

# Care Care

Jaarverslag 2017

## Voorwoord

In 2017 heeft Care2Care weer de nodige activiteiten ontplooid. Een trendbreuk met de afgelopen jaren is de toenemende krapte op de arbeidsmarkt. De interesse voor bijeenkomsten in het kader van arbeidsmarktdata was groot. Ook de betrokkenheid bij het opstellen van een regionaal strategisch arbeidsmarktbeleid is aanzienlijk gegroeid met als resultaat een Regionaal Actieplan.

Ook het opleiden van nieuw personeel – in aansluiting op het bijscholen van zittend personeel – neemt een vlucht. Via een nieuwe subsidie worden organisaties financieel ondersteund om nieuwe instroom via scholing te realiseren.

Door alle elkaar snel opvolgende ontwikkelingen is de focus in 2017 verlegd van grote symposia naar het vormgeven van regionaal strategisch beleid. Deze inhoudelijke slag bracht ook met zich mee dat de samenstelling van het personeel van Care2Care is veranderd van meer organisatorisch naar meer inhoudelijk.

Al deze activiteiten hebben plaatsgevonden binnen de vier programmalijnen vanuit het landelijke programma 'Koersen op Kansen'. Dit programma wordt financieel ondersteund door het ministerie van VWS. Dit Jaarverslag volgt de indeling van de vier programmalijnen:

- Strategisch Arbeidsmarktbeleid
- Werven met Beleid
- Kwalificeren voor Zorg en Welzijn
- Beleid Duurzame Inzetbaarheid

Daarna wordt ingegaan op de Sectorplannen en het bureau.

Chris Boeijsinga  
Directeur Care2Care

## Inhoud

Voorwoord.....	2
1. Strategisch arbeidsmarktbeleid.....	4
1.1 Arbeidsmarktonderzoek.....	4
1.2 Regionaal Strategisch netwerk.....	4
1.3 Regionaal Strategisch Arbeidsmarktbeleid.....	5
1.4 Symposium en RAAT.....	5
1.5 Netwerkondersteuning.....	5
2. Werven met beleid.....	7
2.1 Transparante Arbeidsmarkt.....	7
2.2 Inclusieve Arbeidsmarkt.....	7
2.3 Arbeidsmarktcampagne imago Zorg en Welzijn.....	8
2.4 Waarschuwingsregister.....	9
2.5 Lespakket.....	9
3. Kwalificeren voor Zorg en Welzijn.....	10
3.1 Scherpstellen vraag werkgevers.....	10
3.2 Versterken afstemming.....	10
3.3 Aansluiting Onderwijs-Arbeidsmarkt landelijk.....	10
3.4 HBO-V.....	10
3.5 Taalsubsidie.....	11
4. Beleid duurzame inzetbaarheid.....	12
4.1 Integraal Gezondheidsbeleid.....	12
4.2 Employability.....	13
4.3 ZorgAward.....	13
4.4 Sterk in je Werk.....	14
5. Sectorplan Zorg.....	15
6. SectorplanPlus.....	16
7. Bestuur en Bureau.....	17
7.1 Bestuur.....	17
7.2 Bureau.....	17
7.3 Communicatie.....	18
7.4 ICT.....	19

## 1. Strategisch arbeidsmarktbeleid

### 1.1 Arbeidsmarktonderzoek

Zoals elk jaar heeft Care2Care ook in 2017 een arbeidsmarktonderzoek uitgebracht. Dit jaar is het onderzoek uitgevoerd door Tympan. Bij de opdrachtverlening is speciale aandacht gevraagd voor de positie van de Kinderopvang. Ook is op verzoek gekeken naar de ontwikkeling van de zorgvraag en de gevolgen daarvan voor de arbeidsmarkt. Vanuit Care2Care is de ArbeidsmarktPrestatieKaart (APK) geactualiseerd met de gegevens van 19 organisaties. Dit door Care2Care ontwikkelde instrument biedt inzicht in de specifieke functies van medewerkers, waardoor bijvoorbeeld kan worden vastgesteld hoe de verhouding is tussen het primaire proces en de bedrijfsondersteuning. Hiermee wordt een bijdrage geleverd aan het berekenen van de gewenste instroom in het beroepsonderwijs per opleiding.

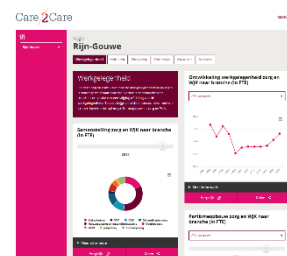
Organisaties die cijfers hebben aangeleverd voor de APK hebben een instellingsportret ontvangen.

Op 25 oktober 2017 zijn de resultaten gepresenteerd. Dat de arbeidsmarkt in beweging is en de tekorten voelbaar zijn bleek wel uit het aantal aanwezigen. Maar liefst 45 mensen kwamen naar Boskoop om zich over de actuele regionale arbeidsmarkt te laten informeren. De bijeenkomst werd gewaardeerd met een 7,7. Zowel in het Leidsch Dagblad als het Algemeen Dagblad is aandacht aan de onderzoeksresultaten besteed.

Inhoudelijk gezien bevestigt het onderzoek dat de tekorten aan het oplopen zijn, en dat ook de beleidswijzigingen voor de verpleeghuiszorg en kinderopvang een versterkend effect zullen hebben op de personeelstekorten. In het onderzoek zijn aanbevelingen gedaan voor werkgevers, onderwijs en gemeenten. Het onderzoek is [hier](#) na te lezen.

Naar aanleiding van het onderzoek zijn verschillende verzoeken gekomen voor aparte presentaties. Hierbij valt te denken aan een Raad van Toezicht en een intergemeentelijk samenwerkingsverband. Uiteraard is aan dergelijke verzoeken voldaan.

Het arbeidsmarktonderzoek en de APK zijn redelijk statische momentopnamen. Om werkgevers en onderwijs van dienst te zijn met de meest actuele data is Care2Care samen met twee andere regio's (Transvorm en WGV Oost Nederland) een pilot gestart om via een online dashboard inzage te bieden in verschillende (openbare) gegevens. In dit dashboard worden steeds de meest actuele data ingeladen en kan men verschillende grafieken en tabellen genereren voor eigen beleid. Het arbeidsmarktdashboard is [hier](#) te vinden.



### 1.2 Regionaal Strategisch netwerk

In totaal heeft Care2Care 4 bijeenkomsten georganiseerd:

- Crisismanagement
- Update sociale wet- en regelgeving
- Proeverij Succesvol Aanbesteden
- Proeverij Leergang Duurzame Inzetbaarheid

De gemiddelde waardering van de verschillende bijeenkomsten ligt tussen de 7 (update regelgeving) en 8 (aanbesteden). Met deze bijeenkomsten wil Care2Care de participanten informeren over actuele zaken. Daarnaast dragen de bijeenkomsten bij aan de onderlinge kennisuitwisseling van HRM-functionarissen vanuit de verschillende organisaties..

### 1.3 Regionaal Strategisch Arbeidsmarktbeleid

Eind 2016 is bij de ZorgPact-bijeenkomst voor Midden-Holland een Actie-Agenda opgesteld. In samenwerking met mboRijnland is – mede door een detachering – stevig ingezet op de invulling van de Actie-Agenda. Zo is Perspectief 2030 ontwikkeld en door Care2Care een animatiefilmpje gemaakt om organisaties en gemeenten snel inzicht te bieden in nut en noodzaak. Het filmpje en Perspectief 2030 zijn [hier](#) te bekijken.

Om daadwerkelijk invulling te kunnen geven aan deze Actie-Agenda zijn de mogelijkheden onderzocht van een subsidie in het kader van het Regionaal investeringsfonds mbo (RiF). Een dergelijke aanvraag berust bij een mbo, maar Care2Care kan met behulp van de kennis over de arbeidsmarkt invulling geven aan een arbeidsmarktschets van de regio.

Parallel hieraan is door Care2Care een presentatie voor bestuurders en gemeenten verzorgd over de toekomstige arbeidsmarkt in Midden-Holland. In deze presentatie is ook aandacht gevraagd voor hbo-onderwijs in Midden-Holland en het voorkomen van een uitstroom van hoger opgeleide jongeren naar buiten de regio. Hierop wordt nog teruggekomen in hoofdstuk 3.

### 1.4 Symposium en RAAT

Op 12 april vond het symposium 'Actie op de Arbeidsmarkt' plaats. Bij deze bijeenkomst gaven UWV en PFZW een presentatie over de arbeidsmarkt. De bijeenkomst werd gewaardeerd met een 7,6. Daarna werd in vier werksessies aandacht besteed aan reserves; onderwijs; werkenden, en bedrijfsvoering. De zogeheten Stimulus-cirkel met verschillende interventiemogelijkheden vormden de basis voor de sessies. Het meest opvallende tijdens dit symposium was het grote externe verloop: van de baanwisselaars vertrekt maar liefst 39% naar buiten de sector zorg en welzijn. Dit zijn de cijfers exclusief pensionering. Hiermee werd heel duidelijk dat werving en opleiden van nieuwe medewerkers alleen dan zinvol is, als ook aandacht wordt besteed aan het behoud. Aanwezige werkgevers konden zelf niet onderbouwd duiden wat de redenen van vertrek zijn.

De input vanuit de werksessies hebben de basis gelegd voor de regionale inkleuring van RAAT: het Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten.

Met RAAT sluit Care2Care aan op de inzet die alle regio's doen op het gebied van de arbeidsmarkt. In het RAAT Rijn Gouwe legt de regio de focus op 5 actielijnen:

- Verhogen opleidingscapaciteit;
- verhogen opleidingsrendement;
- verminderen externe uitstroom;
- versterken onderlinge samenwerking, en
- vernieuwing.

De actielijn Vernieuwing wijkt af van de RAAT's die andere regio's hebben geformuleerd. In de ogen van Care2Care zullen de vier andere actielijnen onvoldoende zijn voor een evenwichtige arbeidsmarkt in de toekomst. Daarom moet ook worden gekeken naar arbeidsbesparende innovaties.

Het RAAT is getoetst bij verschillende werkgevers. Het draagvlak is groot, en het RAAT sluit aan op de reeds eerder ingezette paden. Een RAAT kan niet zonder de inbreng van onder andere gemeenten en onderwijs. Werkgevers zijn echter als aanbieders van zorg en welzijn primair de cruciale partij en dan ook eigenaar van RAAT.

### 1.5 Netwerkondersteuning

Care2Care ondersteunt twee netwerken: een netwerk zorgbemiddelaars en een mobiliteitsnetwerk welzijn. Het netwerk zorgbemiddelaars is in 2017 tweemaal bij elkaar gekomen (april en oktober). Deze frequentie is voor dit netwerk voldoende. In dit netwerk staat

uitwisselen van kennis en casuïstiek centraal. Care2Care faciliteert de bijeenkomsten die afwisselend bij een van deelnemers plaatsvinden.

Het mobiliteitsnetwerk welzijn vond eveneens twee keer plaats (februari en september). In dit netwerk worden allerhande praktische zaken besproken zoals BTW-vrijstelling bij detachering. Ook is ter inspiratie een tweetal presentaties gegeven door de Werkgeverij en de Gelderse Matchtafels. Continuering van de ondersteuning van dit netwerk hangt samen met de participatiegraad van de deelnemers aan Care2Care.

## 2. Werven met beleid

### 2.1 Transparante Arbeidsmarkt

Sinds december 2015 heeft Care2Care een loopbaanplatform in gebruik. Hierop kunnen participanten kosteloos en onbeperkt vacatures plaatsen. Ook worden de vacatures automatisch via Twitter verspreid. Het platform zelf heeft een duidelijkere indeling gekregen tussen het loopbaanportal enerzijds en de beleidsmatige content anderzijds.

Voor werkgevers is een koppeling gerealiseerd waarmee de eigen vacatures in een keer kunnen worden doorgeplaatst op care2care.nl.

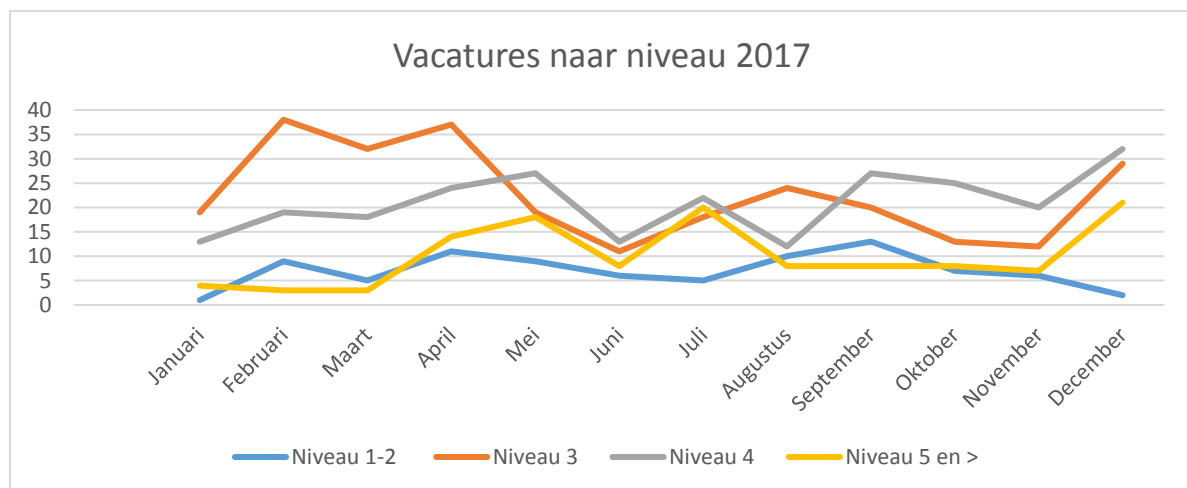
#### Statistieken

In 2017 plaatsten werkgevers in totaal 730 vacatures op Care2Care.nl (tegen 634 in 2016). De website van Care2Care trok 40.000 bezoekers in totaal in 2017.

Van de bezoekers is 75% vrouw, 25 % is man. De website en vacaturebank trekken vooral een doelgroep van 45-54 jaar (26%), gevolgd door het leeftijdscohort van 25-34 jaar (22%) en 35-44 jaar (20%)

Top 3 best bekeken vacatures zijn:

1. Office Manager
2. Leerling begeleider
3. Psycholoog



Wat opvalt is dat eind 2017 het aantal vacatures aantrok, een trend die zich ook in 2018 heeft voortgezet. Voor niveau 1 en 2 is het aantal geplaatste vacatures beperkt. Dat wil niet zeggen dat er op die niveaus geen vacatures zijn. Wellicht worden die vacatures opgevuld via samenwerking met het UWV.

Hbo+ -vacatures worden door middel van scraping doorgeplaatst naar de landelijke site zorgtopbanen.nl.

### 2.2 Inclusieve Arbeidsmarkt

Een van de mogelijke oplossingen voor het toenemende arbeidsmarkttekort is het werven van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Vanuit de Rijksoverheid is de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten in het leven geroepen. Onvoldoende instroom zou kunnen leiden tot sancties. Alhoewel het de bedoeling was om twee bijeenkomsten in het kader van deze quotumregeling te organiseren, is de focus verlegd. Dit omdat de resultaten binnen de

private sector (anders dan bij de overheid) werden behaald en een sanctie niet werd opgelegd. Gezien de arbeidsmarktkrapte is aandacht voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt echter nog steeds van belang. Daarom is een bijeenkomst belegd voor werkgevers en gemeenten over het werven en opleiden van statushouders. Een van de participanten van Care2Care heeft met succes een project opgezet om statushouders aan een baan te helpen binnen de eigen organisatie. De opgedane kennis werd in een bijeenkomst gedeeld. De waardering voor deze bijeenkomst vol bevologenheid was een 8,1.

Voor medewerkers van het UWV Midden-Holland is in december een tweetal bijeenkomsten georganiseerd om informatie te bieden over het leren en werken in de zorg. De eerste bijeenkomst was met name gericht op het geven van algemene informatie; de tweede bijeenkomst was een vervolg op de eerste en omvatte tevens een speeddate met werkgevers. Van de 58 aangemelde kandidaten zijn uiteindelijk 28 personen aanwezig geweest. Deels is dit te wijten aan de winterse omstandigheden op een van de twee dagen. Wat opviel was dat onder de aanwezigen een aantal deelnemers al wel veel vrijwilligerswerk in de zorg doet, maar dit niet omgezet krijgt naar een betaalde baan. Vanwege de arbeidsmarktkrapte en de beeldvorming die het niet aannemen van dergelijke vrijwilligers kan hebben, is een andere insteek zoals betere monitoring van vrijwilligers nodig. Op basis van dit project zijn zeker 5 mensen aangenomen op een (leer)werkplek.

## 2.3 Arbeidsmarktcampagne imago Zorg en Welzijn

### *Week van Zorg en Welzijn*

Al een aantal jaren wordt de Week van Zorg en Welzijn georganiseerd. Tijdens deze Week kunnen geïnteresseerden kennis maken met het werkveld. Hiermee draagt de Week bij aan een positieve beeldvorming van de sector. In de editie 2017 waren tijdens de Week op 76 locaties uiteenlopende activiteiten te doen. Om extra impuls te geven aan de Week, heeft Care2Care Kees van der Staaij (fractievoorzitter SGP) gevraagd een organisatie tijdens de Week te bezoeken, en Rob Geus van de Smaakpolitie bezocht een locatie om de zelfgemaakte cupcakes te beoordelen.

Landelijk is ingezet op de Week door het uitzenden van radiospotjes, en werd tijdens de Week de TV-serie 'Heel Holland Zorgt' uitgezonden. Ook is landelijk de special over Zorg en Welzijn uitgebracht. Dit jaar is vanwege financiële overwegingen afgezien van een regionaal katern in deze special. Wel konden de participanten door sponsoring bonnen voor een dagje wellness ontvangen die ze aan hun medewerkers konden geven. Van dit aanbod maakten 16 organisaties gebruik en hebben zij 5.500 medewerkers met een bon kunnen verblijden.

De waardering voor de Week als geheel was een 7,3 en lag daarmee wat lager dan in 2016 (8-). De ondersteuning vanuit Care2Care kreeg een 7,2 (2016: 7½).

### *Actualisatie Opzoekboek en opleidingsgegevens*

Veel werkgevers organiseren activiteiten om jongeren te interesseren in een carrière in zorg en welzijn. Of dat nu snuffelstages zijn of een open dag: er gebeurt veel.

Om het voor scholen en anderen makkelijk te maken, heeft Care2Care een digitaal opzoekboek op de site geplaatst waar alle mogelijkheden van de participanten staan vermeld. Hierbij staan ook de contactpersonen vermeld, waardoor docenten en decanen snel in contact kunnen komen met de juiste persoon. Dit digitale opzoekboek wordt jaarlijks geactualiseerd, en dat is ook in 2017 gebeurd.

GASTLESSEN	pagina	4
RONDELEIDINGEN	pagina	7
BEWENSING	pagina	10
SPEEDDATEN	pagina	13
STAGEMOGELIJKHEDEN	pagina	15
ADOPTIEPLAN	pagina	18
MENTOREN CARROUSEL	pagina	20



## 2.4 Waarschuwingsregister

Eind november 2014 is het Waarschuwingsregister opengesteld voor de regio's. In het Waarschuwingsregister worden medewerkers opgenomen die grensoverschrijdend gedrag hebben getoond. Dit register is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid vormgegeven en voldoet aan alle wettelijke vereisten. De reikwijdte van dit register is vooralsnog de langdurige zorg. Care2Care onderschrijft de doelstellingen van dit register: het bieden van veilige zorg. Daarom is ook voorlichting gegeven aan geïnteresseerde organisaties en worden zij bij de implementatie ondersteund. De invoering van het Waarschuwingsregister binnen een organisatie neemt door het belang van zorgvuldigheid en privacyregels veel tijd in beslag. Drie organisaties hebben het proces van aansluiting in 2017 in gang gezet.



## 2.5 Lespakket

Care2Care heeft deelgenomen aan de ontwikkeling van een landelijk lespakket (een voor het vmbo en een voor havo/vwo). Dit lespakket is landelijk door ruim 1.000 scholen in het voortgezet onderwijs besteld om onderdeel uit te maken van de beroepsoriëntatie. De resultaten laten zien dat 87,5% vindt dat het lespakket voldoende informatie biedt, en vrijwel alle respondenten willen het lesmateriaal nog een keer gebruiken. Ook aan de doorontwikkeling van het lespakket (module zorg en techniek; pakket voor groep 8) zal Care2Care deelnemen. Klik [hier](#) om een beeld te krijgen van dit interactieve pakket.



### 3 Kwalificeren voor Zorg en Welzijn

#### 3.1 Scherpstellen vraag werkgevers

Naar aanleiding van de bijeenkomst 'Actie op de Arbeidsmarkt' in april 2017 is in een aanvullende werksessie in september door de deelnemers aangegeven dat 5 thema's een rol zouden moeten krijgen in het regionale arbeidsmarktbeleid:

1. Maatwerk in opleiden
2. Werving
3. Omscholing
4. Beeldvorming
5. Cursussen werkbegeleiders

De concrete vragen die zijn gesteld zijn vervolgens opgepakt door mboRijnland. De thema's hebben hun plek gevonden in RAAT.



Vanuit de deelnemers in het Transmuraal Netwerk Midden-Holland is de vraag gesteld of het mogelijk zou zijn een website te realiseren waarbij medewerkers zich kunnen inschrijven op trainingen bij collega-organisaties. Een dergelijke site zou kunnen bijdragen aan de eigen regie van de medewerker op de eigen loopbaan. Vooralsnog is door de werkgevers gekozen om geen kosten aan elkaar door te belasten. Care2Care heeft deze site in 2017 ontwikkeld. Zodra werkgevers hun open te stellen trainingen hebben doorgegeven, zal de site worden gelanceerd. Een sneak preview is [hier](#) te bekijken.

#### 3.2 Versterken afstemming

Om een extra impuls te geven aan de versterkte afstemming is een directeur van mboRijnland gedetacheerd geweest bij Care2Care. Vroeger dan voorzien is deze detachering door de betreffende medewerker al na een half jaar beëindigd. In die periode is evenwel de basis gelegd voor het rijpen van de geesten om een RIF<sup>1</sup>-aanvraag in te dienen waarop mboRijnland fors inzet. Zo zijn contacten gelegd met Platform Bèta-techniek en het Centrum voor Innovatief Vakmanschap (CIV Smart Technology). Van de zijde van Care2Care is een artist-impression opgesteld in de vorm van een animatie.

**mbo**rijn//land

#### 3.3 Aansluiting Onderwijs-Arbeidsmarkt landelijk

Care2Care neemt deel aan de landelijke overleggen over afstemming onderwijs-arbeidsmarkt en de door ZorgPact georganiseerde bijeenkomsten.

#### 3.4 HBO-V

Naar aanleiding van de Actiz-campagne, 'hbo-v in de ouderenzorg – Daar zit meer achter' is Care2Care in 2016 met het werkveld aan de slag gegaan om te kijken naar een gezamenlijk programma waarbij de focus zou worden gelegd op het behoud van de hbo-v'ers in de (intramurale) ouderenzorg. De resultaten zijn verwerkt in een projectplan dat is voorgelegd aan

---

<sup>1</sup> Regionaal investeringsfonds mbo

de betrokken werkgevers. De daadwerkelijke animo om hierin financieel te participeren bleek echter niet aanwezig, waardoor de uitvoering van het projectplan niet ter hand kon worden genomen.

Vanuit de gegevens in de voor de sub-regio Midden-Holland opgestelde presentatie over de arbeidsmarkt is door Care2Care geconcludeerd dat Midden-Holland verschijnselen heeft van een krimpregio en dat hoger opgeleide jongeren door het gebrek aan een hbo-v in de sub-regio, de regio zullen verlaten. In combinatie met de toenemende vraag naar juist hoger opgeleid personeel is dit een onwenselijke ontwikkeling. Daarom is Care2Care door de gemeente Gouda gevraagd om de mogelijkheden te verkennen van een hbo-v in Gouda. In eerste instantie is een coalitie gevormd waarbij niet alleen zorgaanbieders, maar ook andere partijen zoals gemeenten en woningbouwverenigingen elkaar hebben gevonden. Eind 2017 zijn de eerste afspraken met hogescholen gemaakt.

### 3.5 Taalsubsidie

In 2016 is door samenwerkingspartner Finestri Subsiediemanagement B.V. tijdens een workshop Subsiediemanagement gewezen op een subsidieregeling 'Tel mee met Taal'. Subsidieaanvragen konden op 1 januari 2017 worden ingediend. Dit is uiteindelijk voor vier organisaties gedaan. De investering bedroeg € 119.850 en in totaal is € 70.202 aan subsidie toegekend.



## 4 Beleid duurzame inzetbaarheid

### 4.1 Integraal Gezondheidsbeleid

Integraal Gezondheidsbeleid is een veelomvattende term. Door middel van twee symposia met verschillende workshops is dit onderwerp opgeknipt om het beter hanteerbaar te maken. Op 9 maart vond het eerste symposium plaats waarbij meerdere invalshoeken van Duurzame Inzetbaarheid werden belicht. Voorafgaand aan die bijeenkomst is een peiling gehouden waaraan 67 mensen hun bijdrage hebben geleverd. Een derde van de respondenten gaf aan dat de eigen organisatie zich nog niet met dit thema bezighoudt. Van Care2Care wordt gevraagd informatie te ontsluiten. Door de inzet op een landelijke pilot met de kennissite [blijfinzetbaar.nl](http://blijfinzetbaar.nl) is daaraan een bijdrage geleverd.

Tijdens het maart-symposium zijn de volgende workshops gegeven:

- DNA van mobiliteit
- Duurzame inzetbaarheid voor medewerkers
- Duurzame inzetbaarheid met je team
- Jij, de veerkrachtige professional
- Jouw vitaliteit en gezonde voeding
- Mantelzorg en werken, een keuze?
- Voorkomen burn-out / stress
- Wie wil er nu niet gezond en veilig werken?

Het symposium werd gewaardeerd met een 7,1. Voor de workshopinhoud werden cijfers gegeven tussen de 6,7 en 8,3. Voor dit symposium waren juist ook mensen van de werkvloer uitgenodigd. Door de mix met leidinggevenden en HRM-functionarissen ontstond een interactieve bijeenkomst, maar bleek het wel lastig te laveren tussen diepgang en basis. In totaal waren 87 personen aanwezig.

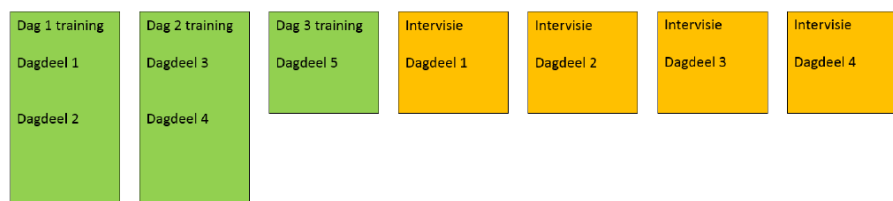


Op 30 november is het tweede symposium als inspiratiesessie georganiseerd waarbij 34 mensen aanwezig waren. Het thema van dit symposium was 'Werkgeluk' en omvatte drie workshops die in roulerende vorm door alle aanwezigen werden gevolgd. Bij de workshops is vooral ingestoken op praktische toepasbaarheid van de kennis. De waardering van deze inspiratiesessie was een 8,2 en is daarmee de hoogst beoordeelde bijeenkomst in 2017 geweest.

De bijeenkomst is mogelijk gemaakt door een bijdrage van Zorg en Zekerheid.

Tijdens een proeverij is de leergang Duurzame Inzetbaarheid gepresenteerd. Uitgangspunt bij deze leergang (die eerder in andere regio's met groot succes is aangeboden) is dat organisaties een goed verankerd

Duurzaam  
Inzetbaarheidsbeleid  
formuleren. Intervisie  
en een integrale  
aanpak zijn bij deze  
vijfdaagse leergang  
de sleutelbegrippen.

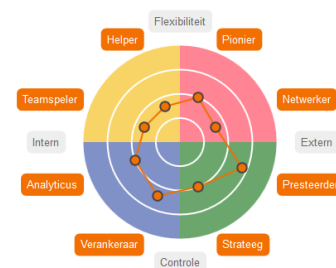


Zorg en Zekerheid is bereid gevonden de helft van de kosten op zich te nemen. Helaas was de interesse gering, waardoor de leergang geen doorgang heeft gevonden. In 2018 gaat de leergang in verkorte vorm en in samenwerking met collega-regio ZorgZijn Werkt alsnog van start.

## 4.2 Employability

Duurzame Inzetbaarheid betreft ook employability: het permanent werken aan professionele ontwikkeling en vooral inzetbaarheid, zowel binnen als buiten de organisatie. Deze begripsomschrijving richt zich duidelijk op de individuele medewerkers. Care2Care ondersteunt hen hierbij door middel van de loopbaanportal.

Op deze loopbaanportal kunnen geïnteresseerden ook een profiel aanmaken. Dat biedt ook de mogelijkheid om feedback te vragen aan collega's. Met behulp van de Octogram Light-test die ook op het portal wordt aangeboden, wordt een indicatie gegeven van voorkeurstijlen van werken. Het resultaat geeft weer met welke rollen iemand wel of geen affiniteit heeft en hoe geneigd iemand is om het bijbehorende gedrag te vertonen. Sollicitanten kunnen eventueel de resultaten toevoegen aan hun CV. Daarmee spelen zij direct in op de trend richting competentiegericht werken.



Vanwege privacy-wetgeving is het niet mogelijk om na te gaan hoeveel testen in totaal zijn gemaakt.

## 4.3 ZorgAward



In 2013 is Care2Care gestart met de uitreiking van de ZorgAward. Deze Award is bedoeld voor het beste idee, afkomstig van de werkvloer, dat bijdraagt aan betere zorg en/of welzijn van cliënten en medewerkers. Vaak leiden praktische ideeën tot de beste oplossingen. De winnaar van het beste idee krijgt de Award uitgereikt en een geldbedrag van € 1.000. Dit bedrag kan naar eigen inzicht worden besteed. Meedoen loont op meerdere vlakken. In het verleden heeft bijvoorbeeld een project door het winnen van de Award de continuïteit van subsidie geborgd, en zijn wethouders uit verschillende gemeenten op bezoek gekomen om inspiratie op te doen.

In 2017 heeft Zorg en Zekerheid de ZorgAward financieel mogelijk gemaakt. In totaal zijn 15 inzendingen ontvangen. Om de kennisdeling van deze ideeën te bevorderen en aandacht te schenken aan het belang van innovatieve ideeën is voor deze vijfde editie fors ingezet op de presentatie. De uitreiking was op 7 september in een theaterzaal waar ook een theatercollege werd gegeven door het duo Rutger en Walter met als titel 'Wij maken de toekomst'. De uitreiking van de Award en de cheque werd gedaan door de directeur van RegioPlus. De bijeenkomst scoorde een 7,4.

Het winnende idee was cliënten in de thuiszorg van meer gedetailleerde informatie te voorzien over de geplande zorgmomenten. De cliënt kan daardoor rekening houden met verwachte aankomsttijden van bijvoorbeeld de wijkverpleging. Zo weten cliënten exact wie wanneer komt en zijn ze beter voorbereid. Dit draagt bij aan het vertrouwen en de veiligheid van de cliënt. Daarnaast kan via de thuiszorgroute-informatie een verbetering in de routes worden aangebracht, wat efficiënt werken stimuleert voor de zorgorganisatie zelf.

#### 4.4 Sterk in je Werk

Op 11 november 2016 is het landelijke project 'Sterk in je Werk' gestart. Dit project is een samenwerking tussen RegioPlus (de gezamenlijke 14 werkgeversorganisaties, waaronder Care2Care) en CNV Zorg & Welzijn, en wordt ondersteund door FNV Zorg & Welzijn. Met dit project worden kandidaten in de gelegenheid gesteld om hun loopbaan te herijken. In totaal kunnen 5.000 medewerkers zich voor dit project inschrijven, waarvan 239 in onze regio.

Geïnteresseerden kunnen zich via een site aanmelden voor een gratis loopbaanadvies. Care2Care heeft ervoor gekozen om hiervoor loopbaanadviseurs in te zetten die werkzaam zijn bij een van de participanten. Zij krijgen daar ook een vergoeding voor.



In 2017 zijn 124 gesprekken gevoerd. Voor 56 kandidaten was een aanvullende test nodig, en voor 33 personen een vervolgesprek. Landelijk is besloten het project te laten doorlopen tot 1 april 2018 zodat de mogelijkheden voor herijking van de loopbaan optimaal worden benut.

## 5 Sectorplan Zorg

In de zomer van 2014 heeft Care2Care een aanvraag gedaan in het kader van de Regeling Cofinanciering Sectorplannen. Deze regeling is door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in het leven geroepen om een financiële bijdrage te leveren aan activiteiten om mensen aan het werk te krijgen en te houden. In onze regio is gekozen voor activiteiten op het gebied van scholing: enerzijds trainingen om medewerkers in staat te stellen om mee te kunnen in een veranderende arbeidsvraag als gevolg van alle veranderingen in de zorg; anderzijds opleidingen om in tijden van bezuinigingen toch nieuwe instroom te realiseren of zittende medewerkers op te scholen naar een (hoger) erkend diploma.

Ons Regionale Sectorplan liep tot 1 augustus 2017. In het najaar van 2017 zijn alle dossiers gecontroleerd en is de definitieve beschikking van het Ministerie ontvangen. Uit het onderstaande overzicht blijkt dat gedurende de looptijd de beoogde aantallen te scholen medewerkers en de daarmee samenhangende kosten door werkgevers zijn bijgesteld.

Maatregel	Beoogd 2014		Beoogd 2016		Beoogd 2017		Realisatie	
	Deelnemers	Kosten	Deelnemers	Kosten	Deelnemers	Kosten	Deelnemers	Kosten
		€		€		€		€
1: competentiescan / studieadvies	615	222.937	50	34.136	61	22.073	61	22.073
2: training van gemiddeld 2 dagen	1.800	1.620.000	3.296	1.241.175	2.784	1.138.175	2.784	1.138.175
3: training van gemiddeld 8 dagen	442	1.591.200	653	1.025.015	491	588.805	491	588.148
4: training van gemiddeld 16 dagen	60	432.000	62	212.879	80	372.933	80	373.195
5: scholing MBO	315	4.067.280	248	7.561.825	340	8.452.088	362	8.900.210
6: scholing HBO	45	847.350	31	1.090.735	40	1.190.007	41	1.151.464
7: EVC-trajecten	100	182.500	45	40.260	27	35.665	42	35.665
	<b>3.377</b>	<b>8.963.267</b>	<b>4.385</b>	<b>11.206.025</b>	<b>3.860</b>	<b>11.799.746</b>	<b>3.861</b>	<b>12.208.930</b>

De resultaten zijn uitermate goed. Werkgevers hebben meer medewerkers geschoold en in totaal is voor de regio € 3.007.245 aan subsidie voor de scholingstrajecten ontvangen en betaald aan de deelnemende werkgevers. De tussentijdse controle van de dossiers door het landelijke Shared Service Center (SSC) hebben de overheadkosten zeer laag gehouden, waardoor een verrekening niet nodig was. De keuze voor de tussentijdse controle bespaarde op de accountantskosten. De uiteindelijke landelijke foutmarge bedroeg slechts 0,043%. Het SSC is onderdeel van RegioCoöp, een coöperatief van de regionale werkgeversorganisaties waarvan Care2Care bestuurlijk deel uitmaakt.

**RegioCoöp** 

## 6 SectorplanPlus

Op 22 maart heeft toenmalig staatsecretaris Van Rijn een bezoek gebracht aan ActiVite, waar hij (samen met andere stakeholders zoals branche-organisaties en vakbonden) door RegioCoöp en RegioPlus is bijgepraat over de successen van de Sectorplannen Zorg. In die bijeenkomst is door RegioCoöp aandacht gevraagd voor de oplopende arbeidsmarkttekorten en de noodzaak van het blijvend opleiden van nieuwe medewerkers.

Dit is de aanzet geweest voor het ontwikkelen van een subsidie-aanvraag die in het verlengde ligt van de Sectorplannen Zorg. In het vroege voorjaar van 2017 is op initiatief van het bestuur en in samenwerking met RegioPlus een eerste opzet uitgewerkt van een vervolg op de regionale sectorplannen. Deze opzet is informeel aangeboden aan het Ministerie van VWS. Als vervolg hierop is in een intensief traject in de maanden juni, juli en augustus het SectorplanPlus voorbereid. Op 24 augustus is het voorstel ingediend bij het Ministerie van VWS. Op 13 november 2017 is de definitieve beschikking 'Subsidieverlening SectorplanPlus 2017 – 2021' ontvangen.

Met het SectorplanPlus komt er - naast bestaande financieringsmogelijkheden - € 320 miljoen extra beschikbaar voor de financiering van opleidingsprojecten in de sector Zorg en Welzijn. In samenhang hiermee stelt het Ministerie een bedrag van € 5,5 miljoen beschikbaar ter dekking van de kosten voor organisatie, rapportage en verantwoording. Het gaat daarbij om een projectperiode van ruim 4 jaar.

De extra financiële middelen via SectorplanPlus bieden de sector Zorg en Welzijn belangrijke mogelijkheden de kwantiteit en kwaliteit van de instroom te versterken. Daarnaast vormt het SectorplanPlus ook een trendbreuk. Door de uitvoering regionaal te beleggen en te koppelen aan een regionale beleidsinzet (RAAT: Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten) komt de regio veel meer centraal te staan en worden werkgevers in de regio ook in hoge mate zelf verantwoordelijk gesteld voor de aanpak van het personeelsvraagstuk.



## 7 Bestuur en Bureau

### 7.1 Bestuur

In samenstelling van het bestuur van Care2Care heeft zich in 2017 een wijziging voorgedaan: mevrouw Overweter heeft op 1 december haar bestuurslidmaatschap beëindigd wegens vertrek naar een organisatie buiten onze regio. Het bestuur bestond ultimo 2017 uit de volgende personen:

- de heer S.T.J. de Jong MBA, voorzitter (lid RvB Zorgpartners Midden-Holland)
- de heer drs. F.A. van Rooij, secretaris / penningmeester (directeur / bestuurder Radius Welzijn)
- mevrouw G.J. Houtekamer (regiodirecteur 's Heeren Loo Zuid-Holland Noord / Kind en Gezin)
- de heer J.Y. Brehler BBA (directeur / bestuurder Regionale Organisatie Huisartsen West-Nederland)
- de heer dr. O. Jelsma (voorzitter CvB ROC ID College)

Het bestuur krijgt voor zijn werkzaamheden geen vergoeding. In 2017 heeft het bestuur vier keer vergaderd.

### 7.2 Bureau

#### Medewerkers

Het bureau van Care2Care dat alle activiteiten in 2017 heeft uitgevoerd bedroeg in 2017 4,7 fte (2016: 4,3 fte), waarvan 0,25 fte via detachering. Het verzuim bedroeg 7,3% (2016: 5,1%). Dit verzuimpercentage was gerelateerd aan een langdurig zieke medewerker. Inmiddels is deze medewerker weer volledig aan het werk. Binnen de bezetting heeft zich een aantal wijzigingen voorgedaan. Ultimo 2017 bestond het bureau uit de volgende personen:

- Chris Boeijsing, directeur
- Maartje Bouwens, projectleider
- Misha Hage, projectleider
- Erik van der Schee, data-analist
- Marja van Schoneveld, adviseur
- Jolien Yark, office manager
- Mariëlle van Wijk, administratief medewerker

Het aantal medewerkers, maar ook een noodzakelijke arbo-maatregel, noopte tot uitbreiding van het aantal beschikbare werkplekken. Daarom is een tweetal extra ruimtes in gebruik genomen: een voor een individuele medewerker, en een lunch- annex besprekingsruimte.

#### Organisatorisch

De financiering is hoofdzakelijk afkomstig van werkgevers (participatiebijdragen) en het Ministerie van VWS via het 4-jarige programma 'Koersen op Kansen, Regionaal Resultaat'.

Samen met 13 andere regio's maakt Care2Care deel uit van stichting RegioPlus. Deze stichting is gericht op de uitvoering van Koersen op Kansen, accountmanagement ten behoeve van de regio's, beleidsontwikkeling, belangenbehartiging, onderzoek en monitoring. Vanuit het bestuur van Care2Care had de heer De Jong zitting in het bestuur van stichting RegioPlus.



In het belang van een adequate uitvoering en verantwoording van de regionale Sectorplannen Zorg heeft namens Care2Care de heer Boeijsing als secretaris / penningmeester zitting in het bestuur van het coöperatief RegioCoöp (zie ook onder 5).

### Waarderingsonderzoek

Jaarlijks wordt in opdracht van RegioPlus ten behoeve van de monitoring voor VWS door Bureau Bartels een onderzoek verricht naar de waardering door participanten en opleidingsinstituten. Daaraan zijn inmiddels ook gemeenten toegevoegd. Vanuit Care2Care heeft de heer Van Rooij geadviseerd over onder andere vraagstelling en onderzoeksmethoden. In de zomer van 2017 is het onderzoek over 2016 verschenen. De algehele waardering bedroeg een 7,3 (over 2015: 7,0).

### *Participatiegraad*

86% van de aangesloten werkgevers is intensief betrokken bij de dienstverlening van Care2Care (landelijk gemiddelde 72%). Dit betekent dat zij gebruik maken van 3 of meer activiteiten uit het aanbod van Care2Care. 89% van de werkgevers zou Care2Care aanbevelen bij andere organisatie (landelijk gemiddelde 73%).

### *Top-5 redenen om lid te zijn:*

- Netwerkfunctie;
- Arbeidsmarktinformatie;
- Ondersteuning/informatie specifieke HR-thema's;
- Vacaturesite;
- Samenwerking met het beroepsonderwijs (via Care2Care).

### *Top-3 succesfactoren*

- Toegankelijk, betrokken en slagvaardig;
- Groot en divers netwerk (ook met onderwijs);
- Ondersteuning rondom werving & selectie.

## 7.3 Communicatie

Communicatie vormt een belangrijk onderdeel van de activiteiten van Care2Care. Dit gebeurt op verschillende manieren. Naast de eigen website, de telefonische contacten en de bezoeken, besteedt Care2Care zeer veel aandacht aan social media. Zo heeft Care2Care een [Facebookaccount](#), een [Linkedin](#)-pagina en zijn filmpjes te zien op [Youtube](#) en [Vimeo](#). Ook op [Twitter](#) is Care2Care zeer actief en heeft meer dan 1.250 (2016: 1.100) volgers, een stijging van meer dan 12,5%.

De nieuwsbrief is in totaal 12 keer verschenen (2016: 9), en kent een bereik van zo'n 1.250 personen.

### In de media

Care2Care heeft samen met ZorgZijn Werkt een interview gegeven voor TVWest. De uitzending is [hier](#) te bekijken.

In samenwerking met de manager van de collega-regio in Drechtsteden is een artikel verschenen in het relatiemagazine van Cedrah. Het artikel is [hier](#) na te lezen.

Tijdens de presentatie over de arbeidsmarkt cijfers is door zowel het Leidsch Dagblad als het Algemeen Dagblad aandacht besteed aan de regionale arbeidsmarktsituatie in Zorg en Welzijn. [Hier](#) kan het artikel in het Leidsch Dagblad worden gelezen, en [hier](#) dat van het Algemeen Dagblad.

#### 7.4 ICT

In 2017 is overgestapt naar een nieuw CRM-systeem. Bij deze overstap is het contacten-bestand grondig tegen het licht gehouden en geactualiseerd. Bij Care2Care wordt voornamelijk gewerkt met Office. De gebruikte versie was inmiddels verouderd en ook de eigen server was al wat ouder. De keuze bestond uit het aanschaffen van nieuwe licenties en server of een overstap naar een cloud-omgeving. Voor dit laatste is gekozen, zodat medewerkers nu ook vanuit huis documenten kunnen benaderen en bewerken. De maandelijkse kosten zijn daarmee wel wat hoger, maar investeringen bleken niet nodig.