

# Evaluatie RAAT 2.0

Onze regionale arbeidsmarkt in zorg en welzijn wordt steeds krappere. Stilzitten is geen optie – actie is nodig. In april 2019 ging RAAT 2.0 van start,

waarin we gezamenlijk werken aan de arbeidsmarktproblematiek binnen zorg en welzijn. Nu we ruim anderhalf jaar op weg zijn, is dit het juiste moment voor een tussenevaluatie.

## De drie hoofddoelstellingen voor RAAT 2.0

De drie hoofddoelstellingen van RAAT 2.0 zijn ondersteunend bij de realisatie van een beheersbare arbeidsmarkt binnen de regio RijnGouwe voor de sector zorg & welzijn. De regio RijnGouwe omvat de arbeidsmarktregio's Holland Rijnland, (Leiden e.o.) en Midden-Holland, (Gouda e.o.).

### Raat 2.0

Verhogen van de instroom- en opleidingscapaciteit

Stimuleren van behoud

Stimuleren van vernieuwingen

- Netwerken/samenwerken
- Kennisdelen
- Infomeren

## Wat hebben we bereikt?

### Netwerken en samenwerken

Samen staan we voor een maatschappelijke opgave. Samenwerking en gezamenlijke (regionale) acties zijn daarom nodig om de problemen écht aan te kunnen pakken en resultaten te boeken. Gelukkig weten organisaties elkaar steeds meer te vinden.

Dit blijkt uit het aantal deelnemers aan gezamenlijke overleggen waaraan meerdere werkgevers uit verschillende branches deelnemen. Vooral de samenwerking binnen de branches en binnen de subregio's Holland Rijnland en Midden-Holland neemt toe.

### Deelname diverse netwerken gefaciliteerd vanuit Care2Care

Naam	Aantal bijeenkomsten vanaf apr 2019 – juli 2020	Aantal actieve deelnemers	Branche verdeling (hoeveel organisaties per branche doen mee)
V&V tafel Gouda	8	8	VenV
HR-netwerk Holland Rijnland	6	9	VVT
HR netwerk Midden-Holland	3	7	VVT
Opleidingennetwerk Holland Rijnland	4	25	VVT, GZ, GGZ, ZH, jeugdzorg, gemeenten, mboOnderwijs
Opleidingennetwerk Midden-Holland	8	23	VVT,GZ, GGz, ZH, mboOnderwijs
Netwerk behoud	4	8	VVT, GGZ, ZK, GHZ

### Kennisdelen

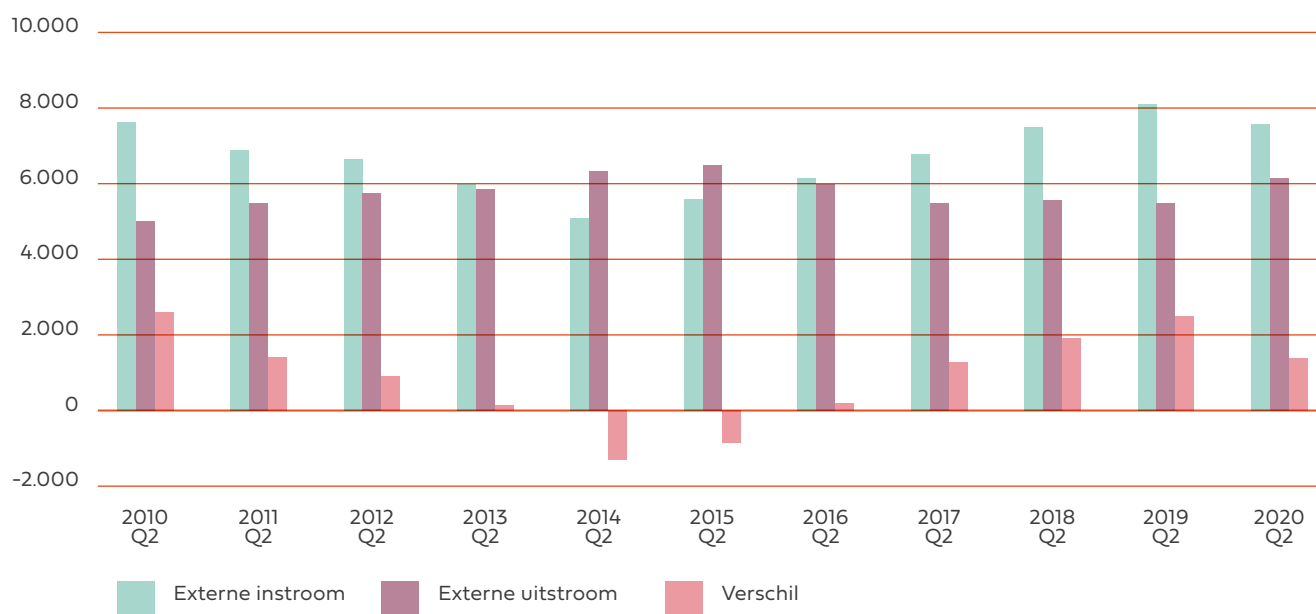
De verbeterde samenwerking tussen organisaties bevordert ook het onderling kennisdelen. Dit gebeurt niet alleen tijdens netwerkbijeenkomsten, maar ook de nieuwe Care2Care website biedt een platform om de samenwerking te laten zien.

### Informereren

Door regionaal (arbeidsmarkt)onderzoek krijgen we meer zicht op de cijfers die van invloed zijn op de arbeidsmarktvragestukken. De organisaties zijn hier steeds meer bij betrokken. Ook wordt er meer waarde gehecht aan deelname aan de onderzoeken.

## Verhogen van instroom en opleidingscapaciteit

### Saldo in- en uitstroom zorg en welzijn



De instroom van personeel in de regio RijnGouwe was de afgelopen jaren hoger dan de uitstroom. Vanaf 2016 is deze toegenomen met 4000 mensen.

### Regionaal contactpunt

In de regio RijnGouwe hebben we het Regionaal contactpunt (RCP) verder ingericht. Binnen het contactpunt is alle informatie beschikbaar over banen en opleidingsmogelijkheden in de regio. Het contactpunt speelt een belangrijke rol in het samenbrengen van potentiële werknemers en werkgevers. Daarnaast is er een matchtafel georganiseerd (maart 2020) en is er een maandelijks spreekuur met het UWV Leiden.

- Op de matchtafel wisselen HR-functionarissen de vacatures en de mogelijke beschikbare sollicitanten, zodat er zoveel mogelijk gebruikgemaakt kan worden van mensen die kenbaar gemaakt hebben dat ze in de zorg willen werken.
- Bij het inloopsprekuren van het UWV komen belangstellenden langs die meer willen weten over de mogelijkheden van het werken en leren in de zorg.

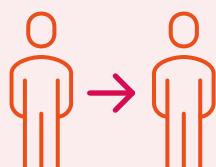
**Monique van der Heijden (projectleider bij Care2Care):** "Als projectleider van het Regionaal Contactpunt zie ik het als mijn uitdaging om de grote hoeveelheid informatie die er is over werken en leren in zorg en welzijn op een goede manier bij elkaar te brengen. Zodat geïnteresseerden en werkgevers elkaar beter kunnen vinden. Door op de juiste plekken verbindingen te maken, hoop ik een bijdrage te kunnen leveren aan een gezonde arbeidsmarkt."

**Vivienne Lazet (Adviseur Werkgeversdienstverlening en Adviseur Bedrijfsadvies Inclusieve bij het UWV):**

“Sinds maart 2020 spreekt Monique van Care2Care telefonisch klanten van UWV die geïnteresseerd zijn in de zorg- of welzijnsbranche. Het is een fijne en soepele samenwerking die zorgt voor een grote meerwaarde bij de verschillende partijen. Een echte win-win-winsituatie.”



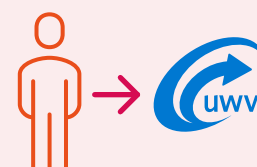
**96**  
kandidaten  
geholpen



**37**  
kandidaten doorverwezen  
naar werkgevers



**15**  
kandidaten doorverwezen  
naar Sterk in je werk



**1**  
kandidaat doorverwezen  
naar UWV

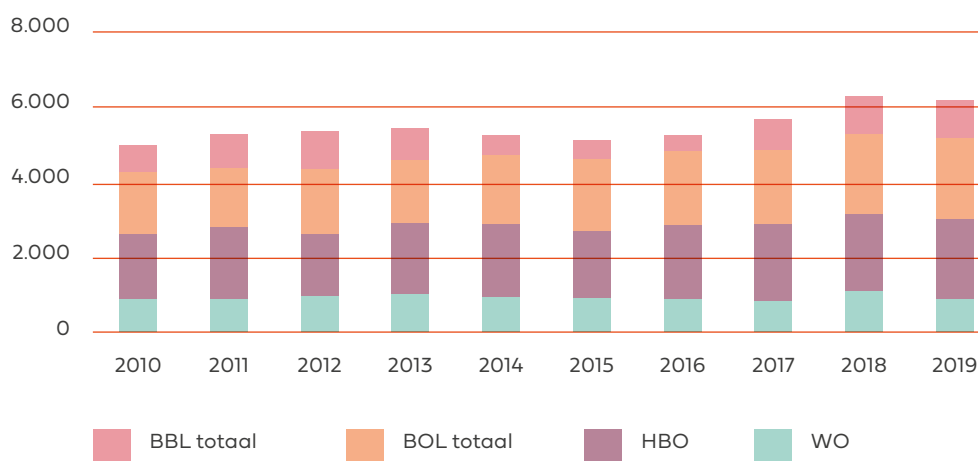
Ook vonden diverse informatiebijeenkomsten plaats (+/- 8 inclusief open dagen, MBO opleidingenmarkt, meet & greets) waar Care2Care aanwezig was om de sector te promoten.

Met name in de coronatijd maakten werkgevers en kandidaten gebruik van het RCP via het landelijke opgezette project ‘Extra handen voor de zorg’. Zo meldden bijna 1000 mensen, waarvan een belangrijk gedeelte (oud) professionals waren, zich regionaal aan, waarvan ruim 300 kandidaten werden gematcht aan een zorgorganisatie. In de regio RijnGouwe zijn ongeveer 100 mensen daadwerkelijk ingezet via dit platform.

**Saskia (deelnemer Sterk in je werk):**

Saskia had het idee vast te zitten op haar werkplek waar ze eigenlijk niet meer gelukkig was. Na een gesprek met Sterk in je Werk loopbaan-coach Jolanda Schilt trok ze de conclusie: “Het wordt tijd voor mij om mijn eigen lijntjes uit te gummen.” Dit inzicht hielp haar om buiten haar eigen kaders te denken. Niet lang daarna vond Saskia een andere baan, waar ze nu met veel plezier en energie aan de slag is.

**Ontwikkeling instroom zorg en welzijn**



De instroom in zorg- en welzijnsopleidingen groeide de afgelopen jaren, o.a. als gevolg van actieve inzet van zorgorganisaties op nieuwe instroom- en opleidingstrajecten.

### informatiebijeenkomsten



+/- 8 inclusief open dagen



Meet & greets



MBO opleidingenmarkt

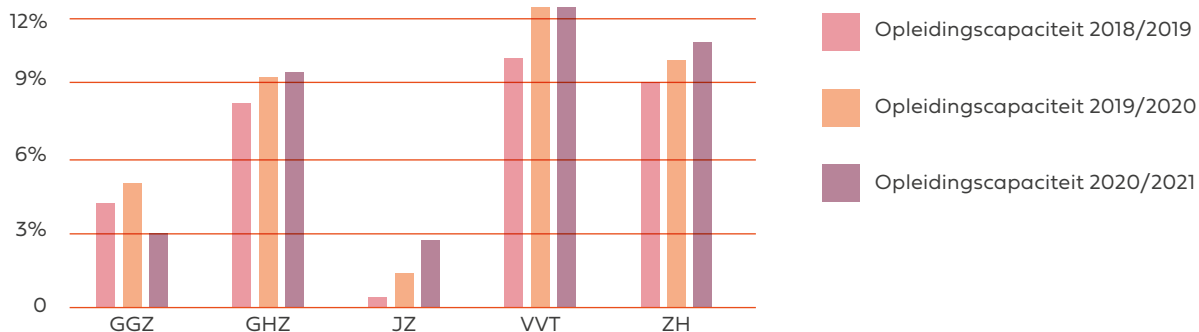
### Opleiden binnen de zorgorganisaties

In de regio RijnGouwe leiden organisaties veel op. De opleidingscapaciteit, waarmee wordt aangegeven welk percentage van het aantal zorgmedewerkers in dienst, een opleidingstraject (BBL of HBO duaal) volgt, is toegenomen. In 2019/2020 was de opleidingscapaciteit voor Holland Rijnland +/- 12 % en voor Midden Holland +/- 8%.

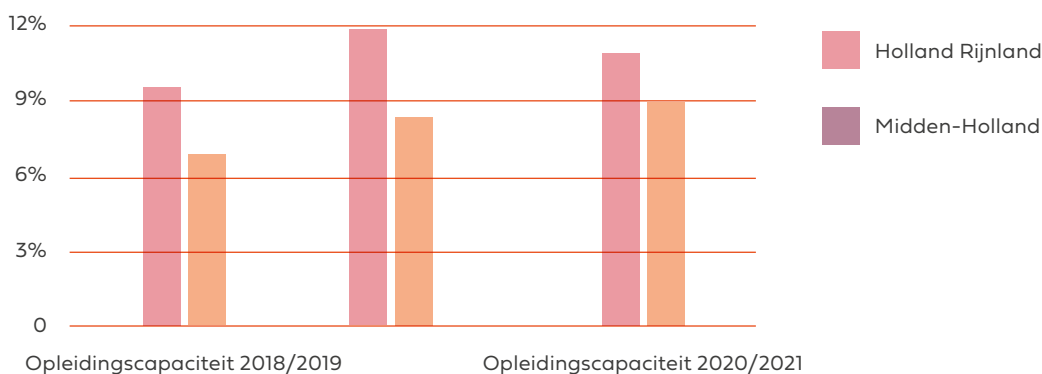
### Lenny Vleugel (adviseur opleiden en ontwikkelen bij Marente):

“Elke organisatie wordt rijker aan vernieuwend onderwijs en flexibele instroommogelijkheden als we samen nieuwe zorgprofessionals opleiden. Zo creëren we mogelijkheden en ruimte voor ieders passie en talenten om te kunnen werken in de zorg, door alle werkvelden heen.”

### Opleidingscapaciteit mbo BBL en hbo Duaal per branche



### Opleidingscapaciteit mbo BBL en hbo Duaal in Holland Rijnland en Midden-Holland



Regionale zorg- en welzijnsorganisaties zouden graag meer opleiden, maar hebben te maken met een maximaal aantal medewerkers dat ze tegelijkertijd kunnen opleiden. Een tekort aan werkbegeleiders zorgt er in sommige organisaties voor dat de capaciteit niet kan worden uitgebreid. Op dit moment onderzoeken we in twee regionale projecten op welke wijze we de werkbegeleiding kunnen verbeteren en hoe de inzet met hulp van andere methodieken anders én efficiënter ingezet kan worden. Het gaat om de volgende twee projecten:

### Nieuwe opleidingstrajecten

Binnen de regio werken onderwijs en zorgorganisaties nauw samen om veel verschillende opleidingstrajecten uit te voeren. Het gaat om de volgende opleidingstrajecten:

- Project Radicale vernieuwing waardevol onderwijs (RVWO). Door: ActiVite, Topaz, DSV, mboRijnland en LOI.
- Praktijkgestuurd leren. Door: 's Heeren Loo en ROC Mondriaan
- Zij-instroom. Door: VP4 Rivierduinen en LOI
- Verbindend leren. Door: Marente, Libertas, LUMC, Gemiva-svg en mboRijnland.
- Het nieuw op te zetten traject 'Verbindend leren'. Door: de regio Zuid-Holland Noord en mboRijnland.
- Gedifferentieerd richting de Zorg: voor mensen met afstand tot arbeidsmarkt. Door: Zorgpartners Midden-Holland en mboRijnland.
- Intersectorale BPV. Door: Zorgexpeditie, Zorgpartners Midden-Holland, GHZ, Huize Winterdijk, Fundis Welthuis en Vierstroom, Zevenster, Gemiva-SVG, Kwintes, mboRijnland, Hoornbeekcollege en gemeente Gouda.

- Groot Hoogwaak, ActiVite en Hozo onderzoeken op welke wijze organisaties voldoende aandacht en begeleiding aan studenten kunnen geven, zodat zij de theorie in de praktijk kunnen toepassen.
- In het project 'Optimaal leerklimaat' ontwikkelen de deelnemende organisaties handvatten voor werkbegeleiders om het leren in de praktijk vorm te geven.

Zorgpartners Midden-Holland is de trekker van dit project. De andere deelnemers zijn: Groene Hart Ziekenhuis, Huize Winterdijk en de Zevenster.

**Gijsbert Vonk (beleidsambtenaar bij gemeente Gouda):** "Als gemeente Gouda willen we helpen het personeelstekort in de zorg terug te dringen en de zorg toekomstbestendig te maken. Dat doen we bijvoorbeeld via Campus Gouda. Care2Care is daarbij een onmisbare partner en belangrijke verbinder in de regio."

### Stimuleren van behoud

In de periode april 2019 tot nu werkten we aan het behoud van medewerkers voor de sector zorg en welzijn in de regio RijnGouwe.

Afgelopen jaar besteedden de regionale zorg- en welzijnsorganisaties veel aandacht aan thema's rondom behoud en duurzame inzetbaarheid. Hierbij kwamen allerlei thema's aan de orde: werkdruk, vitaliteit, flexibilisering van arbeid, duurzame inzetbaarheid, aantrekkelijk werkgeverschap en het werk slimmer organiseren.

Vershil in focus, visie en capaciteit (personeel en materieel) maakt het op dit moment nog lastig om tussen organisaties deze thema's samen op te pakken. Tegelijkertijd zien we een duidelijke ontwikkeling in het aantal organisaties dat van duurzame inzetbaarheid een speerpunt maakt.

Gemiva-SVG en 's Heeren Loo hebben op de RAAT bijeenkomst 2019 het initiatief genomen voor de gehandicaptenzorg te gaan werken aan het thema goed werkgeverschap:

- Er is een overzicht gemaakt van de niet primaire arbeidsvoorwaarden van de GHZ-instellingen en deze zijn met de GHZinstellingen in Zuid-Holland gedeeld.
- Er is een opzet gemaakt voor een uitwisseling van medewerkers. Medewerkers kunnen met elkaar tijdens een dag kennis maken. En uitwisselen hoe zaken in hun organisatie lopen.
- Er is een plan gemaakt om gezamenlijk video's te maken over het werken in de gehandicaptenzorg. Door de coronacrisis zijn de laatste twee initiatieven vertraagd in de uitvoering.

**In 2019 organiseerde Care2Care verschillende workshops voor het Netwerk Behoud.**



**Workshop 1**

Het vitale belang van vitaliteit: hoe ver mag je als werkgever gaan?



**Workshop 2**

Faciliteren van krachtig zelfleiderschap bij zorgprofessionals



**Workshop 3**

Bevlogenheid in de organisatie: hoe doe je dat?

**Uitstroom uit de sector per branche\***

Branche	C2C 2018	C2C 2019	NL 2018	NL 2019	C2C	NL
Ziekenhuizen, UMC's, spec zorg	1.170	1.160	22.460	21.330	- 1%	- 5%
Geestelijke gezondheidszorg	290	260	7.430	7.870	- 10%	+6%
Verpleging en Verzorging	750	820	20.690	21.950	+9%	+6%
Thuiszorg	830	870	16.110	15.730	+5%	- 2%
Huisartsen en gezondheidscentra	160	130	2.280	2.190	-19%	- 4%
Gehandicaptenzorg	670	630	13.620	13.230	- 6%	- 3%
Jeugdzorg	180	300	3.660	3.660	+67%	0%
Sociaal werk	360	340	8.780	7.900	- 6%	- 10%
Kinderopvang	460	490	8.470	9.050	+7%	+7%
Overige zorg en welzijn	790	670	14.600	14.710	- 15%	+1%

Bron: CBS, 2020 \*Nota bene: de cijfers zijn afgerond.

In 2019 kwam de grootste totale uitstroom in RijnGouwe voor in de jeugdzorg, verpleging en verzorging, thuiszorg en kinderopvang. De werknemers van universitair medische centra, eerstelijnszorg, geestelijke gezondheidszorg, gehandicaptenzorg en sociaal werk wisselden naar verhouding het minste van baan.

De vertrekreden verschilt per leeftijdsgroep, branche en de lengte van het dienstverband. Voor ongeveer een kwart van de respondenten was vertrek niet te voorkomen vanwege redenen in de privésfeer of de behoefte aan iets anders.

## Stimuleren van technologische vernieuwingen

De afgelopen twee jaar besteedden we op verschillende manieren aandacht aan vernieuwing van de sector. Vanuit verschillende hoeken ontstonden innovatieve projecten en samenwerkingen. Hieronder noemen we de belangrijkste:

- **‘Anders denken’ op de agenda.** We maakten een start om het onderwerp ‘anders werken, anders organiseren’ bij organisaties op de agenda te zetten. Dit deden we door een regionale inspiratiedag te organiseren waar verschillende thema’s via innovatieve voorbeelden een podium kregen. Denk hierbij aan vernieuwende vormen voor instroom (concept open hiring), behoud (specifieke arbeidsvoorwaarden voor verschillende doelgroepen) of anders werken (hulphonden die langer zelfstandig thuis wonen bevorderen en eenzaamheid verminderen).
- **Project zorg innovatie in regio Holland Rijnland.** Vanaf 2019 werken V&V-instellingen van de regio Holland Rijnland aan projecten vanuit de transitiegelden rondom het thema anders werken, anders organiseren. De inzet van technologische toepassingen is hier onderdeel van. Zo hebben zij pilots opgezet rondom de inzet van slim incontinentiemateriaal, een nieuw alarmeringssysteem, medicatietoediening en assist-tracking. In het najaar van 2020 vindt de evaluatie van de pilots plaats.
- **Kennisuitwisseling technologische innovatie** Begin 2020 signaleerde Care2Care bij verschillende werkgevers een behoefte aan meer kennis- en ervaringsuitwisseling als het gaat om technologische zorginnovatie. De samenwerking hiervoor met het Regionaal Samenwerkingsorgaan Sleutelnets in Holland Rijnland wordt onderzocht. Sleutelnets is het samenwerkingsverband van zorgorganisaties op het gebied van zorgcommunicatie.
- **Regiotafels zorg en technologie in Midden-Holland.** Verschillende partijen in Midden-Holland initieerden dit project eind 2019 met als doel om de samenwerking te intensiveren tussen de deelnemende zorgorganisaties, gemeente en onderwijs op het gebied van technologische zorginnovatie. De resultaten van deze inventarisatie leiden tot twee doeleinden:
  - **Bevorderen van de verbinding tussen de praktijk en het onderwijs.** Opsporen van kansrijke projecten voor het anders inrichten van de zorg.
  - **Een brede regiotafel bijeenkomst.** Welke projecten kansrijk zijn en eventueel regionaal opgestart kunnen worden in de regio. De betrokken partijen hierbij zijn: Zorgpartners Midden-Holland, Fundis, gemeente Gouda, Centrum Innovatief Vakmanschap, Mbo Rijnland en Care2Care.



Duurzame Inzetbaarheid bij Groene Hart Ziekenhuis

## Een gedeelde verantwoordelijkheid

In een omgeving die snel verandert en waarin medewerkers steeds langer doorwerken, is het een uitdaging voor zorg- en welzijnsorganisaties om personeel fit en vitaal te houden. Door gericht in te zetten op duurzame inzetbaarheid, werkt Groene Hart Ziekenhuis aan een toekomstbestendige organisatie. Sinds drie jaar is Karin Freke (57) programmaleider duurzame inzetbaarheid. Dagelijks stimuleert ze haar collega's om aan hun persoonlijke en professionele ontwikkeling en vitaliteit te blijven werken. "Bij Groene Hart Ziekenhuis doen we ontzettend veel op dit thema," vertelt Karin. "Als je wilt, hoeft je ontwikkeling bij ons niet stil te staan."

### Nadenken over je toekomst

Duurzame inzetbaarheid is allang niet meer alleen de verantwoordelijkheid van de werkgever. De bal ligt ook voor een deel bij de medewerker zelf, bijvoorbeeld door na te denken over de toekomst. "Dat is iets wat je je hele loopbaan moet blijven doen," benadrukt Karin. "Niet pas op latere leeftijd, wanneer je merkt dat je iets anders wilt. Omdat het werk fysiek te zwaar of te complex is geworden." Een ontwikkeling die tegenwoordig vaker voorkomt dan vroeger. "Bijna veertig procent van onze medewerkers is vijftig jaar of ouder," legt Karin uit. "Waar collega's vroeger konden stoppen op hun zestigste, werken we nu allemaal langer door. Dat moet je wel zien vol te houden."

### Tournee langs alle afdelingen

Reden voor Groene Hart Ziekenhuis om een speciaal programma te starten rondom duurzame inzetbaarheid. Karin vertelt: "Hier zijn we al een paar jaar geleden mee gestart. In het begin zijn we alle afdelingen langsgegaan, in eerste instantie met als doel om bewustwording te creëren en voorlichting te geven. Toen bleek dat veel mensen nog nooit over

hun eigen duurzame inzetbaarheid hadden nagedacht of vonden dat het puur de taak van de werkgever was. De behoefte per afdeling was ook nogal verschillend. Waar de ene afdeling moeite had met nachtdiensten, kampte de andere met een hoge werkdruk. Zo rolden allerlei thema's uit de tournee, waar we workshops over hebben georganiseerd."

### Steun voor medewerkers

Om collega's een steuntje in de rug te geven in deze coronatijd is afgelopen voorjaar een werkgroep opgericht: 'Steun voor medewerkers'. Deze werkgroep bestaat uit een team van diverse mensen: een bedrijfsmaatschappelijk werker, een psycholoog, twee teamleiders, een medisch specialist, een afgevaardigde van het Verpleegkundig Stafbestuur en Karin.



*"Bijna veertig procent van onze medewerkers is vijftig jaar of ouder"*



Samen kijken zij wat de behoefte van medewerkers op dit moment is. Ze gaan regelmatig langs bij teams en bieden daar een luisterend oor. Er wordt wekelijks een intervisiemoment georganiseerd voor teamleiders die daar behoefte aan hebben, er zijn online workshops voor medewerkers en is een website. Ook kunnen medewerkers bij het team terecht met hun vragen of zorgen.



### Leidinggevend als belangrijke schakel

Leidinggevend vormen een belangrijke schakel in het proces van duurzame inzetbaarheid. "Want zij gaan het gesprek aan met medewerkers," vertelt Karin. "Speciaal voor hen hebben we daarom een tweedaagse training georganiseerd. Ook kunnen ze meer dan tien intervisiebijeenkomsten per jaar volgen, onder begeleiding van een ervaren coach." Hier kan een leidinggevende casussen inbrengen, over waar hij of zij tegenaan loopt op de werkvloer. Bijvoorbeeld een medewerker die niet meer goed mee kan komen op de werkvloer. Of langdurige zieke medewerkers. "Vanuit die intervisiebijeenkomsten organiseren we vervolgens vraaggerichte trainingen," gaat Karin verder. "Bijvoorbeeld samen met onze bedrijfspsycholoog en de bedrijfsarts, over 'Psychische klachten en verzuim."

### Het Landsteiner Instituut voor opleidingen

Het ziekenhuis heeft ook zijn eigen opleidingsinstituut: het Landsteiner Instituut met diverse (vak) opleidingen. "Daarnaast hebben we veel laagdrempelige ontwikkelmogelijkheden, bijvoorbeeld via Good Habitz," vult Karin aan. Dat zijn meer dan honderd opleidingen en cursussen die medewerkers thuis kunnen volgen, in hun eigen tempo. "De thema's variëren van Excel tot en met feedback geven.

*"Samen kijken  
wat de behoefte van  
medewerkers is."*

### Met iedereen in gesprek

Toch zijn er nog steeds uitdagingen waar het Groene Hart Ziekenhuis mee te maken heeft. "Er zijn nog steeds mensen die we moeilijk bereiken, of die weinig prioriteit geven aan hun eigen ontwikkeling," zegt Karin. Ook hebben we medewerkers die zwaar werk doen en laaggeschoold zijn. Als zij hun werk op een gegeven moment niet meer aankunnen, zijn ze extra kwetsbaar op de arbeidsmarkt. "Daarom proberen we om zoveel mogelijk met iedereen in gesprek te gaan." Gelukkig zijn er genoeg mooie voorbeelden van medewerkers die hun kans grijpen en doorleren. "Die zien we doorstromen naar andere functies. We hebben veel mogelijkheden, maar iemand moet daar wel zelf gebruik van willen maken," besluit Karin.




Voor een  
regio  
die werkt


Care/2Care

Wil je meer weten over Care2Care?

Kijk op [www.care2care.nl](http://www.care2care.nl) of

neem contact op met Lies Lokkerbol:

 (0182) - 35 60 34

 [lies@care2care.nl](mailto:lies@care2care.nl)