

Curaat

Over zorg, welzijn en beroepsonderwijs in Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel



Uniek onderzoek succesvolle samenwerkingsverbanden

Netwerkorganisaties

Wederkerigheid

Inhoud

Colofon

Curaat bevat artikelen over de arbeidsmarkt in de zorg- en welzijnsector en het bijbehorende beroepsonderwijs in de regio Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel. Daarnaast bevat Curaat regionaal nieuws van kenniscentrum Calibris en berichten over de projecten vmbo Carrousel en S-factor. Curaat verschijnt tweemaal per jaar en wordt uitgegeven door Provo97. Provo97 is de coöperatieve vereniging van het Verplegende en Verzorgende beroeps-onderwijs.

Redactie

Jelly Zuidersma, hoofdredactie (Provo97 / Het Stagebureau Expertisecentrum)
Elvira Coffetti (Het Stagebureau Expertisecentrum)
Gerda Boersema (Calibris)
Detty Brink

Contactadres

Heeft u tips of wilt u reageren? Neemt u dan contact op met Het Stagebureau Expertisecentrum. Telefoon 050-575 7475. E-mail: info@hetstagebureau.nl.

Vormgeving en druk bureauDRP

Fotografie Jan Buwalda

Strip Hans Huisjes

'Een onderzoek van grote waarde'

Guus Raats, lid DOSS over proefschrift

3

Zo maak je een samenwerkingsverband succesvol

Interview met Jelly Zuidersma, achtergrond over onderzoeksrapport

4

De betekenis van Provo97 en Het Stagebureau Expertisecentrum

Een terug- en vooruitblik door Gerda Boersema

7

Interview met Petrie Roodbol, UMCG

'Zet professionals bij elkaar en je hebt een lastige discussie'

8

'Het werkveld vraagt terecht om samenwerking tussen scholen'

Opleidingsmanager Alfa-college Jan Boven over Het Stagebureau

9

Interview met opleidingsfunctionaris Zorggroep Leveste

'Ik ben selectief in de netwerken waarbij ik me aansluit'

10

Beroeporiëntatie voor vmbo'ers

Een middagje vmbo Carrousel

11

Kort nieuws, vraag en aanbod stageplaatsen

12

Op de cover: Jelly Zuidersma

Jelly Zuidersma werkt sinds 2005 als programmamanager bij Het Stagebureau Expertisecentrum voor de opleidingen Verzorging en Verpleging van de noordelijke ROC's en de Hanzehogeschool Groningen. Ze is daarnaast projectmanager van het project de S-factor, waarin Het Stagebureau Expertisecentrum samenwerkt met het Samenwerkingsverband Noord-Holland. Op 29 maart 2012 promoveerde ze op haar onderzoek *Wederkerigheidspatronen in regionale samenwerkingsverbanden, een gedragstheoretische benadering*.

15 jaar samenwerken bekroond met proefschrift

Namens het Alfa-college maak ik alweer een jaar of zeven deel uit van het bestuur van het regionaal samenwerkingsverband Provo97, DOSS. Sinds 1997 is dat in Groningen, Drenthe en een deel van Overijssel een samenwerkingsverband van opleidingen voor verpleging en verzorging op mbo- en hbo-niveau. Provo97 maakt op zijn beurt weer deel uit van een samenwerkingsverband met een koepel van werkveldinstellingen in de zorg - Zorgplein Noord - en het Kenniscentrum Calibris. Samen zorgen we voor een zo goed mogelijke verbinding tussen theorie en praktijk. Tussen onderwijs en werkveld.

Samenwerken: niet zo vanzelfsprekend als het lijkt

15 jaar nauwe samenwerking. Je zou het bijna vanzelfsprekend gaan vinden, maar dat is het zeer zeker niet. Sinds een tijdje ben ik regiodirecteur voor de sector Economie en Administratie binnen het Alfa-college en ik merk dat we in die wereld nog veel kunnen leren van Zorg & Welzijn. Want ROC's kunnen elkaar als concurrent beschouwen, uiteindelijk levert samenwerking voor alle partijen veel meer winst op. Binnen Zorg & Welzijn hoeven we dat nauwelijks nog uit te leggen, daar weten we uit ervaring dat het zo werkt.

Wetenschappelijk onderzoek

Wat zorgt er nu voor dat het samenwerkingsverband binnen Zorg & Welzijn succesvol is of succesvol kan zijn? Jelly Zuidersma, die er vanaf het allereerste begin bij betrokken is, vroeg zich dit een aantal jaren geleden af. En ze vroeg zich af: kan je het gedrag van deelnemende partijen sturen zodat je samen nog effectiever wordt? In de literatuur vond ze daar onvoldoende antwoorden op en ze besloot om zelf op onderzoek uit te gaan. Ze legde de lat hoog. Startte een wetenschappelijk onderzoek, ontwikkelde een eigen onderzoeksmethodiek en bestudeerde aan de hand daarvan tientallen netwerkorganisaties en samenwerkingsverbanden in heel Nederland.

Concrete aanknopingspunten

Op 29 maart van dit jaar rondde ze haar promotieonderzoek aan de Rijksuniversiteit Groningen met succes af. Haar proefschrift 'Wederkerigheidspatronen in regionale samenwerkingsver-

banden' vind ik van grote waarde voor het onderwijs en het werkveld. De onderzoeksresultaten zijn niet alleen herkenbaar, wat ik vooral van belang vind is dat het proefschrift concrete aanknopingspunten biedt hoe je als samenwerkingsverband en als deelnemer daarin beter kunt worden.

Gezamenlijke doelen

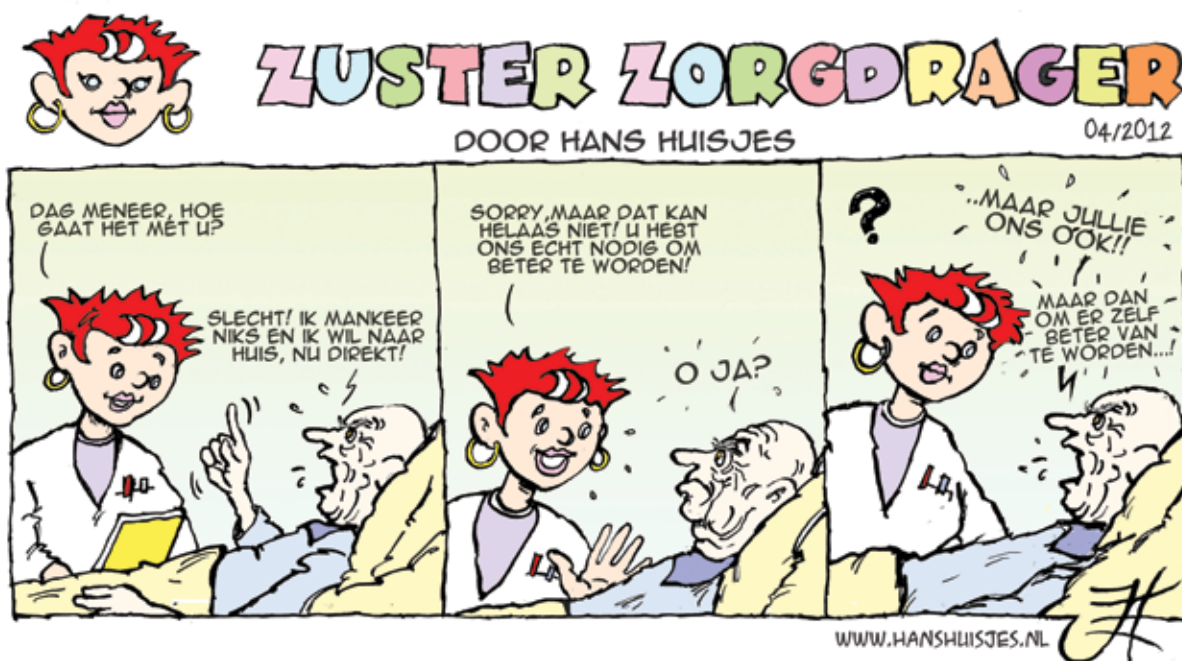
Een van de belangrijkste succesfactoren van een goed samenwerkingsverband, zo blijkt uit het onderzoek, is als partijen 'wederkerigheid' laten zien. Volgens Van Dale betekent wederkerigheid 'het behandelen van een ander op dezelfde voet als men door hem behandeld wordt'. Jelly Zuidersma legt het zo uit: 'je bent, in het belang van het doel van het samenwerkingsverband bereid iets te geven zonder dat je daar zelf beter van wordt'.

Voorbeelden uit de praktijk

Wederkerigheid: binnen Zorg & Welzijn en binnen onze regio zijn we er goed in. We vinden elkaar omdat we het gemeenschappelijke belang voor het onderwijs en voor het werkveld onderkennen. Deze Curaat staat volledig in het teken van het onderzoek. Ik wens u veel inspiratie, leesplezier én een goede samenwerking toe.



Guus Raats



Succesvol samenwerken vereist gemeenschappelijk belang



Samenwerking tussen zorg-, onderwijs- en andere instellingen slaagt alleen als ze van elkaar afhankelijk zijn om een gemeenschappelijk doel te bereiken. Als ze hun eigen belang opzij zetten en de tijd nemen om elkaar te leren kennen, kunnen ook heel verschillende organisaties succesvol een project opzetten. Jelly Zuidersma deed onderzoek naar de succesfactoren van samenwerkingsverbanden. Ze promoveerde in maart van dit jaar aan de Rijksuniversiteit Groningen. 'Je moet nooit samenwerken om het samenwerken.'

In de jaren tachtig begon de trend dat zorg-, welzijns- en onderwijsinstellingen geacht werden op lokaal niveau met elkaar te gaan samenwerken. Inmiddels is dat heel gewoon, maar dat viel vijftien jaar geleden nog uitgevonden worden, merkte Jelly Zuidersma. Zij deed onderzoek naar

de lokale samenwerking tussen zorg- en onderwijsinstellingen, gericht op de opleidingen Verpleging en Verzorging. 'Dat wat al in 1980 was bedacht, werd pas vanaf 1997 uitgevoerd. Waar ik in mijn onderzoek achter kwam was dat de roep om samenwerking groot was, maar dat er weinig bekend was over hoe dat georganiseerd moest worden en op welk gedrag gestuurd moest worden voor een concreet resultaat.'

Netwerk met concreet doel

Jelly Zuidersma ontdekte op basis van vragenlijsten en observaties van tientallen samenwerkende organisaties in Nederland een aantal doorslaggevende succesfactoren. Ten eerste moeten de instellingen zich bewust zijn dat hun samenwerkingsverband geen organisatie op zich is, maar een netwerk met een concreet doel. 'Je moet op elkaar



Jelly Zuidersma promoveerde op 29 maart 2012 op haar onderzoek. Tijdens de ceremonie in het Academiegebouw van de Rijksuniversiteit Groningen werd ze begeleid door Dick Mulder en Inge Biesbroek. Foto's Jan Buwalda



aangewezen zijn. Anders gezegd, tussen organisaties moet sprake zijn van onderlinge afhankelijkheden om dat doel te bereiken. In Noord-Nederland is dat bijvoorbeeld het geval. Hier zie je per regio, per provincie, verschillende netwerken. En je ziet dat bestaande netwerken weer andere, nieuwe netwerken bevorderen die voortborduren op de kennis en ervaring die ze met elkaar delen.'

Meerdere lagen ontmoeten elkaar

Een goed werkend netwerk vereist dat verschillende lagen bij de samenwerkende partners elkaar spreken, bijvoorbeeld de manager van de zorginstelling met de docent van de school. Jelly Zuidersma: 'Je bent snel geneigd om een project te organiseren volgens de structuur van een klassieke organisatie: bestuurders in een stuurgroep en uitvoerende medewerkers in werkgroepen. Maar bij samenwerkingsverbanden en netwerkorganisaties verdient het juist aanbeveling om dat niet te doen en daar anders, soepel mee om te gaan. Je begint een netwerk of een project immers omdat je iets in de bestaande organisatiestructuur niet voor elkaar krijgt. Voor een netwerkorganisatie is het dus verstandig om dat 'strakke' organisatiedenken los te laten.'

Wederkerigheid doorslaggevende succesfactor

Naast die meerlagigheid blijkt voor een succesvol netwerk ook wederkerigheid doorslaggevend te zijn. Waarin niet de status van de organisatie zelf, maar het belang van de leerling of de patiënt centraal staat. 'Wederkerigheid wordt vaak verwisseld met win-win. Maar bij een win-win situatie gaat het erom dat jij iets terugkrijgt voor jouw inzet,

Wanneer is een samenwerkingsverband succesvol?

Wij hebben meer met elkaar dan tegen elkaar'. 'Alleen door samenwerking kunnen we een beter resultaat voor de leerling, de cliënt en/of patiënt bereiken'. Vaak is dat de aanleiding waarom regionale samenwerkingsverbanden worden gestart. Maar hoe kunnen de professionals binnen zo'n samenwerkingsverband succesvol samenwerken?

Jelly Zuidersma deed van 2006 tot 2011 wetenschappelijk onderzoek naar 99 landelijke samenwerkingsverbanden binnen de sector verpleging en verzorging en analyseerde duizenden observaties terwijl managers, docenten en praktijkopleiders samen dilemma's bespraken. Ze ontwikkelde een methode waarmee je samenwerkingsverbanden kunt organiseren en toetsen.

Op basis van het onderzoek blijkt dat samenwerkingsverbanden en netwerkorganisaties succesvol zijn mits aan een aantal voorwaarden is voldaan:

1. Professionals moeten elkaar nodig hebben om het doel van de samenwerking te bereiken.
2. Laat professionals met verschillende taken en verantwoordelijkheden elkaar tegenkomen in verschillen overleggen over verschillende onderwerpen.
3. De wil tot wederkerigheid is aanwezig. Wederkerigheidsgedrag kan worden ontwikkeld of getoond.
4. Deelnemers van het samenwerkingsverband moeten elkaar makkelijk weten te vinden en kunnen bereiken, zowel fysiek als digitaal.
5. De deelnemers moeten elkaar in de toekomst ook nog nodig hebben.

Wilt u een exemplaar van het proefschrift 'Wederkerigheidspatronen in regionale samenwerkingsverbanden, een gedragstheoretische benadering' ontvangen? Neem dan contact op met Het Stagebureau Expertisecentrum.

je kijkt dan niet wat je samen nodig hebt. Wederkerigheid betekent soms zelfs dat je een stap terugzet ten behoeve van een ander. Een paar jaar geleden bijvoorbeeld speelde er in de regio Groningen een groot stagetekort binnen het mbo. Een van de ROC's in die regio besloot toen om aan hun studenten dat jaar geen stages aan te bieden. Op die manier kon één hele groep studenten van een ander ROC tegelijk op stage. Beide scholen wisten op dat moment niet of het stagetekort het volgende schooljaar opgelost zou zijn. Dat is typisch een voorbeeld van wederkerigheid. Men keek samen naar het grotere belang.'

Statusgedrag

Als de doelen van de eigen organisatie in dat specifieke voorbeeld voorop waren gesteld, dan was er sprake geweest van statusgedrag, verduidelijkt Jelly Zuidersma. 'Statusgedrag is het tegenovergestelde van wederkerigheid. Bij status is de strategie en communicatie gericht op de eigen organisatie en de eigen doelen. Binnen Het Stagebureau Expertisecentrum maakte ik als projectleider een keer mee dat een school stageplaatsen opeiste voor de eigen studenten. Ze wilden voor hun opleiding goede stageplaatsen, was de redenering. In een goed werkende netwerkorganisatie, en dat was in dit voorbeeld het geval, zie je dat andere deelnemers daar corrigerend op reageren. Simpelweg omdat het niet in het gezamenlijke belang is. Als projectleider moet je in zo'n geval proberen om statusgedrag om te buigen naar wederkerigheid, maar dat lukt alleen als alle deelnemers dat ook willen, kunnen en doen.'

Met elkaar meegroeien

In een succesvol netwerk gaan deelnemers in de loop van de tijd aanvoelen waar dat gemeenschappelijke belang ligt. Als geen van allen de agenda dicteert kunnen ze met elkaar meegroeien. Twee andere succesfactoren voor een succesvol netwerk zijn volgens Jelly Zuidersma een langetermijnperspectief voor de samenwerking en een goede fysieke, maar ook digitale bereikbaarheid van de medewerkers. 'Wederkerigheid in een netwerkorganisatie kun je dus organiseren. Iedereen kan het, iedereen heeft het in zich. En goed om te weten: statusgerichte personen voelen zich prettiger en gezonder in wederkerigheidsgerichte omgevingen.'

Meetinstrument

Als resultaat van haar onderzoek heeft Jelly Zuidersma een methode ontwikkeld waarmee instellingen hun samenwerking kunnen organiseren. Ook ontwikkelde ze een meetinstrument dat inzichtelijk maakt of doelstellingen worden behaald plus een observatiemethode die duidelijk maakt of een moeilijk overleg, met uiteenlopende belangen, wel effectief verloopt. 'De meetinstrumenten zijn ook een goede toets om te controleren of samenwerking überhaupt zinvol is', zegt Jelly Zuidersma: 'Ik hoop met mijn proefschrift het inzicht te geven dat men op basis van die voorwaarden weloverwogen kan zeggen: nu kiezen we niet voor samenwerking. Organisaties moeten heel kritisch kijken of een gemeenschappelijk doel aanwezig is, anders moet je niet aan een netwerkorganisatie beginnen. Je moet nooit samenwerken alleen om het samenwerken.'



Podium vol nieuwe kansen

Binnen Het Stagebureau Expertisecentrum werken partners uit het vmbo, mbo, hbo en zorg- en welzijnssector in Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel nauw samen. Provo97, de coöperatieve vereniging van het Verplegende en Verzorgende beroepsonderwijs, vertegenwoordigt het onderwijs en Calibris behartigt de belangen van de zorg- en welzijnssector. Gerda Boersema, strategisch adviseur bij Calibris, is vanaf de oprichting bij Het Stagebureau betrokken. Ze blikt terug op de oprichting én kijkt vooruit.

Je bent van dag één betrokken geweest bij Provo97 en Het Stagebureau Expertisecentrum. Wat is je van de start het meest bijgebleven?

'Van de start in 1997 herinner ik me vooral de regionale startbijeenkomsten met scholen en zorginstellingen waar het destijds nieuwe 'verplegend en verzorgend samenhangend stelsel' werd uitgelegd. Toen werd dat ervaren als een enorme verandering in het onderwijssysteem. Alles veranderde, niets bleef overeind. Mensen in het onderwijs en in het werkveld hadden er veel verdriet van toen ze afstand moesten nemen van het zogenaamde inservice onderwijs en het leerlingensysteem onderwijs. Het was een langdurig, moeilijk proces voordat men het goede van die nieuwe situatie inzag. Van de start van Het Stagebureau Expertisecentrum staan de eerste weken in mijn geheugen gegrift. Samen met Marten Beefink (onderwijskundige en destijds coördinator, red.) heb ik toen weken gewerkt om alle stageplaatsen van de ROC's en hbo-instellingen in een nieuw systeem in te voeren. De scholen moesten al hun eigen stageplaatsen inleveren en toevertrouwen aan dat gezamenlijke nieuwe stageplaatsenverdeelstelsel.'

Wat zijn de voordelen voor Calibris van dit samenwerkingsverband?

'Calibris heeft veel baat bij de samenwerking met Het Stagebureau. Het centrale BPV-loket is voor ons een uitkomst. We krijgen goed inzicht in de opleidingsactiviteiten van de leerbedrijven, maar ook welke erkenning een leerbedrijf nodig heeft, vraag en aanbod van BPV plaatsen, de tekorten aan BPV en kansen. Het Stagebureau is voor ons ook ideaal voor het aanleveren van cijfers voor landelijke rapportages. Andere regio's in Nederland zijn daar soms best jaloers op. Ik denk dat dat goede netwerk in Noord-Nederland een van de

redenen is waarom succesvolle projecten vaak in onze regio ontstaan.'

Kun je concrete projecten noemen waar jij namens Calibris met Het Stagebureau aan hebt gewerkt?

'Dan denk ik allereerst aan projecten als Aanvallen bij schemerlicht, Assist, Leergezinnen voor niveau 1 en 2, het Meester/gezel project in de thuiszorg, KraamTalent, Stagematching en trainingstrajecten voor werkbegeleiders. Vmbo Carrousel is ook mede tot stand gekomen door het sterke netwerk in de zorg en de laatste jaren is er samen hard gewerkt aan de Gildes.'

Wat vind je van het aspect wederkerigheid dat in het proefschrift centraal staat?

'Provo97 en Het Stagebureau Expertisecentrum geven mij als adviseur van Calibris een podium waar zich regelmatig nieuwe kansen aandienen. Dat is voor mij wederkerigheid. Jelly Zuidersma zie ik als stuwende kracht binnen het samenwerkingsverband, ze is de verbindende factor en houdt alle kikkers in de kruiwagen. Van nabij heb ik meegemaakt hoe moeilijke fases overwonnen zijn. Haar 'gunfactor' is groot, ze is een kei in vasthoudendheid. Haar benadering vanuit theoretisch, soms wetenschappelijk oogpunt is niet altijd makkelijk te volgen. Ik ben wat praktischer van aard en dat vult elkaar mooi aan. Dat ze nu gepromoveerd is vind ik een knappe prestatie. De term wederkerigheid verwoordt denk ik waarom de regionale samenwerking in Noord-Nederland goed werkt. Als wij in staat zijn om wederkerigheid ook in de toekomst centraal te stellen dan kan verder resultaat niet uitblijven. Ik draag mijn wederkerigheidssteentje vanuit Calibris graag bij!'

Gilde gehandicaptenzorg gestart

Het Visio De Brink Gilde is landelijk het eerste gilde in de verstandelijk gehandicaptenzorg en ook het eerste gilde in de provincie Drenthe. Sinds de start in februari 2012 zijn de reacties positief. De verwachting is dat leerlingen vaker een diploma halen en sneller aan het werk komen. Eén van de ouders over het GildeLeren: "Een mooi onderwijsconcept dat past bij mijn dochter: niet te veel in de boeken, maar vooral veel doen. Daar ligt haar kracht. Ze kan wel leren, maar dan wel vanuit de praktijk."



V 'Vroeg of laat, mensen weten elkaar te vinden'

'Dé kern uit het onderzoek van Jelly Zuidersma is voor mij dat ook al lijken netwerken tegengestelde belangen te hebben, je daar toch doorheen kunt prikken. En mijn persoonlijke ervaring is dat door individuele relaties een netwerk gemakkelijker wordt om in te opereren.' Aan het woord is Petrie Roodbol. Sinds 2007 hoofd van het Wenckebach Instituut en sinds 2009 hoofd van het Verpleegkundig Expertisecentrum van het Universitair Medisch Centrum Groningen. Per januari van dit jaar tevens bijzonder hoogleraar in de Verpleegwetenschappen.

Vanuit haar functies is Petrie Roodbol actief in diverse nationale en internationale netwerken en samenwerkingsverbanden op het gebied van verpleegkunde. Wat haar daarin opvalt is dat mensen en organisaties elkaar vroeg of laat weten te vinden. 'Ze vinden elkaar omdat ze het willen, niet omdat het moet. Moeten gaat niet werken, zeker niet bij professionals. Die worden juist opgeleid om autonoom te zijn en te denken. Maar ondanks dat men wil samenwerken, betekent dat nog niet dat een samenwerkingsverband gemakkelijk is. Zet professionals bij elkaar en je hebt een ingewikkelde discussie. Maar het gaat wel ergens over.'

'In Noord-Nederland werken de netwerken goed. Het is opvallend dat we daar in deze regio zo bescheiden over zijn'. Petrie Roodbol vermoedt dat die bescheidenheid, gecombineerd met een aanpakmentaliteit en een zekere gemoedelijkheid dé ingrediënten zijn waarom samenwerkingsverbanden in Noord-Nederland vaak succesvol zijn. 'Bij oplossingen die we hier bedenken gaan we er vaak vanuit dat de rest van de wereld dat ook al heeft bedacht, maar vaak is dat niet het geval.'

Actuele thema's waar op dit moment volop over gesproken wordt binnen de samenwerkingsverbanden en netwerken zijn volgens Petrie Roodbol de kosten van de gezondheidszorg, taakherstelling, accreditaties en opleiden. Wat haar bij het laatste

onderwerp opvalt is dat de 'b' van beroepsonderwijs verdwijnt. 'Studenten kiezen steeds meer voor een studie. Waar je na die studie gaat werken is niet meer vanzelfsprekend.' Ze verwacht dat die ontwikkelingen op een organische manier een plek gaan krijgen. 'Beroepen zullen veranderen. Wellicht wordt een beroep veel meer een optelsom van competenties waarbij alleen de vakinhoud en de content wisselt.'

'In mijn ideale wereld is er veel meer integratie tussen onderwijs en praktijk dan nu het geval is. Binnen het Wenckebach Instituut van het UMCG is het al gebruikelijk dat medewerkers twee functies combineren. Ze zijn bijvoorbeeld kerndocent én operatieassistent. Ik draai zelf ook geregeld een avonddienst mee. Ik vind: wil je met passie over je beroep kunnen praten, dan moet je weten wat er op die werkvloer speelt.'

'UMCG heeft voortrekkersrol'

UMCG is met 10.000 werknemers één van de grootste werkgevers in Noord-Nederland. Elk jaar biedt het ziekenhuis bijna 1.500 stageplaatsen aan voor het mbo, hbo en wo. Dat is exclusief BBL plaatsen en andere activiteiten op het gebied van kennisoverdracht. Petrie Roodbol: 'Ons beleid is dat we met alle ROC's in de regio zaken doen, we maken zelf een verdeling tussen mbo en hbo stages. Daarnaast is ons beleid dat we alleen stageplaatsen aanbieden voor functies die we in het ziekenhuis ook in dienst hebben. Het UMCG heeft net als andere UMC's in Nederland een voortrekkersrol. Andere instellingen kijken naar wat wij doen en wat wij vinden. Voor het UMCG is kennisoverdracht een van de kerntaken, het is logisch dat je opineer bent en een voorbeeldfunctie hebt.'

Petrie Roodbol is bestuurslid V&VN (beroepsvereniging Verpleegkundigen en Verzorgenden Nederland), bestuurslid van de Federatie voor Universitair Medische Centra en bestuurslid van het International Council of Nurses. Daarnaast is ze actief in het netwerk OOR Noord- en Oost-Nederland, een van de Onderwijs- en Opleidingsregio's rond de acht UMC's in Nederland.'

Z 'Netwerk Stagebureau opent nieuwe deuren'

Jan Boven is sinds september 2010 Opleidingsmanager van de mbo-opleiding Helpende Zorg en Welzijn niveau 1 en 2 bij het Alfa-college in Groningen. Daarvoor werkte hij als manager en projectleider bij ZINN (Zorginstellingen In Noord-Nederland) en als teamleider/onderwijsmanager bij de Hanzehogeschool Groningen. In zijn functie bij het Alfa-college maakte hij voor het eerst kennis met Het Stagebureau en de projecten binnen het samenwerkingsverband Provo97. Gerda Boersema van Calibris sprak met hem.

Hoe was voor jou de kennismaking met Provo97 en Het Stagebureau Expertisecentrum?

'Omdat beide samenwerkingsverbanden mij onbekend waren, was het niet eenvoudig om Provo97 en Het Stagebureau in het juiste perspectief te plaatsen. Het is best ingewikkeld om te zien wat beide organisaties concreet voor een ROC opleveren.'

Wat heeft de samenwerking jou en daarmee ook het Alfa-college bijvoorbeeld opgeleverd?

'Vanaf september 2011 ben ik werkzaam als locatiemanager van niveau 1 en 2 bij het Alfa-college in Groningen. In mijn eerste jaar kwamen de Gilde-projecten veel op mijn pad. Dit leverde ons veel extra BPV-plaatsen van goede kwaliteit op. Wij als Alfa-college zitten te springen om stageplaatsen binnen de Zorg. Binnen de Gildes heeft de samenwerking met zorginstellingen, Calibris en Noorderpoort ons veel opgeleverd. Verder vind ik het prettig om via de platforms van Het Stagebureau collega's te ontmoeten met wie ik kan sparren en af kan stemmen. Ze openen nieuwe deuren voor mij. Het netwerk van Het Stagebureau is hard nodig, want samen moeten we het doen. Het werkveld vraagt en verwacht - terecht - ook effectieve samenwerking tussen de scholen. Wat dat betreft is het een interessant speelveld met spelers die hun eigen belangen en agenda's hebben. Maar de wedstrijd is alleen te

winnen als we elkaar in positie brengen en als we ons echt samen willen inzetten voor onze doelgroepen.'

Welke verbeterpunten zie je?

'Heldere formuleringen van doelstellingen en te behalen resultaten. Op papier staat het goed beschreven maar de kunst is steeds om dat concreet voor de bril te houden. Ik merk dat bij docenten en praktijkopleiders het doel en het nut van samenwerking binnen Provo97 en Het Stagebureau niet altijd even duidelijk voelbaar is. Het 'wij-gevoel' kan sterker, vind ik. De beheersing van de eigen parochie en de eigen agenda vraagt veel van onze medewerkers. Helaas gaat dit weleens ten koste van het uitwerken van nieuwe verbeterplannen. Toch is een innovatieve aanpak van de stageproblematiek voor niveau 1 en 2 ons zeer welkom, want onze jongeren hebben baat bij veel praktijkleren waardoor ze hun startkwalificatie kunnen behalen. Het is niet mogelijk dat wij als ROC in ons eentje kartrekker zijn van diverse projecten. Dat doe ik graag samen binnen het samenwerkingsverband en met Calibris.'

Welke toekomst zie je voor Provo97 en Het Stagebureau Expertisecentrum?

'Op dit moment staat regelgeving voor maatwerktrajecten ons nu soms in de weg. Voor mij is duidelijk dat we die 'hobbels' alleen kunnen nemen door de krachten te bundelen. In het plan Focus op Vakmanschap voor het mbo zegt het Ministerie van OC&W aan te sturen op samenwerking tussen onderwijs en het regionale bedrijfsleven. Provo97 en Het Stagebureau Expertisecentrum passen daar dus goed in. Mijn toekomstvisie, als locatiemanager, is vooral extern gericht. Ik zou dat nu al graag wat meer willen, maar de interne organisatie, met veel regelgeving en veranderingen vraagt nu nog te veel aandacht. Ondanks alles zie ik de toekomst goed tegemoet. De zorg heeft de jongeren nodig, ook niveau 1 en 2. Elke dag voel ik het als een voorrecht daaraan mee te mogen werken.'



De leden van de promotiecommissie van Jelly Zuidersma, tweede van links Prof. dr. P. F. Roodbol.

Calibris ontvangt buitenlandse onderwijsdelegaties

In maart organiseerde Calibris een werkbezoek voor vertegenwoordigers van verschillende koepelorganisaties, branches en onderwijsgroeperingen uit Noorwegen. De gasten wilden graag horen en zien hoe het (beroeps)onderwijs niveau 1 t/m 5 in Nederland is georganiseerd. De delegatie bezocht onder meer verpleeghuis Maartenshof en het Alfa-college in Groningen waar studenten Verpleegkunde een rondleiding hadden voorbereid. Bij de Hanzehogeschool Groningen kreeg men uitleg over de organisatie van

het hbo-onderwijs en een presentatie over het project S-factor. In het UMCG werden ze geïnformeerd over de organisatie van de BPV voor niveau 4 en 5.

Begin april ontving Calibris een onderwijs- en praktijkdelegatie uit Finland voor een bezoek aan het Martini Gilde in Groningen. Deze delegatie liet zich informeren over praktijkleren voor niveau 1 en 2 leerlingen. Leerlingen, docenten en werkbegeleiders vertelden over hun praktijkgerichte leeromgeving. Het is de bedoeling dat het Gilde concept geïntroduceerd wordt binnen de zorgsector in Finland.

Nieuwsgierig naar de ander

Anita Kootstra is opleidingsfunctionaris, docent, coach en trainer bij Zorggroep Leveste Middenveld. Deze organisatie bestaat sinds 1 januari 2010 uit het Scheper Ziekenhuis en Leveste Care in Emmen en Ziekenhuis Bethesda en Zorgpalet in Hoogeveen. Zonder het woord te gebruiken staat ‘wederkerigheid’ centraal bij alles wat ze doet. Zowel in haar vakgebied als in de netwerken en projectgroepen waar ze zitting in heeft. Curaat sprak met haar.

‘Een paar jaar geleden was ik lid van het werkveldoverleg hbo-V Duaal Opleiden onder leiding van Het Stagebureau. In dat netwerk kwamen we aan de praat over de moeilijke aansluiting van de BOL-4 opleidingen. Een collega van het UMCG en ik constateerden allebei dat in onze ziekenhuizen de uitval erg hoog was. We hebben dat signaal toen aan Het Stagebureau doorgegeven. Die heeft dat opgepikt en ervoor gezorgd dat alle betrokken partijen om de tafel gingen zitten. Achteraf gezien was dat dé voorloper van de S-factor.’

Doelen en concrete afspraken

‘De S-factor heeft een grote vlucht genomen, de neuzen stonden allemaal dezelfde kant op. Toen ik mij aansloot bij een van de werkgroepen hebben we samen concrete afspraken gemaakt: welke doelen willen we halen, waar ligt onze maatschappelijke verantwoordelijkheid en ook over de duur van het project. Zelf ben ik selectief in de netwerken waar ik me bij aansluit. Ik wil heel graag meedenken, maar ik heb wel een doelstelling nodig. Doel en te behalen eindresultaat moeten voor mij in overleg van tevoren duidelijk zijn. Mijn ervaring is dat men dan anders snel verzandt in status, afstemming zonder einddoel en dat is dus niet effectief.’

Goede keuzes maken

‘Daarnaast vind ik dat als je je committeert aan een netwerk of projectgroep, je er ook moet zijn. Dan mag een projectgroep van mij verwachten dat ik mij inzet. Voor mijzelf vind ik het daarom belangrijk dat ik goede keuzes maak, dat ik afweeg waar ik mij actief voor inzet en waarvoor niet. En ik vraag me altijd af: heb ik iets te brengen wat een effectieve bijdrage kan leveren aan de doelstelling? Heb ik vanuit mijn expertise voldoende in de aanbieding waar men ook wat aan heeft?’

Verbinden

‘Ik ben een onderzoekend mens. Op en vanuit verschillende niveaus houd ik me met opleiden bezig. Alles wat ik doe is gericht op verbinden en een bijdrage leveren aan het verhogen van vak kennis, attitude en vaardigheden van (leerling)verpleegkundigen. Deze kennis wil ik niet afschermen, maar juist delen. Dat vond ik ook zo bijzonder aan de S-factor. Je spreekt snel dezelfde taal met de andere deelnemers, je hoort heel veel herkenbare dingen. Dat heb ik als voedend ervaren.’

Collega’s inspireren

‘Het Scheper Ziekenhuis gebruikt het netwerk van Het Stagebureau en de S-factor ook om zichzelf te profileren. Er gebeuren hier bijzondere dingen waarmee we collega’s van andere instellingen willen inspireren. Het 3-jarig BBL-traject voor verpleegkundigen niveau 4 is daar een mooi voorbeeld van. Wij zijn daar 3,5 jaar geleden als een van de eerste ziekenhuizen mee begonnen en we boeken daar goede resultaten mee. Dat willen we graag delen.’

‘Je moet eerst zelf goed begrijpen, voordat je zelf begrepen kunt worden’

Pro-actieve rol

‘Als opleidingsfunctionaris begeleid ik onder andere de deelnemers van dat BBL-traject, maar daarnaast is mijn vakgebied heel divers. Ik ben docent, trainer en coach en ontwikkel lesmateriaal en maak trainingen op maat. In deze rol krijg ik volop de ruimte om mijn identiteit als docent te ontwikkelen en daar creatief en innovatief mee bezig te zijn. De inspiratie daarvoor haal ik uit mijn directe en indirecte werkomgeving, maar ik vind dat pro-activiteit daarin ook van mij verwacht mag worden. Ik ben vanuit nature een nieuwsgierig mens. Nieuwsgierig naar de ander: waarom doen ze de dingen zoals ze ze doen? Ik vind dat je binnen dit vakgebied eerst goed moet begrijpen, voordat jezelf begrepen kunt worden. Vanuit deze nieuwsgierigheid kan ik er iets van leren, kan ik iets halen.’

Een middag vmbo Carrousel

Een donderdagmiddag in maart. In de activiteitenruimte van verpleeghuis De Twaalf Hoven in Winsum schijnt een vroege voorjaarszon door de ramen. Er klinkt muziek, bewoners zitten in een kring, ze doen mee aan het activiteitenprogramma. Tussen hen in leerlingen van een vmbo-school uit de buurt. Zij zijn in het verpleeghuis omdat ze meedoen aan een vmbo Carrousel. Vanmiddag mogen ze hier een kijkje nemen.

Een van de vmbo-leerlingen springt in het oog. T-shirt, spijkerbroek, gympen. Zijn hippe zwarte bril staat hem goed. Hij is vrolijk. Gooit af en toe een felgekleurde bal in de lucht. Maar tegelijkertijd is hij vol aandacht voor zijn omgeving. Hij helpt de activiteitenbegeleiders mee, kijkt aandachtig naar wat ze doen. Gaat naast een bewoonster zitten, buigt naar haar toe en wacht geduldig als ze hem iets wil vertellen.

Duizenden vmbo-leerlingen maken kennis met beroepen

Dit Carrouselbezoek in het verpleeghuis was één van de 1.500 bezoeken die in derde week van maart voor vmbo-TL leerlingen uit Groningen en Winsum werd georganiseerd. In januari en mei zijn er ook dergelijke Carrouselweken, maar dan voor TL-leerlingen uit Oost-Groningen en Assen. En gedurende het hele schooljaar doen leerlingen van vmbo Zorg & Welzijn aan hun eigen Carrousel mee. Zo maken elk schooljaar duizenden vmbo’ers in Groningen en Drenthe kennis met beroepen en werkgebieden.

Helder doel: leerlingen helpen om te kiezen

Sinds de oprichting van vmbo Carrousel in 2005 is het doel ongewijzigd gebleven: vmbo Carrousel laat leerlingen ervaringen opdoen in de praktijk. Zo ontdekken ze wat ze leuk vinden, maar ook wat ze niet leuk vinden en dat helpt ze om een betere keuze te maken voor een vervolgopleiding. Uiteindelijk wordt daarmee voortijdig schooluitval voorkomen en onderzoek wijst uit dat dat inderdaad het geval is.

Goed georganiseerd

Voor instellingen, bedrijven en scholen biedt de manier waarop vmbo Carrousel georganiseerd is voordelen. Op een gestructureerde manier kunnen zij aan groepen leerlingen loopbaanoriëntatie in de praktijk aanbieden. En doordat één coördinatiepunt alle lijnen van vraag en aanbod bij elkaar laat komen en het geheel aanstuurt, ontmoeten die instellingen, bedrijven en scholen elkaar. Ze leren van elkaars ervaringen.

Groot regionaal samenwerkingsverband

Na zeven jaar is vmbo Carrousel één van de grotere samenwerkingsverbanden in Noord-Nederland. Achter de schermen gaat haast ongemerkt een omvangrijk regionaal raderwerk schuil. Een schakel van individuen, projectteams, groepen mensen en organisaties die stuk voor stuk onmisbaar zijn en elkaar nodig hebben om de Carrousel te laten draaien. Adviseurs van kenniscentra die op zoek gaan naar activiteiten. Praktijkopleiders van bedrijven en instellingen die programma’s bedenken en organiseren. Coördinatoren die vraag en aanbod bij elkaar brengen en het geheel aansturen. Docenten die bezoeken inroosteren, hun leerlingen voorbereiden, ze tijdens de bezoeken begeleiden en na afloop met ze evalueren. Directies en leidinggevenden die middelen ter beschikking stellen.

‘Gedrevenheid voor leerling en vakgebied’

‘Iedereen is echt gemotiveerd om er wat van te maken’, zeggen Ellen Rozeman en Jolande Oechies van het Projectbureau vmbo Carrousel Groningen & Drenthe. ‘Elke Carrousel is een enorme klus, er moet heel wat inspanning geleverd worden om alles voor elkaar te krijgen. Voor veel betrokkenen is Carrousel geen core business, maar toch doen ze enthousiast mee. Daaruit spreekt een geweldige gedrevenheid voor de leerlingen en voor het eigen vakgebied.’

Welke vervolgopleiding de jongen die bij De Twaalfhoven op bezoek was na het vmbo ook kiest, één ding staat vast: hij heeft iets ontdekt. ‘Ik vond het hartstikke leuk!’, vertelt hij als het Carrouselbezoek afgelopen is. Hij knikt er enthousiast bij. Zijn gezicht straalt.

Checklist succesvol samenwerkingsverband

- samenwerking heeft concrete opbrengst
- deelnemers hebben elkaar nodig om doel te halen
- professionals op alle niveaus komen elkaar tegen
- wil tot wederkerigheid is aanwezig en wordt getoond
- deelnemers zijn fysiek en digitaal goed bereikbaar
- deelnemers hebben elkaar in de toekomst nodig

Kort nieuws

Innovatief idee voor in- en doorstroom medewerkers

Zo'n zestig bestuurders en managers van zorg- en welzijnsinstellingen uit de regio Noord kwamen op 12 april jl. tijdens een 'Calibris Challenge' bij elkaar. Ze bedachten samen vernieuwende ideeën om de in- en doorstroom van medewerkers in zorg en welzijn op gang te helpen en te houden. Het beste idee: een woon-leer-werk-boulevard.

De woon-leer-werk-boulevard is een combinatie waarin zorg en onderwijs zodanig met elkaar verbonden zijn dat er ook echt sprake is van een gedeelde verantwoordelijkheid. Studenten wonen in een wijk of buurt, waar ook burgers met een zorg- of ondersteuningsvraag wonen. Die burgers zijn niet alleen cliënt of patiënt, maar zijn ook direct betrokken bij het leren en werken. Zij bepalen mede wat er geleerd wordt en hoe de studenten presteren. De zorginstelling die dit innovatieve concept wil uitvoeren, kan ondersteuning van Calibris krijgen bij de verdere uitwerking en implementatie. Neem voor meer informatie contact op met Calibris.

Hogere scores op rekentoetsen

Mbo- en hbo-stagiaires scoren beter op rekentoetsen. Dat signaleert Linda Koster, docent bij het Studentenbureau van het UMCG. Stagiaires in het UMCG maken de rekentoetsen eerst individueel en daarna in duo's. Om te slagen moeten ze minimaal individueel een 8 en als duo een 10 halen. Vooral de individuele scores zijn verbeterd en er worden ook minder onvoldoendes gescoord na de eerste toetsronde. De betere scores zijn vooral te danken aan de toegenomen aandacht voor rekenen op school, denkt Linda Koster. Wel valt het haar op dat studenten formules en trucjes kennen. Volgens haar is het vooral van belang dat studenten doorzien wat ze doen en dat ze zichzelf kunnen controleren.

Vraag en aanbod stageplaatsen 2012/2013

Opleidingscluster	Vraag	Aanbod
1 Zorghulp	73	50
2 Helpende eerstejaars parttime	339	74
2 Helpende tweedejaars parttime	719	649
3 Verzorgende/Verpleegkundige eerstejaars/tweedejaars fulltime	354	181
3 Verzorgende/Verpleegkundige eerstejaars/tweedejaars parttime	1064	780
4 Verzorgende/Verpleegkundige tweedejaars/derdejaars fulltime	100	94
4 Verzorgende/Verpleegkundige tweedejaars/derdejaars parttime	818	1003
4 Verpleegkundige derdejaars/vierdejaars fulltime	749	571
5 Verpleegkundige hbo tweedejaars fulltime	290	267
5 Verpleegkundige hbo tweedejaars parttime	25	12
5 Verpleegkundige hbo derdejaars fulltime	230	159
5 Verpleegkundige hbo derdejaars parttime	11	6
5 Verpleegkundige hbo vierdejaars fulltime	320	282
5 Verpleegkundige hbo vierdejaars parttime	13	9
Totaal	5105	3997

Bron: Stagematching 03-04-2012

Er is een lichte daling van het aanbod aan stageplaatsen ten opzichte van schooljaar 2011/2012 (4097). De vraag is vergelijkbaar met vorig jaar (5131). Wederom zal het tekort aan plaatsen Verzorgende/Verpleegkundige eerste- en tweedejaars deels worden opgelost door het benutten van Verzorgende derdejaars en Verpleegkundige tweedejaars parttime plaatsen. Net zoals vorig schooljaar zal een deel van de eerste- en

tweedejaars Verpleegkundige fulltime op stage gaan omdat gebleken is dat een aantal instellingen één stagiair fulltime tien weken kunnen plaatsen, maar niet twee leerlingen parttime voor twintig weken. Voor de hbo tweede- en derdejaars wordt een extra wervingsronde gestart. De verwachting is dat net als in 2011/2012, dankzij het netwerk, het totaal van 5105 stageplaatsen wordt uitgevoerd.

Personalia

Op 1 mei 2012 is **Marianne Timmer** met pensioen gegaan. Zij werkte vanaf 1994 bij de afdeling opleidingen van GGZ Drenthe. Haar werkzaamheden zijn overgenomen door Janneke Dilling, telefonisch bereikbaar op telefoonnummer 0593-535853.

In januari 2012 nam **Jan Westert** afscheid van het ROC Menso Alting en DOSS (Directeurenoverleg Samenhangend Stelsel) waarin hij sinds 2005 actief was. Jan Westert is nu werkzaam als voorzitter van de LVGS (Landelijk Verband van de Gereformeerde Schoolverenigingen).

Marga Hamming is per 1 mei 2012 niet meer werkzaam bij Thuiszorg Groningen. Marga Hamming was sinds de start van Het Stagebureau Expertisecentrum betrokken bij verschillende projecten en overleggen.

Henk Zigterman heeft een andere functie binnen FPC Van Mesdag, hij is nu werkzaam als dienstdoend coördinator geïntegreerde beveiliging. Zijn taken in de overleggen van Het Stagebureau Expertisecentrum en de S-factor zijn overgenomen door Wim van der Velde.

Dirk de Jonge is de opvolger van Schelte van der Zee als Regionaal Strategisch Adviseur in Noord- Oost Nederland bij Calibris. Hij is bereikbaar via mailadres d.de.jonge@calibris.nl en telefoonnummer 06 51409718. Schelte van der Zee is regiomanager van Calibris van de afdeling Kwaliteit en Erkennen in Noord-Oost Nederland. Zijn telefoonnummer en emailadres zijn ongewijzigd.

Gerda Dekker is benoemd als regiodirecteur bij het Alfa-college voor de afdeling Zorg/Welzijn in Groningen (niveau 1 t/m 4). Guus Raats is naar de sector Economie & Administratie gegaan.

Eindconferenties S-factor

Begin juni organiseert de S-factor twee afsluitende conferenties over doorlopende leerlijnen, stages en (digitale) instrumenten tussen scholen en praktijkinstellingen in de regio. De conferenties worden georganiseerd op 5 juni in Assen en 7 juni in Alkmaar en zijn bedoeld voor docenten, decanen, praktijkopleiders/begeleiders, managers en directies uit het vmbo-mbo-hbo-beroepsonderwijs en praktijkinstellingen. U bent van harte uitgenodigd om de conferenties bij te wonen. Meer informatie over de locatie en de aanvangstijd vindt u op www.hetstagebureau.nl.

Masterclass 'Het managen van een succesvolle netwerkorganisatie'

Op 20 juni a.s. geven prof. dr. Patrick Kenis en dr. Jelly Zuidersma een masterclass over het managen van succesvolle netwerkorganisaties. Meer informatie op www.hetstagebureau.nl

Over de S-factor

2012 is het derde én laatste projectjaar van de S-factor. De ontwikkelde producten worden ingevoerd, toegepast en geborgd in de scholen en praktijkinstellingen.