Voortgang SectorplanPlus

Uitgebracht op verzoek van RegioCoöp
16 april 2019

RegioCoöp

Bureau Bartels
ONDERZOEK | BELEIDSADVIES

ACHTERGROND SECTORPLANPLUS

Op de arbeidsmarkt van zorg en welzijn wordt een groot tekort aan personeel verwacht. Door de toenemende vergrijzing neemt de vraag naar (complexere) zorg toe. Tegelijkertijd bereikt een aanzienlijk deel van het personeel zelf de pensioengerechtigde leeftijd. Zonder extra maatregelen op de arbeidsmarkt is de verwachting dat het tekort aan professionals zorg en welzijn de komende jaren kan oplopen tot tussen de 100.000 en 125.000 personen.

Om op deze tekorten in te spelen hebben veertien regionale werkgeversorganisaties zorg en welzijn gezamenlijk het SectorplanPlus opgesteld. Hiervoor is vanuit het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) voor 2017-2021 een meerjarige subsidie gereserveerd van in totaal 345 miljoen euro.

Deze subsidie is bedoeld om werkgevers zorg en welzijn een extra impuls te kunnen laten geven aan (scholings)activiteiten, primair gericht op nieuwe instroom maar ook op behoud en anders werken in de sector. De middelen die gereserveerd zijn voor het SectorplanPlus komen in fasen beschikbaar. De eerste drie tijdvakken zijn eind 2017, voor de zomer van 2018 en eind 2018 'opengesteld'. Eind 2019 volgt het vierde en laatste tijdvak.

In de afgelopen drie tijdvakken is al een zeer groot beroep vanuit de sector op het SectorplanPlus gedaan. Op de volgende bladzijden geven we de tussenstand hiervan op een bondige wijze weer aan de hand van Infographics en lichten deze kort toe. Voor een nadere verantwoording van deze gegevens verwijzen we graag naar de disclaimer aan het einde van deze publicatie.

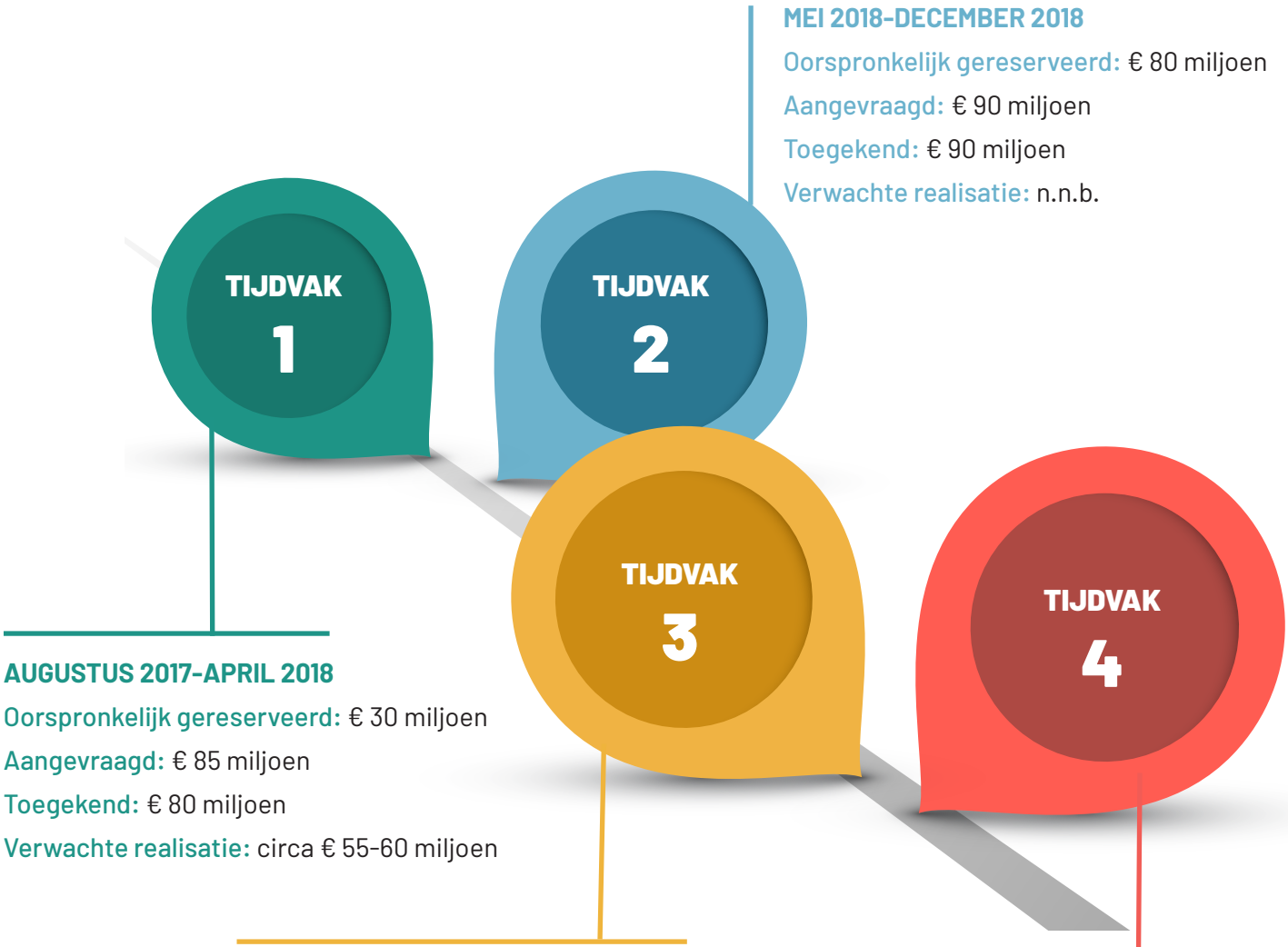
DE KRACHT VAN HET SECTORPLANPLUS

DOELSTELLING

SectorplanPlus werkt aan het terugdringen van de (verwachte) tekorten in zorg en welzijn.

MIDDELEN

Aanvankelijk 320 – inmiddels opgehoogd tot 345 - miljoen euro subsidie gereserveerd voor de periode 2017-2021, primair bedoeld voor nieuwe instroom maar ook met het oog op behoud en anders werken (innovatie). Verdeeld over vier tijdvakken, waarvan het laatste tijdvak eind 2019 wordt opengesteld.



MEI 2018-DECEMBER 2018

Oorspronkelijk gereserveerd: € 80 miljoen
Aangevraagd: € 90 miljoen
Toegekend: € 90 miljoen
Verwachte realisatie: n.n.b.

AUGUSTUS 2017-APRIL 2018

Oorspronkelijk gereserveerd: € 30 miljoen
Aangevraagd: € 85 miljoen
Toegekend: € 80 miljoen
Verwachte realisatie: circa € 55-60 miljoen

JANUARI 2019-DECEMBER 2019

Oorspronkelijk gereserveerd: € 95 miljoen
Aangevraagd: € 140 miljoen
Toegekend: n.n.b.
Verwachte realisatie: n.n.b.

JANUARI 2020-DECEMBER 2020

Voorlopig gereserveerd: € 80 miljoen

ACTIVITEITEN

KWALIFICEREND BEROEPSONDERWIJS: MBO BBL

ACTIVITEIT

A

KWALIFICEREND BEROEPSONDERWIJS: HBO DUAAL

ACTIVITEIT

B

TRAINING EN OPLEIDING LANG (VANAF 128 UUR)

- C1 BEROEPSOPLEIDINGEN (DERDE LEERWEG)
- C2 TRAINING & OPLEIDING LANG
- C3 ORIËNTATIEBANEN

ACTIVITEIT

C

TRAINING EN ONTWIKKELING MIDDELLANG (40 TOT 128 UUR)

ACTIVITEIT

D

TRAINING EN ONTWIKKELING KORTDUREND (3 TOT 40 UUR)

ACTIVITEIT

E

AANVRAGERS

Vertegenwoordigen driekwart van de werkgelegenheid in de sector.

DEELNEMERS

Over de 3 gestarte tijdvakken gerekend circa 50.000 BBL- en hbo duale trajecten. Tienduizenden medewerkers worden geschoold en getraind naar een hoger kwalificatieniveau en eveneens tienduizenden tot praktijk-/werkbegeleider. Het beoogde aantal deelnemers groeit per tijdvak.

MEERWAARDE VOOR PROFESSIONALS ZORG EN WELZIJN

"Binnen onze organisatie is het aantal opleidingsplekken in drie jaar tijd verdubbeld van 70 naar ruim 140. Om deze nieuwe aanwas van leerlingen goed te kunnen blijven begeleiden op onze 14 verpleeghuiszorglocaties in de regio Gouda, leiden we via het SectorplanPlus extra praktijk- en werkbegeleiders op. Het gaat dan vaak om ervaren zorgprofessionals die, naast hun zorgtaken, een deel van hun werktijd besteden aan het begeleiden van hun startende collega's."

Margriet Vaessen, hoofd opleidingen bij Zorgpartners Midden-Holland

"Door het SectorplanPlus leiden we op een grotere schaal zij-instromers op voor werk in de sector. Ook biedt het ruimte voor doorlopende leerlijnen om mensen bijvoorbeeld intern op te scholen naar functies als verzorgende IG waar een tekort aan is."

Ruud Dijkers, lid Raad van Bestuur bij TWB Thuiszorg

VITALITEIT EN WERKBEGELEIDING NIEUWE STIJL

Naarmate medewerkers ouder worden nemen fysieke klachten toe, vertelt Carla Kerkdijk, **manager leerhuis bij Carintreggeland**.

Daarom is onze organisatie binnen de gemeente Rijssen-Holten recentelijk gestart met het opleiden van negen collega's, van 55 jaar en ouder voor de rol van werkbegeleider nieuwe stijl. Hiermee benutten we hun kennis, kunde en ervaring (senioriteit) om nieuwe teamleden, studenten en stagiaires optimaal te ondersteunen bij hun ontwikkeling. Daarnaast vervullen ze een rol als ambassadeur voor de zorg door het geven van gastlessen en organiseren van informatiebijeenkomsten op verschillende scholen binnen de gemeente. De negen nieuwe werkbegeleiders krijgen minimaal vier uur per week de ruimte om hun rol goed vorm te geven. Ze worden begeleid door de collega's van het Leerhuis van Carintreggeland.

Hierdoor ontstaat voor deze medewerkers als (gedeeltelijk) werkbegeleider een nieuwe uitdaging die ook de vitaliteit, inzetbaarheid en werkplezier ten goede kan komen. Tegelijk leveren we zo op een positieve manier een bijdrage aan het opleiden en inwerken van nieuwe collega's binnen onze teams. We kunnen hierdoor meer opleidingsplaatsen en oriëntatiebanen bieden en verwachten dat het verzuim lager uit zal komen. De opleidingskosten voor werkbegeleider nieuwe stijl worden gedeeltelijk vergoed vanuit het SectorplanPlus. Daarnaast zijn er extra BBL plekken en oriëntatiebanen binnen de teams gepland, die ook worden gesubsidieerd vanuit SectorplanPlus.

IK BRENG DE NODIGE LEVENSERVARING MEE

Roland Sluijter, 56 jaar
Beroep: persoonlijk begeleider van mensen met een licht verstandelijke beperking
Opleiding: Persoonlijk begeleider

"Op LinkedIn zag ik een bericht voorbij komen van Rob van de Beek, directeur Zorg en Wonen bij Philadelphia. Hij vroeg hoe Philadelphia met zij-instromers in contact kon komen. Zijn vraag raakte een snaar bij mij. Ik dacht weleens na over werken in de gehandicaptenzorg maar ondernam nog geen stappen omdat ik daar geen kwalificaties voor had.

Ik reageerde op het LinkedIn bericht en kwam in contact met de locatiemanager van woonlocatie Willem Kloosstraat. Een maand later kon ik daar een dag meelopen. Ik ging mee naar begeleidingsgesprekken en schoof 's avonds aan tafel aan bij het eten. Ik kreeg een goede indruk van het werk en de onderlinge relaties. Op advies van medewerkers heb ik ook nog op twee andere locaties een dag meegelopen, deels met een andere doelgroep. Half maart wilde de locatiemanager van de Willem Kloosstraat mij spreken over een werk-leerplaats. Daar werd ik heel blij van. Omdat ik een WW-uitkering had, moest het UWV goedkeuring geven aan de werk-leerconstructie met Philadelphia. En die kreeg ik. In juni kon ik beginnen als persoonlijk begeleider van mensen met een licht verstandelijke beperking op de Willem Kloosstraat. Hier volg ik nu een verkorte opleiding van Philadelphia voor zij-instromers. Weer leren is zo leuk. Ik breng de nodige levenservaring mee en ook opleidingen en ervaringen uit eerder werk. Mijn vorige functie was (senior) communicatieadviseur bij de waterschappen. Mijn betrokkenheid bij het werk verdween echter. Ik geloofde er niet meer in en miste vooral geluk, plezier en zingeving. Het valt me op dat de directe zorg voor mensen in veel gevallen aanzienlijk minder betaald wordt dan werk dat een groter bereik heeft. Denk aan werk dat meerdere mensen of groepen mensen aangaat. Dus mijn inkomsten zijn lager dan voorheen maar dat vind ik minder belangrijk. Voor mij is het belangrijkste dat ik weer op mijn plek zit en genietend van en naar mijn werk ga!"

Na zijn loopbaan als militair volgde **Jaïr Jandroep** (38 jaar) de opleiding Social Work. Hij merkte tijdens de opleiding dat hij eerst met zijn eigen PTSS aan de slag moest. Nu, twee jaar later, heeft Jaïr zijn leven weer op de rit dankzij Emergis en het veteranenloket. In april jl. is hij aangenomen als pedagogisch medewerker bij een organisatie voor specialistische jeugd- en opvoedhulp bij complexe problemen. De opleiding Social Work ziet Jaïr in augustus weer in de schoolbanken verschijnen. Hij weet als geen ander dat de juiste hulp krijgen van groot belang is. En nu is het aan Jaïr om die goede hulp te gaan verlenen.

Ze werkte al jarenlang in de tandtechniek toen het ging kriebelen bij **Ilona Bijnsdorp (54) uit Haarlem**. Ze wilde voortaan met mensen werken, niet tot haar pensioen aan een tafel zitten. Maar op haar leeftijd een vaste baan opgeven voor een carrière in de zorg, is een behoorlijke stap. Wat Ilona over de streep heeft getrokken, was de garantie op een vast contract na haar opleiding. Ilona volgt de opleiding tot niveau 3 verzorgende IG. Drie uur per week gaat ze naar school, de overige 24 uur werkt ze bij Kennemerhart. De theorie en uitwerking van de praktijkopdrachten doet ze thuis, waar ze een gezin runt met twee nog thuiswonende kinderen. Hoewel ze de werkplek bij Kennemerhart belangrijker vond dan de baangarantie, geeft het Ilona rust om te weten dat ze na haar opleiding uitzicht heeft op een baan.

SUCCESSEN VAN HET SECTORPLANPLUS

- De activiteiten van het SectorplanPlus helpen om de tekorten op de arbeidsmarkt van zorg en welzijn terug te dringen. Direct vanaf het begin staat het SectorplanPlus vol 'in de schijnwerpers' en kan zich verheugen in een grote belangstelling. Dit resulteert tijdens elk tijdvak steevast in een overtekening van het beschikbaar gestelde bedrag.

- Het financiële zwaartepunt van het programma ligt op het kwalificerend beroepsonderwijs. In de eerste drie tijdvakken is het leeuwendeel van de middelen aangevraagd om mensen via een BBL-traject, opleiding hbo duaal of derde leerweg (nieuw) te laten instromen.

- Voor het komende schooljaar wordt een verdere toename van het aantal BBL-trajecten voorzien. Dit gezien het feit dat in het derde tijdvak van het SectorplanPlus voor ruim 1,6 maal zoveel deelnemers (in totaal 20.000) subsidie is aangevraagd voor te starten BBL-trajecten. Daarbij biedt het SectorplanPlus werkgevers ook ruimte om te investeren in de opleiding van praktijk- en werkbegeleiders.

- Het SectorplanPlus beweegt mee met de actuele ontwikkelingen. Zo kunnen nieuwe medewerkers worden getraind op 21st century skills, bijvoorbeeld op digitale vaardigheden om nieuwe zorgtechnologie (e-health) in de praktijk toe te passen.

- Ook bestaat vanaf het derde tijdvak de mogelijkheid voor subsidiëring van oriëntatie-banen die bedoeld zijn om zij-instromers kennis te laten maken met het werk in de sector.

- Het SectorplanPlus is in meerdere opzichten een uniek project door:
  - het tempo waarmee het project van de grond is getild
  - het bereik in termen van aantal deelnemende organisaties en opleidingstrajecten
  - de variatie in deelnemers: van individuele huisartsenpraktijken tot grote VVT-aanbieders
  - de combinatie van een landelijke en regionale aanpak. In de regionale arbeidsmarkt-agenda's (RAAT's) vormt het project een belangrijk instrument om de personeels-tekorten aan te pakken, maatwerk mogelijk te maken en uitval terug te dringen.

- De kosten voor organisatie en overhead zijn relatief laag. Alle documenten kunnen digitaal worden geüpload en organisaties hoeven geen accountantsverklaring bij hun declaratie te voegen.

WENSEN VAN HET SECTORPLANPLUS

Het financiële zwaartepunt ligt op BBL- en hbo duale trajecten. Voor deze trajecten is een vaste bijdrage beschikbaar gekoppeld aan de duur van de opleidingsperiode. Andere opleidingsroutes worden gesubsidieerd op basis van werkelijk gemaakte kosten. Dit maakt de aan te leveren bewijslast omvangrijker, terwijl de (gemaximeerde) beschikbare subsidiebedragen lager zijn. Hier ligt een kans om na te gaan of toekenning van vaste subsidiebedragen ook voor deze opleidingsroutes mogelijk is, bijvoorbeeld op basis van diploma's of certificaten. Hiermee kan de administratieve druk aanzienlijk worden verlaagd.

Het SectorplanPlus is gestart om in te spelen op de verwachte tekorten aan medewerkers. Scholing van zittend personeel is alleen subsidiabel wanneer het gaat om scholing naar een nieuw kwalificatieniveau. In de nabije toekomst kan het SectorplanPlus echter ook worden ingezet om de scholing van zittend personeel of specifieke doelgroepen een impuls te geven, bijvoorbeeld waar het gaat om de bij- en nascholing van oudere medewerkers. Omdat de geboortedatum van een deelnemer aan het SectorplanPlus wordt vastgelegd, is het eenvoudig om naar leeftijd te differentiëren en kan na- en bijscholing voor oudere medewerkers subsidiabel worden gemaakt, zonder dat sprake is van een diploma-doel. Een dergelijke mogelijkheid kan eveneens worden geboden aan langdurig zieke medewerkers, die in het kader van hun reïntegratietraject moeten worden om- of bijgeschoold.

Het is wenselijk de mogelijkheid te creëren om kleine werkgevers, die niet vooraf hebben 'ingetekend' op een tijdvak, maar in de loop van een tijdvak willen deelnemen, hiertoe mogelijkheden te bieden. Dit bijvoorbeeld door hiervoor een budget te reserveren waarop via de regionale projectleiders een beroep kan worden gedaan.

Hans Bakker heeft jaren in een kledingzaak gewerkt en is nu aan de slag als zij-instromer in een oriëntatietraject bij Cardia. Hij krijgt de mogelijkheid om tijdens een betaalde stage te kijken of de zorg iets voor hem is. Hij slaat hiermee een hele andere weg in. *"Op een gegeven moment ben ik gaan nadenken: waar word ik nu echt blij van? Ik wilde gewoon iets heel anders doen en meer voldoening halen uit mijn werk. Een paar maanden geleden heb ik de overstap naar de zorg gemaakt en daar ben ik nog elke dag blij mee."*

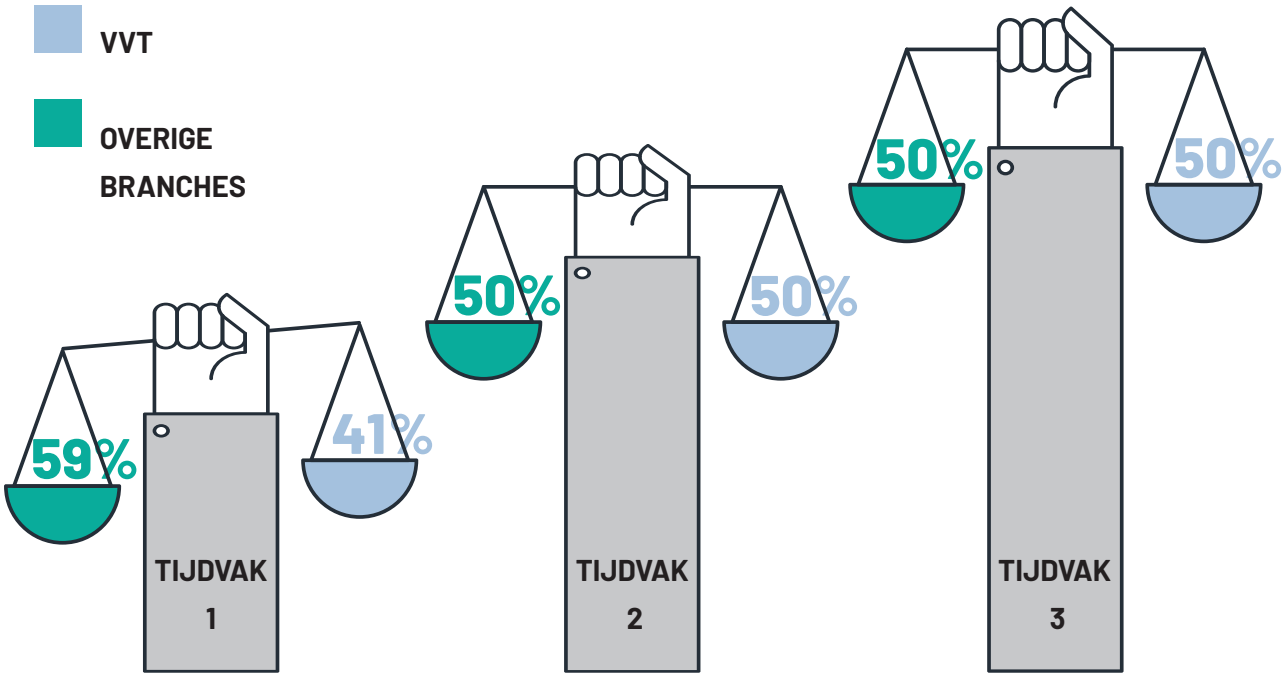
KENMERKEN VAN DE AANVRAGERS EN DEELNEMERS

Tijdens de eerste drie (van de vier) tijdvakken van het SectorplanPlus hebben telkens meer dan 900 werkgevers zorg en welzijn met succes een aanvraag ingediend voor (scholings)activiteiten. In het eerste tijdvak lag dit aantal zelfs boven de 1.000, toen veel kleine organisaties (<50 fte) een aanvraag indienden. Op het moment is de helft van de werkgevers binnen het SectorplanPlus actief in de verpleging, verzorging of thuiszorg (VVT). De andere helft is in andere sectoren werkzaam.

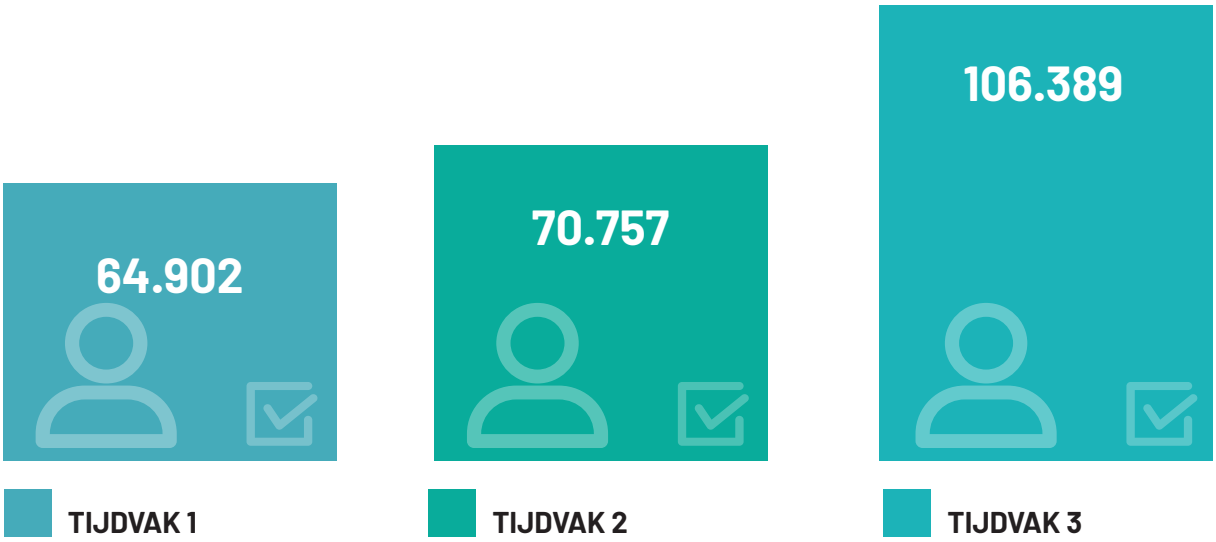
Wat opvalt is de sterke stijging van het beoogde aantal deelnemers voor (scholings)activiteiten waarvoor subsidie wordt aangevraagd. In het derde tijdvak gaat het mogelijk om meer dan 100.000 deelnemers. Daarvan is het grootste deel bedoeld voor nieuwe instromers in de sector, te weten 72%. Met ruim 76.000 is het aantal aanvragen in het derde tijdvak voor deze 'doelgroep' 1,5 maal zo hoog als in het tweede tijdvak.

Hiermee in lijn is ook het aantal aanvragen voor praktijk-/werkbegeleiders toegenomen, te weten van ruim 12.000 (in het tweede tijdvak) naar bijna 18.500 (in het derde tijdvak). Via de trainingen en ontwikkeltrajecten die het SectorplanPlus subsidieert, maken zij zichzelf de vele veranderingen in het werk eigen om (de nieuwe instroom aan) mensen goed te kunnen begeleiden.

VERDELING AANVRAGERS



AANTAL DEELNEMERS OP BASIS VAN AANVRAGEN



VERDELING DEELNEMERS OVER ACTIVITEITEN

Activiteit	Tijdvak 1	Tijdvak 2	Tijdvak 3
Beroepsonderwijs mbo (A)	12.907	12.169	19.764
Beroepsonderwijs hbo (B)	2.492	2.589	3.853
Training en opleiding lang (C)	3.439	5.136	7.984
Training en ontwikkeling middellang (D)	4.735	6.229	6.929
Training en ontwikkeling kort (E)	41.329	44.634	67.859
Totaal	**64.902**	**70.757**	**106.389**

VERDELING DEELNEMERS NAAR DOELGROEP

Doelgroep	Tijdvak 1	Tijdvak 2	Tijdvak 3
Nieuwe instromers	42.628	50.608	76.324
Praktijk-/werkbegeleiders	10.781	12.084	18.448
Zittende medewerkers	9.863	7.390	10.840
Met ontslag bedreigde medewerkers	1.630	675	777
Totaal	**64.902**	**70.757**	**106.389**

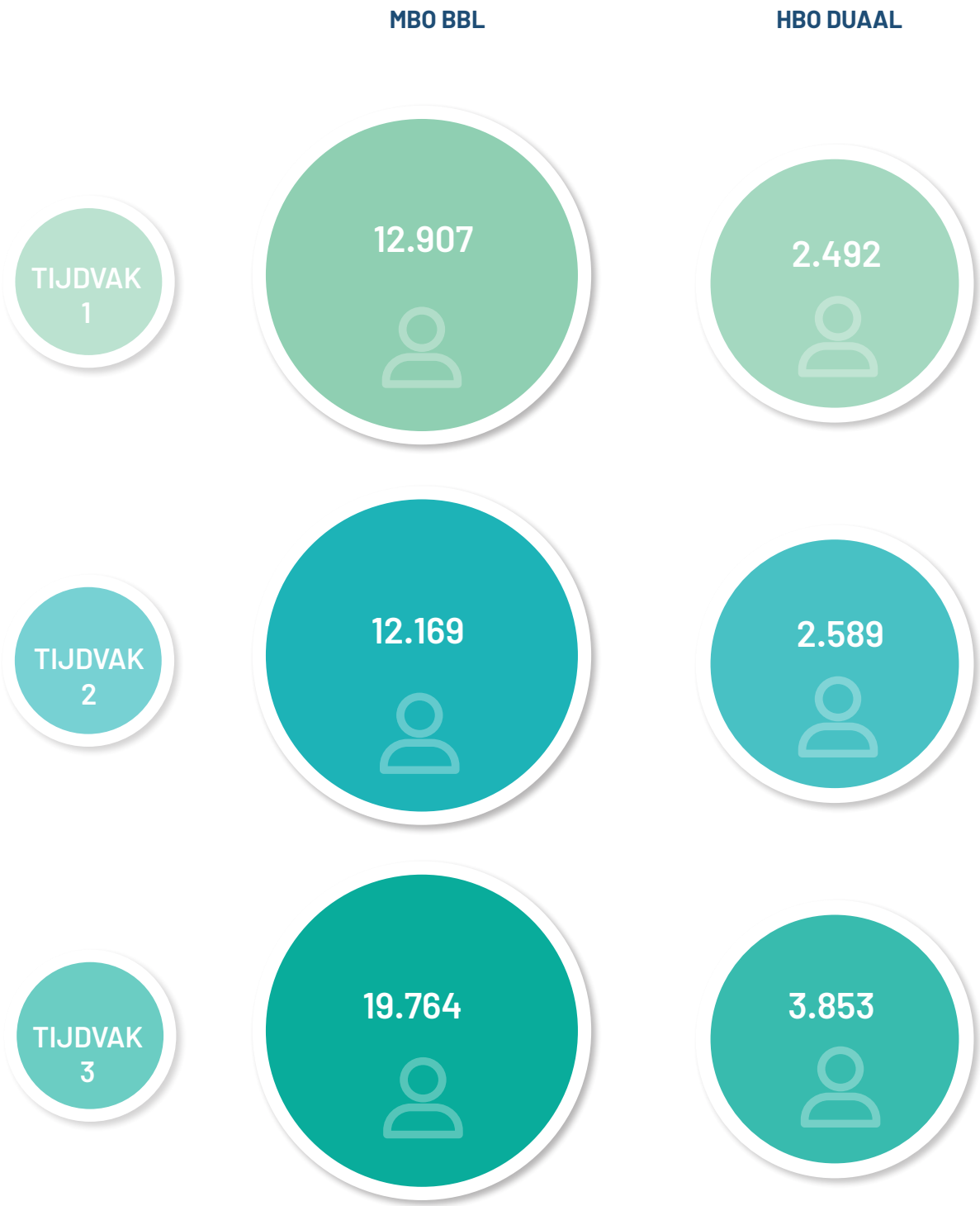
KWALIFICEREND BEROEPSONDERWIJS

Het financiële zwaartepunt van het SectorplanPlus ligt op kwalificerend beroepsonderwijs. Hierbij gaat het om de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) binnen het mbo en opleidingen hbo duaal. Het aantal werkgevers dat subsidie hierop aanvraagt is vrij stabiel. Wel is het aantal deelnemers waarvoor zij aanvragen sterk toegenomen. Voor de BBL-trajecten van een kleine 13.000 naar bijna 20.000. Voor de opleidingen hbo duaal van ongeveer 2.500 naar iets meer dan 3.850.

Drie op de vijf aanvragen voor het kwalificerend beroepsonderwijs is afkomstig uit de verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT). Met ruim 430.000 medewerkers vormt zij ook verreweg de grootste werkgever binnen zorg en welzijn waar in totaal ruim 1,3 miljoen mensen werkzaam zijn. Vooral het stijgende aantal aanvragen vanuit de VVT voor kwalificerend beroepsonderwijs op hbo-niveau valt op. Binnen de VVT wordt het SectorplanPlus in toenemende mate benut om het (kwaliteits)niveau van (voornamelijk zittende) medewerkers naar een hoger plan te tillen.

Vanuit de andere branches zorg en welzijn is – hoewel het absolute aantal aanvragen ook daar flink toeneemt – sprake van een vrij consistent beeld. Zij zijn samen goed voor ongeveer twee op de vijf aanvragen. Alleen de eerstelijnszorg kent een zekere terugloop. Het gaat daarbij veelal om kleine organisaties, die een wat kortere horizon hebben als het gaat om werven en opleiden. Hiervoor dient extra aandacht te zijn om ook deze werkgevers te laten profiteren van het SectorplanPlus.

AANTAL DEELNEMERS VOOR KWALIFICEREND BEROEPSONDERWIJS



TRAINEN, OPLEIDEN EN ONTWIKKELEN

Het SectorplanPlus sluit aan bij actuele ontwikkelingen. Zo biedt het SectorplanPlus sinds het derde tijdvak een subsidiemogelijkheid voor oriëntatiebanen. Voor meer dan 2.000 deelnemers is hierop een beroep gedaan. Voor ruim 80% van de aanvragen gaat het om een oriëntatie op werk binnen de verpleging, verzorging en thuiszorg. Ook zijn veel aanvragen ingediend voor de 'derde leerweg'. In het meest recente tijdvak zijn ruim 3.500 aanvragen hierop ingediend.

Daarnaast werken deelnemers via middellange en kortdurende trainingen aan veranderende werkwijzen en taken binnen zorg en welzijn of verbeteren ze hun persoonlijke, emotionele, sociale en intellectuele vaardigheden. Het aantal trajecten hierop heeft 'een vlucht genomen' naar bijna 7.000 (middellange) en 68.000 (korte) trajecten in het derde tijdvak.

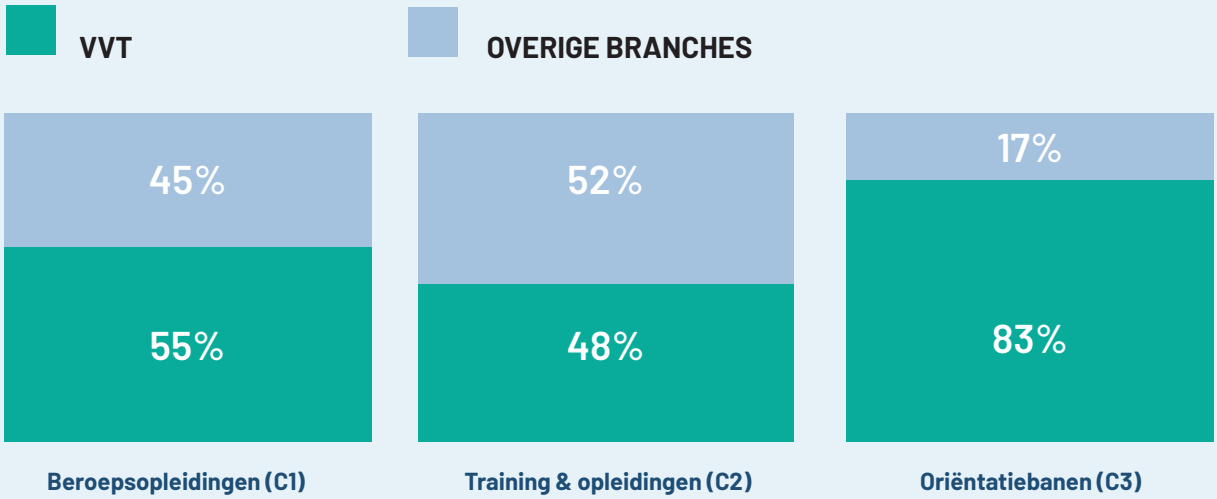
Voor alle trainingen, opleidingen en ontwikkelingstrajecten geldt dat het aantal aanvragen vanuit de verpleging, verzorging en thuiszorg groeit. Evenals bij kwalificerend beroepsonderwijs komt inmiddels 3 op de 5 aanvragen hiervandaan. De overige aanvragen komen voor rekening van de andere werkvelden.

AANTAL DEELNEMERS AAN DE (DEEL)TRAJECTEN BINNEN ACTIVITEIT C IN HET DERDE TIJDVAK

Beroepsopleiding (C1) | Training & opleiding lang (C2) | Oriëntatiebanen (C3)

AANTAL DEELNEMERS VOOR TRAINEN, OPLEIDEN EN ONTWIKKELEN

AANVRAGEN ACTIVITEITEN C TIJDVAK 3



TIJDLIJN

22 MAART 2017
RegioCoöp verzorgt tijdens een werkbezoek van toenmalig staatssecretaris Van Rijn een presentatie om te laten zien wat met de regionale sectorplannen zorg is uitgevoerd in het kader van de regeling cofinanciering sectorplannen van het ministerie van SZW.

APRIL - AUGUSTUS 2017
Overleg RegioCoöp met VWS over de opzet van een nieuw plan langs een vergelijkbare methodiek van de regionale sectorplannen gericht op de opleiding van nieuwe beroepskrachten. Dit om de dreigende tekorten in zorg en welzijn terug te dringen.

24 AUGUSTUS 2017
Indiening van de subsidieaanvraag SectorplanPlus bij het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS).

AUGUSTUS - NOVEMBER 2017
Voorbereiding en uitvoering SectorplanPlus. RegioCoöp zet een projectorganisatie op in de vorm van een Shared Service Center (SSC). Ook richt zij op landelijk niveau het digitale aanvraag- en verantwoordingsportal SABA op. Tevens worden afspraken gemaakt met de 14 regionale werkgeversorganisaties (die lid zijn van RegioCoöp) over de inzet van regionale projectleiders. Daarbij wordt een AO/IC opgesteld en een externe accountant aangetrokken. In het kader van rechten en plichten worden afspraken tussen partijen uitgewerkt en juridisch vastgesteld.

13 NOVEMBER 2017
Toekenning van de subsidieaanvraag van het SectorplanPlus door het ministerie van VWS aan RegioCoöp. Voor de gehele periode van het SectorplanPlus (2017 tot en met 2021) reserveert het ministerie 325,5 miljoen euro. Daarvan is 320 miljoen euro bestemd voor scholing en 5,5 miljoen voor overhead- en uitvoeringskosten. Het bedrag voor de scholing komt gefaseerd beschikbaar. Voor het eerste tijdvak van eind 2017 wordt in eerste instantie 30 miljoen euro vrijgemaakt.

21 NOVEMBER 2017
RegioCoöp publiceert het Programma van Eisen op www.sectorplanplus.nl.

22 NOVEMBER 2017
Openstelling aanvraagportal eerste tijdvak. Sluiting op 5 december 2017. Werkgevers kunnen landelijk aanvragen.

19 DECEMBER 2017
Omdat het eerste tijdvak van het SectorplanPlus ruimschoots wordt overtekend, besluit het ministerie van VWS om het gereserveerde subsidiebedrag voor (scholings)activiteiten te verhogen van 30 miljoen euro naar 80 miljoen euro. Hiermee werd 89% van de aangevraagde (scholings) activiteiten uit dit eerste tijdvak gesubsidieerd.

1 MEI 2018
Openstelling aanvraagportal tweede tijdvak. Sluiting op 15 juni 2018. Werkgevers dienen hun aanvraag per arbeidsmarktregio te specificeren. Evenals het eerste tijdvak wordt ook het tweede tijdvak van het SectorplanPlus overtekend.

1 JUNI 2018
Openstelling portal voor verantwoording eerste tijdvak.

7 SEPTEMBER 2018
Start van de landelijke commissie die de Arbeidsmarktrelevantie van niet algemeen erkende opleidingen waarvoor subsidie wordt aangevraagd beoordeelt.

2017

2017 – 2019

8 OKTOBER 2018
Bekendmaking van het besluit van het ministerie van VWS om het gereserveerde subsidiebedrag voor het tweede tijdvak voor (scholings)activiteiten te verhogen van 80 miljoen euro naar 90 miljoen euro en alle aanvragen van werkgevers zorg en welzijn te honoreren.

1 NOVEMBER 2018
Openstelling portal voor verantwoording tweede tijdvak en migratie SABA naar SABA Next Level.

16 NOVEMBER 2018
Publicatie Programma van Eisen 3e tijdvak.

27 NOVEMBER 2018
Bekendmaking van het besluit van het ministerie van VWS om voor het 3e tijdvak 95 miljoen euro te reserveren. Dit voor trajecten startend tussen 1 januari 2019 en 31 december 2019.

3 DECEMBER 2018
Openstelling aanvraagportal derde tijdvak.

21 DECEMBER 2018
Sluiting derde tijdvak op 21 december 2018. In totaal is voor 140 miljoen euro subsidie aangevraagd. Begin 2019 blijkt dat besluitvorming over de hoogte van het totaal beschikbaar te stellen bedrag wordt uitgesteld tot de publicatie van de voorjaarsnota van het Kabinet (april 2019)

1 FEBRUARI 2019
Sluiting van mogelijkheid om dossiers aan te maken in SABA voor deelnemers gestart in het eerste tijdvak (augustus 2017-april 2018).

15 MAART 2019
Uitkering eerste subsidievoorschot aan werkgevers voor trajecten gestart in het eerste tijdvak. Dit voor zover dossiers adequaat zijn aangemaakt in SABA en voldoen aan noodzakelijke voorwaarden voor bevoorschotting.

APRIL 2019
Verwachte besluitvorming VWS over de definitieve hoogte beschikbaar budget voor derde tijdvak.

JUNI 2019
Sluiting mogelijkheid om dossiers aan te maken in SABA voor deelnemers gestart in het tweede tijdvak (mei 2018 – december 2018)

NOVEMBER 2019
Bekendmaking budgettaire ruimte voor het laatste (vierde) tijdvak van het SectorplanPlus.

Openstelling inschrijving vierde tijdvak.

DECEMBER 2019
Sluiting inschrijving vierde tijdvak.

Op 14 maart 2018 presenteert het kabinet het actieprogramma 'Werken in de Zorg' aan de Tweede Kamer. Via dit programma streeft het kabinet langs drie actielijnen – meer kiezen voor de zorg, beter leren in de zorg en anders werken in de zorg – dat de personeelstekorten in 2022 naar nul gaan of daar dichtbij. De regio staat centraal. Via de (28) Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten dient concreet invulling te worden gegeven aan de actielijnen. In relatie tot de RAAT is het SectorplanPlus van grote importantie: via de maatregelen van het SectorplanPlus kan de komende jaren een substantiële scholingsimpuls aan de sector worden gegeven.

ELK KWARTAAL:
Uitkering nieuwe voorschotten aan werkgevers voor uitgevoerde en verantwoorde scholingsactiviteiten.

Voortdurend parallel aan de tijdlijn:
Uitvoering, monitoring & verantwoording van de scholingsactiviteiten.

2018

2019

LANDELIJKE VERDELING SECTORPLANPLUS

1 Care2Care
2 DE ROTTERDAMSE ZORG
3 SIGRA
4 transvorm voor werken in zorg en welzijn
5 UTRECHTZORG.NET Arbeidsmarkt in balans
6 samen Voor Betere Zorg
7 viaZorg
8 WGV Zorg en Welzijn
9 ZORG+ WELZIJN ZUID-HOLLAND ZUID
10 WZW
11 zorg aan zet
12 zorgpleinnoord
13 ZorgZijn werkt Werkgeversvereniging voor Zorg en Welzijn
14 ZOWELWERK

ORGANISATORISCHE STRUCTUUR & AANVRAAGPROCEDURE

ORGANISATORISCHE STRUCTUUR

Het SectorplanPlus kent een fijnvertakte structuur naar regio. Vanaf het tweede tijdvak vinden de aanvragen daarbij plaats op het niveau van de arbeidsmarktregio (of regio's) waarin een werkgever actief is. Hierbij worden 28 arbeidsmarktregio's onderscheiden en is het 'groepscriterium' van toepassing. Dit betekent dat alle ondernemingen die behoren tot een groep maximaal één aanvraag per arbeidsmarktregio kunnen indienen.

De regionale werkgeversorganisaties voeren voor de arbeidsmarktregio's in hun werkgebied de coördinatie op de aanvraag, uitvoering en verantwoording van de (scholings)activiteiten. Hiervoor hebben zij regionale projectleiders voor het SectorplanPlus aangesteld die voor werkgevers het eerste aanspreekpunt vormen rondom algemene en inhoudelijke vragen.

Na de toetsing van de subsidieaanvragen door de regionale projectleiders worden alle aanvragen uit de arbeidsmarktregio's op landelijk niveau verzameld en aangeleverd bij het ministerie van VWS. Het ministerie analyseert de aanvragen en stelt de subsidie binnen een tijdvak vast. Het SSC voert de controlewerkzaamheden uit op de verantwoordingsdocumenten die door werkgevers zijn ingevoerd in SABA. Na controle door de externe accountant dient RegioCoöp de einddeclaratie in bij het ministerie van VWS met het verzoek tot een definitieve vaststelling van de subsidiebijdrage te komen.

AANVRAAGPROCEDURE

De werkgevers die een aanvraag indienen voor (scholings)activiteiten dienen actief te zijn in de sector zorg en welzijn en direct te worden bekostigd vanuit de Wet langdurige zorg (Wlz), de Zorgverzekeringswet (Zvw), de Jeugdwet, de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) of de Wet publieke gezondheid (Wpg).

Op het moment dat werkgevers een aanvraag indienen maken zij gebruik van het webportal SABA. Hierop registeren zij zich (maken een account aan), vullen een aantal basisgegevens in en nemen kennis van het Programma van Eisen. Na afloop van de uitgevoerde (scholings) activiteiten verloopt de verantwoording eveneens via datzelfde webportal.

Werkgevers zorg en welzijn die het SectorplanPlus benutten dienen altijd de uitgangspunten van de Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAAT) te onderschrijven. Door dit te doen nemen zij gezamenlijk verantwoordelijkheid om (in de regio) voldoende medewerkers zorg en welzijn op te leiden, te behouden en optimaal in te zetten. Via de RAAT worden namelijk acties om tekorten op de arbeidsmarkt tegen te gaan, gebundeld. Ook wordt een integrale arbeidsmarktaanpak voor zorg en welzijn nagestreefd, waarin de landelijke arbeidsmarktagenda voor ouderenzorg is meegenomen. Vanuit de RAAT werken werkgevers langs diverse actielijnen/thema's aan de uitvoering van regionale afspraken. Het SectorplanPlus levert hieraan een bijdrage.

DISCLAIMER

Deze publicatie geeft een tussenstand weer van het SectorplanPlus op basis van de aanvragen van de eerste drie tijdvakken. Deze tijdvakken zijn respectievelijk eind 2017, voor de zomer van 2018 en eind 2018 opengesteld. Ook zijn op bepaalde plaatsen gegevens over de verantwoording van het eerste tijdvak meegenomen. Alle uitkomsten zijn gebaseerd op databestanden van het zogeheten SABA die in samenwerking met Wecreate Consulting – die als uitvoerende partij betrokken is bij de controlewerkzaamheden en verantwoording van de (scholings)activiteiten van het SectorplanPlus – zijn geverifieerd. Hierbij is de gehanteerde peildatum 21 maart 2019.

Meer actuele gedetaileerde informatie over het SectorplanPlus? Kijk op: www.sectorplanplus.nl.

RegioCoöp ZW

Bureau Bartels
ONDERZOEK | BELEIDSADVIES

Contact

Heeft u vragen over het SectorplanPlus? Kijk dan op de website www.sectorplanplus.nl waar veel gestelde vragen beantwoord staan. Ook vindt u daar de contactgegevens van de 14 regionale werkgeversorganisaties die projectleiders rondom het SectorplanPlus beschikbaar stellen.

Voor vragen van administratieve aard kunt u terecht bij het Shared Service Center. De contactgegevens hiervan zijn:

Shared Service Center
Ierlandlaan 29
2713 HG Zoetermeer
E-mail: ssc@regiocoop.nl

RegioCoöp

Bureau Bartels
ONDERZOEK | BELEIDSADVIES