

# Care 2 Care

Jaarverslag 2015

## Voorwoord

In 2012 is de 4-jarige beleidsperiode “De Weg Naar Balans” gestart. Een periode waarin Care2Care samen met andere regionale werkgeversorganisaties in zorg en welzijn heeft gewerkt aan een evenwichtige arbeidsmarkt. In dit jaarverslag wordt een terugblik geboden op het laatste jaar van deze beleidsperiode. In vier jaar kan veel veranderen. Zo werd bij aanvang nog gedacht dat door de toenemende vergrijzing de zorgvraag daarmee ook de vraag naar personeel fors zou toenemen. Dat bleek anders uit te pakken. Financieel zou de zorg onbetaalbaar dreigen te worden, en de overheid besloot in te grijpen. Een belangrijke ontwikkeling hierin was de oplossing om de zorg meer te decentraliseren. Meer regie bij de gemeenten en dichterbij de burger om zo de eigen verantwoordelijkheid te stimuleren. Maar ook meer regie voor de gemeenten. Dit heeft grote gevolgen voor de arbeidsmarkt. Niet alleen op de lagere MBO-niveaus waar veel ontslagen zijn gevallen, maar ook op de hogere HBO-niveaus waar tekorten dreigen te ontstaan op specifieke functies.

Ook in de afgelopen periode heeft Care2Care meebewogen met deze ontwikkelingen. Zo is een Sectorplan Zorg opgesteld waarin scholing in het kader van deze algehele transformatie centraal stond. Daarnaast is nadrukkelijk de achterban bevraagd op de rol en positie van Care2Care zelf. In het afgelopen jaar is ook fors ingezet op ZorgPact: een beweging waarbij organisaties, onderwijs en overheid bij elkaar komen opdat professionals ook in de toekomst voldoende competenties hebben om invulling te geven aan de vraag naar zorg en welzijn. Onze inzet hierop maakt ook dat we meer aansluiting weten te vinden met Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening. Een ontwikkeling die noodzakelijk is in het huidige landschap van zorg en welzijn.

Hierna wordt ingegaan op de verschillende activiteiten die Care2Care in 2015 heeft ontplooid. Gezien de beperkte omvang van het bureau kan worden geconstateerd dat veel is bereikt. Niet alles wat ook was beoogd, maar daarentegen wel extra activiteiten die niet waren voorzien. De indeling volgt het Jaarplan en wordt afgesloten met een kort overzicht van doelen en realisatie.

Chris Boeijsinga  
Directeur Care2Care

## Inhoud

Voorwoord .....	2
1. Strategisch arbeidsmarktbeleid .....	4
1.1 Bewustwording, draagvlak & informatie-uitwisseling .....	4
1.2 Strategische samenwerkings- / netwerkverbanden .....	5
1.3 Arbeidsmarktonderzoek / Strategische personeelsplanning .....	5
2. Werven met beleid .....	7
2.1 Week / Open Dag van Zorg en Welzijn .....	7
2.2 Beeldvorming en imago .....	7
3. Kwalificeren voor Zorg en Welzijn .....	8
3.1 Afstemming arbeidsmarkt / onderwijs .....	8
3.2 Nieuwe beroepsprofielen / beroepen- en opleidingsstructuur .....	8
4. Beleid duurzame inzetbaarheid .....	10
4.1 Gezondheidsbeleid / Vitaliteit .....	10
4.2 Mobiliteit .....	10
4.3 Bij- en doorscholing .....	11
5. @nders Werken .....	12
5.1 @nders Werken .....	12
6. Bestuur en Bureau .....	13
Bestuur .....	13
Bureau .....	13
Deskundigheidsbevordering .....	13
Communicatie .....	13
7. Realisatie doelstellingen .....	14

# 1. Strategisch arbeidsmarktbeleid

## 1.1 Bewustwording, draagvlak & informatie-uitwisseling

### Netwerk Zorgbemiddelaars

Zorgbemiddelaars zijn verantwoordelijk voor de bemiddeling en plaatsing van cliënten. Het betreft een vaak solistische functie binnen een zorginstelling die momenteel nogal in beweging is en op verschillende wijze wordt ingevuld.

Op basis van een vraag van een van de aangesloten organisaties is Care2Care gestart met de ondersteuning van een netwerk Zorgbemiddelaars. Bij dit netwerk bepalen de deelnemers zelf de agenda en de bijeenkomsten vinden afwisselend plaats bij een van de deelnemende organisaties.

Door het uitwisselen van ervaringen voelen de medewerkers zich gesteund. Daarnaast vindt er veel onderling, veelal telefonisch, contact plaats. Het samenkomen tijdens de netwerkbijeenkomst heeft ervoor gezorgd dat de mensen elkaar persoonlijk leren kennen. Dit verkleint de afstand en vergroot de bereidheid voor een andere organisatie mee te denken in oplossingen in specifieke gevallen. Het netwerk bestaat uit 15 personen vanuit 11 organisaties vanuit de Gehandicaptenzorg en de VVT. In 2015 hebben drie bijeenkomsten plaatsgevonden met respectievelijk 9, 7 en 9 deelnemers. Naast de uitwisseling van de casuïstiek is tijdens de bijeenkomsten aandacht besteed aan onder meer de WMO-werkplaats en de gevolgen van de transitie / transformatie. De deelnemers waarderen de uitwisseling tijdens bijeenkomsten en willen het netwerk dan ook zeker voortzetten.

### HRM-netwerk

Voor het HRM-netwerk heeft Care2Care in het afgelopen jaar 5 bijeenkomsten georganiseerd. De thema's die aan de orde zijn geweest zijn:

- Het succesvol organiseren van een flexibele arbeidsinzet
- Knelpunten in de CAO
- Waarschuwingsregister
- Personeelsdossievorming
- Strategische HR-risico's

Voor de bijeenkomsten is gebruik gemaakt van diverse externe deskundigen. Zo hebben Aon, een CAO-onderhandelaar bij Actiz en een collega-regio invulling gegeven aan de bijeenkomsten. De waardering voor de bijeenkomsten ligt rond de 8 en het gemiddeld aantal aanwezigen bedroeg 10,6.

### Gesprekken bestuurders

Het bestuur van Care2Care is zeer geïnteresseerd in hoe de organisaties in de regio kijken naar Care2Care. Daarom is een aantal gesprekken gevoerd met bestuurders en managers P&O in de regio. Aan deze interviewronde hebben 27 bestuurders deelgenomen (waarvan 2 niet-participanten) en 21 managers P&O (waarvan 1 niet-participant). Het doel was om scherp te krijgen waar de behoefte ligt op het gebied van regionaal arbeidsmarktbeleid, de bereidheid om hierin te investeren en welke rol Care2Care daarbij op welke wijze zou moeten spelen.

Uit deze gesprekken is de conclusie getrokken dat de transities de organisaties bezighouden. Ondanks een grote onzekerheid over de toekomst komt uit de gesprekken naar voren dat werkgevers in de transities veel kansen zien. Hierbij staat de cliënt/patiënt altijd centraal. Samenwerking is terug van weggeweest en de bereidheid hierin te investeren is groot. De investering ligt vooral op inzet van kennis/kunde/menskracht, maar ook financieel zijn mogelijk als er meerwaarde tegenover staat. De waardering voor Care2Care is groot en wordt duidelijk als meerwaarde gezien. Alhoewel nu geen sprake is van grote arbeidsmarkttekorten liggen er nog voldoende kansen voor Care2Care om zich actief bezig te houden met het thema arbeidsmarkt. Daarin mag Care2Care zich meer sturend opstellen. Care2Care speelt een centrale rol in de regionale arbeidsmarkt. De gevraagde focus ligt op afstemming onderwijs-arbeidsmarkt, kennisoverdracht en mobiliteit. Dit is dan ook verwerkt in het Jaarplan 2016.

## 1.2 Strategische samenwerkings- / netwerkverbanden

### Welzijnsnetwerk

In 2015 is een eerste bijeenkomst specifiek gericht op welzijnsorganisaties door Care2Care geïnitieerd. Hierbij waren 7 personen aanwezig. De aanwezigen waren enthousiast over de bijeenkomst en hebben ervoor gekozen het netwerk te verbreden met organisaties in de gehandicaptenzorg. De focus richt zich met name op kennis van duurzame inzetbaarheid en het uitwisselen van personeel. Dit komt tegemoet aan vervanging bij verzuim, maar ook aan de ontwikkelmogelijkheden van het eigen personeel. Door de gezamenlijkheid binnen dit netwerk zien de deelnemers ook kansen door bijvoorbeeld FCB<sup>1</sup> uit te nodigen.

### Beleidsontwikkeling

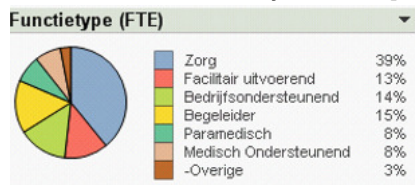
Door de gesprekken met bestuurders in zorg en welzijn in de regio heeft Care2Care veel input gekregen voor de beleidsontwikkeling voor de beleidsperiode 2016-2020. Door de inzet op het Zorgpact (hierover later meer) is veel informatie losgekomen over de verschillende ontwikkelingen op het gebied van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. Deze informatie is aangevuld met gesprekken met het UWV, SBB<sup>2</sup> en RPA<sup>3</sup> Rijn-Gouwe. Met Transmuralis en het Transmuraal Netwerk is eveneens de arbeidsmarkt besproken. Met de SFFH<sup>4</sup> en Hogeschool Leiden hebben gesprekken plaatsgevonden over vraag en aanbod van POH<sup>5</sup>-ers.

Wat uit deze gesprekken naar voren komt is dat onze regio wat afwijkt van de landelijke cijfers en trends. Zo werd landelijk uitgegaan van forse ontslagrondes door de transitie en transformatie van de zorg. Cijfers uit ons eigen arbeidsmarktonderzoek (zie paragraaf hieronder) laten zien dat dat meevalt. Ook is het aanbod vanuit de initiële opleidingen goed te noemen waardoor ook op middellange termijn geen grote tekorten zullen ontstaan. De conclusie die hieruit getrokken kan worden is dat werkgevers zich goed hebben voorbereid op de transitie en flink blijven investeren in opleidingsplaatsen. Voor meer specifieke functies zoals POH wordt in 2016 nader onderzoek gedaan om goed in beeld te krijgen wat de huidige situatie is en wat in de toekomst verwacht wordt.

## 1.3 Arbeidsmarktonderzoek / Strategische personeelsplanning

### APK

De APK (ArbeidsmarktPrestatieKaart) is een uniek door Care2Care ontwikkeld model dat de regionale arbeidsmarkt inzichtelijk maakt op functieniveau. Werkgevers leveren hiervoor geanonimiseerde



personeelsgegevens aan. Care2Care maakt met behulp van business intelligence software de data onderling vergelijkbaar. De APK bevat nu gegevens van 37.432 individuele medewerkers (19.023 fte) die afkomstig zijn afkomstig van 18 werkgevers. Hierdoor ontstaat een goed beeld van bijvoorbeeld leeftijdsopbouw per functie. Door het gebruik van deze brondata kunnen

verschillende vergelijkingen worden gemaakt. Zo is al eerder gebleken dat de vergrijzing van het personeelsbestand vooral plaatsvindt bij medewerkers in ondersteunende diensten en niet zozeer het primaire proces. Dit is relevante informatie voor het vraagstuk van aantallen op te leiden medewerkers in de zorg.

Om de personeelsdata goed aangeleverd te krijgen en zo minder tijd kwijt te zijn aan de bewerking van de ruwe data zijn begin 2015 10 werkgevers die de cijfers leveren bezocht. De 8 andere werkgevers zijn niet bezocht omdat er of geen behoefte aan was of omdat de cijfers volledig en juist worden aangeleverd. Daarnaast is een werkbezoek afgelegd aan 2 ROC's en het stagebemiddelingsbureau dat in de regio actief is. Het doel was om inzicht te krijgen in aantallen leerlingen per niveau en het aanbod van stageplaatsen.

<sup>1</sup> Fonds Collectieve Belangen, het A&O-fonds voor Welzijn, Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang.

<sup>2</sup> SBB staat voor Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven. Hierin is Calibris opgegaan.

<sup>3</sup> Het Regionaal Platform Arbeidsmarkt is een netwerk waarin onderwijs overheden en bedrijfsleven overleggen over de arbeidsmarkt in de regio.

<sup>4</sup> Stichting Sociaal Fonds Huisartsenzorg

<sup>5</sup> Praktijk Ondersteunende Huisartsen

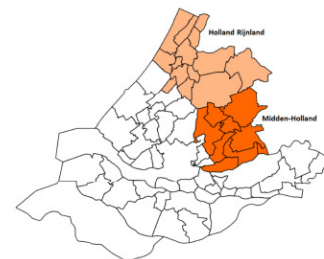
Uit de gesprekken kwam naar voren dat men zeer bereid is de cijfers te leveren voor het regionale belang, maar ook behoefte bestaat aan een terugkoppeling over de eigen data ten opzichte van de benchmark. Dit signaal is door Care2Care opgepakt, en werkgevers krijgen nu ook een rapportage waarin zij zichzelf ten opzichte van de benchmark kunnen zien. Door specifiek cijfers per organisatie te bekijken kwam naar voren dat de door ons gehanteerde indeling van functieniveau door onder andere wijzigingen in de opleidingen verbeterd kon worden. Hierop zijn alle functies opnieuw tegen het licht gehouden en is de indeling aangescherpt. Hierbij valt te denken aan functies die nu op zowel MBO-niveau 3 als 4 voorkomen.

### Arbeidsmarktonderzoek

Vanwege de hierboven geschetste aanscherping is het uitbrengen van het jaarlijkse arbeidsmarktonderzoek vertraagd en uiteindelijk in oktober gepubliceerd. Dit bood evenwel de gelegenheid om ook de cijfers van het RPA over de gehele arbeidsmarkt in de regio mee te nemen, alsook cijfers van het UWV en CBS.

In het arbeidsmarktonderzoek van Care2Care is voor het eerst ook inzichtelijk gemaakt welke trends zijn waar te nemen op het gebied van aantallen medewerkers per functieniveau. Op niveau 1 bleek de daling al begin 2014 te zijn ingezet, maar voor niveau 2 is deze trend niet aanwezig. Dit laatste in tegenstelling tot alle landelijke verwachtingen omtrent het banenverlies. De verklaring hiervoor is gelegen in de nuchtere benadering van de arbeidsmarkt door de werkgevers in deze regio: ook al wordt de zorg zwaarder, het is financieel niet haalbaar om functies op lagere niveaus te vervangen door functies voor hoger geschoold personeel. Wel is een lichte stijging te zien van de hogere niveaus. Een signaal dat ook al duidelijk naar voren kwam in de gesprekken die met de bestuurders zijn gevoerd. De vervangingsvraag van werknemers boven de 60 jaar in vergelijking met het aantal afgestudeerden laat zien dat de komende jaren overschotten op de arbeidsmarkt zijn te verwachten op het gebied van zorg en welzijn. Het arbeidsmarktonderzoek is gepubliceerd op de website. Organisaties in zorg en welzijn, maar ook scholen en gemeenten zijn hiervan op de hoogte gebracht om te gebruiken in hun eigen beleidsafwegingen. Ondanks het aanbod bleek geen behoefte te bestaan op een toelichtende bijeenkomst.

Ontwikkelingen in de arbeidsmarkt van de zorgsector in de regio Rijn Gouwe 2015



## 2. Werven met beleid

### 2.1 Week / Open Dag van Zorg en Welzijn

De Week van Zorg en Welzijn begon het afgelopen jaar op bijzondere wijze met de campagne “De week begint met zorg en welzijn”. In onze regio zouden op maandagochtend 16 maart 4 bekende Nederlanders samen met basisschoolleerlingen en zorg- en welzijnsorganisaties de aftrap geven. Het betrof acteur Lennart Timmerman; presentator en acteur Sebastiaan Labrie; presentatrice en actrice Maureen du Toit, en tot slot rapper Brace. Helaas heeft Brace leerlingen groep 8 en cliënten van een dagbestedingslocatie vergeefs laten wachten. Om de teleurstelling enigszins goed te maken heeft op een ander moment zanger Ralph Mackenbach een optreden verzorgd.



Met “Heel Holland Zorgt” is tijdens de week ook op de televisie aandacht gevraagd voor de Week van Zorg en Welzijn 2015. In het dagelijkse tv-programma op SBS6 was iedere dag het laatste nieuws te zien rond de Nationale Week van Zorg en Welzijn, met verrassende ontmoetingen en actuele reportages. Verschillende bekende Nederlanders waaronder Yes-R, Henny Huisman, Sebastiaan Labrie en Mirella van Markus liepen één dag mee met een organisatie en ontmoetten medewerkers om te zien wat voor mooi en bijzonder werk zij verrichten.

In de regio Rijnstreek openden 59 locaties de deuren voor het publiek en organiseerden diverse activiteiten tijdens de Week van Zorg en Welzijn. Voorafgaand aan de Week heeft Care2Care een special over Zorg en Welzijn uitgebracht en huis-aan-huis laten verspreiden in een oplage van een kleine 300.000. In deze special is door een journaliste een aantal artikelen geschreven over organisaties en medewerkers in zorg en welzijn. Dit droeg op een herkenbare manier bij aan het beeld van zorg en welzijn en attendeerde lezers op de Week van Zorg en Welzijn en de Open Dag. Om de krant te bekostigen zijn adverteerders geworven. Vanuit de regio bleek de animo voor een advertentie gering.



Na afloop van de Week is een evaluatieformulier verzonden. Alle respondenten hebben de contacten met Care2Care als positief beoordeeld met een rapportcijfer van 7,4. De special werd gewaardeerd met hetzelfde cijfer. De landelijke publiciteit scoorde in de evaluatie van alle cijfers het laagste met een 7,0; het hoogste cijfer was een 7,7 voor het aantal bezoekers.

### 2.2 Beeldvorming en imago

#### Actualisatie Opzoekboek en opleidingsgegevens

Care2Care.nl

Alles wat je wilt weten over zorg en welzijn.



Informatie over uiteenlopende onderwerpen: stage-mogelijkheden, gastlessen, vacatures, opleidingen en verschillende werkvelden, diensten en organisaties, werkplekken in zorg en welzijn in de regio Rijnstreek, vind je op: [www.care2care.nl](http://www.care2care.nl)

In het digitale opzoekboek op de site van Care2Care hebben we alle beroepsoriënterende activiteiten die door onze leden worden aangeboden overzichtelijk bij elkaar gebracht. In april is een nieuwe uitvraag gedaan bij de participanten om de activiteiten in het Opzoekboek te actualiseren.

Docenten van scholen is een poster toegestuurd om hen te attenderen op de site. De informatie over leren en werken is eveneens geactualiseerd. Hierbij is ook al rekening gehouden met de bouw van de portal door de inhoud af te stemmen met de regio's die dezelfde sitebouwer in de arm hebben genomen.

### 3. Kwalificeren voor Zorg en Welzijn

#### 3.1 Afstemming arbeidsmarkt / onderwijs

Begin februari heeft Care2Care een bijeenkomst georganiseerd over de afstemming onderwijs-arbeidsmarkt. Hierbij werd ingezoomd op de wensen ten aanzien van het kwalificatiedossier en de inbedding op de langere termijn. Alhoewel deze bijeenkomst was opgezet volgens de wensen van het netwerkoverleg in 2014 bleek de animo vrijwel nihil. Hierop heeft een telefonische inventarisatie plaatsgevonden om te vernemen waarom de animo zo gering was. Uit de reacties kwam naar voren dat de werkgevers tijdens reguliere werkveldoverleggen met de ROC's hun wensen ten aanzien van het nieuwe opleiden goed hebben kunnen aangeven. Hierbij geven zowel de grote als de kleine organisaties aan dat er goed naar ze geluisterd wordt en dat ieders voorkeuren en wensen in hoge mate worden meegenomen. De problematiek die zich voordoet spitst zich toe op drie punten:

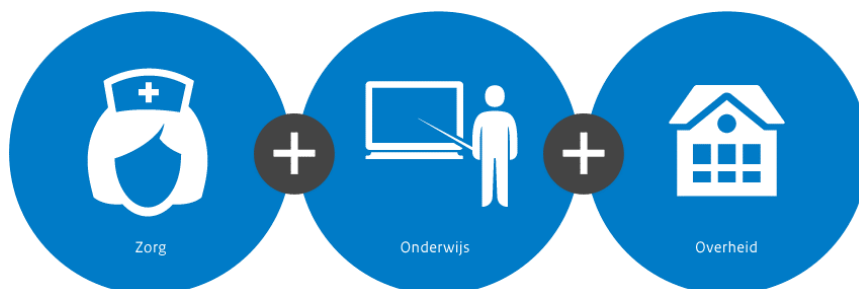
- 1) op de stagebezetting;
- 2) communicatie en voortzetting van onderlinge contacten tussen de werkgevers en de ROC's. Twee van de drie ROC's treden proactief op en beschikken over een hoge en efficiënte mate van communicatie en voorlichting.
- 3) Het derde punt waarin moeilijkheden ervaren worden richt zich juist op de eigen interne communicatie tussen de afdelingen opleidingen en de raden van bestuur. Het is voor sommige werkgevers niet geheel duidelijk welke visie de eigen raad van bestuur aanhangt ten aanzien van de ontwikkelingen binnen de sector op de lange termijn.

Op basis van deze informatie is een nieuwe bijeenkomst georganiseerd voor begin juli waarin bovenstaande thema's aan bod zouden komen. Door de komst van Zorgpact is deze bijeenkomst komen te vervallen en opgenomen in de activiteiten rondom Zorgpact.

#### 3.2 Nieuwe beroepsprofielen / beroepen- en opleidingsstructuur

##### Zorgpact

In mei 2015 werd Care2Care door RegioPlus geattendeerd op het Zorgpact. De heer Doekle Terpstra is door de bewindslieden van VWS en OCW aangesteld om als aanjager aan de slag te gaan met een actiegerichte en regionale aanpak. Hij kan vanuit zijn ervaring als aanjager binnen het Techniekpact een rol vervullen om de beweging tussen zorgaanbieders, onderwijsinstellingen en overheden binnen de zogenaamde 3 O's (in dit verband ook wel triple helix genoemd) tot stand te brengen. Uitgangspunt in de aanpak is het van onder naar boven agenderen en het versterken van bestaande initiatieven en energie op deze vraagstukken. Het Zorgpact heeft tot doel de kwaliteit van de zorg voor iedereen te verhogen door de kwaliteit van de zorgprofessionals voor de toekomst te waarborgen. Dat doen we door de samenwerking tussen werkgevers, onderwijsinstellingen en lokale overheden te stimuleren. Het zorgpact fungeert daarmee als aanjager van samenwerking tussen deze partijen.



Care2Care was direct enthousiast over dit idee en heeft bijgedragen aan een landelijke werkgroep om een en ander vorm te geven. Het landelijke Zorgpact-team heeft een pamflet opgesteld dat zij hebben gestuurd naar HBO/MBO en gemeenten. Care2Care heeft de werkgevers in de regio benaderd. In onze regio vond op 9 september bij Hogeschool Leiden de eerste bijeenkomst plaats in het kader van Zorgpact met ruim 100 aanwezigen uit onderwijs, overheid en organisaties in zorg en welzijn. Doekle Terpstra was als aanjager natuurlijk ook aanwezig. Bijzonder was dat door het commitment vanuit onderwijs



(Hogeschool Leiden), gemeenten (Leiden) en werkgevers (ActiVite) onze regio zich als eerste regio heeft verbonden aan Zorgpact.

Op 2 december heeft de landelijke werkdag Zorgpact en de Commissie Innovatie Zorgberoepen & Opleidingen plaats gevonden. Onze regio heeft zich daar enthousiast gepresenteerd met maar liefst drie zogeheten koplopers (voorbeeldprojecten).

Om het enthousiasme van betrokkenen vast te houden was het van belang om ook concrete doelstellingen te bepalen. Care2Care is daarom met 12 bestuurders een persoonlijk gesprek aangegaan om te inventariseren welke rol het Zorgpact in onze regio moet spelen en in welke organisatorische context. Dit heeft geresulteerd in een discussienotitie die tijdens een bijeenkomst met bestuurders, onderwijs en gemeente is besproken. Vanuit de aanwezigen kwam het verzoek om de initiërende en faciliterende rol die Care2Care als werkgeversorganisatie vervult ook voor Zorgpact in te zetten: samenwerking stimuleren, verbindingen leggen, informeren en ondersteunen. In samenwerking met onderwijs en gemeenten worden initiatieven in beeld gebracht en kennis gedeeld.

## 4. Beleid duurzame inzetbaarheid

### 4.1 Gezondheidsbeleid / Vitaliteit

#### Workshops

In vervolg op de leergang in 2014 is ook in 2015 een drietal bijeenkomsten in het kader van duurzame inzetbaarheid georganiseerd. Deze bijeenkomsten werden financieel mogelijk gemaakt door Menzis.

De 3 bijeenkomsten betroffen:

- Werken met DISC
- Collectieve zorgverzekering
- Mantelzorg werkt!



De gemiddelde opkomst was met 4 aan de lage kant, maar de bijeenkomsten werden wel goed gewaardeerd. Het doorgang laten vinden van bijeenkomsten ondanks een lage opkomst was ook een nadrukkelijke vraag van deelnemers. Los van de toegevoegde waarde van het thema voor de deelnemers biedt het ook meer ruimte om tijdens de bijeenkomst de diepte in te gaan.

Bij twee bijeenkomsten is een evaluatieformulier opgesteld. De waardering voor Werken met DISC lag op 8+ en die van Mantelzorg Werkt! zelfs op een 8½.

#### Gezond en Zeker

Voor de aandachtfunctionarissen (ook wel ergocoaches) is één bijeenkomst in de regio georganiseerd met 6 deelnemers. Deze bijeenkomst had als thema Agressie in de langdurige zorg, en was een herhaling van de workshop die ook in 2014 al was gegeven. Toen was het maximaal aantal deelnemers fors overschreden. De interesse voor regionale bijeenkomsten specifiek voor aandachtfunctionarissen blijkt niet groot, en het is de vraag in hoeverre regionale bijeenkomsten toegevoegde waarde hebben ten opzichte van de landelijke activiteiten. Deze activiteiten vinden plaats via het landelijke programma Gezond en Zeker onder de noemer de "Gezond & Zeker-dagen". Deze dagen worden druk bezocht en trekken ook veel medewerkers uit onze regio.

#### Arbo-richtlijnen

Om overzicht te bieden in de veelheid van arbocatalogi en websites die zich richten op gezond en veilig werken in zorg en welzijn heeft Care2Care een overzicht gemaakt en op de website geplaatst. In dit overzicht zijn ook verwijzingen opgenomen naar branches met werkinhoudelijke relaties tot zorg en welzijn. Hierbij valt te denken aan taxibedrijven voor het vervoeren van mensen en de schoonmaakbranche voor schoonmaakwerkzaamheden.

### 4.2 Mobiliteit

#### Mobiliteitsnetwerk

Vanuit de regio Gouda/Capelle aan de IJssel is het verzoek gekomen het mobiliteitsnetwerk te ondersteunen. Hieraan heeft Care2Care natuurlijk gehoor gegeven. In 2015 zijn twee bijeenkomsten ondersteund. Gemiddeld waren 4 deelnemers aanwezig. Alhoewel dit netwerk klein is blijkt het te voorzien in een behoefte. Deelnemers bepalen zelf de agenda en vinden het belangrijk om elkaar te kennen en casuïstiek te bespreken.

#### Loopbaanportal

In januari bleek dat de regio Noord-Brabant (licentiehouders van de vacaturebank) heeft besloten over te stappen naar een andere leverancier. Dat had tot gevolg voor Care2Care dat ook een alternatief moest kiezen. Dit bood echter wel een grote kans: een omslag van een vacaturebank naar een loopbaanportal. Bij een loopbaanportal wordt rekening gehouden met de competenties van de kandidaat. Het portal biedt een digitale mogelijkheid om medewerkers zelf inzicht te geven in de eigen competenties, interesses en mogelijkheden van banen binnen en buiten de sector. Op deze manier krijgen medewerkers een soort e-portfolio waarmee gericht kan worden ingezet op de eigen carrière.

Deze nieuwe benaderingswijze was al ingezet door een collega-regio en Care2Care heeft na een uitvoerige vergelijking met een andere aanbieder van dergelijke platforms gekozen voor het platform van

die betreffende collega-regio. Een tweetal andere regio's heeft dezelfde keuze gemaakt, waardoor met vier partijen is gewerkt aan de implementatie en verdere ontwikkeling van het loopbaanportal. Door de verschillende wensen vanuit de regio's werd de streefdatum van september niet gehaald. Uiteindelijk is in december het platform gelanceerd. De participanten van Care2Care zijn tijdens het traject op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen. Om verdere vertragingen te voorkomen besloot Care2Care om in december de loopbaanportal te lanceren. Vanaf 2016 worden functionaliteiten stapsgewijs ingevoerd om ervoor te zorgen dat werkgevers en werkzoekenden het overzicht aan mogelijkheden niet verliezen.

### 4.3 Bij- en doorscholing

#### Sectorplan Zorg

Het Sectorplan dat door Care2Care is opgesteld voorziet in een subsidie van 3 miljoen euro voor trainings- en scholingstrajecten in de zorg. Belangrijk uitgangspunt hierbij is dat deze training en scholing een bijdrage levert aan de benodigde vertaalslag als gevolg van de transitie en transformatie in de zorg. Het project loopt van 1 september 2014 tot en met 31 augustus 2016 en kent voor scholingstrajecten een uitloop tot 1 augustus 2017. Voorafgaand aan het Sectorplan is een inventarisatie gedaan onder de zorginstellingen in de regio. Op basis van hun wensen voor wat betreft deelname aan de verschillende mogelijke trajecten is het plan opgesteld.

Deelnemende organisaties administreren de deelnemers en kosten in een landelijke database. Door Care2Care worden de afgeronde trajecten bevoorschot. De relevantie van de scholing gebeurt door een toetsingscommissie. Hierin zijn twee werkgevers vertegenwoordigd en een vertegenwoordiger van Nu'91. Care2Care monitort de algehele voortgang en ondersteunt werkgevers actief in het proces.

Ten opzichte van de oorspronkelijke doelstellingen heeft een verschuiving plaatsgevonden. Op 31 december 2015 waren 264 van de beoogde 1.300 trainingstrajecten volledig afgerond. Dat wil zeggen: alle documenten zijn aanwezig en goedgekeurd. In totaal stonden eind 2015 883 deelnemers ingeschreven. De administratieve afhandeling blijft daarmee achter bij de beoogde doelstelling. Aan het einde van de projectperiode moeten 4.061 medewerkers zijn getraind.

Het doel was om 100 EVC-trajecten te laten starten. Dit is later aangepast naar 50. Eind 2015 was geen enkel traject volledig afgerond, maar stonden wel 17 medewerkers als deelnemer geregistreerd.

Ook richt het Sectorplan zich op het scholen van (nieuwe) medewerkers naar een erkend diploma. Deze opleidingen duren langer dan een jaar en zijn nog geen van alle afgerond. Wel stonden eind 2015 maar liefst 205 personen geregistreerd als deelnemer (doel was 100) en was van 180 medewerkers de basisset aan verantwoordingsdocumenten ingevoerd en beoordeeld.

De registratie blijft achter bij de doelstelling zoals die door werkgevers zelf zijn geformuleerd. In algemene zin valt waar te nemen dat de functionarissen binnen de organisaties die zijn belast met de verantwoording van de activiteiten deze werkzaamheden bovenop hun takenpakket hebben gekregen. Hierdoor is onvoldoende aandacht voor en prioriteit bij de verantwoording. Ook valt op dat de trainingen soms worden uitgesteld. Verder is men vaak afhankelijk van de financiële administratie, waardoor een vertragend effect optreedt. Voor Care2Care voldoende reden om deze signalen op te pakken en mogelijkheden te bieden voor ondersteuning bij de verantwoording en strategisch opleiden.

## 5. @nders Werken

### 5.1 @nders Werken

#### ZorgAward en INNOVent

Afgelopen jaar was alweer de derde editie van de ZorgAward. Medewerkers uit de zorg- en welzijnssector werden uitgenodigd om innovatieve ideeën, ontstaan op de werkvloer, in te sturen. Ideeën die een bijdrage leveren aan het verder vergroten van de zelfredzaamheid en/of het welzijn van zorgvragers, zorgverleners en de zorgorganisatie.

Ondanks de publiciteit in de vorm van posters, flyers en social media zijn er slechts 13 ideeën ingezonden. Deze ideeën zijn door een 3-koppige vakjury beoordeeld. Het winnende idee was van een verzorgende bij WIJdeZorg, werkzaam op locatie Jacobus in Oude Wetering. Haar idee is met name bedoeld voor allochtone cliënten. Hun aantal neemt toe en als zij gaan dementeren, neemt ook de kennis van de Nederlandse taal af en gaan ze terug naar hun oorspronkelijke spreektaal.

Door een voicerecorder met verschillende teksten in de juiste taal door familie in laten spreken (zoals bijvoorbeeld: "Goedemorgen meneer/mevrouw, ik ben de verzorgende en ik kom u helpen". Of "Ik help u vandaag met wassen en aankleden" of "Ik heb ontbijt voor u gemaakt") kan de cliënt beter begrijpen wat er gebeurt. Volgens de vakjury was dit idee de terechte winnaar, omdat het een eigentijdse casus is en omdat het idee zuiver cliëntgericht is. Het verbetert zijn of haar leven en welzijn.

De winnaar met dit idee heeft naast de Award, de bloemen en de taart, ook een persoonlijke geldprijs ter waarde van € 1.000,- in ontvangst mogen nemen! De ZorgAward is mede mogelijk gemaakt door Menzis.

Door een interne personeelwisseling heeft de organisatie van INNOVent (een informatiemarkt met innovatieve ideeën vanuit verschillende leveranciers) vertraging opgelopen. De tijd bleek te kort om het evenement op het niveau te krijgen dat Care2Care graag aan het werkveld wil bieden. Er is dan ook in goed overleg met de standhouders besloten om het evenement niet door te laten gaan.



#### Zorgrobot



In april heeft Care2Care samen met Zorgpartners Midden-Holland een speciale Meet & Greet met ZORA de zorgrobot georganiseerd. Tijdens deze succesvolle bijeenkomst konden deelnemers nader kennis maken met ZORA en zelf ervaren wat ZORA kan betekenen voor het welzijn van cliënten. Medewerkers van de Frankelandgroep in Schiedam, waar ze ervaring hebben met ZORA waren aanwezig om vragen te beantwoorden.

#### E-learning

In het najaar organiseerden Care2Care, Cedrah en Maassen samen het seminar "Bevoegd & bekwaam in de zorg". Tijdens het seminar kregen de deelnemers een helder inzicht in de mogelijkheden, praktische toepassingen en ondersteuning van e-learning. Het onderwerp leeft zo was duidelijk merkbaar gezien de grote opkomst vanuit organisaties in zorg en welzijn, maar ook vanuit het ROC.

## 6. Bestuur en Bureau

### Bestuur

Het bestuur van Care2Care is in 2015 slechts twee keer bijeengekomen. Door het vertrek van twee bestuurders was het aantal bestuursleden medio 2015 teruggelopen naar 3. Hierop is door het zittende bestuur een brief naar alle participanten gestuurd met de vraag of zij zich kandidaat wilden stellen voor het bestuur. Op basis van de reacties is besloten tot de benoeming van 3 nieuwe bestuursleden. Door deze toetreding is het karakter van het bestuur ingrijpend veranderd. Thans bestaat het bestuur uit representanten vanuit de sectoren Verpleeg- en verzorgingshuizen, gehandicaptenzorg, (ouderen)welzijn, 1<sup>e</sup>-lijnszorg, jeugdzorg en het MBO (Middelbaar BeroepsOnderwijs). Hiermee is een goede afspiegeling ontstaan van het brede werktelein waarvoor Care2Care zich inzet. Het nieuw samengestelde bestuur heeft zich nadrukkelijk uitgesproken om voortaan zes keer per jaar in vergadering bijeen te komen om goede voeling te houden met de voortgang van de activiteiten van Care2Care.

### Bureau

Ook bij het bureau heeft zich een aantal wisselingen voorgedaan. Zo zijn twee arbeidsovereenkomsten met de projectleiders beëindigd en heeft een andere projectleider de overstap gemaakt naar een functie bij een van de participanten. Voor het arbeidsmarktonderzoek en de APK is vervolgens een medewerker via payroll aan de slag gegaan en twee andere projectleiders aangenomen. Ultimo 2015 bestond het bureau uit 6 medewerkers. De totale jaarbezetting bedroeg in 2015 4,28 fte (2014: 4,28 fte). Het verzuim lag op 2,0% (2014: 2,7%).

### Deskundigheidsbevordering

De medewerkers van Care2Care hebben deelgenomen aan verschillende door RegioPlus georganiseerde bijeenkomsten. Zo vindt jaarlijks de "RegioPlus-Kennisdag" plaats waarvoor alle medewerkers van de regionale werkgeversorganisaties zoals Care2Care zijn uitgenodigd. Deze dag biedt inspirerende voorbeelden van projecten van collega-regio's, maar ook voldoende gelegenheid om elkaar beter te leren kennen. Ook heeft Care2Care gebruik gemaakt van de door RegioPlus georganiseerde trainingen op het gebied van Projectmatig creëren, Relatiebeheer in netwerkorganisaties en Finance voor non-financials. Ook de workshops die Care2Care heeft georganiseerd voor de participanten zijn bijgewoond en hebben bijgedragen aan het kennisniveau.

Nieuwe medewerkers hebben een DISC-profiel gekregen. Dit profiel laat zien wat de persoonlijke communicatiestijlen zijn in normale en stressvolle situaties. Hierdoor zijn de medewerkers beter op de hoogte van wat motiveert en energie geeft. DISC past daarmee binnen de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Het team is begeleid bij een nieuwe vorm van beoordelen. Hierbij is de hiërarchische manier van beoordelen vervangen door een systematiek van 'performance management' waarbij de eigen en elkaars beoordeling centraal staat.

Tot slot is in 2015 door twee medewerkers gestart met de "Basisopleiding Secretaresse" en een training "Begeleiden bij verlies" in het kader van coaching en loopbaanbegeleiding.

### Communicatie

Communicatie vormt een belangrijk onderdeel van de activiteiten van Care2Care. Dit gebeurt op verschillende manieren. Naast de eigen website, de maandelijkse nieuwsbrief die naar een kleine 1.400 mensen wordt verstuurd, 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 1.000 volgers.

## 7. Realisatie doelstellingen

Activiteit	Omschrijving	Doelstelling	Realisatie
	<b>Strategisch arbeidsmarktbeleid</b>		
	Bewustwording, draagvlak & informatie-uitwisseling		
1.1	Netwerk Zorgbemiddelaars	2 bijeenkomsten	3 bijeenkomsten
	HRM-netwerk	4 bijeenkomsten	5 bijeenkomsten
	Gesprekken bestuurders leden	35 gesprekken	38 gesprekken
	Gesprekken bestuurders niet-leden	4 gesprekken	7 gesprekken
	Gesprekken met verschillende functionarissen	40 gesprekken	47 gesprekken
1.2	<b>Strategische samenwerkingsverbanden</b>	2 overleggen met strategische partners	4 overleggen met Transmuraal netwerken en UWV
		initiëren nieuwe overleggen	welzijnsnetwerk
		continueren deelname bestaande overleggen	RPA, UWV-Sbb
1.3	<b>Arbeidsmarktonderzoek</b>	werkbezoek leveranciers cijfers APK	13 gesprekken
		regiorapportage 1 april	rapport in oktober
		update 1 oktober	-
		2 bijeenkomsten	-
	<b>Werven met beleid</b>		
2.1	<b>Week / Open Dag van Zorg en Welzijn</b>	50 deelnemende locaties	59 deelnemende locaties
		Aftrap op 4 basisscholen	Aftrap met 4 basisscholen
		h-a-h-special	h-a-h-special
2.2	<b>Beeldvorming en imago</b>	actualisatie opleidingsgegevens	ja
		telefonische uitvraag voor de zomer	ja
		mailing met info over site aan docenten	ja
	<b>Kwalificeren voor Zorg en Welzijn</b>		
3.1	<b>Afstemming arbeidsmarkt / onderwijs</b>	aanleveren kwantitatieve data voor 2 bijeenkomsten	2 bijeenkomsten (afgelast) en 2 overleggen ID
		afspraken over benodigde aantal BOL en BBL plekken	2 gesprekken (ID College en SBBL)
3.2	<b>Nieuwe beroepsprofielen</b>	opstellen pakket van wensen	zorgpact
		voorleggen en bespreken met opleidingen	Landelijke bijeenkomst op 2 december
		actieve rol werkgevers bij nieuwe kwalificatiedossiers	ja, via bestaande netwerken vanuit scholen

	<b>Beleid duurzame inzetbaarheid</b>		
4.1	<b>Gezondheidsbeleid / Vitaliteit</b>	Leergang met 4 bijeenkomsten en gem. 8 deelnemers	3 bijeenkomsten met gemiddeld 4 deelnemers
		2 bijeenkomsten voor aandachtsfunctionarissen met gem 15 deelnemers	1 bijeenkomst met 6 deelnemers
		publiceren richtlijnen, instrumenten en hulpmiddelen	publicatie op de site
4.2	<b>Mobiliteit</b>	faciliteren netwerk	2 bijeenkomsten met gemiddeld 4 deelnemers
		met 3 regio's participeren in bouw loopbaanportal	Met 3 regio's geparticipeerd; portal gelanceerd in december 2015
		informereren werkgevers over mogelijkheden portal	Via mail en telefonisch contact
		actieve deelname door 5 werkgevers	nee
4.3	<b>Bij- en doorscholing</b>	100 EVC-procedures	17 ingeschreven 0 afgerond
		1.300 trainingstrajecten	264 afgerond, 883 ingeschreven
		100 personen in BBL/duaal programma	180 1e 3, 205 ingevoerd
	<b>@nders Werken</b>		
5.1	<b>@nders Werken</b>	Uitreiking ZorgAward	Uitreiking ZorgAward
		uitbrengen ideeën bundel	nee
		50 ideeën vanuit 20 organisaties	13 ideeën vanuit 8 organisaties
		innovatiemarkt	afgelast
		-	2 bijeenkomsten e-learning met gem. 9 deelnemers
		-	inspiratiesessie met Zora de zorgrobot met 35 deelnemers