



Jaarplan 2017: programmalijnen en bijeekomsten

Care / 2 Care

Inleiding

Voor u ligt het Jaarplan 2017 van Care2Care. De opmaak van de voorpagina geeft een indicatie hoe we in 2017 willen werken: vanuit het werkveld vormgegeven in een dienende rol.

Ons arbeidsmarktonderzoek en de gesprekken met werkgevers en werknemers in onze regio bieden de feiten, meningen en inzichtjes in de ontwikkelingen die zij waarnemen en verwachten op het gebied van de arbeidsmarkt. Zowel het onderzoek leverde ons het jaar door gegevens, maar zeker de gesprekken hebben ons richting en vertrouwen gegeven. We voerden ze gedurende het jaar, maar met name in september en oktober, en vormen de basis voor dit jaarplan.

Naast een omslag¹ op de arbeidsmarkt worden ook de thema's Duurzame Inzetbaarheid en Mobiliteit genoemd. Veel organisaties merken daarbij op dit containerbegrippen zijn, waarbij het opknippen in afzonderlijke onderdelen zal bijdragen aan herkenbaarheid en resultaat.

Ook wordt Care2Care veel meer dan voorheen gevraagd om netwerken te faciliteren en kennisuitwisseling te faciliteren. Dat doen we graag en (gezien de reacties) goed. Voor 2017 willen we daarvoor meer ruimte reserveren. Veel kennis wordt door de werkgevers ingebracht en gedeeld, zodat we tegemoetkomen aan de wens Care2Care vooral de organisatie ván in plaats van vóór de organisaties te zijn.

Opzet Jaarplan 2017

Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) ondersteunt regionale werkgeversinvesteringen. Dit landelijke programma Koersen op Kansen kent vier (verplichte) programmalijnen. Dit programma wordt vormgegeven door de vijftien regionale werkgeversorganisaties in Zorg en Welzijn, waarvan Care2Care er één is. Sinds 2016 werkt Care2Care aan de regionale uitvoering van dit programma. De vier programmalijnen hieruit blijven ook in 2017 zichtbaar en vormen het richtsnoer voor activiteiten en kennisvergaring en kennisdeling vanuit Care2Care. Per werkgeversorganisatie verschillen de accenten: de regionale arbeidsmarktsituatie vormt het uitgangspunt. Het is aan Care2Care daar de juiste vertaling binnen de regio RijnGouwe voor te vinden en uit te voeren.

Uit ons arbeidsmarktonderzoek en uit onze gesprekken en evaluaties in het werkveld komen drie zaken die in 2017 aandacht vragen:

1. Afstemming Onderwijs-Arbeidsmarkt;
2. Duurzame inzetbaarheid (vitaliteit) van medewerkers, en
3. Het faciliteren van samenwerking; uitwisseling en ontmoeting.

Daarnaast hebben we de vier (verplichte) programmalijnen vanuit Koersen op Kansen:

1. **Regionaal arbeidsmarktbeleid** (waaronder: arbeidsmarktonderzoek, onderhouden en versterken van het regionaal strategisch netwerk, en het ontwikkelen van regionaal strategisch arbeidsmarktbeleid);

¹ Opvallend detail: in al die gesprekken komt naar voren dat, in tegenstelling tot ons arbeidsmarktonderzoek, het aanbod van medewerkers achterblijft bij de vraag. Dit speelt zich af op de niveaus 3 en hoger.

Opmerkelijk, want deze omslag is niet voorzien. Zeker niet omdat werkgevers in de afgelopen jaren met behulp van het Sectorplan Zorg fors hebben geïnvesteerd in het scholen van al aanwezige en hun nieuwe medewerkers.

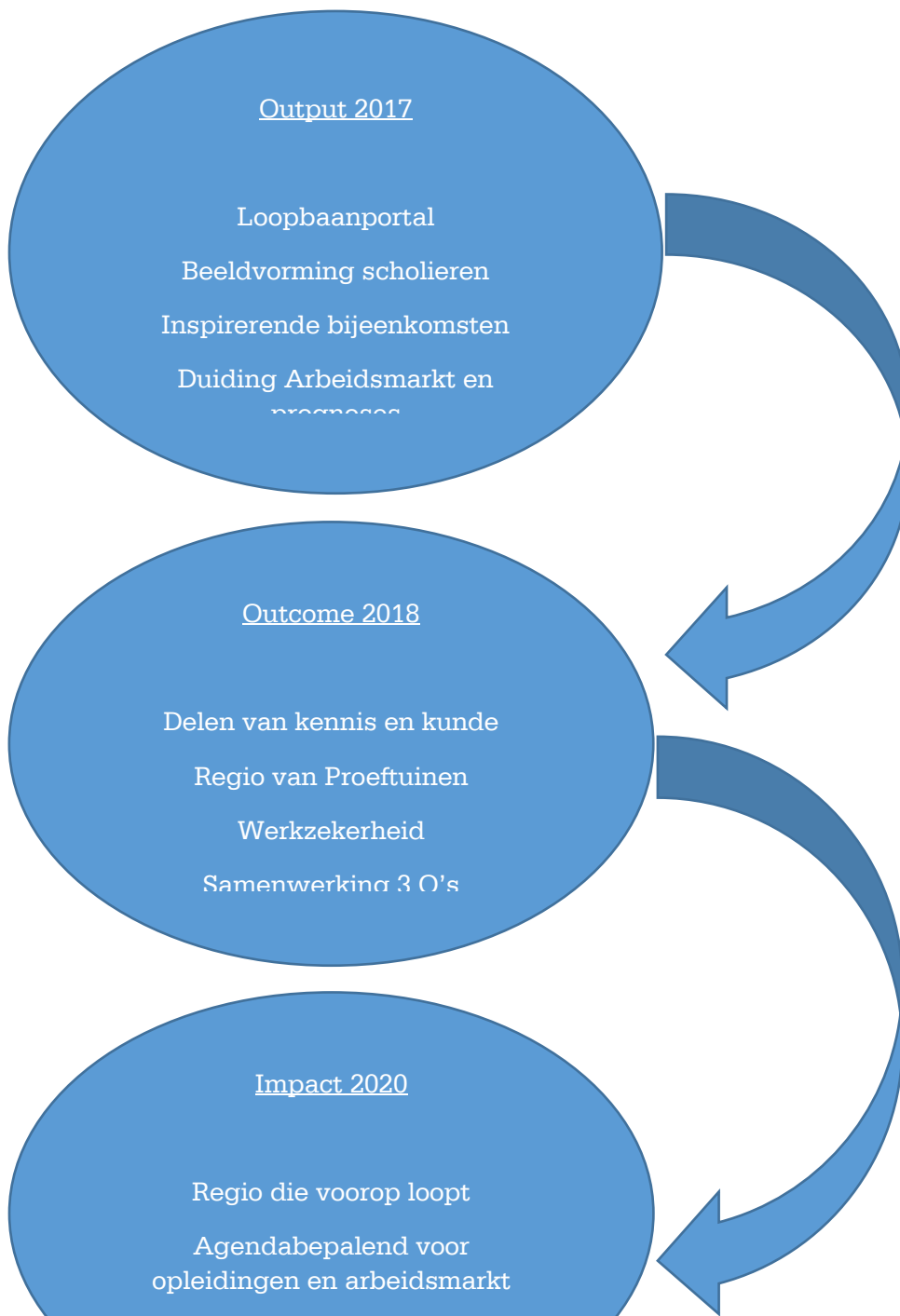
2. **Werven met beleid** (waaronder werken aan een transparante arbeidsmarkt, werken aan een inclusieve arbeidsmarkt en het versterken van het imago van de sector;
3. **Kwalificeren voor zorg en welzijn** (waaronder scherpstellen van de werkgeversvraag, versterken van de afstemming en bijdragen aan verbeterde aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt op landelijk niveau), en
4. **Beleid duurzame inzetbaarheid** (waaronder Integraal gezondheidsbeleid en employability).

Samen vormen deze opgehaalde onderwerpen en verplichte programmalijnen de fundamenten van het Jaarplan 2017.

Vershil met eerdere jaren is dat we de versnippering in output achter ons laten en die presenteren in te organiseren bijeenkomsten. Zo denken we beter de outcome te realiseren. Ook denken we zo de impact te kunnen creëren die gevraagd wordt.

Van output naar impact

De impact is niet van vandaag op morgen gerealiseerd. Met de activiteiten in 2017 (output) willen we de eerste basis leggen voor de outcome in 2018. Dit moet uiteindelijk in 2020 leiden tot de impact. Schematisch ziet dit er als volgt uit:



Wat gaan we doen in 2017?

De resultaten uit arbeidsmarktonderzoek, de gesprekken en waarnemingen in het werkveld hebben ons aan het denken gezet. Hoe bereiken we vanuit Care2Care de grootst mogelijke toegevoegde waarde in de regio RijnGouwe? Hoe kunnen we de opgehaalde vragen en verwachtingen efficiënt en effectief beantwoorden? Met andere woorden: hoe bereiken we de grootst mogelijke impact?

Bij het beantwoorden van die vraag hebben we gekeken naar onze ervaringen en de evaluaties die we gehouden hebben. Ook naar de manier waarop we als een klein, hecht team willen opereren. We hebben gemerkt dat we effectief en efficiënt weten te opereren als we mensen met verschillende achtergronden bijeen weten te brengen en verschillende gezichtspunten naar voren weten te brengen.

Ons denken daarover en de feedback die we hierover opgehaald hebben, leidt tot een trendbreuk in ons jaarplan. We blijven de resultaten zichtbaar maken vanuit de vier verplichte programmalijnen en combineren die met de wens (zowel vanuit het werkveld en onze eigen ambitie) om die kennis gebundeld in bijeenkomsten over te brengen. Kortom: we gaan in 2017 vijf grote bijeenkomsten organiseren die elk gekoppeld worden aan één thema dat we vanuit de verschillende invalshoeken (scenario's) zullen belichten. De bijeenkomsten en bestaande dienstverlening worden gekoppeld aan de programmalijnen binnen Koersen op Kansen, Regionaal Resultaat. Kennisdelen staat hierbij centraal.

Hieronder werken we dat verder uit.

De opzet voor 2017: bijeenkomsten en programmalijnen

Kort gezegd: de resultaten vanuit de vier programmalijnen worden vormgegeven en zichtbaar gemaakt via de bijeenkomsten. We denken hierdoor de meeste impact te hebben.

De bijeenkomsten zijn dus de culminatie van het werk dat daaraan voorgaat en dat werk (via de programmalijnen) moet blijven gebeuren.

Vandaar eerst een schets van de bijeenkomsten, daarna welke activiteiten vanuit de vier programmalijnen we in 2017 uitvoeren en we eindigen, een notitie over de bestuurlijke inzet en de uren- en kostenbegroting.

Opzet bijeenkomsten

Met de reacties uit het werkveld voelen we ons gesterkt in hetgeen we doen en laten zien. Gesprekspartners zien een belangrijke meerwaarde in Care2Care. De vele punten die hierbij zijn genoemd (zie de illustratie op de voorpagina van dit document) geven daarbij aan dat de meerwaarde verschilt, maar gewaardeerd wordt. Die meerwaarde is: faciliterende platformfunctie; mogelijkheden van maatwerk en kennis van de (arbeids)markt.

Uitgangspunt is dat die platformfunctie in allerlei vormen terugkomt: soms lokaal, soms regionaal. Care2Care stelt zich daarin flexibel op. Aan de andere kant is ook benadrukt dat organisaties elkaar via Care2Care ook iets te bieden hebben. We geven graag ruimte aan deze uitwisseling, en bieden organisaties daarmee ook de gelegenheid zich te profileren. Care2Care is immers een samenwerkingsverband en moet een cruciale rol blijven spelen in het leggen van verbindingen.

Care2Care wil zoveel mogelijk partijen (waaronder nadrukkelijk ook zorgverzekeraars) betrekken bij regionaal arbeidsmarktbeleid en deel laten uitmaken van een of meerdere netwerken. Daarmee komt de kennisuitwisseling tot stand en een regionale agenda. Soms zal de agenda voor vele partijen in de regio van belang zijn, soms voor enkele partijen. Care2Care vormt de verbindende schakel tussen de partijen en zal de samenwerking

faciliteren. Dat kan sectoraal, subregionaal of zelfs bilateraal. Daarmee wordt invulling gegeven aan de gewenste platformfunctie die Care2Care vervult.

De vormgeving van het ZorgPact RijnGouwe is daarvan een mooi voorbeeld. Onderwijs, overheid en organisaties kwamen onder deze noemer bij elkaar. Om te leren, uit te wisselen en om elkaar te leren kennen. Ervaringen die in onze regio zijn opgedaan delen we graag met onze collega's in RegioPlus.

Om die rol te blijven vervullen en omdat we er energie van krijgen, willen we in 2017 vijf bijeenkomsten organiseren, volgens dit schema:

plaats:	Leiden	Gouda	Alphen a/d Rijn	Leiden	Gouda
datum:	donderdag 2 maart 2017	donderdag 13 april 2017	dinsdag 20 juni 2017	donderdag 7 september 2017	donderdag 30 november 2017
tijdstip:	15.00 tot 20.00 uur	15.00 tot 20.00 uur	15.00 tot 20.00 uur	15.00 tot 20.00 uur	15.00 tot 20.00 uur
aantal personen:	125	125	125	125	125
onderwerp:	Duurzame inzetbaarheid	Arbeidsmarkt scenario's	ZorgPact	Duurzame inzetbaarheid	Innovatie / ZorgAward

Care2Care is een klein bureau. Bewust. Er bestaat zoveel kennis in het veld en bij collega-regio's dat het niet wenselijk is om zelf opnieuw allerlei wielen uit te vinden. Dus bij het organiseren van de bijeenkomsten is het uitgangspunt (ook hier) de bestaande kennis bij elkaar te brengen en te delen, zoals we dat ook doen bij de Zorgpactbijeenkomsten. Als netwerkorganisatie zal Care2Care hierin het voortouw nemen, maar de bijeenkomsten zijn de uitkomst van een gezamenlijke inspanning. Care2Care is geen evenementenbureau, maar een plaats waarin de expertise, nodig voor het neerzetten van succesvolle activiteiten, bijeenkomt.

Programmaliijn 1 Arbeidsmarktbeleid en -onderzoek

Met het regionale arbeidsmarktonderzoek kan Care2Care bijdragen aan het maken van beleidskeuzes op de bestaande situatie. Dat betreft niet alleen de werkgevers in zorg en welzijn, maar ook in onderwijs en gemeenten. Daarmee wordt ons onderzoek meer dan een momentopname of situatieschets van de sector. Juist door het leggen van verbanden wordt inzichtelijk dat keuzes gevolgen kunnen hebben op meerdere vlakken. Ook het schetsen van verschillende scenario's laat dat zien.

In 2017 willen we:

- meer (dan nu het geval is) bronnen gebruiken;
- het sneller vertalen van onderzoeksresultaten naar onze regio, en
- bevolkingscijfers gebruiken om ontwikkeling van leeftijdsgroepen en ziektebeelden te volgen.

Ook brengen we een uitgebreid arbeidsmarkt rapport uit waarin verbindingen zullen worden gelegd tussen de verschillende variabelen die van invloed zijn op de arbeidsmarkt. Dit rapport zal, anders dan in vorige jaren, in april en november verschijnen om tijdig beschikbaar te zijn voor de beleidscyclus en tussentijdse bijsturing van belanghebbenden.

Organisaties die cijfers aandragen voor de APK blijven jaarlijks én kosteloos een organisatiespecifieke rapportage ontvangen met een aantal benchmarkgegevens.

Onderhouden en versterken van het regionaal strategisch netwerk

Tijdens de ronde langs de werkvelden is duidelijk geworden, dat één bezoek aan bestuurders om het jaar als voldoende wordt ervaren. Hoofden P&O en overige vaste

contacten P&O van Care2Care vinden een jaarlijkse sparringsessie prettig, mede ook doordat zij werken met de loopbaanportal van Care2Care en betrokken zijn bij de doorontwikkeling ervan.

Onderhouden en versterken van het regionaal strategisch netwerk: Sociale kaart
De veelheid aan bestaande netwerken in de regio is groot. In sommige gevallen geïnstitutionaliseerd, maar steeds vaker kleine initiatieven. Om goed in kaart te hebben waar netwerken bestaan en wie daarin participeren, is op de website van Care2Care een interactieve sociale kaart te raadplegen van relevante en bestaande netwerken. Deze blijven we in 2017 aanvullen.

Onderhouden en versterken van het regionaal strategisch netwerk: onderhouden netwerken

Care2Care heeft de afgelopen jaren ingezet op het van de grond krijgen van netwerken rondom thema's als mobiliteit en zorgbemiddeling. Inmiddels zijn er netwerken in Capelle a/d IJssel en een netwerk voor welzijn rondom Leiden. Zorgbemiddelaars treffen elkaar op wisselende plekken in de regio RijnGouwe.

In 2017 gaan we hiermee door en starten we een netwerk vanuit welzijn rondom Gouda.

Het ontwikkelen van regionaal strategisch arbeidsmarktbeleid

Veelal wordt strategisch arbeidsmarktbeleid ingevuld vanuit eigen belangen. Door de toenemende complexiteit van zorg en welzijn binnen de maatschappelijke context zijn er meer belanghebbenden bij een goede regionale arbeidsmarkt. Zo willen cliënten/patiënten goede zorg en begeleiding, gemeenten willen bijdragen aan werkgelegenheid, werkgevers willen competent personeel en onderwijs wil een goede doorstroom naar werk. Daarvoor hebben partijen elkaar nodig.

Een strategische agenda kan niet zonder een goede onderbouwing van de actuele cijfers en een vooruitblik naar de toekomst. Voor de actuele situatie wordt gebruik gemaakt van het arbeidsmarktonderzoek, voor een vooruitblik wordt op landelijk niveau gewerkt aan een prognosemodel. Vanuit de netwerkcontacten worden toekomstverwachtingen gefilterd. Het regionale arbeidsmarktbeleid zal invloed hebben op met name opleidingsvraagstukken en duurzame inzetbaarheid.

Deze activiteit heeft nauwe verwevenheid met het Zorgpact, zie aldaar.

Programmaliijn 2 Werven met Beleid

Het werven van personeel is de laatste jaren van karakter veranderd. Door de transities merken veel medewerkers daar iets van in hun eigen werk of in het werk dat van karakter verandert. Sommigen raken zelfs hun baan kwijt. Toch blijft er nog steeds vraag naar geschoold personeel. Niet alleen als vervangingsvraag, maar ook door andere vormen van werken en de veranderende competenties die nodig zijn, vragen om nieuwe medewerkers.

Werken aan een transparante arbeidsmarkt: Loopbaanportal

Care2Care beschikt al vele jaren over een vacaturebank. Inspelend op actuele ontwikkelingen (eigen verantwoordelijkheid, zelfregie en mobiliteit) is samen met een aantal andere regio's in 2015 een start gemaakt met het ontwikkelen van de loopbaanportal. Deze heeft een transformatie ondergaan tot een centrale plek met allerhande informatie over leren en werken in de sector zorg en welzijn in de regio Midden-Holland en Holland Rijnland. Ook is de vertrouwde vacaturebank in een nieuw jasje gestoken.

De bij Care2Care aangesloten organisaties hebben een eigen profielpagina waarop zij zich uitgebreid kunnen profileren, passend bij huidige ontwikkelingen rondom mobiliteit. Ook medewerkers kunnen hun eigen verantwoordelijkheid en zelfregie vormgeven door

gebruik te maken van de mogelijkheid een E-profiel te maken: een plek waar eigen talent en passie centraal staan.

In 2017 wordt de loopbaanportal verder ontwikkeld. De focus ligt daarbij vooral op uitwisseling van kennis en ervaring en leggen van verbindingen door online communities. Ook zal worden ingezet op verbetering van vindbaarheid van zowel de loopbaanportal als de corporate website. Ook onderzoeken we welke aanvullingen op de E-profielen wenselijk en mogelijk zijn.

Werken aan een inclusieve arbeidsmarkt

Elk mens is van waarde. Dat geldt ook op de arbeidsmarkt. Door het commitment aan het 100.000-banenplan (Participatiewet) hebben werkgevers nadrukkelijk de intentie uitgesproken om mensen met fysieke beperkingen of achterstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen.

Care2Care heeft (vanuit het jaarplan 2016) via de website informatie rondom dit onderwerp verzameld en inzichtelijk gepresenteerd. In 2017 willen we tijdens de te organiseren bijeenkomsten scenario's schetsen wat het betekent om deze maatschappelijke verantwoordelijkheid vorm te geven.

Versterken van het imago van de sector: Zorgtopbanen

Zorgtopbanen is een nieuwe vacaturesite, die zich specifiek richt op professionals op HBO+ en WO niveau in zorg en welzijn. Deze is in september 2016 gelanceerd op initiatief van de regionale werkgeversorganisaties in zorg en welzijn. Zo worden vacatures op HBO+ en WO niveau in heel Nederland via één site beter gevonden.

Versterken van het imago van de sector: Waarschuwingregister

Het Waarschuwingregister heeft als doel te voorkomen dat cliënten binnen de langdurige zorg te maken krijgen met personeel dat na eerder ontslag op grond van ontoelaatbare handelingen, opnieuw bij een zorginstelling gaat werken. Door het opnemen van deze (zeer kleine) groep medewerkers in een register wordt dit voor een belangrijk deel voorkomen. Voor het slagen van een dergelijk register is brede deelname cruciaal. Care2Care wil daarom dit register beschikbaar stellen aan alle participanten binnen de langdurige zorg. De kosten van het Waarschuwingregister worden verdisconteerd in de jaarbijdrage.

Versterken van het imago van de sector: Week van Zorg & Welzijn

In 2016 heeft Care2Care huis-aan-huis een Special Zorg en Welzijn laten verspreiden en de Week van Zorg en Welzijn ondersteund. Ook heeft Care2Care als aftrap van de Week vier BN-ers ingehuurd om aanwezig te zijn bij een van de vele activiteiten om zo free publicity te genereren.

De Week van Zorg en Welzijn vergt veel voorbereidingstijd en het effect van onze inzet is minimaal, zo blijkt uit de gehouden evaluatie. Daarom zullen we in 2017 de activiteiten vanuit Care2Care met betrekking tot de week van Zorg en Welzijn terugschroeven. Natuurlijk zullen we ondersteuning blijven bieden door hulp aan de landelijke campagne door inzet van BN'ers, website en materialen, maar zullen geen eigen lokale versie van de krant uitgeven.

Daarentegen willen we effect sorteren door scholieren (en studenten) realistisch beeld te geven van het werk in de sector door met scholen activiteiten te organiseren die het beeld van Zorg en Welzijn versterken. Dit gaan we doen met Move Your Skills, een organisatie die het onderwijs wil verrijken met praktijkgerichte opdrachten, waardoor studenten zichzelf overstijgen. De opdrachten zijn maatschappelijk van aard.

Versterken van het imago van de sector: HBO-V in de (intramurale) ouderenzorg
Onderzoeksresultaten bevestigen dat de ouderenzorg nog steeds niet populair is onder (aankomend) HBO-verpleegkundigen. Redenen hiervoor zijn dat men de ouderenzorg saai, vermoeiend en te weinig uitdagend vindt.

Om ervoor te zorgen dat de ouderenzorg populairder wordt onder HBO-verpleegkundigen is het belangrijk dat de beeldvorming overeenkomt met de werkelijkheid. Als werkgever ben je aantrekkelijk wanneer je van tevoren goed nadenkt over de positie van HBO-verpleegkundigen. Zorg voor voldoende uitdaging en afwisseling van taken om te voldoen aan de verwachtingen van HBO-verpleegkundigen.

Hiertoe stellen we een campagneplan op waarin specifiek staat beschreven per doelgroep welke communicatiemiddelen worden ingezet. Er zal met organisaties in de ouderenzorg een imagocampagne worden uitgevoerd waarin de (nieuwe) rol van de HBO-verpleegkundigen en de vacaturemogelijkheden over het voetlicht wordt gebracht: onder studenten en docenten HBO-V, onder verpleegkundigen niveau 4 in de VVT, verpleegkundigen niveau 5 in de regio van Care2Care

Versterken van het imago van de sector: ZorgAward

Care2Care is in 2013 gestart met de ZorgAward om ideeën van de werkvloer breder te verspreiden. Vaak kan een simpel idee het werk en/of de zorg verbeteren zonder dure ingrepen. Dergelijke ideeën krijgen onvoldoende aandacht waardoor het effect veelal beperkt blijft tot in de eigen organisatie of zelfs afdeling. De laatste twee edities kenden ook een informatiemarkt. Hierbij speelt kennisdeling een belangrijke rol. Vanzelfsprekend wordt gekeken naar succesvolle projecten in het land. Tijdens één van de bijeenkomsten besteden we aandacht aan dit onderwerp.

Versterken van het imago van de sector: Gastlessen en meeloopdagen

Steeds meer zorg- en welzijnsorganisaties besteden aandacht aan beeldvorming en imago. Care2Care stelt zichzelf als doel de voorlichtingsactiviteiten en -materialen van participerende organisaties in zorg en welzijn in de regio RijnGouwe op overzichtelijke en praktische wijze te presenteren aan scholen, leerlingen, docenten en decanen en hen daarmee uit te nodigen gebruik te maken van deze voorlichtingsactiviteiten en -materialen. Care2Care bundelt voor participanten de mogelijkheden van gastlessen, meeloopdagen en andere vormen van beeldvorming overzichtelijk op de website. Zo kunnen we geïnteresseerde scholen het hele jaar door makkelijk koppelen aan deelnemende organisaties via het hiervoor gemaakte E-book Voorlichtingsactiviteiten. In 2017 blijven we dit E-book actualiseren.

Versterken van het imago van de sector: Leskist

Care2Care zet zich in om jongeren een juist en positief beeld te geven van zorg en welzijn en zo te interesseren voor een carrière in deze sector. We doen dit door inzet van diverse activiteiten en voorlichtingsmateriaal, gericht op scholieren, docenten, decanen, et cetera. Niettemin zien we een afname van de vraag naar deze activiteiten en we realiseren ons dat het ons moeilijk lukt aansluiting te vinden bij de doelgroep. Toch blijft het van belang om deze doelgroep te prikkelen en te interesseren voor een carrière in zorg en welzijn. Inmiddels is gestart met het ontwikkelen van materiaal om jongeren een reëel beeld te geven van het leren en werken in zorg en welzijn. Wij werken hieraan met de sector onder de koepel van RegioPlus. Dit zal in 2017 verder ontwikkeld worden.

Programmaliijn 3 Kwalificeren voor zorg en welzijn

In onze sector is werk mensenwerk. Werk dat niet zomaar uitwisselbaar is. Adequate scholing is vereist om de kwaliteit hoog te houden. Nu en in de toekomst. De bijeenkomsten die we in 2016 in het kader van het Zorgpact RijnGouwe organiseerden, bleek een belangrijk instrument om partijen bij elkaar te brengen en een concrete

vertaalslag te maken naar een goede afstemming tussen betrokken partijen door middel van een regionale gedragen agenda.
In 2017 gaan we hier mee door.

Scherpstellen van de werkgeversvraag: bijeenkomsten

We gaan tijdens de vijf bijeenkomsten discussies organiseren op verschillende niveaus en zijn er regelmatig werkveld overleggen in het besef dat scholen graag de input ontvangen, maar ook dat werkgevers prima in staat zijn om een gezamenlijke wens te formuleren en te komen tot een gezamenlijke visie, agenda en aanpak.

Versterken van de afstemming: ZorgPact RijnGouwe

Het ZorgPact als landelijk initiatief heeft tot doel de kwaliteit van de zorg te verhogen door de professionaliteit van de zorgprofessionals in de toekomst te borgen. Care2Care heeft in een ronde langs participanten de wensen en standpunten weergegeven in een discussienotitie. Aan de hand van deze notitie is eind december 2015 bepaald welke rol het ZorgPact in deze regio moet spelen en welke organisatorische context daarbij hoort. Kort weergegeven is de conclusie dat er in regio RijnGouwe veel gaande is, maar dat dit niet voor iedereen even goed zichtbaar is. De focus wordt niet gelegd op het ontwikkelen van nieuwe projecten, maar vooral op uitbreiding en verdieping van het bestaande en onderzoek doen naar de werkzame ingrediënten en kenmerken van goede praktijken. Zo wordt ZorgPact gezien als een bundeling van bestaande initiatieven. De nadruk in onze regio zal liggen op het meer en explicieter delen van kennis en inzichten.

In 2016 is dit vormgegeven door een intensieve samenwerking met de Hogeschool Leiden en het ID College. Die samenwerking leidde tot het organiseren van een drietal bijeenkomsten (in Leiden, Alphen a/d Rijn en Gouda) waarin de totstandkoming van samenwerking tussen de drie "O"'s (Organisatie, Onderwijs en Overheid) is toegelicht. Niet het wat, maar het hoe van die samenwerking staat hierbij centraal.

In 2017 hebben alle betrokken partijen aangeven de samenwerking te willen verdiepen en een vervolg te geven. Ook dit onderwerp komt terug in één van de te organiseren bijeenkomsten.

Bijdragen aan een verbeterde aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt: Verder

In Leiden bestaat onder de naam 'Verder' een netwerk van vrijwilligers en organisaties. 'Verder' stemt de scholing voor en door vrijwillige inzet in Leiden en omstreken af; bundelt, en verbreedt de kennis. Een groot deel van de scholing wordt door vrijwilligers aangeboden en een deel vanuit de organisaties. 'Verder' biedt trainingen, cursussen en workshops met als doel dat iedereen die zich vrijwillig inzet zijn of haar werk leuker, mooier en beter onderbouwd gaan vinden. In 2017 eindigt de financiële ondersteuning vanuit Care2Care. De opgedane ervaring en kennis wordt gebruikt om als best practice te dienen tijdens de bijeenkomsten.

Innovatie

In 2017 willen we de aanbieders van zorg en welzijn meer koppelen aan de kennis en kunde van jongeren in de regio. Hierbij valt te denken aan het verbinden van de Week van Zorg en Welzijn aan de zogeheten Technasia in de regio waarbij jongeren aan de hand van projectonderwijs opdrachten kunnen uitvoeren voor werkgevers en zo zelf worden voorbereid op hun toekomst met een positief en beter beeld van de sector zorg en welzijn. Ook hierin willen we samenwerken met Move Your Skills (zie bij Week van Zorg en Welzijn).

Programmaliijn 4 Beleid duurzame inzetbaarheid / Vitaliteit

In elk (!) gesprek dat we voerden als we de vraag stelden waar de organisaties mee bezig zijn, is het antwoord: Duurzame inzetbaarheid, vaak gekoppeld aan Vitaliteit. Niet zo gek: met de verschuiving van de pensioengerechtigde leeftijd moeten mensen langer doorwerken. Terwijl juist in zorg en welzijn veel beroepen te kwalificeren zijn als 'zwaar'. De gemiddelde leeftijd ligt met zo'n 43 jaar hoog, en dienstverbanden van 15 jaar of meer komen steeds minder voor. Vandaar dat we in 2017 veel aandacht voor dit onderwerp

hebben. Niet alleen door het vergaren en doorgeven van relevante informatie, maar met name door het komende jaar twee bijeenkomsten rondom dit thema te organiseren.

Duurzame inzetbaar is breder dan beleid op ziekteverzuim en/of louter vitaliteitgericht. Het gaat er ook om als sector medewerkers perspectief te bieden om aan het werk te kunnen blijven. Immers: een duurzaam inzetbare medewerker is productief, gemotiveerd en kan op een zo gezond mogelijke manier werkzaamheden uitvoeren.

Het werkvermogen geeft aan in welke mate een werknemer zowel lichamelijk als geestelijk in staat is om zijn huidige werk uit te voeren. Met andere woorden: werkplezier en een goed werkvermogen zijn belangrijke voorwaarden voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers.

Leeftijd is één van de kritische factoren voor een goed werkvermogen.

Inzetten op ergonomische werkplekken, op bevordering van de gezondheid van werknemers

én op goede leiderschapsvaardigheden kunnen er evenwel voor zorgen dat ook het werkvermogen van 50-plussers goed blijft. Werken aan werkvermogen in een organisatie hangt dan ook sterk samen met het voeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Integraal gezondheidsbeleid / duurzame inzetbaarheid

Een goed werkgeversbeleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid begint bij bewustwording. Dat willen we bereiken door het belichten van aan de ene kant de kosten en aan de andere kant de baten. Dit gaat verder dan de financiële aspecten. Te denken valt aan immateriële waarden als werknemerstevredenheid en beeldvorming.

Integraal gezondheidsbeleid / duurzame inzetbaarheid: leergang strategisch leren

In de leergang Strategisch Leren ontwerpen en realiseren deelnemers (in samenwerking met lijnmanagers) een meerjarig, consistent en intern gedragen strategisch leerplan voor de eigen organisatie. Ook presenteren zij de uitkomsten binnen de eigen organisatie en delen deze met belanghebbenden en stakeholders.

In 2016 is gepoogd deze leergang in RijnGouwe te starten. Hoewel de animo aanwezig was, bleef het aantal inschrijvingen onvoldoende om te kunnen starten. In 2017 bieden we de leergang in gewijzigde vorm aan, daar diverse organisaties hebben aangegeven met dit onderwerp te willen starten.

Employability

Door alle ontwikkelingen binnen de zorg verandert de arbeidsmarkt. Van medewerkers vraagt dit dat zij gedrag moeten gaan vertonen gericht op verandering, mobiliteit en flexibiliteit. Zij zullen zelf de verantwoordelijkheid moeten nemen over hun eigen loopbaan en de talenten waarover ze beschikken. Door talenten naar boven te halen en slimmer te verbinden, zullen organisaties beter kunnen inspelen op transitie. Het gaat bij mobiliteit niet alleen om boventalligen, maar ook om uitwisseling om kennis te bevorderen en kennis in huis te halen. Ten aanzien van imago bestaat ook behoefte aan het besteden van de nodige aandacht aan de veranderende eisen op het gebied van competenties en attitude. Dit krijgt in 2017 veel aandacht via onze website, maar zeker via de te houden bijeenkomsten.

Persoonlijke Impuls Loopbaansupport,

Dit landelijke project betreft de arbeidsmarktbegeleiding voor medewerkers op MBO niveau 1 en niveau 2. Het doel ervan is het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van medewerkers in zorg en welzijn van 45 jaar of ouder, die maximaal functioneren op MBO 2 niveau. We bieden met een persoonlijke aanpak (individuele loopbaangesprekken en aanvullende testen) inzicht in hun arbeidsmarktpositie en geven een impuls op maat aan hun loopbaanoriëntatie. Dit draagt bij aan het vergroten van de kansen op werkbehoud of nieuw werk, binnen of buiten de sector zorg en welzijn.

Dit project is een samenwerking tussen CNV Zorg en Welzijn en het samenwerkingsverband van de regionale werkgeversorganisaties (RegioPlus). FNV Zorg en Welzijn ondersteunt dit project.

Overig: Sectorplan

In 2014 heeft Care2Care een aanvraag gedaan voor de cofinanciering van het Sectorplan. Vanuit een raamwerk dat tussen sociale partners en RegioPlus is opgesteld kon de regio Rijnstreek door middel van een regionaal Sectorplan subsidie genereren voor scholingsactiviteiten die benodigd zijn voor een goede overgang naar de nieuwe werkelijkheid van het zorglandschap. Care2Care ondersteunt deelnemende organisaties bij de administratieve afhandeling door te fungeren als vraagbaak en aanjager. Door tijdige en adequate verantwoording wordt bijgedragen aan de maximale subsidierealiseringsgraad. Op 1 augustus 2017 zal het Sectorplan eindigen, waarna de definitieve controle zal aanvangen.

Bestuur en organisatie

Op dit moment is Care2Care een organisatie van 4,8 fte. Hiermee kunnen de activiteiten binnen dit jaarplan worden vervuld door gebruik te maken van de kennisuitwisseling met andere regio's. Care2Care vervult een netwerkfunctie en brengt partijen bij elkaar. Daardoor is het ook niet noodzakelijk om zelf over alle expertise te beschikken; het gaat om te weten waar zich de expertise zich bevindt en de verbindingen te leggen. Dat is ook waarvoor de organisaties zich hebben uitgesproken.

Leer- en ontwikkelpunten kwaliteitskaart

In september 2014 is door de samenwerkende regio's een zogeheten Kwaliteitskaart vastgesteld. Deze kwaliteitskaart heeft als doel om als kwaliteitskader te dienen om de kwaliteit regionaal arbeidsmarktbeleid te borgen. Hierbij zijn drie hoofdelementen te onderscheiden die in de kwaliteitskaart verder worden uitgewerkt:

- Profiel
- Basisactiviteiten
- Bestuur & organisatie

Care2Care voldoet aan de meeste elementen die in de uitwerking naar voren komen. Op een tweetal punten dient nog een slag te worden gemaakt. Deze betreffen een solide financiële basis, waarbij Care2Care niet afhankelijk is van subsidies, en het representeren van een zo groot mogelijk deel van de regionale werkgevers in zorg en welzijn.

Op dit moment maken subsidies ¾ deel uit van de inkomsten. Het doel is om dat in de looptijd van Koersen op Kansen, Regionaal Resultaat terug te brengen naar de helft. Door het werven van meer participanten (waarbij ook het bestuur een belangrijke rol kan vervullen) wordt zowel bijgedragen aan het financiële element van de kwaliteitskaart als het element van representatie. Daarnaast zal worden ingezet op raamovereenkomsten met derden, zoals het realiseren van een collectiviteitsverzekering voor ziektekosten.

Eigen Scholing en vaardighedentraining

Om als team net zo effectief en efficiënt te opereren als verwacht mag worden, werken we samen in een traject waarbij we elkaar uitdagen en (uiteindelijk) beoordelen op basis van evaluatie en feedback. Dat blijkt lastig, vandaar dat we hierbij ondersteund worden. Regelmatig wonen (ook in 2017) de medewerkers van Care2Care intervisie en trainingen bij die veelal door RegioPlus georganiseerd worden. Ook dit zal in 2017 plaatsvinden.

Communicatie vanuit Care2Care

Tien keer per jaar geeft Care2Care een nieuwsbrief uit. Erin staan de relevante onderwerpen, geselecteerd door het bureau op de gebieden waarop wij acteren, verzameld. Naast deze nieuwsbrief willen in 2017 meer met korte filmische impressies werken (zoals bij de Zorgpactbijeenkomsten).

© Care2Care, 18 oktober 2016