

Care Care

Jaarverslag 2016

Voorwoord

Het schrijven van een Jaarverslag is eigenlijk altijd een mooi moment. In de drukte van alledag en werken aan de toekomst toch nog even stilstaan bij alle activiteiten die Care2Care in het afgelopen jaar heeft gerealiseerd. En dat was veel. Heel veel, zeker gezien een bezetting van slechts 4,3 fte.

Grote projecten staan natuurlijk duidelijk op het netvlies, maar ook kwam regelmatig het gevoel 'oh ja, dat hebben we ook nog gedaan!' naar boven.

In dit Jaarverslag wordt ingegaan op al die activiteiten. De ene soms succesvoller dan de andere, maar alle met dezelfde inzet en enthousiasme opgepakt. Als highlights zijn de bijeenkomsten in het kader van Zorgpact aan te merken. Deze werden goed bezocht, en hebben op een natuurlijke weg geleid naar de vraag gezamenlijk een regionale actie-agenda op te stellen. Ook aan de Week van Zorg en Welzijn deden weer veel organisaties mee. De eerste fase van het regionale Sectorplan Zorg is afgerond en ruim een miljoen euro aan subsidie opgeleverd.

Ook aan de ontwikkelingen in een andere klantbenadering en het sociaal domein is door Care2Care op een eigen wijze invulling gegeven. Zo zijn bijeenkomsten met regietheater georganiseerd, speciaal gericht op medewerkers van de werkvloer, en is een groot aanbod aan trainingen voor vrijwilligers ondersteund.

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

Ook al is er veel in het afgelopen jaar opgepakt, de realisatie van onze doelstellingen is nog niet in zicht: een evenwichtige arbeidsmarkt in Zorg en Welzijn, zowel kwalitatief als kwantitatief. In de zomer van 2016 was duidelijk sprake van een omslag: het is steeds lastiger om aan het benodigde personeel te komen. Werkgevers hebben alle belang bij voldoende en gekwalificeerd personeel. Met onze jarenlange ervaring op het gebied van onderzoek en arbeidsmarktgerelateerde projecten blijven wij ons ook in de toekomst inzetten om werkgevers daarbij te ondersteunen.

Chris Boeiyinga
Directeur Care2Care

Inhoud

Voorwoord	2
1. Strategisch arbeidsmarktbeleid	4
1.1 Arbeidsmarktonderzoek	4
1.2 Regionaal Strategisch netwerk	5
1.3 Regionaal Strategisch Arbeidsmarktbeleid	7
1.4 Workshop Klantgerichtheid en commercieel denken	7
2. Werven met beleid	8
2.1 Transparante Arbeidsmarkt	8
2.2 Inclusieve Arbeidsmarkt	9
2.3 Arbeidsmarktcampagne imago Zorg en Welzijn	9
2.4 Waarschuwingsregister	10
3. Kwalificeren voor Zorg en Welzijn	12
3.1 Scherpstellen vraag werkgevers	12
3.2 Versterken afstemming	12
3.3 Aansluiting Onderwijs-Arbeidsmarkt landelijk	13
3.4 Leergang Strategisch Leren	13
3.5 Scholing Vrijwilligers Sociaal Domein	14
3.6 HBO-V	15
3.7 Taalsubsidie	15
4. Beleid duurzame inzetbaarheid	16
4.1 Integraal Gezondheidsbeleid	16
4.2 Employability	17
4.3 ZorgAward	18
4.4 Sterk in je Werk	19
5. Sectorplan Zorg	20
6. Bestuur en Bureau	21
6.1 Bestuur	21
6.2 Bureau	21
6.3 Deskundigheidsbevordering	21
6.4 Communicatie	22

1.2 Regionaal Strategisch netwerk

Kennis opdoen. Kennis delen. Samen werken aan een evenwichtige arbeidsmarkt. Dit zijn de sleutelwoorden voor de netwerken die Care2Care ondersteunt. Veelal zit de kennis bij de deelnemers aan de netwerkbijeenkomsten, soms wordt kennis 'ingevlogen'. Care2Care ondersteunt drie soorten netwerken waarop hieronder nader wordt ingegaan.

Netwerk Zorgbemiddelaars

Al een aantal jaren faciliteert Care2Care een netwerk voor Zorgbemiddelaars. Zorgbemiddelaars zijn binnen de eigen organisatie verantwoordelijk voor de bemiddeling en plaatsing van cliënten. Het betreft (vaak) een solistische functie die momenteel nogal in beweging is en op verschillende wijzen wordt ingevuld. Door zorgbemiddelaars is aan Care2Care gevraagd een netwerk te organiseren en te faciliteren met als doel om onderling kennis en ervaringen uit te wisselen.

Op dit moment participeren 12 organisaties in dit netwerk, waarvan 9 uit de VVT en 3 uit de GHZ. De bijeenkomsten worden gemiddeld bezocht door zo'n 8 personen.

In 2016 zijn er drie bijeenkomsten geweest bij een van de deelnemende organisaties. Zo wordt naast een inhoudelijk deel ook vorm gegeven aan een 'kijkje in de keuken' van elkaar. Iets dat zeer wordt gewaardeerd.

In de bijeenkomsten hebben de deelnemers kennis, informatie en casuïstiek uitgewisseld. Ook is de ontwikkeling van het beroep van zorgbemiddelaar en zijn mogelijke om- en bijscholingen besproken. Er is uitgebreid ingegaan op de gevolgen van de transities voor het eigen werk.

Het samenkomen tijdens de netwerkbijeenkomst zorgt ervoor dat de mensen elkaar persoonlijk leren kennen. Het verkleint de afstand en vergroot de bereidheid voor een andere organisatie mee te denken in oplossingen in specifieke gevallen. De deelnemers geven dan ook aan dat zij dit overleg zeer waarderen en graag in deze vorm voortzetten.

Welzijnsnetwerk

Vanuit Welzijn is aan Care2Care het verzoek gedaan om een netwerk te ondersteunen. Welzijn is vaak gericht op de eigen gemeente, en Care2Care is de aangewezen organisatie om door de regionale insteek een brug slaan. In 2016 is de ondersteuning van dit netwerk doorgezet. In totaal is het netwerk 4 keer bij elkaar gekomen, afwisselend op locatie van een van de deelnemers. Het netwerk bestaat uit 10 personen, waarvan 7 deelnemers afkomstig zijn vanuit welzijnsorganisaties, één vanuit een ROC, en twee vanuit het intergemeentelijk samenwerkingsverband.

In de bijeenkomst zijn (naast de ontwikkelingen binnen de eigen organisaties) verschillende onderwerpen besproken, zoals het project Sterk in je Werk (gratis loopbaanadvies voor medewerkers op niveau 1 en 2 van 45 jaar en ouder); scholingsvouchers; subsidiemogelijkheden, en BTW-vrijstelling voor het uitwisselen van personeel.

HRM-netwerk

Het HRM-netwerk bestaat al jaren, en richt zich op HRM-gerelateerde onderwerpen. De deelnemers variëren door de verschillende onderwerpen die aan bod komen. In 2016 zijn 4 bijeenkomsten georganiseerd met de volgende onderwerpen:

- Stelselwijziging WGA
- Subsidies voor Zorg en Welzijn
- Risicomanagement
- Datalekken

Stelselwijziging WGA

Aan de bijeenkomst rondom de WGA-stelselwijziging namen 15 personen deel. De waardering voor de bijeenkomst was een 7,9. De boodschap dat organisaties snel aan de slag moesten gaan om zich op de wijziging voor te bereiden is duidelijk overgekomen. Een van de deelnemers reageerde als volgt: *"De workshop geeft handige informatie en nodigt uit tot verdieping. De sfeer was gemoedelijk"*.

Subsidiemanagement

De bijeenkomst over subsidies (i.s.m. onze partner Finestri Subsidiemanagement) kende 14 deelnemers. De bijeenkomst en de deskundigheid van de spreker is met een 7,4 goed gewaardeerd. Sommige deelnemers gaven aan dat zij tijdens de bijeenkomst bevestigd kregen dat ze al optimaal gebruik maken van subsidiemogelijkheden, anderen werden geprikkeld om voor projecten binnen de organisatie ook subsidiekanalen aan te boren.

Risicomanagement

De verdiepingsbijeenkomst rondom Risicomanagement is opgesteld in samenwerking met onze partner Aon Risk Management en het COT (CrisisOnderzoeksTeam). Het bleek helaas net niet mogelijk om voldoende deelnemers te krijgen voor een optimaal leerrendement. Gezien de vraag vanuit verschillende organisaties; het belang van het onderwerp, en de impact van de risico's voor onze sector wordt het aanbod in 2017 i.s.m. onze collega-regio ZorgZijnWerkt herhaald.

Datalekken

Een belangrijk risico voor organisaties betreft 'datalekken'. Sinds 2016 kan de Autoriteit Persoonsgegevens werkgevers een boete opleggen voor onjuist of onzorgvuldig beheer van persoonsgegevens. Aangezien in onze sector veel met (gevoelige) persoonsgegevens wordt gewerkt, verdient deze nieuwe regelgeving de nodige aandacht. Zeker met het oog op een verdere aanscherping van de regels in Europees verband in 2018. Reden voor Care2Care om organisaties op weg te helpen in de wereld van de Bescherming Persoonsgegevens en de regelgeving door het organiseren van een workshop.

Om een goed beeld te krijgen wat er voor organisaties allemaal komt kijken bij een adequaat beleid, heeft Care2Care zichzelf opgeworpen om als proefkonijn door een PIA (Privacy Impact Assessment) te laten uitvoeren. Bij deze PIA wordt onder meer geïnventariseerd waar gegevens worden bewaard en wie de 'gegevensbewerker' is. In de workshop zijn de ervaringen bij het doorlopen van een PIA en de uitkomsten in alle openheid gedeeld. De workshop ging verder in op de wet- en regelgeving (door Dirkzwager Advocaten), alsmede de risico's (door Aon Risk Management).

De waardering voor de workshop met 9 deelnemers kreeg een mooie 7,8. De reacties varieerden van 'We moeten nog veel doen' tot 'In korte tijd heel veel informatie'. Na afloop is door Care2Care een door Dirkzwager opgestelde model-bewerkersovereenkomst aan participanten ter beschikking gesteld.

Sociale Kaart

Onze regio kent een grote diversiteit. Dat geldt ook voor netwerken. Soms lijkt het wel dat voor elk onderwerp een apart netwerk bestaat, vaak nog onderverdeeld naar Zuid-Holland Noord en Midden-Holland. Aanbieders van zorg en welzijn participeren vaak in meerdere netwerken, en door de bomen kun je vaak het bos niet meer zien. Reden voor Care2Care om een begin te maken met een inventarisatie welke netwerken in onze regio actief zijn. Deze inventarisatie is in september op onze site geplaatst en vermeld in de nieuwsbrief. Hierop zijn (nog) geen aanvullingen binnengekomen.

Ondersteuning VHPG

De VHPG (Vereniging HR-Professionals Gezondheidszorg) is een netwerkorganisatie voor personeelsfunctionarissen. Aangezien een deel van de leden ook behoort tot de groep participanten van Care2Care is door ons nadrukkelijk de samenwerking gezocht. Dit voorkomt de organisatie van soortgelijke activiteiten, en verbreedt het bestaande netwerk. Door Care2Care is ondersteuning verleend aan een aantal organisatorische aspecten, zoals onderhoud van de website en social media. Op 8 juni is een bijeenkomst georganiseerd over e-learning. Tijdens deze bijeenkomst is besloten tot opheffing van de VHPG wegens gebrek aan aanwas van nieuwe leden. Hiermee kwam ook de ondersteuning door Care2Care ten einde.

Beoogd	Gerealiseerd
Organisatie van 4 netwerkbijeenkomsten	<input checked="" type="checkbox"/> opkomst gemiddeld 13 personen waardering gemiddeld 7,7
Opstellen Sociale Kaart	<input checked="" type="checkbox"/>
Ondersteuning VHPG	<input checked="" type="checkbox"/>

1.3 Regionaal Strategisch Arbeidsmarktbeleid

Care2Care werkt al sinds de oprichting aan het strategische arbeidsmarktbeleid in de regio. Door het verzamelen van data (zie 1.1) wordt een onderbouwing geleverd voor activiteiten die bijdragen aan een evenwichtige arbeidsmarkt op langere termijn. Door de uitkomsten te bespreken met de aanbieders van zorg en welzijn in de regio worden de uitkomsten getoetst, en wordt geïnventariseerd welke onderwerpen en activiteiten volgens hen van belang zijn. De uitkomsten worden verwerkt in het Jaarplan.

Ook in 2016 zijn, specifiek voor dit doel, in totaal 32 gesprekken gevoerd met bestuurders en HRM-verantwoordelijken. In deze gesprekken is aangegeven dat Care2Care op de goede weg is, en grote aanpassingen op de in 2015 aangegeven punten niet nodig zijn. Wel werd nadrukkelijk gevraagd om meer aandacht voor Duurzame Inzetbaarheid. Ook werd aangegeven dat sinds de zomer van 2016 een omslag merkbaar is op de arbeidsmarkt. Dit was aanleiding voor de update van het arbeidsmarktonderzoek dat hierop verder is in gegaan (zie ook 1.1).

In Midden-Holland is in december (naar aanleiding van de specifieke wens en als uitkomst van de ZorgPact-bijeenkomst) een specifieke Actie-Agenda opgesteld die door Care2Care wordt ondersteund. Deze Actie-Agenda betreft een negental speerpunten:

- Zorgbrede stagepaden organiseren
- Gezamenlijk invulling geven aan het beroepsonderwijs
- Doorstroom VMBO → MBO → HBO → WO stimuleren en verbeteren
- Gezamenlijk beeldvorming en beroepsoriëntatie in het voortgezet onderwijs verzorgen
- Toekomstige professionals voorbereiden op regierol burger; nieuwe technologie; samenwerking met informele zorg, en verschuiving naar zorg thuis en 1^e-lijn
- (Werk)ervaringsplaatsen organiseren en behouden voor jongeren en voor hen die aan de kant staan
- Uitwisseling organiseren tussen zorg en welzijn
- Praktijkstages organiseren voor docenten in het veld en voor praktijkopleiders in het onderwijs
- Werken aan een inspirerend leerklimaat voor studenten en professionals

In 2017 zal dit samen met betrokkenen in Midden-Holland verder worden uitgewerkt.

Beoogd	Gerealiseerd
Actie-Agenda 2016 - 2020	<input checked="" type="checkbox"/>

1.4 Workshop Klantgerichtheid en commercieel denken

In de loop van 2016 bereikten Care2Care signalen dat medewerkers naast de transitie en transformatie ook moeten wennen aan het anders omgaan met cliënten: de klantgerichtheid. Soms wordt die klantgerichtheid vertaald naar het beeld verkopen van producten. Oftewel: 'Moet ik dan het koekje bij de koffie straks gaan verkopen?'. Met dit als uitgangspunt heeft Care2Care een tweetal bijeenkomsten georganiseerd voor medewerkers. Deze bijeenkomsten startten met regietheater en een onderlinge discussie. Daarna is in een mini-workshop uiteengezet wat commercieel denken en handelen nu precies inhoudt.

In totaal namen 68 medewerkers deel aan de twee bijeenkomsten, allen afkomstig uit de VVT en Gehandicaptenzorg. De gemiddelde waardering was een 7⁺. Het theater/gedeelte was zeer herkenbaar, en wat onder meer bij is gebleven is dat er een verschil is tussen klantgerichtheid en klantvriendelijkheid: het eerste is meer oplossingsgericht vanuit een zelf-beleving. Opvallend is dat de waardering van de aanwezigen van de werkvloer (de beoogde doelgroep) beduidend hoger lag dan van het middenkader.

Beoogd	Gerealiseerd
Niet gepland	Twee bijeenkomsten Klantgerichtheid 68 deelnemers; waardering 7 ⁺

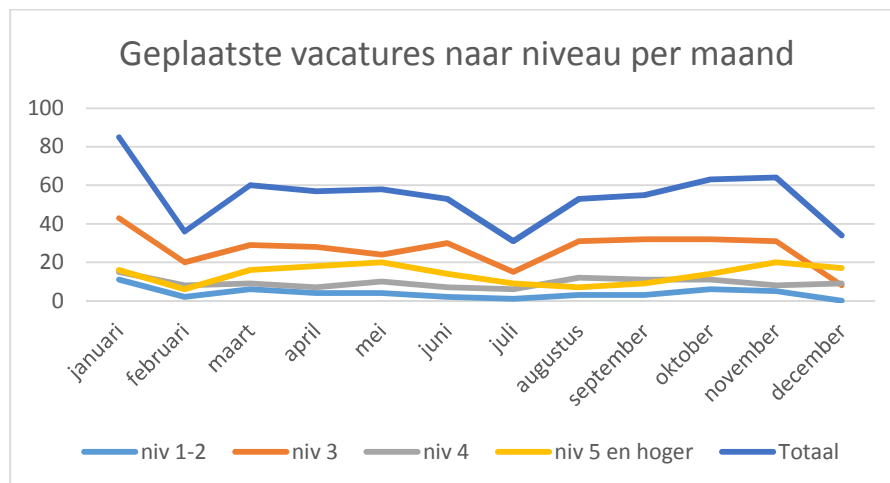
2. Werven met beleid

2.1 Transparante Arbeidsmarkt

Om tot een transparante arbeidsmarkt te komen maakt Care2Care gebruik van een loopbaanplatform. Dit platform is in december 2015 gelanceerd, en is in samenspraak met collega-regio's WZW (Gelderland), UtrechtZorg (Utrecht) en Transvorm (Noord-Brabant) ontwikkeld. Op dit platform kunnen werkgevers vacatures plaatsen, en werkzoekenden naast banen ook veel informatie vinden over leren en werken in zorg en welzijn. Om meer publiek naar onze site te trekken en de vacatures breed bekend te maken, wordt gebruik gemaakt van SEO (Search Engine Optimization). Hierbij worden specifieke codes aan vacatures toegevoegd om sneller door zoekmachines gevonden te worden. Ook worden de vacatures automatisch via Twitter verspreid.

Statistieken

Medio juni is de functionaliteit van Google Analytics geïnstalleerd om zicht te krijgen op het bezoekersgedrag. De site trekt voornamelijk een doelgroep van 45-54 jaar (23,4%), gevolgd door het leeftijdscohort van 25-34 (23%). Het aandeel terugkerende bezoekers bedraagt 30,2%. Maandelijks bezoeken 4.170 unieke personen onze site. De best bekeken vacatures zijn Psycholoog (670x) en Pedagogisch medewerker (524x). In totaal hebben eind 2016 684 personen een profiel aangemaakt. Werkgevers plaatsten gemiddeld 54 nieuwe vacatures per maand.



Wat opvalt is dat de tekorten die door veel organisaties worden benoemd, niet zijn terug te zien in het aantal geplaatste vacatures.

Zorgtopbanen

Sinds mei 2016 participeert Care2Care in Zorgtopbanen. Deze site bundelt alle vacatures op HBO+ en WO-niveau van tien regionale portals. Het bundelen gebeurt aan de hand van scraping-technologie. Aan de site wordt vooral via social media aandacht besteed. Opvallend genoeg genereert met name Facebook met afwisselende thema's de nodige 'hits'. De site genereert zo'n 3.000 bezoekers per maand, waarvan 13,4% uit Zuid-Holland. Voor onze regio is dit gunstig, aangezien de regio's Rijnmond, Zuid-Holland Zuid, maar ook vrijwel geheel Noord-Holland (met 14,1% van het aantal bezoekers) niet meedoen aan de site.



Beoogd	Gerealiseerd
Gebruik van portal door 35 werkgevers	<input checked="" type="checkbox"/> 39
1.000 ingevulde profielen	<input checked="" type="checkbox"/> 684
100 gemaakte testen	<input checked="" type="checkbox"/> (zie 4.2)

2.2 Inclusieve Arbeidsmarkt

Sociale partners hebben afspraken gemaakt om voor 2026 100.000 banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Het aan deze doelstelling gekoppelde begrip 'Inclusieve Arbeidsmarkt' is een arbeidsmarkt waaraan mensen zoveel mogelijk en duurzaam meedoen, niet kijkend naar beperkingen maar naar de mogelijkheden. Binnen onze regio zetten aanbieders van zorg en welzijn zich van oudsher volop in om hieraan een bijdrage te leveren. Care2Care heeft zich voor 2016 vooral ten doel gesteld om te kijken of deze inspanningen zich evenredig verhouden met de landelijke afspraken, mede in het licht bezien van de quotumregeling.

In de regio Rijn Gouwe is, ten opzichte van de 0-meting, het aantal banen binnen deze regeling met 455¹ toegenomen. Dit behelst een aandeel van 4% van het landelijk aantal reguliere extra banen in de markt. De groei in onze regio ligt ook in lijn met het aandeel dat de regio zou moeten hebben. Dat sluit ook aan op de inventarisatie die onder werkgevers is gedaan. Naast de kruisbestuiving tussen met name de gehandicaptenzorg en de VVT, hebben werkgevers in zorg en welzijn altijd al hun inzet op dit terrein gepleegd. Dat leidde bij sommige werkgevers ook tot verwarring over de meetmethode bij quotumregeling: tellen zittende medewerkers die passen in de doelgroep ook mee? Het antwoord is positief, waardoor zorg en welzijn in wezen al een voorsprong heeft.

De komende jaren zullen wel blijvend extra banen moeten worden gecreëerd. Om werkgevers hierbij te ondersteunen is op onze site een aantal tips opgenomen, waaronder een tool om een businesscase te maken.

Beoogd	Gerealiseerd
Inventarisatie Stand van Zaken	<input checked="" type="checkbox"/>
Inzicht in activiteiten in 2015	<input checked="" type="checkbox"/>
Overzicht financiële voordelen voor werkgevers	<input checked="" type="checkbox"/>

2.3 Arbeidsmarktcampagne imago Zorg en Welzijn

Special Zorg en Welzijn

Het belangrijkste onderdeel van de regionale arbeidsmarktcampagne wordt gevormd door de Week van Zorg en Welzijn. In 2016 vond deze plaats van 14 tot en met 19 maart. Voorafgaand aan de Week is landelijk een special over Zorg en Welzijn verspreid. In onze regio was de oplage 287.000. Naast een



landelijk gedeelte bestond de special uit een regionaal onderdeel met verhalen van en voor mensen in Rijn Gouwe. Hiermee werd een bijdrage geleverd aan een positieve en realistisch beeld van het leren en werken in onze sector. Verbetering van het imago bleek (naast het vergroten van de eigen naamsbekendheid) ook de belangrijkste drijfveer voor werkgevers om mee te doen aan de Week. Om de special financieel mogelijk te maken is advertentieruimte verkocht. Naast de huis-aan-huis-verspreiding, is ook een groot aantal exemplaren verspreid onder bibliotheken en scholen.

De Special werd door deelnemende organisaties gewaardeerd met een 7+.

Week van Zorg en Welzijn

In totaal waren tijdens de Week 71 locaties van 35 organisaties geopend met uiteenlopende activiteiten. Zo was er een masterclass tandartsassistentie; een valpreventieparcours; mensen konden koken in instellingskeukens of eten met bewoners; er was een loopanalyse; men kon gehoortesten en oogmetingen laten doen, een huisartsenpraktijk bekijken of woonzorgcentra bezoeken. Ook ontbraken de populaire beren- en poppendokters niet of rondleidingen door de operatiekamer.

¹ Cijfers over 2016 3^e kwartaal. In Rijn Gouwe is het aantal personen binnen de doelgroep met 936 personen afgenomen (10% van de landelijke afname), voornamelijk door de hercontrole van Wajong-ers. Het aantal extra banen in de regionale markt bedraagt 455 (4,2% van landelijk aantal). Cijfers: uww.nl.

Om extra impuls te geven aan de Week, heeft Care2Care wederom een viertal Bekende Nederlanders ingezet: Sol Wortelboer (presentator), Jody Bernal (zanger), Jessie Jazz Vuijk (Miss Holland), en Kees van der Staij (fractievoorzitter SGP) bezochten elk een organisatie tijdens de Week. Landelijk is ingezet op de week door het uitzenden van radiospotjes, en werd tijdens de Week de vijfdelige TV-serie 'Heel Holland Zorgt' uitgezonden.

De waardering voor de Week als geheel was een 8⁺. De ondersteuning vanuit Care2Care kreeg een 7½.

Technasia

Deelnemende locaties zijn door Care2Care op de landelijke website geplaatst en op de eigen site. Voor de Week is ook nadrukkelijk contact gezocht met de Technasia² in de regio om een bijdrage te leveren aan de Week. Vanuit werkgevers zijn helaas geen opdrachten geformuleerd. Wel is het Technasium van Gouda (Antonius College) op bezoek geweest bij een huisartsenpraktijk in Leiden.

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. Met de contactpersonen. Dit digitale opzoekboek wordt jaarlijks geactualiseerd, en dat is ook in 2016 gebeurd. Daar is wel een extra slag gemaakt door het Opzoekboek aantrekkelijk vorm te geven, zodat het ook kan worden gedownload.

GASTLESSEN	pagina	4
RONDLEIDINGEN	pagina	7
BEMENSING	pagina	10
SPEEDDATEN	pagina	13
STAGEMOGELIJKHEDEN	pagina	15
ADOPTIEPLAN	pagina	18
MENTOREN CARROUSEL	pagina	20

Beoogd	Gerealiseerd
Bijdragen aan positieve, realistische beeldvorming	<input checked="" type="checkbox"/>
Special Zorg en Welzijn met regiokatern	<input checked="" type="checkbox"/> , waardering 7 ⁺
Coördinatie Week van Zorg en Welzijn	<input checked="" type="checkbox"/> , waardering 7½
3 opdrachten voor Technasia	<input checked="" type="checkbox"/> ; 1 Technasium betrokken
Actualisatie Digitaal Opzoekboek	<input checked="" type="checkbox"/>

2.4 Waarschuwingsregister

De afgelopen jaren werden al maatregelen genomen door zorg- en welzijnsorganisaties om te voorkomen dat bijvoorbeeld medewerkers die eerder cliënten mishandeld of bestolen hebben opnieuw aan de slag kunnen. Veel zorg- en welzijnsorganisaties vragen inmiddels een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) van (nieuwe) medewerkers. Echter, dit systeem alleen is niet waterdicht. Een VOG wordt op grond van juridisch relevante antecedenten in de praktijk bijna niet geweigerd. Het Waarschuwingsregister Zorg & Welzijn is derhalve een aanvullend instrument dat door het veld ontwikkeld is en bijdraagt aan de integriteit van zorgmedewerkers en kwaliteit van zorg. Het initiatief voor dit register is genomen door verschillende werkgevers in de regio Haaglanden. Onze collega-regio ZorgZijnWerkt heeft dit initiatief verder opgepakt en uitgewerkt. Na de lancering eind november 2014 is het Waarschuwingsregister ook opengesteld voor andere regio's. De reikwijdte is door een aanwijzing van de Autoriteit Persoonsgegevens vooralsnog de langdurige zorg.



In maart 2015 heeft Care2Care een workshop georganiseerd over het Waarschuwingsregister. Alhoewel vanuit werkgevers zeker interesse bestaat voor dit register, zijn te midden van de transformatie vervolgcacties uitgebleven. Ook bleek het lastig om de landelijke uitrol eenduidig op te pakken. Gezien het belang dat Care2Care hecht aan sociale veiligheid binnen zorg en welzijn, in combinatie met signalen van werkgevers, is eind 2016 opnieuw een workshop georganiseerd. Inmiddels zijn de landelijke afspraken helder en kunnen er stappen worden gezet.

² Technasia zijn middelbare scholen op havo- en vwo-niveau waarbij leerlingen in teamverband projectmatig werken aan actuele bètatechnische opdrachten. Zie ook <https://www.technasium.nl/wat-het-technasium>.

Bij de workshop waren 10 aanwezig. De workshop werd gewaardeerd met een 7. Een reactie om aan de slag te willen luidde: "Het past binnen maatschappelijk verantwoord ondernemen."

Beoogd	Gerealiseerd
Niet gepland	Workshop Waarschuwingsregister 10 deelnemers; waardering 7

3 Kwalificeren voor Zorg en Welzijn

3.1 Scherpstellen vraag werkgevers

Het blijft een terugkerend thema: werkgevers geven aan dat de opleidingen onvoldoende aansluiten op de vraag, en scholen vragen (soms tevergeefs) aan werkgevers wat hun studenten over 3-4 jaar moeten weten en kunnen. Om deze impasse te doorbreken heeft Care2Care zich ten doel gesteld om meer inzicht te krijgen in de vraag van werkgevers.

Op landelijk niveau is de Commissie Innovatie Zorgberoepen en Opleidingen ingesteld. Deze commissie heeft in oktober 2016 het advies "*Anders kijken, anders leren, anders doen: grensoverstijgend leren en opleiden in zorg en welzijn in het digitale tijdperk*"³ uitgebracht. De commissie erkent dat verandering de enige constante is. Een blauwdruk voor toekomstig leren en opleiden is het advies dan ook niet; het geeft richting aan benodigde veranderingen.

Terwijl de doelstelling van Care2Care zich in eerste instantie meer richtte op het 'wat te leren', gaat het meer om het 'hoe te leren'. Dat kwam ook terug uit de inventarisatie van de wensen van werkgevers. De vraag van werkgevers (maar ook van het onderwijs) is om door samenwerking tot betere afstemming tussen onderwijs (breder dan alleen zorg en welzijn) en werkveld te komen. Dit vanuit het besef dat het vormgeven aan de ontwikkelingen in het onderwijs een gedeelde verantwoordelijkheid is.

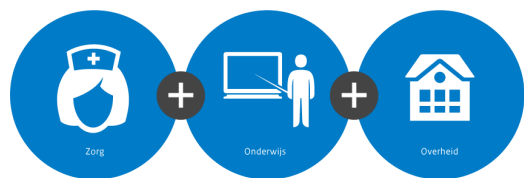
Die samenwerking gebeurt al op vele vlakken. Helaas zijn al die goede voorbeelden niet breed bekend. Om daar verandering in aan te brengen heeft Care2Care zich volop ingezet om vorm en inhoud te geven aan Zorgpact. Een vorm die aansluit op de regionale wensen: geen nieuwe doelen, maar delen wat er al gebeurt.

Naast deze in steek met een inhoudelijk karakter, heeft Care2Care ook inzichtelijk gemaakt wat de kwantitatieve behoefte bij werkgevers is. De resultaten hiervan zijn verwerkt in het regionale arbeidsmarktonderzoek en de update. De grootste vraag ligt met name op niveau 3IG en hoger. Relatief gezien zal ook een extra instroom van studenten nodig zijn op HBO+-functies. Pensionering en groei van (kleinere) deeltijdbanen, zoals bijvoorbeeld bij huisartsen, versterken de vraag. Door alle ontwikkelingen binnen zorg en welzijn, waaronder wijzigingen in de bezuinigingen en verkiezingsbeloftes, is geen exact en eenduidig zicht op de noodzakelijke instroom van personeel per kwalificatieniveau te verkrijgen. Wel is er zicht op trends.

Beoogd	Gerealiseerd
Zicht op regionale wensen	<input checked="" type="checkbox"/>
Zicht op actuele onderwijsontwikkelingen	<input checked="" type="checkbox"/>
Zicht op kwantitatieve instroombehoefte	<input checked="" type="checkbox"/>

3.2 Versterken afstemming

Zoals hierboven al naar voren kwam, is de vraag van werkgevers vooral gericht op verdere samenwerking en afstemming met het onderwijs. In 2015 heeft Care2Care dan ook Zorgpact omarmd en is als eerste regio door vertegenwoordigers vanuit de 3 O's (Onderwijs, Organisatie en Overheid) het commitment uitgesproken gezamenlijk op te trekken. Op basis van een inventarisatie onder werkgevers (zowel participanten als niet-participanten) is nadrukkelijk gekozen voor de in steek van kennisdeling. Deze breed gedragen aanpak vormt bij uitstek een goede basis om gezamenlijk verder op te trekken en optimaal gebruik te maken van reeds opgedane ervaringen op het gebied van projecten gericht op afstemming onderwijs-arbeidsmarkt.



³ Ook de Hogeschool Leiden wordt in dit advies aangehaald met de Zorg Innovatie Centra (ZIC) met de focus op de integratie van zorg en welzijn. In de Zorg Innovatie Centra (ZIC) wordt een leer-werkomgeving gecreëerd die een duidelijke meerwaarde biedt voor het opleiden van studenten in de praktijk en voor het bij- en nascholen van huidige professionals en het ontwikkelen van een lerende organisatie. Vanuit onze regio zijn Alrijne en Topaz betrokken.

In 2016 is de gezamenlijkheid en kennisuitwisseling verder vormgegeven door drie bijeenkomsten in respectievelijk Leiden, Alphen aan den Rijn en Gouda. Aan de hand van verschillende workshops vertelden medewerkers iets over de samenwerkingsprojecten waaraan zij meewerken. Dit leverde de nodige inspiratie op voor de bezoekers. De gemeenten waar de bijeenkomsten plaatsvonden hebben financieel bijgedragen en hun commitment getoond. Ditzelfde geldt voor het ID College en de Hogeschool Leiden. In Alphen aan den Rijn en Gouda zijn de bijeenkomsten in samenwerking met een grote welzijnsorganisatie inhoudelijk ingevuld.

Van de drie bijeenkomsten zijn video-samenvattingen gemaakt die op ons Youtube-kanaal zijn geplaatst. Dit heeft zeker bijgedragen aan de bereidwilligheid van gemeenten om hun commitment te tonen. De



derde en laatste bijeenkomst (Gouda) kende een andere opzet. Partijen gaven aan dat zij meer wilden dan kennisuitwisseling: een actie-agenda voor Midden-Holland. Fantastisch dat deze vraag vanuit het veld zelf kwam, want dat is de beste basis voor draagvlak en commitment. Ook sloot dit naadloos aan op de doelstelling van Care2Care zelf.

Het succes van de drie bijeenkomsten blijkt wel uit de gesprekken die we hebben gevoerd met werkgevers. Verschillende projecten hebben organisaties geïnspireerd om de aanpak over te nemen. Deze projecten liggen met name op het snijvlak van zorg, welzijn en leren. In die zin sluit dit ook mooi aan op de wensen die werkgevers hebben geuit richting Care2Care.

	Leiden	Alphen a/d Rijn	Gouda
Opkomst	114	42	67
Waardering	7,2	6,0	7,1

Uit de reacties kwamen twee belangrijke (verbeter)punten naar voren. De eerste is eigenlijk de oproep aan collega-organisaties om ook aanwezig te zijn om meer inhoud te kunnen geven aan de netwerkfunctie van een dergelijke bijeenkomst, en de tweede betreft (n.a.v. de bijeenkomst in Gouda) de oproep om 'aan de slag te gaan en zaken concreet te maken'. Partijen in Midden-Holland hebben zich ook uitgesproken om zich daarvoor in te zetten.

Beoogd	Gerealiseerd
Regionale agenda met gezamenlijke visie	<input checked="" type="checkbox"/>
Commitment van Leiden en Gouda	<input checked="" type="checkbox"/> , en ook Alphen a/d Rijn
Commitment van 3 ROC's, Hogeschool en Zorgbelang	<input checked="" type="checkbox"/> , 2 ROC's en Hogeschool
Commitment werkgevers met in totaal 35.000 medewerkers	<input checked="" type="checkbox"/> , via aanwezigheid
3 Bijeenkomsten	<input checked="" type="checkbox"/>

3.3 Aansluiting Onderwijs-Arbeidsmarkt landelijk

Tijdens de bijeenkomsten is de link gelegd met het landelijke Zorgpact, waarvan Doekle Terpstra de trekker (of zoals hij zelf zegt: aanjager) is. Hij was ook aanwezig tijdens twee van onze bijeenkomsten. Tijdens de landelijke Zorgpact-bijeenkomst op 8 december in Utrecht heeft Care2Care een presentatie verzorgd over onze regionale aanpak. Ook is actief deelgenomen aan de bijeenkomsten met de projectleiders vanuit andere regio's.

Beoogd	Gerealiseerd
Delen van kennis met andere regio's	<input checked="" type="checkbox"/>
Informeren over uitkomsten via minimaal 3 nieuwsbrieven	<input checked="" type="checkbox"/>

3.4 Leergang Strategisch Leren

Om het maximaal beschikbare subsidiebedrag voor de voortgang van de uitvoering van het Regionaal Sectorplan (zie hoofdstuk 5) te realiseren, monitort Care2Care de resultaten. Tijdens die monitoring kwam naar voren dat de in 2014 geplande scholing voor de daaropvolgende twee jaar niet zou worden gehaald.

Er vonden verschuivingen plaats van de ene soort training naar de andere, maar ook bleken leidinggevenden soms andere doelstellingen te hebben dan de opleidingscoördinator.

Bij 3.1 is al aangegeven dat opleidingen en de vraag van het werkveld niet op elkaar aansluiten, maar ook bij werkgevers zelf bestaat geen eenduidigheid. Een goede afstemming tussen management en de opleidingsstaf lijkt dan ook wenselijk.

Met dit als uitgangspunt is Care2Care op zoek gegaan naar een aanbod dat daaraan invulling geeft, en aanvullend werkt op Strategische Personeelsplanning. Het resultaat was een leergang Strategisch Leren, waarbij de opleidingscoördinator samen met een lijnmanager vorm en inhoud zouden geven aan het opleidingsplan voor de organisatie. Met als resultaat een daadwerkelijk opleidingsplan. Vanuit Care2Care zou een groot deel van de kosten van de leergang worden gedragen, om zo de drempel voor deelname te verlagen.

Op 10 mei is een werkatelier georganiseerd met 7 deelnemers om de opzet te bespreken, en waar nodig aan te passen. Ondanks het enthousiasme schreven zich helaas net onvoldoende organisaties in voor deelname aan de leergang om tot het gewenste leereffect te komen. Hierop is bij werkgevers nagevraagd wat zou kunnen bijdragen om wèl mee te doen. Uit de reacties kwam naar voren dat de leergang of te duur of te langdurig werd bevonden. Gezien het belang dat Care2Care ook bestuurlijk hecht aan een dergelijke leergang, zal de leergang in 2017 in aangepaste vorm (verkort) worden aangeboden.

Beoogd	Gerealiseerd
Opleidingsbeleid binnen organisaties strategisch inbedden	<input checked="" type="checkbox"/>
6-daagse leergang	<input checked="" type="checkbox"/>
Realisatieplan opgesteld door deelnemers	<input checked="" type="checkbox"/>
Niet gepland	Kennisatelier met 7 deelnemers

3.5 Scholing Vrijwilligers Sociaal Domein

Zorg en Welzijn zijn volop in beweging. Mantelzorgers en vrijwilligers worden steeds belangrijker. Om de laatste groep meer handvatten te geven om hun rol adequaat en verantwoord in te zetten, is het trainen van vaardigheden van groot belang. In Leiden is onder de naam 'Verder' een scholingsplatform opgezet voor iedereen die vrijwilligerswerk doet of wilt gaan doen. Binnen 'Verder' participeren zowel vrijwilligers als organisaties. Dit gebeurt door het delen van talenten, kennis, middelen, ervaringen en het gezamenlijk uitvoering geven aan een ondersteunend en ontwikkelingsgericht scholingsaanbod.

Hierdoor wordt scholing meer met elkaar afgestemd, gebundeld, versterkt. Door deze unieke samenwerking wordt zo een breed, open, kosteloos aanbod in de vorm van workshops, trainingen, bijeenkomsten, individuele coaching, presentaties georganiseerd. Iedereen die vrijwilliger is of dat wil worden, kan hieraan meedoen.

Op 23 maart 2016 is 'Verder' officieel van start gegaan. De stuurgroep, die vier keer bij elkaar is gekomen, stemt met het kernteam (de vrijwillige coördinatoren) en de procesbegeleider af hoe de organisaties dit project het beste kan ondersteunen. Hierbij valt te denken aan het bieden van ruimtes en het openstellen van het eigen scholingsaanbod voor vrijwilligers.

De groep ondersteunende vrijwilligers bestaat uit schoolverlaters, studenten, uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden. Zij zijn tevens de ambassadeurs van 'Verder'. Het aanbod wordt afgestemd op de vrijwilligers en hun wensen: waar lopen zij tegenaan in organisaties, en welke tips hebben zij? Care2Care heeft samen met zorg/welzijnsorganisatie Libertas Leiden en de gemeente Leiden ook financieel bijgedragen aan 'Verder'.

Beoogd	Gerealiseerd
Professionalisering 'Verder'	<input checked="" type="checkbox"/>
Verbreiding naar de regio	<input checked="" type="checkbox"/>
Training en scholing vrijwilligers	<input checked="" type="checkbox"/> ; 31 scholingen met 389 inschrijvingen
Ondersteuning vrijwilligers	<input checked="" type="checkbox"/> ; 7 oriëntatiewerkshops voor 72 potentiële vrijwilligers
Procesondersteuning kernteam	<input checked="" type="checkbox"/>
Versterken organisaties in begeleiding vrijwilligers	<input checked="" type="checkbox"/>
Individuele coaching vrijwilligers	<input checked="" type="checkbox"/> ; 8 deelnames

3.6 HBO-V

De brancheorganisatie voor de VVT, Actiz, heeft de campagne 'HBO-V in de ouderenzorg – Daar zit meer achter' gelanceerd om docenten en studenten HBO-Verpleegkunde een beter en reëler beeld te bieden van het werken in de ouderenzorg. Uit meerdere onderzoeken blijkt dat hbo-verpleegkundigen een slecht beeld hebben van het werken in de ouderenzorg. Vooral studenten denken dat de ouderenzorg saai is en alleen bestaat uit basiszorg. Hierdoor kiezen maar weinig hbo-verpleegkundigen voor het werk in de wijk of in de verpleeghuiszorg.

Actiz heeft Care2Care gevraagd om deze campagne actief te ondersteunen. Op zich sluit dat prima aan op onze kernactiviteiten, maar weten we als arbeidsmarktorganisatie dat 'werven met de achterdeur open' wel tocht geeft, maar weinig effect. De signalen vanuit het werkveld bevestigen dat beeld: het belangrijkste knelpunt ligt op het behoud van de HBO-v-ers in de (intramurale) ouderenzorg.

Hierop is Care2Care aan de slag gegaan om samen met het werkveld aan dat knelpunt te werken. Op 8 juni is tijdens een bijeenkomst met VVT-organisaties (6 deelnemers) uitgebreid gesproken over knelpunten en oplossingsrichtingen ten aanzien van de HBO-v-ers. De uitkomsten hiervan zijn door Care2Care verwerkt in een projectplan. In dit plan wordt naast de beeldvorming ook nadrukkelijk ingegaan op de rollen van de HBO-v-ers en aanpassingen in de functieomschrijving. Vervolgens is dit plan in november verstuurd naar de bestuurders van de VVT-organisaties met de vraag of zij zich ook (financieel) wilden committeren aan de uitvoering van dit plan. In 2017 wordt de uitvoering ter hand genomen.

Beoogd	Gerealiseerd
Niet gepland	Discussiebijeenkomst met 6 deelnemers
Niet gepland	Projectplan 2017 e.v.

3.7 Taalsubsidie

Soms vallen puzzelstukjes als vanzelf in elkaar. Uit de gesprekken met HRM-ers kwam naar voren dat verschillende medewerkers een taalachterstand hebben. Deels is dit het gevolg van het invulling geven aan de Participatiewet (zie ook 2.2). Om deze medewerkers beter toe te rusten, zijn door diverse organisaties plannen opgevat om taaltrainingen te organiseren.

Tegelijkertijd maakte onze samenwerkingspartner Finestri Subsidiemanagement B.V. tijdens de workshop Subsidiemanagement (zie 1.2) deelnemers attent op een subsidieregeling 'Tel mee met Taal'. Subsidieaanvragen konden op 1 januari 2017 worden ingediend, en eind 2016 heeft Care2Care werkgevers geïnformeerd over de mogelijkheden. Daarbij is, naast ondersteuning bij de subsidieaanvraag door Finestri, ook een aanbod voor mogelijke trainingen gedaan. Uiteindelijk hebben 5 werkgevers interesse getoond, en heeft Finestri voor 3 van hen de subsidieaanvraag verzorgd.



Beoogd	Gerealiseerd
Niet gepland	3 subsidieaanvragen Tel mee met Taal

4 Beleid duurzame inzetbaarheid

4.1 Integraal Gezondheidsbeleid

Onder Integraal Gezondheidsbeleid kan eigenlijk alles worden verstaan. En wellicht is dat ook wel het meest lastige aan dit onderwerp. Door Care2Care is aan dit onderwerp inkleuring gegeven door een aantal kleine, maar overzienbare stappen te zetten.

Langer doorwerken

Met de ophoging van de AOW-leeftijd is het nog belangrijker geworden dat medewerkers ook in staat zijn om langer te werken. Via het landelijke programma Gezond en Zeker wordt al de nodige jaren aandacht besteed aan zaken als ergonomie en agressie. Vanuit onze regio zijn een kleine 900 medewerkers aangesloten op dit programma. Bij bijvoorbeeld de Gezond & Zekerdagen kunnen medewerkers veel kennis en vaardigheden opdoen. Voor een regionale invulling is door Care2Care aan deze doelgroep de vraag gesteld of er behoefte bestaat aan een aanvulling op regionaal niveau. De respons van slechts 25 personen viel tegen, en slechts drie hebben deelgenomen aan de landelijke Kennisdagen. De vragen om verdere verdieping betroffen met name onderwerpen die juist landelijk al worden aangeboden. Wat wel uit de enquête naar voren komt, is verdere praktische hulp bij psychische overbelasting. Hierop is vanuit de respondenten een selecte groep van 10 personen gevraagd mee te denken over een verdere regionale invulling. Vervolgens heeft Care2Care ten aanzien van de psychische overbelasting het onderwerp 'werk en mantelzorg' opgepakt.



Werk en mantelzorg



Vanuit een samenwerkingsovereenkomst met zorgverzekeraar Menzis, was het (financieel) mogelijk om een tweetal workshop te organiseren rondom het thema Werk en Mantelzorg. Hierbij is onderscheid gemaakt naar een workshop voor beleidsmakers, en een workshop voor medewerkers die naast hun werk ook zelf een mantelzorgrol vervullen. De eerste bijeenkomst werd gewaardeerd met een 7,4. Hierbij waren 17 deelnemers aanwezig. Aan de tweede bijeenkomst met 11 deelnemers werd het waarderingcijfer 8+ toegekend.

Huis van Werkvermogen en Work Ability Index

Bedrijven en organisaties die werk maken van de gezondheid, betrokkenheid en ontwikkeling van hun medewerkers, plukken daar vaak direct de vruchten van. Het zorgt voor meer werkplezier, minder ziekteverzuim en een hogere arbeidsproductiviteit. Mensen moeten steeds langer doorwerken en de gemiddelde leeftijd op de werkvloer stijgt. Tegelijkertijd vragen economische en technologische ontwikkelingen wendbaarheid van organisaties. Werkgevers en werknemers die ervoor zorgen dat ze fit blijven voor het steeds sneller veranderende werk, zijn op weg naar duurzame inzetbaarheid.

Op de site van Care2Care is de nodige informatie overzichtelijk bijeengebracht om werkgevers verder op weg te helpen. Hierbij is de insteek gekozen van de wetenschappelijk onderbouwde methode van de Finse Prof. dr. Juhani Ilmarinen. Hij is de grondlegger van het gedachtegoed rondom werkvermogen, het 'Huis van Werkvermogen' en de 'Work Ability Index' (WAI).

Op de site is ook een businesscase gepubliceerd waarmee werkgevers niet alleen de kosten en opbrengsten in termen van euro's kunt berekenen, maar ook de kwalitatieve aspecten van vitaliteitsbeleid in brede zin. Dit vanuit zowel cliënt- als zorgverlener- als organisatieperspectief.

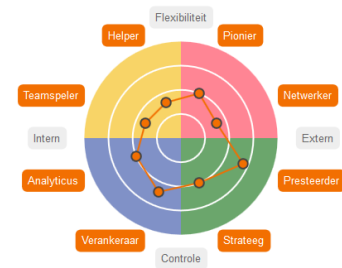
Beoogd	Gerealiseerd
Bewustwording en kennisdeling	<input checked="" type="checkbox"/> workshops mantelzorg met totaal 28 deelnemers en waardering van 7,5
Deelnemers Gezond & Zeker betrekken bij vormgeven regionale activiteiten	<input checked="" type="checkbox"/>
Belichten kosten en baten Duurzame Inzetbaarheid en presenteren best practices	<input checked="" type="checkbox"/>
Inzicht in door werkgevers geformuleerd beleid	<input checked="" type="checkbox"/>

4.2 Employability

Loopbaanportal

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 (Octogram Light), waarna de resultaten aantrekkelijk worden gepresenteerd. Sollicitanten kunnen eventueel de resultaten toevoegen aan hun CV. Daarmee spelen zij direct in op de trend richting competentiegericht werken. Verder zijn de e-modules van het landelijke programma Gezond en Zeker als link opgenomen op onze portal.



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

Voor de verdere ontwikkeling van de portal is regelmatig overleg gevoerd met de websitebouwer en de drie regio's die met dezelfde bouwer samenwerken. Aangezien ons platform pas eind 2015 is opgeleverd, richtte de eerste periode zich voornamelijk op kleine verbeterpunten. Daarna zijn, waar mogelijk, de zogeheten 'doorontwikkelingen' in gezamenlijkheid opgepakt. Dit betrof in 2016 het genereren van notificaties bij nieuwe berichten in communities en het onbeperkt toegang houden tot vacatures door sollicitanten. Het up-tot-date houden van een portal is een continu proces, waarbij ook verschillende social media worden betrokken.

Individuele Loopbaanbegeleiding

Naast deze digitale mogelijkheden biedt Care2Care ook individuele loopbaanbegeleiding aan. De begeleiding wordt gedaan door onze gediplomeerde loopbaancoach. Ook in 2016 is weer een aantal trajecten gestart en afgerond. De reacties spreken voor zich:

"...Ik heb Marja leren kennen tijdens mijn loopbaanbegeleidingstraject. Ze was een actief luisterende en doortastende sparringspartner, die zich altijd geïnteresseerd en betrokken toonde. Nam altijd de tijd en heeft me vele handvatten geboden. Ze was in staat me "out of the box te leren denken" en tegelijkertijd me ook dicht bij mij zelf te laten blijven. Een verrijkende ervaring..."

"...Marja heeft mij laten inzien dat, ook al ben je de 50 gepasseerd, de kansen er altijd liggen op het gebied van werk. Marja heeft mij in mijn eigen kracht gezet, wat mijn eigenwaarde goed heeft gedaan, want het zonder baan komen te zitten na 34 jaar, heeft mij veel onzekerheid gebracht. Nu vond ik het zelfs leuk om aan mijn eigen CV te werken..."

"...Marja luistert goed naar de persoon die tegenover haar zit en voelt feilloos aan waar de behoeftes liggen. Haar enthousiasme, nuchtere kijk en sprankelende voorkomen geven mij veel inspiratie en stof tot nadenken..."

"...Toen Marja mij wat instrumenten aanreikte om mijn kwaliteiten en persoonlijke ambitie te verkennen, zijn mijn inspiratie en verlangen weer gewekt om vooral mijn loopbaan te vervolgen in het verlengde daarvan. Dus niet alleen te gaan voor een andere baan maar vooral voor werk waar ik enthousiast van word en energie van krijg..."

Helaas bleek het niet mogelijk om aan alle gewenste trajecten te voldoen. Betreffende werkgevers zijn daarop in contact gebracht met andere loopbaanadviseurs binnen ons netwerk.

Mobiliteitsnetwerk

In de regio Capelle a/d IJssel is op verzoek van werkgevers een mobiliteitsnetwerk gestart. Care2Care biedt hierbij de ondersteuning. Het netwerk heeft zes deelnemers, maar vonden het in 2016 niet nodig om bij elkaar te komen. Wel is onderling overleg geweest, en zijn door Care2Care regelmatig verbindingen gelegd bij mobiliteitsvraagstukken.

Beoogd	Gerealiseerd
Kandidaten werken aan hun talentenprofiel	<input checked="" type="checkbox"/> workshops mantelzorg met totaal 28 deelnemers en waardering van 7,5
Digitaal begeleiden boventalligen	<input checked="" type="checkbox"/> , via Sterk in je Werk
Ondersteuning mobiliteitsnetwerken en faciliteren mobiliteit tussen de organisaties	<input checked="" type="checkbox"/>
Faciliteren individu en organisaties bij loopbaanaspecten	<input checked="" type="checkbox"/>
Vacaturebank in loopbaanplatform integreren	<input checked="" type="checkbox"/>
Integratie corporate-site met platform	<input checked="" type="checkbox"/>
Netwerkbijeenkomst balans werk-privé	<input checked="" type="checkbox"/> , via workshops Werk en Mantelzorg

4.3 ZorgAward

In 2013 is Care2Care in samenwerking met Menzis 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.

Tijdens de editie 2016 zijn helaas maar weinig ideeën binnengekomen, maar wel inspirerend voor anderen. Om de prijsuitreiking meer luister bij te zetten, en om geïnteresseerde commerciële partijen op het gebied van innovatie en Duurzame Inzetbaarheid een podium te bieden, is besloten om de ZorgAward te koppelen aan de Zorgpact-bijeenkomst in Gouda. Zoals onder 3.2 al is aangegeven, is op verzoek van partijen in Midden-Holland bij de bijeenkomst de focus gelegd op een actie-agenda. Dit bleek onvoldoende te combineren met een prijsuitreiking en commerciële informatiemarkt.

Uiteraard is de Award natuurlijk wel uitgereikt. Dit jaar is de prijs gewonnen door een verzorgende van WijdeZorg. Zij heeft als idee dat een bad rustgevend is voor cliënten, zeker op een gesloten afdeling. Toch is er niet altijd plek voor een bad. Door een verplaatsbaar systeem te ontwikkelen dat als een behuizing fungeert om het douchewater op te vangen, zou toch een soort bad kunnen worden gecreëerd.

Tijdens een feestelijke bijeenkomst op het werk is de Award uitgereikt. Collega's hadden dit goed geheim weten te houden, waardoor de prijs als grote verrassing kwam.

Een dergelijk idee vraagt natuurlijk om een uitwerking, en wellicht prototype. Care2Care heeft contact gezocht met docenten Gezondheidszorg Technologie van de Hogeschool Rotterdam. Deze waren zeer enthousiast, en willen dit idee samen met de studenten omzetten in een concreet product. Wordt vervolgd!

Beoogd	Gerealiseerd
Uitreiken ZorgAward	<input checked="" type="checkbox"/>
Betrekken studenten	<input checked="" type="checkbox"/>
Kleine informatiemarkt met 10 commerciële organisaties en 100 aanwezigen	<input checked="" type="checkbox"/>
Ideeën delen	<input checked="" type="checkbox"/>

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 medewerkers in zorg en welzijn op niveau 1 en 2 die ouder zijn dan 45 jaar in de gelegenheid gesteld om hun loopbaan te herijken. Deze groep heeft veel te lijden gehad van de transitie, en kan wel een steuntje in de rug gebruiken. Het ministerie van VWS bekostigt dit project. 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. Op 29 november heeft Care2Care voor de geïnteresseerde loopbaanadviseurs een informatiebijeenkomst georganiseerd, waaraan acht personen deelnamen. De daadwerkelijk werving van kandidaten is in januari gestart, maar in 2016 hadden zich al 12 kandidaten zich ingeschreven. Deze zijn persoonlijk benaderd en geïnformeerd over de verdere stappen. Kandidaten die niet binnen het project passen zijn op een andere manier verder geholpen.



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 geroep 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 kent een looptijd van 1 september 2014 tot 1 september 2016, met de mogelijkheid van een verlenging voor het opleidingsdeel tot 1 augustus 2017. In 2016 zijn de trainingen afgerond, en zijn de resultaten bekend. In het onderstaande overzicht zijn alleen de trainingen opgenomen, aangezien de scholingstrajecten nog niet zijn afgerond. Daarbij zijn de oorspronkelijke beoogde aantallen en kosten (zoals in 2014 aangevraagd door de werkgevers) weergegeven. In 2016 is op basis van de resultaten en bijgestelde prognose een herbeschikking aangevraagd en goedgekeurd. Ook deze getallen zijn opgenomen. Omdat tussen de laatste beschikking en de realisatie een fors verschil zit, is opnieuw een herbeschikkingverzoek ingediend.

Maatregel	Beoogd 2014		Beoogd 2016		Realisatie 2016	
	Deelnemers	Kosten	Deelnemers	Kosten	Deelnemers	Kosten
		€		€		€
1: competentiescan / studieadvies	615	222.937	50	34.136	66	22.073
2: training van gemiddeld 2 dagen	1.800	1.620.000	3.296	1.241.175	3138	1.138.175
3: training van gemiddeld 8 dagen	442	1.591.200	653	1.025.015	533	588.805
4: training van gemiddeld 16 dagen	60	432.000	62	212.879	81	372.933
7: EVC-trajecten	100	182.500	45	40.260	42	35.665
	3.017	4.048.637	4.106	2.553.465	3.860	2.157.651

De resultaten zijn uitermate goed. Werkgevers hebben meer medewerkers geschoold tegen aanzienlijk lagere kosten. Het betreft hier overigens de resultaten na controle door het landelijke Shared Service Center SSC). Dit SSC is onderdeel van RegioCoöp, een coöperatief van de regionale werkgeversorganisaties waarvan Care2Care bestuurlijk deel uitmaakt.



Alhoewel de accountant nog de goedkeuring moet geven, en uiteindelijk een definitieve goedkeuring van het Ministerie zal moeten komen, is de verwachting dat dit ook de daadwerkelijk resultaten zijn en de helft van de kosten als subsidie zal worden toegekend. Een unieke prestatie!

Veel werkgevers zijn bekend met subsidie en verantwoording. Door minder adequate verantwoording en hoge accountantskosten, vielen de uiteindelijke financiële baten vaak tegen. Care2Care heeft daarom gekozen voor de samenwerking met andere regio's om gedurende het project de verantwoording te monitoren, en de accountant gezamenlijk in te kopen. Door deze samenwerking kon een aanzienlijke kostenbesparing worden gerealiseerd en heeft de werkgevers uiteindelijk veel geld bespaard. Werkgevers die –zoals ook door ons was geadviseerd– de verantwoording bij een intern projectleider hebben belegd (met de benodigde uren), hadden duidelijk meer rendement van hun inspanningen.

6 Bestuur en Bureau

6.1 Bestuur

In samenstelling van het bestuur van Care2Care hebben zich in 2016 geen wijzigingen voorgedaan. Het bestuur bestaat 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)
- mevrouw E.L. Overweter (directeur / bestuurder Forensisch Centrum Teylingereind)
- 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 2016 heeft het bestuur vier keer vergaderd.

6.2 Bureau

Medewerkers

Het bureau van Care2Care dat alle activiteiten in 2016 heeft uitgevoerd bestaat uit slechts vijf medewerkers, goed voor 4,3 fte (2015: 4,3 fte). Het verzuim bedroeg 5,1% (2015: 2,0%). Binnen de bezetting heeft zich een kleine wijziging voorgedaan. Marla Bruijns heeft haar contract per maart beëindigd, en Ronilla Heijboer is medio november in dienst getreden. Ultimo 2016 bestond het bureau uit de volgende personen:

- Chris Boeijinga, directeur
- Ronilla Heijboer, beleidsmedewerker arbeidsmarkt
- Maarten Hüttner, projectleider
- Erik van der Schee, arbeidsmarktonderzoeker
- Marja van Schoneveld, adviseur
- Mariëlle van Wijk, administratief medewerker

Organisatorisch

Op 4 juli is de naam van de organisatie formeel gewijzigd van stichting STAG Rijnstreek in stichting Care2Care. 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 heeft de heer De Jong zitting in het bestuur van stichting RegioPlus.



Na een jarenlange samenwerking met Verstegen Accountants en Adviseurs is vanuit het oogpunt van Good Governance, en de start van 'Koersen op Kansen, Regionaal Resultaat' per 2016 besloten een nieuw accountantskantoor in de arm te nemen.

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

6.3 Deskundigheidsbevordering

Om de deskundigheid van het team te bevorderen is door RegioPlus een trainingsaanbod verzorgd. Door twee medewerkers is deelgenomen aan de training 'Projectmatig creëren', en twee medewerkers hebben de training 'Relatiebeheer in netwerkorganisaties' gevolgd.

Als team is een vervolg gegeven aan de in 2015 gestarte nieuwe beoordelingssystematiek, waarbij teamleden elkaar aanspreken op hun rol in de prestaties van Care2Care als geheel. Gaandeweg bleek het

toch lastig te zijn om elkaar te durven aan spreken. Hierop is aanvullend een training gestart, waarbij de aanspreekcultuur en ongeschreven regels aan bod zijn gekomen.

De administratief medewerker heeft haar Basisopleiding Secretaresse vervolgd.

Verder is door het team kennis opgedaan door deelname aan de door RegioPlus georganiseerde Kennisdag en de verschillende workshops die door Care2Care voor participanten zijn georganiseerd.

6.4 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 1.100 volgers, een stijging van 10% ten opzichte van 2015.

De nieuwsbrief is in totaal negen keer verschenen, en kent een bereik van zo'n 1.650 personen.