

## **Bijlage I**

### *Kinderopvang*

SZW organiseerde op 12 september 2023 een bijeenkomst over modern werkgeverschap in de kinderopvang, die door de 25 deelnemende werkgevers uit de kinderopvangsector als inspirerend en succesvol werd ervaren. Zo werden tijdens de bijeenkomst voorbeelden van modern werkgeverschap uitgewisseld die helpen om personeel te behouden, het werkplezier te verhogen en/of het verzuim te verlagen en stonden werkgevers met elkaar stil bij de vraag hoe je je werk in de kinderopvang zo kunt organiseren dat professionals ervoor kiezen om in de sector te (blijven) werken en minder snel uitstromen naar bijvoorbeeld het zzp-schap. De deelnemers benadrukten dat er meer aandacht moet komen voor het vergroten van de beroepstrots. Ook zouden werkgevers meer regelmatig in gesprek kunnen gaan met hun pedagogisch professionals over de wederzijdse wensen en verwachtingen. Die wensen verschillen per persoonlijke situatie, wat maatwerk nodig maakt. Werkzekerheid en ontwikkelmogelijkheden zijn daarbij van belang. Maar ook het gesprek over meer uren werken en combinatiebanen kan helpen om de wensen van werkgevers en werknemers beter bij elkaar aan te laten sluiten. Bovendien gaven werkgevers aan het beeld te hebben dat wet- en regelgeving (bijvoorbeeld de drie-uursregeling) of de beperkte ruimte om in de kinderopvang af te wijken van de cao modern werkgeverschap in de weg kunnen zitten.

Tegelijkertijd is het bij modern werkgeverschap van belang dat werknemers verantwoordelijkheid nemen, zodat er balans ontstaat tussen vrijheid krijgen en verantwoordelijkheid nemen. De regie en autonomie van de professionals en hun team kan worden verhoogd door middel van functiedifferentiatie, goede onboarding en door teams zelf hun roosters te laten verzorgen. Ook vitaliteitscoaches en andere trainingen kunnen helpen, vooral bij het naar boven brengen van ieders kwaliteiten. De bijeenkomst werd al zeer nuttig en inspirerend ervaren en zal in de toekomst mogelijk een vervolg krijgen.

### *Zorg*

VWS geeft modern werkgeverschap een plek binnen het programma 'Toekomstbestendige arbeidsmarkt zorg en welzijn'. Vanuit VWS lopen er diverse acties om werkgevers te ondersteunen om een modern werkgever te zijn. Veelal wordt deze ondersteuning vorm gegeven via de 12 regionale werkgeversverenigingen zorg en welzijn, die MLZS met subsidie ondersteunt via het programma 'Samen Regionaal Sterk'. Zo hebben er diverse regionale bijeenkomsten plaatsgevonden waarbinnen goed werkgeverschap een thema was. Voorbeelden hiervan zijn:

- De stakeholder bijeenkomst van ZWconnect in regio Haaglanden/ Rijn-Gouwe op 28 augustus. Het doel van deze bijeenkomst was om met vertegenwoordigers van diverse subregio's, werkvelden en branches binnen Zorg en Welzijn in Zuid-Holland met elkaar het gesprek aan te gaan over de arbeidsmarkt. Goed werkgeverschap is hierbij aan de orde geweest: Hoe maak je werken in zorg en welzijn zo aantrekkelijk mogelijk? Er is stilgestaan bij het belang van oprechte aandacht en de rol van de leidinggevende hierin en hoe de leidinggevende verder te empoweren in zijn/haar rol.
- Op 26 september 2023 heeft stichting Het Potentieel Pakken in Brabant een interactieve workshop gegeven over de kansen van contractuitbreiding en hoe je daarmee als organisatie aan de slag kan om een aantrekkelijk werkgever te zijn. Vanuit het Ministerie van VWS is toelichting gegeven op de meerurenbonus. De aanwezigen vanuit de gehandicaptenzorg, VVT en ziekenhuiszorg hebben de workshop als informatief en leerzaam ervaren door de nieuwe inzichten die ze hebben gekregen en de praktische handvatten waar ze in de praktijk mee aan de slag kunnen.
- Op 12 oktober 2023 is het XXL event zeggenschap georganiseerd door VWS. Er waren ongeveer 150 zorgprofessionals aanwezig. Eén van de deelsessie ging over goed werkgeverschap en werkgeluk.
- In Zuid Limburg is op 22 september 2023 een sessie georganiseerd. Goed werkgeverschap is aan de orde geweest, onder andere met het oog op meer uren werken en het magneet principe. Beide programma lijnen zullen in de regio verder worden uitgewerkt.
- Op 19 september 2023 is er een bijeenkomst georganiseerd ter viering van het eenjarig bestaan van het actielearnetwerk magneet: [Aan de slag met behoud van personeel](#). Vanuit Sibra wordt het Actieprogramma behoudt georganiseerd. Met dit programma worden leden

gestimuleerd om aan de slag te gaan met de magneetkenmerken om een goede werkgever te worden.

- In de regio Zuid Holland Zuid is een drieluik 'sterk in je leiderschap' georganiseerd voor leidinggevendenden in de regio. De dialoogsessies behandelen steeds een ander thema: 1) aandacht, 2) sturing geven aan behoud of vertrek en 3) het goede gesprek over lastige thema's. Het project Blink! in Noordoost-Brabant is een mooi voorbeeld van goed werkgeverschap waarbij 12 organisaties in gezamenlijkheid optrekken. Website [www.blinkbrabant.nl](http://www.blinkbrabant.nl). Kort komt het erop neer dat medewerkers van deze organisatie gericht gewezen worden op beschikbare loopbaanmogelijkheden intern, maar ook extern (Sterk in je Werk coaches, aanbieden van workshops gericht op de loopbaan, Transvorm Loopbaan Portal). Daarnaast zitten de 12 organisaties samen met de externe loopbaancoaches in een netwerk om ervaringen uit te wisselen en medewerkers naar elkaar door te kunnen verwijzen. Vanaf eind dit jaar t/m april 2024 wordt ook de activiteit "Met Blink je Blik Verruimen" aangeboden waarbij diverse organisaties uit het project op verschillende momenten de deuren van locaties/mooie projecten openstellen voor zowel medewerkers van de andere organisaties als voor eigen medewerkers. Hierbij draait het enerzijds om uitdragen van trots voor het vak/locatie, maar ook om het uitwisselen van kennis en expertise en mogelijkheid bieden tot oriënteren bij andere werkvelden.

### *Onderwijs*

Ook OCW zet samen met de onderwijsorganisaties met de Lerarenstrategie<sup>1</sup> stappen in het werven en behouden van personeel. Onderwerpen die binnen de Lerarenstrategie worden opgepakt, zijn o.a. het behouden van personeel en het voeren strategisch personeelsbeleid. Het stimuleren van goed strategisch personeelsbeleid helpt waar nodig in het tegengaan van de inhuur van zzp'ers en het gebruik van dure bemiddelingsbureaus.

Door een regionale aanpak met onderwijsregio's worden schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep gestimuleerd om samen in de regio de krachten bundelen. Hiervoor is een Realisatie-eenheid gevormd. Zij hebben als opdracht om uiterlijk eind 2024 tot een landelijk dekkend netwerk van onderwijsregio's te komen. De Realisatie-eenheid ondersteunt, jaagt aan, spreekt aan, deelt kennis en monitort resultaten. Ze zorgt voor een wisselwerking tussen regio's en tussen de regionale en landelijke ontwikkelingen.

Op dit vlak zijn er al mooie regionale initiatieven te zien, zoals de invalpools in het primair onderwijs (po) die een boven bestuurlijke samenwerking vormen. Een voorbeeld hiervan is Pool West in de regio Haaglanden. Deze samenwerking is enkele jaren geleden tot stand gekomen met als doel om een alternatief te bieden voor uitzendbureaus. Een ander voorbeeld is het Personeelscluster Oost Nederland (PON) in het Twente Achterhoek. Dit is een pool met vaste vervangers en tijdelijke invallers en waar besturen samenwerken aan het goed werkgeverschap. OCW stimuleert dat deze voorbeelden in en tussen de regio's met elkaar gedeeld worden. Zo heeft er op 30 juni jl. een bijeenkomst plaatsgevonden met de regio's waarin regionale samenwerking en het boeien en binden van werkende centraal stond.

Tegelijkertijd is het belangrijk om het werk als leraar in loondienst zo aantrekkelijk mogelijk te houden. Dit doet OCW door maatregelen te nemen om de werkdruk te verlagen, meer tijd te bieden aan leraren om te professionaliseren en meer ondersteuning in de klas.

---

<sup>1</sup> Kamerstuk 27923-443