

Care Care

Werkplan 2018

Inhoud

Voorwoord.....	4
0. Inleiding.....	5
1. Regionaal arbeidsmarktbeleid.....	6
1.1 Arbeidsmarktonderzoek.....	6
1.1.1 Hoofddoel.....	6
1.1.2 Meetbare doelstellingen.....	6
1.1.3 Activiteiten.....	6
1.1.4 Beoogde resultaten.....	7
1.2 Onderhouden en versterken van het regionaal strategisch netwerk.....	7
1.2.1 Hoofddoel.....	7
1.2.2 Meetbare doelstellingen.....	7
1.2.3 Activiteiten.....	7
1.2.4 Beoogde resultaten.....	8
1.3 Het ontwikkelen van regionaal strategisch arbeidsmarktbeleid.....	8
1.3.1 Hoofddoel.....	8
1.3.2 Meetbare doelstellingen.....	8
1.3.3 Activiteiten.....	8
1.3.4 Beoogde resultaten.....	8
2. Werven met beleid.....	9
2.1 Werken aan een transparante arbeidsmarkt.....	9
2.1.1 Hoofddoel.....	9
2.1.2 Meetbare doelstellingen.....	9
2.1.3 Activiteiten.....	9
2.1.4 Beoogde resultaten.....	9
2.2 Werken aan een inclusieve arbeidsmarkt.....	9
2.2.1 Hoofddoel.....	9
2.2.2 Meetbare doelstellingen.....	9
2.2.3 Activiteiten.....	9
2.2.4 Beoogde resultaten.....	10
2.3 Een goede en continue arbeidsmarktcampagne.....	10
2.3.1 Hoofddoel.....	10
2.3.2 Meetbare doelstellingen.....	10
2.3.3 Activiteiten.....	10
2.3.4 Beoogde resultaten.....	10
3. Kwalificeren voor zorg en welzijn.....	11
3.1 Scherpstellen van de werkgeversvraag.....	11
3.1.1 Hoofddoel.....	11
3.1.2 Meetbare doelstellingen.....	11
3.1.3 Activiteiten.....	11
3.1.4 Beoogde resultaten.....	11
3.2 Versterken van de afstemming.....	11
3.2.1 Hoofddoel.....	11

3.2.2	Meetbare doelstellingen.....	12
3.2.3	Activiteiten.....	12
3.2.4	Beoogde resultaten.....	12
3.3	Bijdragen aan verbeterde aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt op landelijk niveau.....	12
3.3.1	Hoofddoel.....	12
3.3.2	Meetbare doelstellingen.....	12
3.3.3	Activiteiten.....	13
3.3.4	Beoogde resultaten.....	13
4.	Beleid duurzame inzetbaarheid.....	14
4.1	Integraal gezondheidsbeleid.....	14
4.1.1	Hoofddoel.....	14
4.1.2	Meetbare doelstellingen.....	14
4.1.3	Activiteiten.....	14
4.1.4	Beoogde resultaten.....	14
4.2	Employability.....	14
4.2.1	Hoofddoel.....	14
4.2.2	Meetbare doelstellingen.....	15
4.2.3	Activiteiten.....	15
4.2.4	Beoogde resultaten.....	15
5.	Algemeen beleid.....	16
5.1	Bestuur en Organisatie.....	16
5.1.1	Hoofddoel.....	16
5.1.2	Meetbare doelstellingen.....	16
5.1.3	Activiteiten.....	16
5.2	Kennisdeling.....	16
5.2.1	Betrokkenheid bij landelijke werkgroepen.....	16
5.2.2	Activiteiten om te delen.....	16
5.3	Kwaliteitskaart.....	16
5.3.1	Aandachtspunten.....	16
5.3.2	Inzet op aandachtspunten.....	16

Voorwoord

Voor dit jaar is gekozen om in plaats van een uitgebreid Jaarplan een Werkplan op te stellen waarin de beoogde resultaten voor 2018 staan beschreven. Hierin wordt het format gebruikt dat door RegioPlus (het landelijke samenwerkingsverband van de 14 regionale werkgeversorganisaties, waaronder Care2Care) is opgesteld.

In dit Werkplan wordt de indeling gehanteerd van vier vaste programmalijnen:

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

Alle activiteiten die Care2Care in 2018 wil oppakken passen binnen deze vier programmalijnen. Het is niet altijd even duidelijk waar de scheidslijn ligt. Wel is het uitgangspunt dat alle activiteiten moeten bijdragen aan de missie van Care2Care:

In nauwe samenwerking met en voor haar participanten zorgt Care2Care ervoor dat de regionale arbeidsmarkt nu en in de toekomst aansluit bij de behoeften van de leden aan goed en juist gekwalificeerde medewerkers. De leden kunnen door hun samenwerking met Care2Care voldoen aan hun maatschappelijke doelstellingen.

Deze missie maakt duidelijk dat Care2Care oog heeft voor de korte èn de lange termijn. Dat betekent in de uitwerking ook dat we kiezen voor flexibiliteit in de activiteiten. We spelen graag in op vragen van participanten en de actualiteit. In het komende jaar zetten we in op de activiteiten in dit Werkplan, en houden daarbij ook rekening met die aanvullende wensen en veranderingen. Want zoveel is wel duidelijk: de wereld blijft veranderen, en dat gaat steeds sneller. De uitdaging is om wel het lange termijn-perspectief voor ogen te houden.

Chris Boeijsinga
Directeur Care2Care

0. Inleiding

Zorg is 'hot'. Arbeidsmarkttekorten, kwaliteit, ethische vraagstukken: dagelijkse kost in nieuwsrubrieken. Dat is gezien de maatschappelijke impact ook niet verwonderlijk. Aan de andere kant zijn de mogelijkheden wel begrensd. In financiële, maar ook personele zin. In ons arbeidsmarktonderzoek van oktober 2017 is te zien dat de vergrijzing toeneemt, en ook de zorgvraag. Nu al zijn tekorten aan medewerkers ontstaan, en die tekorten zullen alleen maar toenemen.

Arbeidsmarktbeleid is een onderwerp dat alleen in gezamenlijkheid kan worden opgepakt. Werkgevers in Zorg en Welzijn hebben alle de taak om, met het oog op de toekomst, voldoende opleidingsplaatsen aan te bieden. Ook het behouden van gekwalificeerd personeel is een gezamenlijke opgave. Van de werknemers die een organisatie in Zorg en Welzijn verlaten stroomt maar liefst 39% uit naar buiten de sector (een baan buiten bij PFZW aangesloten werkgevers of werkloosheid). De reden hiervan is onduidelijk. Wel ligt hier een potentieel arbeidsaanbod.

Ook meer jongeren moeten (via een opleiding) de sector instromen. Van 2013 tot 2017 is het aantal fte in de leeftijdscohort 15 t/m 24 jaar met meer dan 19% afgenomen, terwijl dat in de cohort van 55 jaar en ouder in diezelfde periode met bijna 11% is toegenomen. Dit brengt een onevenwichtige opbouw van de personeelspopulatie met zich mee, en zal door pensionering extra tekorten aan professionals opleveren. Instroom van jongeren wordt een lastige opgave, want het aantal mensen in onze regio in de cohort 15 t/m 24 jaar zal in 2025 met bijna 2% zijn afgenomen.

Traditionele arbeidsmarktmaatregelen als behoud, instroom en het vergroten van de contractsomvang zijn op de lange termijn onvoldoende om aan de vraag naar personeel te voldoen. Daarom zal naast het nemen van deze maatregelen ook moeten worden geïnvesteerd in arbeidsbesparende maatregelen. Robotisering, automatisering en ICT zijn stappen die wel gezet móeten worden.

Naast de inzet op een Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten 2023, zet Care2Care ook in op Perspectief 2030, waarin organisaties, onderwijs en overheden in nauwe samenwerking een voedingsbodem creëren voor nieuwe technieken en mogelijkheden. Meer dan ooit geldt: *zelf ben je goed, samen ben je beter*. De rol van Care2Care daarin is het samenbrengen, ondersteunen en faciliteren. Al meer dan 25 jaar.

1. Regionaal arbeidsmarktbeleid

1.1 Arbeidsmarktonderzoek

1.1.1 Hoofddoel

De tijd dat de arbeidsmarkt zich liet vangen in trendextrapolatie ligt ver achter ons. De arbeidsmarkt verandert voortdurend. Niet alleen de vraag naar zorg en ondersteuning verandert, maar vooral de keuzes op het gebied van financiering en arbeidsrecht. De politieke besluiten rondom de transitie hebben laten zien dat het arbeidsmarktlandschap ingrijpend is veranderd. Gemeenten maken hun eigen afwegingen, en dat heeft uiteindelijk ook gevolgen voor de arbeidsmarkt. Het ontslagrecht blijft een punt van discussie, en is van grote invloed op de flexibiliteit van arbeid. Ook de effecten van de verhoging van de pensioenleeftijd zijn groot.

Door dergelijke ontwikkelingen is het steeds lastiger om de toekomstige arbeidsmarkt in te schatten. Continue monitoring van wet- en regelgeving en de arbeidsmarkt is dan ook noodzakelijk om tijdig in te kunnen spelen op die veranderingen. Deze monitoring heeft als doel de besluitvormers binnen zorg en welzijn, onderwijs en overheden te voorzien van juiste en actuele gegevens om weloverwogen besluiten te kunnen nemen.

1.1.2 Meetbare doelstellingen

- Inzicht in de verdeling van zorg- en welzijnmedewerkers in de regio naar functie, geslacht, dienstverband en functieniveau met als peildatum 31 december 2017.
- Een arbeidsmarkttrapportage over de ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen de sector en de ontwikkelingen in het initieel onderwijs (primaire bronnen: CBS, DUO, APK en PFZW).
- Doorontwikkeling van het arbeidsmarktdashboard door actualisatie en uitbreiding van de data.

1.1.3 Activiteiten

ArbeidsmarktPrestatieKaart (APK)

De APK is door Care2Care ontwikkeld en gebaseerd op de geanonimiseerde personeelsdata vanuit de werkgevers in onze regio. Met behulp van deze data kunnen afzonderlijke functies worden onderscheiden en vergeleken. Zo is het mogelijk te kijken naar de leeftijdsopbouw en verloop van een specifieke functiegroep (zoals begeleiders), en op basis daarvan de opleidingsbehoefte te bepalen. Omdat werkgevers verschillende benamingen hanteren voor vergelijkbare functies is het coderen van gegevens van belang om tot vergelijkbare eenheden te komen. De personeelsdata worden uitgevraagd bij werkgevers en vertaald naar vergelijkbare eenheden.

Arbeidsmarktonderzoek

Ook in 2018 zal een regionaal arbeidsmarktonderzoek worden uitgebracht. In dit onderzoek wordt zoveel mogelijk een onderscheid gemaakt naar de subregio's Zuid-Holland Noord en Midden-Holland. In het onderzoek zullen relevante gegevens worden verwerkt. Hierbij valt te denken aan demografische ontwikkelingen; de APK, en cijfers over de zorgvraag. De reikwijdte van het onderzoek is de gehele zorg- en welzijnssector. Het onderzoek wordt gedrukt en verspreid. Ook worden de resultaten in een bijeenkomst gepresenteerd.

Dashboard

In 2017 is samen met de collega-regio's Transvorm (Noord-Brabant) en WGV Zorg en Welzijn (Oost-Nederland) een online dashboard ontwikkeld waarmee (vrij toegankelijk) inzicht wordt geboden in de regionale arbeidsmarktdata: <http://care2care.arbeidsmarktinbeeld.nl/>. Deze site

zal in 2018 worden geactualiseerd en doorontwikkeld. Kwantitatieve informatie wordt via longreads aangevuld met kwalitatieve informatie.

1.1.4 Beoogde resultaten

- Organisaties die cijfers voor de APK aanleveren krijgen een instellingsrapportage met benchmarkgegevens en gebruiken dit voor eigen arbeidsmarktbeleid.
- Werkveld en onderwijs herkennen zich in de gepresenteerde informatie en de daarop gebaseerde kwalitatieve analyse.
- Relevante stakeholders bezoeken het arbeidsmarktdashboard en waarderen de informatie.

1.2 Onderhouden en versterken van het regionaal strategisch netwerk

1.2.1 Hoofddoel

Het hoofddoel van deze activiteit is dat Care2Care wordt gezien als goede en betrouwbare samenwerkingspartner voor participanten en externe stakeholders door met de netwerkpartners arbeidsmarktvaartstukken juist te adresseren.

1.2.2 Meetbare doelstellingen

- Aantoonbare verbetering van de waardering van Care2Care door participanten, onderwijs en gemeenten, te meten via de jaarlijkse monitoring door Bureau Bartels.
- Het onderhouden van verschillende netwerken voor onder andere hoofden HRM en zorgbemiddelaars door minimaal 8 bijeenkomsten te organiseren en te ondersteunen. De waardering ligt gemiddeld op 7,5 of hoger.
- Jaarlijks worden alle participanten die daar prijs op stellen bezocht op bestuurlijk en/of HRM-niveau.

1.2.3 Activiteiten

Deelname overleggen

In de regio bestaan verschillende samenwerkingstafels, waaraan Care2Care vanuit de kennis over de arbeidsmarkt in Zorg en Welzijn wil bijdragen. Hierbij valt te denken aan gemeentelijke programma's, maar ook het overleg met collega-regio's, RegioPlus en RegioCoöp. Het uitgangspunt is dat de inzichten vanuit de regio gedeeld worden met anderen en invloed uit te oefenen op (regionaal) arbeidsmarktbeleid.

Netwerkondersteuning

Van oudsher organiseert Care2Care kennisbijeenkomsten voor HRM-functionarissen. Hierbij valt te denken aan veranderende wet- en regelgeving. Ook wordt op verzoek van organisaties het netwerk Zorgbemiddelaars ondersteund.

Relatiebeheer

Door intensief contact te houden met participanten en stakeholders blijft Care2Care op de hoogte van wat er speelt. Hierdoor kan worden ingesprongen op wensen en ontwikkelingen. Daarnaast is het persoonlijk contact onderhouden een cruciaal element in de positionering van Care2Care: we zijn van de participanten en ondersteunen hen bij het werken aan een evenwichtige arbeidsmarkt. Meer praktisch gericht is het instrueren van medewerkers om optimaal gebruik te maken van de loopbaanportal (plaatsen van vacatures en deelname aan communities) onderdeel van het relatiebeheer.

1.2.4 Beoogde resultaten

- De over all-waardering lag in 2016 net iets onder het gemiddelde. In 2019 (als de evaluatie plaatsvindt over 2018) ligt de waardering boven het gemiddelde.
- Participanten zien toegevoegde waarde in de bijeenkomsten. Het aantal deelnemers aan netwerkbijeenkomsten neemt toe.
- Participanten voelen zich door Care2Care gehoord, en geven aan wat de ontwikkelingen binnen de eigen organisatie zijn.

1.3 Het ontwikkelen van regionaal strategisch arbeidsmarktbeleid

1.3.1 Hoofddoel

Een door de participanten gedragen gezamenlijke arbeidsmarktstrategie die ertoe leidt dat de regio nu en in de toekomst aan de kwantitatieve en kwalitatieve vraag naar zorg en ondersteuning kan voldoen.

1.3.2 Meetbare doelstellingen

- Afspraken met participanten over de aanpak van personeelstekorten volgens de opzet van RAAT (Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten). Deze afspraken worden door Care2Care gevolgd, en naar gelang de ontwikkelingen dat vereisen, aangepast of aangevuld.
- Een door participanten en stakeholders gedeelde visie op 2030 en minimaal 1 gezamenlijk opgestart project dat is gericht op 2030.

1.3.3 Activiteiten

Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten (RAAT)

De personeelstekorten laten zich steeds meer gelden. Daardoor komt de zorg en ondersteuning onder druk te staan. Landelijk zijn afspraken gemaakt over de Arbeidsmarktagenda 2023. In de regionale context waarop Care2Care zich richt, is de insteek sectorbreed. Met de participanten wordt gewerkt aan een Regionaal Actieplan om de krapte op de arbeidsmarkt op te lossen.

Perspectief 2030

Het Regionaal Actieplan richt zich voor een belangrijk deel op instroom van medewerkers. Naar de toekomst toe laten bevolkingsprognoses zien dat de stijgende vraag naar zorg en ondersteuning niet kan worden opgelost met meer personeel: de beroepsbevolking zal daarvoor te beperkt zijn. Innovatie om de vraag naar arbeid te verminderen wordt steeds meer een noodzaak. Dat vereist een andere manier van denken en doen. Binnen deze activiteit wil Care2Care samen met stakeholders zoals onderwijs en gemeenten werken aan de innovatieve kracht binnen de regio.

1.3.4 Beoogde resultaten

- Participanten hebben een strategisch opleidingsplan waarin wordt voldaan aan de afspraken over de aanpak personeelstekorten.
- Participanten en stakeholders zijn betrokken bij innovatie binnen de zorg en het sociale domein.

2. Werven met beleid

2.1 Werken aan een transparante arbeidsmarkt

2.1.1 Hoofddoel

Een transparante vacaturemarkt waardoor alle baanopeningen op overzichtelijke wijze worden gepresenteerd en werkzoekenden hierop eenvoudig kunnen reageren.

2.1.2 Meetbare doelstellingen

- In de regio nemen 5 organisaties deel aan het Waarschuwingregister om te voorkomen dat medewerkers die over de schreef zijn gegaan bij die deelnemende organisaties aan de slag kunnen.
- Het aantal organisaties dat vacatures plaatst neemt met 20% toe omdat de mogelijkheid ook (tegen betaling) wordt geboden aan niet-participanten.
- Vacatures op HBO+ -niveau worden automatisch doorgeplaatst naar de landelijke site www.zorgtopbanen.nl.

2.1.3 Activiteiten

Waarschuwingregister

Het Waarschuwingregister is een initiatief om te voorkomen dat medewerkers die over de schreef zijn gegaan elders binnen Zorg en Welzijn kunnen gaan werken. Dit komt ten goede aan de veiligheid van medewerkers en cliënten. Op dit moment is het Waarschuwingregister alleen toegankelijk voor organisaties binnen de langdurige zorg. Care2Care ondersteunt RegioPlus bij de inzet op verbreding van de reikwijdte van het register.

Vacaturebank

De vacaturesite van Care2Care vereist het nodige onderhoud, maar biedt steeds meer mogelijkheden. Ook niet-participanten kunnen vanaf 2018 gebruik maken van de mogelijkheid vacatures te plaatsen. Zo wordt verder gewerkt aan een transparante arbeidsmarkt. Inmiddels is een koppeling met de vacatures van de individuele organisaties (multiposting) mogelijk gemaakt om de werkgevers te ontlasten.

Zorgtopbanen

Met Zorgtopbanen worden functies op HBO+ -niveau doorgeplaatst naar een site met landelijk bereik. Dit vanuit de gedachte dat hoger opgeleiden een grotere reisbereidheid hebben. Care2Care participeert samen met andere regio's in dit initiatief.

2.1.4 Beoogde resultaten

- Door het Waarschuwingregister wordt voorkomen dat medewerkers die over de schreef zijn gegaan elders binnen de langdurige zorg kunnen gaan werken, waardoor een bijdrage wordt geleverd aan een veilige woon- en werkomgeving.

2.2 Werken aan een inclusieve arbeidsmarkt

2.2.1 Hoofddoel

Bijdragen aan de invulling van maatschappelijk verantwoord ondernemen door participanten.

2.2.2 Meetbare doelstellingen

- Twee voorlichtingsbijeenkomsten met door het UWV aangeleverde kandidaten.

2.2.3 Activiteiten

Voorlichtingsbijeenkomsten

In samenwerking met het UWV worden twee voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd. Op basis van een vraaggesprek gaan we met de kandidaten in gesprek om een reëel beeld te schetsen van het werken in de sector Zorg en Welzijn en hun kansen daarin.

2.2.4 Beoogde resultaten

- Inzicht bij kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt in de mogelijkheden van het werken binnen Zorg en Welzijn en een bijdrage leveren aan de realisatie van het 100.000-banenplan.

2.3 Een goede en continue arbeidsmarktcampagne

2.3.1 Hoofddoel

De sector Zorg en Welzijn wordt gezien als een goede sector om in te werken, afwisselend en uitdagend werk biedt, maatschappelijk waardevol is en persoonlijke voldoening schenkt.

2.3.2 Meetbare doelstellingen

- Minimaal 50 locaties nemen deel aan de Week van Zorg en Welzijn. Ter ondersteuning van de publiciteit brengt Care2Care een Zorg- en Welzijnspecial uit die huis-aan-huis wordt verspreid.
- Update van het e-book met voorlichtingsactiviteiten van participanten, en dit samen met het landelijke lespakket onder de aandacht brengen van het voortgezet onderwijs.

2.3.3 Activiteiten

Week van Zorg en Welzijn

Care2Care organiseert en coördineert in maart 2018 de Week van Zorg en Welzijn. Instellingen worden actief benaderd en gestimuleerd om hieraan mee te doen. Ter promotie wordt een Zorg- en Welzijnspecial uitgebracht.

Lespakket en e-book

Samen met de collega-regio's is in 2017 het initiatief genomen om een lespakket te ontwikkelen voor middelbare scholen. Dit interactieve pakket wordt door Care2care in de regio ondersteund door het al langer bestaande e-book, waarin participanten aangeven welke activiteiten zij hebben op het gebied van beeldvorming en imago. Hierbij kan worden gedacht aan gastlessen en meeloopstages. Het geheel wordt in 2018 onder de aandacht gebracht bij middelbare scholen, om jongeren zo een positief en realistisch beeld van de sector te bieden.

2.3.4 Beoogde resultaten

- De beeldvorming over de sector is reëel.
- De beroepenoriëntatie op basis waarvan jongeren een (vervolg)opleiding in zorg en welzijn kiezen, is eigentijds.

3. Kwalificeren voor zorg en welzijn

3.1 Scherpstellen van de werkgeversvraag

3.1.1 Hoofddoel

Het hoofddoel is dat onze participanten een goed zicht hebben op de benodigde competenties van nieuwe beroepsbeoefenaren, dit in maat en getal kunnen uitdrukken en kunnen overbrengen op het onderwijsveld, en kunnen vertalen naar het interne opleidings- en ontwikkelbeleid van de eigen medewerkers.

3.1.2 Meetbare doelstellingen

- Tenminste 50% van de participanten neemt deel aan 1 of meer samenwerkingsverbanden/overlegvormen met regionale onderwijsinstellingen op tactisch/strategisch niveau.
- In 2018 is een RIF-aanvraag vanuit het MBO goedgekeurd en in uitvoering, mede dankzij de steun vanuit het werkveld.
- In 2018 worden tenminste 25 stageplaatsen gecreëerd die aansluiten op zorg en techniek.

3.1.3 Activiteiten

Werkveldoverleggen

Een goede communicatie tussen werk- en onderwijsveld is cruciaal. Door netwerkoeverleggen op strategisch en tactisch niveau te faciliteren ontstaat een betere kennisuitwisseling en –ontwikkeling.

RIF-aanvraag

Care2Care speelt een actieve rol bij de aanvraag van een RIF¹-aanvraag, die door het MBO dient te geschieden. Na goedkeuring wordt vanuit Care2Care samen met de partners (MBO en overheid) gewerkt aan de uitvoering van het plan.

Innovatieve stages

ICT en techniek gaan een steeds belangrijker rol spelen binnen het zorg- en welzijnsveld. Binnen de keuzedelen is ruimte gecreëerd voor ICT en techniek, maar nog niet ingebed in het bestaande stage-aanbod. Samen met het MBO en participanten wordt gewerkt aan het bieden van innovatieve stages om de keuzedelen binnen de praktijk in te bedden.

3.1.4 Beoogde resultaten

- Een open communicatie tussen werkveld en onderwijs op tactisch/strategisch niveau, met een actieve inbreng van beide partijen.
- Het werkveld neemt deel aan projecten gericht op het overbruggen van fricties tussen de vraag van werkgevers en het aanbod vanuit het onderwijsveld.
- De leeromgeving waarin studenten beroepspraktijkvorming krijgen is eigentijds en gericht op toekomstige werksituaties en de werkbegeleiding is hierbij passend.

3.2 Versterken van de afstemming

3.2.1 Hoofddoel

Het werkveld en het onderwijs nemen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor de opleiding van goede en op hun toekomstige taak berekende professionals.

¹ Regionaal InvesteringsFonds

3.2.2 Meetbare doelstellingen

- Geactualiseerd totaaloverzicht van de minoren en keuzedelen en een overzicht van de te ontwikkelen keuzedelen in de regio.
- In de regio worden vormen van praktijkleren, zoals lerende wijkcentra, uitgebreid in een samenwerking van onderwijs en werkveld.
- Tenminste 4 participanten plaatsen hun voor externe deelnemers toegankelijke interne opleidingsaanbod op de site lereninzorgenwelzijn.nl.

3.2.3 Activiteiten

Keuzedelen

Participanten en onderwijs bepalen gezamenlijk aan welke keuzedelen en minoren behoefte bestaat. Het aanbod wordt vervolgens inzichtelijk gemaakt.

Lerende wijkcentra

Gewerkt wordt aan de opzet van lerende wijkcentra. Bestaande successen worden verder uitgerold in de regio. In de lerende wijkcentra werken studenten van niveau 1 t/m 6 en professionals met verschillende achtergronden samen.

Bijleren

Op verzoek van het Transmuraal Netwerk is in 2017 gestart met de ontwikkeling van de website lereninzorgenwelzijn.nl. Op deze site kunnen participanten hun interne opleidingen vermelden die openstaan voor werknemers van andere participanten. Door dit aanbod makkelijk toegankelijk te maken worden werknemers gefaciliteerd in hun eigen verantwoordelijkheid voor een leven lang leren en ontwikkeling van vakbekwaamheid.

3.2.4 Beoogde resultaten

- Inzicht in de opleidingsthema's en ontwikkeling van keuzedelen en minoren.
- Kennisdeling en samenwerking tussen docenten, zittende en toekomstige medewerkers.
- Onderhouden en ontwikkelen van vakkennis in eigen regie.

3.3 Bijdragen aan verbeterde aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt op landelijk niveau

3.3.1 Hoofddoel

Een evenwichtige uitwisseling van kennis en informatie. Alsook wederzijdse beïnvloeding tussen landelijke en regionale stakeholders die voor de aansluiting tussen Zorg en Welzijn en het onderwijsveld van belang zijn.

3.3.2 Meetbare doelstellingen

- Care2Care signaleert knelpunten in de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in de eigen regio en stelt dit in het landelijk overleg in het kader van Zorgpact aan de orde. Daarnaast vertaalt Care2Care kansen die vanuit landelijke initiatieven, wetten en regels worden geboden naar de eigen regio.
- Care2Care neemt kennis van best practices uit andere regio's en brengt deze actief onder de aandacht van participanten en stakeholders.
- Care2Care signaleert nieuwe/vernieuwende projecten en activiteiten (best practices) binnen de eigen regio en zorgt ervoor dat deze op landelijk niveau worden gekend en erkend.

3.3.3 Activiteiten

Zorgpact

Care2Care neemt deel aan landelijke overlegtafels, terwijl informatie vanuit het Zorgpact wordt vertaald naar de eigen regio / individuele participanten en actief wordt verspreid.

Best practices van buiten

Kennis en ervaring die elders is opgedaan en kan worden gezien als best practices worden actief uitgedragen en waar nodig/gewenst worden verbindingen tussen koplopers en regionale spelers tot stand gebracht en ondersteund.

Best practices in de regio

Care2Care houdt zich op de hoogte van succesvolle samenwerkingsprojecten tussen scholen en werkgevers, en stimuleert betrokkenen zich aan te melden als koploper om daarmee ook erkenning te krijgen voor de geleverde prestaties en een positieve bijdrage te leveren aan het imago van de regio.

3.3.4 Beoogde resultaten

- Een goede en constructieve uitwisseling van kennis en informatie tussen het landelijke Zorgpact en de participanten in de regio.
- Werkgevers en scholen gaan aan de slag met minimaal 2 best practices die elders in het land succesvol zijn geweest.
- De regio levert een evenredig deel koplopers aan waaruit blijkt dat de samenwerking in onze regio goed is en partijen elkaar weten te vinden.

4. Beleid duurzame inzetbaarheid

4.1 Integraal gezondheidsbeleid

4.1.1 Hoofddoel

Gezonde en vitale medewerkers waarmee de organisatiedoelstellingen in een veranderende omgeving worden behaald.

4.1.2 Meetbare doelstellingen

- Beschikbaarheid over informatie en beschikbare instrumenten op het gebied van gezondheidsbeleid en duurzame inzetbaarheid.
- Een symposium met minimaal 50 deelnemers waarin een Plan van Aanpak wordt gepresenteerd om het verzuim terug te dringen.
- De uitreiking van de Award aan het beste idee van de werkvloer, gekozen uit minimaal 15 inzendingen.

4.1.3 Activiteiten

Kennissite Duurzame Inzetbaarheid

Samen met andere regio's wordt de kennissite www.blijfinzetbaar.nl over Duurzame Inzetbaarheid verder ontwikkeld en beheerd. Ontwikkelde instrumenten uit onze en andere regio's worden hierop geplaatst, evenals algemene informatie.

Symposium

Samen met werkgevers en verzekeraar Zorg en Zekerheid wordt een gedragen Plan van Aanpak opgesteld om het verzuim terug te dringen. Inhoudelijke ondersteuning komt vanuit Zorg en Zekerheid, de ambtelijke ondersteuning wordt door Care2Care verricht. Daarnaast worden tijdens het symposium workshops aangeboden over verschillende aspecten rondom Duurzame Inzetbaarheid.

ZorgAward

In 2018 wordt de 6^e ZorgAward-uitreiking georganiseerd, ondersteund door Zorg en Zekerheid. De uitreiking vindt plaats in een feestelijke setting met ook een inhoudelijk thema. Medewerkers wordt gevraagd een idee in te zenden, en het beste idee wint. Daar waar mogelijk wordt het idee verder uitgewerkt, bijvoorbeeld in samenwerking met het onderwijs. In 2018 wordt ook verder invulling gegeven aan het winnende idee van 2017. Alle ideeën worden gebundeld en verspreid.

4.1.4 Beoogde resultaten

- Werkgevers hebben een centrale plek voor informatie en instrumenten aangaande duurzame inzetbaarheid beschikbaar, op basis waarvan zij duurzaam inzetbaarheidsbeleid binnen de eigen organisatie kunnen vormgeven en implementeren.
- Werkgevers zijn geïnspireerd geraakt om binnen de eigen organisatie uitvoering te geven aan Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid, aansluitend op het Plan van Aanpak.
- Verspreiding van op innovatie en/of verbetering gerichte ideeën van medewerkers onder werkgevers.

4.2 Employability

4.2.1 Hoofddoel

Zowel werkgevers als werknemers in de sector Zorg en Welzijn zijn zich bewust van het belang van Duurzame Inzetbaarheid en zijn in staat daar invulling aan te geven, zowel op het niveau van de organisatie als op individueel niveau.

4.2.2 Meetbare doelstellingen

- Minimaal 8 organisaties nemen deel aan het netwerk mobiliteit.
- Iedereen die zich aanmeldt voor Sterk In Je Werk en past binnen de doelgroep krijgt een eerste loopbaanadviesgesprek. Het totaal aantal beschikbare gesprekken wordt benut.

4.2.3 Activiteiten

Netwerk Mobiliteit

Care2Care organiseert netwerkbijeenkomsten voor werkgevers waarbij de onderlinge uitwisseling van personeel centraal staat. Zo mogelijk kan een match worden gerealiseerd of een combinatiefunctie.

Sterk in je Werk

Begin 2017 is in onze regio het project Sterk in je Werk gestart. Afhankelijk van de beschikbare financiering wordt dit ook in 2018 voortgezet. In dit project voeren loopbaancoaches van participanten een eerste loopbaangesprek met zittend en potentieel personeel om hen in hun eigen kracht te zetten om (weer) de regie over hun eigen loopbaan op te pakken.

4.2.4 Beoogde resultaten

- Organisaties weten elkaar te vinden en wisselen personeel (al dan niet op tijdelijke basis) uit.
- Verbetering van het loopbaanperspectief van (potentiële) medewerkers en meer zicht op de latente kwaliteiten.

5. Algemeen beleid

5.1 Bestuur en Organisatie

5.1.1 Hoofddoel

Care2Care zet in 2018 in op een versterking van de profilering en betere uiting van de bereikte resultaten.

5.1.2 Meetbare doelstellingen

- 5 Nieuwe participanten
- 5 Persberichten
- 5 Nieuwe contactpersonen bij gemeenten

5.1.3 Activiteiten

- Actief benaderen van met name welzijnsorganisaties en bespreken van de meerwaarde van aansluiten.
- Verschillende activiteiten zoals de ZorgAward, maar ook arbeidsmarktgegevens lenen zich prima om breder bekend te worden gemaakt. Via persberichten en het aanbieden van interviews wordt bijgedragen aan een bredere bekendheid van de meerwaarde van Care2Care.
- Gemeenten spelen een steeds belangrijker rol binnen het sociaal domein. De bestaande contacten zijn echter beperkt, en met het oog op de gemeenteraadsverkiezingen kunnen bestaande contacten wegvallen. Daarom zullen nieuwe contactpersonen moeten worden gezocht, waarbij wordt gekeken naar een mix van WMO, werkgelegenheid en onderwijs.

5.2 Kennisdeling

5.2.1 Betrokkenheid bij landelijke werkgroepen

- ZorgPact
- RegioCoöp-bestuur / projectleidersoverleg Sectorplan / werkgroep Zorgtopbanen
- Landelijke werkgroep communicatie / Week van Zorg en welzijn
- Dashboard arbeidsmarktdata
- Werkgroep kennissite Duurzame Inzetbaarheid
- Projectleidersoverleg Sterk in je Werk
- Projectleidersoverleg Waarschuwingsregister

5.2.2 Activiteiten om te delen

- ArbeidsmarktPrestatieKaart
- ZorgAward
- Bijleren

5.3 Kwaliteitskaart

5.3.1 Aandachtspunten

- Financiële basis
- Participatiegraad

5.3.2 Inzet op aandachtspunten

- Care2Care is voor een groot deel afhankelijk van inkomsten via RegioPlus. Door de vacaturebank ook open te stellen voor organisaties die niet zijn aangesloten, kan de financiële basis worden versterkt.
- Naast deze maatregel zien we ook het aantal participanten stijgen. De participatie vanuit welzijnsorganisaties blijft nog wat achter. Door de ondersteuning van netwerken in welzijn is de toegevoegde waarde van Care2Care toegenomen. Maar ook het laten

zien dat Care2Care er ook is voor de welzijnssector is van belang. Zo wordt in het arbeidsmarktonderzoek aandacht besteed aan de kinderopvang, en heeft Care2Care gepleit om bij het nieuwe Sectorplan ook de tekorten in die sector op te nemen.