

# **Werkplan A+O VVT 2011**

Vastgesteld door het bestuur A+O VVT op 6 april 2011

# 1. Inleiding

Voor u ligt het werkplan 2011 van de Stichting Arbeidsmarkt- en Opleidingsbeleid Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (hierna: A+O VVT). De doelstelling van A+O VVT vormt het uitgangspunt voor dit werkplan, te weten het op landelijk niveau bevorderen en verbeteren van de werking van de arbeidsmarkt van de branche Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg.

A+O VVT is per 1 juli 2009 opgericht vanuit de fondsen FAOT (thuiszorg) en SAB- V&V (verpleeg- & verzorgingshuizen). In het bestuur van A+O VVT participeren de werkgeversorganisaties ActiZ en BTN en de werknemersorganisaties ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak, FBZ en NU'91.

A+O VVT merkt op dat dit werkplan de stand van zaken per april 2011 weergeeft. Het bestuur bezint zich op toekomstige activiteiten en werkwijze. Het jaar 2011 beschouwt A+O VVT dan ook als een overgangsjaar en met deze bril op dient het werkplan gelezen te worden.

Hierna komen missie en visie, alsmede thema's aan bod waarop A+O VVT activiteiten van dit moment ontplooit.

## 2. Missie en visie

A+O VVT heeft als doel actief te werken aan een evenwichtige en goed functionerende, aantrekkelijke arbeidsmarkt en goede arbeidsverhoudingen voor medewerkers en instellingen in verpleeg- en verzorgingshuiszorg, thuiszorg, kraamzorg en jeugdgezondheidszorg. Een gezond arbeidsklimaat, professionele medewerkers en instellingen zijn daarbij belangrijke kenmerken. Evenals het de zorgprofessional in staat stellen kwalitatief goede zorg te bieden, efficiënt en effectief te werken en te boeien en te binden aan de branche. A+O VVT initieert, stimuleert en faciliteert daartoe nieuwe ontwikkelingen op het gebied van arbeidsmarkt en opleidingen.

A+O VVT richt zich op alle instellingen en werknemers die bij deze instellingen werkzaam zijn en die gehouden zijn aan de Cao VVT. Daaronder vallen:

- persoonlijke verzorging en verpleging;
- huishoudelijke verzorging;
- ouder en kindzorg (0-4 jaar) en kraamzorg;
- voedingsvoorlichting en dieetadvisering;
- uitleen hulpmiddelen en thuiszorgwinkels;
- gezondheidsvoorlichting en -opvoeding.

A+O VVT streeft er naar in zijn activiteiten aandacht te schenken aan alle eerdergenoemde onderdelen binnen de branche VVT, te weten verpleging- en verzorgingshuiszorg, thuiszorg, kraamzorg en jeugdgezondheidszorg.

A+O VVT wil in 2011 (en verder) de volgende rollen en taken vervullen op het terrein van arbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen:

- Initiatiefnemer van projecten die de werking van de arbeidsmarkt stimuleren en/of arbeidsverhoudingen in de branche optimaliseren.

- Aanjager van het zoeken naar oplossingen van vraagstukken die breed in de branche spelen.
- Platform voor uitwisseling van kennis en ervaringen voor partijen in de VVT branche, waaronder vooral de instellingen en de verschillende groepen medewerkers binnen de instellingen.
- Informatiepunt en discussieplatform voor sociale partners over de (landelijke en regionale) arbeidsmarkt van de VVT-branche.
- Samenwerken met de diverse (bestuurs- en andere) relevante partijen in het werkveld ten behoeve van een optimaal arbeidsklimaat in de instellingen en voor haar medewerkers.

### **3. Werkwijze**

A+O VVT wil haar doel bereiken door:

- Het op diverse manieren inventariseren van vraagstukken die spelen bij en in de instellingen op het gebied van arbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen.
- Het adviseren over, begeleiden van en (zorgen voor) realiseren van diverse projecten.
- Kennis, ervaringen, best practices etc. te verzamelen en op bruikbare wijze binnen de branche te delen en actief te verspreiden.
- Verantwoording af te leggen over de activiteiten van A+O VVT en de resultaten daarvan.

Het bestuur laat zich inhoudelijk door een tweetal commissies adviseren: de adviescommissie Arbeidsmarkt en Opleidingen en de adviescommissie AVR en HRM. De adviescommissies geven op basis van hun deskundigheid gevraagd en ongevraagd advies aan het bestuur van A+O VVT.

Er wordt gewerkt met een beperkt, efficiënt en slagvaardig secretariaat. Voor de uitvoering van projecten wordt in veel gevallen samengewerkt met externe bureaus.

### **4. Thema's en projecten**

A+O VVT initieert en begeleidt projecten en activiteiten op de volgende thema's:

- I. Arbeidsmarkt en opleidingen
- II. Arbeidsomstandigheden
- III. HRM
- IV. Arbeidsvoorwaarden
- V. Communicatie
- VI. ESF

Hieronder worden per thema de activiteiten beschreven die in 2011 gepland zijn. Dit is geen statisch geheel. A+O VVT sluit met haar activiteiten aan bij relevante ontwikkelingen. Aanpassing van het werkplan is gedurende het jaar dan ook mogelijk.

#### **I. Arbeidsmarkt en opleidingen**

Onder het thema arbeidsmarkt vallen projecten die te maken hebben met de instroom en het behoud van personeel, en met de aansluiting van opleidingen op de arbeidsmarkt.

## Onderzoek

### **1. Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn**

Sociale partners in de zorg- en de welzijnssector, het ministerie van VWS, het UWV Werkbedrijf en Calibris laten gezamenlijk het meerjaren onderzoeksprogramma 'Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn' uitvoeren. Het onderzoek is gericht op het verkrijgen van betrouwbare, actuele en eenduidige informatie over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in zorg en welzijn. Branches en instellingen krijgen de beschikking over de onderzoeksgegevens. Jaarlijks wordt hiertoe een aantal vaste activiteiten verricht: het verzamelen van statistische arbeidsmarktgegevens, het uitvoeren van een enquête onder werkgevers en werknemers, het actualiseren en onderhouden van de website [www.AZWinfo.nl](http://www.AZWinfo.nl) en het uitvoeren een arbeidsmarktverkenning. Daarnaast wordt ieder jaar incidenteel onderzoek gedaan op basis van de informatiebehoefte van de gezamenlijke opdrachtgevers. Een begeleidingscommissie stuurt het onderzoeksprogramma aan. Deze commissie bestaat uit vertegenwoordigers van alle partijen. A+O VVT is in deze commissie vertegenwoordigd.

Voor de periode 2010-2014 is een nieuw convenant opgesteld. Uitvoerders van het programma zijn Panteia, SEOR en E'til.

### **2. Specialisten ouderengeneeskunde en jeugdartsen**

De branche kampt met een tekort aan specialisten ouderengeneeskunde en jeugdartsen. In de opleiding blijkt weinig animo te zijn voor beide specialisaties, vooral als gevolg van onbekendheid met beide vakgebieden. Deze onbekendheid vloeit voort uit het feit dat de vakgebieden nog onvoldoende systematisch in het curriculum (theorie en praktijk) zijn opgenomen. Een stage binnen een verpleeghuis of consultatiebureau is een belangrijk wervingsinstrument. Door een stage krijgen studenten geneeskunde een goed beeld van het werk in de praktijk.

Doel van dit project is om verpleeghuizen en consultatiebureaus enkele voorbeelden aan te reiken om kwalitatief goede stageplaatsen te creëren om op deze manier studenten geneeskunde te interesseren voor de specialisatie ouderengeneeskunde of jeugdgezondheidszorg.

## Imago, instroom, behoud en doorstroom

### **3. Promotiefilm Werken in de VVT**

In 2009 is besloten het abonnement van de interactieve webfilm 'Maak werk van zorg!' met drie jaar te verlengen tot begin 2012. Het abonnement houdt in een update van de film in 2011 en verspreiding ervan op het internet. De film is te zien op meer dan 100 websites die veel door jongeren worden bezocht. Belanghebbenden kunnen bij A+O VVT een code en instructie opvragen om de film te plaatsen op hun eigen website.

In de loop van 2011 besluit het bestuur over een eventueel vervolg.

### **4. Vervolg arbeidsmarktcampagne Open armen**

Uit onderzoek is gebleken dat schoolverlaters en zij-instromers op de korte termijn de meest kansrijke groepen zijn om te werven voor de branche VVT. Voor de lange termijn is het daarnaast verstandig om activiteiten te richten op (allochtone en autochtone) vmbo-scholieren. In 2010 stonden genoemde speerpunten centraal in de landelijke campagne "Open armen".

Daarnaast is voor instellingen een toolkit met verschillende communicatiemogelijkheden ontwikkeld.

Begin 2011 werkt het bureau Maximum een voorstel uit om de imagocampagne voort te zetten en volgt uitbreiding van de digitale mogelijkheid om door te verwijzen naar vacatures.

## **5. Interculturalisatie**

In de VVT branche is interculturalisatie een belangrijk thema. Werkgeverskoepel ActiZ voert onder meer het project 'ActiZ geeft kleur aan de zorg' uit. Verder zijn op regionaal niveau (met name in de grote steden) diverse initiatieven gaande om meer allochtonen te werven voor de VVT branche. Ook voor A+O VVT is het onderwerp relevant. In 2011 wordt dit nader uitgewerkt.

## **6. Faciliteren en stimuleren van EVC in de VVT-branche**

A+O VVT richt zich in 2011 op het nader uitwerken van activiteiten om het veld te prikkelen. Erkenning van Verworven Competenties (EVC) in te zetten als middel om talent op te sporen en door te geleiden naar werk binnen de instelling.

## **7. Digitale informatie EVC**

Op de website van A+O VVT is informatie te vinden over EVC. Dit heeft tot doel om werkgevers en werknemers, specifiek zorgverleners en helpenden, in de VVT bekend te maken met (de voordelen van) EVC en hen te stimuleren hier meer gebruik van te maken.

## **Opleidingen**

### **8. Website Praktijkopleiden**

De website [www.praktijkopleiden.nl](http://www.praktijkopleiden.nl) bestaat sinds 2002 en was oorspronkelijk bedoeld als ontmoetingsplaats en leergemeenschap voor praktijkopleiders en werkbegeleiders in verpleeg- en verzorgingshuizen. In 2008 is de website aangepast zodat deze ook voor praktijkopleiders uit de thuiszorg geschikt is. A+O VVT en Calibris financieren gezamenlijk de website. In de loop van 2011 zal de bijdrage van A+O VVT aan dit project worden geëvalueerd.

### **9. Branche erkende opleidingen**

A+O VVT bewaakt namens sociale partners in de VVT branche de kwaliteit en actualiteit van drie branche erkende opleidingen. Het gaat om de opleidingen tot Eerst Verantwoordelijk Verzorgende, Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric en de verkorte kraamopleiding. Jaarlijks wordt een werkplan geformuleerd waarin de activiteiten per opleiding nader zijn uitgewerkt.

Algemene werkzaamheden zijn:

- vraagbaak zijn voor opleiders en instellingen;
- erkenningsregeling (laten) uitvoeren;
- monitoren van en rapporteren over de voortgang;
- actueel houden van de beroepscompetentieprofielen;
- actueel houden van website [vvtopleidingen.nl](http://vvtopleidingen.nl);
- beheer diverse materialen en afgifte van certificaten/speldjes;
- bijeenkomsten voor specifieke doelgroepen organiseren.

#### *Branche opleiding tot Eerst Verantwoordelijk Verzorgende (EVV)*

De doelstelling van de branche opleiding EVV is het bieden van loopbaanmogelijkheden voor verzorgenden in de vvt branche. Inmiddels hebben ruim 8000 verzorgenden deze vervolgopleiding gevolgd. 29 erkende opleidingsorganisaties bieden de opleiding aan. Op

basis van de monitorgegevens eind 2010 wordt bekeken welke specifieke activiteiten worden uitgevoerd.

#### *Branche opleiding tot Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric (GVP)*

Op basis van een onderzoek naar behoeften en mogelijkheden voor een tweede branche-erkende vervolgopleiding voor verzorgenden in de v&v branche is destijds besloten tot het ontwikkelen van de opleiding GVP. Begin 2010 is de eerste GVP-opleiding gestart. De activiteiten in 2011 staan in het teken van het verder bekend maken van de GVP-opleiding. Begin 2011 zal aan de hand van de resultaten door het bestuur een go / no go besluit genomen worden over het vervolg van de GVP opleiding. Om de overlap van de GVP- met de EVV-opleiding inzichtelijk te maken wordt een servicedocument opgesteld.

#### *Branche erkenning verkorte kraamopleiding*

Bij de ontwikkeling van het beroepscompetentieprofiel Kraamverzorgende was afgesproken om na een jaar de onderhoudsagenda uit te voeren. Dit betekent dat in 2011 het profiel en de invoering van de erkenningsregeling zal worden geëvalueerd. Hiervoor zal een werkgroep worden ingesteld die – naar verwachting- twee maal bijeenkomt. Op basis van de evaluatie de opleidingen op onderdelen zal worden bijgesteld (o.a. competenties i.p.v. deelkwalificaties).

In de competentiegerichte kwalificatiestructuur is er geen aparte uitstroom meer tot kraamverzorgende. Het is onduidelijk wat de gevolgen van het verdwijnen van een aparte uitstroom voor kraamverzorgende in het reguliere onderwijs zijn. Bovendien kan het verdwijnen van deze uitstroom voor deelnemers aan de verkorte kraamopleiding gevolgen voor de doorstroom hebben. Niet iedere verkort opgeleide kraamverzorgende heeft immers een onderliggend diploma op niveau 2 en met de verkorte kraamopleiding kan straks geen deelkwalificaties kraam uit de reguliere opleiding meer worden behaald (waarmee recht op doorstroom kan worden verkregen). Naar aanleiding hiervan heeft de Adviescommissie Arbeidsmarkt en Opleidingen geadviseerd om - in nauwe samenspraak met de spelers in het veld - een verkenning uit te voeren. Doel van de verkenning is te bepalen wat de voor- en nadelen zijn van breed versus smal opleiden voor de kraamzorg om vervolgens als sociale partners een weloverwogen standpunt in kunnen nemen.

Naast de evaluatie van de verkorte opleiding en de verkenning van het verdwijnen van de uitstroom uit de reguliere opleiding, zullen ook in 2011 onderwijsinstellingen die de verkorte kraamopleiding aanbieden, gestimuleerd worden een branche erkenning aan te vragen. Een ander aandachtspunt is de vermeende hoge uitval van leerlingen binnen de verkorte opleidingen tot kraamverzorgende. Dit beeld is overigens niet bevestigd in de werkbezoeken die in 2010 zijn afgelegd. Laat onverlet dat dit onze aandacht houdt.

### **10. Handreiking: Opleiden voor de kraamzorg**

Er zijn twee manieren om opgeleid te worden tot kraamverzorgende: via de reguliere mbo opleiding tot verzorgende IG en via de branche erkende verkorte opleiding tot kraamverzorgende. Voor deze opleidingen zijn in 2009 beroepscompetentieprofiel, servicedocument en kwalificatiedossier ontwikkeld. Op basis hiervan ontwikkelen kraamzorgaanbieders hun onderwijsprogramma. Om de kwaliteit te stimuleren en de uniformiteit van de opleiding te waarborgen, stelt A+O VVT in samenwerking met het werkveld een handreiking voor de opleidingsinstellingen op.

### **11. Erkenningsregeling functiegerichte thuiszorg opleidingen**

De thuiszorg kent sinds 1995 het systeem van de functiegerichte thuiszorgopleidingen (thuishulp A, verzorgingshulp B, verzorgende C/D, gespecialiseerd verzorgende E), waarbij een naadloze samenhang met het door OCW bekostigde beroepsonderwijs is gegarandeerd.

Om de kwaliteit van de opleidingen te garanderen hebben sociale partners de kwaliteitsborging geregeld op de examinering, welke regeling wordt uitgevoerd door de regulier bevoegde instituten waaronder Calibris Contract. Op bepaalde aspecten is deze regeling toe aan een actualisering (o.m. vanwege de invoering van het competentiegerichte onderwijs). Daarnaast kent de branche een deels afwijkende regeling voor de branche-erkende EVV- en GVP-opleiding en verkorte kraamopleiding.

In opdracht van rechtsvoorganger SAB-V&V is verkend in hoeverre de verschillende vvt-regelingen verenigbaar zijn en mogelijk onder eenzelfde regie uitgevoerd kunnen worden. Hieruit blijkt dat een verdere synchronisatie van de bestaande erkenningsregelingen mogelijk en wenselijk is. In 2011 wordt dit verder geconcretiseerd.

### **12. Functiegericht opleiden in de verpleeg- en verzorgingshuiszorg**

Uit onderzoek is gebleken dat binnen de verpleeg- en verzorgingshuiszorg het tekort van verzorgenden op niveau 3 (nog) niet overal wordt gevoeld. Ook is de mogelijkheid tot functiegericht opleiden onvoldoende bekend. Functiegericht opleiden kan van belang zijn voor het bevorderen van de instroom en doorstroom van medewerkers. A+O VVT wil daarom met deskundigen uit het onderwijs en werkveld onderzoeken hoe functiegericht opleiden in de VVT-branche te effectueren. Rekening wordt gehouden met de randvoorwaarden uit eerdergenoemd onderzoek.

### **13. HBO-Verpleegkundige Gerontologie Geriatrie (HBO-VGG)**

Uit onderzoek blijkt dat de bekendheid van de opleiding HBO-VGG nog de nodige aandacht vergt. Zeker gezien het feit dat in de toekomst behoefte is aan 2400 HBO-VGG'ers.

ActiZ voert met behulp van VWS-subsidie een twee jaar durend project uit om in vijf regionale pilots de functie van HBO-VGG te positioneren in de ouderenzorg.

A+O VVT levert een financiële bijdrage aan het project, waarmee de betrokken instellingen een volwaardige en duurzame stageplaats voor HBO-VGG'ers kunnen ontwikkelen.

## **II. Arbeidsomstandigheden**

Onder het thema arbeidsomstandigheden vallen projecten die te maken hebben met preventie, ziekteverzuim en re-integratie.

### **14. Verzuimregistratie**

A+O VVT wil vanaf 2011 de verzuiminformatie herzien. Gegevens over verzuimpercentage, verzuimduur en verzuimfrequentie alsmede leeftijdsopbouw op brancheniveau zijn voldoende. Deze gegevens zouden onderscheiden naar financieringsstroom beschikbaar moeten zijn. Begin 2011 wordt een enquête onder ActiZ- en BTN-leden uitgezet om af te stemmen welke verzuimcijfers op brancheniveau voor zorgorganisaties relevant zijn. De uitkomsten maken deel uit van een beleidskader op grond waarvan het bestuur in 2011 zal besluiten over hoe verzuiminformatie op brancheniveau er uit zal zien.

### **15. Arbocatalogus VVT**

De nieuwe Arbo-wet geeft sociale partners de mogelijkheid zelf regels op te stellen voor het omgaan met arbeidsrisico's door het ontwikkelen van een arbocatalogus. Sociale partners zijn

overeengekomen voor de VVT een arbocatalogus op te stellen. Dit is gerealiseerd middels de site [www.arbocatalogusvvt.nl](http://www.arbocatalogusvvt.nl).

De adviescommissie AVR-HRM begeleidt het actueel houden van de website. Instellingen zijn hierbij betrokken door een klankbordgroep waarin vertegenwoordigers van instellingen deelnemen. Het secretariaat van A+O VVT voert de coördinatie. Er is een onderhoudsagenda opgesteld waarin de volgende activiteiten en onderwerpen centraal staan:

- PSA (waaronder sociale veiligheid) en werkdruk uitwerken
- Nieuw thema arbobeleid
- Praktijkvoorbeelden verzamelen
- Gebruik website monitoren
- Actualiteit bewaken.

Verder blijft onverminderd het technische beheer en onderhoud van de website [arbocatalogusvvt.nl](http://arbocatalogusvvt.nl) van belang.

### **16. Arbocatalogus VVT communicatie**

Communicatie over de arbocatalogus VVT heeft in 2011 prioriteit. Hiertoe worden diverse activiteiten ondernomen, waaronder het organiseren van bijeenkomsten. Verder zal kennisuitwisseling in een netwerk van arbofunctionarissen worden ondersteund.

### **17. Vervolglijnen Fysieke belasting**

Dit project heeft tot doel het beleid rondom fysieke belasting te waarborgen. Zo zijn praktijkgerichte boekjes verschenen rond de thema's fysieke belasting voor oudere werknemers, het omgaan met zware bewoners en zijn de til- en transferprotocollen geactualiseerd. Ook is een internetplatform ontwikkeld voor ondersteuners van ergocoaches. In het eerste kwartaal van 2011 zal een besluit worden genomen over het al dan niet continueren van dit forum.

### **18. Agressie en geweld**

De aard van het werken in de VVT-branche brengt risico's met zich mee op het gebied van sociale veiligheid. Medewerkers kunnen bijvoorbeeld te maken krijgen met agressie vanuit (de omgeving van) cliënten. Uit het onderzoeksrapport 'Beleid rond sociale veiligheid in de VVT' (2009) kwam naar voren dat agressie vooral vaak voorkomt op psychogeriatrische afdelingen van verpleeghuizen. Incidenten worden niet altijd gemeld omdat medewerkers dit, vooral bij dementerende ouderen, als passend bij het ziektebeeld zien. A+O VVT heeft vervolgens een bijeenkomst georganiseerd om na te gaan hoe verpleeghuizen omgaan met dit arbeidsrisico en of er behoefte is aan aanvullende ondersteuning op dit terrein. Hieruit kwam naar voren dat agressie voor veel instellingen een dagelijks probleem is. Bij de meeste instellingen is er aandacht voor dit probleem, maar de borging van het beleid vormt vaak nog een probleem. Er is behoefte aan aandacht voor het onderwerp agressie in de opleiding, good practices en aan concrete handvatten voor de werkvloer.

## **III. HRM**

Onder het thema HRM vallen projecten die te maken hebben met personeelsbeleid en innovatie.

### **19. Zorgzwaartebekostiging en personele effecten**

Sinds 1 januari 2009 is de zorgzwaartebekostiging van kracht. Door middel van de zorgzwaartepakketten wordt voor iedere cliënt in de verpleeg- en verzorgingshuizen

inzichtelijk wanneer welke zorg nodig is en met welke kwaliteit/kwalificatie. Eind 2009 heeft A+O VVT besloten een quickscan te laten uitvoeren om te achterhalen wat er leeft en speelt op dit gebied binnen de instellingen. In de quickscan gaat het om arbeidsmarktfragen, zoals de personele effecten als gevolg van de invoering van de zorgzwaartepakketten. De uitkomsten van de quickscan zijn eerste helft 2011 bekend.

## **20. Duurzaam werken in de VVT**

Het project ‘Werken aan duurzaam werken in de VVT’ heeft als doel het opleveren van binnen de branche VVT overdraagbare varianten van de werkwijze ‘Werken aan duurzaam werken’. Door middel van pilots hebben de varianten bewezen een substantiële bijdrage te leveren aan zowel de loopbaanontwikkeling als de optimale inzetbaarheid van medewerkers, rekeninghoudend met levensfasen.

Om de doelstelling te verwezenlijken zijn vijf verschillende pilots gestart. De uitvoering loopt in 2011 door. Aan iedere pilot variant nemen twee instellingen deel. Er zijn de volgende varianten:

1. De Workability Index
2. Loopbaangesprekken
3. Loopbaanscans en loopbaanpaden in de zorg
4. Workshops “Aan de slag met inzetbaarheid in de zorg”
5. Communities en online initiatieven om kennis te delen rondom inzetbaarheid

De ontwikkeling, uitvoering en begeleiding van de pilots ligt in handen van Human Capital Group. De pilots worden geëvalueerd door bureau Astri.

## **Ontwikkeling en professionalisering**

### **21. Afronding innovatie in de basiszorg**

Doel het project ‘Innovatie in de basiszorg’ was (mede)beslissers in de VVT te stimuleren de afweging van kosten en baten van innovaties op de agenda te zetten. In dat kader is de website [www.innovatiespiegel.nl](http://www.innovatiespiegel.nl) ontwikkeld. Diverse tools, zoals businesscases van innovatieve werkprocessen, rekenmodules, spiegelinstrument en innovatie kansenteller zijn op deze site te vinden. De doelgroep kan hiermee in principe zelf aan de slag. Er zijn bijeenkomsten geweest om de doelgroep met de aanpak bekend te maken. Verder heeft de uitvoerder een tweede communicatieoffensief uitgevoerd, waarbij de doelgroep op het belang van innoveren is gewezen en op de mogelijke winst in kwalitatief en kwantitatief opzicht. Bovendien is gewezen op het instrumentarium op [www.innovatiespiegel.nl](http://www.innovatiespiegel.nl) en op het aanbod van een lichte vorm van begeleiding in het kader van het project. Ook kon een workshop of presentatie worden aangevraagd voor bijeenkomsten waar de doelgroep is vertegenwoordigd. Begin 2011 vindt de afronding van deze activiteit plaats.

### **22. (Sociale) Innovatie**

A+O VVT wil aan de hand van het rapport ‘Ruimte voor arbeidsbesparende innovaties in de zorg’ van de Raad voor de Volksgezondheid & Zorg (RVZ), december 2010 bepalen welke activiteiten vanuit sociale partners in 2011 opgepakt kunnen worden.

## **IV. Arbeidsvoorwaarden**

Onder het thema arbeidsvoorwaarden vallen projecten die te maken hebben met afspraken in de cao, arbeidsverhoudingen en medezeggenschap.

### **23. Pilots Vitaliteitspartnerplan**

Dit betreft een project vanuit de oude cao. Het is gericht op verbetering van bedrijfsprestaties door de gezondheid en vitaliteit van medewerkers in beeld te houden, te verbeteren en de kosten en opbrengsten hiervan te meten. Het project is gestart in 2009 en loopt door in 2011. Er lopen vijf pilots. A+O VVT doet de financiële afwikkeling.

### **24. Verspreiding jaarboek Werknemers in de Zorg**

Het jaarboek *Werknemers in de Zorg* geeft een jaarlijks overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen die van belang zijn voor en van invloed zijn op de positie en het beroepsmatig handelen van de werknemers in de zorg. Werkers in de zorg worden hiermee geïnformeerd over de beroeps- en vakontwikkelingen. In 2011 komt de 16e editie van dit jaarboek uit. Het bestuur spreekt in 2011 zijn voorkeur uit voor een digitale versie van de informatie.

## **V. Communicatie**

Communicatie is van belang om A+O VVT zichtbaar te maken. De volgende niveaus van communicatie onderscheiden we:

- Over de projecten en activiteiten. De communicatie over de geplande activiteiten zelf pakken we op bij de uitvoering van de projecten.
- Communicatie als project, zoals in de vorm van de promotiefilm 'Maak werk van zorg' en de open armencampagne. Deze communicatieactiviteiten richten zich op het creëren van meer trots voor het beroep, aandacht voor het vak en het uitoefenen van aantrekkingskracht om nieuwe instroom te bevorderen.
- Communicatie tussen het fonds en andere relevante partijen in het kader van kennisuitwisseling.

### **25. Website A+O VVT**

Het secretariaat voert met ondersteuning van de afdeling Communicatie van het CAOP de webredactie en het onderhoud van de website [www.aovvt.nl](http://www.aovvt.nl)

### **26. Verspreiding en actualisering voorlichtingsmateriaal**

De website van A+O VVT biedt enkele tientallen producten en materialen aan, digitaal en in veel gevallen ook in de vorm van een brochure, CD-ROM of map.

De verzending van de fysieke materialen is geregeld via een verzendhuis.

Naast het voorlichtingsmateriaal gericht op de arbeidsomstandigheden is er audiovisueel materiaal gericht op werving te bestellen.

Op de website van de arbocatalogus VVT zijn digitale producten en materialen te vinden. In een aantal gevallen blijft behoefte bestaan aan een fysiek exemplaar. Bij gebleken behoefte worden verouderde materialen geactualiseerd en bijgemaakt. Voorbeelden zijn publicaties over de beroepsopleidingen en voorlichting over de sector. Er is een infrastructuur om producten tegen een bijdrage in de kosten aan te bieden. Het bijmaken van materialen en het eventueel vragen van een bijdrage in de kosten vergt een bestuursbesluit.

Verder is een flyer gemaakt met een verwijzing naar 'producten online' op de website van A+O VVT. Deze flyer is bedoeld voor deelnemers van bijeenkomsten om hen te attenderen op de beschikbare materialen van A+O VVT.

## **VI. Europees Sociaal Fonds (ESF)**

### **27. ESF 2007-2013**

Van 2007 tot en met 2013 biedt het Europees Sociaal Fonds (ESF) nieuwe kansen voor projecten die de werking van de arbeidsmarkt bevorderen. In deze programmaperiode vormen laaggekwalificeerde werknemers zonder startkwalificatie voor de arbeidsmarkt de doelgroep. A+O VVT is erkend als aanvrager van ESF-subsidie actie D (scholing werkenden). Het ESF-loket gaat voor de ESF-ronde 2011 volgens planning op 1 februari 2011 open.

In de 2<sup>e</sup> helft van 2010 zijn een aantal wijzigingen doorgevoerd in de regelgeving waardoor het aantrekkelijk is om een ESF-subsidieaanvraag in te vullen met BBL-opleidingen voor de sector. Belangrijkste wijziging is de vermindering van de administratieve last bij de verantwoording van de BBL en het werken met een vast bedrag zonder dat de marktconformiteit hoeft te worden aangetoond.

Op basis van een inventarisatie en voorlichting eind 2010 wordt in februari 2011 een sectorale BBL-subsidieaanvraag ingediend waaraan in totaal bijna 100 VVT-instellingen deel nemen. Het ESF projectbureau VVT zal de indiening en uitvoering begeleiden. Daarnaast wordt de uitvoering en subsidieafwikkeling uit eerdere ESF-jaren verzorgd.