

SoMo Report

2020

CALDER HOLDING



GEWOON...

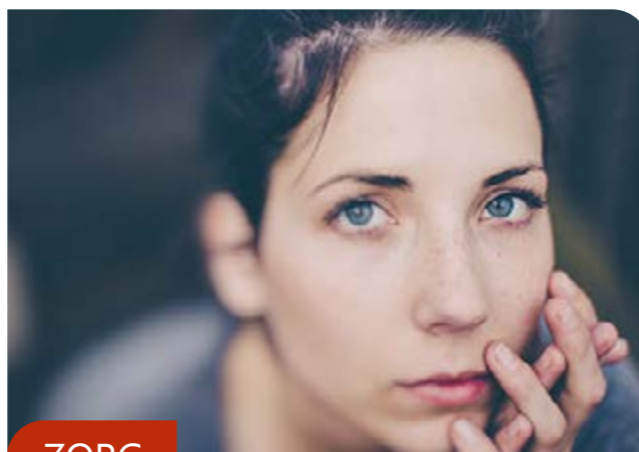
DE KLANT CENTRAAL

www.calderholding.nl

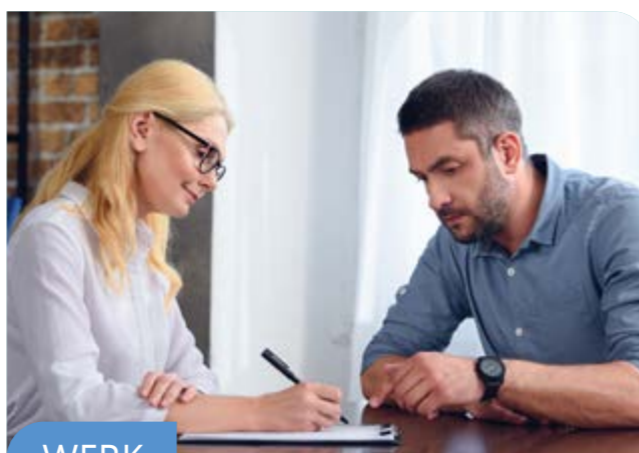
Calder Holding 

INHOUDSOPGAVE

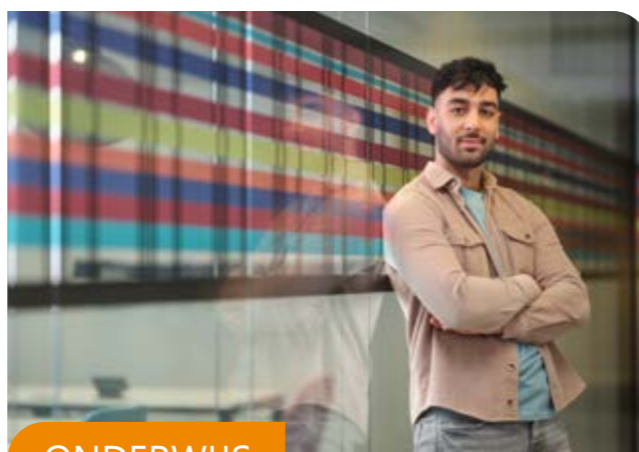
- 03** **VOORWOORD**
- 04** **ONZE FOCUS**
Wie wij zijn
- 06** **DOMEIN ZORG**
Van knopen in je maag naar goed gevoel
- 12** **DOMEIN WERK**
Duurzaam inzetbaar
- 18** **DOMEIN ONDERWIJS**
Kort & krachtig
- 24** **FINANCIËEL**
Gezond bedrijf
- 26** **TERUGBLIK**
De historie van ons bedrijf
- 30** **2021: DE BLIK VOORUIT**
Slim werken aan reële doelen



ZORG



WERK



ONDERWIJS

VOORWOORD

Op het moment dat wij de vooruitblik naar 2020 maakten, stonden voor ons bedrijf alle signalen op groen. In lijn met de goede resultaten over 2019 voorzagen we zelfs verbetering in 2020. Toen brak Corona uit.

De eerste focus was erop gericht de dienstverlening naar onze klanten zo optimaal mogelijk te continueren. Onderwijs en Zorg zijn cruciale sectoren en onze dienstverlening kon in aangepaste vorm goed doordraaien. Zoals de studenten van Capabel die op afstand via webinars in onze eigen leeromgeving hun mbo studie konden blijven volgen. Of de cliënten van Max Ernst GGZ die de behandelgesprekken met onze psychologen via beeldbellen deden in plaats van op de praktijk. Het was best even wennen voor zowel klanten als onze medewerkers, maar het aanpassingsvermogen van iedereen was geweldig. Extra grote waardering voor onze medewerkers die hun werk op de gebruikelijke manier zijn blijven uitvoeren: in onze beschermd wonen locaties met 24 uren begeleiding of in de ambulante begeleiding voor kwetsbare burgers.

Natuurlijk wil je ook snel zicht krijgen op de financiële impact van deze crisis voor onze bedrijven. Een aantal van onze dochterondernemingen had wel degelijk last van gedeeltelijke of zelfs volledige terugval in levering wat bij hen resulteerde in substantieel omzetverlies. Dat onze groep in een gezonde conditie verkeert en we tegen een stootje kunnen, biedt op dat moment comfort. We besloten geen gebruik te maken van crisismaatregelen vanuit de overheid, zoals de NOW regeling, omdat we altijd op eigen kracht vooruit willen. Onze focus ging dan ook snel over op innoveren en productontwikkeling en het grijpen van de kansen die deze

crisis eveneens bood, bijvoorbeeld in het organiseren van omscholing naar kansrijke sectoren.

We kijken dan ook met tevredenheid terug op dit bewogen jaar. De totale omzet van de groep in 2020 bedraagt €51 miljoen. Het resultaat voor belastingen is uitgekomen op € 3 miljoen. Ondanks Corona verzorgden wij toch voor tienduizenden mensen onze dienstverlening met een erkende opleiding, GGZ-behandeling, woon- en loopbaanbegeleiding. We zijn trots op de wendbaarheid, weerbaarheid en flexibiliteit die we in het afgelopen jaar opnieuw toonden en die onze groep al jaren zo typeert.

Over jaren gesproken. Voor mij persoonlijk eindigt dit geweldige avontuur bij Calder in juni 2021. Vanaf begin jaren 90 mocht ik deel uitmaken van dit mooie bedrijf, sinds 2005 als statutair directeur van de groep. Wat hebben we samen veel gedaan, geleerd en gepresteerd. Sociaal, resultaatgericht en met impact. Achter in dit SOMO Report laten we die geschiedenis van ons bedrijf nog eens de revue passeren. Ik kijk op al die jaren met een trots gevoel terug en

// *We zijn trots op de wendbaarheid, weerbaarheid en flexibiliteit die we in het afgelopen jaar opnieuw toonden en die onze groep al jaren typeert.*



geef het stokje met alle vertrouwen over aan een geweldig team dat met passie en gedrevenheid ondernemend is en blijft in de werkgebieden Onderwijs, Zorg en Werk.

Aura Laumen
Algemeen directeur

VISIE

In de meer dan 35 jaar dat Calder actief is domeinen waar ook de overheid levert, is gaandeweg de volgende visie ontstaan. Het is maatschappelijk verantwoord en goed dat de overheid diensten als onderwijs, re-integratie en zorg biedt. Het creëert kansengelijkheid voor burgers en biedt zekerheid. Maar niet altijd en niet voor iedereen pakt dit op de gewenste manier uit en zien we een mismatch tussen het bestaande aanbod en de behoefte van significante groepen in de samenleving. In dit speelveld is Calder een rol gaan spelen met altijd een eigen visie en aanpak. Het juiste doen voor mensen die dat even nodig hebben en daar resultaat aan durven te verbinden. Deze hybride invulling van collectieve taken is het beste voor een land. Dat is onze visie.

ONZE FOCUS

WIE WIJ ZIJN



Ruim 700 medewerkers werken in onze groep. We zijn vooral doeners die houden van aanpakken en graag werken in een resultaatgerichte omgeving. We houden er vooral van om mensen te ondersteunen en verder te helpen. Dit doen we met praktische, duurzame oplossingen in Onderwijs, Zorg en Werk. We zijn sociaal en ondernemend met een sterke wil om processen bedrijfsmatig in de grip te hebben.



ZORG

Lichte of ernstige problemen; onze mensen zorgen ervoor dat je beter in je vel komt te zitten en weer mee kunt doen. Iedereen die ondersteuning nodig heeft kan bij ons terecht voor gerichte hulp. Dit kan variëren van specialistische GGZ, basis GGZ, ambulante begeleiding of beschermd wonen. Voor zowel jeugd als volwassenen. Kenmerkend voor onze aanpak is dat we focus nastreven in alles wat we doen. Focus op de vraag, focus op kwalitatieve zorg en focus op het best mogelijke resultaat.



WERK

In Nederland en België helpen wij mensen met het vinden van een nieuwe baan. We leveren het complete spectrum van uitgebreide diagnoses (fysiek, psychisch, taal en competenties) tot begeleiding en bemiddeling naar werk. Daarnaast zijn we sterk in loonwaarde metingen en leveren we recruitmentdiensten voor tekortsectoren. Altijd gericht op het bereiken van arbeidsmobiliteit en duurzame inzetbaarheid voor iedereen die een steuntje in de rug kan gebruiken.



ONDERWIJS

Alles met één doel: zo snel mogelijk onze studenten verder helpen. Daarom zetten we in korte tijd alle energie op wat nu voor hen belangrijk is. Zo creëren we samen de beste mogelijkheden. Met erkende opleidingen die zo kort mogelijk zijn. Kort & krachtig, daar zijn wij van. Dat is zichtbaar in alle domeinen waar we actief zijn en op alle niveaus: MBO, HBO, vak- en brancheopleidingen, taalonderwijs en cursussen. Altijd persoonlijke aandacht, flexibele startdata en ervaren docenten die blijven motiveren.



Menselijk, toegankelijk, nuchter, doeners, eigenwijs, uitdagend, ondersteunend, nieuwsgierig, passievol en resultaatgericht. Deze kernwaarden en eigenschappen ontwikkelden we in der loop der jaren. Ze zijn de basis van ons ondernemen en presteren in Onderwijs, Zorg en Werk.

ONZE ONDERNEMINGEN

ZORG

Jan Arends



Woon en ambulante begeleiding voor iedereen met een psychische of sociale beperking.

ZORG

Max Ernst GGZ



Landelijk opererende GGZ-instelling voor Basis en Specialistische GGZ. Autoriteit in behandeling van angst en depressie.

WERK

Alexander Calder (BE)



Arbeidsintegratie in België. Begeleidt mensen bij het vinden van een baan en bij het maken van loopbaankeuzes.

WERK

Calder Werkt



Begeleidt werkgevers integraal bij het duurzaam inzetbaar maken en (be)houden van hun personeel.

WERK

Calder Mobile & Jobkey



Voor verloning en detacheringen van doelgroepen bij publieke en private opdrachtgevers.

WERK

Aob Compaz



Passende diagnostiek, intelligentieonderzoeken en schoolbelevingsonderzoeken bij brugklasleerlingen, dyslexie-onderzoeken en profielkeuze onderzoeken.

ONDERWIJS

Capabel Onderwijs



Autoriteit in verkort en erkend beroepsonderwijs voor volwassenen in o.a. zorg, welzijn, economie en ondernemen, horeca, beveiliging en veiligheid.

ONDERWIJS

Capabel PRO



Gespecialiseerd in online afstandsonderwijs voor branche- en vakdiploma's met strakke begeleiding naar een diploma.

ONDERWIJS

Capabel Taal



Specialist in formele volwasseneneducatie, inburgeringscursussen en taaltrainingen op de werkvloer.

ONDERWIJS

Dynamic Training (GB)



Specialist in trainingen rond zorg en welzijn voor bedrijven in zowel de publieke als de private sector in Engeland.

ONDERWIJS

SBK



Toonaangevende business to business opleider voor de technische sector in heel Nederland.

Onze opdrachtgevers

Vele gemeenten in Nederland, Ministerie van Justitie, UWV, brancheverenigingen, O&O fondsen, alle zorgverzekeraars, Raad voor de Kinderbescherming, bedrijven en instellingen, de Vlaamse VDAB en overheid en werkgevers in het Verenigd Koninkrijk. En duizenden particulieren!

ZORG

VAN KNOPEN IN JE MAAG NAAR GOED GEVOEL



“Dat wij de zorg ook in tijden van Corona onafgebroken konden blijven leveren, is een prestatie van formaat. Het aanpassingsvermogen van onze cliënten en de enorme inzet van onze medewerkers was geweldig” Aan het woord zijn Fabian Jacobs, directeur Max Ernst GGZ en Jochem van Doorn, directeur Jan Arends die samen terugkijken op het enerverende jaar 2020 dat voor het domein Zorg van onze groep veel uitdagingen maar ook grote kansen bracht.

Het zorgdomein was ook in 2020 in omzet het grootste onderdeel van de groep en draaide als dienstverlener in de cruciale sector zorg gestaag door. Natuurlijk was er tijdens de eerste lock down even sprake van terughoudendheid; de angst om besmet te raken was groot, zowel bij cliënten als medewerkers en de mogelijke

gevolgen nog niet te overzien. Voorzichtigheid was geboden en toch moesten we onze dienstverlening up and running zien te houden. Dat vroeg om snelle maatregelen en creativiteit.

Max Ernst GGZ is een landelijk opererende zorgaanbieder voor ambulante geestelijke gezondheidszorg die vanuit 19 vestigingen vraaggerichte, effectieve en efficiënte behandeling levert aan volwassenen en jeugdigen vanaf 6 jaar met psychische of psychiatrische problemen. Onze zorg is gericht op volledig herstel of verbetering in het dagelijks functioneren en is enerzijds gebaseerd op (geprotocolleerde) behandelingen, waarvan de effectiviteit is aangetoond, en anderzijds op voortdurende toetsing bij de cliënten naar de waardering van de geboden zorg.

Jan Arends richt zich op zorg voor mensen met een psychische, psychiatrische en/of sociale beperking. Veel van de volwassen cliënten hebben multi-problematiek waarbij ook crisisgevoeligheid speelt: verslaving, forensische achtergrond, schulden, LVB, autisme. Vaak komt daar nog bij dat er geen woonplek of sociaal netwerk aanwezig. Kortom; een ‘zware’ doelgroep met meervoudige problematiek

Online waar het kan en face to face waar nodig

Binnen een week na de lock down was er een beveiligde omgeving beschikbaar om te beeldbellen met cliënten. In combinatie met ons digitaal cliëntenportaal waar behandelplannen en testuitslagen konden worden bekeken, kon de behandeling vrijwel zonder hapering worden voortgezet. Zelfs groepssessies werden via beeldbellen georganiseerd en ook de begeleiding in het kader van Wmo kreeg waar het kon op deze wijze vorm. Voor die cliënten voor wie beeldbellen onmogelijk was of niet wenselijk, bleven de vestigingen met de nodige aanpassingen open. Zeker in onze beschermd wonen huizen was fysieke aanwezigheid van onze woonbegeleiders echt nodig en met veel waardering zagen we hoe zij vanaf dag 1 klaar bleven staan voor onze bewoners. We trekken graag lessen uit deze crisis met de positieve elementen en beperkingen van het beeldbellen in relatie tot een nieuw, passend online behandelaanbod.

Beschermd wonen

In 2020 konden verdeeld over 5 huizen onze cliënten gebruik maken van Beschermd Wonen voorzieningen. Totaal beschikken we nu over 92 kamers waar verschillende doelgroepen wonen: ex-verslaafden, volwassenen met GGZ-problematiek, (jong) volwassenen die allen een beschermd (geïndiceerde) woonomgeving nodig hebben om tot ontwikkeling te kunnen komen. Het wonen in een Jan Arendshuis is tijdelijk, gericht op persoonlijke ontwikkeling van de cliënt naar zelfredzaamheid zodanig dat hij uiteindelijk kan doorstromen naar zelfstandig wonen. Vaak gaat dat gepaard met een tussenstap waarin ambulante [woon]begeleiding aan de orde is. In diverse steden werken we samen met lokale woningbouwverenigingen om in verschillende vormen van wonen met verplichte ambulante begeleiding de doorstroom uit de

huizen te bevorderen. Onder voorwaarde van ambulante zorg krijgt de cliënt met voorrang een woning vanuit het convenant met de woningcorporatie.

Samen kansen pakken in zorg voor jeugdigen

Met de invoering van de Jeugdwet in 2015 kregen de gemeentes het initiatief om vorm te geven aan de jeugdhulp. De manier waarop gemeentes dit hebben gedaan verschilt onderling sterk. Jan Arends en Max Ernst GGZ hebben de afgelopen jaren in verschillende regio's in het land aan deze ontwikkelende jeugdhulp mede vorm gegeven. Wij ervaren zeker dat de volgende fase van doorontwikkeling nu nadrukkelijk is aangebroken. Voor ons staan drie thema's in deze doorontwikkeling centraal: Inzetten op preventie/voorkomen van terugval - Samenwerken in de keten/Werken aan een gedeelde visie - Leren en het geleerde ook delen.

Een van de kansen die zich eind 2020 voordeed was de mogelijkheid op het verkrijgen van een meerjarige overeenkomst voor 'lichte en kortdurende' jeugdhulpverlening op Goeree Overflakkee. We werden uitgedaagd onze visie op jeugdhulp te geven en de kans om met nieuw elan, nieuwe verhoudingen, nieuwe methodieken, duidelijke afspraken en doelen en het opschudden van processen en structuren belangrijke veranderingen te realiseren. We zijn zeer verheugd dat we deze opdracht gegund kregen en zijn momenteel volop bezig met de implementatie van de levering.

Behandelen en begeleiden als innovatie

Behalve de samenwerking in het forensisch behandelen en het jeugd domein zien Fabian en Jochem ook andere mogelijkheden. Binnen de volwassenenzorg hebben we in 2020 een pilot gedraaid om cliënten op de intake wachtlijst waar sprake was van forse sociaal-maatschappelijke problematiek te benaderen, of zij gebruik zouden willen maken van begeleiding door Jan Arends.



Fabian Jacobs - Directeur Max Ernst GGZ en Jochem van Doorn - Directeur Jan Arends

Sociaal-maatschappelijke problemen zijn immers vaak (mede) veroorzaker van de psychische problematiek en kunnen de behandeling ernstig bemoeilijken. We gaan hier in 2021 mee door omdat cliënten op deze wijze beter voorbereid met de GGZ behandeling starten.

100% Online behandelaanbod

De Geestelijke Gezondheidszorg beschikbaar, bereikbaar en toegankelijk houden, daar werken wij graag aan mee. Dat doen we via Plan Morgen GGZ, waar we met een 100% online behandelaanbod in de Basis GGZ een forse groei voorzien. Voor een drietal universiteiten gaan we in 2021 deze aanpak expliciet ten behoeve van hun internationale studenten aanbieden.

Positieve gezondheid

In de GGZ dienstverlening leveren wij vraaggerichte, effectieve en efficiënte behandeling aan mensen met psychische en psychiatrische problemen. Vraaggerichte zorg is een gezamenlijke inspanning van cliënt en behandelaar met als resultaat dat de cliënt de zorg ontvangt die tegemoet komt aan zijn wensen en verwachtingen en tegelijkertijd voldoet aan de professionele standaarden. Onze zorg is gericht op volledig herstel óf verbetering in het dagelijks functioneren en is enerzijds gebaseerd op (geprotocolleerde) behandelmethoden waarvan de effectiviteit is aangetoond en anderzijds op voortdurende toetsing bij de cliënten naar de waardering van de geboden zorg.

Klassiek wordt er binnen de GGZ, zoals binnen de gehele curatieve zorg, gekeken naar klachten en ziekte. Steeds meer kijken we ook naar andere aspecten van het leven, zoals lichamelijke functies, mentaal welbevinden, zingeving, kwaliteit van leven, dagelijks functioneren en sociaal maatschappelijk participeren. Wij streven altijd naar verbetering in het dagelijks functioneren en bij voorkeur naar volledige genezing en/of klachtenvrij zijn. Hiermee onderschrijven wij de principes van de methodiek 'Positieve Gezondheid' waarin al onze behandelaars zijn getraind.

Behandelen met focus

In 2020 is in de GGZ veel aandacht uitgegaan naar het behandelen met focus: kort waar mogelijk en lang waar nodig. De laatste jaren zagen we namelijk een onlogische stijging van het aantal geregistreerde behandelminuten in de behandeling. In de loop van het jaar zijn alle teams benaderd met een uitleg over nut en noodzaak hiervan en is een trainingsprogramma opgezet dat toeziet op het grip houden op de behandeling door de verwachtingen vanaf het eerste begin scherp te hebben, het vasthouden aan de hulpvraag, het structureel meten en in de behandeling betrekken van de behandelvoortgang en het formuleren van bondige en heldere behandeldoelen.

Daarnaast is veel aandacht uitgegaan naar de rol en het aandeel

van de regiebehandelaar in de behandeling. Met een groepsgewijze coaching willen we juist onze regiebehandelaren klaarstomen voor de invoering van het nieuwe Zorgprestatiemodel. Mooi is dat we het effect al terugzien in de data. Behandelingen worden korter terwijl de kwaliteit op eenzelfde hoog niveau blijft. We zijn op de goede weg!

Maximaal opleiden

Max Ernst GGZ is sinds jaar en dag opleidingspraktijk voor zowel de GZ als de PT opleiding. Dit heeft niet alleen een aanzuigende werking op potentiële kandidaten maar geeft ook in de verschillende behandelteams inzichten in de laatste ontwikkelingen in behandelen. In 2020 namen 20 basispsychologen deel aan de GZ opleiding en 3 GZ psychologen aan de PT opleiding. Daarnaast is het opleidingsbeleid voor onze behandelaars geactualiseerd waarbij we nu voor de meest voorkomende stoornissen Angst, Depressie en Persoonlijkheid een state-of-art behandelaanbod kunnen bieden. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om: CGT, EMDR, ACT, EFT, Schematherapie.

Ook ten behoeve van de dienstverlening door Jan Arends investeren

Wij streven altijd naar verbetering in het dagelijks functioneren.

we continu in het opleiden en deskundigheidsbevordering van medewerkers. Structureel vindt er maandelijks intervisie, individuele casuïstiekbespreking en collegiaal overleg plaats. Dit wordt gecombineerd met een trainingsprogramma waarin we actuele thema's bespreken en methodieken inslijten bij de medewerkers. Tevens vragen onze opdrachten en opdrachtgevers regelmatig ook specifieke vaardigheden zoals forensische leerlijnen of een specifiek afgestemd en ontworpen agogische vaardigheden opleiding voor onze Slaap - Weekendwachten. Daarnaast stimuleren we medewerkers om hun individuele loopbaanbudget in te zetten om specifieke verdiepings- of verbredingswensen om te zetten in een concrete cursus of opleiding.

Kwaliteit en risico

Onze zorgbedrijven beschikken over een goed functionerend kwaliteitssysteem en het HKZ-certificaat voor al hun vestigingen. De externe toetsing en certificering wordt uitgevoerd door een onafhankelijke certificatie-instelling. Bij beide organisaties zien de auditoren de passie van onze medewerkers als onderscheidend. Ook de hoge scores van klanttevredenheid, het AVG-proof cliëntenportaal, de goede opleidingsfaciliteiten en de goed geborgde processen en protocollen worden positief beoordeeld.

OP HET GOEDE PAD

Rocco is een 53-jarige man die wordt aangemeld door de reclassering. Hij zal nog maar drie maanden onder toezicht staan. Bijzondere voorwaarden vanuit Reclassering zijn een meldplicht en ambulante begeleiding. Rocco is met justitie in aanraking gekomen omdat hij een hennepplantage in huis had. Hij heeft een hoge boete gekregen en is daardoor in de problemen gekomen. Dit geeft hem stress en hij weet niet hoe hij dit probleem moet oplossen.

"Ik bepaal mijn eigen leven en Jan helpt me verder"! Zodat Rocco sterk in zijn schoenen staat en zelf dingen kan oplossen, samen met zijn sociaal netwerk. Niet zorgen vóór maar zorgen dát. Dat is in het kort de visie van Jan Arends. Jan Arends werkt oplossingsgericht, integraal

en doelgericht. We werken aan het oplossingsgericht vermogen van Rocco, zodat hij zelf problemen beter het hoofd kan bieden, eventueel met inzet van het voorliggend veld, bijvoorbeeld Humanitas. Ook activeren we hem naar vrijwilligerswerk als opstapje naar regulier werk en om zijn sociale netwerk uit te breiden. Hiermee verandert de intensiteit van zijn hulpvraag, wordt hij zelfredzamer en kunnen we Rocco voorbereiden op ondersteuning vanuit de sociale basis. Bij Jan Arends resulteert dit in kortere begeleidingstrajecten en cliënten die sneller zelfredzaam worden. Parallel hieraan vinden we het belangrijk om steeds integraal te kijken, samen te werken en continu te evalueren waar minder zorg mogelijk is.



RAPPORTKAART ZORG

Max Ernst GGZ



Cliënttevredenheid gemeten in al onze afgesloten behandelingen onder 3.188 cliënten

8,4



Het rapportcijfer dat cliënten ons ongevraagd gaven via Zorgkaart Nederland

8,5



Totaal aantal Cliënten behandeld in Specialistische en Basis GGZ

5341



Onze doelgroep bestond voornamelijk uit volwassenen

84%



Aantal behandelaren direct betrokken bij de uitvoering van de behandeling aan kinderen, jeugdigen en volwassenen

129 (119 loondienst, 10 zzp)

Jan Arends



Clienttevredenheid gemeten onder 868 cliënten:

9,0



Totaal aantal cliënten in begeleiding:

1875



Cliënten met multiproblematiek die zelfredzamer uitgestroomd zijn

954



Omzetgroei en ontwikkeling personeelsbestand

6%



Medewerkers direct betrokken bij de hulpverlening

139



Aantal nieuwe opdrachtgevers

10



*Er is altijd iemand die
jou aandacht kan geven!*

WERK

DUURZAAM INZETBAAR



De maatschappelijke impact van Covid-19 op de arbeidsmarkt is voor Calder Werkt beroepsmatig heel interessant. Wegvallende omzet in een aantal sectoren maar toch behoud van banen dankzij overheidsmaatregelen. Hoe gaan mensen zich dan gedragen? Komen ze in beweging, gaan ze op zoek naar ander werk of willen ze omscholen naar sectoren waar men nog staat te springen om mensen? Voor Cristel Poortenaar, directeur van de bedrijven in het domein Werk van de groep, bracht 2020 de dynamiek waar ze zo van houdt.

“Uiteraard lag mijn eerste focus bij het organiseren van onze dienstverlening op een andere manier; spatschermen, looproutes, hygiëne middelen voor de medewerkers die face to face hun klanten bleven zien. Zoals in Utrecht, Amsterdam en Rotterdam waar we arbeids- en medische advisering aan klanten van de sociale dienst leveren. Waar fysieke contact niet toegelaten was, schakelden we snel

over op “de BBB” (Big Blue Button), onze eigen veilige professionele oplossing om online en virtual workshops en spreekruimtes te faciliteren”. We lieten zien dat we snel en veilig onze dienstverlening konden continueren en gelukkig ging een aantal opdrachtgevers daar in mee.

Een aantal opdrachtgevers vond, vooral tijdens de eerste lockdown, het risico voor de kandidaten te groot en daar viel de levering stil. We schaalden de inhuur van ZZP-ers versneld af en richtten de focus op wat wel mogelijk was”. Tegelijkertijd hebben we onze locaties direct zo ingericht dat onze medewerkers op een veilige manier de dienstverlening voor onze kandidaten konden voortzetten. Hierdoor konden we tijdens de 2e lockdown veel van onze dienstverlening op locatie continueren.

// *Altijd de regie over je eigen loopbaan behouden.*

Kansen grijpen met ontwikkeladviezen

Veranderend gedrag bij mensen zagen we vooral toen dankzij het steunpakket ‘NL leert door’ de mogelijkheid geboden werd om Ontwikkeladviezen uit te voeren. Bestemd voor iedereen die zich wil voorbereiden op de veranderende arbeidsmarkt en duurzaam inzetbaar wil blijven. En voor degenen wiens baan door de coronacrisis op de tocht kwam te staan. Een voorbeeld van hoe Corona ook mogelijkheden heeft geboden: eigen regie op loopontwikkeling voor iedereen. Calder Werkt biedt een ontwikkeladvies en bereidt voor op de veranderende arbeidsmarkt met een arbeidsmarktwaardescan en uitgebreide persoonlijke coaching door onze ervaren

De ontwikkeling van Marjan: van ontwikkeladvies tot zorgheld

Marjan werkte 12 jaar bij de Primera, 30 uur per week. Haar leidinggevende gaf aan dat hij haar niet voor deze uren in vaste dienst kon houden. Marjan is zich daarna gaan oriënteren op een opleiding richting de zorg. Corona strooide echter roet in het eten. Zij kreeg rond de zomer van 2020 kans om mee te doen met het omscholingsadvies bij Calder Werkt. Dat voelde als een begin, maar was voor Marjan nog niet af. Daarom heeft zij zich aangemeld voor het ontwikkeladvies. De gesprekken met coach Anouk heeft zij als heel prettig ervaren. Het waren open gesprekken, Anouk luisterde goed en gaf haar gerichte opdrachten. “Anouk heeft mij zelfvertrouwen gegeven, ik ging geloven dat het voor mij mogelijk is om een carrière switch te maken. Zij heeft mij het lef gegeven om met het UWV rond de tafel te gaan. Ik heb bij het UWV aangegeven dat ik wil omscholen”. Door het gesprek met het UWV heeft zij groen licht gekregen om te gaan starten met een opleiding en de omscholing. Zonder die steun was het moeilijker geweest. Samen hebben ze kansen uitgezocht, gevonden en die heeft Marjan met beide handen aangepakt! Zij vangt nu kwetsbare kinderen op tussen de 6 en 16 jaar en volgt de opleiding mbo Maatschappelijke zorg.



Cristel Poortenaar - van Linder - Directeur Calder Werkt

loopbaanadviseurs. We maken samen een plan A én een plan B, zodat je altijd de regie houdt over je eigen loopbaan.

Na een voortvarende werving van deelnemers, al onze mensen stroopten de mouwen op, ging op enig moment om 24.00 uur het portaal open en bleek twee uur later bijna de helft van de subsidie al op. Maar ons team zat klaar en wist voor iedereen die zich bij ons had aangemeld (ruim 800 kandidaten) op tijd een ontwikkeladvies aan te vragen.

De uitvoering van deze ontwikkeladviezen is mooi en dankbaar werk waarbij we werken in opdracht van het individu en ook gericht maatwerk kunnen leveren op een persoonlijke coachingsvraag. Het is dan ook heel mooi om te zien dat dit maatwerk zich vertaalt in een hoge klanttevredenheid: meer dan 70% van de respondenten waardeert onze dienstverlening met een 8 of hoger.

Momenteel zijn we in afwachting van een volgende tranche ontwikkeladviezen die we in samenwerking met Actiz (de branchevereniging voor organisaties die zorgen voor ouderen en chronisch zieken) gaan uitvoeren.



Ook nu ligt de regie bij de kandidaat: de medewerker in de zorg die zich verder wil ontwikkelen en de werkzoekende die wil weten of de zorg een geschikte werkplek is. Vanuit Calder Werkt stellen we de individuele vraag centraal en komen we in gezamenlijkheid tot een maatwerk antwoord gericht op duurzame inzetbaarheid.

Op weg naar ISO 27001

Calder Werkt neemt privacy en informatiebescherming serieus, voor onze kandidaten en onze medewerkers. De basis van onze dienstverlening is vertrouwen, de vertrouwensband tussen coach en kandidaat en ook het vertrouwen dat we op een zorgvuldige manier omgaan met de informatie die we van onze kandidaten krijgen. Om dit laatste tastbaar te maken en te borgen is Calder Werkt sinds 2020 hard op weg om de ISO 27001 certificering te behalen. We zien in de markt ook een toenemend aantal opdrachtgevers dat terecht hoge eisen stelt aan informatiebeveiliging in relatie tot het privacy beleid. Met behulp van concrete normen zijn we in staat om persoonsgegevens en bedrijfsinformatie adequaat te beschermen. In het kader van ISO 27001 zijn vele processen geanalyseerd en heel wat beveiligingsmaatregelen geïmplementeerd. In dit project werkt

Calder Werkt nauw samen met de afdelingen Systeembeheer, Web development en Facilitair Management van de groep. Ook volgen alle medewerkers van Calder Werkt verschillende e-learning modules om over alle relevante kennis m.b.t. ISO 27001 te beschikken en zich bij alles bewust te zijn van de gevolgen voor informatiebescherming en privacy. Met elkaar, stafafdelingen en medewerkers, hoopt Calder Werkt in 2021 de certificering binnen te halen. En dan hebben we naast een sterke beveiliging hopelijk ook voordeel van een gunstige positie bij aanbestedingen ten opzichte van de concurrentie en een gecertificeerde basis voor het vertrouwen waarin het in onze dienstverlening om draait.

Nog meer werk!

Het jaar 2020 bracht ons op gezette tijden goed nieuws én nieuwe opdrachten! Onze opdrachtportefeuille bij gemeente Rotterdam is verder uitgebreid met Loonwaarde onderzoeken en Mentale trainingen. In deze trainingen maken we met de deelnemers een koppeling tussen hun mentale belastbaarheid en de arbeidsmarkt. We kijken naar wat wél kan, werken aan weerbaarheid en zelfvertrouwen en we gaan samen solliciteren. In 2020 hebben we ook meegedaan aan de aanbesteding Externe Arbeidsbemiddeling voor (ex)-Defensie-

medewerkers. Begin 2021 kregen we maar liefst 3 kavels gegund: Individuele coaching na ontslag, groepsgesichte activering en arbeidsdeskundige inventarisatie. We zijn blij met het vertrouwen van onze opdrachtgevers en werken keihard aan het waarmaken van dat vertrouwen.

Vlaanderen boven!

Onze Belgische vestigingen presteren goed. De instroom, het realiseren van werkervaringsplaatsen én de plaatsingen in werk. Ook in Vlaanderen was de impact van Corona groot, vooral tijdens de eerste lockdown. Dankzij de enorme flexibiliteit van management en medewerkers zijn we als een van de eerste opdrachtnemers van de VDAB (Vlaamse Dienst voor arbeidsbemiddeling) onze dienstverlening volledig op afstand gaan aanbieden. In België was de lockdown strenger, maar gingen we ook weer eerder open. We kregen we snel weer nieuwe dossiers aangeleverd, onze coaches konden vrijwel direct weer stages en

plaatsingen realiseren en de opgelopen vertraging werd ruimhartig gecompenseerd door de VDAB, onze opdrachtgever. Daarmee is 2020 voor onze Belgische activiteiten een succesvol jaar geworden. In de loop van 2020 kwamen er nieuwe aanbestedingen op de markt waardoor we inmiddels zijn gestart met een nieuwe opdracht voor de VDAB: het werken met Vouchers in de regio Antwerpen. Een opdracht waarbij net als bij de Ontwikkeladviezen de regie voor een groot deel bij de kandidaat wordt gelegd. Via deze gunning nemen we deel aan de pilot die moet onderzoeken of het vouchersysteem verder uitgerold zou moeten worden binnen Vlaanderen. We zijn na gunning voortvarend van start gegaan en hebben al een groot aantal klanten in traject genomen.

Digitale scholingsmarkten

Al jarenlang worden er scholingsmarkten in verschillende regio's in Zuid-Holland georganiseerd door AOB Compaz. Op een scholingsmarkt komen gemiddeld 500 Vmbo leerlingen kennis maken met 60 verschillende Mbo opleidingen en 12 MBO opleiders in de regio. De leerlingen kunnen de voorlichting van hun keuze bijwonen en er is ook een markt waar de MBO opleidingen met een kraam staan om met leerlingen en ouders in gesprek te kunnen gaan. De scholingsmarkten vinden normaal gesproken plaats op één van de MBO opleidingen in de regio, maar vanwege het coronavirus heeft AOB Compaz in 2020 een online alternatief gerealiseerd dat ze afgelopen november succesvol in de praktijk uit hebben kunnen voeren. "We hebben nog nooit zo'n hoge opkomst gehad. 85% van de gemiddeld 500 leerlingen waren aanwezig, waar normaal gesproken rond de 60% aanwezig. De gehele scholingsmarkt is een stuk laagdrempeliger, omdat iedereen gewoon om de eigen keukentafel de voorlichtingsavond kan bijwonen." De online scholingsmarkten waren voor alle betrokken partijen een groot succes. In januari was de laatste van deze serie gepland en we verwachten ook in de toekomst deze online variant te blijven gebruiken naast de voorlichtingen op locatie om zo veel mogelijke leerlingen te kunnen bereiken.

Detachering van doelgroepen

Ook voor onze Bijzondere Talenten - de kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt die we detacheren bij werkgevers als Rijksoverheid, Sabic, Rabobank – was 2020 een jaar dat veel veranderingen in de werksituatie met zich meebracht. Een groot aantal moest ineens vanuit een thuiswerkplek aan de slag, zonder de ondersteunende aanwezigheid van collega's. Anderen waren juist als een van de weinige nog aan het werk in een verder leeg bedrijfspand met alle maatregelen die het RIVM daarbij stelde.

Dit vroeg om een groot aanpassingsvermogen van onze kandidaten én van onze jobcoaches die hen hierbij begeleidden. Met veel creativiteit is dit aangepakt; er is wandelend gecoacht, thuis gecoacht en online en van afstand gecoacht. Dankzij de creativiteit van onze jobcoaches en vooral dankzij het aanpassingsvermogen van onze Bijzondere Talenten heeft iedereen zijn weg hier in kunnen vinden.

De werkgevers verdienen ook een groot compliment, want ondanks de onzekere tijden en de lastige omstandigheden waarin gewerkt werd, hebben alle Talenten hun plek behouden en zijn er zelfs mensen voor onbepaalde tijd in dienst genomen door de inlenende werkgever. Het aantal nieuwe vacatures hebben we wel wat zien dalen in 2020, maar op dit moment zien we bij alle werkgevers een inhaalslag. We verwachten dan ook dat we in 2021 de detacheringen van onze Bijzondere Talenten opnieuw kunnen uitbreiden.

RAPPORTKAART WERK

Calder werkt



Klanttevredenheidsscore:
8.4



De belastbaarheid in kaart gebracht via sociaal medische adviezen:
4130 bijstandsgerechtigden



Een eerste stap richting hun nieuwe loopbaan gezet:
1.250 deelnemers (na een arbeidskansengesprek)



Via 2e spoortrajecten vanuit ziekte op weg naar werk geholpen:
150 deelnemers



Passend onderwijsadvies ontvangen:
12.300 jongeren



Een Ontwikkeladvies voor nieuw loopbaanperspectief tijdens Corona geboden aan:
ruim 800 mensen



Online toelatingstoetsen voor HBO-opleidingen afgenomen bij:
500 potentiële studenten



Met Loonwaardemetingen de productiviteit vastgesteld op:
820 werkplekken



Een duurzame werkplek kunnen creëren voor:
65 Bijzonder Talenten



In België geactiveerd en werkervaring opgedaan:
630 mensen met multiproblematiek



In België begeleid naar een baan:
490 anderstalige werkzoekenden



*De basis van onze dienstverlening is
vertrouwen en de vertrouwensband
tussen coach en kandidaat*

ONDERWIJS

KORT & KRACHTIG



Ook voor de onderwijsinstellingen in onze groep had Covid-19 een flinke invloed op de praktijk van alledag. Lege lokalen in onze vestigingen maar in plaats daarvan overvolle beeldschermen in onze virtuele klaslokalen. En parallel bouwden we verder aan onze onderwijsinstelling: nieuwe leerwegen, nieuwe opleidingen in andere beroepssectoren. "We stonden geen moment stil, een heerlijke dynamiek", aldus Barbara van Beek, directeur Onderwijs.

Al ons onderwijs was binnen 1 dag online waarmee we vertraging voor onze studenten wisten te voorkomen. Passend bij onze can do mentaliteit organiseerden we alternatieve examens op school voor studenten die geen stage konden lopen, stopten we extra effort in de samenwerking met BPV bedrijven om stages toch te laten doorlopen en deden onze docenten nog een stapje extra. De waardering van onze studenten voor onze flexibiliteit en ondersteuning leidde tot positieve feedback en hogere waardering in de tevredenheidsenquetes.

Autoriteit in verkort, erkend onderwijs

Capabel Onderwijs brengt al 30 jaar een leven lang leren voor iedereen in de praktijk met erkende en korte beroepsopleidingen waarmee onze volwassen studenten hun toekomstperspectief vergroten en bekwaam en gemotiveerd de arbeidsmarkt betreden. In Capabel Onderwijs is langjarige kennis en ervaring gebundeld rondom arbeidsmarktgerichte scholing voor volwassenen. Een erkend diploma maakt de toegang tot duurzaam betaald werk eenvoudiger. Dus richten we ons bij voorkeur op die sectoren waar veel vraag is naar medewerkers. Daarnaast is er veel kennis over doelgroepen: herstarters na een eerder onafgemaakte opleiding in het initiële onderwijs, anderstaligen, zij-instromers en omscholvers. Allen gemotiveerd om hun kansen te pakken. Alle opleidingen van Capabel Onderwijs zijn dan ook ontwikkeld rekening houdend met de karakteristieken van de doelgroep in combinatie met eisen van het werkveld én in lijn met wet- en regelgeving.

Investeren in meer

De focus lag in de afgelopen jaren vooral in opleiden voor de sector Zorg & Welzijn. Vele duizenden herstarters wisten de weg naar Capabel te vinden. In 2020 besloten we om fors te investeren in uitbreiding door het aanvragen van diploma erkenningen in sectoren als Beveiliging & Veiligheid, HR & Juridisch, Logistiek & Techniek. Ook creëerden we nieuwe leerwegen zoals de Flexibele Leerweg+, een combinatie van thuisstudie en klassikaal les die goed aanslaat bij werknemers die vanwege de Corona crisis hun baan dreigen kwijt te raken en willen op- of omscholen. En zo is er nu een mooi aanbod ontstaan in 10 sectoren waarbij je de leerweg kiest die het beste bij je past. Klassikaal, online, thuisstudie, op de werkplek of in een mix. We helpen onze studenten graag om hieruit de beste keuze te maken. Altijd met persoonlijke aandacht en flexibele startdata. Alles met één doel: onze studenten zo snel mogelijk op weg helpen naar een erkend diploma of certificaat.

// *Alles met één doel: onze studenten zo snel mogelijk op weg helpen naar een erkend diploma of certificaat.*

In 2020 vond de integratie van Studiecentrum Minerva in Capabel plaats. Met de toevoeging van ruim 70 jaar ervaring in erkende (Mbo)Beveiligingsopleidingen was dat voor ons een mooie kans om een versnelling in de verbreding van ons portfolio te realiseren. En de onderwijsvorm, afstandsonderwijs met persoonlijke studiecoaching, past heel goed in onze strategische keuze van flexibiliteit in leerwegen voor onze studenten.

NL Leert door en andere kansen

De coronacrisis leidt potentieel tot oplopende werkloosheid vanwege de neergang in een aantal, voorheen florerende sectoren met veel werknemers. Een voor de hand liggende

oplossing is begeleiding van werk naar werk, om- en bijscholing en mobiliteit tussen sectoren. Vanuit onze domeinen Onderwijs en Werk hebben wij op dat gebied heel wat te bieden. Dus maakten we arrangementen bestaande uit ontwikkeladviezen en korte scholingstrajecten. Zo maakten we ons scholingsaanbod startklaar voor de instroom van werkzoekenden vanuit de gemeenten (o.a. Rotterdams Scholingsfonds), het UWV en sectoren.

Onze deelname aan de Nationale Zorgklas zorgde voor de instroom van een nieuwe groep studenten. Om huidige tekorten op arbeidsmarkt in de zorg op te vangen is er behoefte aan flexibele instroom en doorstroom van zorgpersoneel. Daarom heeft De Nationale Zorgklas in samenwerking met een aantal erkende opleiders een oplossing gecreëerd: mbo-certificaten op niveau 2 en 3. Mbo-certificaten bevatten een aantal beroepsgerichte onderdelen van bestaande kwalificatiedossiers, zoals Verzorgende-IG of Helpende Zorg en Welzijn. Deze certificaten zijn arbeidsmarktrelevant bevonden door sociale partners en de branche en zijn gericht op specifieke taken en werkzaamheden in de praktijk. Indien wenselijk kan na het behalen van een certificaat een verkort diplomatraject worden gevolgd. Inmiddels heeft Capabel ruim 300 van deze studenten in opleiding. We zijn er trots op dat we op deze manier een goede bijdrage leveren aan het oplossen van tekorten in de zorg. Onze deelname in de crisissscholing Extra handen voor de zorg is hiervan ook een mooi voorbeeld.

HET ROER OM

René Medendorp (44) volgt bij Capabel Onderwijs, afdeling Welzijn, de opleiding voor onderwijsassistent in het speciaal onderwijs. Hij werkte lange tijd in de logistieke sector, maar moest daar vanwege gezondheidsproblemen mee ophouden. Stoppen met werken was echter geen optie, hij wilde door. Ook al was hij voor 40% afgekeurd, samen met zijn begeleider bij het UWV ging hij op zoek naar een nieuwe uitdaging. En die vond hij. Dat begon met een snuffelstage in het speciaal onderwijs. In zijn sociale omgeving vonden veel mensen het echt iets voor hem, maar hij twijfelde nog. Dat is nu helemaal veranderd. Hij haalt goede cijfers en krijgt de feedback dat werken in het speciaal onderwijs perfect bij hem past: "René straalt rust uit en neemt echt de tijd voor de leerlingen". Ook voor René is er dus genoeg perspectief. Hij kan zo goed als zeker na zijn studie aan de slag in het speciaal onderwijs. Of hij daarna wil doorstuderen is nog de vraag, maar die mogelijkheid heeft hij zeker. "De PABO zou een mooi vervolg zijn, maar eerst maar eens focussen op het afronden van deze studie en aan het werk!".



Barbara van Beek - Directeur Capabel Onderwijs

Taalonderwijs en Volwasseneneducatie; meedoen begint bij de basis

Wij bieden een breed cursusaanbod aan met doorlopende leerlijnen. Van basiseducatie tot inburgering en mbo. Leren moet een plezier zijn, gericht zijn op de praktijk en zoveel mogelijk aansluiten bij de persoonlijke leervraag en behoeften van deelnemers. Door middel van e-learning in combinatie met coaching, klassikale lessen en leslocaties waar cursisten terecht kunnen voor taallessen of ondersteuning. Tevens door de inzet van vrijwilligers en taalmaatjes, aansluiting op informeel taalaanbod en nauwe samenwerking met partners in de regio voor participatie-activiteiten. Door de beschikbare infrastructuur en deskundige en enthousiaste docenten kunnen wij overal kwaliteit garanderen en toch flexibel inspelen op regionale of lokale vragen.

Of het nou gaat om inburgering, het aanleren van een taal of het behalen van een diploma, wij nemen verantwoordelijkheid voor resultaten. Als het goed gaat, maar ook als er problemen zijn. Samen met onze cursisten, netwerkpartners én opdrachtgevers. Wij onderscheiden ons daarbij door onze resultaatgerichte, praktische werkwijze, onze wortels in de regionale netwerken, persoonlijke aanpak en kennis van het sociaal domein.

Het uitstel van de nieuwe wet inburgering tot 2022 heeft ertoe geleid dat in 2020 de focus nog lag bij de zelfmelders en echte vernieuwing en kwaliteitsimpuls nog op zich laat wachten. We delen de zorg die gemeenten uiten over het huidige disfunctionele systeem van inburgering. Voorkomen moet worden dat ook de goede taalscholen over één kam geschoren worden met slecht presterende scholen. We zien in de tussentijd de eerste aanbestedingen vanuit gemeenten waarbij maatwerk, samenwerking en participatie sleutelbegrippen zijn. Een leuke kans maar ook een forse uitdaging gelet op de combinatie van kleine aantallen, grote wensen en beperkte budgetten.

Crisis impuls voor hybride opleiden bij SBK opleidingen

SBK Opleidingen, sinds 2014 onderdeel van onze groep, richt zich vooral op de private markt en levert al jarenlang een bijdrage aan de doelstellingen van bedrijven: het verbeteren van de prestaties op de werkvloer die leiden tot rendementsverbetering.

Al meer dan 30 jaar voorziet SBK in de ontwikkelbehoefte van bedrijven, instellingen en organisaties. We zijn specialist in het ontwikkelen van bedrijfsspecifieke opleidingsprogramma's en leveren en bijdrage aan de duurzame inzetbaarheid van werkend Nederland. Bedrijven kunnen bij ons terecht voor een volledig traject van behoefteanalyse tot en met de ontwikkeling van lesmateriaal en uitvoering hiervan, aldus Gijsbert de Ruijter, directeur SBK Opleidingen.

Bedrijven hebben in toenemende mate behoefte aan vakbekwame medewerkers. Succesvolle bedrijven kenmerken zich door slimmer en veiliger werken, continu leren en adequaat presteren. SBK draagt met een afgestemd aanbod graag een steentje bij aan deze successen.

In company trainen was al die jaren de norm bij SBK Opleidingen. Echter de wensen en (on)mogelijkheden van onze relaties zijn continu aan veranderingen onderhevig. Mede hierdoor had SBK Opleidingen al een meer hybride aanpak van haar interventies in de steigers staan. Mede dankzij de Corona pandemie kreeg deze



doorontwikkeling een extra zetje in de rug. We zien vooral een groei van deelnemers onder medewerkers van kleinere en middelgrote bedrijven in de elektro- installatie-, bouwinfra-, en (medische) productietechniek. Niet alleen voor opleidingen in veiligheidsnormen, maar ook voor specifieke vragen op het brede vlak van technische toepassingen, leidinggeven en coaching. We zien toch wel dat veel van de voorbereiding op de lesstof door deelnemers individueel kan worden gedaan via de digitale snelweg. En dat met online webinars toch echt contact gemaakt wordt, ook tussen deelnemers onderling.

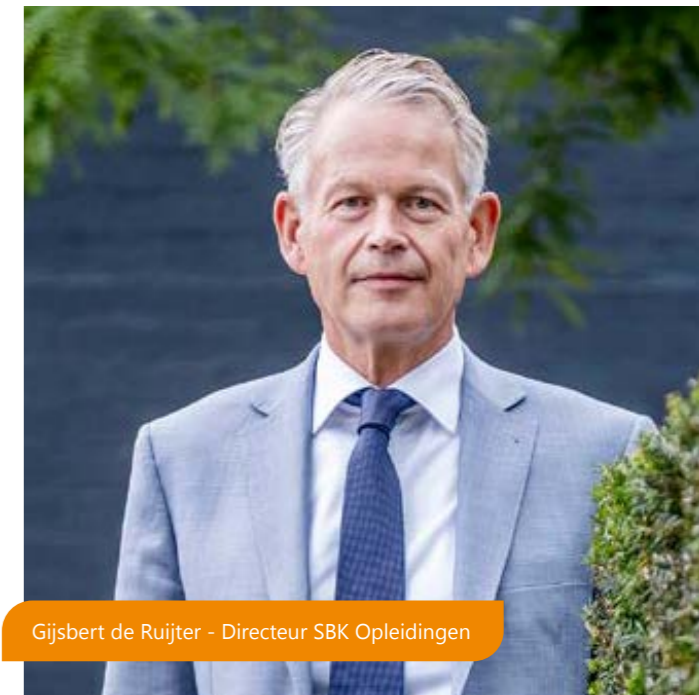
“ *Uit de praktijk blijkt dat de werkvloer nog steeds de beste leerplek is om prestaties van medewerkers te verbeteren.*

We zijn dan ook trots op de verschillende opdrachten die we met onze innoverende aanpak hebben mogen uitvoeren bij gerenommeerde bedrijven binnen Brainport Industries Eindhoven, maar ook ver daarbuiten. Uit de praktijk blijkt dat de werkvloer nog steeds de beste leerplek is om prestaties van medewerkers te verbeteren. Die werkplek wint nog eens aan kracht en effectiviteit als er betrokken professionals aanwezig zijn met inhoudelijke kennis, dan wel ter plekke of op (digitale) afstand.

De situatie en doelstelling van onze klanten zijn altijd bepalend voor het inrichten van onze leerinterventies. De praktijk van de medewerkers bij onze klanten vormen het uitgangspunt voor een opleiding of cursus. Onze slogan is niet voor niets: “SBK werkt het beste in de praktijk”.

Onderwijs in het Verenigd Koninkrijk

In Engeland wisten we met een innovatieve aanpak een groot aantal tenders te scoren die werden uitgeschreven door grotere werkgevers in de zorg (NHS) in het kader van apprenticeships. De feitelijke uitnutting van deze contracten bleek de afgelopen jaren weerbarstig te zijn als gevolg van een systeemwijziging. En dan had onze dochter Dynamic Training in Engeland uiteraard ook te maken met beperkende maatregelen vanwege de Corona pandemie. We voerden daar meteen onze Nederlandse aanpak met webinars en online leren in en dat werd intern zeer adequaat opgepakt en



Gijsbert de Ruijter - Directeur SBK Opleidingen

door onze klanten goed ontvangen. De levering van het Adult Education Budget en de Apprenticeships voor grote werkgevers in de zorg (National Health Service) kon op die manier toch doorgang vinden en dusdanig goed dat 2020 voor onze Engelse entiteit het beste jaar sinds jaren is geworden.

Vak- en Branche opleidingen

In onze erkende vak- en branche opleidingen zagen we opnieuw een mooie groei. Door te voldoen aan wettelijk gestelde opleidingseisen blijven medewerkers inzetbaar voor hun werkgever. Een mooi voorbeeld is het project voor AHOLD waarin we ervoor zorgen dat honderden medewerkers van de AH supermarkten het (assistent) drogist diploma behalen. En er zo voor zorgen dat AH in haar winkels de zelfzorggeneesmiddelen mag blijven verkopen. Ook voor de Kruidvat winkels van AS Watson mochten we in 2020 weer ruim 1.000 medewerkers opleiden tot (assistent) drogist. En ook de ontwikkeling van vakmanschap en specialisatie voor duizenden medewerkers in de technische handel zoals ijzerwaren of automotive, kreeg in het afgelopen jaar een flinke boost. Onze ambitie is om in de erkende brancheopleidingen, waar veel vraag naar is, een flinke uitbreiding en groei te realiseren; als voorbeeld de vakopleidingen voor BOA's of sociale hygiëne.

RAPPORTKAART ONDERWIJS

Capabel Onderwijs



Totaal aantal medewerkers:

Ruim 250

Aantal studenten en cursisten:

10.000+

Score studenttevredenheid:

7,3

Score klanttevredenheid taal:

8,0

Aantal opleidingen:

ruim 75

Uitgereikte diploma's:

5.000

Bezoekers voorlichtingen:

2.500

BPV bedrijven:

2.000

SBK - Opleidingen



Aantal deelnemers/cursisten

2.900

Aantal deelnemers

10.000+

*Doe vooral waar je
goed in bent en wat je
leuk vindt om te doen.
Dat is de sleutel!*

FINANCIËEL

GEZOND BEDRIJF



Dat de uitstekende forecast voor 2020 al binnen een paar maanden moest worden aangepast, had niemand kunnen voorzien. Maar de wijze waarop we binnen onze bedrijven omgingen met deze onvoorziene situatie wel. Natuurlijk formeerden ook wij een Corona crisisteam waarin we mitigerende maatregelen troffen die er vooral op gericht waren zo goed en veilig mogelijk onze dienstverlening in de verschillende domeinen te continueren.

We besloten al gauw parallel een overleg op te starten waarin de kansen die deze pandemie bood centraal stonden. En we besloten dat we de schade die we leden voor eigen rekening zouden nemen, zoals we dat in het ondernemen gewend zijn te doen. Zo hielden we de focus op maximaal continueren van onze dienstverlening en kansen grijpen. Met de kennis van nu is dat een goede strategie gebleken.

En dus kijkt Marcel Lekkerkerker, financieel directeur van Calder Holding, met een tevreden gevoel terug op het jaar 2020. De totale geconsolideerde omzet over 2020 bedraagt €50 miljoen, ongeveer 10% lager dan in 2019. Het resultaat na belastingen bedraagt €xx miljoen waarmee we in zo'n uitdagend jaar zeer content zijn.

De gezonde uitgangspositie van ons bedrijf, met een stevig eigen vermogen, heeft altijd al gezorgd voor veel vertrouwen bij het ondernemen. In een jaar met onverwachte effecten zoals 2020 was, blijkt maar weer eens hoe comfortabel dat is. Tegenvallers zelf opvangen en tegelijk investeren in uitbreiding en vernieuwing zal altijd het pad zijn dat wij lopen.

Hoewel Corona ook in 2021 nog actueel is, hebben we samen met onze directies een mooie forecast opgesteld die groei laat zien. Ambitieuw maar realistisch. We verwachten een stijgende omzet tot €56 miljoen en een resultaatsontwikkeling die geconsolideerd richting 10% uit zal komen.

De kansen die we in de verschillende markten zien zetten we om in concrete plannen. Waar nodig investeren we fors en dankzij onze solide financiële positie kunnen we dit met eigen middelen. We richten de blik nadrukkelijk naar buiten want de interne organisatie is in alle bedrijven in control.

ZORG

45%

In het domein Zorg is het resultaat overall positief, vooral dankzij de uitstekende bijdrage vanuit Jan Arends. Levering, productiviteit en bezettingsgraad van de huizen zijn hier goed in de grip en we zien een stabiele organisatie die klaar is voor next steps: innovatie en groei. Bij Max Ernst GGZ is de weg omhoog gevonden en daarnaast zien we dat de nieuwe bekostigingssystematiek voor de GGZ voor ons vooral positieve effecten zal hebben.

WERK

13%

In het domein Werk hadden we te dealen met een fors negatieve Corona impact in het 2e en 3e kwartaal maar door een flinke eindsprint wisten we op jaarbasis keurig in de plus te eindigen. In België ontwikkelde zowel omzet als resultaat zich uitstekend dankzij goed presteren van onze teams en een sympathieke tariefsverhoging vanuit de opdrachtgever vanwege de pandemie. Het vinden van de juiste balans in het compenseren van "stilvallende" omzet door nieuwe omzet was best lastig maar we slaagden er al met al goed in. We zien in het domein Werk een gevarieerde orderportefeuille met groeikansen voor de toekomst.

ONDERWIJS

42%

Het domein Onderwijs draagt stevig bij aan het resultaat van de groep en we investeren dan ook fors in verdere uitbreiding van ons portfolio. Dat doen we op eigen kracht door het verkrijgen van nieuwe onderwijs erkenningen en nog flexibeler leerwegen en de inzet van gerichte marketingcampagnes. De student tevredenheid is hoog en het aantal geslaagden groeit gestaag. Dit alles leidt tot groei. Er staat nu echt een onderwijsbedrijf waar kort & erkend onderwijs aan velen een kans biedt en een leven lang leren haalbaar maakt.

KEY FIGURES

ONDERWERP

	2020	2019
Geconsolideerde omzet	€ 51,3 miljoen	€ 55,0 miljoen
Resultaat na belastingen	€ 2,4 miljoen	€ 2,9 miljoen
Eigen vermogen	€ 24,5 miljoen	€ 23,6 miljoen
Solvabiliteit	73%	69%
Aantal medewerkers	652	706

ONZE TRAINEES

Een van de positieve gevolgen van de Corona crisis was dat er veel meer jong potentieel beschikbaar kwam. Als groep speelden we hier op in door het aanbieden van een uitdagend traineeship gericht op sociaal ondernemerschap. De trainee bij Calder Holding bieden we de kans om in drie jaar tijd op zowel professioneel als persoonlijk vlak te ontwikkelen naar een highlevel sleutelpositie. Door te werken aan verschillende projecten in de bedrijven binnen onze domeinen zorg, onderwijs en werk. We rekenen daarbij op energie en creativiteit; de kans om met een frisse blik, ondernemerschap, analytisch vermogen en enthousiasme een mooie bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van jezelf, de maatschappij en de bedrijven binnen Calder. Het werd een groot succes; ruim 200 sollicitanten meldden zich en via een online recruitment event selecteerden we de besten. En nu werken vier ambitieuze trainees aan de meest uitdagende projecten.

TERUGBLIK; DE HISTORIE VAN ONS BEDRIJF

In een zo bijzonder jaar als 2020 dat voor iedereen qua impact ongekend, was sta je zo nu en dan stil bij het verleden. Nee, deze pandemie maakten we niet eerder mee maar we konden ons in het handelen en reageren wel vasthouden aan de weerbaarheid die ons bedrijf in het verleden al zo vaak had laten zien.

In het kader van haar afscheid en de overlevering intern vatte Aura de geschiedenis van het bedrijf in een aantal belangrijke mijlpalen samen. Hieronder geven we de highlights daarvan weer. Vanuit dit historisch besef kun je onze groep ook bekijken. In het verleden behaalde resultaten bieden geen garanties maar het beeld dat deze terugblik oproept, geeft zo veel vertrouwen voor de toekomst!

1985

Het was Godert van Buren die in dit jaar PCA oprichtte, een logistiek adviesbureau, voor hem een logische stap na het afstuderen van de studie toegepaste wiskunde en bedrijfskunde aan Universiteit Twente. Godert is gedreven om ondernemer te worden, geboeid door productie logistiek, omarmt Goldratt en houdt van onderzoeken en het slim oplossen van complexe puzzels. Van logistieke advisering breidt PCA uit naar opleidingen voor werkenden en werklozen. Godert is er vanaf het begin bij en is enig aandeelhouder van Calder Holding.



1992

Oprichting Breuer Institute dat zich richt op arbeidsmarktgerichte scholing voor werklozen in sectoren waar veel vraag is zoals de standbouw, logistiek, bouwnijverheid en ambachtelijke beroepen. Werkgevers en werknemers stelden het hiaat vast en Breuer Institute maakte een zo kort mogelijk scholingsprogramma, selecteerde samen met het arbeidsbureau de werklozen en deed de uitvoering van scholing, stages tot en met de plaatsing in werk. Sterke punt van Breuer is het activerende karakter van de trajecten en de planmatige beheersing van de administratieve en logistieke processen.



2000

Oprichting Alexander Calder arbeidsintegratie (samengaan van Breuer, GelderRijn en PPD) als antwoord op de nieuwe marktwerking in arbeidsbemiddeling met een heel uitgesproken visie op werkloosheid en gedrag. En een aanpak die daarop inspeelde door het bieden van heel veel kansen op werk en een voor die tijd controversiële groepsgewijze aanpak. Stormachtige groei van het bedrijf naar marktleider in re-integratie. Met op de top 25.000 trajecten per jaar voor gemeentelijke opdrachtgevers en het UWV.



2002

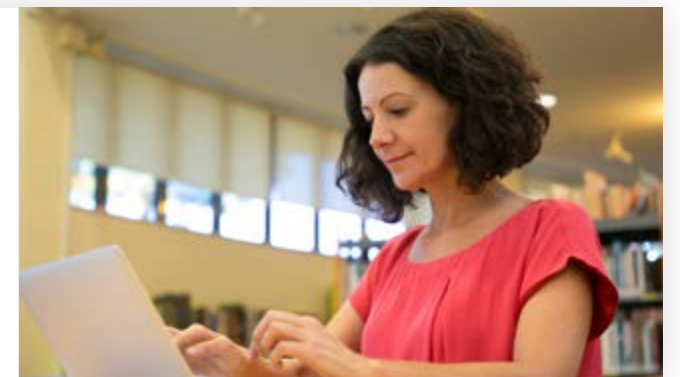
Met de toevoeging van AOB Compaz ontstaat een nieuwe divisie in de groep. Het testen en beoordelen van cognitieve vaardigheden, competenties, psychische en fysieke belasting en de taalontwikkeling wordt de corebusiness van AOB. Tienduizenden scholieren, werkzoekenden en werkenden ontvingen in de afgelopen 20 jaar een praktisch advies in het kader van hun loopbaan en onderwijsplanning.

In dit jaar startten we ook met de ondersteuning van de Stichting Nav Jeevan in India en dat doen we nog altijd. Van 10 kinderen in een klein onderkomen in het eerste jaar im 500 kinderen op school nu en daarnaast 200 kinderen die in het eigen hostel wonen.



2005

Nadat we succesvol hebben ingeschreven op een aanbesteding van de Vlaamse Dienst voor arbeidsbemiddeling leveren we de re-integratiediensten vanaf dan ook in België in de provincies Antwerpen en Oost Vlaanderen. We exporteren onze ervaring rondom re-integreren naar werk maar bouwen ook veel nieuwe kennis op die we weer benutten in Nederland. We zijn trots op onze Vlaamse mensen en activiteiten.



2006

Oprichting Max Ernst GGZ. In de re-integratie dienstverlening zagen we veel cliënten die worstelden met psychische problemen en moesten wachten op hun behandeling vanwege lange wachtlijsten. We onderzochten de mogelijkheid om zelf GGZ dienstverlening te leveren en dat resulteerde in een eerste contract voor € 300.000,- met zorgverzekeraar Menzis. Wat we wilden bereiken; het bieden van snelle en effectieve hulp mét focus wordt tot de dag van vandaag door Max Ernst GGZ met ruim 150 medewerkers succesvol in de praktijk gebracht.



2007

Oprichting Capabel Taal als antwoord op de nieuwe Wet Inburgering waarbij de inburgeringsactiviteiten na aanbestedingsprocedures door alle gemeenten in Nederland werden opgestart. Capabel Taal slaagde erin de opdrachten inburgering in ruim 100 gemeenten te verwerven en een groot marktaandeel te verwerven in de jaren daarna. Capabel Taal heeft als doel haar cliënten zo snel mogelijk het inburgeringsexamen te laten halen en de participatie in werk of de maatschappij te realiseren. Op de top had Capabel Taal €25 mln. omzet mede doordat er ook een enorme groep oudkomers inburgeringsplichtig was. Na wijziging van beleid is deze markt veel kleiner en ook nog eens verdeeld over veel meer partijen. Deze ontwikkeling heeft ons veel geleerd over op- en afschalen van dienstverlening.



2009

Calder Holding maakte in 2009 een definitieve doorbraak in het Verenigd Koninkrijk waar de Engelse overheid (Department for Work and Pensions) buitenlandse reïntegratiebedrijven met een bewezen track record uitnodigde om deel te nemen aan het Flexible New deal programma. Dit leidde tot de gunning van ons grootste contract ooit en de opening van 5 mega uitvoeringslocaties in Central London, Lambeth, Southwark en Wandsworth waar we jaarlijks 25 duizend werkloos werkzoekenden mochten begeleiden naar ander werk. Wat leerden we daar snel en veel en presteerden we goed! De opdracht eindigde in 2012 door een wisseling van regering maar wij bleven in Engeland ondernemen en doen dat met ons dochterbedrijf Dynamic Training nog steeds.



2012

Capabel Onderwijs gaat officieel deel uitmaken van Calder Holding. De samenwerking is al van langer. In 2002 gaat een van de opleidingsinstituten waar veel cliënten van Alexander Calder arbeidsintegratie omscholen failliet. We besluiten deze school (Essay) over te nemen teneinde de scholing te kunnen afmaken maar doen dit in een zusterbedrijf van onze eigenaar. De kern van Capabel is arbeidsmarktrelevante scholing, voor volwassenen met levenservaring die gemotiveerd zijn om hard te werken en daarom heel goed een verkorte route aankunnen. Onder de vlag van Calder groeit Capabel Onderwijs gestaag door en is momenteel het paradijs van ons onderwijs domein.



2015

Jan Arends krijgt steeds meer en beter vorm en profiel. In het kader van de transitie van AWBZ naar Wmo, de wijzigingen in de financiering in 2015 en de daarmee gepaard gaande overheidsbezuinigingen slaagde Jan Arends erin om goed in beeld te komen bij wijkteams, gemeentes en directie forensische zorg. De oorsprong van het bedrijf ligt veel verder terug namelijk al in 2007 bij de overnames van Fit (begeleid wonen), in 2008 Serin en 2009 BIG (lifecoaching) en in 2012 overname van Buro Bot (uitvoering leerstraffen). Dit alles voegden we samen in één organisatie, aanvullend op de activiteiten die we in 2008 onder de naam Jan Arends waren begonnen. Ambulante begeleiding, beschermd wonen en leerstraffen zijn vanaf dan de corebusiness van Jan Arends.



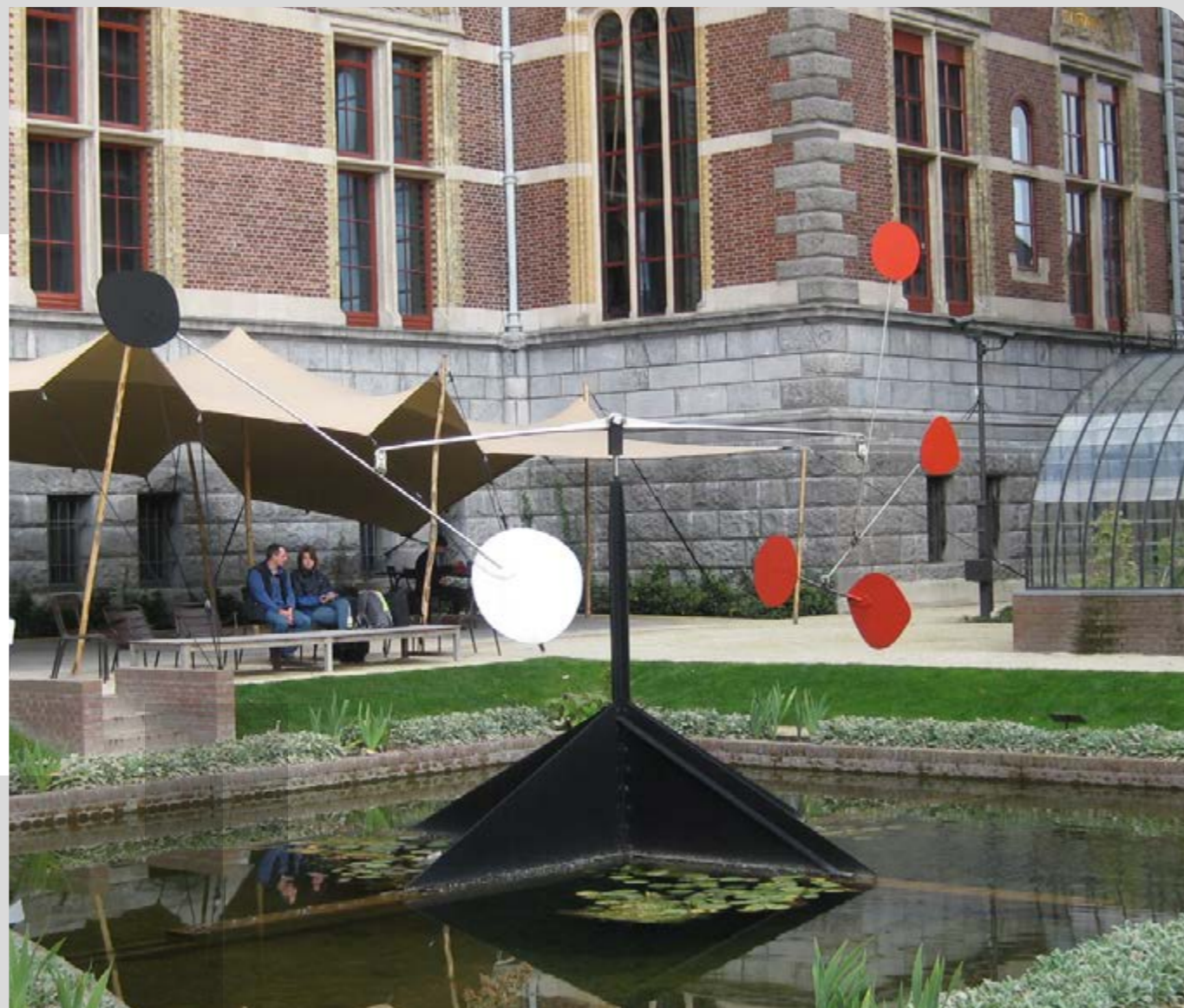
2018 – 2019

Afscheid nemen leerden we ook. Ons avontuur in Duitsland was geen succes. Met de overname in 2015 van People2work in Saarbrücken probeerde we voet aan de grond te krijgen met dienstverlening in re-integratie en inburgering. We wonnen opdrachten maar de groei bleef uit. De afstand en het cultuuraspect bleken voor ons lastig te overbruggen. We geven niet gauw op en de keerzijde daarvan is dat je soms te lang doorgaat. Die les nemen we ter harte. Dus besloten we Westerbeek, ons schuldhulp bedrijf sinds 2008 te verkopen aan de marktleider. Het getuigt ook van ondernemerschap als je soms stopt. De ontstane ruimte gebruiken we om te herordenen en te innoveren. Zo bundelen we alle activiteiten rondom het thema werk en re-integreren in Calder Werkt waarmee weer een stevig bedrijf ontstaat. We investeren fors in nog beter presteren in Onderwijs, Zorg en Werk.



SLIM WERKEN AAN REËLE DOELEN

2021: DE BLIK VOORUIT



Het jaar 2020 liep anders dan verwacht en bracht voor iedereen de nodige uitdagingen, dus ook voor onze bedrijven. De eerste periode was er één van schade beperken en alle aandacht voor het zoveel mogelijk, vaak in aangepaste vorm, continueren van onze dienstverlening. Dit deden we mede dankzij de inzet en flexibiliteit van onze medewerkers succesvol en we kwamen er al met al goed uit.

De periode hierna stond vooral in het teken van het leren van de uit nood geboren oplossingen en deze kennis te gebruiken voor het verder innoveren en flexibeler maken van onze dienstverlening. Het bracht onze bestaande plannen voor verdere digitalisering en plaats onafhankelijke dienstverlening in een stroomversnelling. Soms voor bestaande dienstverlening in aangepaste vorm, maar vaak ook introductie van volledig nieuwe diensten.

Met de solide basis die we de afgelopen jaren onder ons bedrijf hebben gelegd, zijn we bestand tegen tegenvallers en hebben we tevens de middelen om te investeren zonder een beroep te doen op aanvullende financiering. De belangrijkste doelen en focus voor het komende jaar zijn per domein geformuleerd. In de jaarplannen die zijn vastgesteld met de werkmaatschappijen komen deze doelen gedetailleerd terug. Met veel vertrouwen bezien we dan ook het komend jaar waarbij onze focus is gericht op doorontwikkeling en groei. In onze plannen zijn we primair gericht op het bereiken van betere en snellere resultaten voor onze klanten.

ZORG

SNELLER BEREIKEN BEHANDEL- EN BEGELEIDINGSRESULTAAT

- > Een succes maken van de opdracht Jeugdhulp op Goeree Overflakkee
- > De online dienstverlening een structurele plek geven in ons aanbod
- > Door innovatie en efficiency invulling geven aan maatschappelijke noodzaak tot minder wachtenden en verlaging zorgkosten
- > Verkenning van acquisitiemogelijkheden voor het bereiken van schaalvergroting

WERK

OPTIMALISATIE ARBEIDSPARTICIPATIE: NOG MEER MENSEN OP DE JUISTE PLEK

- > Continuering en uitbreiding van de levering van opdrachten in Vlaanderen
- > Succesvolle levering van nieuwe gunningen voor Participatiefonds, gemeenten, NL Leert door
- > Doorontwikkeling en groei van dienstverlening detachering voor Rijksoverheid en bedrijven.

ONDERWIJS

VERBETERING DIPLOMARENDEMENT

- > Ons merk Capabel Onderwijs verder uit te bouwen door een groter aanbod in opleidingen, niveau en leerlijnen.
- > Uitvoering van opleidingen in het kader van NL Leert door in Zorg en Techniek
- > Uitbreiding van ons aanbod in branche- en vakopleidingen d.m.v. hybride leerlijnen

In 2021 verandert ook de governance van ons bedrijf. We hebben de wijzigingen zorgvuldig voorbereid door al vroeg te beginnen met meer verantwoordelijkheden bij onze directeuren neer te leggen. Dat gaat zo goed dat ieder domein onder leiding van de domeindirectie meer zelfstandigheid krijgt in het realiseren van de doelstellingen. Beoogd wordt deze zelfstandigheid de komende jaren steeds wat verder te versterken zonder verlies aan eenheid als

groep. Marcel Lekkerkerker is in de Calder Holding directie primair de vertrouwde sparringpartner voor de domeindirectie en het centrale aanspreekpunt voor alle stafafdelingen van de groep. Centraal zal vanaf 1 juli 2021 de directie van Calder Holding bestaan uit Godert van Buren en Marcel Lekkerkerker. Aura Laumen zal toetreden tot de Raad van Commissarissen en blijft zo verbonden aan de organisatie.

2020



SoMo Report
cial
bility

Calder Holding B.V.

Obrechtstraat 28

8031 AZ Zwolle

t. 038 423 37 13

e. info@calderholding.nl

www.calderholding.nl



Calder Holding