

Jaarplan 2025

Volle kracht Vooruit



Voorwoord

ZorgpleinNoord opereert in een omgeving waarin veel gebeurt, veel anders moet, anders kan en waarin steeds meer mensen ook echt anders willen! De uitdagingen zijn groot, maar de kansen ook. In 2024 hebben we belangrijke stappen gezet om ZorgpleinNoord meer toekomstbestendig te maken. Met focus en vastberadenheid hebben we gewerkt aan het versterken van onze organisatie, het aanscherpen van onze dienstverlening en het verbeteren van onze zichtbaarheid en samenwerkingen met en binnen ons netwerk. Deze koers zetten we in 2025 voort, met een duidelijke ambitie: **‘met volle kracht vooruit’**.

Ook in 2025 blijven we actief op de terreinen die passen bij dat wat het werkveld van ons vraagt, bij het opgestelde koersplan en die aansluiten op de SIR-subsidie. We hebben ons bij het opstellen van het jaarplan 2025 dan ook opnieuw gericht op het aanbrengen van focus. We blijven ons richten op interne professionalisering om de continuïteit van onze organisatie én van onze dienstverlening te waarborgen.

Voortvloeiend uit het koersplan, SIR en de aanvullende opgaven uit het werkveld, zetten we het komende jaar in op zes programmalijnen waarin inzichten uit verschillende thema's samenkomen. Deze programmalijnen zijn leidend in de thema's die we in 2025 oppakken en bepalen waar onze focus en aandacht dit jaar naartoe gaat.

Omdat we grotendeels opgavegericht werken, is het van belang om focus aan te brengen binnen de programmalijnen. Deze programmalijnen vormen tevens een mooie aansluiting op de ontwikkelingen om ons heen.

We zijn ons er zeer van bewust dat we, om impact te kunnen maken, moeten weten wat er speelt in het werkveld en welke bijdrage van ons nodig is. Onze opdracht is dus om veel 'naar buiten te gaan', alert te zijn op de ontwikkelingen om ons heen en om onze focus steeds scherp te houden. Zodat we kunnen blijven inspelen op de veranderende behoeften van het werkveld in de zorg- en welzijnssector.

“We zetten de lijn die in 2024 is ingezet voort in 2025. Met volle kracht vooruit!”

Marieke Andreae
Directeur-bestuurder ZorgpleinNoord



Inhoudsopgave

3 Missie en visie

4 Arbeidsmarkt zorg en welzijn

5 Vooruitkijken naar 2025

Anders organiseren
Samenwerken en Innoveren in de Regio (SIR)

6 Programmaliijnen

Netwerken
Samenhang tussen de programmaliijnen

7 Programmaliijnen

8 Aantrekkelijk werkgeverschap

Project: Duurzame inzetbaarheid (DI)
Project: Leiderschap

9 Datagedreven werken

Project: DataDialog
Project: Werkgeverspanel
Project: Inzicht in de regionale vacaturemarkt

10 Digitalisering & AI

Project: AI-assistent voor subsidiedesk
Project: Verkenning relevante AI-netwerken /
vorming netwerk in samenwerking met werkgevers

12 Leren en Ontwikkelen

Project: Loopbaanpaden in zorg en welzijn
Project: Traineeships
Project: Regionaal Leermanagement systeem /
Learning Experience Platform

13 Toekomstbestendige arbeidsmarkt

Project: Skillsgericht matchen
Project: Sterk in je werk

14 Veranderkracht & Innoveren

Project: Informatiepunt voor innovaties
Project: Innovatiescan
Project: Verbinding formele en informele zorg

15 Tot slot



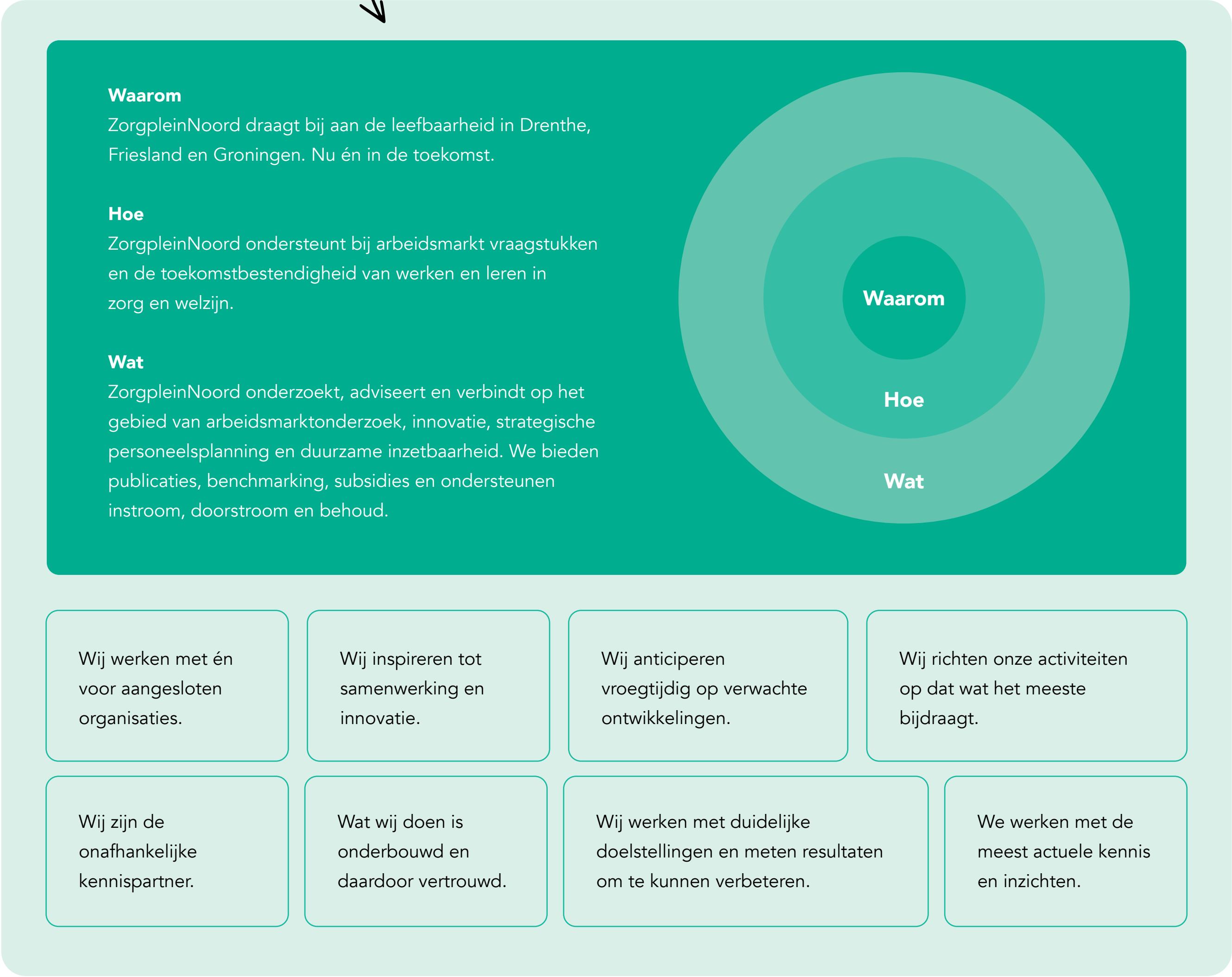
Missie en visie

Werken en leren. In zorg en welzijn. In Noord-Nederland. Dat zijn de drie belangrijkste pijlers onder alles wat ZorgpleinNoord doet. Met ruim driehonderd aangesloten organisaties is ZorgpleinNoord immers dé regionale werkgeversorganisatie voor zorg en welzijn in Noord-Nederland. Dit doen wij met zo’n 30 medewerkers en een groot netwerk om ons heen. Bovendien maken wij deel uit van RegioPlus, het landelijke samenwerkingsverband van twaalf regionale werkgeversorganisaties in zorg en welzijn.

Onze visie is dat goede zorg en welzijn essentieel zijn voor de leefbaarheid van onze samenleving. Maar Nederland – ook Noord-Nederland – vergrijst en ontgroent. Dit zorgt voor een grote en groeiende druk op de samenleving in het algemeen en op zorg en welzijn in het bijzonder. De vraag naar zorg en welzijn neemt namelijk niet alleen steeds verder toe, maar wordt ook complexer. Hierdoor is er op de arbeidsmarkt van zorg en welzijn een onhoudbare situatie ontstaan. Voor goede en voldoende zorg en welzijn, nu én de toekomst, is daarom een transitie noodzakelijk. Als samenleving, sector én werkgeversorganisatie moeten we op een andere manier gaan werken, samen ons blikveld verruimen en nieuwe wegen inslaan.

Anders denken. Anders doen. Anders laten. Innovaties op sociaal en technologisch vlak. Een andere kijk op de organisatie van werken en leren. Een brede aanpak van de tekorten op basis van onderzoek en duiding. Vernieuwend opleiden. Én nog meer delen en samenwerken.

Leidende principes



Arbeidsmarkt zorg en welzijn

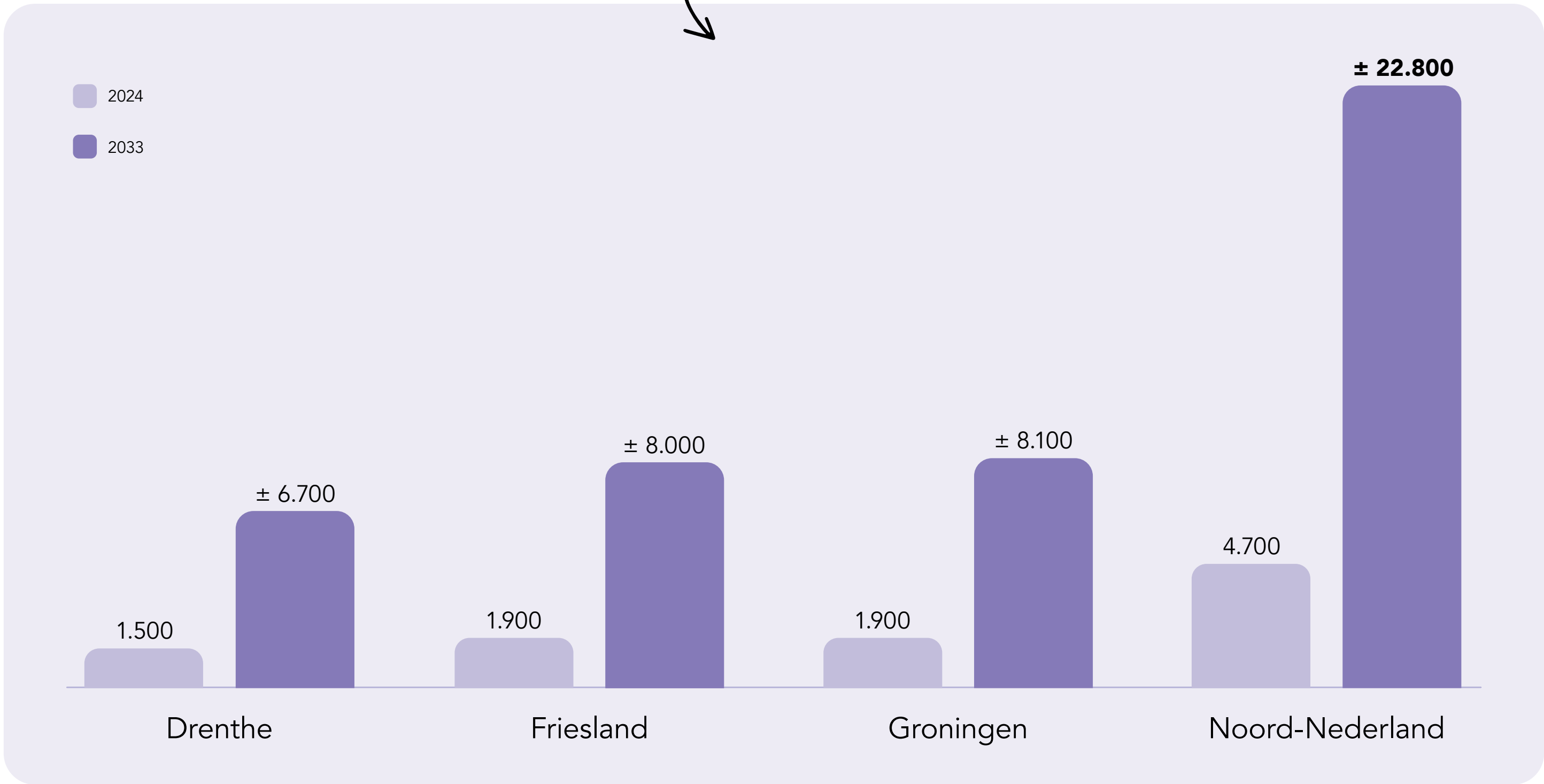
Het arbeidsmarktonderzoek van ZorgpleinNoord laat zien dat het in Noord-Nederland relatief goed gaat op de arbeidsmarkt voor zorg en welzijn als je de vergelijking maakt met de rest van Nederland. In Nederland is nu ongeveer één op de zes werkenden werkzaam in de sector zorg en welzijn. In Noord-Nederland is dat aantal hoger, namelijk ruim één op de vijf. Volgens de arbeidsmarktprognose blijft het aantal zorg- en welzijnsmedewerkers groeien in Noord-Nederland. Desondanks is er een onhoudbare situatie ontstaan.

De medewerkersgroei is namelijk niet voldoende om aan de toenemende zorgvraag te kunnen voldoen en dus zal de schaarste op de arbeidsmarkt verder oplopen. De verwachting is dat het personeelstekort verdrievoudigt van bijna 7.000 in 2026 naar bijna 23.000 medewerkers in 2033. Voor 2025 verwachten we op ons wervingsplatform een totaal van ongeveer 12.000 te vervullen vacatures.

Daarnaast daalt de instroom in het mbo en hbo al een aantal studie jaren op rij en daarmee ook de instroom bij zorg- en welzijnsopleidingen. Vooral de instroom in de mbo bol- (voltijd onderwijs) en hbo voltijd- en deeltijdopleidingen loopt terug. Daarentegen groeit de instroom op de opleidingen waar werken en leren gecombineerd wordt (mbo bbl en hbo duaal).

In Noord-Nederland is bijna driekwart van de medewerkers (73%) tevreden over het werk dat zij doen. Maar ook hier zien we een dalende trend. De druk op het zorg- en welzijns personeel is groot. Bijna de helft van de medewerkers (45%) ervaart een hoge werkdruk.

Arbeidsmarktprognose
personeelstekort Noord-Nederland



Vooruitkijken naar 2025

Onze zorg is van onschatbare waarde en staat al langere tijd onder druk. Afgelopen jaren zijn grote, landelijke programma's opgezet, waaronder het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA), het Integraal Zorgakkoord (IZA), Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO) en de Hervormingsagenda Jeugd.

Anders organiseren

Zoals ook in de arbeidsmarktcijfers te lezen is, moeten we zorg anders organiseren om het verwachte personeelstekort van 23.000 medewerkers in 2033 te voorkomen (voor de drie noordelijke provincies, landelijk is dit tekort veel groter). In de eerdergenoemde plannen worden dan ook oplossingen aangedragen voor deze vraagstukken.

Denk daarbij aan het stimuleren van een gezonde leefstijl en meer aandacht voor preventie. Ook het bevorderen van zelfredzaamheid, zo lang mogelijk thuis blijven wonen, extramuralisatie en reablement zijn oplossingen die in deze plannen naar voren komen. Net als het efficiënter maken van processen, middels nieuwe technologieën en AI, het integreren van nuldelijns- en informele zorg en ook de inbedding van technologie bij de zorgverlening. Hierbij staat samenwerking en innoveren in de regio centraal. In Drenthe, Friesland en Groningen zijn regioplannen opgesteld op basis van regiobeelden om samenwerken en innoveren te organiseren en vorm te geven. Wat in de nationale- en regioplannen staat is uiteraard ook leidraad en kader voor de werkzaamheden van ZorgpleinNoord in de komende jaren.

Samenwerken en Innoveren in de Regio (SIR)

Afgelopen jaren is vanuit RegioPlus gewerkt aan het meerjarenprogramma 'Samen Regionaal Sterk'. In 2025 starten we met het nieuwe meerjarenprogramma 'Samenwerken en Innoveren in de Regio' (SIR). Hierin gaan we voor een zorgzamere samenleving waarin toegewijde werkgevers, gedreven professionals en betrokken burgers samenwerken aan het verlenen van zorg en welzijn aan iedereen die dit nodig heeft. Om dit te bereiken moet de sector de komende jaren een grote transitie doormaken.

Veranderkracht

In 2024 was 'Veranderkracht' de titel van het jaarplan van ZorgpleinNoord. Hiermee is er ook stevig ingezet op verandering en ontwikkeling van onze eigen organisatie. Zo is er zorgvuldig gekeken naar de organisatie inrichting, is er gezorgd voor meer externe gerichtheid en zijn er duidelijke keuzes gemaakt ten aanzien van onze dienstverlening.

Er is een intensieve scholing opgezet om de projectleiders klaar te maken voor de functie van programmaleider. Daarnaast hebben we, met behulp van Design Thinking workshops, de programmalijnen voor 2025 opgezet. Deze sluiten aan bij de SIR thematieken en bij het 'Discovery Traject' dat afgelopen jaar is uitgevoerd. In dit traject werd samen met een afvaardiging van onze aangesloten organisaties, in focusgroepen, onderzocht hoe onze online strategie hernieuwd kan worden. Hieruit zijn meerdere aanbevelingen naar voren gekomen voor de strategie van de komende jaren. Deze zijn verwerkt in de programmalijnen.

Samenwerken en innoveren



Vooruitkijken naar 2025

Programmalijnen

Op basis van voorgaande zijn we gekomen tot zes strategische programmalijnen die leidend zijn in de werkwijze en dienstverlening van ZorgpleinNoord:

-  **Aantrekkelijk werkgeverschap**
Het behouden van medewerkers
-  **Datagedreven werken**
De inzet van data om doelgerichter te werken
-  **Digitalisering & AI**
Het slimmer werken door en met technologie
-  **Leren en ontwikkelen**
Het opleiden, bijscholen en trainen van zorgprofessionals
-  **Toekomstbestendige arbeidsmarkt**
Het stimuleren van instroom van nieuwe medewerkers
-  **Veranderkracht en innoveren**
Het organiseren en veranderen van werk

De zes programmalijnen zijn tevens de speerpunten voor het komende jaar. Dit jaarplan bevat per programmalijn een beschrijving van hoe we focus aan gaan brengen en welke we impact we verwachten te realiseren. Hierbij staat ‘opgavegericht stakeholdermanagement’ centraal. Dit betekent dat voor elk project zowel regionale als landelijke stakeholders tijdig betrokken zijn bij de gezamenlijke opgave die we als sector hebben. Waar mogelijk sluiten we aan bij regionale en landelijke initiatieven. Indien dergelijke initiatieven ontbreken, nemen wij zelf het initiatief om projecten en netwerken te starten.

Netwerken

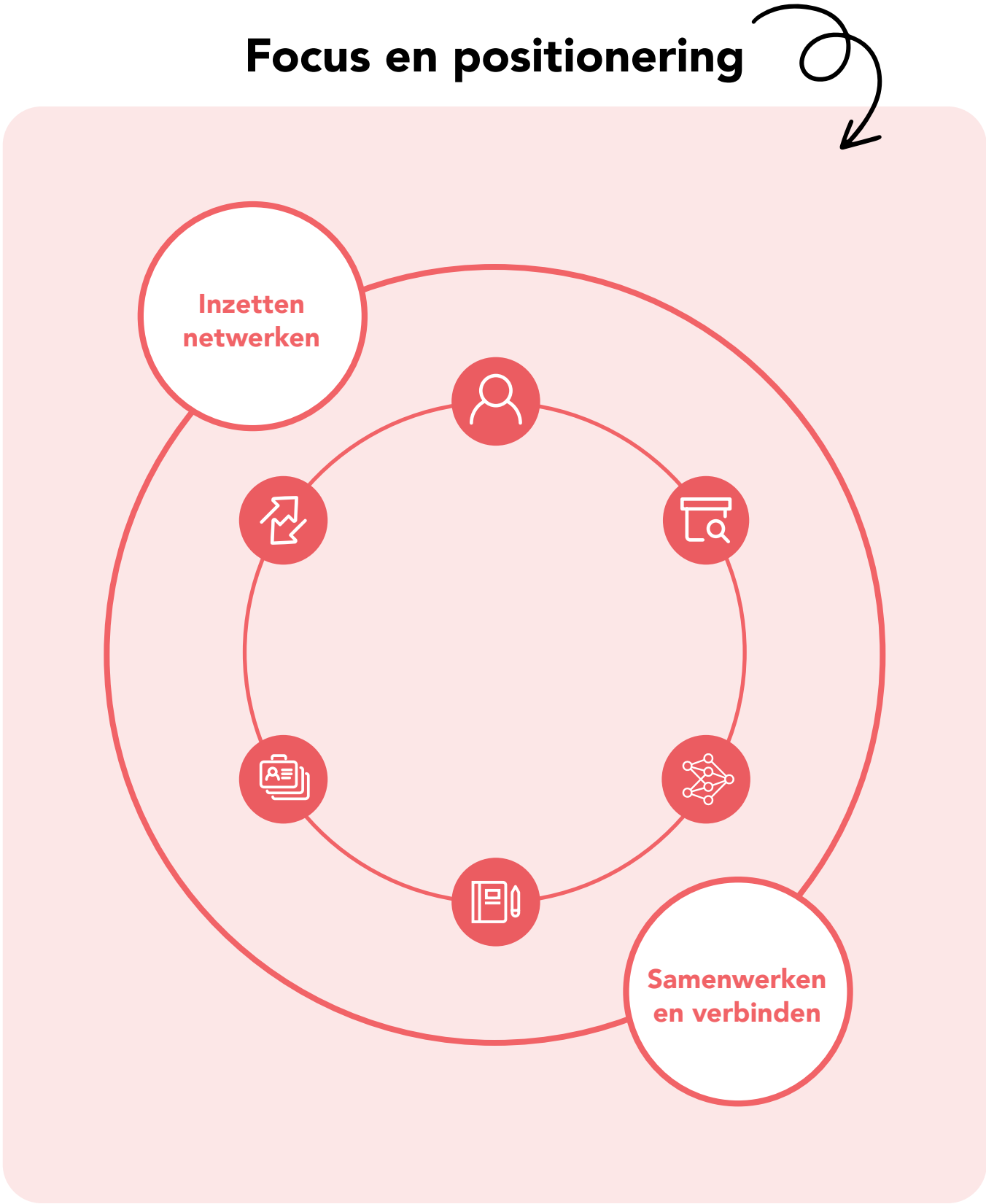
Er zijn in het land vele verschillende netwerken. ZorgpleinNoord heeft een netwerkfunctie in de regio. Deze netwerkfunctie is cruciaal om de eerdergenoemde programmalijnen te ‘laden’ met projecten die aansluiten bij de vraagstukken op het gebied van zorg en welzijn die spelen in de regio. Daarnaast organiseren wij vanuit deze netwerkfunctie het provincie-overstijgend leren en uitwisselen. Dat doen we met netwerken op onder andere de volgende niveaus:

- Bestuurdersbijeenkomsten
- HR-directeurennetwerk
- Adviseursnetwerk (HR-adviseurs, recruiters, opleidingsadviseurs)
- Communicatienetwerk

Samenhang tussen de programmalijnen

Binnen de zes programmalijnen staat samenwerken en innoveren centraal. De programmalijnen geven richting aan de focus en positionering van ZorgpleinNoord in de regio. In de volgende hoofdstukken worden de zes programmalijnen en de bijbehorende projecten toegelicht

Focus en positionering



2025 Programmalijnen

 **Aantrekkelijk werkgeverschap**

 **Leren en Ontwikkelen**

 **Datagedreven werken**

 **Toekomstbestendige arbeidsmarkt**

 **Digitalisering & AI**

 **Veranderkracht & Innoveren**

Aantrekkelijk werkgeverschap

Aantrekkelijk werkgeverschap is met name gericht op behoud van professionals in de sector. Het draagt bij aan de kwaliteit van de zorg, het welzijn van zorgprofessionals en de efficiëntie van het zorgsysteem. Het is dus essentieel voor het creëren van een duurzaam zorgklimaat, waarin de toenemende zorgvraag, personeelstekorten en het welbevinden van medewerkers aandacht behoeven.

In 2025 ondersteunen we organisaties met tools, advies en middels onze subsidiehelpdesk om te investeren in aantrekkelijk werkgeverschap en duurzame inzetbaarheid, voor een toekomstbestendige zorgsector. Onder de programmalijn 'Aantrekkelijk werkgeverschap' voeren we onder andere de volgende projecten:

Project: Duurzame inzetbaarheid (DI)

Duurzame inzetbaarheid richt zich op het fysiek en mentaal gezond houden van zorgmedewerkers gedurende hun loopbaan. Het doel is om medewerkers beter te laten omgaan met (veranderende) werkdagingen en hun inzetbaarheid op lange termijn te waarborgen. Dit project omvat onder andere een toolkit voor mentoren, een loopbaanportaal, Strategische Personeelsplanning (SPP) en kennisdeling op het gebied van flexibele roostering.

Project: Leiderschap

Leiderschap is cruciaal om zorg- en welzijnsprofessionals goed te faciliteren in hun werk. Dit betreft niet alleen formeel leiderschap van teamleiders en managers, maar ook persoonlijk leiderschap. Leiderschap speelt een belangrijke rol in het behoud van medewerkers en het voorkomen van uitstroom. Ons regionale uitstroomonderzoek benadrukt de kansen om

leiderschap te versterken, waardoor de werkervaring van professionals zal verbeteren. Investeren in leiderschap op alle niveaus helpt organisaties om medewerkers betrokken te houden, hun werktevredenheid te verhogen en de continuïteit in zorg en welzijn te waarborgen.

Op landelijk niveau wordt gekeken naar de gezamenlijke inzichten op dit vlak, wat deze concreet betekenen voor de sector en hoe deze kennis gebundeld en geconcretiseerd kan worden. Dit draagt onder andere bij aan een scherpere blik op het leiderschap én de werkgever van de toekomst.

Projecten:

- Duurzame inzetbaarheid (DI)
- Leiderschap



Datagedreven werken

Het werken met data is cruciaal in de huidige tijd om onderbouwde keuzes te kunnen maken en te sturen. ZorgpleinNoord heeft een onderzoeksafdeling met arbeidsmarktonderzoekers en versterkt en stimuleert organisaties om de inzet van data en onderzoek te intensiveren. We verbinden initiatieven en organisaties en volgen trends en ontwikkelingen op de voet. Naast onze standaarddienstverlening, zoals Facts & Figures, gaan we het komende jaar inzetten op de volgende projecten.

Project: DataDialogoog

Steeds meer organisaties richten zich op datagedreven werken. Om een partner te kunnen zijn op dit gebied, organiseert ZorgpleinNoord de 'DataDialogoog'. Dit zijn bijeenkomsten voor iedereen die zich bezighoudt of gaat bezighouden met data en onderzoek. Het doel van deze bijeenkomsten is om samen het gebruik en de inzet van data en onderzoek te versterken. We halen informatie op uit het werkveld en zoeken daarbij de verbinding met andere initiatieven binnen en buiten de sector.

Project: Werkgeverspanel

In 2025 willen we een werkgeverspanel oprichten waarin we werkgevers regelmatig kunnen bevragen. Hiermee kunnen we sneller inspelen op actuele thema's, ideeën toetsen, behoeftes peilen en uiteindelijk onderbouwde keuzes maken. Met het werkgeverspanel kunnen we ontwikkelingen duiden en het verhaal achter de cijfers toetsen bij organisaties. De bevindingen worden uiteraard gedeeld en besproken met organisaties.

Project: Inzicht in de regionale vacaturemarkt

Om het inzicht in de regionale arbeidsmarkt te vergroten, gaan we het komende jaar de data van andere wervingsplatformen analyseren. Daarmee verzamelen we de data van deze platformen en krijgen we een veel gedegener inzicht in de regionale arbeidsmarkt. De resultaten hiervan verwerken we in onze arbeidsmarktonderzoeken.

Door dit onderzoek kunnen we vaststellen welke vaardigheden en competenties in opkomst zijn, waardoor zorg- en welzijnsorganisaties beter kunnen anticiperen op marktveranderingen en strategische beslissingen kunnen nemen.



Projecten:

- DataDialogoog
- Werkgeverspanel
- Inzicht in de regionale vacaturemarkt

Digitalisering & AI

Digitalisering biedt grote kansen in de zorg, processen kunnen hierdoor efficiënter worden ingericht en er wordt meer tijd voor persoonlijke aandacht gecreëerd. Innovaties zoals Kunstmatige intelligentie (AI) en e-health verbeteren diagnoses, personaliseren zorg en ondersteunen preventie. Toch ervaren zorgverleners uitdagingen, zoals gebrek aan digitale vaardigheden en angst voor verlies van menselijkheid. Het succesvol implementeren van technologie vraagt om tijd, training en ondersteuning.

ZorgpleinNoord streeft ernaar om digitalisering in Noord-Nederland versterken door een community platform te lanceren en bewezen oplossingen te delen. Komend jaar ligt de focus op AI en de impact ervan op zorg en welzijn, met aandacht voor zowel interne als externe activiteiten.

Project: AI-assistent voor subsidiedesk

In 2024 hebben we een belangrijke stap gemaakt door een kalender te bouwen voor de werkgeverswebsite waarop relevante subsidieregelingen worden gepubliceerd. Het zoeken naar regelingen die relevant zijn voor zorg en welzijn gebeurt echter nog altijd handmatig en kost daarom tijd. Dit kan veel sneller en efficiënter met behulp van een AI-assistent. Met een AI-assistent kun je binnen een minuut antwoord krijgen op de vraag welke subsidies relevant zijn voor het onderwerp of project waarvoor je subsidie aan wilt vragen.

Bovendien zou deze AI-assistent ingezet kunnen worden voor werkgevers, zodat zij daar zelf mee aan de slag kunnen gaan en eenvoudig informatie over subsidies kunnen opzoeken. Zo krijgen ze antwoord op hun subsidievragen en de voorwaarden voor die subsidies. Daarmee creëren we extra toegevoegde waarde voor onze aangesloten organisaties.

Project: Verkenning relevante AI-netwerken / vorming netwerk in samenwerking met werkgevers

Een verkenning naar of het opzetten van netwerken, platforms of groepen in Noord-Nederland waar werkgevers actief zijn op het gebied van digitalisering en AI kent een tweeledig karakter:

- Relevant(e) netwerk(en) binnen de sector zorg & welzijn: blijven met de ontwikkelingen binnen onze sector.
- Relevante horizontale netwerken (over sectoren heen): leren van andere sectoren en deze waarde brengen bij onze achterban

Middels en binnen deze netwerken worden bewezen interventies gedeeld. Het doel van dit project is om in contact te komen met werkgevers die zich met AI bezighouden en kennis en ervaringen uit te wisselen.

Projecten:

- AI assistent voor Subsidiedesk
- Verkenning relevante AI-netwerk / vorming netwerk in samenwerking met werkgevers



Leren en Ontwikkelen

Leren en ontwikkelen is en blijft een speerpunt voor ZorgpleinNoord. De instroom van competente medewerkers en up-to-date professionals is cruciaal voor het leveren van goede kwaliteit binnen zorg en welzijn. Daarom zijn het onderwijs en ‘Leven Lang Ontwikkelen’ fundamenteel voor elke branche. We streven ernaar dat zorgprofessionals en werkgevers toegerust zijn en blijven voor de toekomst en zich alvast voorbereiden op ‘de professional van de toekomst’.

We werken daarom nauw samen met de aangesloten organisaties en de opleidingspartners in de regio. Voor complexe vraagstukken blijven we experimenteren met de inzet van de methodiek ‘lerende netwerken en actieleren’. Daarmee kunnen we samen met verschillende professionals en organisaties werken aan het oplossen van complexe problemen en komen tot nieuwe experimenten binnen organisaties. Daarnaast zijn er een aantal projecten waarmee we het komende jaar gaan starten.

Project: Loopbaanpaden in zorg en welzijn

Uit ons uitstroomonderzoek blijkt dat een gebrek aan ontwikkelingsmogelijkheden één van de hoofdredenen is waarom mensen vertrekken uit de zorg. Een middel om perspectief te bieden is het inzichtelijk maken van (branche-overstijgende) loopbaanpaden. Met deze paden kan een professional eenvoudig zien welke doorstroommogelijkheden zijn. Het komende jaar gaan wij lopende initiatieven op dit vlak implementeren en verder doorontwikkelen in de regio.

Project: Traineeships

Zij-instroom en het behouden van jonge medewerkers is momenteel een grote uitdaging voor organisaties. We onderzoeken op welke manier we traineeships zo kunnen inzetten, dat ze een antwoord zijn op dit vraagstuk uit het werkveld en ze bij kunnen dragen aan instroom en behoud. Met de resultaten van dit onderzoek zullen we in 2025, samen met Vonk, starten met het aanbieden van deze traineeships.

Project: Regionaal Leermanagement systeem / Learning Experience Platform

ZorgpleinNoord onderzoekt het komende jaar of zij voor de kleinere, middelgrote en andere geïnteresseerde zorg- en welzijnsorganisaties een regio Learning Experience Platform (LXP) gaan aanbieden. Een LXP is een digitaal leerplatform dat gepersonaliseerde, interactieve en flexibele leerervaringen biedt. Daarmee helpt dit platform medewerkers om eenvoudig bevoegdheden en certificaten bij te houden en daarnaast leeractiviteiten te zoeken en te boeken.

Projecten:

- Loopbaanpaden in zorg en welzijn
- Traineeships
- Regionaal leermanagement systeem / learning experience platform



Toekomstbestendige arbeidsmarkt

De arbeidsmarktcijfers tonen aan dat de arbeidsmarkt in zorg en welzijn onder grote druk staat, met een dreigend zorginfarct als gevolg. Eén van de manieren die kan bijdragen om deze druk op de arbeidsmarkt te reguleren, is het aanspreken van onbenut arbeidsmarktpotentieel. In diverse projecten richten we ons op het aanboren van nieuwe instroomkanalen voor medewerkers, zoals zij-instromers, vluchtelingen, herintreders en studenten. Wanneer we het potentieel van deze doelgroepen goed benutten, ontstaat een nieuwe instroom van zorg- en welzijnsprofessionals. Om deze instroom te bevorderen zijn er verschillende projecten gestart.

Zo krijgen geïnteresseerden in het werken in zorg en welzijn ondersteuning aangeboden tijdens hun oriëntatie op een loopbaan in zorg en welzijn. Om de instroom van nieuwe medewerkers verder te stimuleren, geven wij ook komend jaar uitvoering aan de campagne 'Ontdekdezorg', waarbij ZorgpleinNoord en onze aangesloten organisaties aandacht genereren voor het werken in zorg en welzijn op diverse beurzen en via digitale kanalen (website en social media).

Via het project 'Sterk in je werk' worden daarnaast verschillende workshops georganiseerd voor (toekomstige) zorgprofessionals en worden er loopbaangesprekken aangeboden door Sterk in je werk coaches. Tot slot is het wervingsplatform bij uitstek het kanaal waar de (toekomstige) zorgprofessionals geïnteresseerd kunnen raken in het werken en leren in zorg en welzijn. Werkgevers die aangesloten zijn bij ZorgpleinNoord kunnen snel en eenvoudig vacatures plaatsen. Het wervingsplatform wordt het komende jaar doorontwikkeld om onze aangesloten organisaties zo goed mogelijk te kunnen blijven bedienen.

De initiatieven hebben een directe impact op het werkveld:

- **Groeiend aantal medewerkers:** Nieuwe doelgroepen versterken de zorgsector en verkleinen de personeelskrapte.
- **Diversiteit in het zorgpersoneel:** Zorgt voor bredere perspectieven en betere cliëntafstemming.
- **Loopbaanontwikkeling:** Via projecten zoals 'Sterk in je werk' verbetert het werkplezier en de inzetbaarheid.
- **Hogere kwaliteit:** Begeleiding en training zorgen voor goed voorbereide en gemotiveerde medewerkers.
- **Innovatie:** Nieuwe inzichten van jongeren en zij-instromers bevorderen vernieuwing.
- **Het wervingsplatform:** Ondersteunend in het werven en selecteren van geschikte kandidaten.

Project: Skillsgericht matchen

Skillsgericht matchen is een benadering waarbij de nadruk ligt op de specifieke vaardigheden van kandidaten en hoe deze aansluiten op de eisen van een bepaalde functie. In 2025 wordt nader onderzocht hoe

Projecten:

- Skillsgericht matchen
- Sterk in je werk

skillsgericht matchen kan bijdragen aan een efficiëntere koppeling van vraag en aanbod, waarbij vaardigheden van werkzoekenden zo optimaal mogelijk benut en ontwikkeld kunnen worden. Daarnaast wordt onderzocht welke initiatieven in de markt hier het beste op aansluiten om zo in te kunnen spelen op de snelheid van ontwikkelingen in de markt.

Project: Sterk in je werk

Het project 'Sterk in je werk' biedt kortdurende, laagdrempelige en onafhankelijke loopbaanbegeleiding voor mensen die werken of willen werken in zorg en welzijn. Het behouden van zorg- en welzijnsprofessionals in de sector staat hierbij centraal. 'Sterk in je werk' biedt gratis coachingsgesprekken en workshops aan deelnemers, waarvan 60% al werkzaam is in de sector. Daarnaast richt het project zich op het bevorderen van de instroom van nieuwe medewerkers in de sector.

Veranderkracht & innoveren

Om de sector toekomstbestendig te maken, is het nodig om te veranderen en te innoveren. ZorgpleinNoord heeft een aanjaagfunctie ten aanzien van de vindbaarheid en het gebruik van bewezen interventies. Wij bieden inzicht, duiding en perspectief op het gebied van organisatorisch veranderen en innovaties. Professionals moeten oude werkwijzen loslaten en ruimte maken voor nieuwe vormen van zorg en samenwerking. ZorgpleinNoord jaagt dit aan met onder andere onderstaande projecten.

Project: Informatiepunt voor innovaties

In 2025 start ZorgpleinNoord met het opzetten van een informatiepunt onder de noemer 'De Veranderwinkel'. Dit informatiepunt ontsluit verschillende bovenregionaal en regionaal bewezen interventies en ander innovatief aanbod. Daarmee bieden wij zorg- en welzijnsorganisaties een selectie van kansrijke interventies aan, waarmee zij praktische stappen kunnen zetten en handelingsperspectief krijgen. Door deze kennisdeling van bewezen interventies versnellen en vergroten we de innovatiekracht van organisaties.

Project: Innovatiescan

In 2024 heeft ZorgpleinNoord samen met WZW (De werkgeversvereniging voor zorg en welzijn in midden-, zuid- en zuidwest-Gelderland) een geslaagd experiment uitgevoerd met het testen van twee verschillende innovatiescans in twaalf zorg- en welzijnsorganisaties. ZorgpleinNoord gaat in 2025 samen met WZW een aanbod ontwikkelen als aanvulling op deze scans. Met de scans krijgen zorg- en welzijnsorganisaties inzicht in hun innovatiekracht. Met andere woorden, aan welke thema's kan meer aandacht besteed worden om beter te scoren op het gebied van innoveren? ZorgpleinNoord biedt met de innovatiescan toegevoegde waarde voor de sector en belicht daarmee de randvoorwaardelijke kant van innoveren om het veranderproces en innovatiekracht te bewerkstelligen. Met de scan genereren we waardevolle data voor de regio en toekomstige

dienstverlening. Daarnaast wordt met behulp van de scans waardevolle data gegenereerd die inzichten geven om zo onze dienstverlening verder te ontwikkelen en zo goed mogelijk aan te kunnen sluiten op de wensen en behoeften van het werkveld.

Project: Verbinding formele en informele zorg

Duidelijk is dat er komende jaren sprake is van een sterk toenemende zorgvraag en het schaarser worden van de personele bezetting. Daardoor is er een dringende noodzaak om zorg anders te organiseren. Dit vraagt ook een veranderende rol van de formele zorg richting gelijkwaardige samenwerking met informele zorgverleners. Er zijn al vele initiatieven in de regio gaande om de formele en informele zorg met elkaar te verbinden. De praktijk wijst uit dat het vaak nog ontbreekt aan goede monitoring op de effectiviteit en waarde hiervan, voor zowel werk, werkgever als organisatie. ZorgpleinNoord gaat in 2025 starten met een impactmeting naar deze effectiviteit. Mede door dit onderzoek bieden wij op basis van feiten bewezen interventies aan en ondersteunen wij organisaties op dit vlak.

Projecten:

- Informatiepunt voor innovaties
- Innovatiescan
- Verbinding formele en informele zorg

Tot slot

Het jaar 2024 was een periode van strategische focus, ontwikkeling, groei en het vergroten van de zichtbaarheid voor ZorgpleinNoord. In 2025 zetten we deze ontwikkelingen voort, want we zijn er nog niet.

We realiseren ons dat we op een roerige zee varen en dat dat koers, zichtbaarheid en een scherpe blik vraagt.

Ons doel is om een herkenbaar baken te zijn en te blijven en we koersen met volle vaart vooruit richting dat doel. Hierin is ons koersplan leidend en ons werkveld richtinggevend.

We zullen vanuit deze visie ook in 2025 bijdragen aan de leefbaarheid in Drenthe, Friesland en Groningen, nu én in de toekomst, door te helpen bij arbeidsmarktvraagstukken en toekomstbestendig werken en leren in zorg en welzijn en daarvoor te onderzoeken, adviseren en verbinden.

Onze zes programmalijnen vormen een belangrijk fundament, waarbij we de samenhang tussen projecten en thema's in het werkveld benadrukken. We blijven alert op ontwikkelingen in de sector, zodat we flexibel kunnen inspelen op de veranderende behoeften.



