

Jaarverslag 2010

Regionale samenwerking Arnhem-Nijmegen op onderwijs en gehandicaptenzorg tussen:

ROC Rijn IJssel

ROC Nijmegen

HAN

Dichterbij

Pluryn

Siza

De Driestroom

Aanpak en werkwijze ZoWijs 2010

Iedere partnerorganisatie is kartrekker op een onderwerp binnen het project. Met een eigen projectplan wordt samenwerking gestart richting de andere organisaties. Uitwisseling van proces, producten en afspraken zal binnen het project moeten plaats vinden, zodat er synergie tussen de partners ontstaat. Er valt veel van elkaar te leren en uit te wisselen, hier wordt nadrukkelijk ruimte voor ingeruimd in de individuele projectplannen.

De onderwerpen die zijn opgepakt per organisatie

Organisatie	Projectnaam	Externe projectleider	Op te leveren producten
Sizadorp	Werkbegeleider	Joke van Alten	Competentieprofiel werkbegeleider Scholingsaanpak werkbegeleiders Toolkit instrumenten werkbegeleider
Pluryn	Examineren en beoordelen Evaluatie BPV	Marjolein Arissen	Praktijkgerichte invulling kwalificeren Evaluatie instrument BPV
Dichterbij	Ontwikkeling opleidingswensen en arbeidsmarktperspectief niveau 5	Carla van der Sloot	Kwalitatief en kwantitatief overzicht ontwikkeling niveau 5 bij zorgaanbieders t.b.v. opleidingswensen richting HAN
Driestroom	Leerplaatsprofielen	Henny Ketelaar	Instrument match leerling/student voor leerwerkplekken en stages
ROC RijnIJssel en ROC Nijmegen	Implementatie MMZ 3 en 4 en inventarisatie ontwikkelingen op niveau 2	Clasien Hagt en Richard Verweij	Implementatie onderwijs-werkveld MMZ 3 en 4 Inventarisatie ontwikkeling niveau 2
HAN	Doorlopende leerlijn en Congres	Joke van de Bogaard	Analyse aansluitproblemen niveau 2 tot en met niveau 5 en aanbevelingen voor verbeteringen Organisatie congres november 2010
Calibris	Kwantitatief en kwalitatief onderzoek regionale arbeidsmarkt	Alice Gort	Rapportage arbeidsmarktgegevens 2010-2014

Projectresultaten 2010 per organisatie

Project Pluryn

De doelstellingen vanuit projectplan 2010 zijn voor een deel gehaald, voor een deel achterhaald of in een ander verband gerealiseerd. (Met name m.b.t. de doelstellingen bij activiteit 3, dit wordt nader toegelicht).

Het doel van de implementatiecoach was om aan de slag te gaan met organisatiespecifieke knelpunten. Na inventarisatie bleek dat de knelpunten niet helemaal organisatiespecifiek waren, want ook de andere partnerinstellingen kampten met dezelfde problemen en konden profiteren van de oplossingen die bedacht werden. Daarmee werd de Zowijs verbinding ook nog meer tastbaar. Bij het implementeren van de oplossingen moet je vervolgens wel weer terug naar de organisatiespecifieke oplossing. Zo is het niet mogelijk om het totale beleidskader van Siza over te nemen of de leerplaatsenprofiel van Driestroom een op een te implementeren, net zo goed als deze organisaties niet het evaluatie-instrument in precies die vorm zoals Pluryn heeft gemaakt, hoeven over te nemen. In alle oplossingen, zitten goede ingrediënten waar we dankbaar gebruik van zullen maken, maar binnen onze visie, waar we (als leerbedrijf van het jaar 2009) ook 'groot' mee zijn geworden.

De deelresultaten die voortkomen uit ZoWijs en de onderwerpen die geagendeerd worden vanuit de dwarsverbanden met de collega-instellingen bepalen wel steeds meer de agenda: Discussies over leerplaatsprofielen, vragen over doorlopende leerlijnen, inventarisaties over de opleidingsvraag op niveau 2 en 5, de discussies bij de vergelijking van het Kwaliteitsplan Werkbegeleider gecombineerd met het ontwikkelen van een regionale training Werkbegeleiding dienen zich aan en vragen om aandacht. Het is daarbij ook nog een uitdaging om het overzicht te bewaren. Het schema van Zowijs met het overzicht van de ontwikkelingen rondom BPV is hierin ondersteunend. Bovendien blijft de uitdaging staan om alle ontwikkelingen binnen ZoWijs terug te vertalen naar de eigen organisatie toe.

In vergelijking met de collega-instellingen heeft Pluryn wellicht een minder sterke behoefte aan een instrumentele benadering, maar wil men meer aandacht voor op stroomlijning van de processen en procedures naar de huidige situatie. Op hoofdlijnen en in de structuur heeft Pluryn de BPV goed op orde. Het gaat om verdieping op onderdelen en de fine tuning op de actuele ontwikkelingen.

Activiteit 1: Implementatie methodiek en systematiek beoordelen en examineren

De implementatie verloopt voor zover zichtbaar volgens plan. De evaluatie van dit onderdeel, welke gepland staat in het 2e kwartaal van 2011, zal uitwijzen wat de resultaten zijn en welke verdere verbeterpunten er nog doorgevoerd moeten worden. Wel zijn er vanuit RijnJssel vragen gerezen rondom het aparte beoordelingsinstrument Beroepshouding en Taakvolwassenheid. Het instrument is ontwikkeld omdat de indruk was dat het materiaal van het Consortium daar onvoldoende handvatten voor bood. Ook bestaan er vragen of het wel mogelijk dan wel wenselijk is om kwalificerend te beoordelen op ontwikkelingsgerichte kerntaken die geformuleerd zijn vanuit Leren, Loopbaan en Burgerschap. Deze vraagstellingen zullen meegenomen worden in de evaluatie van de afspraken en instrumenten.

Activiteit 2: Implementatie BPV evaluatietool

In plaats van aanpassen van het instrument van Calibris is gekozen voor een nieuw instrument. Deze is nu in concept klaar voor de test. Er zijn afspraken gemaakt om de testversie voor Pluryn uit te zetten bij de BBL- en de BOL-deelnemers binnen 2 RVE's: de Winkelsteegh en het Hietveld. Van deze enquête komt een voorbeeld-rapportage welke besproken wordt binnen het OPA-overleg. Op basis hiervan komen er vervolgsafspraken over de verdere implementatie.

Activiteit 3: Plan van aanpak stroomlijning Werving & Selectie Pluryn

De punten die hierbij opgenomen waren in het jaarplan 2010 zijn :

- Het werven van allochtone medewerkers.
- Het werven en selecteren met het oog op specialisaties/doelgroepen.
- Het ontwikkelen van een structurele samenwerking met VMBO-scholen.

Ad 1: Werven van allochtone medewerkers

Tot nu toe is men gewend geweest binnen Pluryn om per RVE tot eigen afwegingen te komen om al dan niet niveau 2 of niveau 5 in te zetten of t.a.v. werving en selectie zich te richten op specifieke doelgroepen of allochtonen; de noodzaak wordt gezien om dat om te buigen tot één Plurynaanpak, maar dat is een cultuurveranderingsproces dat buiten het project



ZoWijs valt. Er zijn 2 pilots gestart op het werven op niveau 2 (WKS en GBT). Op grond van die resultaten breiden we dat binnen Pluryn verder uit, een werkwijze die praktisch, realistisch, haalbaar is. Het werven van allochtone medewerkers is bijvoorbeeld met project Dunya wel opgepakt, vanuit een samenwerkingsproject vanuit Salus Gelria. Daarbij wordt er ook gekeken naar instroom op niveau 2 en doorstroom naar niveau 3. Het werven van allochtone collega's heeft nog steeds prioriteit, maar we hebben besloten om in bovengenoemde pilot ons in eerste instantie te concentreren op niveau 2 zonder specifiek te kijken naar allochtone achtergrond. Ervaring leert (o.a. van het Dunja-project van Dichterbij) dat je goed na moet denken over invulling, begeleiding, etc. (teveel om hier op te noemen) om succesvol te zijn. Die randvoorwaarden kan Pluryn nog niet goed invullen. Pluryn wil bijvoorbeeld ook graag aansluiten bij het Zorgvoorwerk traject van gemeente Arnhem en Salus Gelria, maar lopen in die regio weer tegen reisafstanden aan naar de locaties. Kortom, Pluryn heeft geleerd om niet teveel projecten tegelijk op te pakken en als Pluryn het doet, het goed te doen en randvoorwaardelijk goed in te richten, met dank aan de kennis en kunde van de andere zorgaanbieders binnen ZoWijs. Pluryn heeft ook geparticipeerd aan het Ambassadeurs project t.b.v. interculturele arbeidsmarktcommunicatie van de VGN.

Ad 2: Werven van specialisaties/doelgroepen

Hier bij moet de opmerking geplaatst worden dat bij Pluryn op sommige voorzieningen er sprake is van een (te) hoog percentage uitval van vooral BBL-werknemers: hoe kunnen we zorgen dat de matching (en ook de begeleiding op de werkplek zelf) beter verloopt. Het werven op specialisaties/doelgroepen zal in 2011 onderzocht worden als we het proces van aanmelden, matchen en plaatsen gaan onderzoeken. Bij de collega-instellingen wil men daarbij ook weer instrumenteel inzetten op leerplaatsprofielen. In hoeverre Pluryn daarin mee wil gaan moet nog nader onderzocht worden. Het onderzoek naar de opleidingsvraag op niveau 5 en niveau 2 binnen Pluryn is ook verbonden met de organisatie van ondersteuning rondom specifieke doelgroepen.

Het tegen gaan van het te hoog percentage (vermijdbare) uitval van vooral BBL-deelnemers zal nu ondervangen moeten zijn door de afspraken rondom het beoordelen (en daarmee ook tijdig bijsturen op) aandachtspunten m.b.t. Beroepshouding en Taakvolwassenheid. Anderzijds zal het proces rondom de werkbegeleiding en ondersteuning van de kandidaat ook gemonitord gaan worden aan de hand van het BPV-evaluatieinstrument.

Ad 3: Het ontwikkelen van structurele samenwerking met VMBO scholen

MBO-leerlingen weten vaak erg weinig van de gehandicaptenzorg, maar staan wel vroeg voor de keuze of ze wel of niet de kant de zorg op gaan. Voordat ze deze keuze maken is het goed om hen eerst kennis te laten maken met onze branche via concrete en kleine activiteiten om de eerste drempels te slechten. Hier zijn geen nadere afspraken op gemaakt. Gezien alle andere onderwerpen is dit blijven liggen. Dit is ook niet meer ingepland voor 2011.

Project Dichterbij

Het project Dichterbij is voortvarend van start gegaan. Door een snelle en adequate aanpak is in de zomer reeds gestart met het voeren van gesprekken met de HAN over de ontwikkeling van een uitstroomprofiel op niveau 5. Veel werk is verzet in de inhoudelijke afstemming tussen onderwijs en de vraag vanuit Dichterbij. Echter kwantitatieve gegevens en aansluiting met de andere partnerorganisaties vereiste meer tijd dan gepland. Eind oktober is daarom een pas op de plaats gemaakt, zodat gestructureerd per organisatie de behoefteverkenningen konden worden gedaan en richting kon worden gegeven richting het projectplan 2011.

Activiteit 1: Ontwikkeling regionaal competentieprofiel niveau 5.

Resultaten:

- In juni 2010 is het regionaal competentieprofiel vastgesteld door alle betrokken zorgaanbieders.
- In kaart is gebracht welke gewenste competenties niet teruggevonden worden in de SPH opleiding van de HAN
- Er is een inhoudelijke vergelijking gemaakt tussen de interne scholing DVC-er binnen Dichterbij en het curriculum van de HAN
- De vergelijking functies niveau D van de VGN en niveau 5 van de HAN is in september afgerond
- Gestart is met gesprekken over een mogelijke pilot uitstroomprofiel GHZ bij de HAN
- Strategische (kwalitatieve en kwantitatieve) behoefteverkenningen op niveau 5 hebben plaatsgevonden bij Dichterbij, Pluryn en de Driestroom

Activiteit 2: Ontwikkelen competentie management

Resultaten:

- De synchronisatie tussen het functieprofiel DVC-er en de profieschets van de VGN is in juli 2010 afgerond
- De wensen t.a.v. de interne en externe opleidingstrajecten en personeelsbeleid zijn geïnventariseerd
- Afstemming intern scholingstraject is door middel van gesprekken gestart.

Activiteit 3: Regionale afstemming met onderwijsaanbieders

Resultaten: Samenwerking Dichterbij en HAN op basis van verkennende gesprekken zal in het projectplan 2011 nader worden uitgewerkt.



Zodra duidelijk was dat de vier partners zouden kiezen voor een regionaal BCP gebaseerd op dat van de VGN, zijn gesprekken gestart met vertegenwoordigers binnen de hogeschool. Om hen alvast voor te bereiden op de vraag die zou gaan komen van vier grote klanten in de regio. Met in totaal zeven personen is individueel gesproken en daarnaast een ontmoeting gehad met leden van de curriculumcommissie. De korte lijnen tussen onderwijs en gehandicaptenorganisaties via ZoWijs maken het mogelijk om sneller en efficiënter te opereren. De implementatie van de DVC-er binnen Dichterbij en afstemming met het intern scholingstraject is nog onvoldoende tot zijn recht gekomen. Tevens heeft het realiseren van een regionaal convenant tussen HAN en de vier zorgaanbieders vertraging opgelopen. De behoefteverkenning van 3 van de 4 zorgaanbieders geven aan dat er grote verschillen zijn in aanpak, behoefte en wensen zowel qua kwalitatieve als kwantitatieve afspraken. De doelstelling niveau 5 op de agenda zetten is nadrukkelijk behaald. Alle individuele gesprekken, het bijwo-

nen van het landelijke project Kritische Vakkennis Gehandicaptenzorg en het verzamelen van alle relevante gegevens bleek meer tijd en inzet te vragen dan begroot. Eind oktober bleken alle begrote uren te zijn gerealiseerd.

Project De Driestroom

De doelstelling van het deelproject 'Ontwikkeling leerplaatsprofielen' was om leerplaatsprofielen voor alle leerwerk- en stageplekken bij 'De Driestroom' op te stellen, met als doel om de matching tussen leerplek en leerling/stagiair te verbeteren. Met deze leerplaatsprofielen moeten zowel de 'De Driestroom' (locaties en hoofdkantoor), de scholen als de studenten uit de voeten kunnen.

Stappen

De leerplaatsprofielen zijn in vijf stappen opgezet:

1. Ontwikkeling van een kader voor de leerplaatsprofielen, in overleg met De Driestroom.
2. Ontwikkeling van een format voor de leerplaatsprofielen, bestaande uit een formulier en een excelbestand, in overleg met De Driestroom en de scholen.
3. Face-to-face gesprekken met werkbegeleiders van 14 locaties van De Driestroom over stageplaatsen (mogelijkheden, eisen en wensen).
4. Telefonische gesprekken met werkbegeleiders/teamcoördinatoren van 31 locaties van De Driestroom over stageplaatsen (mogelijkheden, eisen en wensen).
5. Opstellen van leerplaatsprofielen voor 45 locaties op grond van de gevoerde gesprekken, in afstemming met de desbetreffende locaties.

Vervolgens zijn deze leerplaatsprofielen geanalyseerd en is hierover gerapporteerd. In de rapportage zijn de stagemogelijkheden van de 45 locaties in beeld gebracht, opvallende zaken benoemd en is een advies uitgebracht voor de doorontwikkeling van stageplekken. Naast de ontwikkeling van de stageplekken is De Driestroom ook betrokken



geweest in de andere deelprojecten van ZoWijs: nieuwe methodiek van examineren en beoordelen, ontwikkeling competentieprofiel niveau 5, ontwikkeling van een training voor werkbegeleiders en het ZoWijs-congres van 4 november 2010.

Binnen het deelproject 'Ontwikkeling leerplaatsprofielen' zijn de volgende producten gerealiseerd:

- een format voor een leerplaatsprofiel, zowel bestaande uit een word-formulier als uit een excelbestand;
- leerplaatsprofielen voor 45 locaties van De Driestroom;
- een rapportage met een advies over de doorontwikkeling van de leerplaatsen.

Het opstellen van de leerplaatsprofielen heeft tot de volgende resultaten geleid:

- inzicht in de (on)mogelijkheden en keuzes van de locaties van De Driestroom omtrent stageplekken;
- een goede basiskennis en overzicht om de stageplekken op de locaties te verbeteren en de werkbegeleiding te professionaliseren;
- bewustere keuzes van de locaties voor specifieke stageplekken (wat kunnen we wel/niet bieden, welke eisen stellen we);
- meer inzicht in de wenselijkheid van de partners in het opstellen van leerplaatsprofielen (hoe en wat).

Project Siza

In 2010 is het kwaliteitsplan "De kwaliteit van leren en opleiden in de praktijk binnen Siza, zorg en dienstverlening" ontwikkeld en vastgesteld door het DO en de OR. Dit kwaliteitsplan omvat de volgende ontwikkelde producten:

1. Kwaliteitssysteem voor het begeleiden en beoordelen van leerlingen en stagiaires. De werkbegeleiders en hun kwaliteit zijn hier een belangrijk onderdeel van.
2. Geformuleerde doelen tav verhogen van instroom van leerlingen en stagiaires. Siza geeft hiermee aan dat zij een kweekvijver wil zijn voor leren en werken met toekomstige beroepsbeoefenaren.
3. Instapcriteria werkbegeleider competentiegericht opleiden. Dit profiel gaat binnen ZoWijs gebruikt worden om gericht te kunnen selecteren op medewerkers die de rol van werkbegeleider willen vervullen.
4. Routing voor werving en selectie van leerlingen en stagiaires. En daarmee schept Siza duidelijkheid in taken, verantwoordelijkheden en afspraken rond het werken met leerlingen en stagiaires.
5. Registratiesysteem voor gecertificeerde werkbegeleiders
6. Staalkaart van Calibris om leerplaatsen te checken of zij geschikt zijn voor stand alone leren en werken.



Project ROC Nijmegen en ROC RijnIJssel

De ROC's hebben de taakopdracht geherformuleerd: met het oog op een blijvend verzaamd inspectietoezicht t.a.v. de kwaliteit van exameninstrumenten en de noodgedwongen omzetting i.v.m. het nieuwe kwalificatiedossier, zijn eerste verkenningen gedaan naar exameninstrumenten die "inspectieproof" blijken: als een nieuw dossier verplicht wordt gesteld moet een eventuele herziening van exameninstrumentarium immers gelijk worden uitgevoerd. De omzetting naar het nieuwe dossier 2010 betekende voor de ROC's een stevige onverwachte extra werklast in de periode februari 2010- augustus 2010. Deze komt boven op de wettelijk vastgestelde verzwaring van kwaliteitseisen ten aanzien van de exameninstrumenten, die tot op heden door de beide ROC's zelf worden ontwikkeld.

De huidige curricula moeten worden aangepast en herschikt op basis van dit nieuwe kwalificatiedossier. Daarnaast is in april 2010 met de betrokken instellingen overeengekomen gebruik te gaan maken van het exameninstrumentarium, dat ontwikkeld is door het Consortium voor Beroepsonderwijs. Zowel het nieuwe kwalificatiedossier als een nieuw instrumentarium zijn bepalend voor de verdere implementatie van de nieuwe opleidingen. Een verbinding van de resultaten vanuit het deelplan m.b.t. examineren en de activiteiten van het deelplan implementatie curriculum hebben dan ook de hoogste prioriteit gekregen.

Activiteit 1: Regionale inventarisatie overlegstructuren onderwijs en zorgaanbieders in kader van opleiden voor gehandicaptenzorg (kwantitatief eb kwalitatief)

De bestaande overlegstructuren zijn in kaart gebracht. Aan de hand van deze gegevens zal de projectcoördinator voorstellen doen ten behoeve van de Stuurgroep.

Activiteit 2: Regionale inventarisatie verbeter- en aandachtspunten implementatie MZ 3 en MZ 4

De geïnventariseerde verbeterpunten lagen met name op het vlak van toetsing en examinering, ziekteleer/dubbele diagnostiek en inclusie. M.b.t. toetsing en examinering is met ingang van het cohort 2010 overgestapt naar examinering middels het materiaal van het Consortium MBO. Daartoe is het Onderwijs en examenreglement aangepast en zijn aanpassingen gedaan in de opleidingsplannen, met name in de fasering van de opleiding. Daarnaast is een bindend studie-advies ontwikkeld, waarmee in het schooljaar 2010-2011 ervaring zal worden opgedaan. De bijgestelde examinering en fasering van de opleidingsplannen zijn voorgelegd aan vertegenwoordigers van betrokken gehandicaptenorganisaties. Er zijn voorlichtingsbijeenkomsten voor werkbegeleiders georganiseerd als eerste instructie bij het werken met het materiaal van het Consortium MBO. Het vormgeven aan het thema "inclusie" binnen de opleidingen vraagt nader onderzoek.

Activiteit 3: Ontwikkeling curriculum niveau 2 Helpende zorg en welzijn

Het landelijk competentieprofiel Gehandicaptenzorg is vergeleken met het kwalificatiedossier Helpende zorg en welzijn. Behoeftes en ambities van zorginstellingen ten aanzien van een functie op niveau 2 binnen de gehandicaptenzorg en mogelijkheden om studenten van niveau 2 stage-ervaringen te laten opdoen, ten behoeve van een gemotiveerde doorstroom naar niveau 3 MZ zijn geïnventariseerd. Er is een aanbeveling ten behoeve van de Stuurgroep van Zowijs geformuleerd, waarin een vervolgproject voor 2011 is voorgesteld.

De in het projectplan eerder geformuleerde beoogde doelen veronderstellen activiteiten vanuit een stabiel gegeven: een bestaand curriculum, dat op vorm en inhoud verder geïmplementeerd kan worden. De hierboven beschreven ontwikkelingen noodzaakten echter tot een totale omzetting van sturingsmiddelen en curriculumopbouw. De dwarsverbanden binnen het project ZOWIJS bleken op meerdere momenten oorspronkelijke doelen te doorkruisen. De verdere implementatie van MZ niveau 3 en 4 heeft vooral in het teken gestaan van het nieuwe sturingsmateriaal van het Consortium MBO. Ook de ontwikkeling van een curriculum op niveau 2 gehandicaptenzorg bleek een "doel te vroeg" en noodzaakt eerst tot besluitvorming binnen de stuurgroep. De kracht van de samenwerking binnen ZOWIJS zit in de vele dwarsverbanden die continu gelegd

worden. Verschillende onderdelen en activiteiten van de partners binnen ZOWIJS hebben raakvlakken en consequenties voor de geformuleerde projectresultaten. De daardoor onstane versnellingen, vertragingen en aanpassingen verbeteren de uiteindelijke eindresultaten. Definitieve besluitvorming over de projecten heeft in een laat stadium plaatsgevonden, waardoor de personele invulling van de verschillende activiteiten niet tijdig kon worden aangepast. De impact van de verschillende besluiten op de werkzaamheden van de Leerplancommissie, de projectleider en het opleidingsteam was daardoor zeer groot.

De ten behoeve van de verdere implementatie noodzakelijke versnelling heeft veel flexibiliteit en inspanning gevraagd van de medewerkers. Medewerkers van het opleidingsteam zijn vol ingezet in de reguliere taken ten behoeve van de dagelijkse onderwijsuitvoering en participatie binnen de projecten haalt altijd kwaliteit uit het primaire proces. Ook de inzet van teamleden bij activiteiten van de projectpartners in de zorg veroorzaakten in veel gevallen een ongewoon hoge werkdruk.

De projectleider constateert dat de participatie van functionarissen vanuit de projectpartners ten behoeve van de ROC-projecten ook lastig was te organiseren. De korte lijnen tussen onderwijs en instellingen voor gehandicaptenzorg binnen het samenwerkingsproject maken het mogelijk om sneller en efficiënter te opereren. De winst die daarbij behaald wordt is aanzienlijk. Bij de ROC's wordt echter tegelijkertijd een extra inspanning gevraagd: de opleiding Maatschappelijke Zorg leidt immers ook op voor andere werkvelden, die niet in het project participeren. Naast de inspanningen voor ZOWIJS dient de opleiding ook de andere partners mee te nemen in een besluitvormingsproces, waarbij zij niet betrokken zijn. Een aantal besluiten is inmiddels verankerd door langjarige keuzes (bijvoorbeeld het exameninstrumentarium). De al bestaande samenwerkingsstructuur tussen ROC Nijmegen en zorginstellingen waarborgt een voortdurend overleg en bijstelling op grond van de actualiteit. Met het resultaat "beslismodel" wordt komend schooljaar ervaring opgedaan en na evaluatie worden definitieve besluiten genomen.

De intensieve samenwerking tussen ROC's en de instellingen voor gehandicaptenzorg binnen de regio hebben geresulteerd in kennisdeling op het Congres van ZOWIJS op 4 november 2010 en een landelijke Conferentie op 18 november. Alle ontwikkelde documenten zijn beschikbaar via de website van ZOWIJS.

Project HAN

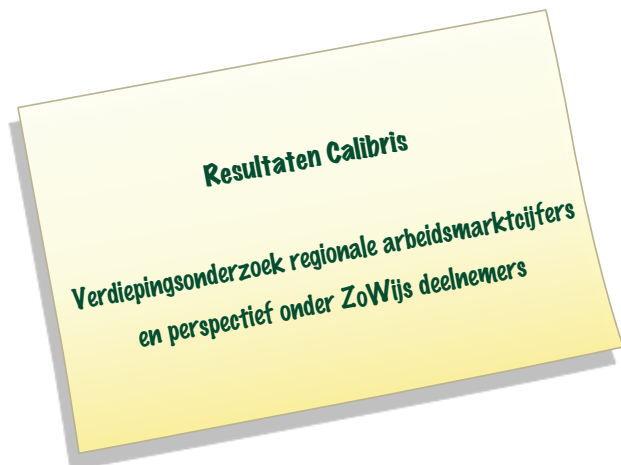


De HAN heeft de organisatie van het Congres 2010 verzorgd, een onderzoek gedaan naar de doorlopende leerlijnen en meegewerkt aan verheldering van de opleidingsvraag op niveau D/5. Het rapport Doorlopende Leerlijnen is te downloaden en geeft goede aanbevelingen om afstemming tussen de ROC's en de HAN verder te implementeren in 2011. Het congres was met 154 deelnemers, waarvan 25 deelnemers van andere organisaties buiten ZoWijs een groot succes.

Overige activiteiten binnen ZoWijs

Onderzoek Calibris

In de periode november 2009- april 2010 heeft een verdiepingslag plaatsgevonden van de arbeidsmarktgegevens van Prismant en Calibris. Met medewerking van alle partnerorganisaties is verder ingezoomd op zowel de huidige situatie als de toekomstverwachtingen ten aanzien van leerlingen, stages en vraag naar werknemers. Dit onderzoek is uitgebreid besproken binnen de Stuurgroep en wordt als leidraad gebruikt bij de verdere ontwikkelingen van producten binnen ZoWijs.



Nieuwsbrief

Het aantal abonnementen op de ZoWijs-nieuwsbrief is verhoogd van 173 in december 2009 naar 238 in december 2010. Dat is een toename van 38%. Het aantal kliks vanaf de nieuwsbrief naar de ZoWijs-website schommelt rond de 50.

Website

Het aantal unieke bezoekers per dag is gestegen van 5 naar 15. Per week hebben we momenteel dus ongeveer 100 bezoekers. Hiermee is de doelstelling van 40 bezoekers per week ruimschoots gehaald. De aantal pagina's dat bezoekers opvragen op de ZoWijs-website is gestegen van 2 naar 7. Er is een grote toename in het gebruik van de interactieve functie op de ZoWijs-website: steeds meer mensen plaatsen zelf berichten, oproepjes en kennis. Er staan diverse YouTube-filmpjes op de site, die vaak worden geraadpleegd en worden gewaardeerd.



Nieuwe media

Er verschijnen vrijwel dagelijks ZoWijs-berichten op het ZoWijs-twitteraccount. Inmiddels heeft @ZoWijs 59 volgers. Wekelijks komen er ongeveer 5 volgers bij. De LinkedIn-groep van ZoWijs heeft inmiddels 33 leden. Er verschijnen regelmatig discussies en vragen. Er staan 12 filmpjes van ZoWijs-medewerkers op YouTube. Binnenkort komen hier filmpjes bij. Samen zijn de filmpjes al meer dan 250 keer bekeken.

ZoWijs agenda 2011

Alle deelnemers aan het congres ZoWijs 2010 hebben 3 agenda's ontvangen voor 2011. Doel is dat iedere deelnemer een agenda voor zichzelf gebruikt, een geeft aan een collega in de eigen organisatie en een aan een college in een partnerorganisatie. De agenda is zeer positief ontvangen en inmiddels zijn alle 500 agenda's verspreid.

Bijlagen jaarverslag 2010

Bijlage 1 Stuurgroep

1.1. Stuurgroepleden 2010

Naam	Organisatie en functie
Dhr. J. van der Kruis voorzitter Stuurgroep	Lid Raad van Bestuur Dichterbij
Mw. E. Bosman	Manager P&O De Driestroom
Dhr. R. Blom	Manager P&O Pluryn
Mw. T. Tobi	Manager O&O SizaDorpgroep
Dhr. G. Kersten	Regiodirecteur Dichterbij
Mw. T. van Aalsum	Directeur Z&W ROC Nijmegen
Mw. N. Ader (tot 11-5-2010)	Manager Z&W ROC RijnIJssel
Dhr. W. van Pinxteren (vanaf 11-5-2010)	Directeur Z&W ROC RijnIJssel
Mw. A. Gielen	Directeur Social Studies HAN
Dhr. van Wijk, adviseur Stuurgroep	Manager Calibris

1.2. Externe projectteamleden 2010

Naam	Organisatie	Rol binnen project
Sandra Franken	Ackordera	Projectleider
Marjolein Arissen	Ackordera	Implementatiecoach Pluryn
Joke van Alten	Ackordera	Implementatiecoach Siza
Alice Gort (tot 11-5-2010)	Calibris	Projectleider onderzoek arbeidsmarkt
Henny Ketelaar	Ackordera	Implementatiecoach De Driestroom
Carla van der Sloot (tot 25-10-2010)	Ackordera	Implementatiecoach Dichterbij
Joke van den Bogaard	HAN	Projectleider HAN
Richard Verweij	ROC Nijmegen	Projectleider ROC Nijmegen
Clasien Hagt	ROC RijnIJssel	Projectleider ROC RijnIJssel
Richard Engelfriet	Ackordera	Digitale Kenniskring
Odette van Oirschot	Ackordera	ZoWijsagenda en vormgeving
Thijs Albers	Ackordera	Digitale Kenniskring (webhosting)

1.3. Besluiten Stuurgroep 2010

Nummer	Datum	Wat
2010-01	06-01-2010	Het bedrag inzake het projectleiderschap D&V over de periode januari-oktober 2008 t.w.v. E 30.935,58 worden niet als projectkosten en gezamenlijke verantwoordelijkheid geaccepteerd.
2010-02	06-01-2010	Het jaarplan en begroting 2010 wordt op hoofdlijnen vastgesteld en dient als kader voor de verdere invulling van de individuele projectplannen.
2010-03	06-01-2010	Het convenant en huishoudelijk reglement dd 7 oktober 2009 wordt aangepast aan de vastgestelde werkwijze in het jaarplan 2010. Het portefeuillehouderschap komt te vervallen.
2010-04	04-03-2010	De financiële afwikkeling 2009 (peildatum 1 april 2010) dient te worden gecontroleerd door een controller van een partnerorganisatie. Deze verstrekt een verklaring aan de stuurgroep.
2010-05	04-03-2010	Het jaarplan en begroting 2010 wordt op hoofdlijnen vastgesteld en dient als kader voor de verdere invulling van de individuele projectplannen 2009-2010.
2010-06	04-03-2010	Roland Blom (Pluyn) krijgt het mandaat namens de zorgaanbieders in overleg te treden met de ROC's inzake examinering en beoordeling.
2010-07	04-03-2010	Het rapport arbeidsmarkttrapportage Calibris wordt vastgesteld als trekrichting voor de verdere invulling van het project ZoWijs. De opdracht aan Calibris is hiermee voldaan.
2010-08	11-05-2010	In het kader van de kwantitatieve gegevensverzameling van niveau 5 bij de zorgaanbieders wordt een beroep gedaan op de ingestelde implementatiecoaches per zorgaanbieder. Extra ureninzet hiervan komen ten laste van het eigen project.
2010-09	11-05-2010	Het jaarverslag 2009 is goedgekeurd en vastgesteld, nadat de HAN akkoord gaat met haar financiële paragraaf. Iedere partnerorganisatie is verantwoordelijk voor haar vastgestelde jaarafrekening 2009.
2010-10	11-05-2010	Het congres ZoWijs 2010 vindt plaats op 4 november op 2010. Kernboodschap is competentie management in de gehandicaptenzorg.
2010-11	11-05-2010	Het jaarplan 2010 is goedgekeurd en vastgesteld en wordt voorgelegd aan het Ministerie van VWS.
2010-12	11-05-2010	Associates Degrees is geen onderwerp voor het project ZoWijs en komt niet meer terug op de agenda.
2010-13	07-07-2010	De concept-uitnodiging voor het Congres 2010 wordt vastgesteld. Ieder stuurgroeplid verzorgt zelf de verzending van de uitnodigingen. Het programma ziet er goed uit.
2010-14	07-07-2010	Er dient een pers- en publiciteitslijst te komen voor het project ZoWijs
2010-15	07-07-2010	Plannings- en implementatievraagstukken liggen bij de individuele organisaties, documenten met algemeen beleid die onderdeel vormen van de projectplannen dienen zo spoedig mogelijk binnen de stuurgroep te worden gedeeld.
2010-16	07-07-2010	Het projectplan Digitale Kenniskring (deel 1 en 2) wordt vastgesteld. Jan van de Kruis is namens de stuurgroep hiervoor gemachtigde.
2010-17	25-10-2010	Het project ZoWijs loopt op 31-12-2011 af. Alle kosten die daarna worden gemaakt komen ten laste van de betrokken organisatie zelf.
2010-18	25-10-2010	De regionale en landelijke ontwikkelingen op het terrein van EVC zijn onderdeel van het projectplan 2011.

Nummer	Datum	Wat
2010-19	25-10-2010	Stuurgroep stelt de inhoudelijke halfjaarrapportage 2010 vast en wordt ter goedkeuring verzonden naar VWS.
2010-20	25-10-2010	Stuurgroep stelt haar eigen vergaderplanning en planning rondom projectplan 2011 en jaarverslag 2010 vast.
2010-21	25-10-2010	Het is goed regelmatig overleg te plannen tussen functionarissen binnen het project. Dit gebeurt incidenteel en wordt niet geïnstitutionaliseerd.
2010-22	25-10-2010	In het projectplan 2011 dient een pilot opgenomen te worden rondom digitaliseren voor matching en BPV-toolkit
2010-23	25-10-2010	In het projectplan 2011 een pilot opnemen rondom digitaliseren van matching en BPV
2010-24	25-10-2010	In het projectplan 2011 dient ruimte gemaakt te worden voor het opmaken van het testament van ZoWijs
2010-25	25-10-2010	Er komt geen nieuw zelfstandig project na afloop van ZoWijs
2010-26	25-10-2010	In 2011 dient de regionale sociale kaart en het netwerk in kaart te worden gebracht
2010-27	25-10-2010	De zorgaanbieders zijn leidend bij het opstellen van het testament en de invulling na 2012
2010-28	25-10-2010	In 2011 dient nadere verkenning plaats te vinden op mogelijke onderzoeksvragen en vormgeving van een lectoraat.
2010-29	15-12-2010	Uiterlijk 31 januari 2011 dient iedere organisatie de financiële afrekening 2010 in te dienen bij de Driestroom
2010-30	15-12-2010	Bij iedere bijeenkomst van ZoWijs dienen presentielijsten te worden ondertekend.
2010-31	15-12-2010	Niveau 2 wordt conform voorstel opgenomen in projectplan 2011.

Bijlage 2. Overzicht 2010 conform subsidie-aanvraag VWS december 2008**2.1. Activiteiten A. Competentiegericht onderwijs 2010¹**

Effect	Implementatie en versterking regionale afstemming onderwijs en gehandicaptenzorgaanbieders	Realisatie per 31-12-2010	
Outcome	De kwaliteit van lesprogramma's vanuit het onderwijs sluit aan bij de vraag van gehandicaptenzorgaanbieders		
Output A1	Curriculum ontwikkeling obv regionaal competentieprofiel medewerker Gehandicaptenzorg op niveau 2	Vooronderzoek 2010 gerealiseerd, besluit vervolg op 15-12-2010, zie projectplan 2011	●
Output A2	Curriculum ontwikkeling obv regionaal competentieprofiel medewerker Gehandicaptenzorg op niveau 5 binnen het brede karakter van de opleiding	Planning 2010 gerealiseerd, implementatie en vertaling richting HAN in 2011	●
Output A3	Versterking competentiegericht onderwijs opleiders, docenten, werkbegeleiders en praktijkbegeleiders	Zie projectplan 2011 en verslaglegging projecten	●
Output A4	Doorlopende leerlijn van VMBO, ROC naar HBO voor relevante opleidingen gehandicaptenzorg	Presentatie 15-12-2010, eindrapportage 20-12-2010	●
Output A5	Implementatie en borging lesprogramma's en curriculum Medewerker Maatschappelijke Zorg niveau 3 en 4	Versnelling ivm implementatie Consortium-materiaal en nieuw kwalificatiedossier, planning 2010 gerealiseerd, verder in 2011	●

2.2. Activiteiten bij cluster B: Competentiegericht werven

Effect	Vergroten instroom van (allochtone) studenten voor opleiden richting gehandicaptenzorg en vergroten instroom van (allochtone) werknemers bij gehandicaptenzorgaanbieders	Realisatie per 31-12-2010	
Outcome 1	Kwantitatieve analyse instroom en doorstroom tussen regionale opleidingen en gehandicaptenzorgaanbieders		
Outcome 2	Regionale experimenten ter ondersteuning van bestaande initiatieven op werving van studenten en werknemers voor de gehandicaptenzorg		
Output B1-1	Kwantitatieve gegevens verzameling in-, door- en uitstroom van studenten op VMBO, ROC en Hogeschool voor de relevante opleidingen gehandicaptenzorg naar geslacht en herkomst in relatie tot bestaande gegevens van Calibris, Regiomarge etc.	Eindrapport Calibris is op 4-3-2010 door de Stuurgroep vastgesteld	●
Output B1-2	Kwantitatieve gegevens verzameling in-, door- en uitstroom van werknemers in het primaire proces naar geslacht en herkomst in relatie tot toekomstige vraag bij de zorgaanbieders in aansluiting op bestaande gegevens van Calibris, Regiomarge etc.	Eindrapport Calibris is op 4-3-2010 door de Stuurgroep vastgesteld	●
Output B2-1	Inventarisatie van alle landelijke, regionale en individuele wervingskanalen en arbeidsmarktcommunicatie ter bevordering van instroom naar de gehandicaptenzorgaanbieders	Eindrapport november 2009	●

¹ **Legenda:**

● = gestart, conform planning ● = afgerond ● = nog niet gestart

Effect	Vergroten instroom van (allochtone) studenten voor opleiden richting gehandicaptenzorg en vergroten instroom van (allochtone) werknemers bij gehandicaptenzorgaanbieders	Realisatie per 31-12-2010	
Output B2-2	Regionale experimenten op werving van studenten en werknemers voor de gehandicaptenzorg	Project Dunya, verschillende initiatieven Pluryn en Dichterbij	●

2.3. Activiteiten bij cluster C: Competentiegericht werken

Effect	Competentiegericht werken, managen en beoordelen ten bate van de betere doorstroom mogelijkheden tot behoud en professionalisering van zittende en toekomstige medewerkers (in agogische en zorgfuncties)	Realisatie per 31-12-2010	
Outcome 1	Competentiegerichte beroepspraktijkvorming gebaseerd op het strategisch organisatie-, personeels- en opleidingsbeleid		
Outcome 2	Aansluiting functionerings- en beoordelingscyclus bij het regionaal beroepscompetentieprofiel medewerker gehandicaptenzorg		
Outcome 3	De kwaliteit van lesprogramma's voor bij-, na- en herscholing vanuit het onderwijs sluit aan bij de vraag van gehandicaptenzorgaanbieders		
Output C1-1	Bepalen en communiceren strategische competenties voor medewerkers in agogische en zorgfuncties in aanvulling op het regionaal beroepscompetentieprofiel	Zie verslaglegging verschillende projecten	●
Output C1-2	Scholings- en coachingsaanbod competentiegestuurd onderwijs voor medewerkers rondom de beroepspraktijkvorming in de organisatie (o.a. gericht op opleidingscoördinatoren, werkbegeleiders, praktijkbegeleiders, eerste lijn managers)	Doorgeschoven naar 2011	●
Output C1-3	Implementatie competentiegerichte beroepspraktijkvorming	Conform planning	●
Output C2-1	Overzicht ingezette instrumenten competentie management en het functionerings- en beoordelingssysteem	Werkbegeleider Siza	●
Output C2-2	Implementatie instrumenten op competentiegericht werven, selecteren en beoordelen van werknemers	Conform planning	●
Output C3-1	Overzicht vraag op bij-, na- en herscholing zorgaanbieders voor huidige werknemers	Gestart voor werkbegeleiders	●
Output C3-2	Regionale afstemming met onderwijsaanbieders op bij-, na- en herscholing huidige werknemers	Gestart voor werkbegeleiders	●

2.4. Activiteiten bij cluster D: Digitale kenniskring

Effect	Digitale kenniskring als centrum van kennisontwikkeling en leren op het terrein van competentiegestuurd onderwijs, competentiegericht werven en competentiegericht werken	Realisatie per 31-12-2010	
Outcome 1	Ervaringen en inhoudelijke documenten worden ingezet voor verdere visieontwikkeling en samenwerking van de regionale arbeidsmarkt voor de gehandicaptenzorg		
Outcome 2	Werknemers bij zorgaanbieders en onderwijsinstellingen gebruiken de digitale kenniskring als bron van ervaring en informatie over competentiegestuurd onderwijs, werven en competentie management		
Output D1	Ontwikkeling en in de lucht brengen van de digitale kenniskring	Zie www.zowijs.net	●

Effect	Digitale kenniskring als centrum van kennisontwikkeling en leren op het terrein van competentiegestuurd onderwijs, competentiegericht werven en competentiegericht werken	Realisatie per 31-12-2010	
Output D2	Communicatie over de digitale kenniskring bij alle werknemers (zowel bij onderwijsinstellingen als zorgaanbieders)	Zie verslaglegging	●
Output D2-2	Jaarlijks wordt er een conferentie georganiseerd. Dit om met elkaar stil te staan bij de ontwikkeling, deels om de verdere wensen te bespreken en wensen en opvattingen te verzamelen. Tevens lijkt het nodig om zeker in het begin te wennen aan het werken met deze website door het onderwerp bespreekbaar te maken in een gezamenlijke bijeenkomst.	Congres 4-11-2010 en 19-11-2009	●

Bijlage 3. Deelnemers per organisatie**Deelnemers in bij Siza**

Naam	Functie
Jori Bokkelkamo	Opleidingsfunctionaris
Karin Volkers	Opleidingsfunctionaris
Petra Schaecken	Opleidingsfunctionaris
Sietske Tanis	Adviseur O&O
Ton Tobi	Programmaleider O&O
Betrokken bij film Zowijs Resie Rutten	Regio manager
Betrokken bij instapcriteria werkbegeleider Carla Smedema Renate Jacobs Iris Visser Karin Anholt Ernes Perez	Regiomanager regiomanager Teamleider teamleider werkbegeleider
Betrokken bij competentieprofiel leerling-werknemer Heleen van de Water Debby Vermeulen Suzanne Kramer Marijke Wadners	Teamleider Teamleider Teamleider werkbegeleider
Betrokken bij workshop sollicitatietraining Leerling-werknemers Feedback teamleiders	Teamleiders Ursula Olyslager Jaqueline van Maanen Maïke Bakker Sylvia Witjes Wijnie Nieboer

Betrokken vanuit partnerorganisaties of andere organisaties betrokken bij Siza

Organisatie	Functie en naam	
Betrokken bij de TLO's in regio Presentatie en feedback Leren in de praktijk		
TLO regio noord	Manager	Erna van Bussel
	Teamleiders	Miranda Berenschot
		Ineke Raat
		Karin Klopman
	Teamleiders	Emmy Proper
		Margo van der Tol
Hettie van Looijengoed		
Regio Achterhoek / Liemers	Manager	Don Pinchetti
	Teamleiders	Paul Huyben

Organisatie	Functie en naam	
		Wieko van der Wal
		Ursula Olijslager
Regio Renkum / Gelderse Vallei	Manager	Miriam Schats
	Teamleiders	Wim van Hilst
		Tonny de la Rie
		Maike Bakker
		Jan van de Wetering
		Marije Juijn
		Anny Stap
		Axel Dittmer
Regio Velp	Manager	Herma Hendriks
	Teamleiders	Marlous de Bordes
		Helma Hermens
		Karin Matser
		Sarieke van Regteren
		Iris Visser
		Annette Herberts
		Marijke Geverink
Marloes van Ulft		
Regio Rheden / Dieren	Manager	Ron Vermeulen
	Teamleiders	Angela van Leeuwen
		Nathella Mulder
		Manja Lentink
		Anja Reintke
		Monique Janssen
		Sandra Grit
Jeugd en gezin	Manager	Ellen Smulders
	Teamleiders	Marieke Gerritschen
		Ilse Leemreise
		Jacqueline Houthuijzen
		Frank Arbouw
		Yvonne van Eijk
		Guus Schwering
		Susan Blanco Valladares
Irma Hansen		
Arnhem-C en Arnhem-Z	Manager	Gerard van Bussel
	Teamleiders	Heleen van de Water
		Karin Anholt
		Anton Koster
		Remco Brunink
Rijkerswoerd / Lingewaard	Manager	Resie Rutten

Organisatie	Functie en naam	
	Teamleiders	Mariette Bruns
		Mariola Klunder
		Marianne Gosemeijer
		Jacqueline van Maanen
		Diana Visch
		Elly van de Brink
		Petra Kersten
Het Dorp sector 1	Manager	Jantine Callec
	Teamleiders	Geertruida Zwanenburg
		Jeanneke Bruning
		Anneke de Boer
		Jenny van der Wal
		Tom Suttoorp
		Sylvia Stoltz
		Sheila Torrance

Organisaties binnen Siza	Functie	Naam
Het Dorp sector 2	Manager	Carla Smedema
	Teamleiders	Josefien Trienekens
		Irma Haas
		Walter van Leuteren
		Rian Bolhuis
		Esther Raanhuis
		Wijnie Nieboer
Het Dorp sector 3	Manager	Ronald van Aalten
	Teamleiders	Sylvia Vogel
		Tiny Dorge
		Erna Janssen
		Mariette van der Kolk
		Tanja Tijdink
		Cees Zaal
		Marcel de Haas
VG Intensieve begeleiding	Manager	Renate Jacobs
	Teamleiders	Stephan Wieland
		Conny Pouwels
		Debby Ebben
		Peggy Kok
		Ilse van den Broek
VG Intensieve verzorging	Manager	Renate Jacobs
	Teamleiders	Hetty de Kruyf

Organisaties binnen Siza	Functie	Naam
		Stephan Wieland
		Ad Zwartepoorte
		Suzanne Kramer
		Gerda van Beersum
		Edith Wolters
VG Ouderen en supported living	Manager	Renate Jacobs
	Teamleiders	Sylvia Witjes
		Cissy van Amersfoort
		Sylvia Verbeek
		Ann Hoogewind
		Conny Regterschot
		Maria Rouwhorst
		Frans Havekes

Deelnemers ROC RijnIJssel

Naam	Functie
Wil van Pinxteren	Sectormanager zorg, welzijn en cios (stuurgroep lid vanaf 1 juli 2010)
Nicoline Adèr	Manager Zorg en Welzijn tot 1 juli 2010 (stuurgroep lid)
Gertine Fornerod	Manager Zorg en Welzijn
Inge Visscher	Docent opleiding MZ en JZ, taakhouders toetsing en examinering
Ans Hoogzaad	Docent opleiding MZ en opleiding Woonzorgbegeleiding
Gertine Fornerod	Manager Zorg en welzijn (vanaf 1 oktober 2010)
Henny Otto	Beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteitszorg
Carine van Grinsven	Beleidsmedewerker onderwijs
Manci Zersci	Docent niveau 2
Lydia v.d. Plas	Docent MZ- taakhouders onderwijs
Maria Hoppers	Docent MZ- BBL (tot 1 juli 2010)
Margriet Bleijenberg	Docent MZ- taakhouders onderwijs (tot 1 mei 2010)
Rita Sessink	Training en opleidingen
Wim Janssen	Sector controller

Deelnemers vanuit partnerorganisaties

Naam	Functie	Organisatie
Marjolein Arissen	Implementatiecoach	Plurijn
Ina Vermeij	Opleidingsfunctionaris	Plurijn
Ton Tobi	Personeel en opleidingen	Siza
Petra Sterken	Opleidingsfunctionaris	Dichterbij
Maria Pelgrom		Consortium
Joke van Alten	implementatiecoach	Siza
Anneke Oxener	opleidingsfunctionaris	Driestroom
Petra Schaecken	Opleidingsfunctionaris	Siza

Naam	Functie	Organisatie
Richard Verweij	Teammanager Maatschappelijke Zorg	ROC Nijmegen
Collega's team MZ en Helpende Z&W		ROC Nijmegen

Deelnemers vanuit ROC Nijmegen

Naam	Functie
Tinie van Aalsum	Directeur Z&W/ lid stuurgroep ZOWIJS
Richard Verweij	Teammanager Maatschappelijke Zorg/ projectleider ZOWIJS
Elma Poelsma	Directiesecretariaat
Denise Klomp	Managementassistente
Trudie Wolf	Lid leerplancommissie MZ/ docent
Wil Liebrand	Lid leerplancommissie MZ/ docent
Ina van Leeuwen	Lid leerplancommissie MZ/ docent
Feija Harbers	docent
Wilma Daamen	docent
Camiel Ex	docent

Deelnemers vanuit partnerorganisaties

Naam	Functie	Organisatie
Marjolein Arissen	implementatiecoach	Pluryn
Ina Vermeij	opleidingsfunctionaris	Pluryn
Petra Sterken	opleidingsfunctionaris	Dichterbij
Joke van Alten	implementatiecoach	Siza
Jessica Slungers	opleidingsfunctionaris	Dichterbij
Anneke Oxener	opleidingsfunctionaris	Driestroom
Petra Schaecken	opleidingsfunctionaris	Siza
Collega's ROC Rijn IJssel		ROC Rijn IJssel

Deelnemers Dichterbij

Naam	Functie
Gerard Kersten	Regiodirecteur en stuurgroeplid
Trudie Geurtsen	Directeur P & O
Jessica Slungers	Hoofd beroepspraktijkvorming
Nel Basten	Opleiding en ontwikkeling
Peter Daemen	Praktijkbegeleider
Petri Embregts	Lector en directeur
Ans van den Berg	Praktijkbegeleider
Agnes Hendriks	Secretaresse
Lucienne Heerkens	
Petra Sterken	Praktijkbegeleider
Paul Trommelen	
Rasailke Santing	
Rob Wientjes	Regiodirecteur

Naam	Functie
Carry van Leest	
Ina Hoek	
Manon Vink	

Deelnemers vanuit andere organisaties

Naam	Functie	Organisatie
Tinus Beckers		Siza
Mieke Steenhuis		Hogeschool Windesheim
Lennart Zwijnenburg		Hogeschool Ede
Petri Embregts	Lector	HAN
Pim Kleinbergen		HAN
Jacqueline Versluis	Opleidingsmanager Pedagogiek	HAN
Kathelijne van Kammen	Opleidingsdirecteur	HAN
Huub Gulikers	Uitstroomprofiel Jeugdzorg	HAN
Henny van Veen		HAN
Han Timmermans	Beleidsmedewerker Onderwijs	VGN
Carolien Kersten		Pluryn
Maaïke Hermens		HAN
Ton Tobi		Siza
Winnie van Bakel		Driestroom
Rogier Vispoel		HAN
Ans Gielen		HAN
Anneke Oxener		De Driestroom
Roland Blom		Pluryn
Eveline Bosman		De Driestroom