

Care Care

Jaarverslag 2014

Inhoudsopgave

| | |
|--|----|
| Voorwoord | 3 |
| 1. Strategisch Arbeidsmarktbeleid..... | 4 |
| 1.1 Bewustwording, draagvlak en informatie-uitwisseling..... | 4 |
| 1.2 Strategische samenwerkings- en netwerkverbanden | 5 |
| 1.3 Arbeidsmarktonderzoek en Strategische Personeelsplanning | 5 |
| 1.4 Voorlichting gemeenten | 6 |
| 1.5 Interactieve communicatie | 7 |
| 2. Werven met Beleid | 8 |
| 2.1 Week van Zorg en Welzijn..... | 8 |
| 2.2 Beeldvorming en Imago..... | 8 |
| 2.3 Positionering website | 9 |
| 3. Kwalificeren voor Zorg en Welzijn | 10 |
| 3.1 Afstemming Onderwijs – Arbeidsmarkt / Volume afspraken | 10 |
| 3.2 Nieuwe beroepsprofielen..... | 10 |
| 3.3 De nieuwe werkelijkheid | 11 |
| 4. Beleid Duurzame inzetbaarheid..... | 12 |
| 4.1 Gezondheidsbeleid en Vitaliteit..... | 12 |
| 4.2 Mobiliteit..... | 13 |
| 5. @nders werken..... | 14 |
| 5.1 Digitalisering en techniek in de zorg / INNOVent..... | 14 |
| 5.2 Zorg*Award..... | 14 |
| 5.3 Nieuwe Media | 15 |
| 6. Overig | 15 |
| 6.1 Scholing Welzijn | 15 |
| 6.2 Sectorplan Zorg | 15 |
| 6.3 Scholing team Care2Care..... | 16 |
| 6.4 Verhuizing bureau Care2Care..... | 17 |

Voorwoord

In dit Jaarverslag wordt de indeling gehanteerd zoals ook het Jaarplan is opgesteld. Daarbij zijn 5 programmalijnen benoemd met daaronder verschillende activiteiten. Deze opzet is landelijk afgestemd en wordt door alle regionale werkgeversverbanden gehanteerd, maar waarbinnen de eigen regionale arbeidsmarkt leidend is.

De veranderingen in de sector Zorg en Welzijn gaan snel. Dat betekent ook dat organisaties soms snel hun bakens moeten verzetten. Ander beleid moeten voeren. Andere activiteiten ontwikkelen. Dat geldt ook voor Care2Care. Bij het opstellen van het Jaarplan voor 2014 leken sommige activiteiten in de zomer van 2013 nog logisch en bedrijfsmatig goed te passen in de beschikbare mogelijkheden zoals menskracht. De kansen van de Regeling Cofinanciering Sectorplannen zijn toen intensief besproken. Vanwege verschillende beperkende voorwaarden en de beoogde inzet vanuit de branche-organisaties is toen afgezien van een subsidie-aanvraag.

In een aantal andere regio's is een andere afwijking gemaakt. De wens vanuit de overheid om te komen tot onderlinge afstemming heeft er uiteindelijk toe geleid dat op 22 april 2014 een raamovereenkomst is ondertekend door de ministeries van SZW en VWS samen met de branche-organisaties en de regionale verbanden zoals Care2Care, verenigd in RegioPlus. Deze overeenkomst bood veel kansen voor de werkgevers in de zorg. Daarom is vervolgens door Care2Care volop ingezet op een subsidie-aanvraag en na de op 1 augustus ontvangen beschikking de verdere administratieve opzet. Door deze extra inzet op het regionale Sectorplan heeft een aantal beoogde activiteiten in beperktere vorm doorgang kunnen vinden. Financieel heeft door de gewijzigde ureninzet een verschuiving plaatsgevonden van inkomsten vanuit RegioPlus via de regeling De Weg naar Balans naar een vergoeding voor het Sectorplan.

Naast het Sectorplan zijn meer successen te benoemen. Zo zijn de voorlichtingsbijeenkomsten voor medewerkers over de transitie geslaagd te noemen en oogste de samenvatting van de College-akkoorden na de gemeenteraadsverkiezingen veel waardering. De samenwerking met collega-regio's, verenigd in RegioPlus, is fors verstevigd. Dit heeft niet alleen tot het Sectorplan geleid, maar ook tot de start van verschillende andere initiatieven zoals de landelijke Special Zorg en Welzijn voor de Week van Zorg en Welzijn 2015.

Ook voor Care2Care was 2014 een transitiejaar met vele positieve elementen die we vol enthousiasme voortzetten naar de toekomst toe.

Het bestuur van Care2Care
April 2015

1. Strategisch Arbeidsmarktbeleid

1.1 Bewustwording, draagvlak en informatie-uitwisseling

Voor het netwerk HRM zijn vijf bijeenkomsten georganiseerd, waarvan er uiteindelijk drie zijn door gegaan. De bijeenkomsten hadden de volgende thema's:

- Modernisering Ziektewet
- Hervorming Ontslagrecht en Flexrecht
- Informele kennismaking tussen zorg en welzijn om begripsvorming en beeldvorming over het andere werkveld te verhogen
- Empowerment van het lijnmanagement
- Inzet van het juiste personeel op het juiste moment aan de hand van ZorgFormat.

De derde en vijfde bijeenkomst zijn niet doorgegaan wegens een tekort aan aanmeldingen.

Navraag bij participanten wees uit, dat de prioriteit van dat moment was verlegd en andere onderwerpen prioriteit kregen, waardoor van deelname werd afgezien. Voor de vijfde bijeenkomst bleek de prioriteit hoog, maar deelname slecht te realiseren, waardoor we ervoor hebben gezorgd dat de sprekers individuele afspraken hebben gemaakt met de werkgevers die het onderwerp incompany alsnog behandeld konden zien. Met respectievelijk 8, 12 en 7 deelnemers werden de bijeenkomsten relatief goed bezocht.

Dit jaar is tevens vervolg gegeven aan de beleidsmatige ondersteuning van het Netwerk Zorgbemiddeling. Er zijn drie bijeenkomsten georganiseerd met respectievelijk 12, 9 en 9 deelnemers. Hierbij is het gegaan over de eigen positie binnen de organisatie, hun rol in de decentralisaties en de uitwisseling van casuïstiek. De werkzaamheden van het Netwerk Zorgbemiddeling worden positief beoordeeld door de deelnemers, wat ook de reden ervan is dat de ondersteuning voortgezet gaat worden. In dit netwerk participeren zes organisaties uit de VVT en twee uit de GHZ.

Er zijn in totaal 60 gesprekken gevoerd met in totaal 30 werkgevers in het regiogebied. Met sommige organisaties zijn meerdere gesprekken gevoerd. In totaal zijn er met 10 gesprekken gevoerd met organisaties uit Welzijn en Eerstelijnszorg, 11 gesprekken uit de gehandicaptenzorg, 4 gesprekken met Jeugdzorg, Revalidatiezorg en Ziekenhuiszorg en ten slotte 31 met organisaties uit de VVT. Vanwege de krappe bezetting is het alleen mogelijk gebleken om gesprekken te voeren met participanten van Care2Care. Slechts twee gesprekken zijn er gevoerd met organisaties die op dat moment geen participant waren. Deze gesprekken hebben geresulteerd in een lidmaatschap van de desbetreffende organisaties.

Beoogd resultaat:

- Organiseren van 4 HRM Netwerkbijeenkomsten
- 80 gesprekken met Werkgevers in Zorg en Welzijn

Resultaat:

- Organisatie van 5 Netwerkbijeenkomsten HRM
- Organisatie van 3 netwerkbijeenkomsten voor Zorgbemiddelaars
- 60 gesprekken met Werkgevers in Zorg en Welzijn

1.2 Strategische samenwerkings- en netwerkverbanden

Care2Care wil de sterker wordende regierol van gemeenten een prominenter plek op de gezamenlijke agenda geven daar de gemeenten ook in toenemende mate medeverantwoordelijk zijn voor de gevolgen voor de arbeidsmarkt. Om hiertoe in staat te zijn heeft Care2Care ook in 2014 de aanzet gegeven om met mensen in gesprek te gaan en/of te participeren in strategische netwerken zoals het Regionaal Platform Arbeidsmarkt (RPA Rijn-Gouwe), UWV en de beide Transmuraal Netwerken in de regio en gemeentelijke samenwerkingsverbanden.

In totaal hebben er 27 gesprekken plaatsgevonden met strategische partners, die regionaal en landelijk opereren. Het betreft hier 4 gesprekken met verzekeraars en zorgkantoren, 8 gesprekken met onderwijsinstellingen, 3 gesprekken met gemeentelijk ambtenaren, 6 adviserende organisaties binnen het werkvlak van personele arbeid (en onderzoek) als het RPA, het UWV en Kiwa, en nog 4 gesprekken met regionale samenwerkingsverbanden met Transmuraal Netwerk en Zorgbelang Zuid-Holland.

De uitkomsten van de gesprekken zijn meegenomen in diverse hierna te beschrijven projectlijnen. Veelal dienen de gesprekken dan ook als basis voor een start van of het verder richting geven aan projecten. Zo zijn gesprekken met het onderwijs gebruikt als startpunt voor de projecten hierna te beschrijven onder projectlijn 3 (Kwalificeren voor Zorg en Welzijn). De afspraken die zijn gemaakt met het Transmuraal Netwerk en Zorgbelang dienden er vooral toe om af te stemmen wie welke zaken oppakt voor de regio om te voorkomen dat er op verschillende plekken gewerkt wordt aan dezelfde werkzaamheden. In de gesprekken is door Care2Care aangegeven wat de verwachtingen zijn rondom de arbeidsmarkt voor zorg en welzijn. De focus lag hierbij op het verdwijnen van functies op lagere niveaus en dat personeelstekorten de komende jaren niet zijn te verwachten. Daarnaast is aandacht gevraagd voor de krimpende instroom vanuit het beroepsonderwijs als gevolg van de inzet om zoveel mogelijk personeel te behouden door opscholing.

Beoogd resultaat:

- Bijwonen en/of initiëren van minimaal 10 bijeenkomsten met strategische partners.
- Het agenderen van de gevolgen voor de arbeidsmarkt van het uitgezette beleid.

Resultaat:

27 gesprekken met strategische partners.

1.3 Arbeidsmarktonderzoek en Strategische Personeelsplanning

Om de actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt te blijven volgen heeft Care2Care besloten om voortaan twee maal per jaar een arbeidsmarkt onderzoek te publiceren. De rapportage is gebaseerd op interviews met 12 organisaties en de arbeidsmarktgegevens van 15 organisaties in de APK (ArbeidsmarktPrestatieKaart). Dit betreft zowel organisaties uit de VVT, als GHZ en de Ziekenhuizen.

In april 2014 verscheen een update van het arbeidsmarkt rapport over 2013. In het onderzoek is nadrukkelijk stilgestaan bij de gevolgen van de transities. Gezien de groter wordende rol is de rapportage ook naar gemeenten verstuurd.

Vrijwel alle organisaties in de VVT en Gehandicaptenzorg hielden rekening met personele krimp als gevolg van de veranderingen in de financiering en andere wetgeving. De verwachting was dat de krimp kon worden gerealiseerd door natuurlijk verloop en het niet verlengen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Een update met de cijfers over de eerste helft van 2014 bevestigde dat

beeld. Voor het eerst in jaren was er sprake van een kleine krimp, daar waar in de voorgaande jaren steeds sprake was van groei. De in- en uitstroom in de beroepsopleidingen groeide, maar uit interviews met zorgwerkgevers bleek dat dat beeld licht vertekend was. Een fors percentage van de nieuwe deelnemers in de beroepsopleidingen wordt gevormd door zittend personeel dat naar een hoger niveau moest worden opgeschoold. Met name het opscholen van niveau 2 naar niveau 3 ging ten koste van het aantal beschikbare opleidingsplaatsen voor schoolverlaters.

De meeste maatregelen in de financiering zullen pas vanaf januari 2015 hun echte beslag krijgen. Pas in de loop van 2015 zal duidelijk worden hoe groot de gevolgen zijn voor de arbeidsmarkt. De algehele teneur is dat veel werkgelegenheid op niveau 1 en 2 zal verdwijnen.

Voor de beoogde presentatie- en discussiebijeenkomsten in beide subregio's bleek weinig animo te bestaan. Navraag leerde dat de focus werd gelegd op de voorbereidingen die getroffen dienden te worden ten aanzien van de transitie. Wel is de rapportage in beknopte vorm besproken met de voorbereidingsgroep Aansluiting Onderwijs – Arbeidsmarkt en de individuele aanmelders.

Naast het reguliere arbeidsmarktonderzoek ten aanzien van de gehele arbeidsmarktregio, biedt Care2Care werkgevers de mogelijkheid een rapportage te maken gebaseerd op de eigen organisatie. Op basis van eigen personeelsgegevens kan een benchmark gemaakt worden ten opzichte van de gehele regio. Eén van de bij Care2Care aangesloten werkgevers heeft hiervan gebruik gemaakt door tweemaal een rapportage op te laten stellen.

In augustus is opnieuw een update van de regionale cijfers uitgebracht. Hierbij is gebruik gemaakt van de instellingsgegevens (tot 1 juli 2014) die zijn verwerkt in de APK. Hierin werd het beeld van april bevestigd: een kleine krimp op met name de lagere niveaus.

Beoogde resultaat:

- Regionaal arbeidsmarktrapport per 1 april
- Presentatie in Midden-Holland en Zuid-Holland Noord
- Het maken van tabellen en grafieken voor minimaal 3 werkgevers in de Rijnstreek.

Resultaat:

- Publicatie van 2 arbeidsmarktrapportages (apr. en aug. 2014)
- Opstellen van twee rapportages voor één werkgever

1.4 Voorlichting gemeenten

Door de gemeenteraadsverkiezingen in maart 2014 zijn veel nieuwe raadsleden benoemd. Omdat de sector zorg en welzijn enorm breed is en door de gemeenten door decentralisaties een steeds belangrijkere rol krijgen is kennis over de sector bij raadsleden van groot belang. Om hen te informeren zijn vanwege de omvang van het regiogebied twee informatiebijeenkomsten georganiseerd. Omdat het aantal aanmeldingen in Midden-Holland tegenviel (gemeente Gouda organiseerde een eigen programma), is besloten deze informatiebijeenkomst samen te voegen met Zuid-Holland Noord. Op 14 mei vond de bijeenkomst plaats in Swetterhage. Vanuit 7 verschillende gemeenten hadden zich uiteindelijk 20 raadsleden aangemeld. Inclusief alle sprekers was de zaal gevuld met 30 personen; goed voor een geanimeerde discussie. De presentaties vanuit het werkveld hebben een goed beeld gegeven van de gevolgen van de decentralisaties, waarbij de raadsleden werd gevraagd goed gebruik te maken van hun controlerende taak. De netwerkborrel na afloop werd door een aantal raadleden benut om verdere informatie met de afvaardiging vanuit de zorg- en welzijnsorganisaties uit te wisselen en om afspraken te maken voor een individuele verdere kennismaking en verdieping.

In de maanden september en oktober zijn de raadsleden die hadden deel genomen aan de bijeenkomst bevraagd of er behoefte was aan een vervolgbijeenkomst. Uit de respons viel af te leiden dat de raadsleden via diverse kanalen inmiddels voorzien waren van voldoende informatie, dat de opgedane contacten tijdens de bijeenkomst in maart voor individuele toenadering hebben gezorgd en dat het niet nodig blijkt om een nieuwe bijeenkomst bij te wonen.

Naar aanleiding van de gemeenteraadsverkiezingen zijn alle nieuwe college-akkoorden doorgenomen op voor onze sector relevante passages. Deze zijn gebundeld en onder de participanten verspreid in de rapportage “Gemeentelijk Beleid 2014-2018”. Tijdens informele gesprekken met onze participanten viel voor ons af te leiden dat de rapportage veelvuldig is gedownload en is doorgelezen. Alhoewel deze akkoorden redelijk op hoofdlijnen zijn geformuleerd vonden de participanten het waardevol te lezen welke koers de verschillende gemeenten gaan varen om mede op basis hiervan het beleid van de eigen organisatie op af te stemmen.

Beoogde resultaten:

- 60 gesprekken met ambtenaren en politici
- Voorlichtingsbijeenkomsten in Midden-Holland en Zuid-Holland Noord
- Het verspreiden van de gebundelde collegeakkoorden.

Resultaten:

- Organisatie van 1 kennisbijeenkomst in Zuid-Holland Noord
- Publicatie en verspreiding van het document “Gemeentelijk Beleid 2014-2018”

1.5 Interactieve communicatie

Van de verschillende LinkedIn groepen die Care2Care had opgezet is nu één online besloten community gemaakt. Medewerkers van bij Care2Care aangesloten organisaties kunnen zich hiervoor opgeven. Afgelopen jaar hebben zich 52 werknemers aangesloten bij het netwerk. De intentie dat het een online community zou worden waarin de deelnemers onderling casuïstiek en/of vragen zouden gaan uitwisselen is nog niet van de grond gekomen. Care2Care heeft een aantal vragen die gehoord zijn tijdens reguliere werkbezoeken aan de participanten (zie 1.1) geplaatst in de community. De respons hierop was echter erg summier. De leden hebben zelf geen berichten geplaatst. Het eigenlijke doel van de community, delen van vraag en antwoord, is door Care2Care opgepakt door als verwijzer te fungeren. Het blijkt dat dit als prettiger wordt ervaren dan een online community, maar zal ongetwijfeld in een verder digitaliserende wereld veranderen. De online community wordt daarom in stand gehouden en naast het verspreiden van vragen in het netwerk door Care2Care ingezet.

In het jaarplan staat beschreven dat we een aantal keren per jaar een nieuwsbrief uit wilden gaan brengen met nieuws uit de regio, waarbij het de bedoeling was om participanten zelf actuele ontwikkelingen, behaalde successen en ideeën te laten aanleveren (bijvoorbeeld uit hun eigen nieuwsbrieven) om deze vervolgens in een nieuwsbrief te bundelen. Het aantal werkgevers dat hieraan actief een bijdrage wil gaan leveren is minimaal gebleken. Op basis van rondbellen en informatie uit de werkbezoeken heeft Care2Care 3 nieuwsbrieven samengesteld.

Beoogde resultaten:

- Online community met 50 leden
- 4 Nieuwsbrieven voor en door participanten met minimaal 7 actief deelnemende organisaties

Behaalde resultaten:

- Online community met 52 leden
- 3 Nieuwsbrieven vanuit Care2Care

2. Werven met Beleid

2.1 Week van Zorg en Welzijn

Tijdens de Week waren 71 locaties geopend voor het publiek. De beoogde Zorgkrant kon wegens minimale belangstelling niet doorgaan. Om toch ruchtbaarheid te geven aan de Week heeft Care2Care advertentieruimte in regionale huis-aan-huisbladen moeten inkopen. Daarnaast is via de weigen website en social media in aanloop naar, tijdens en na de week veel aandacht gevraagd voor de week en de deelnemende organisaties en hun programma's. Het aantal bezoekers per locatie varieerde enorm en is duidelijk gerelateerd aan eigen promotionele inzet van de deelnemende organisaties. Ook een goed programma loont. Care2Care heeft Vincent Bijlo aangetrokken om aanwezig te zijn in een volle zaal (met forse overintekening) met een lezing over dementie.

Medio oktober is gestart met de voorbereidingen voor de Open Week 2015. Er is actief deelgenomen aan een landelijk overleg, ondersteund vanuit Regioplus. In deze werkgroep is de koers bepaald voor 2015 en met de verschillende collega regio's overeengekomen een landelijk krant Zorg en Welzijn uit te geven, die naast een landelijk deel ook regionaal gevuld gaat worden door werkgevers uit de desbetreffende regio's. Care2Care heeft een externe ingehuurd om advertentieruimte te verkopen voor deze regionale krant. Tevens heeft Care2Care een tekstschrijfster in de hand genomen voor de teksten in de krant.

Duidelijk is wel geworden dat de Week pas op het laatste moment gaat leven. Zo kwamen in de dagen voor de start van de Week nog aanmeldingen binnen van locaties die aan de Open Dag meededen. Hierdoor kon geen gebruik meer worden gemaakt van de landelijk ter beschikking gestelde promotiematerialen. De Week als geheel scoorde een 6,3. De ondersteuning vanuit Care2Care werd met een 8,1 gewaardeerd.

Beoogde resultaten:

- 60 deelnemende locaties aan de Week van Zorg en Welzijn

Resultaten:

- Deelname van 71 locaties aan de Week van Zorg en Welzijn.
- Succesvolle opening van de WZW door Vincent Beilo bij Pluszorg.
- Start met voorbereidingen voor Open Week 2015, deelname aan 3 bijeenkomsten.

2.2 Beeldvorming en Imago

Op de site is het Digitale Opzoekboek gepresenteerd. Dit is een overzicht van allerlei beroepsoriënterende activiteiten die door onze participanten worden geboden. Voor de zomervakantieperiode is naar alle scholen in de regio (lager en middelbaar onderwijs) een flyer gestuurd om hen hierop te attenderen zodat de lesprogramma's ten aanzien van beroeps- en studiekeuze in het volgende schooljaar daarop afgesteld konden worden.

Van de 32 participanten hebben zich 17 werkgevers in de eerste fase opgegeven. Met het oog op de decentralisaties hebben diverse participanten ervoor gekozen niet te worden vermeld in het Opzoekboek. Zij zien een te groot afbreukrisico voor de organisatie om geen medewerking te

kunnen verlenen aan een verzoek van een school. Het Opzoekboek zal periodiek onder de aandacht worden gebracht bij de participanten en doorlopend worden geactualiseerd.

Voor een imago-werkgroep bleek weinig belangstelling te bestaan. Navraag leert dat organisaties zich vooral richten op hun eigen beeldvormingsactiviteiten en Care2Care zien als organisatie voor de regionale beeldvorming.

Beoogde resultaten

- Digitaal opzoekboek met voorlichtingsactiviteiten van minimaal 35 organisaties
- 2 bijeenkomsten van de imago-werkgroep met minimaal 6 deelnemers vanuit de sector

Resultaten

- Digitaal Opzoekboek op de website met de vermelding van 17 organisaties

2.3 Positionering website

In het verlengde van het Opzoekboek is gestart met de vormgeving van een campagne om de website breed onder de aandacht te brengen van (potentiële) stakeholders als gemeenten, werkbedrijven en middelbaar (beroeps-) en lager onderwijs. Hiervoor is een poster ontwikkeld die is verstuurd naar organisaties in zorg en welzijn, scholen en bibliotheken.

De campagne moet er mede toe gaan bijdragen dat het aantal unieke bezoekers dat de website van Care2Care per maand bezoekt toeneemt. Uit managementrapportages valt af te leiden dat het aantal unieke bezoekers stabiel is gebleven op 10.000 bezoekers per maand.

Beoogd resultaat

- 15.000 bezoekers van de C2C-website per maand

Resultaten

- Postercampagne ter promotie van de website.
- 10.000 unieke bezoekers van de website per maand.

3. Kwalificeren voor Zorg en Welzijn

3.1 Afstemming Onderwijs – Arbeidsmarkt / Volume afspraken

Ook dit jaar heeft Care2Care gezocht naar een opening voor een discussie om het aantal opleidingsplaatsen op de ROC's af te stemmen op de vraag naar nieuwe arbeidskrachten in het werkveld. Hiertoe is gestart door aan de ROC's te vragen hoeveel leerlingen staan ingeschreven en hoeveel leerlingen een diploma hebben behaald per opleiding per leerjaar over een periode van vijf jaar.

De drie ROC's hebben medewerking verleend aan de uitvraag door leerlingaantallen aan te leveren. Deze uitvraag is verwerkt in beide arbeidsmarktrapportages, zoals beschreven in 1.1. Dit heeft geresulteerd in een specifiek beeld van het aanbod aan potentiële arbeidskrachten wat de komende jaren de arbeidsmarkt gaat betreden. Uit een telefonische gespreksronde met opleidingsfunctionarissen bleek al snel dat de beoogde kwantitatieve afstemming te vroeg kwam. Door alle veranderingen als gevolg van de transities vindt men het lastig om volumeafspraken richting de toekomst te maken.

Beoogd resultaat

- 3 bijeenkomsten over afstemming aantal opleidingsplaatsen inclusief onderliggende berekeningen.

Resultaten

- Verwerking van de onderwijsgegevens in beide arbeidsmarktrapportages op basis waarvan een voorlopige raming is opgesteld

3.2 Nieuwe beroepsprofielen

De veranderingen die doorgevoerd worden in het werkveld hebben niet alleen gevolgen voor de competenties van zittende en toekomstige medewerkers. De vorm en inhoud van het (beroeps)onderwijs zal daar ook op afgestemd moeten worden. Daarnaast zorgen het programma "Focus op Vakmanschap" en de introductie van de term macrodoelmatigheid voor grotere en kleinere veranderingen in het onderwijs. Beide veranderingen vragen om een vernieuwde dialoog tussen de sector Zorg en Welzijn en de opleiders die hun beroepskrachten opleiden.

Na een uitgebreide gespreksronde met vertegenwoordigers van 8 zorginstellingen, 3 ROC's en de Hogeschool Leiden heeft Care2Care een uitgebreide rapportage opgesteld. De resultaten uit de rapportage zijn besproken met een kleine delegatie van medewerkers / hoofden opleidingen van 6 werkgevers uit ons werkgebied. Tijdens deze bijeenkomst werd snel duidelijk dat er een gedeelde visie is op het opleidingsvraagstuk. Zo bestaan er enkele wensen die aan de opleidingscentra voorgelegd gaan worden ten aanzien van het opleiden en begeleiden van nieuwe werknemers.

In december werd een tweede bijeenkomst belegd waarin is afgesproken dat de gewenste veranderingen en de nadere invulling van de nieuwe Kwalificatiedossiers eerst door de deelnemende instellingen worden geïnventariseerd om daarna aan de opleidingsinstellingen te worden voorgelegd. Opvallend is dat het werkveld zoekende is naar de koers van de eigen organisatie en de gevolgen daarvan voor de werkinhoud. Hierin lijkt een afwachtende rol te worden aangenomen, terwijl juist een proactieve houding richting de eigen bestuurders/directie het opleidingsbeleid meer zou sturen.

Beoogde resultaten

- Actualisatie opleidingsgegevens
- Werksessie over de ontwikkelingen in zorg en welzijn en onderwijs

Resultaten

- Actualisatie opleidingsgegevens (zie ook 3.1)
- Publicatie van gespreksverslagen onder 8 werkgevers, 3 ROC's en de Hoge School ter bespreking van ontwikkelingen op het gebied van onderwijs – arbeidsmarkt
- 2 Werksessies met 6 werkgevers over wensen ten aanzien van het onderwijs
- Participatie in werkveldoverleg Welzijn van het ID College

3.3 De nieuwe werkelijkheid

Slechts weinig medewerkers kennen de achtergronden van het beleid van de overheid ten aanzien van alle veranderingen binnen Zorg en Welzijn. Daardoor is voor velen onduidelijk welke gevolgen dat heeft voor het dagelijks werk. Daarom heeft Care2Care het initiatief genomen om twee bijeenkomsten te organiseren met als doel de medewerkers inzicht te geven in de achtergronden en de noodzaak van de veranderingen in financiering en organisatie van de zorg.

De eerste bijeenkomst werd georganiseerd op 29 oktober in Zorgcentrum Vlietstede in Rijnsburg, subregio Zuid-Holland Noord. De tweede bijeenkomst vond plaats op 2 december in Zorgcentrum Gouwestein in Gouda, subregio Midden Holland. In totaal hebben zich maar liefst 180 medewerkers ingeschreven. Ook voor Care2Care een mooi moment om zich te presenteren aan deze medewerkers.

Tijdens de bijeenkomsten werd door Freek Lapré uitleg gegeven over het hoge zorggebruik door ouderen in Nederland. Uit een internationale vergelijking viel af te leiden dat in Nederland cure en social care als geheel het zorgdomein zijn gaan vormen. Nergens ter wereld wordt bijvoorbeeld huishoudelijke ondersteuning vanuit het zorgdomein publiek gefinancierd. Het uitgavenpatroon is bij ongewijzigd beleid niet langer houdbaar.

Dat het beleid erop is gericht de kostenstijging terug te dringen is dan ook logisch. Dat gaat gepaard met veel veranderingen en ook bezuinigingen. Ten tijde van de bijeenkomsten bestond nog veel onduidelijkheid welke overeenkomsten de gemeenten sluiten / hebben gesloten met de werkgevers. Hierdoor was het lastig een duidelijk antwoord te geven op wat dit nu precies gaat betekenen voor de cliënt of voor de medewerkers. Duidelijkheid hoe zaken na 1 januari precies zullen gaan lopen is er nog niet overal en kan verschillen per gemeente en per zorginstelling. Het geven van duidelijkheid is iets dat door de werkgevers richting eigen werknemers zal moeten worden opgepakt zodra duidelijk is wat alle afspraken met de gemeenten uiteindelijk zullen inhouden.

Veel mogelijkheden liggen er in het sociale domein om elkaar te ondersteunen en niet direct naar professionele zorg te grijpen. Frank van Rooij, directeur van Radius Welzijn en tevens bestuurslid van Care2Care, gaf aan dat veel mensen bereid zijn elkaar te helpen. Hij gaf een aantal voorbeelden van mensen met een zorgvraag die uiteindelijk vrijwilliger bij Radius Welzijn zijn geworden, doordat ze daartoe werden verleid. Welzijnsorganisaties zijn daar zeer bedreven in en stellen deze vaardigheid graag ter beschikking aan de werkgevers in zorg.

De uitleg waarom de overheid besloten heeft de veranderingen door te voeren is duidelijk gemaakt en helder overgebracht, aldus de deelnemers. De bijeenkomsten werden door de deelnemers dan ook als nuttig ervaren.

Beoogd resultaat:

- 2 Voorlichtingsbijeenkomsten voor medewerkers over de gevolgen van de decentralisaties.

Resultaat

- 2 Voorlichtingsbijeenkomsten voor medewerkers over de gevolgen van de decentralisaties met in totaal 180 deelnemers

4. Beleid Duurzame inzetbaarheid

4.1 Gezondheidsbeleid en Vitaliteit

Dit jaar is besloten een leergang van 4 bijeenkomsten te organiseren rondom het thema Duurzame Inzetbaarheid. De bijeenkomsten zijn financieel mogelijk gemaakt door een sponsorbijdrage van Menzis. Er is voor gekozen om uit het gehele spectrum vier verschillende thema's te agenderen. De bijeenkomsten hadden de volgende thema's:

- Lichamelijke factoren: Werkvermogen en duurzame inzetbaarheid
- Werkplekspecifieke factoren: Beleid, Interventies en Praktijkvoorbeelden
- Psychosociale factoren: Waardeaspect van werk
- Mentale overbelasting: Loyaliteit van de mantelzorgende collega

De laatste bijeenkomst bleek op dat moment (in tegenstelling tot de publieke aandacht begin 2015) onvoldoende te leven en is geannuleerd.

Alhoewel de bijeenkomsten goed zijn gewaardeerd blijkt uit een gespreksronde bij de genodigden dat momenteel de eerste prioriteit niet bij het beleidsthema duurzame inzetbaarheid ligt. De focus wordt intern gelegd op het behoud van werknemers op de korte termijn. De transities vergen veel tijd om de huidige bedrijfsvoering gaande te houden. Het belang van duurzame inzetbaarheid zelf staat overigens niet ter discussie.

Naast de leergang Duurzame Inzetbaarheid zijn ook twee bijeenkomsten voor het netwerk van AVR-coördinatoren en Ergocoaches georganiseerd. Kern van de workshop "Agressie in de langdurige zorg" was dat de deelnemers konden *Leren van Casussen*. Bij de bespreking bleek dat deelnemende organisaties al werken met een "signaleringsplan" waarin wordt gekeken naar lichamelijke en psychische factoren, levensloop, de omgeving en medicatie en andere factoren die van invloed kunnen zijn op het ontstaan van ongewenst gedrag. In de workshop draaide het vooral om het vervolg: hoe kom je van een signaleringsplan naar een concrete oplossing en werkbare afspraken. Wegens grote belangstelling is besloten de workshop in 2015 te herhalen.

De workshop "Zorg dat je gezien wordt" was georganiseerd met de bedoeling om ergocoaches en veiligheidscoaches aan elkaar ideeën uit te wisselen over het communiceren met de achterban. De uitwisseling van ideeën leverde een aantal interessante tips op zoals het instellen van een spreekuur en het meer als coach te fungeren dan als politie-agent.

Voor ergocoaches en AVR-coördinatoren is ook een bijeenkomst georganiseerd over mantelzorgbeleid. Ook hier bleek net als bij de leergang duurzame inzetbaarheid dat het thema niet actueel of noodzakelijk bevonden werd.

Beoogde resultaten

- Collegereeks van minimaal 4 bijeenkomsten voor HR-managers en leidinggevenden over duurzame inzetbaarheid.
- 4 Bijeenkomsten voor ergocoaches/AVR-coördinatoren

Resultaten

- Collegereeks van 3 bijeenkomsten binnen de leergang Duurzame Inzetbaarheid.
- 2 Bijeenkomsten voor ergocoaches/AVR-coördinatoren.

4.2 Mobiliteit

N.a.v. in 2013 succesvol verlopen samenwerking tussen een mobiliteitsbureau en Care2Care waarbij groepen medewerkers in de kinderopvang van werk naar werk werden begeleid is in januari 2014 besloten de samenwerking voort te zetten en te inventariseren of er behoefte bestaat deze (groeps)trajecten ook in andere werkvelden in zorg en welzijn toe te passen. Naast een ronde door de regio langs participanten werd p 18 maart heeft een informatiebijeenkomst georganiseerd georganiseerd. Van de beoogde 10 individuele mobiliteitstrajecten is er slechts één opgestart. Dit heeft te maken met de ontwikkelingen van het Sectorplan Zorg waarbij de brancheorganisaties ook trajecten gaan aanbieden met mogelijkheid tot subsidie. Care2Care biedt op verzoek van participanten wel nog altijd individuele ondersteuning bij loopbaanvraagstukken van medewerkers. De vragen varieerden van een eenmalig ondersteunend adviesgesprek tot testtrajecten en loopbaan- en/of arbeidsmarktorientatie en sollicitatie-ondersteuning.

Eind 2014 is op verzoek van een organisatie door Care2Care een inspiratiemiddag rondom het thema mobiliteit georganiseerd voor (toekomstig) boventallige medewerkers. Aan deze middag namen 25 medewerkers deel. Voor 3 direct boventallige medewerkers is hierop volgend een individueel ondersteunend traject ingezet.

Op een in 2013 georganiseerde netwerkbijeenkomst over mobiliteit met een groot aantal deelnemers uit de hele regio is geen vervolg geweest. Een van de redenen hiervoor bleek te zijn, dat door de grootte van de regio niet door alle deelnemers de noodzaak van het zoeken van aansluiting bij elkaar gezien werd.

In de regio Midden-Holland en Capelle aan den IJssel is de behoefte aan verdieping op dit onderwerp nog altijd aanwezig, zo bleek uit gesprekken met de werkgevers in deze regio. Vanuit de 4 organisaties in Capelle aan den IJssel en 1 uit Gouda is aangegeven, dat mobiliteit onderwerp van gesprek is, dat de wens bestaat om met collega organisaties in de directe omgeving kennis te maken en gezamenlijk te onderzoeken of er draagvlak bestaat om samen op te trekken bij mobiliteitsvraagstukken.

In het eerste kwartaal van 2015 zal een eerste mobiliteitstafel worden georganiseerd met deze organisaties.

Beoogde resultaten

- Mobiliteitsnetwerk met 4 bijeenkomsten
- 10 Individuele loopbaantrajecten

Resultaten

- 8 individuele inventariserende gesprekken met werkgevers in zorg en welzijn
- 1 inspiratiemiddag mobiliteit met 25 deelnemers
- 5 individuele loopbaantrajecten
- 4 individuele gesprekken met werkgevers regio Capelle aan den IJssel
- 1 informatiebijeenkomst m.b.t. (groeps)trajecten mobiliteit

5. @nders werken

5.1 Digitalisering en techniek in de zorg / INNOVent

Dit jaar is ervoor gekozen om rondom de uitreiking van de Care2Care Zorg* Award een informatiemarkt te organiseren waarbij verschillende aanbieders hun innovaties op het gebied van technologie en informatica konden presenteren. Omdat het de eerste maal was dat een dergelijke informatiemarkt georganiseerd werd is ervoor gekozen de markt kleinschalig te houden. In totaal hebben 8 organisaties hieraan meegewerkt, waaronder ook een groep studenten van de opleiding Gezondheidszorg Technologie van de HS Rotterdam.

De uitreiking van de Award en de informatiemarkt zijn gecommuniceerd als het INNOVent. De bezoekers van het INNOVent, zowel geïnteresseerden in vernieuwende producten en diensten als inzenders van ideeën voor de Award, waren erg enthousiast over de opzet van het INNOVent. Het bood een goede laagdrempelige mogelijkheid om vragen te stellen aan de standhouders en kennis te maken met producten en diensten van de toekomst. Zo stond er bijvoorbeeld de zorgrobot Zora, die ondersteuning kan bieden bij sociale ondersteuning en dagbesteding. Daarnaast was er ook een IT-bedrijf dat bij een van de participanten van Care2Care de volledige domotica heeft aangelegd binnen een van haar verpleeghuizen. De bewegingsvrijheid die hiermee aan de cliënten kan worden geboden is vele malen groter.

Het INNOVent kwam andermaal tot stand door middel van een goede samenwerking met een van de ROC's, ditmaal ROC Leiden. De studenten Horeca en Bakkerij verzorgden de catering en enkele andere studenten waren gastheer/gastvrouw tijdens het INNOVent. Het INNOVent is financieel mogelijk gemaakt met behulp van Menzis zorgverzekeringen.

Beoogd resultaat

- Presentatie van technologische ontwikkelingen door beroepsonderwijs en bedrijfsleven

Resultaat

- Informatiemarkt met 8 standhouders over technologische ontwikkelingen en mogelijkheden

5.2 Zorg* Award

De successen en leermomenten van de uitreiking van de vorige editie zijn meegenomen in de organisatie van de editie in 2014. De voorbereidingen zijn eerder gestart, waardoor er meer tijd was om participanten te vragen om dit jaar (wederom) deel te nemen. De campagne is tijdig aangepast en de verspreiding van het materiaal kon ruim voor ingang van de inschrijftermijn bij de organisaties worden aangeleverd.

Het aantal deelnemende participanten bleef achter bij de vooraf gestelde doelstelling. Uiteindelijk hebben dit jaar 17 organisaties deel genomen, waarvan het grootste gedeelte vorig jaar ook had deelgenomen. Een aantal organisaties verkoos er (ook) dit jaar voor niet deel te nemen. Dit had voor het grootste gedeelte te maken met de interne focus ten aanzien van de transities. De behaalde doelstelling van 50 ingezonden ideeën is daardoor ook mede niet behaald en is blijven steken op 13 ingezonden ideeën.

Het winnende idee was het project "Aardappeltje Meer". Het project draagt bij aan een zinvolle dagbesteding en bevordert de sociale cohesie in de wijk. Het project "Aardappeltje Meer" wordt uitgevoerd in Buurtpunt Zoutman in Gouda waarin de Gemiva – SVG Groep, Zorgpartners Midden-Holland en Sam-Sam samenwerken. Het project beschrijft een activiteit waarin mensen met een lichte verstandelijke beperking en mensen met niet aangeboren hersenletsel

boodschappen doen en een maaltijd koken met verse groenten voor de alleenstaande ouderen in de wijk. Mochten deze ouderen niet naar het Buurtpunt kunnen komen maar wel op loopafstand wonen, dan kunnen de maaltijden ook thuis worden bezorgd.

Bij het INNOVent heeft de Leidse wethouder Roos van Gelderen gesproken over het belang van sociale cohesie en de samenhang van zorg en welzijn in de wijk. Samen met de uitreiking van de Award was het INNOVent een groot succes en zal daarom volgend jaar zeker vervolgd gaan krijgen.

Beoogde resultaten

- 50 ideeën voor de Zorg* Award vanuit 25 deelnemende organisaties
- Bundeling van ideeën en uitreiking prijs

Resultaat

- 13 Ideeën voor de Zorg* Award vanuit 17 organisaties.
- Bundeling van ideeën en uitreiking van de prijs tijdens het INNOVent

5.3 Nieuwe Media

Op 25 februari vond een bijeenkomst plaats met social mediagoeroe Renate Wijma. Zij heeft de aanwezigen gewezen op de mogelijkheden van social media en de kansen voor organisaties. Voorafgaand aan de bijeenkomst is voor elke aanwezige organisatie een organisatiescan opgesteld waarin een beeld is geschetst hoe een organisatie in de social media naar voren komen. Voor de 9 aanwezigen bood het veel handvatten waarmee zij aan de slag wilden gaan.

Beoogd resultaat:

- Workshop social media en reader

Behaald resultaat:

- Workshop social media en reader
- Organisatiesscan van aanwezige organisaties

6. Overig

6.1 Scholing Welzijn

Ten behoeve van de realisatie van de doelstelling 10 welzijnsorganisaties aangesloten te hebben is mede in overleg met een aantal welzijnsorganisaties gekoerst op de ontwikkeling van een training voor medewerkers in de (ouderen)welzijnssector. Het aanbod vanuit de markt bleek onvoldoende aan te sluiten op de specifieke wensen en 'taal' van de sector. Hierop is met twee welzijnsorganisaties besloten dat zij de specifieke wensen zouden formuleren. Wegens overvolle agenda's van deze partijen heeft dit niet plaatsgevonden.

6.2 Sectorplan Zorg

In de zomer van 2013 heeft Care2Care de mogelijkheden onderzocht om te komen tot een regionaal Sectorplan Zorg. Daaraan zaten echter teveel haken en ogen waardoor de risico's onaanvaardbaar groot werden. Begin 2014 werd echter duidelijk dat de insteek vanuit het Agentschap veranderde naar meer gecoördineerde plannen. Ook bleek een te grote overlap te bestaan tussen 5 regionale plannen en plannen vanuit de branches. Op hoog niveau is daarop een raamwerk ontwikkeld waarmee een knip werd gemaakt tussen landelijke en regionale plannen. De branches voor mobiliteit, de regio's voor scholing. Omdat VWS ook de belemmering van de garantstelling oploste stond niets een regionale aanvraag vanuit Care2Care meer in de weg. Aan het opstellen van het Regionale Sectorplan is gebruik gemaakt van een landelijk

format en is ten behoeve van de regionale inkleuring samengewerkt met het Regionaal Platform Arbeidsmarkt Rijn-Gouwe (RPA).

In de regio is bij zorgorganisaties gevraagd welke scholingstrajecten zijn zouden willen oppakken met behulp van het Sectorplan. Op basis van deze input heeft Care2Care een aanvraag ingediend voor een totaal van 3.385 unieke medewerkers voor een totale subsidie van € 3 miljoen voor 14 organisaties. Het betreft hier een aanvraag voor uiteenlopende scholingstrajecten. Aan deze subsidie ligt een regionaal investeringsbedrag van bijna 9 miljoen euro ten grondslag om medewerkers in tijden van alle veranderingen te kunnen behouden voor de sector en toe te rusten op hun (nieuwe) taken.

In de zomer van 2014 is op deze subsidie-aanvraag de beschikking ontvangen en kon een start worden gemaakt met het inregelen van het subsidieportaal. De start van het Sectorplan was op 1 september en kent een looptijd van 2 jaar.

| | Maatregel | Totale Kosten | Gevraagde subsidie |
|---|-------------------------------|---------------|--------------------|
| 1 | Competentiescan/ studieadvies | € 222.937 | € 111.469 |
| 2 | Trainingsprogramma | € 1.620.000 | € 810.000 |
| 3 | Bijscholingsprogramma | € 1.591.200 | € 795.600 |
| 4 | Opleidingsprogramma | € 432.000 | € 216.000 |
| 5 | BBL MBO | € 4.067.280 | € 813.456 |
| 6 | Duaal HBO | € 847.350 | € 169.470 |
| 7 | EVC | € 182.500 | € 91.250 |
| | | € 8.963.267 | € 3.007.245 |

Care2Care heeft in totaal drie bijeenkomsten georganiseerd waarbij uitleg gegeven werd over de mogelijkheid om een aanvraag in te dienen en een training werd gegeven over de werking van het subsidieportaal. Het geven van de juiste begeleiding en ondersteuning aan de participanten neemt veel tijd in beslag, maar voorkomt fouten bij de invoer en mogelijke afkeuring tijdens de accountantscontrole. Hiermee wordt alles op alles gezet om de soms vervelende ervaringen zoals bij ESF-projecten tot een minimum te beperken.

Behaald resultaat:

- Indienen van een regionaal sectorplan voor 14 verschillende werkgevers
- 3 Informatiebijeenkomsten
- Ondersteuning van deelnemende zorgorganisaties

6.3 Scholing team Care2Care

Vanuit RegioPlus is ondersteuning geboden inzake professionalisering van Care2Care. Hierdoor kon worden gestart met een training waarbij profilering en insteek van handelen aan bod is geweest. Parallel daaraan zijn de competenties van de medewerkers onderling besproken, zowel vanuit het eigen perspectief als vanuit de perceptie van collega's. Beide trainingselementen zijn aangevuld met een competentietest waarbij ook de aanwezige potentiële competenties inzichtelijk zijn gemaakt. De combinatie van deze drie factoren moet leiden tot een efficiëntere inzet van de aanwezige medewerkers en een meer toekomstbestendige performance van het bureau door beter aan te sluiten op de wensen van de organisaties in de regio.

Naast de trainingen die zijn aangeboden en doorlopen, is het bestuur van Care2Care samen met het bureau van start gegaan met een oriëntatie van de stichting en de ondersteunende werkzaamheden die het kan bieden aan haar participanten. In gezamenlijke overleggen zijn de

contouren geschetst waaraan een regionaal samenwerkingsverband aan zou moeten voldoen, wil het meerwaarde hebben voor een werkgever daarin te participeren.

Het bureau heeft naar aanleiding van deze vergaderingen vervolgens de opdracht gekregen een ronde langs het veld te maken om met Raden van Bestuur en hoofden P&O in gesprek te gaan en na te gaan hoe er tegen gezamenlijk arbeidsmarktbeleid wordt aangekeken. De gesprekken zijn gepland in het eerste kwartaal van 2015.

6.4 Verhuizing bureau Care2Care

Medio 2013 was reeds besloten dat de kantooruimte niet langer paste bij de bezetting. Er is gezocht naar een kleinere en beter passende ruimte. Deze ruimte werd binnen hetzelfde gebouw gevonden. Het post- en bezoekadres is derhalve hetzelfde gebleven. Hierdoor hoefden weinig kosten te worden gemaakt voor zaken als drukwerk. Medio januari / februari is het kantoor verhuisd naar de nieuwe ruimte.