dementie Noordoost Flevoland	Samenwerkingsverband van partijen die zich bezighouden met zorg en welzijn voor mensen met dementie en hun naasten.	Inhoudelijk deskundigen van; Zorggroep Almere, De Schoor, VMCA, Leger des Heils, Saamborgh, Allerzor, Icare, Welzijn Lelystad, Flevoziekenhuis, Carrefour, Caritas Urk, De Meerpaal Welzijn, Welzijn Zeewolde, Talma Urk, Demeeek Lelystad, PGVZ, Flever, Alzheimer Nederland, Coloriet, Woonzorg Flevoland, Zorggroep oude en nieuwe land, GGZ centraal, St Jansdal, Medrie regio Flevoland, Flever
Netwerk Instroom	Het op peil houden en bevorderen van het instromen van studenten, herintreders, zijinstromers in de sector zorg- en welzijn in Flevoland.	28 recruiters, Adviseurs werkzaam bij zorg- en welzijnsorganisaties.
Netwerk Onderwijs	Kennisinfrastructuur waarin praktijk, onderzoek en onderwijs samenwerken om Praktijk- en beleidsvraagstukken te vertalen naar onderzoek	45 opleiders, adviseurs L&O werkzaam bij zorg- en welzijnsorganisaties en onderwijs aanbieders.
Onderzoekersoverleg Flevoland	Structureel overleg tussen onderzoekers van betrokken partijen in het teken van kennis delen en samenwerking verkennen op actuele thema's.	Onderzoekers van Flevolandse gemeenten, provincie, politie, GGD, Proscop, Elaa, Windesheim en Flever

Netwerk	Doel	Deelnemers
Samen datagedreven werken in zorg en welzijn	Landelijk netwerk opgestart door Flever, in samenwerking met Sigra ZWConnect, Regioplus, overige arbeidsmarktorganisaties, Actiz en Vilans richt zich op professionals bij zorgorganisaties die zich bezighouden met het ontwikkelen van datagedreven werken in hun organisaties. Het gaat om inspiratiesessie, datavolwassenheidsscan, co-creatie trajecten en community building.	Ruim 500 leden van landelijke zorg- en welzijnsorganisaties.
Verbindingsfestival SamenBuurten	Een belangrijke stap vooruitzetten, een beweging op gang te krijgen en om bruggen te slaan- tussen partijen en personen in welzijn, wonen en zorg- in de realisatie van samenlevingsopbouw en sociale en vitale buurten.	Zilverenkruis, Stichting PhiladelphiAZorg, DoenersdreefZorg, Ambulante hulpverlening midden nederland, Cooperatie Hester huizen, Triade Vitree, Acquire en ZorgsaamWonen, zorgkantoor.
WEL in Flevoland	“WEL is dé plek voor nieuws, kennis en informatie over positieve gezondheid. De broedplaats van samenwerking voor en door iedereen die zich inzet voor de gezondheid van de Flevolandse.”	Provincie Flevoland, GGD Flevoland, Flever, IVN, Proscop, Kunstlink, Sportservice Flevoland en de Flevolandse Patiëntenfederatie.
Welzijnstafel Flevoland	Vraagstukken op het gebied van positieve gezondheid.	Bestuurders en/of directeuren van welzijnsorganisaties in Flevoland
Werkplaats sociaal domein Flevoland	Meedenken over richting en invulling van de werkplaats sociaal domein.	Vertegenwoordiging van provincie, gemeenten, Windesheim en Flever
Zorgbelang Nederland	Verbindende schakel tussen patiënten, cliënten en burgers, zorgaanbieders, zorgfinanciers en overheden	

Netwerk	Doel	Deelnemers
Zorgmanagers netwerk Flevoland	Managers komen bij elkaar om te netwerken. Ervaringen uit te wisselen. Aan de hand van actuele thema's worden er live bijeenkomsten georganiseerd.	Locatiemanagers, teammanagers die werkzaam zijn bij zorg- en welzijnsorganisaties in Flevoland
Regioraad	Afstemming en besluitvorming over landelijke samenwerking tussen de 12 arbeidsmarktorganisaties in Nederland	Directeuren van 12 arbeidsmarktorganisaties en directeur RegioPlus
Zorgbelang Nederland	Afstemming en besluitvorming over samenwerking tussen de 8 zorgbelangorganisaties in Nederland	Directeuren van 8 zorgbelangorganisaties



Bijlage 2: Overzicht van inzet op fondsenwerving

Fondswerving heeft een plek binnen de Flever-activiteiten verworven. Er is een goede start gemaakt met behulp van de externe ondersteuning van Vindsubsidies. Op regelmatige basis worden er aanvragen gedaan. Een deel van de aanvragen is toegekend. Fondswerving vergt een behoorlijke tijdsinvestering. Dit hangt ten dele samen met de kwartiermakersfase waarin de juiste wegen moesten worden gevonden en kennis en ervaring moesten worden opgedaan. Met fondswerving zorgen we ervoor dat er voor een vitale samenleving extra bovenregionale middelen beschikbaar komen in Flevoland. Daarom bedden we deze rol structureel in. In 2024 gaan we daarbij verschillende verbeterlagen te maken:

- Selectiever omgaan met subsidiekansen door een betere inschatting van de kansen op toekenning en de impact (personeel en financieel) bij toekenning op de organisatie
- Afbouwen tot een minimum van de externe ondersteuning
- Beleggen van activiteiten bij een coördinator
- De activiteiten procesmatiger inrichten waardoor de ureninzet gericht kan worden gedaan
- Fondswerving breder beleggen door meer medewerkers er kennis van te laten nemen en erbij te betrekken
- Doelstelling is om minimaal vijf aanvragen per jaar te doen

Onderstaande tabellen geven een overzicht van de fondsen waarop we ons in 2024 in ieder geval richten. De ervaring leert dat er in 2024 ook mogelijkheden bij zullen komen die nu nog niet in beeld zijn.

Arbeidsmarkt en Onderwijs

Regeling: TAZ-WOZO

Vanuit het TAZ en WOZO zijn er vanuit verschillende innovatie budgetten opgenomen voor de komende jaren.

Omvang subsidie	Status	Deadline	Opmerkingen
Het maximale subsidiebedrag voor een gezamenlijke subsidieaanvraag voor activiteiten is € 750.000, met een ondergrens van € 25.000.	In onderzoek	Vanaf januari 2024	Regeling moet nog gepubliceerd worden.

Regeling: xpeditieregeling

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: xLLO-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: ZonMw calls 2024

ZonMw stimuleert gezondheidsonderzoek en zorginnovatie. De specifieke calls voor 2024 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.

In 2023 is er een ZonMw voorbereidingssubsidie toegekend voor domeinoverstijgende samenwerkingsverbanden (DSV). Tevens zijn er inspanningen gedaan om te komen tot een meerjarige subsidie voor DSV gericht op voortzetting van de HCA.

Regeling: Regionaal investeringsfonds MBO (RIF)

Het doel van de Regeling regionaal investeringsfonds mbo (RIF) is het beschikbaar stellen van geld ten behoeve van samenwerkingsverbanden die bestaan uit publieke en private partijen en die ten doel hebben de aansluiting van het middelbaar beroepsonderwijs op de behoefte van de arbeidsmarkt te verbeteren.

De RIF-regeling wordt verlengd voor de periode 2024-2027. Als dezelfde aanvraagtijdvakken gehanteerd blijven, dan zullen er in 2024 twee aanvraagrondes zijn: een ronde in januari en een ronde in juni.

Flever kan zelf geen RIF-subsidie aanvragen, maar het kan wel lonen om bij een samenwerkingsverband aangesloten te zijn om regionale opgaven omtrent de aansluiting van onderwijs op arbeidsmarkt.

Regeling: **SLIM Samenwerkingsverbanden**

Het doel van de Stimuleringsregeling voor leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen (SLIM) is het leveren van een bijdrage aan initiatieven in mkb-ondernemingen en samenwerkingsverbanden van mkb-ondernemingen, gericht op het stimuleren van leren en ontwikkelen.

Aanvragen kunnen worden ingediend door mkb-ondernemingen, samenwerkingsverbanden tussen minimaal twee mkb-ondernemingen eventueel aangevuld met één of meer organisaties.

Omvang subsidie	Status	Deadline	Opmerkingen
De subsidie die wordt verleend voor één van de subsidiabele initiatieven bedraagt maximaal € 500.000	In onderzoek	Waarschijnlijk kunnen er vanaf juni 2024 weer aanvragen gedaan worden.	

Regeling: **RAAK Publiek**

Het doel van de Regionale actie en aandacht voor kenniscirculatie (RAAK) is de kennisuitwisseling tussen hogescholen, het mkb, publieke instellingen, kennisinstellingen en buitenlandse partners te verbeteren en het innovatief vermogen van mkb-ondernemingen te bevorderen.

Omvang subsidie	Status	Deadline	Opmerkingen
De subsidie is maximaal € 300.000 per aanvraag.	In onderzoek	Eerstvolgende deadline is 21-11-2023	Naar verwachting zal er in 2024 ook weer een openstelling zijn.

Regeling: **MDT (2024?)**

Het doel van de Subsidieregeling MDT 2023 (MDT23), oftewel de Subsidieregeling Maatschappelijke Diensttijd 2023, is het stimuleren van MDT-trajecten voor jongeren, die maatschappelijke impact maken volgens de drie pijlers van het MDT-programma: 'iets doen voor ander', 'talentontwikkeling' en 'ontmoeting'. Op dit moment is aanvragen niet meer mogelijk. Wel loopt de huidige regeling nog tot 2028 door. De verwachting is dat er ook in 2024 weer middelen beschikbaar komen voor MDT-initiatieven.

Positieve Gezondheid en Versterken van Inwoners

Regeling: NRO-calls 2024

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.

In 2023 heeft Flever deelgenomen aan consortia voor 2 NWO aanvragen: NWO Eenzaamheid en NWO Kwetsbaar en weerbaarheid in een online samenleving.

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 lichamenlijk 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.

Flever heeft in 2023 een succesvolle aanvraag kunnen doen.

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.

De regeling blijft interessant. In 2023 zijn er verschillende pogingen gedaan om tot een aanvraag te komen. Dit zonder resultaat. Wat niet wegneemt dat de regeling ook in 2024 onder de aandacht wordt gebracht bij partnerorganisaties en er verkend wordt of er mogelijkheden zijn om tot een gezamenlijke aanvraag te komen.

Regeling: ZonMw calls 2024

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.

Er is bij VWS een subsidieregeling in de maak voor participatiehubs die via ZonMw zal lopen. Flever heeft de intentie om hier samen met de FPF op in te schrijven.

Regeling: **VSB Fonds**

Het VSBfonds wil met het oog op een duurzame toekomst bijdragen aan het behoud en de verbetering van een leefbare Nederlandse samenleving.

Het VSBfonds steunt projecten op de volgende gebieden:

- mens & maatschappij: projecten die zijn gericht op persoonlijke ontwikkeling en het vergroten van de betrokkenheid van mensen bij de samenleving. Dit loopt van welzijn tot sociaal ondernemerschap en van burgerparticipatie tot vrijwilligerswerk;
- kunst & cultuur: projecten die een bijdrage leveren aan de kwaliteit van de samenleving. Dit loopt van podiumkunsten tot cultureel erfgoed en van nieuwe media tot beeldende kunst.

Projecten binnen beide gebieden moeten passen binnen één van de doelen van het VSBfonds. Hieronder valt onder andere 'participeren', waarbij het doel is om eenieder te laten deelnemen aan het sociale en economische leven, ongeacht eventuele belemmeringen.

Omvang subsidie	Status	Deadline	Opmerkingen
De subsidie wordt per geval bepaald.	In onderzoek	n.v.t.	

Regeling: **Oranjefonds**

Het doel van het Oranje Fonds is het bevorderen van sociale samenhang en sociale participatie.

Het fonds ondersteunt daartoe projecten die de sociale infrastructuur verbeteren of vernieuwen. Ook ontwikkelt het fonds eigen programma's om bepaalde specifieke ontwikkelingen aan te moedigen en om gelijksoortige initiatieven met elkaar te verbinden.

Omvang subsidie	Status	Deadline	Opmerkingen
De subsidie wordt per geval bepaald.	In onderzoek	n.v.t.	

Regeling: Subsidie voor regionale versterking eerstelijnszorg: 2e ronde

Om voorbereidingen te kunnen treffen om de visie op de eerstelijnszorg van 2030 regionaal te implementeren, kunnen regio's nu een voorbereidingssubsidie aanvragen. Deze 2e voorbereidingssubsidieronde is uitsluitend bedoeld voor regio's die tijdens de 1e subsidieronde géén subsidieaanvraag hebben ingediend of waarvan de subsidieaanvraag niet is gehonoreerd.

Omvang subsidie	Status	Deadline	Opmerkingen
De subsidie is maximaal € 150.000,- per aanvraag.	In onderzoek	29-11-2023	

Regeling: Veerkracht en zeggenschap

Deze regeling subsidieert activiteiten die veerkracht en zeggenschap van medewerkers in zorg en welzijn bevorderen. Dit is belangrijk om de zorg en begeleiding nu en in de toekomst goed te kunnen blijven organiseren en medewerkers voor de zorgsector te behouden.

Omvang subsidie	Status	Deadline	Opmerkingen
De subsidie is maximaal € 50.000,- per aanvraag.	In onderzoek	18 november 2024 tot en met 16 december 2024 om 23.59	Niet door Flever zelf aan te vragen, maar sluit wel aan bij doelen van Flever.

Bijlage 3: 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
ExpEx	Experienced Experts. Jongeren met persoonlijke ervaring die zij inzetten om de hulpverlening in Flevoland te verbeteren.
Flever Community	Besloten online netwerkplatform
GGD	Gemeentelijke of Gemeenschappelijke Gezondheidsdienst.
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.
MDT	Programma van het ministerie maatschappelijke diensttijd (stage / vrijwilligerswerk)
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
SAF	Strategische Agenda Flevoland
SIJW	Sterk in je Werk is door de overheid gesubsidieerde loopbaancoach voor mensen die werkzaam zijn in zorg en welzijn
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.
WEL	WEL in Flevoland is een netwerksamenwerking om Positieve Gezondheid in Flevoland te introduceren en te bevorderen.
Wlz	Wet langdurige zorg
Wmo	Wet maatschappelijke ondersteuning
WOZO	Programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen



www.flever.nl

Volg ons online via @flevern1

flever 

samen werken aan een
vitaal Flevoland