

# Behoud

## Actielijn Behoud

Bevorderen van instroom alleen is niet genoeg, op basis van het rendement van opleidingen in de sector zijn er 800 leerlingen extra nodig om 500 extra leerlingen in te laten stromen in een baan binnen de sector in de regio. Uitgaand van het arbeidsmarkttekort zijn er zo'n 5.000 extra leerlingen nodig, terwijl er op dit moment 5.800 16-jarigen in heel Flevoland zijn. De tweede route richt zich daarom op behoud van mensen voor de sector. De doelstellingen zijn:

2.1

Opscholen van 10% van de werknemers niveau 2 in de sector naar niveau 3 en 5% van de werknemers niveau 3 naar niveau 4.

2.2

Behouden van 50 stagiaires en instromers per jaar, die niet op hun plek zijn bij de organisatie waar ze binnenkomen, door ze direct door te verwijzen en te plaatsen bij andere organisaties in de sector.

2.3

Behouden van 100 uitstromers per jaar, door aantrekkelijke loopbaanpaden te bieden en in te zetten op leven lang ontwikkelen.

2.4

Behouden van 150 uitstromers per jaar, door te investeren in leiderschap, vitaliteit en werkplezier.

Projectnaam	Projectomschrijving	Resultaat 2023	Update	Voortgang
<b>Proeftuin 'Regionaal werkgeverschap'</b>	Vanuit het Flevolands kader voor Regionaal Werkgeverschap wordt een proeftuin van arbeidsmarktinnovaties ontwikkeld. Met als doel te komen tot concrete aanpakken die gedeeld kunnen worden. Er wordt gestart met een eerste proeftuin in 'Midden-Flevoland'. Daarbij richt de proeftuin zich op medewerkers die neigen naar ZZP-schap of medewerkers die 'hoppen' tussen organisaties of de sector dreigen uit te gaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minimaal 20 professionals worden met de proeftuin 'Regionaal Werkgeverschap' behouden voor de sector in Midden-Flevoland</li> <li>Een blauwdruk 'proeftuin Regionaal werkgeverschap' dat in andere sub-regionale samenwerkingen gebruikt kan worden</li> </ul>	Er wordt op dit moment gewerkt aan een businesscase voor Regionaal Werkgeverschap in Flevoland. De groep is uitgebreid met Zorggroep Oude en Nieuwe Land. De volledige case wordt besproken bij de volgende sectortafel in juni.	  
<b>Combibanen 'Zorg en Welzijn'</b>	Minimaal 10 medewerkers hebben een groter contract gekregen (bijvoorbeeld per gemeente) door gedeeld werkgeverschap, zodat zij binnen de sector werkzaam kunnen blijven.	<ul style="list-style-type: none"> <li>10 medewerkers blijven behouden en werken voor 2 of meerdere werkgevers</li> </ul>	Met Welzijn Lelystad heeft een startgesprek plaatsgevonden om een pilot te starten met combibanen tussen welzijn en zorg (intra muraal). Het vervolg wordt besproken aan de volgende sectortafel in juni.	  
<b>Sterk in je Werk - Behoud</b>	Met SIJW worden mensen gecoacht die in de sector Zorg en Welzijn werken. De SIJW-gesprekken worden gevoerd door ervaren coaches. Deelnemers die een traject hebben gevolgd weten beter welke vervolgstap ze kunnen zetten en hebben meer inzicht gekregen in de mogelijkheden binnen de sector Zorg en Welzijn.	<ul style="list-style-type: none"> <li>140 kandidaten die een SIJW-traject hebben afgerond</li> </ul>	8 kandidaten hebben een SIJW traject afgerond. 17 kandidaten volgen op dit moment een traject.	  
<b>Vitaliteit &amp; Gezondheid</b>	Het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid is ook in 2022 en 2023 van essentieel belang om te kunnen anticiperen op de maatschappelijk en organisatorische vraagstukken om medewerkers te behouden en het verzuim te verlagen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kennissessie Vitaliteit &amp; Gezondheid</li> </ul>	In het netwerk behoud is een inspiratiesessie op 16 februari over het project vitaliteit en gezondheid georganiseerd. De projectleider een toelichting gegeven over het belang van mentale gezondheid en eigen regie.	  