



Louis Braillelaan 100
2719 EK Zoetermeer

T 079 323 03 19
E info@regioplus.nl
www.regioplus.nl

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport
T.a.v. de directie Bedrijfsvoering, afdeling Subsidies
Postbus 16006
2500 BA DEN HAAG

Zoetermeer, 30 maart 2020

Ons kenmerk : sms/rv/jb/20002
Uw kenmerk : 1197455/329209
Betreft : Verzoek tot herziening subsidie Samen Regionaal Sterk 2020-2024

Geachte heer, mevrouw,

Bij deze dienen wij een verzoek tot herziening in voor het Beleidsprogramma Samen Regionaal Sterk 2020-2024 (kenmerk SP/99800/2019). In de afgelopen weken is de druk op de zorg steeds groter geworden door de Coronacrisis. Een goed functionerende arbeidsmarkt is nu belangrijker dan ooit. Met ons beleidsprogramma Samen Regionaal Sterk leveren wij een inspanning hierop. Echter, toen vorig jaar dit programma opgesteld werd, was er van Corona nog geen sprake. Met de druk op de ziekenhuizen, een piek op de Intensive Care en de oproep van het RIVM om zoveel mogelijk thuis te blijven, zijn we in een -hopelijk tijdelijke- andere werkelijkheid terecht gekomen.

In het samenwerkingsverband RegioPlus is meteen geschakeld. Er wordt op dit moment al veel inspanning geleverd om te zorgen voor een matching tussen vraag en aanbod -via "Extra handen voor de zorg"- in het kader van de Coronacrisis. Om deze inspanning de komende tijd te kunnen waarborgen en leveren, willen wij de volgende wijzigingen in het beleidsprogramma aanbrengen:

- Onder de Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAAT) willen wij de uren die wij maken voor de huidige tekorten als gevolg van de Coronacrisis gaan schrijven. Deze uren vallen onder de basisdienstverlening. Daarbinnen verwachten we meer uren te maken dan voorzien. Hiervoor willen we de uren uit de begroting die vallen onder de programmalijnen benutten. Dit betekent dat uren uit deze begrotingsonderdelen (4, 5 en 6) overgeheveld worden. Dit kan gevolgen hebben voor de hoogte van de cofinanciering. Deze wijzigingen gelden zowel voor de regionale inspanningen als landelijk en in ieder geval tot juni 2020.
- Voor het bouwen van het platform 'Extra Handen voor de zorg' hebben wij landelijk materiële kosten gemaakt. Waarschijnlijk zullen de kosten nog verder oplopen door de bouw van eventuele extra modules en kosten die wij nog gaan maken. We verwachten op dit moment dat dit op zal lopen tot ongeveer 200.000 euro (tweehonderdduizend euro). Vooralsnog zullen we dit oppakken binnen de begroting van Samen Regionaal Sterk.



Uiteraard monitoren we de Coronaontwikkelingen, de nodige inspanningen en uitputting van het budget. Vanuit bureau RegioPlus houden we u hierover op de hoogte.

Daarnaast staat in de beschikking van d.d. 15 november 2019 aangegeven dat VWS voornemens is om de aanvraag van € 6.500.000 ten behoeve van 'Innoveren en experimenteren - landelijk' te verlenen, op het moment dat de herziening van de subsidie voor het Actie Leer Netwerk (subsidienummer 329682) is afgerond. Wij zouden graag hiervoor in aanmerking komen aangezien de herziening van de beschikking voor Actie Leer Netwerk nu gereed is. In de bijlage vindt u de eerdere aanvraag als onderbouwing.

Wij vertrouwen erop u hiermee de benodigde informatie te hebben verstrekt. Mocht u nog aanvullende vragen hebben, dan verzoek ik u vriendelijk met onze contactpersoon bij de directie MEVA, te weten de heer 5.1.2e dan wel ondergetekende contact op te nemen.

Hartelijke groet,

5.1.2e



Gebouw De Leeuwenhoek
Ierlandlaan 29
2713 HG Zoetermeer
T 079 323 03 19
E info@regioplus.nl
www.regioplus.nl

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport
T.a.v. de directie Bedrijfsvoering, afd. Subsidies
Postbus 16006
2500 BA Den Haag

(Verzonden via het digitale subsidieportaal)

Zoetermeer, 29 mei 2019

Kenmerk : jb/19037
Relatienummer : 1197455
Betreft : Subsidieaanvraag beleidsprogramma Samenwerkingsverband RegioPlus
"Samen Regionaal Sterk"

Geachte heer/mevrouw,

Het is ons een genoegen u bijgaand de subsidieaanvraag beleidsprogramma "Samen Regionaal Sterk" (2020-2024) aan te bieden.

In de subsidieaanvraag "Samen Regionaal Sterk" staat beschreven hoe het samenwerkingsverband RegioPlus in de periode 2020-2024 invulling wil geven aan regionaal arbeidsmarktbeleid om op de uitdagingen waar de sector Zorg en Welzijn voor staat door te pakken.

De regionale werkgeversorganisaties, verenigd in RegioPlus, beschikken over een unieke structuur waarmee zij werkgevers in zorg én welzijn concreet en resultaatgericht ondersteunen als het gaat om instroom, doorstroom en behoud van personeel.

De bedragen onder de diverse activiteiten zijn onder Overig ingevoerd in het subsidieportaal. Er vindt in een later stadium overleg plaats met onze contactpersoon bij het ministerie van VWS over de werkelijke verdeling Personeel/Materieel/Overig.

Mocht u nog aanvullende vragen hebben over deze aanvraag, dan kunt u contact opnemen met ondergetekende, bereikbaar via het algemene telefoonnummer van RegioPlus, dan wel mobiel 06- 5.1.2e of per e-mail: 5.1.2e@regioplus.nl. Onze contactpersoon bij het ministerie van VWS, directie MEVA is de heer 5.1.2e



Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben en zien uw positieve reactie tegemoet.

Met vriendelijke groet,

5.1.2e

Bijlagen: Subsidieaanvraag "Samen Regionaal Sterk" (2020-2024) inclusief begroting
Notitie Advies Staatssteun

SAMEN REGIONAAL STERK

(2020-2024)



Inhoud

1.	De uitdagingen: onze maatschappelijke opgave.....	3
1.1	Onze ambitie	3
1.2	Bewezen meerwaarde van de gezamenlijke regionale aanpak	5
2.	De opzet van het beleidsprogramma	6
3.	De basis van het programma.....	8
3.1	Informatie.....	8
3.2	Communicatie	10
3.3	Netwerkpartners	11
4.	De inhoudelijke thema's.....	13
4.1	Kiezen en toeleiden	13
4.2	Leren en opleiden.....	14
4.3	Werken en behoud.....	15
4.4	Innoveren en experimenteren	17
5.	De organisatie: structuur van het samenwerkingsverband	19
5.1	RegioPlus: een lerend netwerk.....	19
5.2	Onze werkwijze	20
5.3	Afstemming met VWS	22
6.	Financiering	24
6.1	Begroting	24
6.2	Verantwoording.....	28

1. De uitdagingen: onze maatschappelijke opgave

Continuïteit, toegankelijkheid en kwaliteit van zorg en welzijn zijn van groot belang. Door een toenemende vergrijzing gelijktijdig met een ontgroening groeit de vraag naar zorg en neemt de beroepsbevolking af. Op de arbeidsmarkt van zorg en welzijn zien we de tekorten onder andere hierdoor oplopen. De voorspellingen zijn dat als we niets doen in 2040 1 op de 4 werkenden in zorg en welzijn zou moeten werken om aan de vraag te kunnen voldoen. Dit is geen realistische situatie. Een vernieuwende en integrale aanpak voor de huidige en komende arbeidsmarktproblemen is nodig om de continuïteit, toegankelijkheid en kwaliteit van zorg en welzijn te waarborgen. De oplossingen die tot nu toe aangereikt zijn en waar keihard aan wordt gewerkt zijn goed, maar er is meer nodig. Een regionale en domein overstijgende aanpak, met ruimte voor maatwerk en oog voor regionale diversiteit, is hierbij essentieel.

De werkgeversorganisaties, verenigd in RegioPlus, zijn experts in het samenbrengen van partijen om uitdagingen op de arbeidsmarkt zorg en welzijn aan te pakken. Waar relevant worden regionale uitdagingen gezamenlijk aangepakt om elkaar, binnen het landelijk dekkend, lerend netwerk, te versterken in het nastreven van de te behalen doelstellingen. Daarvoor werkt een gezamenlijk vastgestelde programmatische aanpak met draagvlak bij de partijen in de regio. Uniek hierin is een domein overstijgende oriëntatie over relevante ontwikkelingen die betrekking hebben op werkgeversvraagstukken met oog voor werknemers.

Met het voorliggende nieuwe beleidsprogramma maken we duidelijk dat we een cruciale bijdrage leveren aan het oplossen van huidige en toekomstige knelpunten op de arbeidsmarkt in de sector zorg en welzijn. Doel van het programma is de 'varkenscyclus', waarin tekorten en overschotten aan personeel elkaar afwisselen, te doorbreken of ten minste te dempen. Voor het aangaan van de uitdagingen in de sector is het nodig dat alle betrokken partijen in beweging komen en blijven, zowel regionaal als landelijk. Gezamenlijk dragen we bij aan een toekomstbestendige en duurzame arbeidsmarkt in zorg en welzijn én daarmee dragen we bij aan het borgen van voldoende en kwalitatief hoogstaande zorg voor elke burger in Nederland.

RegioPlus - het samenwerkingsverband van 14 regionale werkgeversorganisaties in zorg en welzijn - is de aangewezen partij om in samenwerking met (landelijke) partijen, te werken aan oplossingen voor de arbeidsmarktproblemen. We werken vanuit de volgende missie: *het in balans brengen en houden van de regionale arbeidsmarkt voor de grootste sector in Nederland: zorg en welzijn. Dit doen we door ons op de beschikbaarheid van bekwaam en voldoende personeel te richten, zodat de continuïteit, toegankelijkheid en kwaliteit van zorg gewaarborgd blijft.*

1.1 Onze ambitie

De huidige en toekomstige arbeidsmarktproblemen in de sector zorg en welzijn vragen om een regionale aanpak. De regionale structuur, de ruggengraat van het samenwerkingsverband RegioPlus, staat stevig. Hiermee beschikt onze sector over een unieke regionale branche-overstijgende structuur. Vanuit deze structuur kunnen vraagstukken en oplossingen ten aanzien van de arbeidsmarkt snel worden opgepakt of uitgerold. Daarnaast beschikt RegioPlus over veel kennis ten aanzien van de (regionale) arbeidsmarkt zorg en welzijn en is zij in staat dit te vertalen naar een goede visie op de huidige en toekomstige ontwikkelingen.

Subsidieaanvraag Beleidsprogramma Samenwerkingsverband RegioPlus

Zoals geschetst werken we gezamenlijk aan een maatschappelijke opgave: door een gezonde balans op de arbeidsmarkt van zorg en welzijn is continuïteit en toegankelijkheid van kwalitatief goede zorg voor elke burger in Nederland mogelijk. De regionale werkgeversorganisaties dragen in belangrijke mate bij aan de inrichting van de regionale arbeidsmarkt, nu en in de toekomst. Dit doen wij door actuele thema's te agenderen, belangrijke partijen met elkaar te verbinden, samenwerking in de regio te stimuleren en te faciliteren, projecten te initiëren en door aandacht te besteden aan innovatieve werkwijzen en organisatievormen. Hiermee leveren we een maximale inspanning om tot een gezonde balans op de arbeidsmarkt te komen. Dit doen we echter niet alleen. Samenwerking met partners en stakeholders in het veld, zoals zorgkantoren, gemeenten, provincies, brancheorganisaties en andere landelijke partijen is noodzakelijk om tot toekomstbestendige oplossingen te komen. Daarnaast willen RegioPlus en de wgo's optimaal aansluiten bij hetgeen al beschikbaar is om arbeidsmarktknelpunten aan te pakken.

Om ook in de jaren die voor ons liggen het regionaal arbeidsmarktbeleid blijvend vorm te geven, willen we hetgeen we met elkaar reeds bereikt hebben verder versterken. Daarnaast is het noodzakelijk om nieuwe verbindingen en activiteiten te ontwikkelen gezien de nieuwe uitdagingen waar de sector voor staat. Zoals gemeld liggen hierbij de kansen niet enkel binnen de regio, maar ook tussen de regio's. Samen kunnen we de regionale outcome versterken door in te zetten op verdere kennisdeling en de opschaling van best practices in meerdere regio's.

Waar gaan we de komende jaren voornamelijk op inzetten?

- Informatie- en dataverspreiding (kwantitatief en kwalitatief) in en tussen regio's. Deze gefundeerde informatie is de basis, zowel voor het gesprek over wat nodig is, als ook voor de inspanningen die morgen en in de toekomst geleverd worden.
- Spin-in-het-web-functie binnen het netwerk versterken, zodat we nog meer gezien en gevonden worden als experts op het gebied van regionale arbeidsmarktinformatie- en beleid.
- Verzorgen van realistische voorlichting over arbeidsmogelijkheden over de gehele bandbreedte van de sector door professionele en doelgerichte communicatie.
- Maximale inspanning om het personeel dat reeds beschikbaar is en het personeel dat beschikbaar komt vanuit het onderwijs - over de hele bandbreedte van kwalificatieniveaus - zo dicht mogelijk te laten aansluiten op de huidige en toekomstige vraag van werkgevers zorg en welzijn.
- Leven lang leren voor zorg en welzijn aanjagen en bevorderen.
- Bijdragen aan wendbaar, gezond, tevreden en duurzaam inzetbaar werken in de dynamische sector zorg en welzijn.
- Aanjagen, inspireren, signaleren, agenderen, drempels wegnemen en adviseren over Innovatieve oplossingen en/of werkwijzen ten aanzien van de arbeidsmarkt zorg en welzijn.

De wgo's leveren een maximale inspanning om te komen tot een goede balans op de arbeidsmarkt zorg en welzijn door te werken aan voldoende, bekwaam en breed (en daarmee duurzaam) inzetbaar personeel.

1.2 Bewezen meerwaarde van de gezamenlijke regionale aanpak

De werkgeversorganisaties (wgo's) hebben inmiddels een sterk netwerk opgebouwd in de regio: eind 2017 werd 62% van alle werkenden bij zorg- en welzijnsorganisaties bereikt via één of meerdere werkgeversorganisaties. Dit percentage is de afgelopen tijd gestegen. Voor 1 juli 2019 volgt de meest actuele dekkingsgraad. Een onafhankelijke meting van Bureau Bartels maakt duidelijk dat de dienstverlening van wgo's zowel door werkgevers, beroepsonderwijs als gemeenten goed gewaardeerd worden (cijfer ligt tussen de 7,2 van gemeenten en 7,7 van het beroepsonderwijs)¹. Specifiek geeft het onderzoek aan dat meerwaarde gezien wordt in de kennisdeling, het netwerk en het snelle opschalen van initiatieven. Er is man- en slagkracht om de juiste activiteiten snel in te zetten en zo in te spelen op arbeidsmarkt vraagstukken.

De wgo's zetten hun activiteiten primair in voor hun leden. Gezien het maatschappelijk belang van de activiteiten om tot een balans op de arbeidsmarkt te komen, zetten we met dit nieuwe programma een deel van onze activiteiten ook nadrukkelijk in voor organisaties die geen lid zijn bij een wgo. Deze activiteiten zullen daarom cofinancieringsvrij zijn. Hier wordt later in het stuk nog nader op ingegaan. Het bereik van de regionale werkgeversorganisaties is en wordt daarmee een stuk groter (soms wel tot 100%) dan de dekkingsgraad.

¹ Meer informatie via rapportage Bureau Bartels, te lezen via: https://www.regioplus.nl/getattachment/Publicaties/Tussenmeting-Koersen-op-Kansen-2018/0672_Koersen-op-Kansen_tussenmeting_definitief-docx.pdf.aspx?lang=nl-NL

2. De opzet van het beleidsprogramma

De thema's van het beleidsprogramma sluiten aan bij wat belangrijk is op de arbeidsmarkt. De belangrijkste thema's om de komende jaren mee aan de slag te gaan zijn:

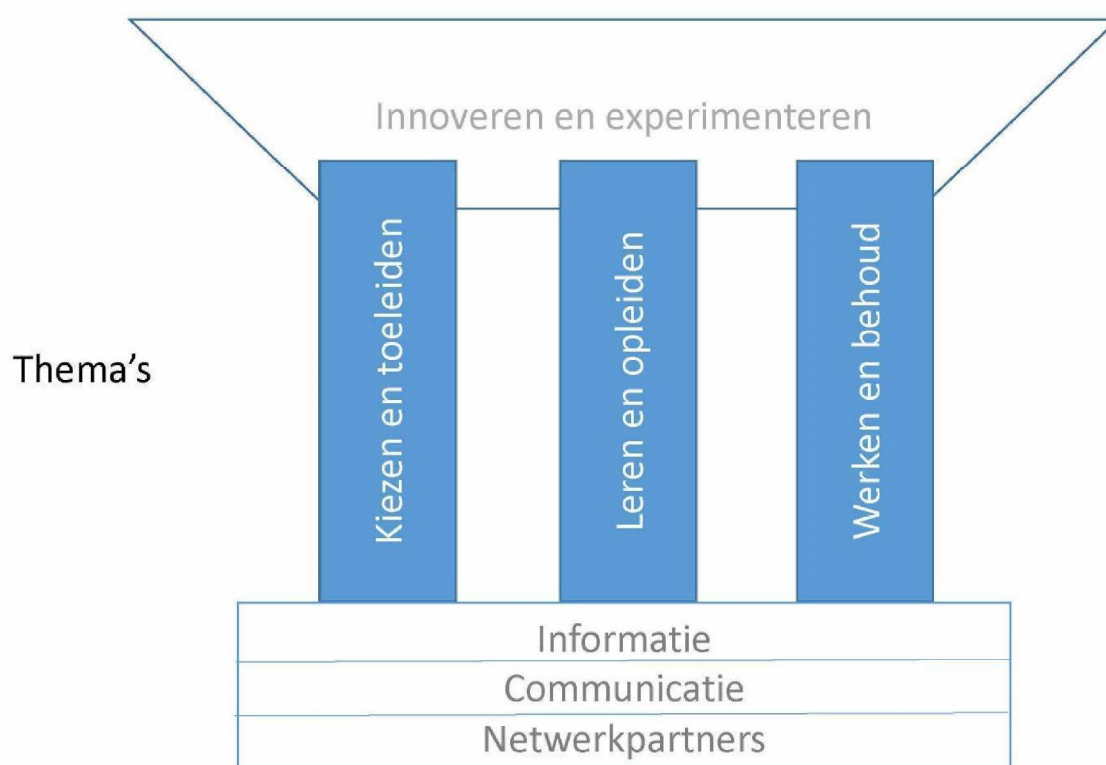
1. Potentiële werknemers voor de sector helpen in een keuze voor de sector zorg en welzijn en hen vervolgens ondersteunen om de juiste weg naar de sector te vinden (kiezen en toeleiden).
2. Eenmaal gekozen voor of werkzaam in de sector, is leren en ontwikkelen belangrijk. Opleidingen moeten aansluiten bij de vraag van de werkgever en werknemer, zowel in het initieel onderwijs als in de (bij)scholingen (leren en opleiden). Maatwerk is essentieel om mensen versneld in te kunnen laten stromen.
3. Medewerkers in de sector zijn goud waard! Ze verdienen een goed organisatie- en werkklimaat, waardoor ze met plezier, tevredenheid, kundigheid en vitaliteit zolang als mogelijk in de sector actief blijven (werken en behoud).

Onderzoeken hebben aangetoond dat er op alle thema's vernieuwing en innovatie nodig is om ook in de toekomst kwalitatief hoogstaande zorg te kunnen blijven bieden aan ieder die dat nodig heeft. Dit vraagt om innovatie en experimenteerimte. Dit is nodig binnen de thema's van dit beleidsplan, maar ook daarbuiten. Enkel innovatie binnen de thema's is onvoldoende.

Om bovenstaande thema's op de juiste manier invulling te geven, zijn de volgende zaken noodzakelijk:

- gefundeerde (arbeidsmarkt)informatie;
- regelmatige, heldere en begrijpelijke communicatie;
- netwerkpartners, zowel binnen als buiten de regio, om veranderingen te bewerkstelligen en goede ontwikkelingen te bestendigen.

Deze ondersteunende activiteiten versterken de effectiviteit en efficiency van de activiteiten van het netwerk. Figuur 1 geeft een schematische weergave van het programma. Vervolgens wordt per onderdeel uitgewerkt welke doelen en activiteiten ermee beoogd worden.



Figuur 1: Schematische weergave beleidsprogramma

3. De basis van het programma

De thematische pijlers van het programma rusten op een basis waarin informatie, communicatie en netwerkpartners centraal staan. De inspanningen op deze basisactiviteiten verrichten de wgo's voor alle partners in de sector, niet alleen voor de leden. Uiteraard is het wel van belang dat zoveel mogelijk organisaties in een regio lid zijn van een wgo, aangezien deze basisactiviteiten het meest effect sorteren als zij landen in een gedragen netwerk van betrokken leden.

3.1 Informatie

Inleiding

Informatie geeft sturing en duiding aan vraagstukken van nu en in de toekomst. Vanuit actuele en regionale informatie over arbeidsmarkt(ontwikkelingen) wordt in het nieuwe beleidsprogramma invulling gegeven aan de thema's Kiezen en toeleiden, Leren en opleiden, Werken en behoud en Innoveren en experimenteren.

Door arbeidsmarktontwikkelingen in kaart te brengen en te duiden, wordt inzichtelijk wat de huidige arbeidsmarktsituatie is, wat uitdagingen en wat de toekomstige verhouding tussen vraag en aanbod van personeel is. Naar aanleiding van deze analyse kan worden geformuleerd aan welke knoppen regionaal en bovenregionaal gedraaid moet worden (wat moet er worden gedaan op het gebied van werving, opleiden, behoud, innovatie).

Voor gedegen onderzoek maken de wgo's gebruik van informatie uit de regio, maar ook van de landelijk beschikbare databronnen. Het is daarbij nadrukkelijk de bedoeling aan te sluiten bij onder andere AZW, gegevens van CBS, PFZW, ABP en DUO. De onderzoeksuitkomsten die de wgo's genereren zijn openbaar beschikbaar. De onderzoeksuitkomsten dienen als input voor arbeidsmarktbeleid op organisatieniveau, maar ook op regionaal en landelijk niveau.

Het onderdeel Informatie is meer dan alleen het genereren en duiden van de kwantitatieve kant van de arbeidsmarkt. De diversiteit van beleidsontwikkelingen, activiteiten en gebeurtenissen om ons heen vragen om kennisdeling, zowel binnen het netwerk RegioPlus, als ook binnen de regio's zelf; kennisdeling rondom bereikte effecten, het bovenregionaal doorpakken op 'good' en 'bad' practices en het benutten van kansen en inzichtelijk maken van risico's rondom ontwikkelingen die spelen in meerdere regio's. 'Informatie' kent in dit programma twee pijlers:

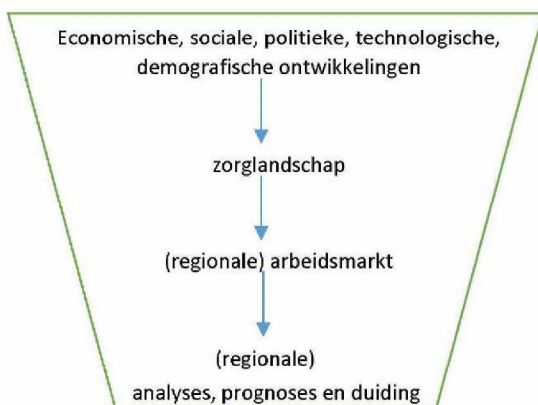
1. Het organiseren van onderzoek en het verzamelen, analyseren, duiden en openbaar publiceren van kwalitatieve en kwantitatieve arbeidsmarkt- en onderwijsdata in zorg en welzijn;
2. Kennisdeling ten aanzien van ontwikkelingen en activiteiten, zowel landelijk, bovenregionaal als regionaal.

Ambitie

Vandaag de dag is er genoeg informatie beschikbaar. De kunst is om de beschikbare data en informatie op de juiste wijze samen te brengen, te analyseren en te duiden (van informatie naar kennis). Toespitsing van de data op de regionale situatie is essentieel voor de relevantie van informatie voor partijen in de regio. De wgo's hebben kennis en expertise om deze vertaling naar de regio op juiste wijze te maken. Vervolgens wordt deze betrouwbare regionale arbeids- en onderwijsinformatie gebruikt om in de regio het gesprek te voeren over - en te komen tot - beleid voor de regionale arbeidsmarkt zorg en welzijn, zowel met het oog op de korte als op de langere

Subsidieaanvraag Beleidsprogramma Samenwerkingsverband RegioPlus

termijn. De wgo's zijn experts als het gaat om het vertalen van ontwikkelingen naar het (toekomstige) zorglandschap en de betekenis hiervan op de arbeidsmarkt. Ze trechteren een grote hoeveelheid beschikbare ontwikkelingen en data tot analyses en prognoses waar deze van invloed en betekenis zijn voor de arbeidsmarkt. Maar ze gaan nog een stap verder. De wgo's kunnen (samen met de spelers in de regio) de prognoses duiden en daarmee de regio handvatten bieden om te komen tot benodigde acties of het opstellen van (gezamenlijk) beleid (figuur 2). Vanuit deze informatie zijn zowel landelijke als regionale trends te extraheren, waar activiteiten en netwerken omheen georganiseerd kunnen worden. Deze informatie is zowel landelijk als regionaal zoveel mogelijk openbaar beschikbaar.



Figuur 2. De informatietrechter

Door optimaal gebruik te maken van de regionale infrastructuur en dienstverlening van het samenwerkingsverband - zoals deze in de afgelopen jaren is ontwikkeld - kunnen activiteiten en best practices op efficiënte wijze gedeeld worden. Specifiek gaat het daarbij om het delen van best practices die bijdragen aan het oplossen van arbeidsmarktproblematiek.

De twee pijlers van 'Informatie' komen tot uiting in de volgende ambities:

- door het duiden van arbeidsmarktinformatie en trends op regionaal niveau, in afstemming met het werkveld, beïnvloeden we beleidskeuzes, met als doel het komen tot een evenwichtige balans op de arbeidsmarkt waardoor goede kwaliteit van zorg en welzijn geborgd is, nu en in de toekomst;
- door efficiënte kennisdeling versnellen we met elkaar de beschikbaarheid van relevante (arbeidsmarkt)informatie in elke regio, waardoor (regionale) arbeidsmarktknelpunten efficiënter aangepakt worden.

Uitgangspunten

Juiste informatie geeft legitimiteit om met (de juiste) vraagstukken aan de slag te gaan. Daarmee is het essentieel in de uitvoering van het programma en het bereiken van een grotere impact.

Evenals in voorgaande jaren zullen het Bureau RegioPlus en de wgo's hun inzet continueren en aanscherpen op:

- het beschikbaar stellen van (regionale) arbeidsmarktinformatie, onder meer door publicaties en/of een interactief en online instrument met actuele en duidelijke data;

Subsidieaanvraag Beleidsprogramma Samenwerkingsverband RegioPlus

- het duiden en presenteren van actuele en te verwachten regionale arbeidsmarktinformatie op een zo laag mogelijk aggregatieniveau. Hiervoor worden diverse (bestaande) databronnen gebruikt, toegespitst op de regionale situatie.
- het vertalen van arbeidsmarktinformatie naar beleidsadviezen, benodigde programma's, activiteiten, projecten en samenwerkingen;
- agenderen van arbeidsmarktknelpunten op regionale en landelijke agenda's vanuit analyses, ondersteunen van activiteiten met arbeidsmarktrelevantie-analyses;
- het behouden en versterken van de aanwezige kennis en expertise ten aanzien van de zorg- en welzijnssector. Vanuit kennis en expertise biedt dit mogelijkheden voor landelijk- en stakeholdersbeleid, op basis van betrouwbare (arbeidsmarkt)informatie;
- het delen van regionale initiatieven en waar nodig en mogelijk partijen op onderwerpen verbinden. Daarnaast regionale initiatieven verbinden met landelijke initiatieven en partijen teneinde van elkaar te leren en door samenwerking knelpunten efficiënter op te lossen.

3.2 Communicatie

Inleiding

Heldere communicatie versterkt de positie, de efficiency en effectiviteit van het collectief. We richten ons daarbij op het communiceren over relevante arbeidsmarktontwikkelingen, behaalde resultaten en best practices binnen het samenwerkingsverband RegioPlus. Aandacht voor de regionale aanpak en kleuring is daarbij essentieel. Door goede communicatie delen we waardevolle informatie met leden, niet-leden en stakeholders. Daardoor kunnen (netwerk)partners aansluiten op ontwikkelingen en activiteiten in de diverse netwerken.

Ambitie

We streven naar een aangescherpte communicatieaanpak. In deze (landelijke) aanpak is ruimte voor elke regio om vanuit eigen kracht hierop aan te sluiten. Samenwerking tussen de regio's ten aanzien van communicatie resulteert in een effectieve, gedragen, doelgroepgerichte benadering van de arbeidsmarkt. Vanuit het samenwerkingsverband en de wgo's spreken we werkgevers, medewerkers in de sector, alsmede werkzoekenden aan. We vertellen het eerlijke en realistische verhaal van de sector Zorg en welzijn. Door de zichtbaarheid van projecten, activiteiten en goede ideeën te vergroten, helpen we werkgevers bij het bereiken, binden en boeien van medewerkers, maar ook bij het inzetten van innovatie.

Uitgangspunten

De arbeidsmarkt is de afgelopen jaren veranderd, evenals het vakgebied communicatie. Om optimaal aan te sluiten op en gebruik te maken van die veranderingen, zullen we onze communicatieaanpak aanpassen en verstevigen. Deze versteviging bewerkstelligen we door:

1. Het samenwerkingsverband RegioPlus is dé plek waar integrale informatie en ontwikkelingen over de arbeidsmarkt van zorg en welzijn te vinden is.
2. Vaker vanuit het samenwerkingsverband te communiceren om het collectief te positioneren. Door (proactief) gezamenlijk te communiceren kunnen we:
 - de arbeidsmarktbehoeften en -uitdagingen van de sector als geheel goed voor het voetlicht brengen en het imago van de sector (*positief en eerlijk*) landelijk uitdragen.
 - het draagvlak voor arbeidsmarktinitiatieven bij (overige) werkgevers, de overheid, het onderwijs en andere stakeholders vergroten.

Subsidieaanvraag Beleidsprogramma Samenwerkingsverband RegioPlus

3. Van projectgericht naar doelgroepgericht communiceren: met communicatie per doelgroep kunnen we de verschillende doelgroepen gerichter en consistent benaderen, rekening houdend met hun informatiebehoefte en met doelgroepgerichte effectieve media/middelen.
4. Versterking van de afstemming en samenwerking tussen regionale en landelijke communicatie.
5. Behouden en verstevigen van de verbinding naar andere (toekomstige) campagnes, zoals met de campagne 'Ik Zorg'. Dit vergroot en versterkt de eenduidigheid van de boodschappen voor de verschillende doelgroepen.
6. Vergroten van de uitwisseling van communicatie-ervaringen en -middelen tussen de regio's.

3.3 Netwerkparters

Inleiding

Arbeidsmarktproblematiek vraagt om een multidisciplinaire aanpak, waar domein overstijgende samenwerkingsverbanden integraal werken aan oplossingen. Het samenwerkingsverband RegioPlus bestaat uit dergelijke samenwerkingsverbanden. De huidige uitdagingen vragen echter om nog meer dan nu het geval is, integraal te kijken naar de arbeidsmarkt en ontwikkelingen in de gehele zorg- en welzijnssector. Naast de zorg- en welzijnsorganisaties zijn (landelijk en regionaal) veel partijen actief die met hun activiteiten willen bijdragen aan een gezonde arbeidsmarkt in zorg en welzijn. Afstemming, overleg en waar mogelijk gezamenlijk optrekken met deze partijen is van belang om een integrale aanpak in de regio's te versterken. Ook voorkomen we daarmee dat zaken dubbel gebeuren of - nog erger - elkaar gaan tegenwerken.

Met dit voorliggende beleidsprogramma neemt het samenwerkingsverband RegioPlus verantwoordelijkheid voor een maximale inspanning voor de maatschappelijke opgave. De benodigde structurele verandering teweegbrengen kunnen we echter niet alleen. Daarvoor is het van belang dat we samen optrekken met het netwerk in de regio én met landelijke partners die op arbeidsmarkt gerelateerde thema's actief zijn. Doel van (afstemmings-)overleggen en verbindingen met deze partners is het bouwen van succesvolle coalities om zo op een efficiënte wijze -met respect voor ieders rol en belang - gezamenlijk te komen tot duurzame oplossingen voor de arbeidsmarkt zorg en welzijn.

Ambitie

De afgelopen jaren is het samenwerkingsverband een belangrijke speler gebleken als het gaat om werken aan een gezonde arbeidsmarkt. Partijen om ons heen weten de wgo's en RegioPlus steeds beter te vinden. Zowel landelijk als regionaal vervult het samenwerkingsverband de functie van spin-in-het-web binnen het netwerk van partners dat zich met de arbeidsmarkt bezig houdt. We werken op effectieve wijze samen met partijen om tot gewenste veranderingen te komen.

Dit zetten we in de komende beleidsperiode voort. Ook breiden we ons netwerk graag uit met stakeholders die van meerwaarde (kunnen) zijn voor een gezonde arbeidsmarkt. Hierbij denken we bijvoorbeeld aan partners die innovaties op de arbeidsmarkt van de zorg kunnen versnellen. We verstevigen en borgen de contacten met het netwerk om ons heen. Hierbij is het doel om tot duurzame verandering op de arbeidsmarkt te komen. Hierbij past de volgende ambitie voor het samenwerkingsverband:

- Bouwer van succesvolle coalities over de schotten van zorg en welzijn heen, leidend tot gerealiseerde effectief werkende oplossingen.

*Subsidieaanvraag Beleidsprogramma Samenwerkingsverband RegioPlus**Uitgangspunten*

De afgelopen jaren heeft het samenwerkingsverband zich voornamelijk gericht op samenwerking binnen het netwerk in de regio. We zullen deze inspanningen de komende jaren uitbreiden. Naast het bouwen en onderhouden van het netwerk in de regio, breiden we actief de samenwerking uit met landelijke, bovenregionale en relevante bovensectorale partijen die een bijdrage (kunnen) leveren aan een gezonde arbeidsmarkt. Partijen zoals onderwijs en gemeente blijven relevant. Daarnaast zetten we meer in op contact met andere relevante stakeholders zoals zorgkantoren, economic boards, kennis- en expertisecentra en partijen die bezig zijn op het gebied van innovatie. Daarbij is de afbakening dat het contact en/of de samenwerking met partij(en) leidt tot meer effecten op de thema's van dit programma en op het onderwerp 'innovatie en experimenteren'.

Evenals in voorgaande jaren zullen het Bureau RegioPlus en de wgo's hun inzet continueren en aanscherpen op:

- Het bouwen van succesvolle coalities, zowel landelijk als regionaal, om te komen tot duurzame effecten op de thema's 'Kiezen en toeleiden', 'Leren en opleiden', 'Werken en behoud' en 'Innovatie en experimenteren'. Deze coalities worden niet belemmerd door regiogrenzen, sectorgrenzen of landsgrenzen. We zoeken naar datgene wat nodig is om tot effectief werkende oplossingen te komen.
- Het opzetten van een geborgde structuur - met behulp van een digitaal systeem - om op effectieve wijze het brede netwerk te kunnen beheren. Dit vraagt om een andere werkwijze dan tot nu toe. De ontwikkeling hiervan vraagt inzet en tijd.

4. De inhoudelijke thema's

De inhoudelijke thema's zijn gebaseerd op thema's die belangrijk zijn voor een gezonde arbeidsmarkt, te weten: instroom, doorstroom en behoud. Om deze thema's goed te kunnen duiden spreken we in dit programma over 'kiezen en toeleiden', 'opleiden en leren', 'werken en behoud'. Daarnaast is het thema 'innoveren en experimenteren' van groot belang in een blijvende en vernieuwende aanpak van de arbeidsmarktproblematiek.

4.1 Kiezen en toeleiden

Inleiding

Bij het thema Kiezen en toeleiden gaat het om (regionale) promotie en voorlichting van de sector bij iedereen die zich oriënteert op de arbeidsmarkt. Doel hiervan is mensen te helpen bewuste en onderbouwde keuzes te maken ten aanzien van hun plek in de sector zorg en welzijn. Daarnaast is het imago van de sector en het beeld van organisaties en beroepsgroepen bepalend voor het succes van wervingsactiviteiten. In de nieuwe subsidieperiode bouwen we voort op de activiteiten die al door de regio's en het samenwerkingsverband zijn ontwikkeld. Dit houdt in dat we de activiteiten die nuttig zijn gebleken verder borgen en verdiepen. We onderzoeken en ontwikkelen nieuwe methoden en activiteiten om nog meer mensen met eerlijke promotie en voorlichting te bereiken en op een juiste wijze naar de sector toe te leiden.

Ambitie

De ontgroening in Nederland leidt ertoe dat het aantal jongeren dat zal kiezen voor de zorg- en welzijnssector langzaam afneemt. Daarnaast verkeert de economie ten tijde van het schrijven van dit programma in een hoogconjunctuur, met een krappe arbeidsmarkt tot gevolg. Om de instroom op zorgopleidingen te verhogen, of minimaal stabiel te houden, zetten we alle mogelijkheden in om een eerlijk en aantrekkelijk beeld van de sector neer te zetten bij een zo groot mogelijke groep. Bij de wens om tot voldoende instroom en toeleiding van nieuwe medewerkers voor de sector te komen, passen de volgende ambities voor het samenwerkingsverband:

- De instroom bij zorg- en welzijnsopleidingen vergroten, of ten minste minimaal stabiel houden.
- Voorlichtingsactiviteiten in de regio zullen bijdragen aan een verhoogd opleidingsrendement.
- Imagocampagnes en -activiteiten dragen bij aan een positief en eerlijk imago van de sector zorg en welzijn.
- We denken in kansen en vinden nieuwe mogelijkheden om instroom in de sector te vergroten (voorbeelden zijn: betere overstapmogelijkheden, andere sectoren, andere landen, innovatie ten aanzien van zorgberoepen, werven op beroep van morgen, meer inzet op competenties en skills, inzichtelijk maken toeleidingspaden).

Uitgangspunten

Actuele arbeidsmarktinformatie geeft sturing aan de gewenste instroom. Vanuit een onderbouwde behoefte en bijbehorende strategie pakken we activiteiten op. Het samenwerkingsverband heeft al veel goede activiteiten ontplooid om mensen te helpen in hun keuze voor en toeleiding naar de sector. Wat goed gaat, willen we uitbouwen en verdiepen. In de huidige en toekomstige krappe arbeidsmarkt ligt het accent op het zoeken naar nieuwe en innovatieve manieren om potentiële werknemers te bereiken en toe te leiden. Wat betreft imago gaat het om een positief en eerlijk imago. Dit houdt in dat campagnes moeten kloppen met de werkelijkheid. Hiervoor zullen we (nog)

Subsidieaanvraag Beleidsprogramma Samenwerkingsverband RegioPlus

meer inzetten op samenwerking met landelijke campagnes, zoals bijvoorbeeld de 'Ik Zorg'-campagne van VWS.

Evenals in voorgaande jaren zullen het Bureau RegioPlus en de wgo's hun inzet continueren en aanscherpen op:

- Innovatie van landelijke en regionale activiteiten om mensen toe te leiden naar een opleiding of werk in de sector;
- Innovatie van landelijke en regionale activiteiten om werken in de zorg te promoten of toegankelijker te maken, waaronder verbeteren van overstapmogelijkheden tussen sectoren, het doordacht inzetten van medewerkers uit het buitenland, het verdiepen in en voorlichting geven over beroepen van de toekomst, nadruk op en ruimte voor competenties en skills, inzetten op een inclusieve arbeidsmarkt.
- Imagocampagnes;
- Inzichtelijk maken van toeleidingspaden en drempels/ belemmeringen slechten.
- Inzichtelijk maken van baan- en opleidingsmogelijkheden, zoals bijvoorbeeld via regionale vacaturesites.

4.2 Leren en opleiden

Inleiding

De sector Zorg en Welzijn heeft behoefte aan goed opgeleide werknemers. Het thema Leren en Opleiden gaat om de aansluiting van initieel onderwijs bij de behoefte op de arbeidsmarkt, gevolgd door het continue proces van doorontwikkelen (en daarmee duurzaam inzetbaar houden) van medewerkers.

Voor werkgevers betekent dit dat zij hun personele behoefte, op korte en lange termijn, zowel kwantitatief als kwalitatief, goed in beeld moeten hebben. De wgo's stimuleren en motiveren werkgevers om te komen tot strategische opleidings- en personeelsplannen. Zij worden hierbij geholpen vanuit de beschikbare (arbeidsmarkt)informatie. Bovendien zetten de wgo's zich in voor een continue sterke afstemming en samenwerking met het onderwijs (initieel en post-initieel), zowel op mbo, hbo als universitair niveau. Dit is van belang om te komen tot vernieuwende opleidingsvormen, maar ook tot nieuwe opleidingen. Beroepen komen en beroepen gaan. Om in de zorg hier goed op voorbereid te zijn is verdieping ten aanzien van deze ontwikkelingen nodig. De gedane inzichten komen terug in de afstemming tussen de werkgevers en het onderwijs.

Ambitie

Om kwalitatief hoogstaande zorg te kunnen bieden zijn goed geschoolde medewerkers cruciaal. Leren en ontwikkelen is daarvoor noodzakelijk. Daarom beperken de activiteiten op dit thema zich niet tot het initieel onderwijs, maar zetten we ook in op de ontwikkeling van een sterk leerklimaat in zorgorganisaties. De wgo's leveren een maximale inspanning om onderwijs en werkgevers te stimuleren te komen tot vernieuwende opleidings- en stagevormen. Hierbij denken we aan meer flexibiliteit, meer modulair opgebouwd, meer nadruk op competenties en gebruik maken van nieuwe technologieën. Daarnaast is het noodzakelijk dat we vooruit kijken naar de beroepen van morgen. De wgo's stimuleren partijen om gericht te zijn op kennis en competenties die in de toekomst nodig zijn en stimuleren hen om daar programma's en opleidingen op voor te bereiden.

Bij de wens om te komen tot passende initiële opleidingen en een sterk leerklimaat in organisaties

Subsidieaanvraag Beleidsprogramma Samenwerkingsverband RegioPlus

door banden met het onderwijs te versterken, passen de volgende ambities voor het samenwerkingsverband:

- Initiële en post-initiële opleidingen leiden op voor de beroepen van vandaag en in de toekomst. Flexibiliteit, modulaire en maatwerk staan centraal in opleidingen. Hiervoor versterken we de samenwerking tussen het onderwijs en werkgevers in de regio.

Activiteiten van de wgo's dragen bij aan de ontwikkeling van een sterk leerklimaat, waardoor medewerkers zich blijven ontwikkelen in kennis, kunde en vaardigheden.

Uitgangspunten

Evenals in voorgaande jaren zullen het Bureau RegioPlus en de wgo's hun inzet continueren en aanscherpen op:

- Regionale afstemming over benodigde opleidings- en personeelscapaciteit, gebaseerd op beschikbare regionale arbeidsmarktinformatie.
- Actieve afstemming faciliteren tussen onderwijs- en zorgorganisaties, om de aansluiting tussen onderwijs en zorg zo optimaal mogelijk te laten zijn.
- Stimuleren van de ontwikkeling van een positief leerklimaat in zorg- en welzijnsorganisaties. Dit draagt bij aan weerbare en wendbare professionals die met plezier het werk aan blijven kunnen in een sterk veranderende omgeving.
- Het vervullen van een verkenners-functie: wat zijn de ontwikkelingen in de zorg en wat vraagt dit van toekomstige zorgprofessionals? Deze ontwikkelingen worden afgestemd met werkgevers en opleiders. Waar nodig wordt hier vanuit het onderwijs en de werkgever op geanticipeerd met nieuwe opleidingen of leermethoden.

4.3 Werken en behoud

Inleiding

Binnen de zorg en welzijnssector zijn verschillende arbeidsmarkttrends en ontwikkelingen gaande die invloed hebben op de inzetbaarheid van medewerkers. In 2017 verlieten bijna 200 duizend (ongeveer 15%)² medewerkers de sector. Hierdoor ontstaan capaciteitsproblemen die zich ook vertalen naar een toenemende werkdruk onder het zittende personeel. Het werk verandert: de transities, transformaties technologie, digitalisering, robotisering en domotica spelen een steeds belangrijker rol, de grenzen tussen branches vervagen en overige veranderingen vragen andere manieren van werken van zorg- en welzijnsorganisaties. Er vinden taakverschuivingen plaats tussen de zorgprofessional en de mantelzorger. De vraag naar medewerkers met competenties voor de complexere zorgvraagstukken stijgt, de vraag naar laagopgeleide medewerkers, die aanvankelijk daalde, stijgt nu ook weer i.v.m. het capaciteitsprobleem dat op alle functieniveaus zichtbaar is. Daarnaast veranderen arbeidsrelaties: meer flexibilisering van werk (uitzend en ZZP-constructies).

De rode draad in de genoemde uitdagingen is behoud van personeel of voorkomen van uitstroom van personeel. Het behoud van professionals voor de sector levert het snelste en meeste rendement als het gaat om 'extra' arbeidskrachten in zorg- en welzijn. Zorgprofessionals zijn al opgeleid en zijn capabel om zorg te kunnen verlenen.

² Bron: AZW.

Subsidieaanvraag Beleidsprogramma Samenwerkingsverband RegioPlus

In dit nieuwe beleidsprogramma gaan we uit van een integrale aanpak op het thema behoud. Dit:

- voorkomt versnippering van activiteiten, waardoor we meer impact kunnen maken, en krachtiger onze dienstverlening kunnen neer zetten;
- is gericht op werkgever én medewerker;
- is gericht op niveau van bestuur/directie, teams, leidinggevenden en medewerkers.

Ambitie

Bij het thema Werken en behoud gaat het om het vermogen om productief, met plezier en in goede gezondheid, nu en in de toekomst, te werken én ander werk te vinden als dat nodig of gewenst is. De werkgever creëert een gezond werkklimaat en heeft oog voor de wensen van medewerkers. Het impliceert goed werkgeverschap én goed werknemerschap.

Daarnaast zien we dat organisaties hun werk anders (moeten) gaan organiseren. Dit houdt bijvoorbeeld in dat organisaties niet alle specialismen in huis hoeven te hebben, maar steeds meer gebruik maken van een flexibele schil rondom een kern van vaste medewerkers. Denk daarbij aan (regionale) interim-pools, zzp'ers, uitzendkrachten of organisaties die de benodigde specialisme(n) in huis hebben. De huidige tijd vraagt om een ander type werknemer: de ondernemer van zijn of haar eigen loopbaan. Flexibilisering van de arbeidsmarkt is in feite een moderne manier van kijken naar werk. Dit moet wél goed worden vormgegeven met aandacht voor de zorgverlener en de kwaliteit van de geleverde zorg. De ambitie die past bij dit thema is:

- iedereen die in zorg en welzijn werkt gezond, wendbaar, betrokken, tevreden en daarmee duurzaam inzetbaar houden in een dynamische sector. Uitingsvormen hiervan zijn:
 - Tevreden professionals
 - Minder verzuim
 - Minder verloop uit de sector/behoud voor de sector

Uitgangspunten

De wgo's dragen met hun activiteiten bij aan het vorm en inhoud geven aan beleid rondom behoud en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. We gaan van baanzekerheid naar werkzekerheid. Organisaties waarderen hun medewerkers en laten dit aan hun blijken. Er komt ruimte voor maatwerk in werkgeverschap.

Evenals in voorgaande jaren zullen het Bureau RegioPlus en de wgo's hun inzet continueren en aanscherpen op:

- Het aanjagen en agenderen van het onderwerp 'behoud' op de bestuurlijke agenda's.
- Zicht op toekomstontwikkelingen in werken en behoud, zoals ten aanzien van verzuim, medewerkerstevredenheid, flexibilisering van arbeid, etc.
- Doorgroeikansen en loopbaanpaden (beter) in beeld brengen.
- Bevorderen van regionale mobiliteit.
- Innovatie van beleid ten aanzien van langer doorwerken.
- Inzicht in vertrekredenen en -bestemmingen, met als doel gerichte advisering aan werkgevers om op de uitkomsten te acteren.
- Aandacht voor vitaliteit, in elke loopbaanfase.

4.4 Innoveren en experimenteren

Inleiding

De schaarste op de arbeidsmarkt is niet alleen op te lossen met meer personeel. Via innovaties en experimenten moet men komen tot het slimmer organiseren van de zorg. Doel hiervan is ook in de toekomst de continuïteit, kwaliteit en toegankelijkheid van zorg en welzijn te kunnen garanderen. In dit thema gaat het om het benutten en ontdekken van kansen voor uitdagingen in de sector. Innovatie kan een belangrijke bijdrage leveren aan het terugdringen van tekorten in de zorg. Veel organisaties willen er iets mee, maar weten niet wat en hoe. Vanuit de wgo's bieden we hierbij hulp.

Organisaties moeten de ruimte krijgen om te experimenteren om arbeid anders en efficiënter in te richten. In enkele regio's hebben de wgo's al een prominente rol met betrekking tot het aanjagen en faciliteren van innovaties. Duidelijk is dat we er met activiteiten op de thema's alleen niet komen. Kern is dat de organisaties in de regio samen innoveren & experimenteren (en dus samen leren, delen en successen vermenigvuldigen!) in plaats van ieder voor zich. Daar zit de meerwaarde van het samenwerkingsverband. Nadrukkelijk wordt daarbij aangesloten bij al bestaande initiatieven. Hiervoor wordt op landelijk niveau contact gelegd met de directie Innovatie en Zorgvernieuwing van het Ministerie van VWS. Innovatie in de thema's is een basis, maar daarnaast is meer nodig. Echte innovatie wordt niet gevonden in het bestaande, maar vraagt om experimenten buiten de gebaande wegen.

Ambitie

Het samenwerkingsverband RegioPlus zet de komende jaren stappen met betrekking tot innovatieve oplossingen voor de arbeidsmarkt. Innovatie is een belangrijk middel om de vraag naar personeel te beteugelen. Het gaat dan om innoveren en experimenteren op de thema's van het beleidsprogramma. Daarnaast is innovatie nodig om zorg- en organisatieprocessen fundamenteel anders vorm te geven. Doel is te komen tot efficiëntere werkwijzen, waardoor met minder mensen meer en betere zorg geleverd kan worden. Het gaat daarmee om innovatie ten bate van de arbeidsmarktproblematiek.

Het samenwerkingsverband werkt daarom in dit nieuwe programma aan de volgende ambities:

- 1) Innovatieve oplossingen of werkwijzen ontwikkelen op de thema's Kiezen en toeleiden, Leren en opleiden en Werken en behoud;
- 2) In nauwe samenwerking met strategische partners innovaties ten aanzien van de arbeidsmarkt zorg en welzijn aanjagen, uitlichten en adaptatie door zorgorganisaties stimuleren;
- 3) Inzicht geven aan leden en niet-leden ten aanzien van werkende oplossingen om efficiënter zorg te verlenen.
- 4) Maximaal aansluiten bij innovatieprogramma's die al lopen of ontwikkeld worden.

Onze rollen op dit thema zijn agenderen, inspireren, aanjagen, drempels wegnemen en adviseren. Dit doen we o.a. door het delen en optillen van succesvolle innovaties en succesvolle implementaties, het faciliteren van experimenten om innovaties in eigen organisaties toe te passen, handreikingen om te komen tot businesscases rondom innovaties en arbeidsmarkteffecten, het verbinden van organisaties die op dit thema aan de slag zijn/willen en de route aangeven om tot innovatie te komen. Dit alles laten we aansluiten bij wat er al is in de regio en in het land. Op deze manier worden werkgevers verder geholpen. Vanuit onze expertise ten aanzien van het aanjagen en vormgeven van samenwerkingen zijn wij de aangewezen partij om ontwikkelingen rondom innovaties in de regio's te

Subsidieaanvraag Beleidsprogramma Samenwerkingsverband RegioPlus

stimuleren. Het samenwerkingsverband RegioPlus treedt daarmee op als een katalysator voor innoveren en experimenteren.

We zien dit onderdeel nadrukkelijk als groeimodel voor de wgo's. Een deel van de wgo's speelt al een grote rol in het aanjagen van innovaties, een ander deel is hier tot nu toe minder mee bezig. De ambitie is dat in dit komende programma alle regio's met dit onderwerp aan de slag gaan, op de manier die past bij de regio.

Uitgangspunten

Gezien de focus van RegioPlus richt het thema Innoveren en experimenteren zich vooral op goed werkgeverschap en arbeidsbesparende mogelijkheden. Daarom zullen het Bureau RegioPlus en de wgo's zich inzetten op:

- Het delen van goede voorbeelden rondom innovaties waarin arbeidsbesparende componenten worden toegelicht.
- Het stimuleren van samenwerkingsverbanden in de regio om te komen tot implementatie van innovaties die een bijdrage leveren aan het oplossen van de arbeidsmarktknelpunten.
- Het aanjagen van samen leren en ontwikkelen ten aanzien van innovatieve werkwijzen.

5. De organisatie: structuur van het samenwerkingsverband

RegioPlus is in 2005 opgericht als landelijk samenwerkingsverband van de aangesloten regionale werkgeversorganisaties. Er zijn veertien regionale werkgeversorganisaties als deelnemer aangesloten bij RegioPlus en zij vormen gezamenlijk een landelijk dekkend netwerk. De veertien regionale werkgeversorganisaties bedienen elk een andere geografische regio.

5.1 RegioPlus: een lerend netwerk

5.1.1 Kwaliteitskaart

Als samenwerkingsverband RegioPlus werken we aan continue verbetering van onze dienstverlening. Kwaliteit bieden staat daarbij centraal. In samenwerking met de Argumentenfabriek is daartoe in 2015 een kwaliteitskaart voor de regiobureaus opgesteld. Deze kwaliteitskaart is in 2018 geactualiseerd. Daarnaast is ook voor het bureau RegioPlus een kwaliteitskaart opgesteld. Er zijn afspraken gemaakt over hoe we de kwaliteit van ons samenwerkingsverband borgen.

Werkwijze kwaliteitskaart:

1. Ieder jaar voert elk regiobureau een gesprek aan de hand van de kwaliteitskaart;
2. Daartoe nodigt elke directeur zelf twee collega regio's uit voor een dialoog over de werkwijze van de betreffende wgo;
3. Het is vrijwillig maar niet vrijblijvend;
4. Uit het gesprek volgt een leverslag;
5. Het verslag wordt gedeeld in het Directeurenoverleg, zodat met andere regio's de opgedane kennis gedeeld wordt en zodat dit helpt voor de faciliterende rol van het bureau RegioPlus;
6. De kwaliteitskaart gaat om basiskwaliteit, collega's ook aanspreken als gesprek niet gevoerd wordt, maar elkaar daarin dan ook helpen.

De werkwijze voor het bureau RegioPlus is min of meer identiek, zij het dat het gesprek ieder jaar met een wisselende groep directeurs (ongeveer 4) plaatsvindt.

5.1.2 RegioPlus academie

Een regiobureau heeft bekwame medewerkers en een directeur met verbindende kwaliteiten. Het werken in een samenwerkingsverband en in de regio vraagt om specifieke kwaliteiten. Daar werken we samen aan in de RegioPlus academie.

Doelen van de RegioPlus academie zijn:

- Deskundigheidsbevordering, waardoor regio's beter in staat zijn werkgevers te bedienen

Bijvangst hierbij:

- Netwerken tussen regio's onderling versterken
- Kennisuitwisseling en (toekomstige) samenwerking bevorderen

Doelgroep: De medewerkers en directeurs in de regio inclusief bureau RegioPlus

Subsidieaanvraag Beleidsprogramma Samenwerkingsverband RegioPlus

Opzet van de RegioPlus academie

De RegioPlus academie zet in op zowel losse cursussen als leergangen. Met cursussen wordt ingespeeld op actuele kennis- en vaardigheidsvragen die spelen bij medewerkers en directeuren in de regio. Daarnaast is er ook mogelijkheid tot intervisie op thema. De leergangen gaan in op voor iedere regio belangrijke competenties. Uitgangspunt is hierbij dat alle cursussen en leergangen duurzaam zijn.

Leergang 'Werken in de regio'

Voor medewerkers van het samenwerkingsverband wordt in 2019 een leergang Werken in de regio opgezet bestaande uit 4 dimensies:

1. RegioPlus voor nieuwe medewerkers
2. Expert in samenwerking in netwerkorganisaties
3. Communicatie
4. Projectmatig werken

5.2 Onze werkwijze

Governance

Het samenwerkingsverband vindt goed bestuur en het toezicht daarop van groot belang. De afgelopen tijd is in dit kader –en vanwege het plan rondom bestuurlijke inrichting van RegioPlus en RegioCoop.- extra geïnvesteerd. Daarnaast heeft dit ook een proces rondom de bestuurlijke inrichting van de 14 individuele regionale wgo's op gang gebracht. Voor de nieuwe beleidsperiode is het voornemen te komen tot samengaan van de entiteiten RegioPlus en RegioCoöp en daarmee een nieuwe, transparante bestuurlijke inrichting te realiseren. Doel is om op 1 januari 2020 een nieuwe coöperatieve vereniging te starten als voortzetting van de huidige structuren. Bij het opstellen van de statuten zijn zoveel als mogelijk de richtlijnen van de NCR Code voor Coöperatieve Ondernemingen gevolgd. Deze code sluit goed aan bij de nieuwe rechtsvorm en aard van RegioPlus. De principes deze code hanteren net als de code zorg en welzijn good governance als scheiding van toezicht en uitvoering. Bij de invoering wordt ook de WNT regelgeving meegenomen.

Het besturingsmodel van RegioPlus kent na 1 januari 2020 vier belangrijke organen³:

- De ALV als hoogste orgaan;
De ALV als hoogste orgaan is samengesteld uit een afgevaardigd per regio, zijnde een persoon uit diens hoogste orgaan, of een bestuurder van een van de bij de regio aangesloten werkgeversorganisaties.
- De Raad van Commissarissen als toezichthoudend orgaan;
De RvC bestaat uit vijf leden, waarvan tenminste twee externen en twee bestuurders van zorginstellingen die aangesloten zijn bij een van de regio's.
- De RegioRaad als adviserend orgaan en kloppend hart van de organisatie;
De RegioRaad bestaat uit directeuren of directeur-bestuurders die worden afgevaardigd vanuit de aangesloten regio's, niet zijnde lid van de RvC of de ALV van RegioPlus.
- Het bestuur dat uitvoering geeft aan de missie en visie van RegioPlus. Het gaat hierbij om een bestuurder, niet zoals nu nog om een directeur.

³ Dit betreft een voorgenomen besluit waarover ten tijde van het opstellen van dit beleidsprogramma nog definitieve besluitvorming plaats moet vinden.

Subsidieaanvraag Beleidsprogramma Samenwerkingsverband RegioPlus

De uitvoeringsstructuur van het samenwerkingsverband

Om besluitvorming en kennisdeling in het samenwerkingsverband optimaal plaats te laten vinden, is elkaar ontmoeten in een duidelijke structuur van belang. Daartoe kennen we verschillende overleggen: het directeurenoverleg, netwerken, projectleidersbijeenkomsten, werkgroepen en klankbordgroepen. Hieronder wordt meer uitleg per overleg gegeven.

Het directeurenoverleg fungeert als kloppend hart van de organisatie. Het kent de volgende functies:

1. Beleidsvorming en advisering over operationeel en tactisch beleid aangaande het samenwerkingsverband;
2. Beleidsvoorbereiding van strategisch beleid, ter goedkeuring aan het ALV;
3. Overleg waar regio's elkaar kunnen vinden ten behoeve van:
 - a. Klankbord en ideeënvorming;
 - b. Kennisdeling, uitwisseling best practices en knelpunten;
 - c. Vertaling van landelijke plannen naar de regio's en andersom.

Beleidsuitvoering, kennisdeling en afstemming vindt plaats in de ongeveer 35 werkgroepen binnen het samenwerkingsverband RegioPlus. Niet alle werkgroepen vragen om een even grote inspanning, daarnaast zit in de werkgroepen verschil in taken en mandateringen (figuur 4). Alle werkgroepen hebben globaal de volgende functies:

- gezamenlijke vormgeving en uitvoering van de koers van het samenwerkingsverband op een specifiek thema;
- kennisdeling binnen RegioPlus-verband (van landelijk naar regionaal en andersom en tussen regio's door onder andere methode-uitwisselingen, welke middelen en kanalen zet je in, hoe creëer je urgentie).



Figuur 4: Werkwijze werkgroepen

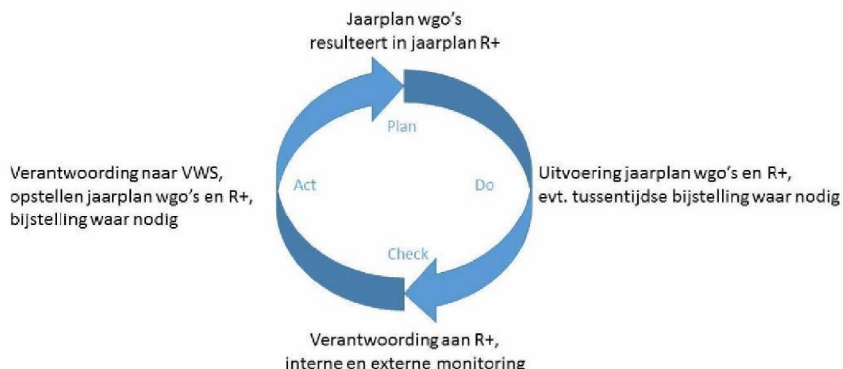
De beleidscyclus, een continue proces van leren en verbeteren

De knelpunten op de arbeidsmarkt vragen om constante monitoring en continue verbetering. In het beleidsprogramma vindt dit zijn weerslag in de beleidscyclus. Er wordt gewerkt via een Plan, Do, Check, Act cyclus.

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering en verantwoording van de het beleidsprogramma ligt bij bureau RegioPlus. Het bureau RegioPlus legt verantwoording af aan VWS over het totale programma (zie ook figuur 5). De uitvoering van de activiteiten uit dit programma bij zowel de regionale werkgeversorganisatie als het bureau RegioPlus komen te liggen. Daartoe stelt iedere werkgeversorganisatie en het bureau jaarlijks een jaarplan en begroting op waarin de uitvoering van de ambities uit het beleidsprogramma weergegeven wordt. Bureau RegioPlus ziet toe op de

Subsidieaanvraag Beleidsprogramma Samenwerkingsverband RegioPlus

uitvoering van de jaarplannen van de regionale werkgeversorganisaties. De regionale werkgeversorganisaties zien toe op de uitvoering van het bureau van het jaarplan van het bureau. Na afloop van een jaar wordt door middel van een verantwoording (inhoudelijk en financieel) vanuit elke regio door het bureau RegioPlus een totaal verantwoording aan VWS afgelegd.



Figuur 5: de beleidscyclus

Evaluatie van het programma

Externe monitoring

Ten behoeve van het inzichtelijk maken van de effecten en resultaten wordt gebruik gemaakt van een externe partij -die voortbordurend op reeds ontwikkelde methodieken ten aanzien van monitoring van de voorgaande beleidsprogramma's, maar ook kijkend naar de nieuwe manier van beleidsevaluatie van VWS- op een onafhankelijke manier de output en zoveel mogelijk ook de outcome van de uitgevoerde activiteiten meten. Voor de komende periode wordt gekeken naar het inrichten van een begeleidingsgroep waarbij ook externe experts aanhaken, om zo de kwaliteit van het onderzoek en de onafhankelijkheid ervan te waarborgen. De externe monitoring vindt jaarlijks plaats en is belangrijke input in de verantwoording richting VWS.

Interne monitoring

Interne monitoring vindt plaats door middel van GO/NO GO momenten en evaluaties in werkgroepen en het directeurenoverleg. Om vorm te geven aan structurele verbetering van het samenwerkingsverband vindt peer-to-peer reviewing plaats op basis van de kwaliteitskaart.

5.3 Afstemming met VWS

Over de koers en uitvoering van het beleidsprogramma vindt afstemming plaats met VWS. Ieder jaar zijn hiervoor vaste momenten vastgelegd, maar wanneer nodig kan er tussentijds extra aangesloten worden.

Bestuurlijk overleg met VWS

Ten behoeve van het borgen van een goede en efficiënte samenwerking binnen de gestelde beleidsperiode, zal minimaal twee maal per jaar een bestuurlijk overleg plaatsvinden. Hierin vindt nadere afstemming plaats met betrekking tot voortgang en rapportage van het programma.

*Subsidieaanvraag Beleidsprogramma Samenwerkingsverband RegioPlus**Deelname VWS in Regioraad*

Twee keer per jaar nodigen wij VWS uit om deel te nemen aan een deel van de Regioraad. Doel hiervan is zowel (nieuw) beleid van VWS als nieuwe initiatieven en activiteiten in het kader van het beleidsprogramma met elkaar te delen.

6. Financiering

Om de komende vijf jaren (2020 t/m 2024) in de gelegenheid te zijn de activiteiten, zoals in deze subsidieaanvraag beschreven, te kunnen uitvoeren is een totaal bedrag van € 118.750.000,- benodigd. Belangrijk om te vermelden is dat het hierbij gaat om daadwerkelijke kosten, zonder gekapitaliseerde uren van medewerkers uit de sector zorg en welzijn betrokken bij de activiteiten zoals beschreven in deze aanvraag. De sector is bereid om 50% te investeren (50% cofinanciering) op de programmalijnen, te weten € 29.000.000,-.

Op de basisdienstverlening geldt geen cofinanciering vanwege het algemene belang van deze activiteiten. De subsidieaanvraag betreft derhalve een bedrag van in totaal € 88.750.000,- voor de komende vijf jaar. RegioPlus verzoekt VWS voor indexatie vanaf 2020 gebruik te maken van de OVA zorgsystematiek, waarbij vanaf 2021 daadwerkelijke indexering van de gevraagde bijdrage plaatsvindt.

6.1 Begroting

Begroting		2020	2021	2022	2023	2024	Totaal
Innoveren en experimenteren	Regionaal	€ 750.000	€ 750.000	€ 750.000	€ 750.000	€ 750.000	€ 3.750.000
	Landelijk	€ 1.300.000	€ 1.300.000	€ 1.300.000	€ 1.300.000	€ 1.300.000	€ 6.500.000
Programmalijnen	Regionaal	€ 11.600.000	€ 11.600.000	€ 11.600.000	€ 11.600.000	€ 11.600.000	€ 58.000.000
	Landelijk	€ 1.300.000	€ 1.300.000	€ 1.300.000	€ 1.300.000	€ 1.300.000	€ 6.500.000
Basis dienstverlening	Regionaal	€ 8.150.000	€ 8.150.000	€ 8.150.000	€ 8.150.000	€ 8.150.000	€ 40.750.000
	Landelijk	€ 650.000	€ 650.000	€ 650.000	€ 650.000	€ 650.000	€ 3.250.000
Totaal kosten		€ 23.750.000	€ 23.750.000	€ 23.750.000	€ 23.750.000	€ 23.750.000	€ 118.750.000
Cofinanciering	Regionaal	€ 5.800.000	€ 5.800.000	€ 5.800.000	€ 5.800.000	€ 5.800.000	€ 29.000.000
	Landelijk	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 1.000.000
Totaal baten		€ 6.000.000	€ 6.000.000	€ 6.000.000	€ 6.000.000	€ 6.000.000	€ 30.000.000
Gevraagde bijdrage		€ 17.750.000	€ 17.750.000	€ 17.750.000	€ 17.750.000	€ 17.750.000	€ 88.750.000

Tabel 6.1 Begroting programmaperiode

Inzet financiële middelen

Voor de uitvoering van de activiteiten binnen dit programma wordt jaarlijks een opdrachtovereenkomst tussen RegioPlus en de regionale werkgeversorganisaties opgesteld. Hiermee kunnen de regionale werkgeversorganisaties, de in hun jaarwerkplannen opgenomen activiteiten uitvoeren, tegen vergoeding van vooraf vastgestelde bedragen en de hieraan gekoppelde voorwaarden. Voor personele inzet wordt voor 2020 een uurtarief gehanteerd van € 85,-. Jaarlijks wordt het uurtarief geïndexeerd, hierbij sluit RegioPlus aan bij de in de zorgbranches gehanteerde OVA Zorg systematiek. Het uurtarief dient tevens ter dekking van reguliere huisvesting- en bureaunkosten waaronder secretariaat en administratie, etc. Het uurtarief voor de personele inzet van bureau RegioPlus is aan hieraan gelijkgesteld.

Subsidieaanvraag Beleidsprogramma Samenwerkingsverband RegioPlus

Om tot een transparante toedeling te komen is gekozen voor een matrixmodel dat voor:

- I. Innoveren & Experimenteren uitgaat van:
 - a. Regionaal:
 - i. Een budget per regio. Hiervoor is vanaf 2020 in totaal 500.000 euro begroot. Dit wordt verdeeld naar rato van het totaal aantal inwoners en het aantal 75+-ers van het gebied waarbinnen de regionale activiteiten plaatsvinden, op basis van meest recente CBS cijfers (1-1-2018).
 - ii. Een gezamenlijk budget. Hiervoor is vanaf 2020 in totaal 250.000 euro begroot. Dit bedrag is bestemd voor gezamenlijke initiatieven van meerdere regio's zoals ook is weergegeven in hoofdstuk 4.
 - b. Landelijk:
 - i. Actie Leer Netwerk. Hiervoor is vanaf 2020 in totaal 1.100.000 euro begroot. Dit betreft het opnemen in dit programma van de in 2018 door RegioPlus ingediende projectaanvraag voor Actie Leer Netwerk.
 - ii. Een budget voor landelijke coördinatie en materiële kosten voor Innoveren & experimenteren van 250.000 euro vanaf 2020.

- II. De programmaliijnen uitgaat van:
 - a. Regionaal: de omvang van het werkgebied van de regionale werkgeversorganisatie, gebaseerd op het totaal aantal inwoners en het aantal 75+-ers van het gebied waarbinnen de regionale activiteiten plaatsvinden, op basis van meest recente CBS cijfers (1-1-2018). Hier is voor gekozen vanwege het feit dat dit een vaker gehanteerde methodiek is, eenduidig van aard en herkenbaar voor de regionale werkgeversorganisaties en tevens recht doet aan de stijgende vraag naar zorg en welzijn in krimpregio's.

De toedeling per regio loopt daarom als volgt:
 Het totaal beschikbare bedrag (€ 5,8 mln. vanaf 2020) wordt gesplitst in twee delen van 75% (€ 4,35 mln.) en van 25% (€ 1,45 mln.). Het deel van 75% wordt over de 14 regionale werkgeversorganisaties verdeeld op basis van het inwoneraantal per regio ten opzichte van het landelijk aantal inwoners. Het deel van 25% wordt over de 14 regionale werkgeversorganisaties verdeeld op basis van het aantal 75+-ers per regio ten opzichte van het landelijk aantal 75+-ers.
 - b. Landelijk: budget gereserveerd voor uitvoering van landelijke activiteiten door bureau RegioPlus, zoals de externe monitoring, professionalisering van kennisdeling, etc.). Ook de landelijke coördinatie en financiering van activiteiten die door de regio's gezamenlijk worden uitgevoerd zoals de projecten Gezond & Zeker, de Week van Zorg en Welzijn, Lespakketten 'Aan jou hebben we wat'. Dit betreft jaarlijks een totaalbedrag van € 1.050.000,- (basisjaar 2020).

- III. De Basis Dienstverlening gaat uit van:
 - a. Regionaal: een combinatie van:
 - i. Voor 25% van het beschikbare budget: de omvang van het werkgebied, gebaseerd op het totaal aantal inwoners en het aantal 75+-ers van het gebied waarbinnen de regionale activiteiten plaatsvinden.

Subsidieaanvraag Beleidsprogramma Samenwerkingsverband RegioPlus

- ii. Voor 75% van het beschikbare budget: het aantal arbeidsmarktregio's dat valt onder het werkgebied van de regionale werkgeverorganisatie.
- b. Landelijk: budget gereserveerd voor coördinatie en uitvoering van landelijke activiteiten door bureau RegioPlus, zoals arbeidsmarktonderzoek, landelijke communicatie, netwerkbeheer en Sterk in je Werk.

De verdeelsystematiek leidt voor 2020 (en de jaren daarna op basis van indexering OVA systematiek) tot de volgende verdeling van de direct voor de regio's beschikbare middelen (totaal gevraagd 14.478.588 euro, tabel 6.2). Het samenwerkingsverband kiest ervoor een deel van de beschikbare middelen zo te verdelen dat drie regionale werkgeversorganisaties naar verhouding een grotere aanspraak kan doen. Doel hiervan is de regio's als samenwerkend geheel verder te versterken.

Regio	Totaal vergoeding per regio 2020					
	Innoveren & Experimenteren	Programmaliijnen	Basis dienstverlening	Totaal 2020	Herverdeling	Totaal 2020
	# Inwoners & 75+	# Inwoners & 75+	# Inwoners & 75+ en #arbeidsmarkt-regio's			
Care2Care	€ 23.027	€ 267.112	€ 312.138	€ 602.277	€ -	€ 602.277
deRotterdamseZorg	€ 34.580	€ 401.132	€ 359.218	€ 794.930	€ -12.449	€ 782.481
SIGRA	€ 51.100	€ 592.756	€ 863.142	€ 1.506.997	€ -18.396	€ 1.488.601
Transvorm	€ 74.368	€ 862.665	€ 1.176.263	€ 2.113.295	€ -26.772	€ 2.086.523
Utrechtzorg	€ 45.701	€ 530.126	€ 841.140	€ 1.416.967	€ -16.452	€ 1.400.515
sVBZ	€ 21.886	€ 253.876	€ 307.488	€ 583.250	€ -	€ 583.250
ViaZorg	€ 11.836	€ 137.303	€ 266.537	€ 415.677	€ 50.000	€ 475.677
WGV Zorg en Welzijn	€ 58.529	€ 678.937	€ 1.111.720	€ 1.849.187	€ -21.070	€ 1.828.116
WGV Zorg & Welzijn ZHZ	€ 11.896	€ 137.990	€ 266.778	€ 416.663	€ 50.000	€ 476.663
WGV ZorgZijn Werkt	€ 36.315	€ 421.257	€ 366.288	€ 823.861	€ -13.074	€ 810.787
WZW	€ 34.168	€ 396.347	€ 575.841	€ 1.006.355	€ -12.300	€ 994.055
Zorg aan Zet	€ 34.479	€ 399.952	€ 577.108	€ 1.011.538	€ -12.412	€ 999.126
Zorgplein Noord	€ 51.349	€ 595.646	€ 864.157	€ 1.511.152	€ -18.486	€ 1.492.666
Zowelwerk	€ 10.767	€ 124.901	€ 262.180	€ 397.848	€ 50.000	€ 457.848
Totaal	€ 500.000	€ 5.800.000	€ 8.150.000	€ 14.450.000	€ 28.588	€ 14.478.588

Programmaliijnen en het flexibel budget

Het voor de programmaperiode 2020-2024 gereserveerde bedrag op basis van de vastgestelde verdelingssystematiek over de regio's betreft een maximaal beschikbaar bedrag voor de regio. Dit maximaal beschikbare bedrag dient als ondersteuning voor de activiteiten die opgenomen zijn in de jaarwerkplannen van de regio's.

De cofinanciering (op de Programmaliijnen) in euro's kan zowel bestaan uit bijdragen van (deelnemende of lid-) zorg- en welzijnsorganisaties als andere organisaties (zoals onderwijs, gemeenten en provincies). In 2020 betreft dit een minimum van totaal € 5,8 mln. In de daaropvolgende jaren betreft de cofinanciering in euro's minimaal het bedrag zoals getoond in tabel 6.2.

De cofinanciering in euro's gedurende de programmaperiode bedraagt 50% op de gezamenlijke activiteiten in de programmaliijnen. Per regio geldt een minimumeis van 40% cofinanciering. De gerealiseerde cofinanciering wordt jaarlijks verantwoord over de gezamenlijke activiteiten. Daarnaast wordt, in verhouding met de totale subsidie voor de drie programmaliijnen, 20% hiervan minimaal ingezet op elke programmaliijn. Hierdoor ontstaat een, naar regionale behoefte, te

Subsidieaanvraag Beleidsprogramma Samenwerkingsverband RegioPlus

besteden inzet over de drie programmalijnen. Bij onvoldoende of geen inzet op een programmalijn, wordt de vergoeding met naar rato per niet / onvoldoende gerealiseerde programmalijn gekort.

Bij het indienen van het werkplan op uiterlijk 1 november van het jaar voorafgaand aan het jaar waarop het werkplan van toepassing is, mag een regio gebruik maken van de mogelijkheid om maximaal 20% van het gereserveerde regionale bedrag open te laten voor verdere invulling. Voor dit deel (het flexibel regionaal deel) heeft de regio nog tot 1 mei van het jaar waarop het werkplan betrekking heeft, de tijd om bestedingsdoelen te bepalen en deze in de vorm van een aanvullend werkplan inclusief een aanvullende begroting in te dienen bij RegioPlus. Voor zowel het eerste werkplan als het aanvullende werkplan gelden dezelfde cofinancieringseisen. Het is tevens niet mogelijk om bevoorschotting te ontvangen voor het flexibel regionaal deel zolang er nog geen goedgekeurd, aanvullend werkplan en begroting zijn. Daarnaast kunnen regionale werkgeversorganisaties alleen gebruik maken van middelen uit het gereserveerde bedrag voor gezamenlijke activiteiten wanneer voor het flexibel regionaal deel reeds een aanvullend werkplan en begroting is ingediend.

Onderbesteding middelen

Met uitzondering van het gereserveerde bedrag voor gezamenlijke activiteiten, is het niet mogelijk onbenutte middelen op jaarbasis, in te zetten in een volgend jaar, dan wel toe te voegen aan het eigen vermogen of anderszins aan te wenden. Dit geldt zowel voor het landelijk bureau als voor de regionale werkgeversorganisaties.

Eventuele onbenutte middelen bestemd voor de programmalijnen in het jaar t vallen vrij in het jaar t+1. Aan de hand van de toerekeningmethodiek op basis van inwonersaantal en aantal 75+-ers, vindt herverdeling van deze middelen over alle regionale werkgeversorganisaties plaats.

Middelen waarvan uit de verantwoording op de werkplannen blijkt dat deze onbenut zijn, vallen buiten deze herverdeling. In overleg met de regionale werkgeversorganisaties en de subsidieverstrekker legt RegioPlus een voorstel voor aan de subsidieverstrekker voor alternatieve aanwending van deze middelen. Bij onderbesteding op landelijk niveau zal worden bezien in hoeverre het wenselijk is dit in te zetten voor aanvullende landelijke activiteiten, dan wel het te laten vrijvallen aan het bedrag voor gezamenlijke activiteiten.

Aanvullend algemeen

Naast tijdige en volledige indiening, bevestiging en rapportage vormt transparantie van de beoogde en behaalde resultaten een onlosmakelijke voorwaarde.

Bevoorschotting

Voorwaardelijk dat het jaarlijkse regionale werkplan en begroting zijn goedgekeurd door RegioPlus, vindt bevoorschotting (90% van het gereserveerde regionale bedrag) plaats per kalenderkwartaal; de eerste kwartaalbevoorschotting vindt uiterlijk in februari plaats en vervolgens in de eerste maand van de overige kalenderkwartalen, te weten april, juli en oktober.

Deze bevoorschotting wijkt af van de standaard bevoorschotting van VWS, derhalve zal een aangepaste liquiditeitsprognose worden ingediend, via het daartoe opgestelde formulier in het subsidieportaal.

Subsidieaanvraag Beleidsprogramma Samenwerkingsverband RegioPlus

Jaarlijkse indiening begroting

Aangezien de opdrachtverlening aan de regionale werkgeversorganisaties leidend is voor de begroting en ook de landelijke activiteiten mede afhankelijk zijn van dat wat de regionale werkgeversorganisaties aan activiteiten uitvoeren, is het niet mogelijk op voorhand een begroting in te dienen over de gehele periode van de aanvraag (2020-2024). RegioPlus zal daarom ten behoeve van een correcte vaststelling van de subsidie uiterlijk de eerste maand van elk jaar een volledig uitgewerkte begroting van dat jaar aan de subsidieverstrekker doen toekomen.

In de hierboven vermelde jaarlijkse begroting wordt opgenomen hoeveel in elke regio wordt geïnvesteerd. Daarbij gaat het zowel om de middelen die in het kader van de verstrekte subsidie beschikbaar zijn als om de middelen die de regio's zelf bijdragen.

Gezien de huidige dynamiek rondom de arbeidsmarkt van zorg en welzijn is het waarschijnlijk dat gedurende een jaar een verandering van inzicht kan ontstaan betreffende de activiteiten die nodig zijn om de gewenste arbeidsmarkteffecten te behalen. Om deze reden kunnen de regionale werkgeversorganisaties in goed overleg met RegioPlus een wijziging aanvragen in de overeenkomst voor het lopend jaar. In lijn hiermee zal RegioPlus jaarlijks, uiterlijk 30 september, een definitieve begroting indienen bij de subsidieverstrekker.

6.2 Verantwoording

Jaarplannen

Ieder jaar dienen de regio's op 1 november een jaarplan en begroting in ten aanzien van het komende jaar. Uiterlijk op 31 mei van het jaar na afloop van een jaarplan worden uiterlijk de inhoudelijke en financiële verantwoordingen ingediend. Daarmee volgen we dezelfde jaarlijkse planning (aanvraag) en verantwoording zoals bij het programma Koersen op Kansen. De (financiële) stukken wordt een splitsing gemaakt tussen de algemene activiteiten en de activiteiten voor leden.

Innovatie en samenwerkingsgelden

Net als in het vorige programma wordt gezamenlijk gewerkt aan projecten (en vervolgens het opschalen van projecten) die innovatie in en samenwerking tussen de regio's bevorderen. Op deze projecten vindt centrale verantwoording plaats.

ALLEN & OVERY

Allen & Overy LLP

MEMORANDUM

Aan RegioPlus - 5.1.2e

Van 5.1.2e

Ons kenmerk /0126955-0000001 AMCP:1156106.1

Datum 28 mei 2019

Onderwerp **Subsidieaanvraag Beleidsprogramma Samenwerkingsverband RegioPlus - Staatssteun**

1. INLEIDING

- (1) Stichting RegioPlus (**RegioPlus**) heeft bij het Ministerie van VWS een subsidieaanvraag ingediend voor een meerjarige programmasubsidie voor het uitvoeren van projecten die zijn gericht op het oplossen van arbeidsmarktproblemen in de sector zorg en welzijn.
- (2) U heeft ons gevraagd de kaders te schetsen waarbinnen kan worden verzekerd dat de betreffende subsidie wordt verleend in overeenstemming met de vereisten die voortvloeien uit de Europese staatssteunregels. Onze conclusie is dat deze kaders – zoals hierna nader wordt toegelicht – ruimte laten voor toekenning van de subsidie op een wijze die verenigbaar is met de staatssteunregels.

2. JURIDISCH KADER

Hoofdgeregels

- (3) Artikel 107 en 108 van het Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie (VWEU), bevatten de hoofdgeregels inzake staatssteun. Op grond van die regels zijn steunmaatregelen die niet verenigbaar zijn met de interne markt verboden. Daarbij is de eerste vraag of een maatregel kwalificeert als staatssteun. Is dit het geval, dan dient de maatregel op grond van artikel 108 VWEU te worden aangemeld bij de Commissie ter beoordeling.
- (4) Om een maatregel als staatssteun te kunnen aanmerken, moet aan de cumulatieve voorwaarden van artikel 107 VWEU zijn voldaan: (i) met de betrokken maatregel wordt een selectief economisch voordeel verleend; (ii) dit voordeel wordt uit staatsmiddelen bekostigd; (iii) dit voordeel vervalst de mededinging of dreigt deze te vervalsen; en (iv) dit voordeel kan het handelsverkeer tussen de lidstaten ongunstig beïnvloeden.

Allen & Overy LLP is een partnership met beperkte aansprakelijkheid, geregistreerd in Engeland en Wales onder nummer OC308783. De partnership is erkend door en valt onder toezicht van de Solicitors Regulation Authority van Engeland en Wales. De term partner wordt gebruikt als verwijzing naar een lid van Allen & Overy LLP dan wel naar een medewerker of consultant met vergelijkbare kwalificaties in een van de aan Allen & Overy gelieerde ondernemingen. Een lijst met de leden van Allen & Overy LLP en van de niet-leden die partner worden genoemd, ligt ter inzage op de hoofdvestiging in Londen, One Bishops Square, Londen E1 6AD en in het Nederlandse kantoor van Allen & Overy LLP.

Allen & Overy LLP of een daaraan gelieerde onderneming heeft kantoren in: Abu Dhabi, Amsterdam, Antwerpen, Bangkok, Barcelona, Beijing, Belfast, Boedapest, Boekarest (geassocieerd kantoor), Bratislava, Brussel, Casablanca, Doha, Dubai, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, Hanoi, Ho Chi Minhstad, Hong Kong, Istanbul, Jakarta (geassocieerd kantoor), Johannesburg, Londen, Luxemburg, Madrid, Milaan, Moskou, München, New York, Parijs, Perth, Praag, Rangoon, Riyadh (samenwerkend kantoor), Rome, São Paulo, Seoel, Shanghai, Singapore, Sydney, Tokyo, Warschau en Washington, D.C.

- (5) In dit kader kan nog worden opgemerkt dat het criterium genoemd onder (iii) meebrengt dat de ontvangende partij moet kwalificeren als een ‘onderneming’, dat wil zeggen, een partij die commerciële activiteiten ontplooit. Is daarvan geen sprake, dan kan de betreffende maatregel de mededinging niet vervalsen.
- (6) Ten aanzien van het vierde criterium geldt dat de Commissie, waar het ging om de zorgsector, eerder heeft geconcludeerd dat de betreffende overheidssteun het handelsverkeer tussen de lidstaten niet ongunstig kon beïnvloeden in gevallen waarin het ging om: “ziekenhuizen en andere zorgvoorzieningen die het gebruikelijke aanbod medische diensten voor een lokale bevolking aanbieden en die waarschijnlijk geen klanten of investeringen uit andere lidstaten zullen aantrekken”.¹

Uitzonderingen

- (7) Ook indien een maatregel kwalificeert als steun, bestaat er in een aantal gevallen toch geen verplichting tot aanmelding bij de Commissie:
- **De minimis:** indien het totale (bruto) bedrag aan steun dat aan één onderneming wordt verleend niet hoger ligt dan EUR 200.000 over een periode van drie belastingjaren, dan is de *de minimis*-uitzondering van toepassing. De specifieke voorwaarden om gebruik te kunnen maken van deze uitzondering, zijn neergelegd in de *de minimis*-verordening.²
 - **Algemene groepsvrijstellingsverordening staatssteun (AGVV):** Een steunmaatregel kan ook op grond van de AGVV zijn vrijgesteld van de aanmeldingsverplichting. De precieze voorwaarden die daarbij gelden, hangen af van het doel waarvoor de steun wordt toegekend. Zo valt bijvoorbeeld opleidingssteun onder deze vrijstelling, indien is voldaan aan de voorwaarden dit in de AGVV zijn uiteengezet.³
- (8) Wanneer het gaat om compensatie voor het verlenen van een openbare dienst (een dienst van algemeen economisch belang, **DAEB**), dan gelden daarnaast nog de volgende twee mogelijke uitzonderingen:
- **Altmark-criteria:** indien aan de criteria wordt voldaan die zijn neergelegd in het *Altmark*-arrest, is er geen sprake van staatssteun: (i) er is sprake van een openbare dienstverplichting die is omschreven in een toewijzingsbesluit; (ii) de parameters voor berekening van de compensatie zijn vooraf objectief en transparant vastgesteld; (iii) er is geen sprake van overcompensatie; (iv) de hoogte van de compensatie is bepaald op basis van een analyse van de kosten van een gemiddelde, goed beheerde onderneming ofwel de uitvoerder van de openbare dienst is op basis van een aanbestedingsprocedure geselecteerd.
 - **DAEB-besluit:** indien aan de voorwaarden van het DAEB-besluit is voldaan,⁴ is er evenmin sprake van een aanmeldingsverplichting. Kort gezegd gelden hiervoor de volgende eisen: (i)

¹ Zie bijv. het besluit van de Commissie van 27 februari 2002 betreffende steunmaatregel N 543/2001 — Ierland — Fiscale afschrijving voor ziekenhuizen (PB C 154 van 28.6.2002, blz. 4); besluit van de Commissie van 7 november 2011 betreffende steunmaatregel SA.34576 — Portugal — Zorgenheid Jean Piaget/Nordeste (PB C 73 van 13.3.2013, blz. 1); besluit van de Commissie van 29 april 2015 betreffende steunmaatregel SA.37432 — Tsjechië — Financiering openbare ziekenhuizen in de regio Hradec Králové (PB C 203 van 19.6.2015, blz. 2); besluit van de Commissie van 29 april 2015 betreffende steunmaatregel SA.37904 — Duitsland — Vermeende steun aan „Ärztehäuser Durmersheim” door de gemeente Durmersheim (PB C 188 van 5.6.2015, blz. 2); besluit van de Commissie van 29 april 2015 betreffende steunmaatregel SA.38035 — Duitsland — Vermeende steun aan een gespecialiseerde revalidatiekliniek voor orthopedie en traumachirurgie (PB C 188 van 5.6.2015, blz. 3)

² Verordening (EU) Nr. 1407/2013 van de Commissie van 18 december 2013 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de *de-minimis*steun.

³ Verordening (EU) Nr. 651/2014 van de Commissie van 17 juni 2014 waarbij bepaalde categorieën steun op grond van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag met de interne markt verenigbaar worden verklaard.

⁴ Besluit van de Commissie, van 20 december 2011 betreffende de toepassing van artikel 106, lid 2, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op staatssteun in de vorm van compensatie voor de openbare dienst, verleend aan bepaalde met het beheer van diensten van algemeen economisch belang belaste ondernemingen

het gaat om compensatie van minder dan EUR 15 miljoen per jaar (gemiddeld over aanwijzingsperiode per DAEB); (ii) er is sprake van een duidelijk omschreven DAEB; (iii) er is sprake van een toewijzingsbesluit; (iv) de compensatie is beperkt tot aan de DEAB verbonden netto-kosten plus een redelijke winst.

3. OPLOSSINGSRICHTINGEN SUBSIDIE REGIOPLUS

- (9) Er zijn twee categoriën mogelijke begunstigden van de subsidie aan RegioPlus: (i) de werkgevers; en (ii) RegioPlus en/of de werkgeversorganisaties (**wgo**) die binnen RegioPlus zijn vertegenwoordigd. Voor beide categoriën begunstigden kan een beoordeling worden gemaakt van de vraag of de subsidie die zij in het kader van het onderhavige subsidieprogramma staatssteun behelst.
- (10) In de hierbij als annex gevoegde stroomdiagrammen hebben wij de verschillende stappen in die analyse grafisch weergegeven. In het kort komt deze analyse op het volgende neer:

Staatssteun aan de werkgever?

- (11) Of er sprake is van steun aan de werkgevers hangt in de eerste plaats af van de vorm waarin zij van de subsidie profiteren. Ontvangen zij een voordeel dat niet direct op geld waardeerbaar is, dan is er geen sprake van het verlenen van een 'economisch voordeel' en zal er geen sprake zijn van staatssteun.
- (12) Is er echter sprake van een subsidie in de vorm van geld of in de vorm van een directe kostenbesparing, dan zal moeten worden beoordeeld of overigens sprake is van staatssteun, dan wel of één van de hierboven genoemde vrijstellingen van toepassing is. Daarbij zullen, waar het gaat om mogelijke steun aan de werkgever, met name de volgende vragen relevant zijn:
- (i) Blijft de te ontvangen steun onder de *de minimis* drempels?
 - (ii) Valt de steun, bijvoorbeeld omdat het gaat om opleidingssteun, onder de vrijstelling van de AGVV?
 - (iii) Is de ontvanger een lokale zorgverlener die waarschijnlijk geen klanten of investeringen uit andere lidstaten aantrekt?
- (13) Is het antwoord op geen van deze vragen bevestigend, dan zou in meer detail moeten worden onderzocht of er sprake is van staatssteun, die zou moeten worden aangemeld aan de Europese Commissie.

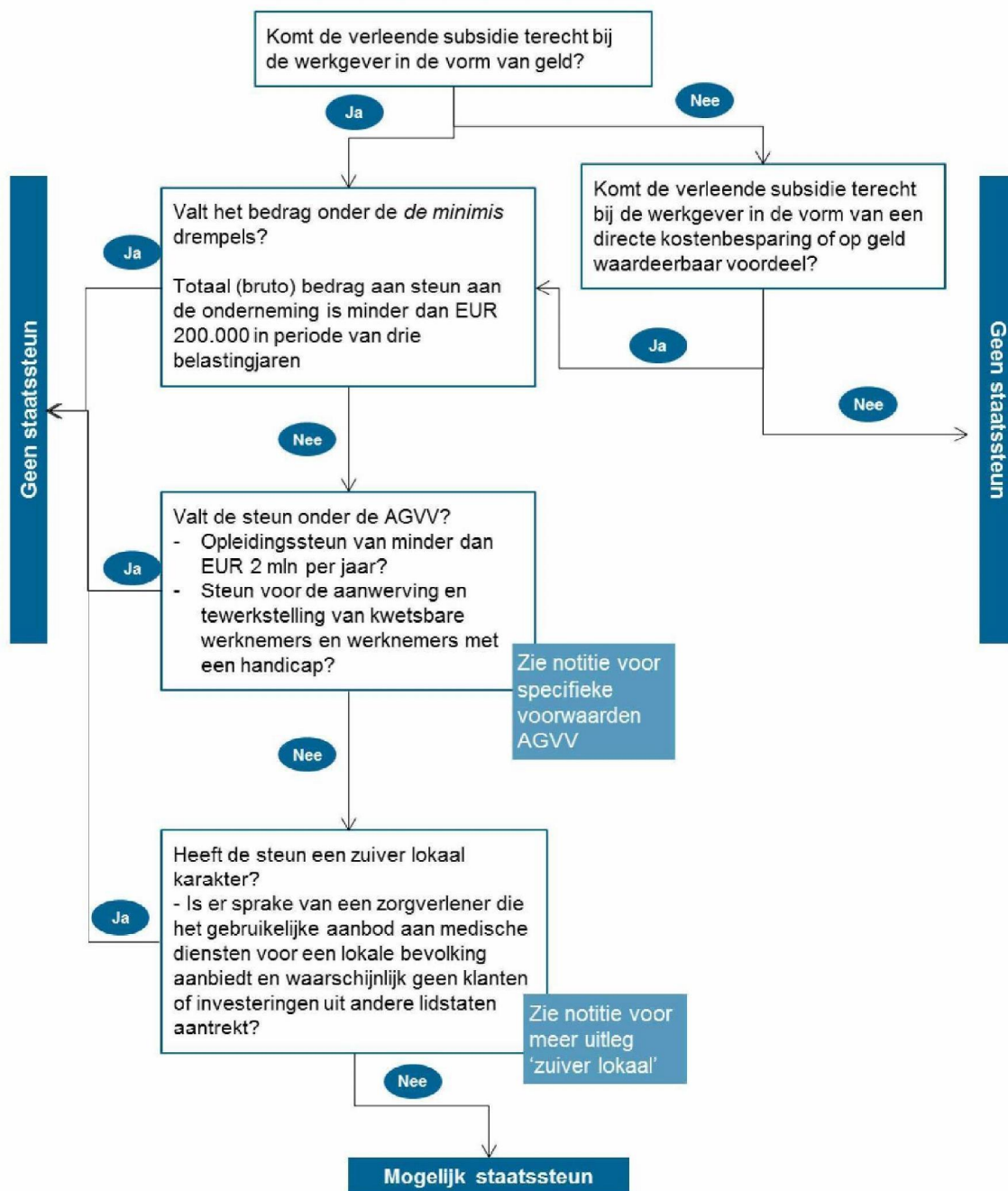
Staatssteun aan de RegioPlus of werkgeversorganisatie

- (14) Bij de beoordeling van de vraag of aan RegioPlus of een onderliggende wgo door middel van de subsidie steun wordt verleend, is de eerste relevante vraag of de betreffende subsidie ten gunste komt aan een economische activiteit die RegioPlus of de wgo uitvoert. Is dat niet het geval, dan is er immers geen sprake van een markt waarop de mededinging, als gevolg van de steun, wordt vervalst. In dat geval, wordt aan het derde hierboven beschreven criterium niet voldaan, en is er dus ook geen sprake van staatssteun.
- (15) Wordt de betreffende subsidie wel gebruikt voor het uitvoeren van een commerciële activiteit, dan kan nog worden gezien of er sprake is van projectsteun die voldoet aan de voorwaarden van de AGVV.
- (16) Is dat ook niet het geval, dan zou er gebruik kunnen worden gemaakt van een DAEB regeling. Er moet dan sprake zijn van marktfalen: de betreffende dienst wordt niet of niet voldoende aangeboden

op de markt. Door middel van een toewijzingsbesluit wordt vervolgens aan RegioPlus (en / of de wgo's) de uitvoering van die openbare dienst opgedragen, waarbij tevens een regeling wordt getroffen voor de compensatie voor het uitvoeren van de openbare dienst in overeenstemming met de vereisten die voortvloeien uit het *Altmark*-arrest, dan wel het DAEB-besluit.

ANNEX – STROOMDIAGRAMMEN

Staatssteun aan de werkgever?



Staatssteun aan RegioPlus / wgo's?

