

Curaat

Over zorg, welzijn en beroepsonderwijs in Groningen en Drenthe



**zorg&welzijn
is er voor jou**

De werkbegeleider als
ontwikkelingsgerichte beoordelaar

Carrousel breed
Oost Groningen

Werken in de zorg
na je vijftigste

C

Voorwoord Colofon

Beste lezers,

Voor u ligt het tweede nummer van Curaat 2008. Een uitgave die zich kenmerkt door verschillende types artikelen. Er staan enkele in die het beste als duurzaam zijn te omschrijven, artikelen die bewaard kunnen worden en waar informatie in staat voor de lange termijn. Ook staan er artikelen in die vooral inspirerend werken. Goede voorbeelden, boeiende initiatieven of mooie vormen van regionale samenwerking in uw regio.

Dat regionale samenwerking loont, tonen de initiatieven en projecten, gepresenteerd in dit nummer, in ieder geval aan.

In onze regio lijkt het soms heel gewoon dat onderwijs- en zorginstellingen regionaal en landelijk al elf jaar met elkaar samenwerken. Dat is natuurlijk hartstikke mooi, maar het brengt ook een gevaar met zich mee. Het kan er namelijk toe leiden dat de samenwerking normaal gevonden wordt en daardoor de kritische blik verdwijnt. Men kijkt niet meer naar

hoe er samengewerkt wordt en of het tot resultaat leidt en blijft leiden.

Van belang is dat wij met elkaar een open netwerkorganisatie blijven realiseren waarbinnen regionale en landelijke organisaties gezondheidszorgonderwijs (vmbo-mbo-hbo) en gezondheidszorginstellingen (alle zorgsectoren) samenwerken aan gemeenschappelijke prestaties. Zo'n samenwerking zal, ondanks marktwerking en decentralisatie, blijvend leiden tot concrete resultaten, voor de leerling en de medewerker binnen de onderwijsinstelling en zorginstelling.

Gesteld kan worden dat de vaart erin is gebleven en de nodige resultaten zijn behaald.

In dit nummer vindt u hiervan volop voorbeelden.

Veel leesplezier gewenst,

**Namens de redactie,
Jelly Zuiderma**

Dit nieuwsmagazine is voor lezers met interesse in de arbeidsmarkt, het onderwijs en de gezondheidszorg in Groningen en Drenthe.

Curaat verschijnt 2 keer per jaar. Het is een uitgave van ZorgpleinNoord, het trefpunt voor de arbeidsmarkt. Provo '97, samenwerkingsverband van het Verplegende en Verzorgende beroepsonderwijs en Het Stagebureau Expertisecentrum. Het magazine bericht over de arbeidsmarkt van de gezondheidszorg, de welzijnssector en het bijbehorende beroepsonderwijs.

Redactie:

Esther Haak (ZorgpleinNoord)
Jelly Zuiderma (PROVO'97 / Het Stagebureau Expertisecentrum)
Gerda Boersema (Calibris)
Detty Brink (Projectbureau vmbo Carrousel Groningen/Drenthe)

Contact:

Voor tips, onderwerpen en verzoeken om toezending: 050-5757470
email: info@zorgpleinnoord.nl

Eindredacteur:

Bas Broesder

Vormgeving en druk:

reclamebureau DRP Assen

Fotografie:

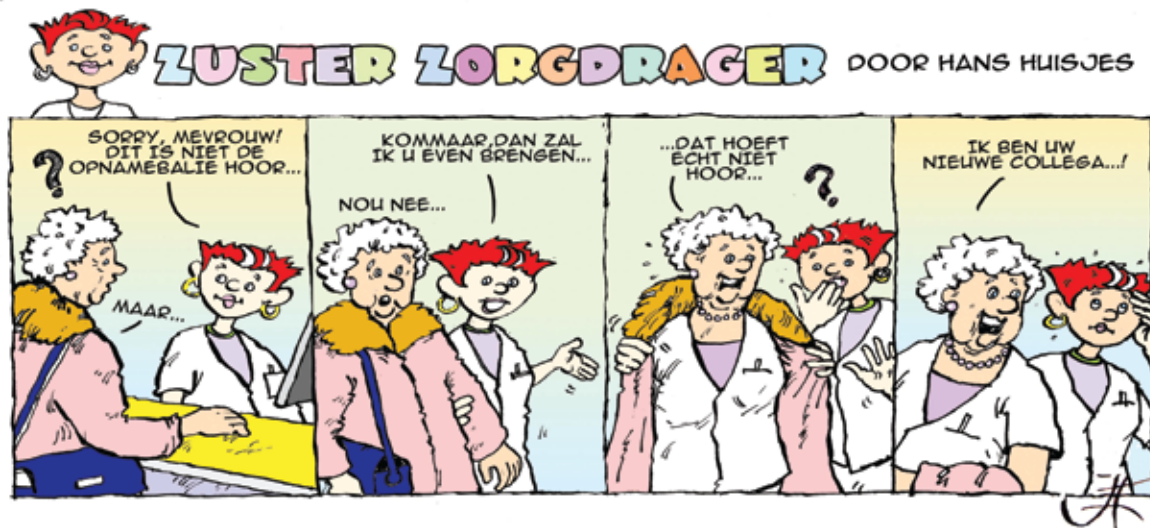
Jacob Oost, Stephen de Boer,
Detty Brink, Bas Broesder

Cartoon:

Hans Huisjes

Inhoud

Voorwoord	2
Arbeidsmarkt en strategische personeelsplanning	4
Op zoek naar dé ZorgTopper van 2009	5
Zorg voor Werk II: Extra handen in de zorg	6
Calibris QuickScan en Kwaliteitsmonitor	7
De werkbegeleider als ontwikkelingsgerichte beoordelaar	8
Zorg populair bij Cordis medewerkers	10
Werken in de zorg na je vijftigste	11
Veel stagiaires tegelijk in het OZG locatie Lucas	12
Carroussel Breed Oost-Groningen, editie 2009	13
Investeer en verbeter leerkwaliteit op de afdeling	14
Column	15
Nieuws	16





Arbeidsmarkt en strategische personeelsplanning

De juiste persoon - op het juiste moment - op de juiste plaats is een belangrijke voorwaarde voor de kwaliteit van de zorg. In het kader hiervan is het belangrijk zicht te hebben op het personeelsaanbod op de arbeidsmarkt op middellange en lange termijn. Daarnaast is het van belang zicht te hebben op de personeelsbewegingen in de eigen organisatie. Ten slotte is het belangrijk inzicht te hebben in kwalitatieve ontwikkelingen in de zorg..

Kennis van de arbeidsmarkt, inclusief de verwachte uitstroom uit het onderwijs, is een belangrijk onderdeel van het benodigde informatiepakket. Jaarlijks worden diverse arbeidsmarktverkenningen uitgevoerd (RegioMarge, Noordelijke Arbeidsmarkt Verkenning en de Arbeidsmarktverkenning van ZorgpleinNoord en Calibris). Deze verkenningen zijn echter te weinig specifiek om concreet personeelsbeleid op te baseren. Om deze reden heeft ZorgpleinNoord besloten het arbeidsmarktonderzoek een nieuwe impuls te geven.

Centraal in het vernieuwde arbeidsmarktonderzoek staat de bruikbaarheid ervan voor strategische personeelsplanning. Vanuit vier invalshoeken zal deze verdieping aangepakt worden:

- 1 Inventarisatie van de behoeften van instellingen.
- 2 Onderzoek naar informatiebronnen over de arbeidsmarkt, waaronder informatie over het reservoir aan arbeidskrachten in het onderwijs (onder meer in samenwerking met onze landelijke koepel RegioPlus).
- 3 Onderzoek naar instrumenten voor strategische personeelsplanning die de brug zouden moeten slaan tussen onder andere de arbeidsmarktinformatie en de personeelsplanning van individuele arbeidsorganisaties (in samenwerking met de Rijksuniversiteit Groningen).
- 3 Totstandbrengen van een samenwerkingstructuur in regiogroepen met als doelen te reflecteren op het arbeidsmarktonderzoek en een platform te bieden voor regionale afstemming en samenwerking.

In januari 2008 zullen de eerste regiogroep-bijeenkomsten plaatsvinden. ZorgpleinNoord zal deze groepen van informatie voorzien. De participerende instellingen wordt gevraagd kritisch te reageren op deze informatie en wensen en suggesties voor het arbeidsmarktonderzoek te formuleren. Hiermee kunnen ze mede richting geven aan het arbeidsmarktonderzoek. Op deze manier

hopen we tot een goede afstemming te komen tussen het arbeidsmarktonderzoek van ZorgpleinNoord en de behoeften van de zorg- en welzijnssector.

In de Nieuwsbrief en de website van ZorgpleinNoord zullen we u op de hoogte houden van het arbeidsmarktonderzoek. Meer informatie bij: Ellen Offers, e.offers@zorgpleinnoord.nl.

Even voorstellen... Ellen Offers

Na ruim 20 jaar gewerkt te hebben bij de Rijksuniversiteit Groningen, werk ik sinds 1 juli bij ZorgpleinNoord. Bij de universiteit werkte ik dertien jaar als onderzoeker/universitair docent. De terreinen arbeid en (onbetaalde) zorg vormden de rode draad door mijn wetenschappelijk werk. Via de functies van P&O-adviseur en facility manager, belandde ik vijf jaar geleden in de functie van beleidsmedewerker onderwijs en onderzoek. Naast mijn betaalde werk ben ik bestuurslid van de Stichting Gasthuis. In deze hoedanigheid participeer ik in een palliatief netwerk, waarin een breed scala aan zorgaanbieders en Zorgbelang (belangenvereniging zorgvragers) vormgeven aan samenwerking in de palliatieve zorg.

Bij ZorgpleinNoord vervul ik de functie van beleidsmedewerker/onderzoeker. Op dit moment is mijn belangrijkste taak de ontwikkeling van het arbeidsmarktonderzoek in relatie tot strategische personeelsplanning. Daarnaast ben ik projectleider van het arbeidsmarktproject DC NOISE in Noordoost Groningen en coördineer ik de ontwikkeling van een webapplicatie voor werving en selectie (zie www.zorgpleinnoord.nl). Ik hoop met mijn werk bij te dragen aan het oplossen van personeelsvraagstukken in de zorg- en welzijnssector, en daarmee aan kwalitatief goede zorg en aantrekkelijk werk in onze regio.

U kunt mij bereiken op het kantoor van ZorgpleinNoord of op mijn e-mailadres: e.offers@zorgpleinnoord.nl.

Ontwikkeling applicatie voor werving en selectie

In aanvulling op de vacaturesite en de activiteiten van het Centrum voor Loopbaan en Mobiliteit, ontwikkelt ZorgpleinNoord momenteel een applicatie ter ondersteuning van de werving- en selectieactiviteiten van instellingen. Een groot aantal standaardhandelingen kan met behulp van dit systeem geautomatiseerd worden, bijvoorbeeld handelingen rond adverteren, correspondentie en planning van gesprekken. Bij grote aantallen kandidaten is tevens geautomatiseerde (voor)selectie mogelijk. Ten slotte biedt de applicatie digitale archiefmogelijkheden. Meer informatie vindt u op onze website www.zorgpleinnoord.nl/nl/werkgever.

Op zoek naar de ZorgTopper van 2009

Calibris organiseert dit jaar voor de vierde keer de ZorgTopper-wedstrijd: dé beroepenwedstrijd voor leerling-verpleegkundigen (niveau 4). Tijdens deze wedstrijd strijden 3e en 4e jaars-leerlingen om een mooie prijs en om de titel 'Calibris ZorgTopper'. De winnaar van de titel is de beste Nederlandse leerling-verpleegkundige van het jaar.

Calibris heeft de wedstrijd geïnitieerd om het vak verpleegkunde en daarmee de sector zorg meer onder de aandacht te brengen. Deze sector verdient meer waardering en in de toekomst is extra instroom hard nodig. De beroepenwedstrijden laten zien dat je trots mag zijn op vakmanschap en dat je een prestatie neerzet als je je vak goed uitoefent.

De wedstrijden

De ZorgTopper-wedstrijd bestaat uit regionale voorrondes die in januari en februari plaatsvinden op ROC's verspreid over het land, en een nationale finale. Tijdens de wedstrijden spelen leerlingen een waarheidsgetrouw rollenspel met een patiënt (actrice). Ze worden beoordeeld door een vakkundige jury die let op beroepshouding en verpleegtechnische handelingen. Van alle deelnemers wordt een video-opname gemaakt zodat het publiek in een ander lokaal direct mee kan kijken. Het is mogelijk de casussen mee te krijgen en nadien in de lessen te gebruiken.

Ook in de regio Groningen/Drenthe zijn ROC's enthousiast aan de slag gegaan met de ZorgTopper-wedstrijd. Na twee voorrondes op het Alfa College en één op het Noorderpoortcollege, organiseert dit jaar het ROC Menso Alting een voorronde. Vorig jaar werd de prijsuitreiking op het Alfa College in Groningen opgeleust door de aanwezigheid van Jacques d'Ancona. Mede hierdoor kreeg de regionale voorronde veel aandacht in de regionale pers. Voor scholen en leerbedrijven kan deelname aan de wedstrijd positieve aandacht opleveren.

Waarom meedoen?

Meedoen aan de wedstrijd is een leuke en leerzame ervaring voor leerlingen. Het laat zien dat ze trots mogen zijn op hun vak. Henriët Drent (2e plaats ZorgTopper 2007) raadt leerling verpleegkundigen aan deel te nemen aan de ZorgTopper-wedstrijden. "Het is een hele leuke en leerzame ervaring. Je brengt wat je op school leert in de praktijk." Ook vertelt Henriët dat de ZorgTopper-wedstrijden haar zekerder hebben gemaakt als verpleegkundige. "Ik werd bevestigd in wat ik deed. En dan ging het niet alleen om verpleegtechnische handelingen, maar ook om



hoe ik met de patiënt om ging." Henriët is mede dankzij haar ervaring op de landelijke ZorgTopper-wedstrijd aangenomen voor de duale hbo-opleiding Verpleegkunde.

Wees welkom

De eerste noordelijke voorronde is dinsdag 3 februari 2009 tussen 9:00 en 15:00 uur op het ROC Menso Alting in Groningen. Gasten, bijvoorbeeld vmbo of mbo eerste en tweede jaars-leerlingen, zijn van harte welkom tijdens deze voorronde. Het adres is ROC Menso Alting, Vondellaan 4 in Groningen. Groepen leerlingen graag van te voren aanmelden bij Gerda Boersema (06-41172481). Ook ontvangen we graag andere belangstellenden vanuit het onderwijs of werkveld.

Meer informatie en opgave

Kent u aankomende ZorgToppers die het leuk vinden om mee te doen? Voor het opgeven van kandidaten of meer informatie over de wedstrijden kunt u terecht op www.zorgtopper.nl

Gerda Boersema, adviseur Calibris

Zorg voor Werk II: Extra handen in de zorg

Duizendpoot Dienstverlening organiseert in het project Zorg voor Werk II in samenwerking met zorginstellingen werk- leertrajecten voor werkzoekenden. De trajecten richten zich op functies in de zorg waar nu of in de toekomst tekorten zullen ontstaan. Denk bijvoorbeeld aan de functie Helpende of Verzorgende, maar ook aan functies als Medisch Registratie Assistent en/of secretaresse. Duizendpoot Dienstverlening werkt zowel in opdracht van zorginstellingen als in opdracht van gemeenten en UWV's.

In het project worden geschikte werkzoekenden opgeleid voor functies als Helpende, Verzorgende en Medisch Administratief medewerker/secretaresse. Zij werken in de betreffende instelling voor gemiddeld 24 uur per week en besteden 8 uur aan hun opleiding. Om uitval te voorkomen en een kandidaat beter toe te rusten, kan er een voortraject of EVC traject van 12 weken worden afgesproken. Het uiteindelijke doel van het project is mensen te werk te stellen in reguliere banen binnen de zorginstellingen. Van de mensen die hun traject afronden vindt 95 procent werk in de zorg.

Hoe werkt het?

Tijdens de opleiding werkt de kandidaat met behoud van uitkering. De kandidaat werkt in een zorginstelling en volgt tegelijkertijd een opleiding. Na drie maanden wordt beoordeeld of de kandidaat via Duizendpoot een detachering kan krijgen voor de rest van het traject.

Wat wordt er geboden?

Duizendpoot Dienstverlening biedt begeleiding tijdens dit traject bij persoonlijke vraagstukken van de kandidaat. De begeleider is ook vertrouwenspersoon. Verder biedt het project trainingen werknemersvaardigheden, intervisie en sollicitatievaardigheden. De organisatie waar de kandidaat werkt, zorgt voor de begeleiding op de werkvloer. De docent van de opleiding verzorgt de theorie gedurende de opleiding. Er worden regelmatig evaluatie-gesprekken gevoerd. De opleiding wordt betaald door de uitkerende instantie. De werkzoekende neemt - met begeleiding - steeds meer zelf de regie op het traject.

Esther Haak, Projectleider ZorgpleinNoord



We nemen een kijkje bij Marijke Meijer, werkzaam bij Erasmusheem in Haren

Dag Marijke, hoe ziet jouw werk-leertraject eruit?

"Ik volg de opleiding verzorgende aan het Noorderpoortcollege. Ik zit in het tweede jaar en ga één dag in de week naar school. Mijn werkervaring doe ik op in Erasmusheem in Haren. Erasmusheem is onderdeel van Dignis en een woon- zorgcentrum. Ik heb het erg naar mijn zin."

Hoe ben je in de zorg terechtgekomen?

"Ongeveer 8 jaar geleden kwam ik via een schoonmaakbaan bij de firma Dokter terecht bij Bernlef, een verzorgingshuis in Paddepoel. Ik werkte in de schoonmaak, de linnenkamer en in de keuken. Na 3 jaar bleek een vaste baan niet mogelijk en begon ik als vrijwilliger bij Humanitas. Ik heb meegewerkt met het opzetten van de cliëntenwinkel, verleende mantelzorg en ik maakte kennis met stervensbegeleiding, ook wel terminale zorg genoemd. Toen kreeg ik de kans om via Duizendpoot een opleiding te doen tot verzorgende. Die kans heb ik met beide handen gegrepen. Het is best pittig om werken en leren te combineren, maar ik word prima begeleid op de werkplek en door Duizendpoot."

Vind je werken in de zorg ook zwaar?

"Afhankelijk van de situatie zoek ik steeds naar oplossingen: hoe kan ik het werk handig aanpakken? Arbeidsomstandigheden staan op het werk en op school nadrukkelijk op de agenda. Ik werk met veel plezier in de zorg en wil nog lang in de zorg blijven werken. Ik vind persoonlijke aandacht erg belangrijk en zou wel door willen leren in de IG of in de terminale zorg. Er is wel eens te weinig tijd voor de kleine dingen die ertoe doen: het gewoon netjes aankleden van bewoners, nagelverzorging, haarverzorging of lekker een beetje de handen masseren met een crème."

Zorg voor werk II is een project waarbij Duizendpoot Dienstverlening samenwerkt met ZorgpleinNoord en verschillende gemeenten en UWV's in Groningen en Drenthe.

Meer informatie over Duizendpoot Dienstverlening kunt u vinden op www.werkprojectengroep.nl of op www.zorgpleinnoord.nl onder Arbeidsmarktprojecten, Zorg voor Werk 2.

Calibris QuickScan en Kwaliteitsmonitor

Leren en opleiden op de werkplek komt steeds centraler te staan. Hoe kunt u de kwaliteit van leren en opleiden verbeteren, zodat uw bedrijf aantrekkelijk is voor medewerkers en vooral ook voor leerlingen? De leerling van nu is immers de medewerker van de toekomst! Het proces van leren en opleiden moet goed geregeld zijn. Wat is daar voor nodig? Hoe komt u te weten wat de sterke punten zijn en waar nog het een en ander voor verbetering vatbaar is? Kijk dan eens in de spiegel van de Calibris QuickScan of Kwaliteitsmonitor. Beide instrumenten zijn gebaseerd op het INK model.

QuickScan en Kwaliteitsmonitor bestaan beide uit dezelfde aandachtsgebieden, zoals visie en leiderschap, strategie en beleid, faciliteiten BPV en waardering en resultaten. De QuickScan telt twaalf vragen en de kwaliteitsmonitor heeft er twintig en gaat daardoor nog dieper op een aantal zaken in. Afgelopen voorjaar nam Calibris adviseur Jacob Oost de QuickScan af bij de stichting Zorgcentra Zuidwest Drenthe. De dienstverlening en zorg van deze stichting vindt plaats vanuit vier locaties in Dwingeloo, Havelte, Ruinen en Diever. In totaal werken er ongeveer driehonderd medewerkers.

Zorgcentra Zuidwest Drenthe maakt werk van opleiden in de praktijk. Er is onlangs een stichtingsvisie op opleiden opgesteld en men werkt sinds kort met BBL'ers. Vorig jaar is één centrale praktijkopleider voor de gehele organisatie aangesteld. Alles met het doel om opleiden in de organisatie meer centraal te stellen en de kwaliteit te verbeteren. In dit licht werd dan ook de QuickScan ingezet om zicht te krijgen op een aantal concrete verbeterpunten.

Afname van de QuickScan

Tijdens de scan werd de huidige situatie op het gebied van opleiden bij de stichting door middel van vragen in kaart gebracht. Vanuit de resultaten van de QuickScan werden een aantal verbeterpunten geformuleerd en uitgewerkt in concrete verbeteracties. Hierbij wordt de stichting ondersteund en geadviseerd door Jacob Oost. Dit gebeurt onder andere met concrete hulpmiddelen als een enquêteformulier voor leerlingen en een competentieprofiel voor de werkbegeleider.

Concreet en toepasbaar

Rolien Woudberg, personeelsadviseur: "De afname van de QuickScan heeft ons geholpen om een aantal verbeterpunten concreet te maken. Eigenlijk wisten we het natuurlijk wel, maar nu hebben we er meer grip op. Ze passen goed in het traject van professionalisering van onze organisatie. De resultaten en adviezen zijn een mooie aanleiding om deze verbeterpunten binnen de organisatie op de agenda te krijgen."

Jolanda Trompetter, praktijkopleider: "De QuickScan geeft een helder beeld van de zaken waarop we de BPV kunnen verbeteren. We kunnen nu aan de slag. Ik ben erg enthousiast over de hulpmiddelen en de ondersteuning die ons in het tweede gesprek naar aanleiding van de QuickScan zijn aangereikt. Ze zijn heel concreet en direct toepasbaar en passen bij onze vraag."

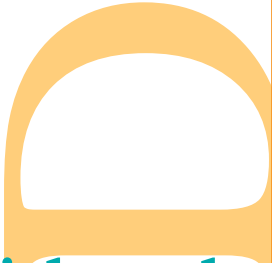
Ook iets voor uw organisatie?

Wanneer u in uw organisatie ook een QuickScan of Kwaliteitsmonitor wilt of wanneer u meer informatie wilt, neem dan contact op met uw leerbedrijfsconsulent van Calibris. Voor de afname worden geen kosten in rekening gebracht. Calibris heeft van het ministerie van VWS de opdracht gekregen een onderzoek te doen naar de bestedingen van de Stagefondsgelden. Voor deze opdracht zal Calibris in het voorjaar van 2009 een QuickScan uitvoeren bij alle instellingen die geld hebben ontvangen uit dit fonds.

Jacob Oost, adviseur Calibris



Links Jolanda Trompetter en rechts Rolien Woudberg (foto Jacob Oost)



De begeleider als ontwikkelingsgerichte beoordelaar

Het competentiegerichte opleiden krijgt binnen het Middelbaar Beroepsonderwijs en Hoger Beroepsonderwijs ook steeds meer gestalte in de Beroepspraktijkvorming. Een belangrijke ontwikkeling is dat duidelijk onderscheid wordt gemaakt tussen ontwikkelingsgericht beoordelen en kwalificerend beoordelen en dit over het algemeen door verschillende functionarissen gebeurt.

Als tijdens een examinering wordt beoordeeld of een leerling kan functioneren als (beginnend) beroepsbeoefenaar, is er sprake van kwalificerend beoordelen. Als tijdens een ontwikkelings-, of voortgangsgesprek met de leerling wordt beoordeeld of de competenties in samenhang met werkprocessen voldoende zijn ontwikkeld, is er sprake van ontwikkelingsgericht beoordelen.

Om als werkveld en onderwijs gezamenlijk in staat te zijn competenties en werkprocessen te beoordelen, is het noodzakelijk hier een eenduidige methode voor te hebben. Om deze reden is de BPV-wijzer ontwikkeld door Het Stagebureau Expertisecentrum en de samenwerkende onderwijsinstellingen in Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel.

In het komende schooljaar zullen de stagiairs Zorghulp en Helpende eerstejaars van het Noorderpoortcollege, Alfa-college, Drenthe College, ROC Menso Alting en de stagiairs niveau Verzorgende en Verpleegkundige van het Drenthe College en het ROC Menso Alting met de BPV-wijzer gaan werken. De BPV-wijzer is ontwikkeld door een aantal samenwerkende onderwijsinstellingen: het Noorderpoortcollege, het Alfa-college, het Drenthe College, het ROC Menso Alting en de Hanzehogeschool. Om zorgen onderwijsinstellingen te informeren en om de betrokkenen voor te bereiden op de

nieuwe werkwijze, zijn in de week van 15 september vijf bijeenkomsten georganiseerd door Het Stagebureau Expertisecentrum. Bij deze bijeenkomsten waren praktijkopleiders en BPV-docenten aanwezig.

De BPV-wijzer

De BPV-wijzer bestaat uit een algemeen deel en een schooldeel. In het algemene deel van de wijzer wordt de eenduidige methode van ontwikkelingsgericht leren en ontwikkelingsgericht beoordelen, behandeld. De BPV-wijzer beschrijft alle onderdelen die tijdens de het praktijkleren van belang zijn; hoe ga je leren tijdens de BPV, hoe is de begeleiding en de ontwikkelingsgerichte beoordeling tijdens de BPV (zie kadertekst 2), hoe is het kwalificerend beoordelen georganiseerd in de opleiding en welke regels en afspraken tijdens de BPV zijn van belang.

In het schooldeel hanteren de onderwijsinstellingen dezelfde werkprocessen. Echter, de specifieke opdrachten en beroepsprestaties kunnen verschillen per leerling. Dit komt omdat leerlingen verschillend leren en de onderwijsinstellingen verschillende lesmethoden hanteren. De rode draad voor het leren in de BPV is de 'plan-do-check-act'; de zogenoemde PDCA-cyclus. Bij deze fasen hebben de werkbegeleider/praktijkbegeleider, de BPV-docent en de ontwikkelingsgerichte beoor-

delaars verschillende taken die ook in het algemene deel zijn uitgewerkt (zie www.hetstagebureau.nl, nieuws).

Leerzame bijeenkomsten

De BPV-bijeenkomsten hebben plaatsgevonden op verschillende locaties in de provincies Groningen en Drenthe. De betrokkenen hebben over de bijeenkomsten gezegd dat zij deze nuttig en praktisch vonden. In kadertekst 1 kunt u de bezoekersaantallen zien en de scores die men aan de bijeenkomst heeft gegeven.

Tijdens elke bijeenkomst hebben de leden van de Kenniskring Beoordelen uitleg gegeven over de BPV-wijzer en het gebruik hiervan. De verandering die door de invoering van de wijzer wordt veroorzaakt, houdt in dat er accenten gaan veranderen. Vooral voor de onderwijsinstellingen zal er sprake zijn van een verandering in de organisatie in het opleiden en het beoordelen van leerlingen.

Tijdens de bijeenkomsten was het voor de aanwezigen mogelijk om te oefenen met de BPV-wijzer. Een leerling is op video opgenomen tijdens het uitvoeren van een werkproces 'schoon en opgeruimd in overleg met anderen'. De praktijkopleiders en werkbegeleiders hebben tijdens de bijeenkomsten deze leerling bekeken en beoordeeld. Wat hierdoor duidelijk werd, was dat bij de BPV-wijzer een werkproces in zijn geheel wordt beoordeeld. Voorheen werd elke competentie apart beoordeeld. Dit is een nieuwe ontwikkeling, maar komt overeen met de werkelijkheid, want daarin voert een medewerker immers ook een werkproces in zijn geheel uit.

Veel voorkomende vragen

De bijeenkomsten zijn bezocht door de mensen die in de praktijk te maken krijgen met de BPV-wijzer. Het was dan ook niet verwonderlijk dat er voornamelijk praktische vragen naar voren kwamen. De aanwezigen moeten immers in de praktijk gaan werken met de nieuwe methode. Voorbeelden van gestelde vragen zijn:

■ Welke richtlijnen moet een leerling volgen, de richtlijnen die school bepaalt of de richtlijnen die worden gehanteerd door de instelling?

Het gaat vooral om het leren kritisch om te gaan met verschillende richtlijnen. Vanwege continuïteit, kwaliteit en aansprakelijkheid is het gangbaar dat de leerling in de uitvoering de richtlijnen van de BPV-instelling volgt.

■ Kunnen ontwikkelingsgerichte begeleiders ook de rol van kwalificerend beoordelaar uitoefenen?

Zij kunnen deze beide rollen niet tegelijk uitoefenen. Immers bij ontwikkelingsgericht beoordelen beoordeel je de voortgang en bij kwalificerend beoordelen het eindresultaat. Bovendien worden zij apart geschoold voor de rol van kwalificerende beoordelaar. Hiervoor doen onderwijsinstellingen bij voorkeur een oproep via de Dienst Opleiding van de zorginstelling.

En nu verder...

Om kwaliteitsborging te kunnen garanderen, worden in november, december en januari trainingen georganiseerd door Calibris en Het Stagebureau Expertisecentrum. Op locaties verspreid door Groningen en Drenthe is het mogelijk voor de betrokkenen bij de BPV-wijzer (werkbegeleiders, praktijkopleiders en docenten) om dieper in te gaan op de wijzer en het 'ontwikkelingsgericht beoordelen'. Hiermee valt het certificaat ontwikkelingsgerichte beoordelaar te behalen.

Elvira Coffetti, projectmedewerker
Het Stagebureau Expertisecentrum

Jelly Zuidersma, Programma-manager
Het Stagebureau Expertisecentrum

Datum:	Waar:	Bezoekers: (hoogste score 4, laagste score 1)	Contactpersoon:	Kenniskring Beoordelen:
15-09-2008	Alfa-college Hogeveen	25 score: 3,5	Josien Thalen	Hans van Miltenburg
16-09-2008	Drenthe college Emmen	20 score: 3,6	Marianne Jaspers	Liane Zwaan
17-09-2008	ROC Menso Alting Groningen	38 score: 3,6	Geke de Vries	Marianne Boersma
18-09-2008	Drenthe College en Noorderpoortcollege Assen	25 score: 3,4	Béan Slotboom	Liane Zwaan
19-09-2008	Noorderpoortcollege Winschoten	30 score: 3,8	Harry Fleurke	Joke de Jonge

De PDCA-cyclus vooraf aan het kwalificerend examen

Plan: de leerling bereidt zich voorafgaand aan de BPV met behulp van PersoonlijkActiviteitenPlan (PAP) voor en benoemt aan welke werkprocessen en competenties zij wil werken, passend bij de fase van de opleiding en de BPV-setting.

Plan: de begeleider is voor de leerling en de BPV-docent de eerste contactpersoon in de instelling. Helpt de leerling bij het uitvoerbaar opstellen van het PAP en geeft hiervoor samen met de BPV-docent een GO!

Do & check: 'leren door doen', de leerling voert verschillende activiteiten uit, waarbij voortdurend wordt gecheckt hoe de voortgang eruit ziet. De ontwikkeling van de competentie en werkprocessen wordt beoordeeld.

Do & check: 'leren door doen', de begeleider creëert een veilige leeromgeving. Zorgt voor voldoende leermogelijkheden die aansluiten bij het plan. Helpt bij het leren op de werkvloer door voorbeeld te zijn. Geeft informatie en instructies over het werk. Controleert de uitvoering van de activiteiten en opdracht(en). Geeft feedback over de uitvoering van de activiteiten en opdracht(en). Spreekt ontwikkelingsgerichte beoordeling van de opdracht(en) uit en legt deze vast.

Act: tijdens en aan het eind van de BPV maken de leerling en de ontwikkelingsgerichte beoordelaars de balans op. De ontwikkelpunten worden meegenomen in de volgende fase in de BPV of in de volgende BPV-periode. De cyclus herhaalt zich zolang nodig is, om een GO te krijgen voor het examen.

Act: de begeleider draagt punten aan die in de toekomst ontwikkeld moeten worden.

Zorg populair bij Cordis medewerkers

Ruim zeshonderd medewerkers van de katheter-producent Cordis in Roden verliezen - eind 2008 - hun baan. Het bedrijf sluit zijn deuren omdat de productieafdeling verdwijnt naar Mexico en de researchafdeling naar de Verenigde Staten. Diverse ketenpartners en samenwerkende kenniscentra - waaronder Calibris - hebben de krachten gebundeld in het Mobiliteitscentrum Noordenkwartier (MCN). Het doel is de medewerkers van werk naar werk te begeleiden.

De zorg mag zich verheugen op veel belangstelling van de Cordis medewerkers. Bijzonder is te zien dat een groep vrouwen na vele - technische - Cordis jaren hun best doen een baan te vinden in de wereld van de zorg, welzijn en assisterende beroepen als dokter-, tandarts- en apothekersassistent. De kwaliteiten van het Cordis personeel sluiten goed aan bij genoemde sectoren. Ze hebben bewezen methodisch, hygiënisch en nauwkeurig te werken. En ze staan bekend om een goed arbeidsethos.

Calibris heeft diverse activiteiten opgestart om zij-instroom in de zorg/welzijn mogelijk te maken. Bijvoorbeeld met opleiding- en beroepenvoorlichting, rondleidingen in instellingen, oriënterende stages en wegwijs maken op gebied van scholing en EVC. Ook worden individuele gesprekken gevoerd met medewerkers die nog niet goed voor ogen hebben wat werken in de zorg concreet betekent. De meeste Cordis medewerkers beschikken niet over diploma's in de zorg/welzijn. Er zijn scholingstrajecten noodzakelijk voor het verkrijgen van gewenste kwalificaties. BBL-trajecten zijn erg in trek. Samen met het onderwijs wordt gezocht naar passende opleidingstrajecten. Zo zijn onderwijsinstellingen en Calibris samen bezig voor een zorgkoepel in Drenthe mogelijkheden te onderzoeken

ken een groep BBL Verzorgende niveau 3 te starten voor de Cordis medewerkers. Ook is het initiatief genomen voor scholing naar functies bij LabNoord.

Het sociaalplan biedt mogelijkheden voor onderhandeling als er een te groot verschil is tussen huidige en gewenste opleiding en/of werkervaring. Per individu wordt bekeken welke (financiële) mogelijkheden binnen handbereik liggen. Uitgangspunt is: uitzicht op een vaste baan.

Op 29 januari 2009 wordt er een banenmarkt georganiseerd voor Cordis personeel. Bij deze dan ook een oproep aan de diverse zorg- en welzijnsinstellingen op deze banenmarkt hun vacatures te presenteren. Informatie:

Gerda Boersema, adviseur Calibris, telefoon 06-41172481

Titia Stavast, adviseur Calibris, telefoon 06-14902624

Gerda Boersema, adviseur Calibris

Gemotiveerde vogel

Een mevrouw van 49 jaar uit Peize werkt inmiddels 29 jaar bij Cordis. Na de huishoudschool had ze graag de zorg in gewild. Maar het is er niet van gekomen. Cordis kwam op haar pad en het werk heeft ze altijd met plezier gedaan. De zorg bleef op zich wel trekken, maar omdat Cordis zich een goede werkgever toonde is ze er - zoals ze zelf zegt - 'blijven hangen'. Nu ze haar baan verliest is ze duidelijk in haar keus: de zorg. Werken met demente bejaarden heeft haar interesse, maar een zorgopleiding heeft ze niet. Daar wil ze nu in investeren. Na 29 jaar een ander beroep kiezen en ook weer naar school, is best een grote stap. Daarom heeft ze eerst een aantal dagdelen stage gevolgd en gesprekken gevoerd met toekomstige collega's. Conclusie van de collega's en bewoners: "Laat maar komen, zo'n gemotiveerde vogel moet niet over het net vliegen."

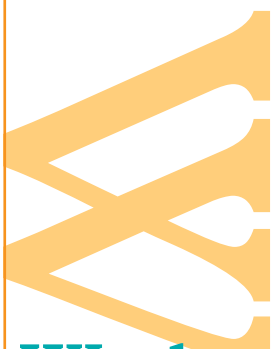
ZorgpleinNoord ontvangt estafettetokje van Aboutaleb

Ida Grasdijk ontvangt het estafettetokje uit handen van dhr. Aboutaleb



"De regio Assen presteert goed als het gaat om het scheppen van banen voor langdurig werklozen en andere mensen die moeilijk aan het werk komen. Maar het kan beter, óók in economisch mindere tijden." Aldus Aboutaleb, staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tijdens een werkbezoek op 10 november aan de gemeente Assen.

Aboutaleb kreeg een toelichting op het project Docking Station, dat alleen al dit jaar ruim honderd mensen in Assen en omgeving aan een baan in de bouw heeft geholpen. ZorgpleinNoord kreeg tijdens het bezoek het estafettetokje overhandigd om namens de zorg te bouwen aan een dergelijk model. Ida Grasdijk (directeur ZorgpleinNoord) durfde op haar hart te beloven dat zij haar best zou doen om zich hiervoor in te spannen. Het project Docking Station is een samenwerkingsverband van onderwijs, bedrijfsleven, CWI, UWV en gemeente.



Werken in de zorg na je vijftigste

Leeftijdsbewust beleid en veranderingen in de organisatie zijn mede nodig als antwoord op de krapte op de arbeidsmarkt in de zorg. Het besef groeit dat oudere werknemers steeds meer nodig zijn om de toenemende vraag naar zorg in organisaties aan te kunnen.

Veel helpenden, verzorgenden, verpleegkundigen en begeleiders zijn ouder dan 50 jaar en deze groep neemt alleen maar toe. Instellingen hebben belang bij een goed ontwikkeld beleid om deze werknemers te behouden. Dit is reden voor Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland (V&VN), de provincie Groningen, ZorgpleinNoord en Vilans om het project 'Werken in de zorg na je 50ste' in de provincie Groningen uit te voeren. De provincie Groningen en het ministerie van VWS maken het project financieel mede mogelijk.

Veel studies laten zien dat er in de nabije toekomst een krapte op de arbeidsmarkt ontstaat, door de vergrijzing en ontgroening van de bevolking. Ook in de gezondheidszorg ontstaan capaciteitsproblemen. Bij ongewijzigd beleid zijn in de periode 2001 – 2040 700.000 extra werknemers nodig, waarvan 420.000 voor de zorgsector. De krapte is nu al merkbaar in de gezondheidszorg. Voor 2010 wordt in de provincie Groningen en Drenthe verwacht dat van alle vacatures zeven procent niet te vervullen is vanwege een te gering aanbod.

Op de agenda

Het project 'Werken in de zorg na je 50ste' wil dit maatschappelijk vraagstuk graag hoger op de agenda brengen bij zowel werknemers als werkgevers. Het project heeft een tweeledig doel:

- Werkgevers en werknemers worden zich hier bewust van en krijgen inzicht in de aard van de arbeidsproblemen bij 50+ verpleegkundigen, helpenden en verzorgenden.
- Er worden maatregelen gestart die ertoe bijdragen dat de 50-plussers op een zinvolle wijze en met plezier hun werk kunnen blijven doen.

Regionale bijeenkomsten

In de maanden september tot december hebben in de provincie Groningen tien regionale bijeenkomsten plaats gevonden, apart



voor helpenden, verzorgenden, begeleiders en voor verpleegkundigen. In deze bijeenkomsten zijn zij in gesprek gegaan over onder meer:

- Waar heb je in je werk last van gezien je leeftijd?
- Hoe houd je het werk aantrekkelijk?
- Wat heb je nodig om na je 50ste met zin en plezier te blijven werken?
- Wat zou je je werkgever adviseren om 50-plussers voor de zorg te behouden?

Werkconferentie

Het project wordt afgesloten met een werkconferentie op 29 januari 2009. De werkconferentie staat in het teken van het gezamenlijk bespreekbaar maken van de 50+ arbeidsproblematiek, noodzakelijke oplossingen daarvoor, goede voorbeelden laten zien en afspraken maken over implementatie van deze goede voorbeelden. De projectleider van Vilans is Carla Engelsman.

Esther Haak, Projectleider ZorgpleinNoord



Veel stagiaires tegelijk in het OZG locatie Lucas

“Marktwerving en concurrentiemechanismen, de complexere wordende patiëntenpopulatie, de verdergaande samenwerking in de zorgketen, maar ook de verbetering in medisch technieken, zijn voorbeelden van ontwikkelingen die leiden tot een verkorting van ligduur en de noodzaak om efficiënter te gaan organiseren. Relateren we dit perspectief aan de rol (en eisen) van een beginnend verpleegkundige, dan zijn de volgende uitspraken herkenbaar: ‘er wordt te veel verwacht van een beginnend verpleegkundige, meer taken in minder tijd, de veranderingen gaan sneller dan voorheen, ze moeten gelijk zelfstandig kunnen functioneren et cetera.’ De centrale rollen die Pool e.a. (2001) heeft beschreven, veranderen in deze samenhang mee.” (Beroepscompetentieprofiel van de beginnend verpleegkundige, rapport NVZ, 2008)

Bovenstaande geeft al aan dat de rol van de verpleegkundige in het ziekenhuis sterk verandert. Daarbij is de regio Oost Groningen een gebied waar het arbeidspotentieel, ook voor het verpleegkundig beroep, steeds kleiner wordt. Deels omdat er nauwelijks meer scholieren voor het vak kiezen, maar ook omdat er in de regio steeds minder scholieren zijn die ervoor kunnen kiezen. Reden voor het Ommerlander Ziekenhuis Groep (OZG) locatie Lucas om te zoeken naar mogelijkheden om dit arbeidspotentieel te beïnvloeden en daarmee de toekomst van de verpleegkundige formatie in het ziekenhuis te waarborgen.

Contact met de beroepspraktijk

De leidinggevende van de verpleegafdeling heeft er natuurlijk belang bij dat de beginnend verpleegkundige snel inzetbaar is en kan meedraaien met de veranderende praktijk in het ziekenhuis. Iemand die weet hoe hectisch het kan zijn in het ziekenhuis, maar die ook een start heeft gemaakt met het klinisch redeneren rondom de patiënt. Die kennis en kunde heeft van ziektebeelden, fysiologie en pathologie en deze kan toepassen. De vraag: op welke wijze brengen we de verpleegkundige stagiaires optimaal met de beroepspraktijk in contact waardoor ze tijdens de stageperiode zicht krijgen op de werkelijke inhoud van het beroep? Is de leidende vraag geweest voor het invoeren van het huidige stagebeleid. Dit betekent dat we het aantal stagiaires fors hebben verhoogd. Per afdeling komt dit neer op veertien lerenden van verschillende opleidingen en leerjaren. Door dit model worden er hoge eisen aan de stagiaires gesteld. Alle beroepscompetenties komen tijdens de stage tot uiting.

Beter toegerust op rol

Als ziekenhuis nemen we verantwoordelijkheid. Wij weten welke toekomstige collega's we willen en steken er energie in om deze ook te krijgen. Voor de verpleegkundigen op de verpleegafdeling die de stagiaires begeleiden betekent het hebben van zoveel stagiaires op de afdeling ook een verandering in de begeleiding. De rol van de verpleegkundige verschuift van begeleidend naar coachend en regie voeren. Het heeft ertoe geleid dat er op afdelingsniveau allerlei initiatieven ontplooid worden om de kwaliteit van de werkbegeleiding te verhogen. Deze initiatieven worden over de afdelingen heen gebundeld en men leert als werkbegeleider van en met elkaar. Per afdeling zijn twee verpleegkundigen aangesteld als stagiaire-aanspreekpunt. Zij coördineren op afdelingsniveau de randvoorwaarden. Ook vindt er maandelijks stagiaire-overleg plaats waar ontwikkelingen en vragen aan bod komen. Dit vertaalt zich naar het optimaliseren van het leerklimaat. Men denkt goed na om de energie van de stagiaires leertech-nisch en vakinhoudelijk te benutten. Gezien de veranderingen in de zorg zijn dit waardevolle rollen die hiermee extra ontwikkeld worden. Het mes snijdt uiteindelijk aan twee kanten. Alles om beter toegerust te zijn op de veranderende rol van de verpleegkundige in de hectische context van de wereld die ziekenhuiszorg is.

Carin Hogenbirk, Opleidingsfunctionaris OZG

Tweede Kamerlid Roos Vermeij bezoekt Maartenshof

Op 14 oktober heeft Tweede Kamerlid Roos Vermeij een dagdeel meegewerkt op een afdeling in Maartenshof. Politici willen graag weten wat er daadwerkelijk op de werkvloer speelt; meelopen is hiervoor een geschikt middel. Vermeij was onder de indruk van het werk en alles wat ze tijdens het werk tegenkwam. Van de personeelsleden op de afdeling heeft ze diverse zaken gehoord die ze meeneemt naar Den Haag. Of zoals ze zelf zei: “Mijn tasje is gevuld ... hier zal ik mijn voordeel mee doen.”

Roos Vermeij is Tweede Kamerlid namens de PvdA. Omdat ze de arbeidsmarktproblematiek van de zorg- welzijnssector in haar pakket heeft, is ze erg geïnteresseerd in behoud, opleiden en verkrijgen van nieuw personeel. Calibris organiseerde het bezoek van het Kamerlid.

Carrousel Breed Oost-Groningen, editie 2009

Carrousel Breed Oost-Groningen is een pilot-project dat in 2007 voor het eerst georganiseerd is. Maar liefst tweehonderdvijftig leerbedrijven uit de regio stelden hun deuren open voor vmbo-leerlingen van het Dollard College, OSG Winkler Prins, dr. Aletta Jacobs College en Ubbo Emmius College. Ellen Rozeman van het Projectbureau vmbo Carrousel Groningen/Drenthe is verantwoordelijk voor de projectcoördinatie van het tweede pilotjaar; de editie in 2009. Ze vertelt over de ins en outs van dit bijzondere project.

“In 2007 werd Carrousel Breed Oost-Groningen in oktober gehouden en duurde het evenement twee weken. Voor de carrouselbezoeken was er een groots opgezette beroepenmanifestatie. Een enorme happening. In 2009 gaan we de organisatie iets anders aanpakken. De Carrousel Breed Oost-Groningen organiseren we nu in februari 2009, van 9 t/m 13 februari om precies te zijn. Dezelfde vier scholen doen weer mee, maar de leerlingen gaan nu niet gedurende twee, maar gedurende één week op carrouselbezoek. Alle energie en aandacht concentreren we nu op de kwaliteit van die bezoeken.”

Kennismaken met beroepen

“vmbo Carrousel is een fantastisch middel om leerlingen kennis te laten maken met sectoren en beroepen,” vertelt Ellen Rozeman. “Veel leerlingen die de theoretische leerweg volgen, hebben vaak moeite om zich een voorstelling te maken van een beroep. Juist voor hen is Carrousel Breed Oost-Groningen bedoeld. De leerling maakt kennis met drie beroepen of werkgebieden. Ze nemen letterlijk een kijkje in de keuken van bedrijven en gaan volop in gesprek over hun toekomst. Het doel is om leerlingen bewust te maken van hun mogelijkheden en interesses en ze te helpen een goede keuze te maken voor bijvoorbeeld een mbo-opleiding.”

Investeren in de collega's van morgen

“In 2007 deden tweehonderdvijftig leerbedrijven mee aan Carrousel Breed Oost-Groningen. We vertrouwen erop dat in 2009 al die leerbedrijven weer meedoen, want hun inzet en enthousiasme is onontbeerlijk voor een succesvol verloop van het project. Voor leerbedrijven betekent de Carrousel Breed Oost-Groningen inderdaad een investering,” licht Ellen Rozeman toe, “maar het levert de bedrijven ook iets op. Door nu te investeren in de

collega's van morgen is de kans groter dat er over enkele jaren goed opgeleide vakmensen in de regio voorhanden zijn. En dat betekent voor iedereen een win-win situatie.”

Organisatie in volle gang

“De organisatie van Carrousel Breed Oost-Groningen is inmiddels in volle gang. Er is een projectteam benoemd en achter de schermen is er al heel veel gebeurd. Zo hebben de docenten en mentoren van de deelnemende scholen alle wensen van de leerlingen geïnventariseerd en zijn de leerbedrijven benaderd door de Kenniscentra. Carrousel Breed Oost-Groningen zal ook in 2009 niet onopgemerkt voorbijgaan.”

Carrousel Breed Oost-Groningen: 9 t/m 13 februari 2009

Achtergrondinformatie en een lijst met deelnemende leerbedrijven vindt u op www.vmbocarrousel.nl. Ga naar ‘Waar in Nederland’ en klik op ‘Oost-Groningen’.

Meer informatie

Projectbureau vmbo Carrousel Groningen/Drenthe,
Ellen Rozeman (projectcoördinator)

e-mail: e.rozeman@projectbureau-vmbocarrousel.nl

telefoon: (050) 575 7483



Carrouselbezoek in Delfzicht Ziekenhuis

Investeer en verbeter leerkwaliteit op de afdeling

Het ministerie van VWS stelt stimuleringsgelden beschikbaar om de instroom en doorstroom van zorgpersoneel te stimuleren. Tot 2011 is vanuit dit 'stagefonds' ruim 100 miljoen euro beschikbaar voor zorginstellingen om stagiaires goed te begeleiden. Jan Boonstra en Richard van Dijk zijn opleidingscoördinatoren patiëntenzorg in het UMCG. Zij hebben een plan ontwikkeld dat de kwaliteit van het leerklimaat op de afdeling verbeterd.

Boonstra en Van Dijk houden zich in het UMCG bezig met het coördineren van initiële opleidingen en stages. Vanuit deze functie zijn zij betrokken bij het begeleiden van stagiaires verpleegkundige op afdelingen. Met de gelden uit het stagefonds willen zij vooral investeren in de scholing van het personeel. "De regieverpleegkundige heeft bij de begeleiding van stagiaires een belangrijke functie. Hij of zij zorgt voor de plaatsing van leerlingen en ondersteunt de werkbegeleiders. Deze verpleegkundige willen wij een scholingsprogramma aanbieden om deze functie nog beter te kunnen vervullen."

Het scholingstraject bestaat uit twintig dagdelen waarin diverse onderdelen van het begeleiden aan de orde komen. Met het stagefonds wordt de studie betaald en is er een vergoeding voor verletkosten. Het is namelijk de bedoeling (het plan moet nog binnen de organisatie worden besproken) dat de afdeling wordt gecompenseerd als de betrokken verpleegkundige een dagdeel naar een studiebijeenkomst gaat. Door deze compensatie is het mogelijk dat iemand de vrijgekomen plek tijdens de afwezigheid van de regieverpleegkundige opvult. Boonstra en Van Dijk: "Op de afdeling is, door de praktijk van alledag, wel eens weerstand als iemand twintig dagdelen niet beschikbaar is. Maar omdat we met het stagefonds deze plek kunnen compenseren, is het mogelijk afdelingen te overtuigen."

Toekomstige collega's

Met het plan kiezen beide heren bewust voor het investeren in de leerkwaliteit op de afdeling. "Het moet leuk worden om stagiaires te begeleiden. Als je personeel goed schoolt, hebben ze meer plezier in het begeleiden en zijn daardoor sneller bereid extra stagiaires op de afdeling te plaatsen. En daarmee voldoet ons plan aan de doelstellingen van het stagefonds. De arbeidsmarkt vraagt ook om investeringen voor de toekomst. Door de vergrijzing neemt de zorgvraag toe, je moet dan wel zorgen dat er voldoende verpleegkundigen zijn die deze zorgvraag kunnen opvangen. Door ons te

richten op scholing kan het begeleidingsklimaat verbeterd worden. Daarmee wordt op de lange termijn winst behaald. Het moet gewoon leuk zijn dat er stagiaires in een instelling zijn en dat het leuk is je toekomstige collega's op te leiden. Medewerkers hebben de kwaliteit van hun toekomstige collega's in eigen hand."

Bas Broesder, eindredacteur Curaat

Wat is het stagefonds?

Het ministerie van VWS heeft tot en met 2011 ruim 100 miljoen beschikbaar gesteld voor het stagefonds. Belangrijkste doel van dit fonds is het stimuleren van de instroom en doorstroom van zorgpersoneel. Zorginstellingen hebben op dit moment vaak te weinig geld en te weinig mogelijkheden om stagiaires goed te begeleiden. Het stagefonds komt aan deze problemen tegemoet.

Voor vergoeding uit het stagefonds komen alle instellingen in aanmerking die zorg leveren in het kader van de Zorgverzekeringswet (Zvw), de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) of de Wet op de Jeugdzorg. Het gaat om:

- vrijwel alle stageplaatsen voor leerlingen die de beroepsopleidende leerweg (bol) volgen aan een verpleegkundige,- verzorgende- of sociaalagogische opleiding;
- de beroepspraktijkvormingsplaatsen (BPV) van leerlingen die de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) volgen aan een verzorgende of sociaalagogische opleiding op niveau 3.



Bijeenkomst arbeidsmarktproject Zorgvinders in Emmen groot succes

In het kader van het arbeidsmarktproject **Zorgvinders** vond op 18 november in De Bleerink in Emmen een voorlichtingsbijeenkomst plaats voor mensen die geïnteresseerd zijn om in de zorg te werken. Deelnemende zorginstellingen waren De Tangenborgh, Leveste en Icare. Het Drenthe College gaf toelichting over het leerwerktraject.

De opkomst was hoog, circa 45 mensen, terwijl hiervoor niet actief geworven was. De belangstellenden waren allen zeer gemotiveerd om in de zorg te komen werken. Het was voor wederzijdse partijen een kennismaking en een oriëntatie. De voorlichting betrof informatie over verschillende mogelijkheden om in de zorg aan de slag te gaan. Dat is bijvoorbeeld door een leerwerktraject (BBL op niveau 2 of 3) of

door het erkennen van eerder verworven competenties. Ook waren er kandidaten die zich oriënteerden op de mogelijkheden tot omscholing.

Het arbeidsmarktproject **Zorgvinders** beoogt het verbeteren en uitrollen van bestaande 'good practices'. Zorginstellingen leiden jaarlijks mensen op via een leerwerktraject (BBL). Maar in dit project wordt daarbij intensief samengewerkt met de gemeente Emmen en Coevorden, CWI en UWV, het Drenthe College en Calibris. De komende jaren zal een dergelijke samenwerking nodig zijn om voldoende mensen te bereiken om de zorg aan de vergrijzende bevolking te kunnen verlenen. Omdat de arbeidsmarkt krappere wordt, willen zorginstellingen zich in de nabije toekomst niet laten verrassen. Het oplei-

den van andere doelgroepen dan de huidige geeft zorginstellingen inzicht hoe zij zich kunnen wapenen tegen de concurrerende sectoren die straks ook nieuw personeel nodig hebben. Vandaar dat er door deze organisaties geëxperimenteerd wordt met verschillende vormen van instroom/op-leiden, ook al dwingen de actuele ontwikkelingen de zorginstellingen zelfs tot ont-slag en krimp van personeel. De ervaring opgedaan in het project **Zorgvinders** wordt meegenomen in de arbeidsmarkt-projecten in de regio Oost-Groningen (project **Zorgstrategie**) en in de regio Groningen en Assen (project **Werkgeversstrategie**).

Voor meer informatie: Esther Haak en Ellen Offers

Column: Gewoon

M. ligt in de lappenmand. M. is mijn moeder van 70. Werd een tijdje geleden onwel en kwam daarbij ongelukkig op haar hoofd terecht. Diagnose in het ziekenhuis: hersenschudding, verder goed gezond maar voorlopig even rustig aan doen. Dat laatste is lastig. Ik begrijp dat wel, ik heb die eigenschap namelijk van haar geërfd. Wat ik beslist niet van haar geërfd heb, is haar talent voor de zorg. En dan met name haar specialisatie: ouderenzorg. Zij vindt dat talent niets bijzonders, dat is gewoon. Maar ik weet dat dat niet zo is.

M. vindt gezondheidskwesties, eigenlijk ziektes, interessant. Ze weet er veel van en praat er graag over. Ik niet, ik zap zieken-

huisprogramma's met een 'aaarrggghh' weg en word slap en weeïg bij verhalen over botbreuken of nog erger, bevallingen.

Is er een eerste-hulp-achtig-probleem, dan wordt M. uitzonderlijk kalm: ze stelt de patiënt gerust en handelt trefzeker. *Not me:* ik loop wat heen en weer op zoek naar iets. Als de patiënt zijn heil elders heeft gevonden, weet ik het: 'nat washandje.'

Wat haar specialisatie, ouderenzorg, betreft: ik heb het geprobeerd maar ik mis er hét gevoel voor. Toen M. namelijk lag te duizelen heb ik haar vrijwilligerswerk overgenomen: op vriendschappelijk bezoek bij meneer De G. Meneer De G. is 94 en vindt dat wel genoeg zo, maar zijn lichaam luistert niet. En dat ondanks (of

dankzij?) de bijzondere boodschappen die M. wekelijks voor hem haalt: 1 fles jonge jenever, 1 pakje shag, 1 buisje Steradent en 1 grootverpakking paracetamol.

Die boodschappen heb ik 3x gehaald en ik ben ook 3x bij meneer De G. op bezoek geweest. Dat vond ik wel goed van mijzelf. Maar talent? Nee. Ik was nogal met mezelf bezig en veel te vroeg en veel te enthousiast riep ik dan: 'Zo! Ik ga weer naar mijn moeder. Die kan nog niet zo lang alleen zijn.' Dat dat laatste niet waar is, dat weet meneer De G. inmiddels ook. Een week later nam M. de bezoeken maar weer over.

Detty Brink

Overzicht vraag en aanbod stageplaatsen 2003-2007, tussenbalans 2008/2009

	Zorghulp, Helpende, Basisjaar, Verzorgende			Verpleegkundige MBO en HBO		
	Vraag	Aanbod	Tekort	Vraag	Aanbod	Tekort
2003-2004	3928	3102	826	993	542	451
2004-2005	4221	4221	0	1193	1193	0
2005-2006	3707	3707	0	1325	1325	0
2006-2007	3483	3483	0	1285	1294	0
2007-2008	3232	3232	0	1565	1565	0
2008 16-10-2008 (tussenbalans)	3601	3551	50	1590	1572	18 per 3 en 4
Buiten de regio en buitenland					120 hbo 50 mbo	

Dankzij de goede samenwerking tussen de onderwijsinstellingen, zorginstellingen, Calibris en Het Stagebureau Expertisecentrum wordt vraag en aanbod van stageplaatsen steeds beter op elkaar afgestemd. Samenwerkende instellingen: bedankt daarvoor!!

De tussenbalans in schooljaar 2008/2009 laat ons zien dat er nog een tekort is aan vijftig stageplaatsen Helpende eerstejaars en Zorghulp. Het gaat hierbij om de regio Stadskanaal, stad Groningen en Assen. Met behulp van de projecten 'Leerafdeling zorghulp in het ziekenhuis', 'Professionaliseren leergezinnen', 'Meestergezel' en 'Aanvallen bij schemerlicht in de sector GHZ' proberen wij dit tekort op te lossen. Daarnaast zien we nog een relatief klein kwalitatief tekort bij de twintig weekse stages voor verpleegkundigen hbo en mbo van 18 in periode 3 en 4 in de ziekenhuissector. De verwachting is dat we dit tekort ook weer samen oplossen.

Jelly Zuidersma, programma-manager
Het Stagebureau Expertisecentrum

Agenda

Onderwerp:	Datum:	Informatie te verkrijgen
Proeverij ZorgpleinNoord: 'Human Capital beleid'. Workshopleider: Friederike Korte, For People Company	13-11-2008	www.zorgpleinnoord.nl
Proeverij ZorgpleinNoord: 'Coaching on the Job' Workshopleider: Ricus Voeten, Doctum	11-12-2008	www.zorgpleinnoord.nl
Terugdringen uitval stages in ziekenhuizen	13-01-2009 09-03-2009	www.hetstagebureau.nl onder 'stagenetwerk'
Carrousel Breed Groningen stad en ommeland	9 t/m 13-03-2009	www.vmbocarrousel.nl
Convenant Gehandicaptenzorg Werkveldconferentie	01-01-2009	www.hetstagebureau.nl onder 'stagenetwerk'
Convenant Gehandicaptenzorg - Werkgroep Competenties en Stages	03-12-2008 04-02-2009 04-03-2009 01-04-2009	www.hetstagebureau.nl onder 'stagenetwerk'
Kenniskring beoordelen	10-12-2008 05-02-2009 18-03-2009 06-05-2009	www.hetstagebureau.nl onder 'stagenetwerk'
Platform Planning	18-12-2008 12-03-2009	www.hetstagebureau.nl onder 'stagenetwerk'
Platform Innovatie	12-02-2009 23-04-2009	www.hetstagebureau.nl onder 'stagenetwerk'
Open dag van de zorg	21-03-2009	www.zorgpleinnoord.nl
Zorgtopper, Regionale voorronde Noord-Nederland op ROC Menso Alting	04-02-2009	www.zorgtopper.nl
Evaluatie Assist Werkgroepvergadering Assen	01-12-2008	info: j.oost@calibris.nl
Evaluatie Aanvallen bij Schemerlicht	19-03-2009	info: g.boersema@calibris.nl