

Ondertekenaars van het Zorgakkoord

Zorgwerkgevers en onderwijs in Midden-Brabant:

Fontys, Avans, ROC Tilburg, 't Heem, Volckaert, Stichting Maria Oord, Stichting Schakelring, Stichting Maasduinen, De Wever, Het Laar, Thebe, Elisabeth- / TweeSteden ziekenhuis, Amarant Groep, GGZ Breburg, Centrale Huisartsenpost Midden-Brabant, Regionale Coöperatie Huisartsen, Stichting Prisma.

Gemeenten en UWV in Midden-Brabant:

Tilburg, Kaatsheuvel/Loon op Zand, Waalwijk, Oisterwijk, Alphen-Chaam, Heusden, Gilze-Rijen, Hilvarenbeek, Dongen, Baarle-Nassau en UWV Werkbedrijf Midden-Brabant.



Henk Hendrix
projectleider Breed en Innovatief opleiden

hhendrix@zorgacademie-mb.nl
M 06 5429 5701



Marloes van der Poel
projectleider Strategisch Personeelsbeleid

mvdpoel@zorgacademie-mb.nl
M 06 1076 1536

De Zorgacademie
Postbus 5048
5004 BD Tilburg
info@zorgacademie-mb.nl

www.zorgacademie-mb.nl

Zorgakkoord Midden-Brabant

EEN KETENLOOPBAAN IN DE ZORG: Daar gaan we voor!

Onze zorgsector verkeert middenin een grote transformatie. In hoog tempo moeten we met minder mensen meer zorg gaan leveren, en de zorgvraag is fundamenteel aan het veranderen. Bovendien is de visie op gezondheid niet langer 'zorgen voor', maar 'zorgen dat'. Veranderingen waar we binnen de zorgsector in Midden-Brabant op in willen spelen.

De zorgvrager centraal

'Zorgen dat' betekent zorgvragers –patiënten en cliënten- ondersteunen in hun omgang met ziekten en beperkingen. Zorgen dat ze hun eigen capaciteiten maximaal kunnen benutten en omstandigheden creëren waarin ze zo veel mogelijk zelf kunnen blijven doen. Kortom: de zorgvrager staat centraal. We hanteren hiervoor het begrip positieve gezondheid

Een transmuraal zorgpad

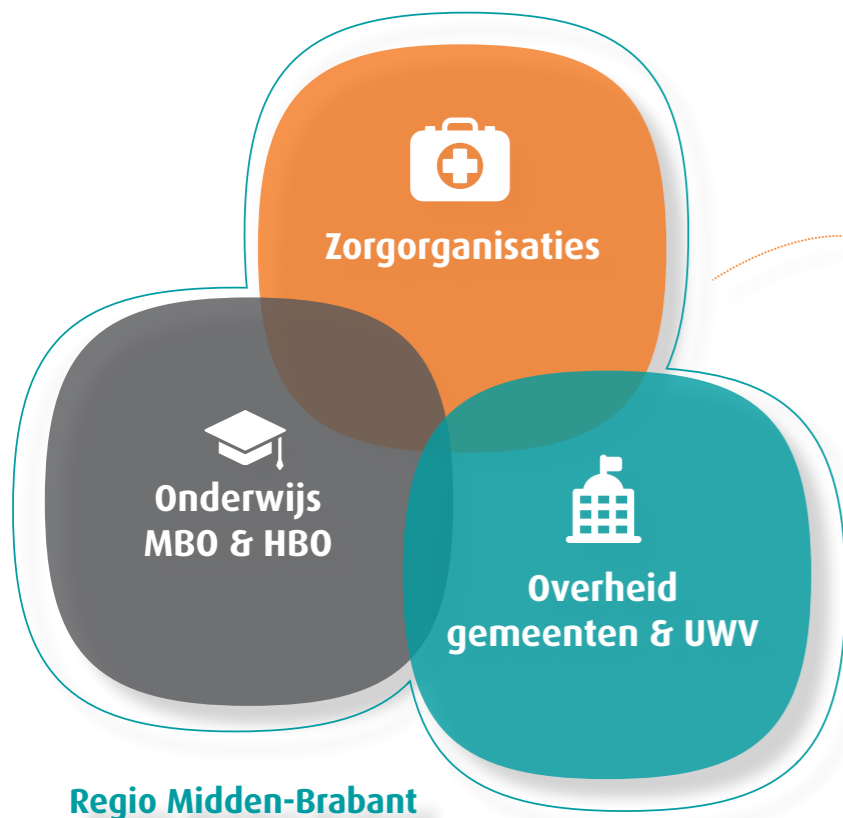
Als gevolg hiervan gaan cliënten en patiënten steeds meer een transmuraal zorgpad lopen. De medewerker gaat hen hierin volgen, en krijgt daarmee de kans zich ketenbreed te blijven ontwikkelen. Dit is een antwoord op de veranderingen in de markt, en betekent tegelijkertijd nieuwe kansen voor medewerkers.

Ons doel

Om de verandering naar ketenzorg en een ketenloopbaan te kunnen maken, hebben gemeenten, onderwijsinstellingen, zorgorganisaties en het UWV werkbedrijf in Midden-Brabant een Zorgakkoord opgesteld. Daarin staan de volgende doelstellingen:

- *mobiliteit van medewerkers binnen en buiten de zorgsector stimuleren en toekomstige scenario's ontwikkelen*
- *toekomstgericht en duurzaam opleiden*
- *voor 2018: 300 werk-naar-werk successen voor medewerkers die hun baan dreigen te verliezen*

De Zorgacademie geeft met 18 partners en 2 projectleiders vorm aan de uitvoering van het masterplan. In deze brochure brengen we u op de hoogte van de projecten waarmee we bovenstaande doelen willen gaan bereiken. Voor uitgebreide informatie verwijzen we u graag naar het volledige Masterplan, dat te vinden is op onze website.



Arbeidsmarkt & opleiden



Breed & Innovatief opleiden

Strategisch personeelsbeleid

De Zorgacademie

In de Zorgacademie Midden-Brabant werken de partners actief samen om het onderwijs en de beroepspraktijk toekomstbestendig te maken. De samenwerking tussen de student, de beroepskracht, zorgvrager, zijn familie en ervaringsdeskundigen is voor de Zorgacademie een belangrijke voorwaarde voor het slagen van deze missie.

Sinds 2011 heeft de academie gezorgd voor een afname van het aantal studenten dat hun opleiding vroegtijdig verlaat, een lesmodule zorgtechnologie, een domotica appartement, een pilot simulatiesetting en leer- werkcommunities. Op dit moment ligt de focus op de mobiliteit van medewerkers en toekomstgericht opleiden.

Strategisch personeelsbeleid: mobiliteit en scenario-ontwikkeling

Met strategisch personeelsbeleid willen we een ketenloopbaan organiseren ten behoeve van professionele zorg, nu en in de toekomst. We hebben een duidelijke doelstelling: voor 2018 begeleiden we 300 medewerkers van werk-naar-werk. Dit willen we voor elkaar krijgen via om- en bijscholingsprogramma's, werk-naar-werktrajecten binnen en buiten de sector, het niet opvullen van natuurlijk verloop en door het ontwikkelen van scenario's voor de regionale arbeidsmarkt van de zorg.

Deze mobiliteitsbeweging gaat in een breed perspectief plaatsvinden. Op alle functieniveaus en dwars door organisaties heen. Op deze manier krijgen medewerkers volop kansen en mogelijkheden om

zich verder en breder te ontwikkelen, waardoor expertise zo veel mogelijk binnen de sector blijft. Er gaan echter ook banen verdwijnen. Hiervoor komt er ondersteuning binnen de regio om werk-naar-werk successen in andere sectoren te creëren.

Met behulp van strategische personeelsplanning stemmen we de strategie van de organisaties en de samenstelling van het personeel op elkaar af. We schatten de toekomstige vraag en het toekomstige aanbod van personeel in en benoemen de discrepanties. Op basis hiervan ontwikkelen we scenario's en kunnen we vroegtijdig anticiperen op veranderingen, om zo grote vormen van uitstroom en tekorten te voorkomen.

Transmuraal opleiden: opleiden voor en in de totale keten

Bij transmuraal opleiden worden de grenzen van de traditionele zorgsectoren overschreden: Het gaat over opleiden in de keten. We gaan studenten en medewerkers opleiden in algemene competenties, de zogenaamde Canmeds competenties. Op deze manier staat de integrale zorgvraag van de patiënt en cliënt centraal en is uitwisseling tussen medewerkers uit verschillende werkgebieden een stuk eenvoudiger. We willen dit realiseren in de opleiding op school en in de praktijkstages.

Om medewerkers en studenten te laten leren in de volledige keten, gaat het project SimSet van start. Een waarheidsgetrouwe nagebouwde zorgsetting waarin studenten, docenten, werkbegeleiders en ervaringsdeskundigen kunnen oefenen met voorbeelden uit de hele keten. 'Transmuraal werken en opleiden' staat hier centraal.