



Jaarverslag 2012

Mobiliteitscentrum Careyn & Zuwe Hofpoort Ziekenhuis



Jaarverslag 2012 Mobiliteitscentrum; het laatste gecombineerde jaarverslag

Voor u ligt het laatste gemeenschappelijke jaarverslag van het Mobiliteitscentrum van Careyn en het Zuwe Hofpoort Ziekenhuis. De samenwerking houdt op in deze vorm, de consequenties zijn nog niet helemaal duidelijk. We kijken daarom uitgebreid terug op de afgelopen negen jaar van het bestaan en laten de belangrijkste trends en ontwikkelingen zien in dit negende jaarverslag. Het is onze behoefte om zo transparant mogelijk te zijn over activiteiten en resultaten. Vandaar deze eenmalige uitgebreide versie. In de periode 2004 tot en met 2012 zijn in totaal 1309 trajecten afgewikkeld, waarvan 428 voor het Hofpoort Ziekenhuis en 790 voor het voormalige Zuwe Zorg.

Kwaliteit

Om ook vanuit het Mobiliteitscentrum tegemoet te komen aan de toenemende kwaliteitseisen van zowel Hofpoort als Careyn zijn Marieke van der Meij en Henk Lyklema gecertificeerd voor respectievelijk Noloc en CMI. Elk traject wordt schriftelijk geëvalueerd. Het gemiddelde cijfer is een 8, dat is alle jaren zo geweest. We merken dat aspecten zoals onafhankelijkheid en integriteit enorm belangrijke kwaliteitscriteria zijn.

Verbreding en Utrechtzorg

Verzakelijking en economiseren van de zorg vraagt van een ondersteunende dienst transparantie over diensten en tarieven. Vanuit externe organisaties kwam deze vraag ook. Daarom zag begin 2012 ons dienstenoverzicht met tarieven het licht. Inmiddels maken vijf externe zorgorganisaties hiervan gebruik. Via Utrechtzorg (we zijn lid van de regionale werkgroep mobiliteit) zijn onze mobiliteitsdiensten breed beschikbaar. Denk aan outplacement, spoor

Nou, je past qua Kostenplaatje perfect
binnen onze organisatie zie ik!
Nou nog even een geschikte vacature voor je zoeken.



2 trajecten en coaching. We hebben met erg veel plezier met en voor deze organisaties gewerkt. In totaal zijn er 16 trajecten van externe partners aangemeld en dit aantal loopt gestaag op. “Wat je van buiten haalt, is altijd beter” geldt ook soms hier. We verdienen hiermee bijna 10% van onze kosten. Voor sommige van deze activiteiten werkten we samen met partners: Jan Schuitemaker, Monique Nagtegaal, Linda Vat, Marga Strubbe, Kitty Oosterdijk en Miranda Neuteboom. Dit is ons zeer goed bevallen. Tevens gaven we incidenteel supervisie aan een paar studenten van de opleiding voor Kunstzinnige Therapie in Leiden.

Toekomst

Het ziet er naar uit dat het Mobiliteitscentrum bij Careyn verder gaat. Het accent ligt grotendeels bij het vormgeven van omvangrijke uitstroom projecten in de komende jaren. Dit zal in samenwerking met externe partners gaan gebeuren, waar het Mobiliteitscentrum een centrale, regiserende rol zal hebben. Over de definitieve vorm wordt begin 2013 besluitvorming verwacht. De voorbereidingen zijn in elk geval bijna afgerond. De mogelijkheid om voor externe partners te werken, blijft bestaan.

“Waar is dat Mobilisatie Centrum??”

“De waarde van jullie coaching is een zeer onderschatte factor in de organisatie”

In 2013 beëindigt Tiny Littel haar werk als secretaresse. Deze vorm van mobiliteit is door ons niet gewenst maar uiteraard respecteren we haar keuze. Bianca van Wijk volgt Tiny op.

Zuwe Hofpoort Ziekenhuis

Bij het Zuwe Hofpoort Ziekenhuis heeft de reorganisatie naar de clusters en zorggroepen plaatsgevonden waarvoor een deel van de leidinggevenden herplaatsbaar werd en in traject kwam bij het Mobiliteitscentrum. Dit speelde in het begin van 2012. Het overgrote deel heeft inmiddels een plek gevonden, hetzij in- of extern. Een aantal leidinggevenden in nieuwe posities heeft inmiddels coaching van ons gehad.

Ook gaven we ondersteuning aan de IFMS (Individueel Functioneren Medisch Specialisten) als vertrouwenspersoon. Een toenemend aantal artsen deed een beroep op het Mobiliteitscentrum voor coaching.

In de begeleiding van re-integratie medewerkers is het gelukt om velen weer aan het werk te krijgen/houden. Dit zegt overigens ook iets over het commitment van leidinggevenden en HRM medewerkers. Het blijft altijd een samenspel en zonder hen hadden we nooit deze resultaten kunnen bereiken. Met dank aan Carlijn Aalbrechtse en Marcella van de Poll.

De samenwerkingsintentie met St. Antonius leidde tot een onderzoek naar samenwerking vanuit het Mobiliteitscentrum. Hoe en of dit verder gaat is onduidelijk.

Careyn

De fusie van Zuwe Zorg en Aveant met Careyn geeft een compleet nieuwe dynamiek. De veel grotere Careyn organisatie kent een totaal andere structuur en samen-

werkingsrelaties. In het begin wist men niet goed raad met het Mobiliteitscentrum, hetgeen zich uitte in veel wisselingen van leidinggevenden en steeds wisselende positionering in de organisatie. Het is voor ons wennen om van strategische afdeling naar dienstverlener te gaan, waarbij zeker geldt: “onbekend maakt onbemind”. Het betalen voor losse diensten en dus offertes maken en onderhandelen over financiën trekken een grote wissel op de schaarse capaciteit. Maar geleidelijk aan is de samenwerking gezocht en gevonden en kunnen we amper de hausse van aanvragen verwerken.

Op verzoek van de Raad van Bestuur is in maart 2012 door ons het voorstel over een Centrale Mobiliteit Faciliteit voor heel Careyn geschreven. Dit kwam te vroeg. Eind 2012 heeft de Werkgroep Strategische Uitstroom een geheel nieuwe notitie gemaakt waarin de toekomstige mobiliteitsbehoefte en de daarop passende ondersteuning is doorgerekend. Zowel structurele als transitie mobiliteit zijn becijferd. Na besluitvorming kan er worden gebouwd aan een toekomstbestendig Mobiliteitscentrum, inclusief systemen (interface met Recrutement!), procedurele infrastructuur en met externe partners. Naar opdrachten zoekende loopbaan- en outplacementbureaus melden zich in dermate grote getale dat we de meesten zullen moeten teleurstellen.

In 2012 is een aantal voorlichtingsactiviteiten door ons ondernomen, onder andere aan de HR adviseurs van CPS (Careyn Personeel Support). Door de drukte is het nog niet gelukt organisatie brede PR invulling te geven.

Herplaatsing

In het voorjaar is door Careyn een beroep op ons gedaan om Vitaal te helpen bij een grote herplaatsoperatie als

gevolg van inkrimping. De meeste aangemelde kandidaten zijn inmiddels in- of extern geplaatst, ook door acties van HR adviseurs en leidinggevenden. Het maatwerk traject in het kader van het Sociaal Plan was het derde grote outplacement project van het Mobiliteitscentrum. Met een slimme combinatie van traject, sollicitatietrainingen en jobhunting wordt resultaatgerichte dienstverlening gerealiseerd en aan de verplichtingen van het Sociaal Plan voldaan.



Re-integratie

In het derde kwartaal is besloten de re-integratie activiteiten van het Mobiliteitscentrum volledig naar de afdeling AVR (Arbo, Verzuim en Re-integratie) over te hevelen. Een besluit waar we zeer achter staan omdat het de organisatie duidelijkheid geeft. De overgedragen re-integratie trajecten werden al snel opgevuld door herplaatsingstrajecten (boventaligheid). Goed om van meer markten thuis te zijn. Externe organisaties vinden ons nog wel voor spoor 2 trajecten.

Loopbaan/coaching en persoonlijke ontwikkeling

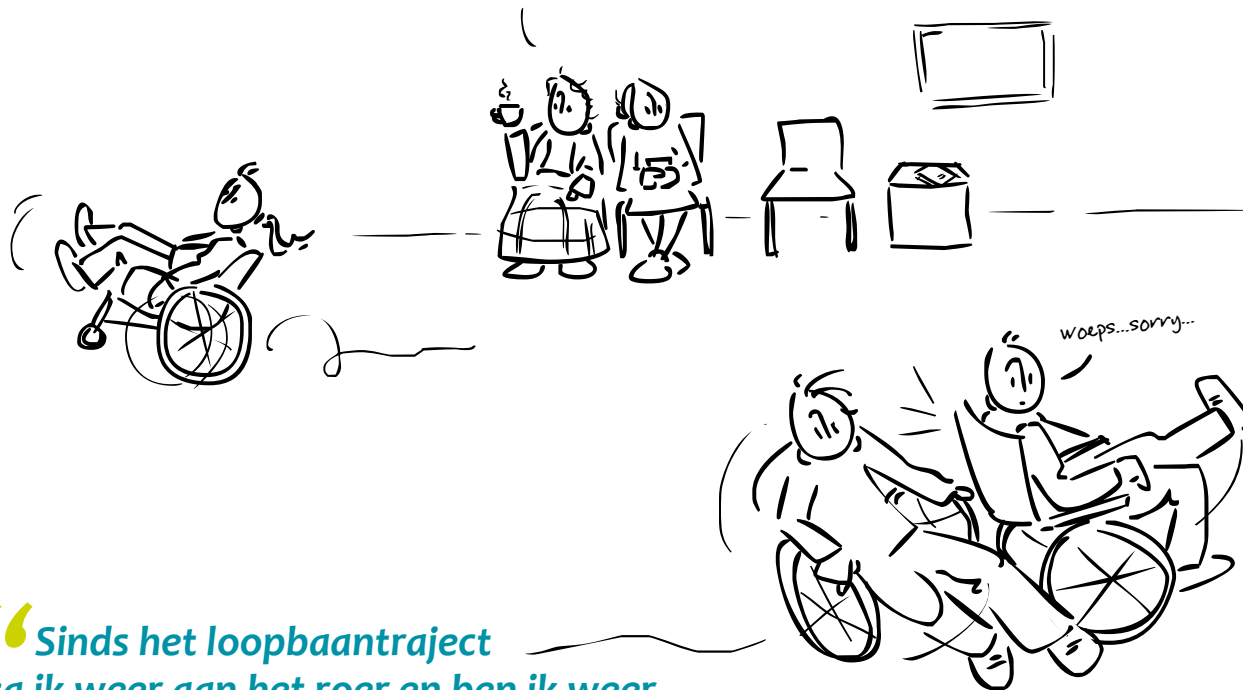
Onze ervaring is dat vooral voor beginnend leidinggevend coaching een groot succes is en dat dit de organisatie veel oplevert. Bij de visie ontwikkeling voor 2013 en 2014

onderscheiden we structurele mobiliteit en transitie mobiliteit. De eerste komt het dichtst bij de loopbaancoaching, zoals al negen jaar gericht op (innerlijke) zelfsturing. Dit past dan ook naadloos in de ontwikkeling van de zelfsturende teams in de extramuraal zorg. De coaching op de persoonlijke ontwikkeling als schraging van de beroepsmatige ontwikkeling bleek een goed beginsel.

Resultaten

Er zijn verschillende definities voor resultaat: vanuit de kandidaten gezien, vanuit de organisatie, materieel (financieel) en immaterieel. Van het Zuwe Hofpoort Ziekenhuis is 80% van de medewerkers die geplaatst moest worden ook daadwerkelijk geplaatst. Bij Careyn is dat 60%, zie verderop de financiële paragraaf. Immateriële resultaten zijn:

Dit team doet tegenwoordig aan zelfsturing...



“Sinds het loopbaantraject sta ik weer aan het roer en ben ik weer hoofdrolspeler van mijn eigen leven”

(opnieuw) gemotiveerde medewerkers, effectief functioneren, medewerkers die verantwoordelijkheid nemen over hun eigen loopbaan en (dus) gemakkelijker omgaan met veranderingen. Negen jaar mobiliteitsbeleid zorgt met name voor een soepele organisatieontwikkeling. Dat zien we dan ook vooral terug in het vroegere Zuwe gebied.

De typen kandidaten die het Mobiliteitscentrum onderscheidt:

Loopbaankandidaten

Dit is de groep die zichzelf en vrijwillig meldt met de vraag om coaching op de loopbaanontwikkeling of voor persoonlijke ontwikkeling. Dit is ongeveer 2,5% van het totale personeelsbestand. Een loopbaanvraagstuk kan een carrièrevraagstuk zijn (hoger, zwaarder, specialiseren), maar kan ook horizontaal (bijv. van extramuraal naar intramuraal of van lijn naar staf) zijn. Of zelfs naar minder zwaar (downshiften). Speciale groep is de carrièreontwikkeling, de kweekvijver van de toekomst. Dit wordt ook wel Talentmanagement genoemd.

Re-integratie kandidaten

Dit zijn medewerkers die door hun leidinggevende zijn aangemeld omdat het huidige werk fysiek of psychisch niet meer mogelijk is. Er moet dus naar alternatieven gezocht worden, binnen of buiten de organisatie. We onderscheiden als speciale groep de pre-re-integratie medewerkers. Bij deze groep speelt geen verzuim, maar wel medische noodzaak om op termijn naar ander werk uit te gaan kijken.

Herplaatsers

We onderscheiden herplaatsers SP (Sociaal Plan), deze medewerkers zijn door reorganisatie en/of fusie hun functie kwijtgeraakt: het kader is het Sociaal Plan. We werken inmiddels met drie verschillende Sociale Plannen. Er bestaan ook reguliere herplaatsers, daarbij speelt een functionerings- of exit traject (wg).

Instream: aangemeld in 2012. Totaal 182 medewerkers: Careyn 109, Hofpoort 57, extern 16

Aangemeld Careyn (109) naar aanmeldreden

Aangemeld 2012	Vitaal	Aveant	Careyn Maria Oord	Careyn Thuiszorg regio Ronde Venen	Careyn Zorg regio Ronde Venen	Careyn Snavelenburg	Careyn Zorg regio Maarsssen	Careyn Thuiszorg regio Maarsssen	Careyn Zorg-centrum Woerden	Careyn Thuiszorg regio Woerden	Careyn Zorg regio Woerden	Ondersteunende diensten	Careyn Maatschappelijke dienstverlening	Hulp bij het huishouden	Totaal
Carrière ontwikkeling	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2
Coaching	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	5
Herplaatsing	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4
Herplaatsing (SP)	11	8	3	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	29
Loopbaan	2	9	2	1	2	4	1	6	3	4	0	17	2	0	53
Pre re-integratie	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	3
Re-integratie	0	0	1	2	1	0	0	1	0	3	0	0	0	5	13
Totaal	14	19	7	4	4	4	2	9	5	7	1	24	4	5	109

Toelichting: we zien een grote toename van de herplaatstrajecten, met name bij Vitaal, Aveant en de ondersteunende diensten. Oorzaken zijn reorganisaties en bezuinigingen. Het aantal re-integratie trajecten is teruggelopen als gevolg van de overdracht naar AVR. De structurele mobiliteit (loopbaan) blijft onverminderd hoog.



Aangemeld Zuwe Hofpoort Ziekenhuis (57) naar aanmeldreden

Aangemeld 2012	Directie & Staf	Cluster Beschouwend	Cluster Snijvend	Cluster Behandeling en Diagnostiek	Faciliteiten	Maatschappen	RPCW	Totaal
Carrière ontwikkeling	0	0	1	0	1	0	0	2
Coaching	1	2	3	12	1	2	1	22
Herplaatsing	0	1	0	0	1	0	0	2
Herplaatsing (SP)	0	2	1	0	0	0	0	3
Loopbaan	1	6	2	3	7	0	0	19
Pre-re-integratie	0	0	1	1	0	0	0	2
Re-integratie	0	1	1	4	1	0	0	7
Totaal	2	12	9	20	11	2	1	57

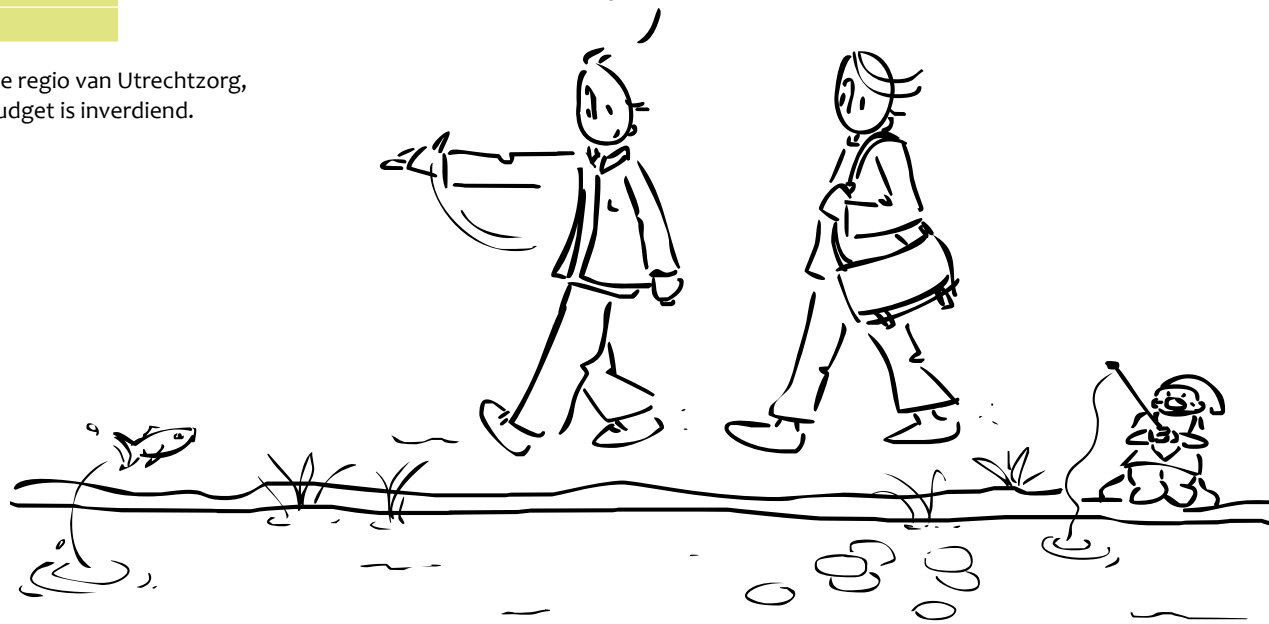
Toelichting: de behoefte van de organisatie ligt bij de coaching en loopbaanvragen.

Aangemeld extern (16), commerciële activiteiten; naar aanmeldreden

Aangemeld 2012	Extern	Totaal
Coaching	1	1
Herplaatsing (SP)	8	8
Re-integratie	7	7
Totaal	16	16

Toelichting: dit betreft in bijna alle gevallen zorginstellingen uit de regio van Utrechtzorg, zoals Psychiatrie, Verslavingszorg, Thuiszorg. Bijna 10% van het budget is inderdaad.

Nou, en dan ziet u de speciale groep: "carrière ontwikkeling." De kweekvijver van de toekomst.



Uitstroom: afgerond in 2012. Totaal 180 medewerkers: Careyn 106, Hofpoort 64, extern 10

Afgeronde trajecten Careyn (106) naar organisatieonderdeel

Afgerond 2012	Vitaal	Aveant	Careyn Maria-oord	Careyn Thuiszorg regio Ronde Venen	Careyn regio Ronde Venen	Careyn Snavelen-burg	Careyn regio Maarsse	Careyn Thuiszorg regio Maarsse	Careyn Weddesteijn Woerden	Careyn Thuiszorg regio Woerden	Onder-steunende diensten	Careyn MDV	Hulp bij het huishouden	Totaal
Carrière ontwikkeling	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	4
Coaching	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	4
Herplaatsing	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	1	0	0	4
Herplaatsing (SP)	7	7	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	18
Loopbaan	0	2	2	2	0	4	0	2	2	8	8	0	3	33
Prere-integratie	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	4
Re-integratie	0	0	1	5	1	0	0	3	2	7	1	1	18	39
Totaal	7	9	6	7	2	5	1	7	7	15	15	3	22	106

Toelichting: elk jaar worden ongeveer net zoveel loopbaantrajecten afgerond als er worden aangemeld. Het bestand wisselt daardoor jaarlijks. Dit jaar zijn extra re-integratie trajecten afgerond in verband met de overdracht naar AVR.



Afgeronde trajecten Zuwe Hofpoort Ziekenhuis (64) naar organisatieonderdeel

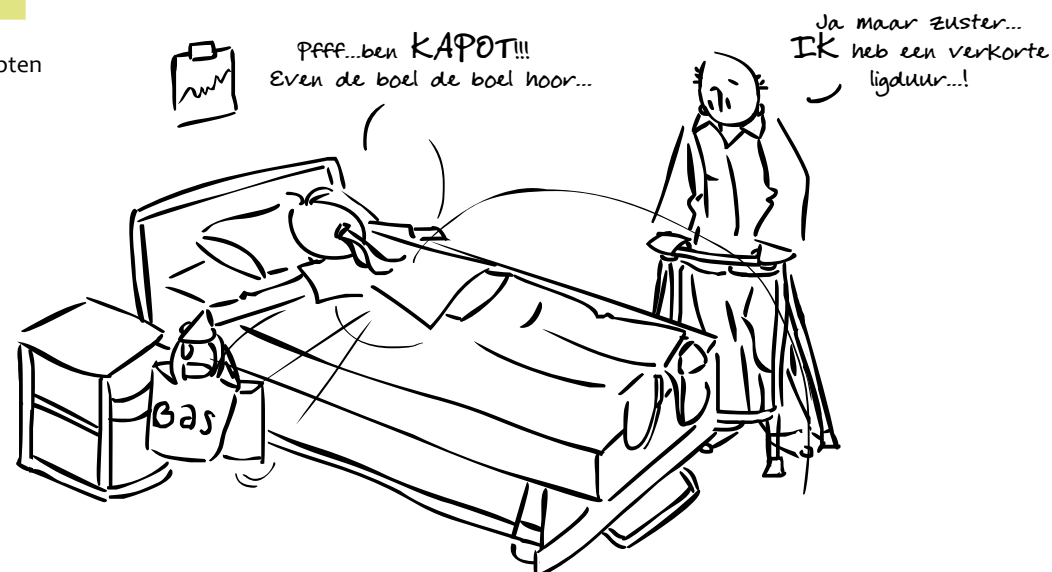
Afgerond 2012	Directie & Staf	Cluster Beschouwend	Cluster Snijdend	Cluster Behandeling en Diagnostiek	Faciliteiten	Maatschappen	Totaal
Carrière ontwikkeling	0	0	1	0	1	0	2
Coaching	0	4	6	8	0	1	19
Herplaatsing	0	1	0	1	1	0	3
Herplaatsing (SP)	0	2	2	1	0	0	5
Loopbaan	3	9	4	4	4	0	24
Re-integratie	0	2	1	4	4	0	11
Totaal	3	18	14	18	10	1	64

Toelichting: als de gemiddelde uitstroom jaarlijks ongeveer 50 trajecten is, mag je zeggen dat 2012 een druk en bewogen jaar is geweest. Een dergelijk beeld zie je vaker in periodes waarin gereorganiseerd wordt.

Afgeronde trajecten van externe organisaties (de meeste uit het Utrechtzorg netwerk)

Afgerond 2012	Extern (buiten Careyn/HPZ)	Totaal
Coaching	1	1
Herplaatsing (SP)	8	8
Re-integratie	1	1
Totaal	10	10

Externe organisaties, zoals Lievegoed Zorggroep (verslavingszorg, verstandelijk gehandicapten en psychiatrie), VitrasCMD (Thuiszorg) en Humanitas (V&V).



“Zonder jullie hulp was ik nooit aan de opleiding begonnen”

Afrondreden. Totaal 180: Careyn (106), Zuwe Hofpoort Ziekenhuis (64) en extern (10)

Afrondreden Careyn (106)

Aanmeldreden x afrondreden	Afgerond coachingstraject	Afgerond loopbaan-traject zonder vervolg	Ander traject/opleiding of ontslag	Naar functie extern / plaatsing	Naar functie intern / plaatsing	Terug in oude functie / plaatsing	Totaal
Carrière ontwikkeling	0	2	0	2	0	0	4
Coaching	1	0	0	1	1	1	4
Herplaatsing	0	0	3	0	1	0	4
Herplaatsing (SP)	0	0	1	3	9	5	18
Loopbaan	1	7	3	6	12	4	33
Prere-integratie	0	0	0	0	3	1	4
Re-integratie	0	0	17	2	3	17	39
Totaal	2	9	24	14	29	28	106

Toelichting: bij ongeveer de helft van de afgeronde trajecten zijn medewerkers behouden voor de organisatie (een van de doelen van het Mobiliteitscentrum), ongeveer 40% verlaat de organisatie ofwel via een baan elders ofwel via ontslag (bij re-integratie WGA of WIA). Bij coaching is er geen behoefte aan baanverandering, alleen persoonlijke ontwikkeling.

Afrondreden Zuwe Hofpoort Ziekenhuis (64)

Aanmeldreden x afrondreden	Afgerond coachingstraject	Afgerond loopbaan-traject zonder vervolg	Ander traject/opleiding of ontslag	Naar functie extern / plaatsing	Naar functie intern / plaatsing	Terug in oude functie / plaatsing	Totaal
Carrière ontwikkeling	0	1	1	0	0	0	2
Coaching	14	0	2	0	3	0	19
Herplaatsing	0	0	1	0	2	0	3
Herplaatsing (SP)	0	0	0	3	2	0	5
Loopbaan	1	8	0	4	10	1	24
Re-integratie	0	0	2	1	1	7	11
Totaal	15	9	6	8	18	8	64

Toelichting: bij 80% van de afgeronde trajecten zijn medewerkers behouden voor de organisatie, 20% verlaat de organisatie (bij re-integratie WGA of WIA).

Afrondreden extern (10)

Aanmeldreden x afrondreden	Afgerond coachingstraject	Ander traject/opleiding of ontslag	Naar functie extern / plaatsing	Naar functie intern / plaatsing	Totaal
Coaching	1	0	0	0	1
Herplaatsing (SP)	0	5	1	2	8
Re-integratie	0	1	0	0	1
Totaal	1	6	1	2	10

Toelichting: deze trajecten zijn afgerond en gefactureerd (een nog uit 2011).

Vacatures, aangemeld in 2012. Careyn 156 en Zuwe Hofpoort Ziekenhuis 107. Totaal 263 vacatures

Careyn: vacatures per organisatieonderdeel

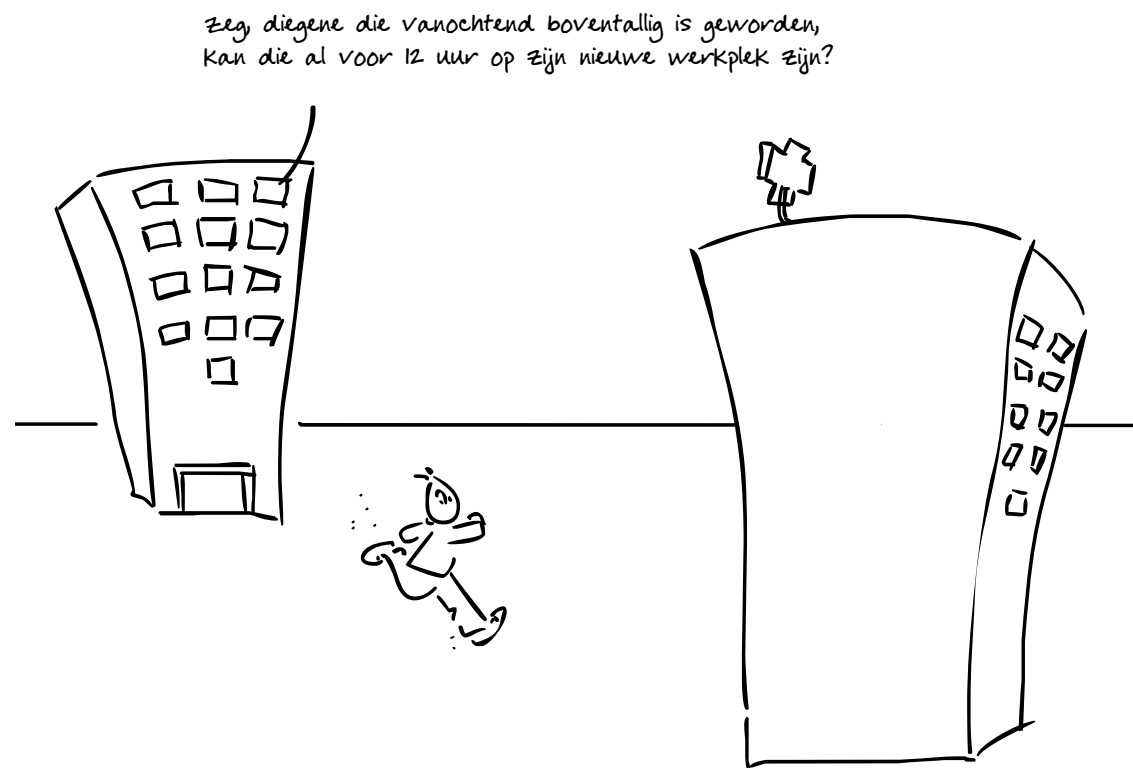
Omschrijving	Aantal vacatures	Procent
Aveant	2	1,28
Careyn Welzijn	1	0,64
Careyn Mariaoord	11	7,05
Careyn Thuiszorg regio Ronde Venen	11	7,05
Careyn Zorg regio Ronde Venen	1	0,64
Careyn Snavelenburg	17	10,90
Careyn Zorg regio Maarssen	19	12,18
Careyn Thuiszorg regio Maarssen	11	7,05
Careyn Zorgcentrum Woerden	5	3,21
Careyn Thuiszorg regio Woerden	11	7,05
Careyn Zorg regio Woerden	2	1,28
Ondersteunende diensten	13	8,33
(Niet ingedeeld)	52	33,33
Totaal	156	100

Als gevolg van systeem perikelen heeft 33% van de vacatures (niet ingedeeld) ons niet op de goede manier bereikt. Het is daarom niet mogelijk een volledig betrouwbaar beeld te geven.

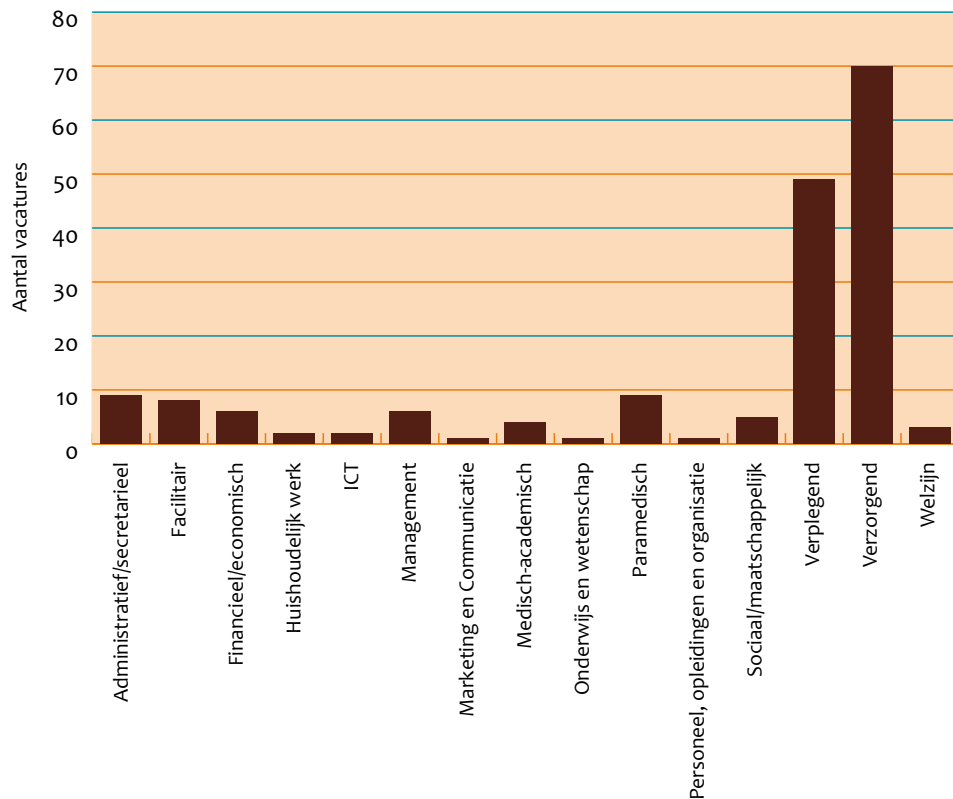
Zuwe Hofpoort Ziekenhuis: vacatures per organisatieonderdeel

Omschrijving	Aantal vacatures	Procent
Directie & Staf	5	4,67
Cluster Beschouwend	32	29,91
Cluster Snijdend	12	11,21
Cluster Behandeling en Diagnostiek	29	27,10
Faciliteiten	26	24,30
Maatschappen	1	0,93
RPCW	2	1,87
Totaal	107	100

Bij het Zuwe Hofpoort Ziekenhuis zijn de systemen van Werving en het Mobiliteitscentrum na de nieuwe organisatiestructuur aangepast, waardoor de interface tussen de beide systemen goed is blijven functioneren. Deze tabel geeft een goed beeld van de realiteit, qua vacatures.

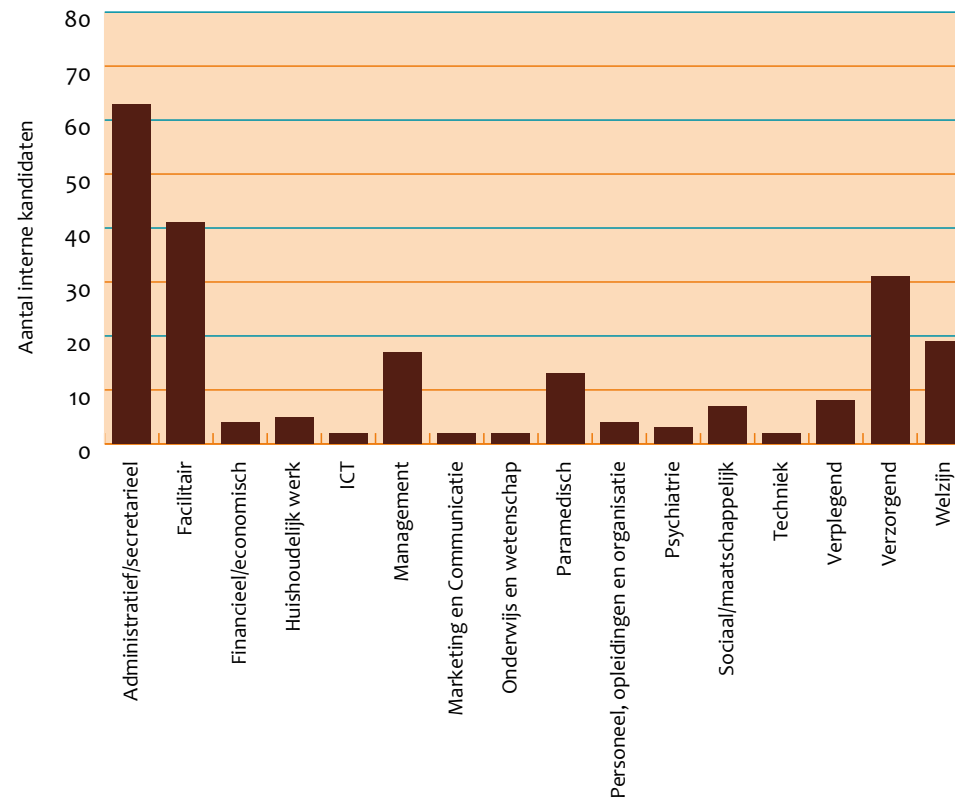


Vakgebieden van de vacatures in 2012 Careyn (156)



Toelichting: deze grafiek laat duidelijk zien waar de meeste vacatures zijn: bij verzorgende en verpleegkundige functies. De ondersteunende vacatures dalen gestaag als je dat vergelijkt met de afgelopen jaren.

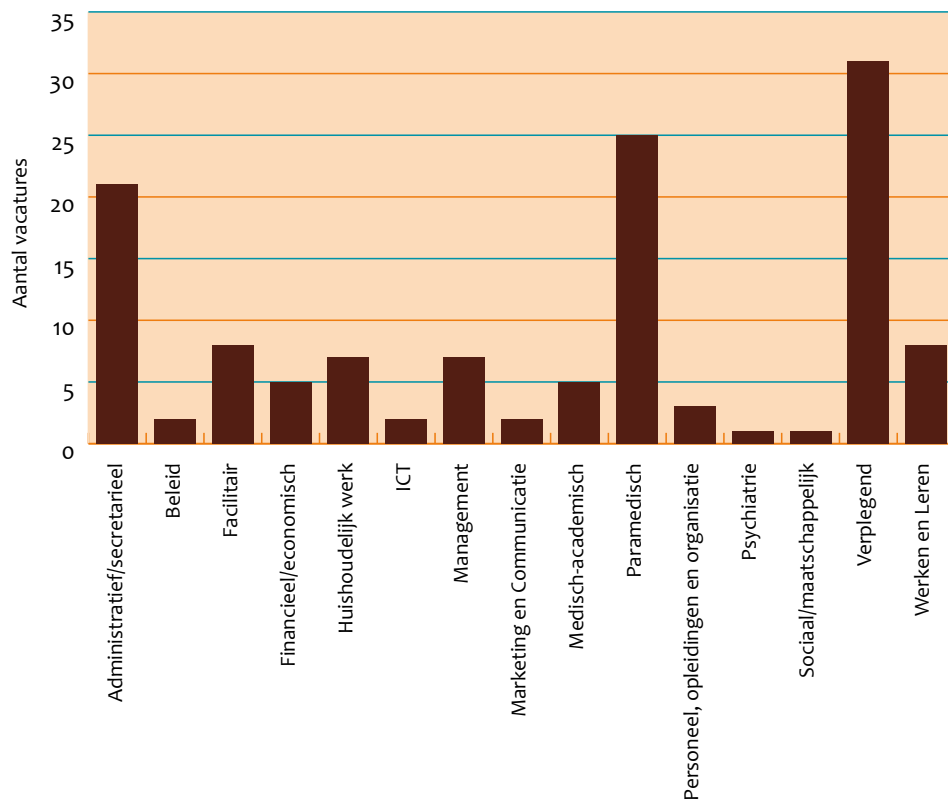
Gewenste vakgebieden van de kandidaten in 2012, Careyn (109)



Toelichting: hier is de discrepantie zichtbaar tussen waar medewerkers zich in hun loopbaan graag op willen richten en het aanbod. Met de verschenen vacatures ernaast begrijpen we ook de grote uitstroom aan medewerkers. Het opnamevermogen van de organisatie is te beperkt ten opzichte van de vakgebieden waar deze medewerkers naar zoeken. NB; een medewerker kan meerdere (wens-)vakgebieden hebben.

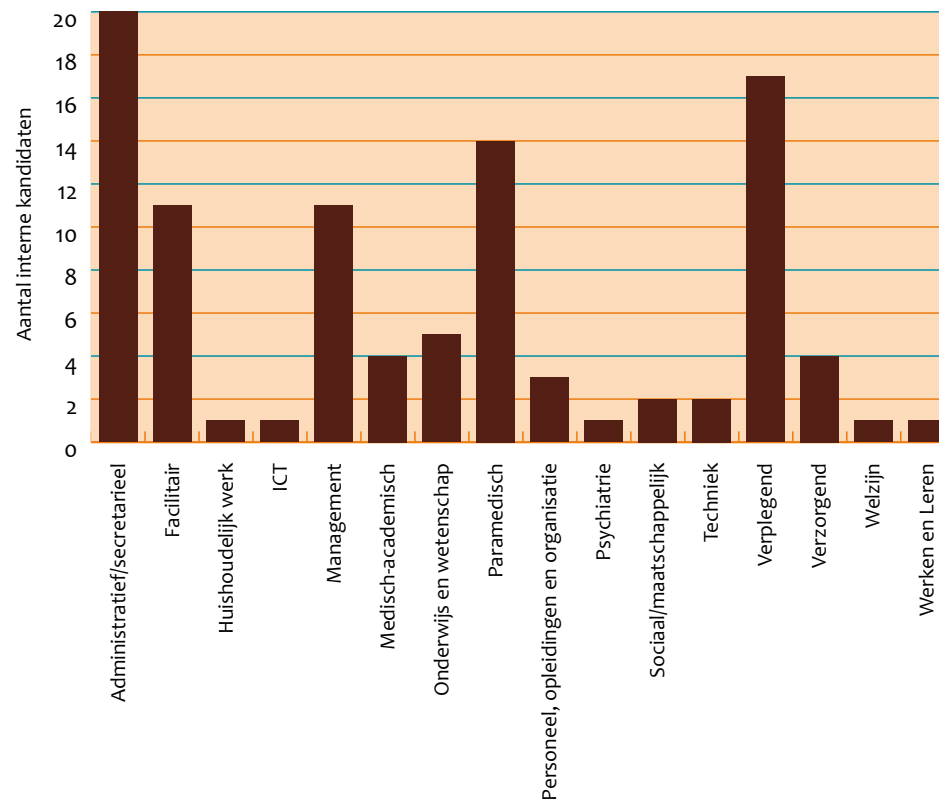
“Ik zag best op tegen het solliciteren, maar na de training had ik enorm veel zin om er mee aan de slag te gaan”

Vakgebieden van de vacatures in 2012 Zuwe Hofpoort Ziekenhuis (106)



Toelichting: ook hier de piek op de verplegende en paramedische functies.
NB; een vacature kan meerdere vakgebieden hebben (bijvoorbeeld een hoofd lab – management en paramedisch).

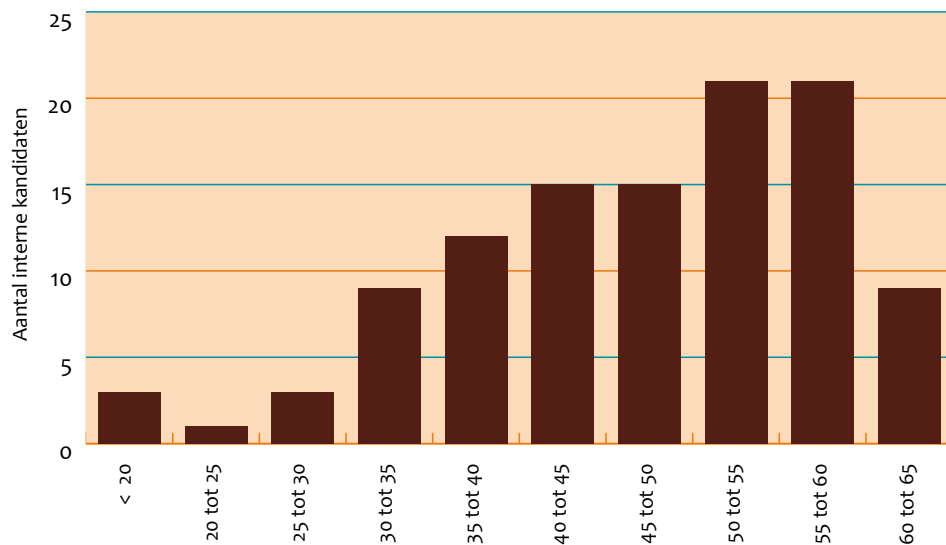
Gewenste vakgebieden van de kandidaten in 2012. Zuwe Hofpoort Ziekenhuis (57)



Toelichting: de afgelopen jaren was de trend dat de organisatie meestal niet aan de vraag kan voldoen. Geleidelijk aan zien we een betere balans ontstaan.

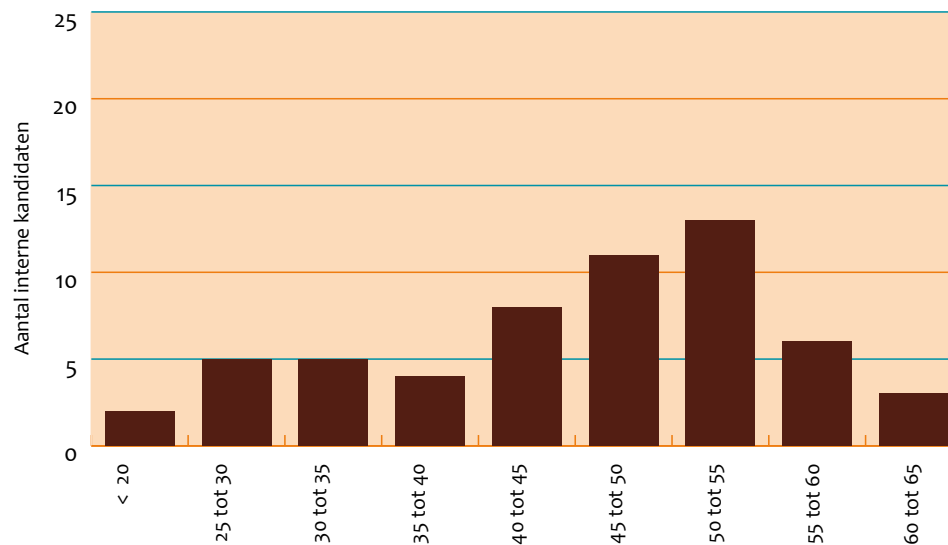
“In het begin vond ik het maar niks,
maar dat LinkedIn is toch wel verdraaid handig”

**Leeftijd van de kandidaten die zich hebben aangemeld in 2012.
Careyn (109)**



Toelichting: de grafiek is een afspiegeling van de gemiddelde leeftijd van de medewerkers van Careyn. Er is een gering aantal jongere medewerkers en een toenemend aantal oudere medewerkers. Bij deze laatste groep is sprake van mobiliteit (de meesten niet vrijwillig).

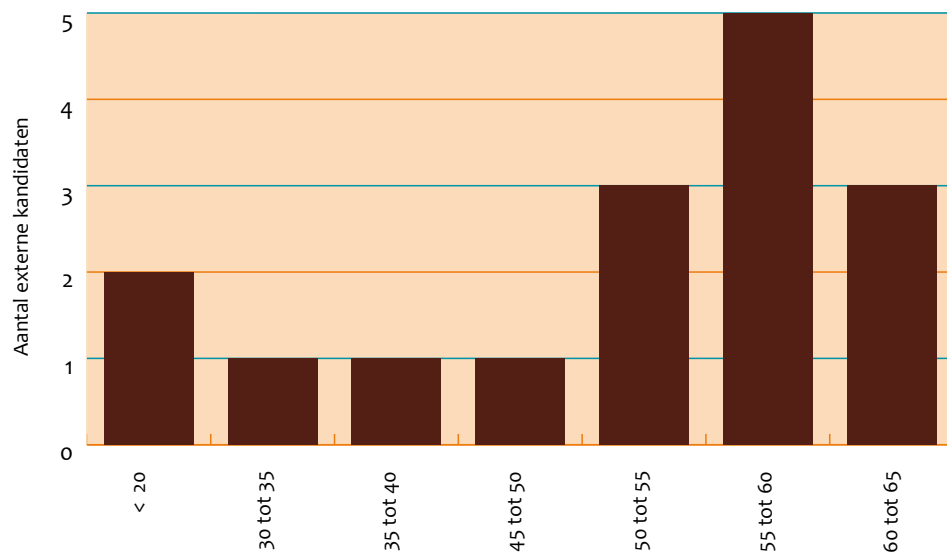
**Leeftijd van de kandidaten die zich hebben aangemeld in 2012.
Zuwe Hofpoort Ziekenhuis (57)**



Toelichting: in vergelijking met Careyn zie je in de leeftijdsgroep 40-50 lagere aantallen bij het Zuwe Hofpoort Ziekenhuis. De groep 25-30 is in het ziekenhuis weer groter. De behoefte aan loopbaanmogelijkheden is beter verdeeld over de leeftijdsgroepen.

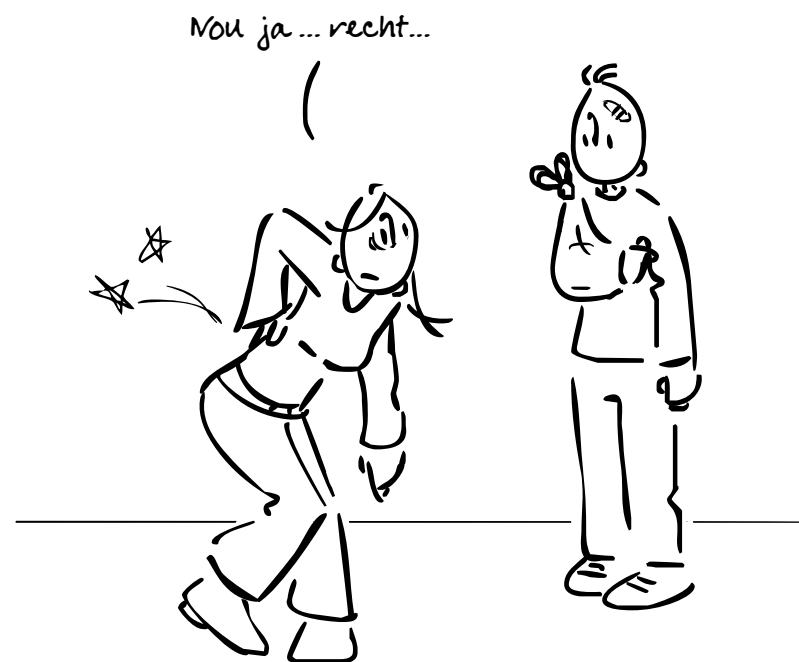
“Na 8 jaar gebruik ik nog steeds de tips uit de coaching”

Leeftijd van de externe kandidaten die zich hebben aangemeld in 2012, totaal: 16



Toelichting: de grafiek laat de leeftijdsopbouw van de externe kandidaten zien. Ook hier is een piek bij de leeftijdsgroep 55-60, maar verder is er een redelijke verdeling.

“hoewel we rollend over straat gingen, kan ik hem nu, dankzij de gesprekken, weer recht in de ogen kijken”



HR analytics: financiële verantwoording

Naar aanleiding van afgeronde trajecten in 2012, Careyn en Zuwe Hofpoort Ziekenhuis bij elkaar opgeteld.

Als centrale voorziening is/was het Mobiliteitscentrum niet zozeer leverancier van een dienst waarvoor gefactureerd wordt.

De verdiensten zitten juist in het besparen en voorkomen van kosten voor de organisatie.

We maken een behouden inschatting van de kosten, die “voorkomen” zijn.

Van de 180 afgeronde trajecten waren er 87 (loopbaan)coaching, 55 herplaatsing en 38 re-integratie. De gemiddelde plaatsingsratings staan vermeld.

Aantal trajecten, afgerond in 2012	Type traject	Succes rating *	Voorkomen kosten organisatie	Rendement organisatie
87	loopbaan/coaching	70%	348.000	243.000
55	re-integratie	75%	825.000	619.000
38	herplaatsing	55%	570.000	314.000
				1.176.000
			Kosten MC en partners	- 200.000
Totaal 180				976.000 ** (1/3 HPZ, 2/3 Careyn)

* Toelichting: er is gemiddeld over beide organisaties. Bij re-integratie is het blijven in oude functie als succes meegeteld (spoor 1 activiteiten), vandaar het hoge percentage.

Berekend via de volgende parameters:

- Loopbaan/coaching: voorkomen vervangingskosten, voorkomen verzuimkosten, ontlasten collega's en leidinggevenden. Gemiddeld per traject (schatting) € 4.000,-.
- Re-integratie: voorkomen loonsanctie UWV, voorkomen procedures, op goede manier afscheid kunnen nemen van medewerker. Gemiddeld per traject (schatting): € 15.000,-.
- Herplaatsing: op goede manier afscheid kunnen nemen van medewerker door plaatsing of overeenkomst, voorkomen van langdurige juridische procedures. Gemiddeld per traject (schatting): € 15.000,-.
- Het gaat hier om gemiddelden. Uiteraard is het financiële rendement hoger bij de hogere salarisgroepen en vice versa.

De voorkomen kosten van eventuele externe trajecten is hierbij buiten beschouwing gelaten.

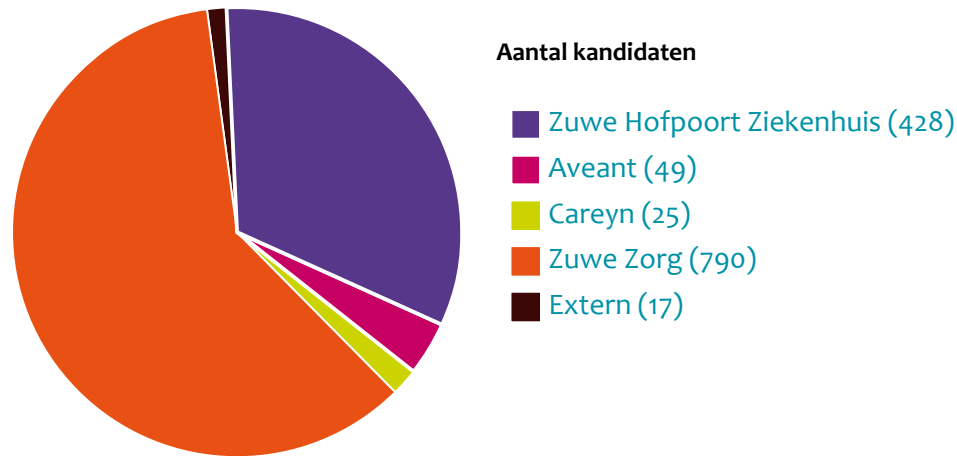
Een voorzichtige schatting komt op circa € 540.000,- (kosten).

** Toelichting: als er wordt uitgegaan van een gezamenlijke verantwoordelijkheid van leidinggevende en HR en het Mobiliteitscentrum dan zou een percentage hierop van toepassing zijn. Het gaat hier dus om de gebundelde, gezamenlijke activiteit, vertaald naar rendement.

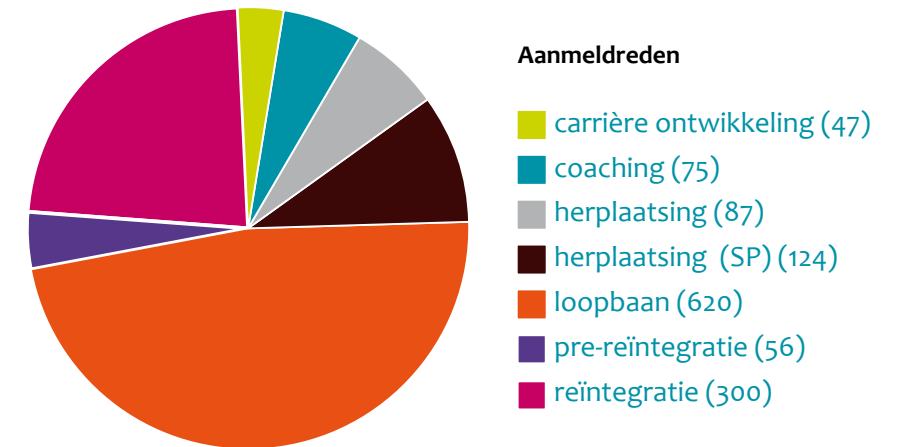


Trends 2004 - 2012

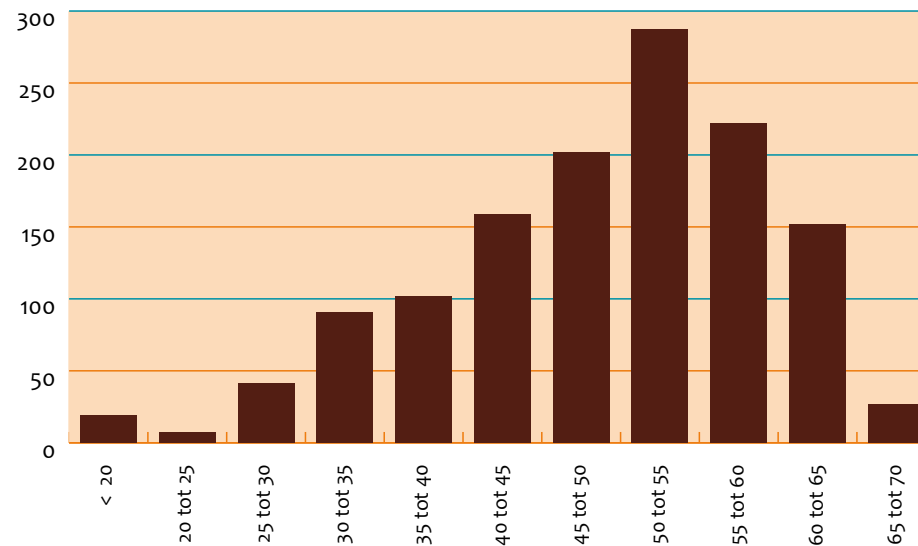
Overzicht van alle aangemelde kandidaten (1309) per organisatie



Overzicht van alle aangemelde kandidaten (1309) naar aanmeldreden



Leeftijdsofbouw van alle aangemelde interne kandidaten (1309) 2004-2012

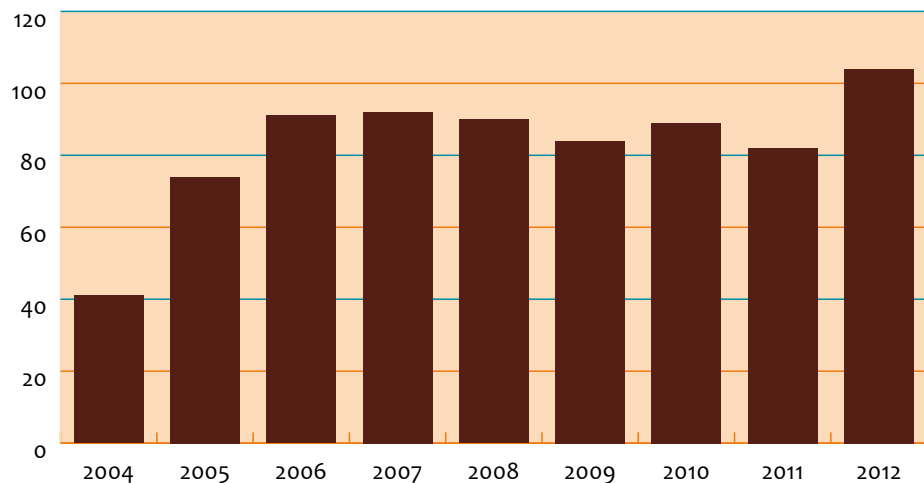


De belangrijkste trends over negen jaar mobiliteit

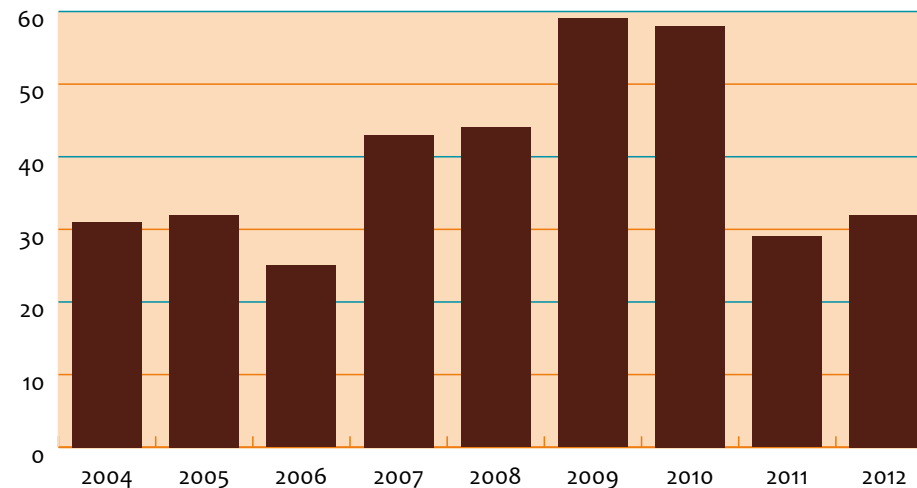
- * Loopbaan = loopbaan + carrière ontwikkeling en coaching
- * Re-integratie = inclusief pre re-integratie
- * Herplaatsing = sociaal plan en regulier

“Zonder dit traject had ik me absoluut ziek gemeld”

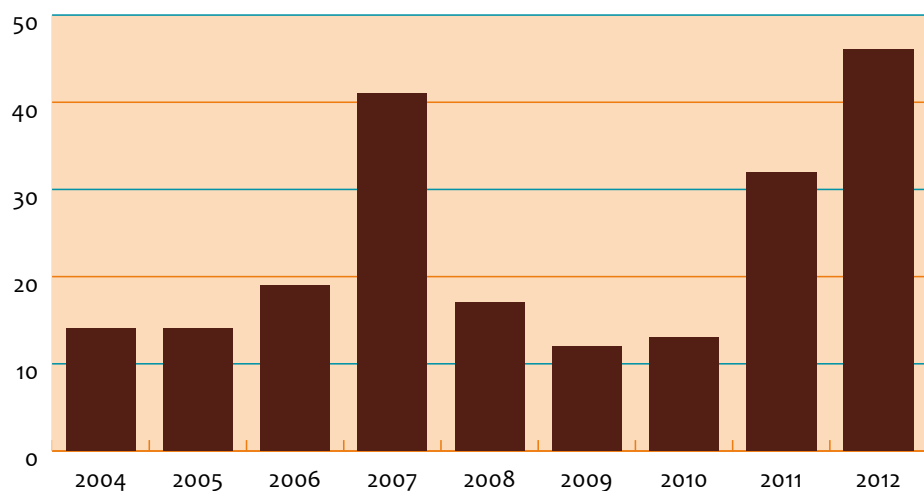
Loopbaan



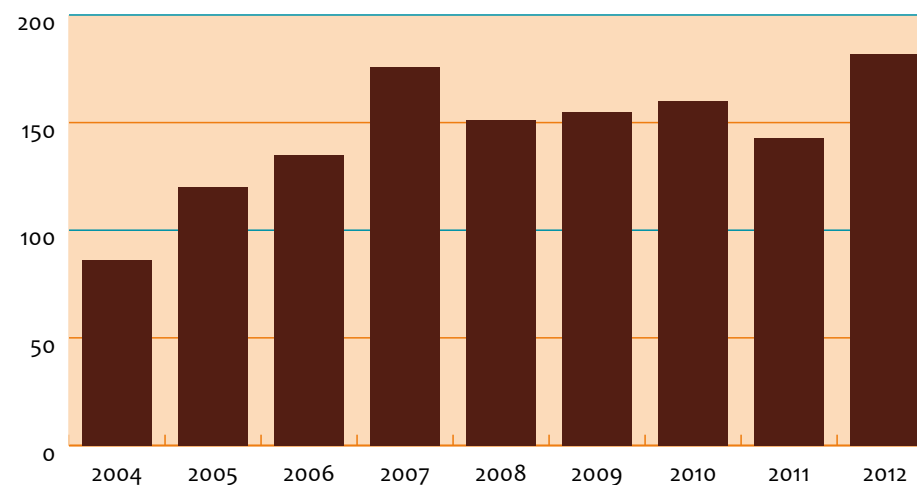
Re-integratie



Herplaatsing



Totaal



Basisfilosofie van het (loopbaan)coachen bij het Mobiliteitscentrum is dat persoonlijke ontwikkeling de basis is voor Beroepsmatige ontwikkeling.

We coachen via de methodiek van het Zelfsturend Leren.

Zelfsturend Leren



Jaarverslag 2012 Mobiliteitscentrum Careyn & Zuwe Hofpoort Ziekenhuis

Van: Henk Lyklema

Voor: Raden van Bestuur, management, P&O - HRM Zuwe Hofpoort Ziekenhuis en Careyn

Datum: 1 maart 2013

Met dank aan: Marieke van der Meij, Tiny Littel, Bianca van Wijk, Cartoons: Femke Zwier (www.Femmez.nl). Vormgeving: Caroline van den Akker.

Het Mobiliteitscentrum maakt deel uit van zowel Zuwe Hofpoort Ziekenhuis als Careyn. Meer informatie: www.careyn.nl of www.zuwehofpoort.nl

Zaagmolenlaan 4, 3446 GS Woerden. Tel.: (0348) 42 40 80, e-mail: mobiliteitscentrum@zuwehofpoort.nl

fysiek



sociaal



spiritueel



mentaal

