

ZONI

NETWERK VOOR ZORG-
WELZIJSOPLEIDINGEN

Samenvatting ZON

Inleiding

In Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel functioneert sinds 1997 een samenwerkingsverband van verplegende en verzorgende opleidingen, Provo97. Juridisch gezien is Provo97 een coöperatieve vereniging van de samenwerkende scholen, het Alfa-college, Drenthe college, Noorderpoort, ROC Menso Alting en de Hanzehogeschool. Sinds de oprichting heeft Provo97 om de vijf jaar haar doelstellingen en werkwijzen geëvalueerd en bijgesteld. Ook in 2012 is deze discussie weer op gang gekomen. Naast nieuwe doelstellingen heeft deze herijking het samenwerkingsverband ook een nieuwe naam gegeven. ZON is de nieuwe naam voor het netwerk van zorg- en welzijnsopleidingen in Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel. ZON is geen afkorting maar staat voor energie, cyclisch, duurzaamheid en netwerken Zorg, Welzijn en Onderwijs.

Verstevigen strategische samenwerking

De conclusie is dat het samenwerkingsverband tevreden is over haar netwerk- en communicatiestructuur op tactisch en uitvoerend niveau, maar het overleg op strategisch niveau wil verstevigen. Op tactisch en uitvoerend niveau zijn medewerkers van verschillende organisatielagen van de samenwerkende scholen en van de branches Ziekenhuizen (AGZ), Gehandicaptenzorg (GHZ), Psychiatrie (GGZ), Ouderenzorg (V&V&T) en Kraamzorg en van ZorgpleinNoord en Calibris vertegenwoordigd. De wens is deze vertegenwoordiging ook op strategisch niveau te verankeren.

De aanleiding tot het verstevigen van de strategische samenwerking tussen onderwijsinstellingen en zorg- en welzijnsinstellingen is ingegeven door de volgende ontwikkelingen. Zo stuurt het overheidsbeleid aan op grotere doelmatigheid van VO en het beroeponderwijs mbo en hbo, hetgeen om strategische keuzes vraagt van onderwijsinstellingen over het aanbod van opleidingen in de regio. Daarnaast hebben zowel onderwijsinstellingen, als zorg- en welzijnsinstellingen te maken met nogal uiteenlopende scenario's voor de vraag naar verpleegkundig, sociaal agogisch en verzorgend personeel (in het vervolg VOV-personeel), hetgeen strategische samenwerking van zowel onderwijsinstellingen als zorg- en welzijnsinstellingen vraagt.

Zeer uiteenlopende scenario's VOV-personeel

Landelijk worden zeer uiteenlopende scenario's opgesteld voor het VOV-personeel. In het lage scenario, waarbij wordt uitgegaan van de rijksbegroting 2012 en anderzijds van een positieve arbeidsproductiviteitsgroei, groeit de vraag naar VOV personeel gemiddeld met 1,3 procent. In het hoge scenario bedraagt de gemiddelde groei 3,3 procent per jaar. In het lage scenario neemt het totale aanbod van VOV-personeel sterker toe dan de vraag en dreigen er in de toekomst overschotten aan VOV-personeel te ontstaan. In het hoge scenario neemt de vraag naar personeel veel sterker toe dan het aanbod. Hierdoor dreigen in de toekomst tekorten te ontstaan aan personeel. Het totale tekort loopt op tot ruim 26 duizend werknemers in 2015. Waar in het lage scenario nog goede mogelijkheden zijn om door op- en omscholing tekorten op te vangen, zijn in het hoge scenario extra maatregelen nodig omdat er tekorten dreigen te ontstaan (Bron: Arbeidsmarktprognoses van VOV-personeel in Zorg en Welzijn 2011-2015. Zoetermeer, 25 maart 2012).

Duidelijk mag zijn dat onderwijsinstellingen en zorg- en welzijnsinstellingen staan voor de opgave gezamenlijk vorm te geven aan deze

uiteenlopende scenario's. Het gemeenschappelijke doel van de strategische samenwerking zou dan ook moeten zijn om binnen de geschetste uiteenlopende scenario's op langere termijn (ook na 2015) goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en passende onderwijsarrangementen voor reguliere en nieuwe doelgroepen te creëren.

Nieuwe structuur voor strategisch overleg

Vanuit dit totaal aan gegevens heeft het samenwerkingsverband een nieuwe organisatiestructuur en netwerkstructuur geformuleerd. In het onderstaande organogram wordt de organisatiestructuur (de officiële, hiërarchische lijn binnen de coöperatieve vereniging) en het netwerk (de communicatielijnen) geschetst op zowel het strategisch (S), het tactisch (T) als het uitvoerend (U) niveau. Op tactisch en uitvoerend niveau worden de noodzakelijke onderwijsproducten en processen ontwikkeld en afgestemd en worden jaarlijks 5000 stagiairs gematcht, zie bijlage 2 t/m 4). Deze overleggen worden bekend verondersteld en worden in deze samenvatting niet verder toegelicht. Het overleg op strategisch niveau behoeft enige uitleg omdat dit juist het vernieuwende aspect is binnen ZON2012.

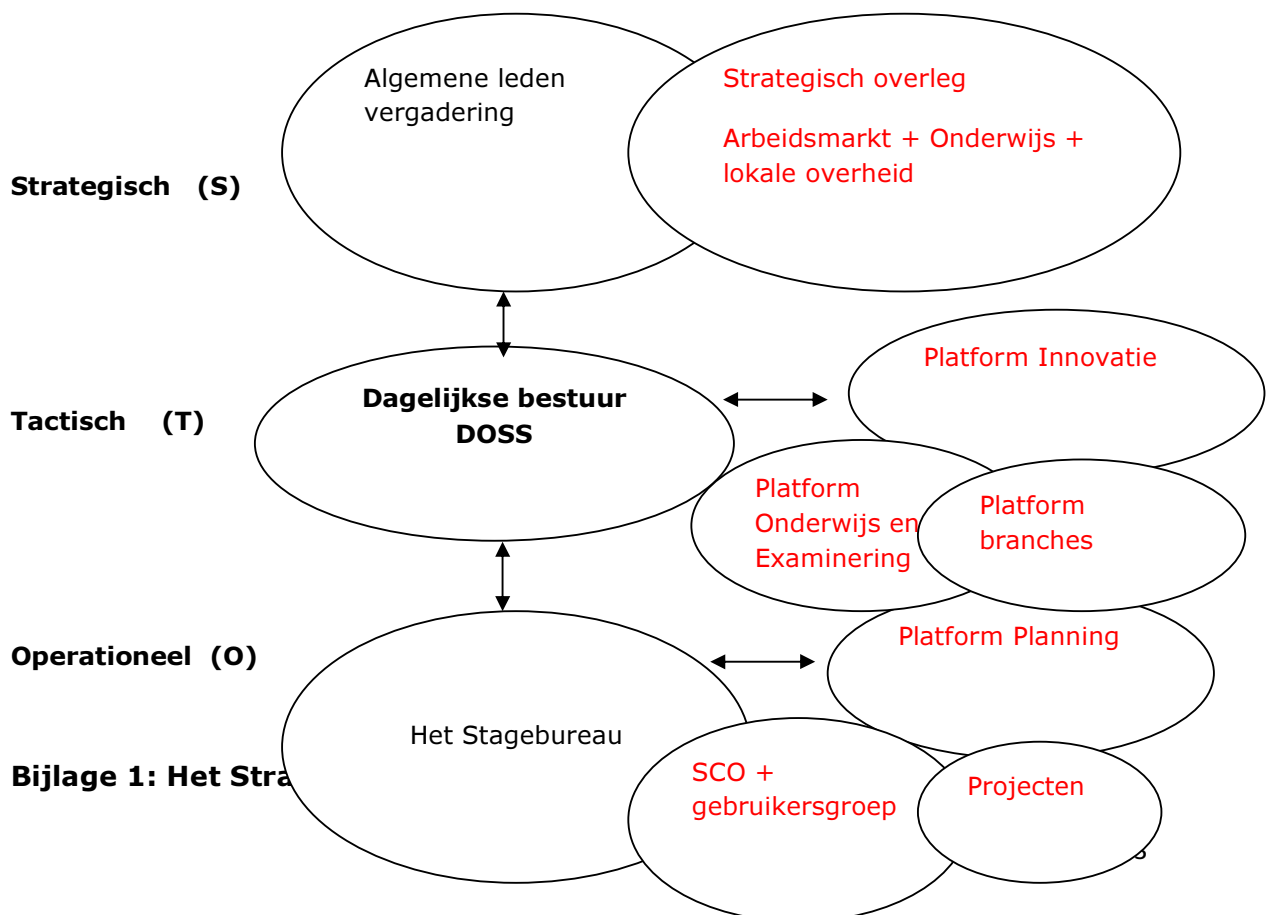
Het strategisch niveau moet het bestuurlijke platform worden voor strategische keuzes binnen de geschetste scenario's. Daarnaast moet dit platform ervoor zorgen dat communicatiekanalen die er zijn optimaal worden benut en met elkaar verbonden worden ter voorkoming van nieuwe, zie bijlage 1.

Organogram

Thema's

**Organisatiestructuur
(hiërarchisch)**

**Expertisenetwerk
(communicatie)**



Bijlage 1: Het Stra

Doel

Definiëren van de gewenste strategische keuzes voor scenario's VOV-personeel in Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel.

Uitdragen dat communicatiekanalen die er zijn optimaal worden benut en met elkaar verbonden worden, voordat nieuwe worden gecreëerd.

Zij laat zich daarbij gevraagd en ongevraagd adviseren door de bestuurlijk rondetafels van ZorgpleinNoord en bestuurlijke overleggen zoals het Platform Gehandicaptenzorg Groningen (PGZG), OOR (Onderwijs- en opleidingsregio Noord- en Oost-Nederland) (voor ziekenhuizen), het DIMON (Directeuren Maatschappelijke Ondernemingen Groningen), Directeurenoverleg Welzijn Drenthe etc.

Onderwerpen

- Project V&V 2020 (S),
- Financiering (S),
- Technologie en digitalisering (zorginnovatieforum) (S),
- Center of expertise Zorg (Healthy Ageing) (S)

Leden

- Hebben zicht op de lange termijn ontwikkelingen binnen de sector
- Zijn bestuurlijk verantwoordelijk voor de personeelsvoorziening en opleidingsvoorziening op de lange termijn

College van bestuur en directie van de samenwerkende onderwijsinstellingen (A.L.V en DOSS), op strategisch niveau van de verschillende branches AGZ, GHZ, GGZ, V&V&T en Kraamzorg, ZorgpleinNoord, Calibris en lokale overheid.

Frequentie

Twee keer per jaar, in november en in mei gekoppeld aan de algemene ledenvergadering.

Bijlage 2: Producten en processen van het samenwerkingsverband

VMBO-MBO

1. Vmbo praktijk opdrachten gerelateerd aan kerntaken/werkprocessen mbo (binnen format opdrachten)
2. Vmbo verdiepende oriënterende stage in de zorg
3. Vakantiewerk met leermogelijkheden: opzet en protocol voor vmbo en mbo

MBO-HBO

4. BPV-wijzer en examenwijzer voor mbo
5. Zelfportret voor mbo
6. Brancheoriëntatie Kraam, VGZ, GGZ, V&V&T voor tweedejaars verzorgende mbo
7. Brancheoriëntatie VGZ, GGZ, V&V&T, AGZ voor eerste- en tweedejaars verpleegkundigen mbo en hbo
8. Branchegericht stagemodel VGZ, GGZ, V&V&T, AGZ voor verzorgende en verpleegkundigen mbo en hbo
9. Trainingen competentiegericht opleiden voor werkbegeleiders mbo en hbo
10. Digitale S-factor: een centrale website/ portal voor vind-volg-borg
11. Digitale S-factor: Portfolio vmbo-mbo en mbo-hbo (o.a. rekenmodule en gegevens beschikbaar maken voor vmbo)
12. Digitale S-factor: Stagemarkt voor welzijn
13. Digitale S-factor: Zorgkompas voor Zorg met links naar stage-instellingen en scholen
14. Snuffelen mbo-hbo in Hanze community

Processen

15. Overdracht projectstructuur aan staande organisatie
16. Strategische planning: nieuwe ambities 2012-2015
17. Kennis delen: jaarconferentie
18. Resultaat- en effectmetingen
19. Monitoren van de borging S-factor 2012-2013
20. Jaarplanning monitoring borging S-factor 2012-2013

Bijlage 3: kernprestaties van het Stagebureau

1: Voldoende (ongeveer 5000) goede stageplaatsen vmbo-mbo-hbo

Prestatie-indicatoren:

- Sluit aan op curriculum onderwijsinstellingen
- Sluit aan op leermogelijkheden stage-instelling
- Stageplaatsen zijn erkend door Calibris voor wat betreft mbo
- Sluit aan op logistieke processen van de onderwijsinstelling en stageverlenende instelling
- Optimale benutting stageplaatsen
- Iedere stagiair een stageplaats

Voorwaardelijke werkprocessen:

- Spelregels www.hetstagebureau.nl
- De POK: wie, wat wanneer
- Branchegerichte stagemodellen (S-factor)
- Periodisering
- Verdeelsleutel stageplaatsen

Voorwaardelijke digitale infrastructuur: www.stagematching.nl

- Koppeling ROC en hbo Leerling-registratiesysteem aan Stagematching en andersom
- Koppeling zorginstellingen Stagematching en andersom
- Koppeling leerbedrijvenregister Calibris en Stagematching (dagelijkse update)

2: Dezelfde taal onderwijs en werkveld in de stage

Prestatie-indicatoren:

- Minder uitval tijdens stage
- Meer opgeleide werkbegeleiders, ontwikkelingsgerichte beoordelaars
- Meer opgeleide werkbegeleiders, kwalificerende beoordelaars
- Meer tevredenheid over rendement van de stage
- Beter op de praktijk afgestemde opleidingsarrangementen

Voorwaardelijke werkprocessen:

- BPV-wijzer
- Examenwijzer
- Handleiding kwalificerende beoordelaar in de stage
- (Doorstroom)portfolio tussen school en werksoorten (S-factor)
- Doorlopende stageopdrachten vmbo-mbo (S-factor)
- Digitaal vind, volg en borg systeem: portal S-factor

Bijlage 4: overzicht vraag en aanbod stageplaatsen 2003-2012

