



HANDELEN IN TRANSITIEJAAR PROGRAMMA 2015

HANDELEN IN TRANSITIEJAAR PROGRAMMA 2015

De samenleving verandert razendsnel. Onze huidige 27 participanten in wonen, welzijn, zorg en onderwijs zijn in de fase aangekomen dat het 'denken over de transities' is overgegaan in 'handelen in transitie'. Effectief handelen in transitie vraagt om de moed om te experimenteren en te leren van elkaar. Het gaat hierbij meer dan ooit om het leren acteren in netwerken en het onderzoekend leren en bijstellen van professionele routines, waarheden en zekerheden.

VOORWOORD

De Zorgalliantie stimuleert leren en innoveren in deze transitie. In onze visie zijn kennisontwikkeling en leerprocessen noodzakelijk om innovaties in het maatschappelijke domein te kunnen realiseren.

Vorig jaar hebben we onze strategie 2014-2016 bepaald. Een jaar na dato mogen we vaststellen dat de impact van de Zorgalliantie als regionaal netwerk groeit. We weten steeds beter van elkaar wat eenieder drijft, welke belangen meespelen en hoe in deze context kennisontwikkeling rondom maatschappelijke vraagstukken kan worden gestimuleerd.

De Zorgalliantie staat voor de taak om anticiperend op en meebewegend met de dynamiek in het veld, bij voorkeur direct aantoonbare meerwaarde voor de partners te leveren. Voor de partners telt momenteel elke euro. Tegelijkertijd biedt samenwerking de beste basis om met elkaar slimmer te worden en de maatschappelijke opdracht met de beschikbare middelen zo goed mogelijk te realiseren.

We realiseren ons dat dit in het huidige tijdsgewricht geen eenvoudige opgave is en dat het met vallen en opstaan gepaard gaat. Dit gaan we aan, omdat we geloven in regionale krachtenbundeling om kennisontwikkeling en innovaties mogelijk te maken.

Samen willen we de toekomst vormgeven. Slagvaardig, ondernemend én maatschappelijk verantwoord.

Namens de Raad van Advies,

Frank Stöteler HAN (voorzitter)
Anne Wilbers Mooiland
Dick Herfst ZZG Zorggroep
Henk van de Werfhorst Brabant Zorg
Kitty de Laat Vivaan
Liedy Vennegoor Careaz
Nelleke Vogel Atlant Zorggroep
Wim Mulenburg Driestroom



DE ZORGALLIANTIE ZORGT
ERVOOR DAT DE PRAKTIJK EN DE
HAN OP ELKAAR AANSLUITEN,
DAT ER VERBINDINGEN OP
CRUCIALE MAATSCHAPPELIJKE
VRAAGSTUKKEN ONTSTAAN,
DAT WE SAMEN OPTREKKEN
EN LEREN VAN ELKAAR.

Nelleke Vogel Atlant Zorggroep

INHOUD

	Voorwoord.....	4
1	Inleiding.....	8
2	Leerwerkplaatsen.....	10
2.1	Thema's	10
2.1.1	Ondernemende en vitale professionals	10
2.1.2	Leefbare kernen	12
2.1.3	Technologische hulpmiddelen in de participatiesamenleving	15
2.2	Effectiviteit en impact	15
3	Leerarrangementen.....	16
3.1	Masterclassreeks 'Bent u er nog in 2016?' voor bestuurders	19
3.2	Persoonlijk Leiderschap	19
3.3	De Verhelderingskamer voor 'lastige vraagstukken'	19
4	Nieuwe thema's en initiatieven.....	20
4.1	Project Leren Acteren in Netwerken	20
4.2	Kwaliteitsdenken en de lerende professional	20
4.3	Sociale wijkteams en innovatieve broedplaatsen in de wijk	22
4.4	Regionale kennisinvesteringsagenda jeugdzorg	22
4.5	Leergang governance	22
5	Kennisdeling in de breedte.....	24
5.1	De Valorisatiemarkt	24
5.2	Het Zorgalliantiecafé	24
5.3	E-community	24
5.4	Nieuwsbrief	24
6	De organisatie achter de Zorgalliantie.....	26
6.1	Raad van Advies	26
6.2	Programmaorganisatie	26
6.3	Relatiemanagement	26
	Bijlage 1 Participanten	28
	Bijlage 2 Begroting 2015	29
	Bijlage 3 Contributie 2015	30

De Zorgalliantie bestaat nu 5 jaar als samenwerking tussen organisaties in zorg, wonen, welzijn en onderwijs. De Zorgalliantie gaat een volgende fase in. Waar de eerste jaren in het teken stonden van opstart en groei, zal het komende jaar gaan over doorontwikkeling met als kernbegrippen: kwaliteit, focus en impact.

1 INLEIDING

In de basis geeft de Zorgalliantie samenwerkend leren en innoveren vorm in diverse arrangementen voor professionals, leidinggevenden en bestuurders:

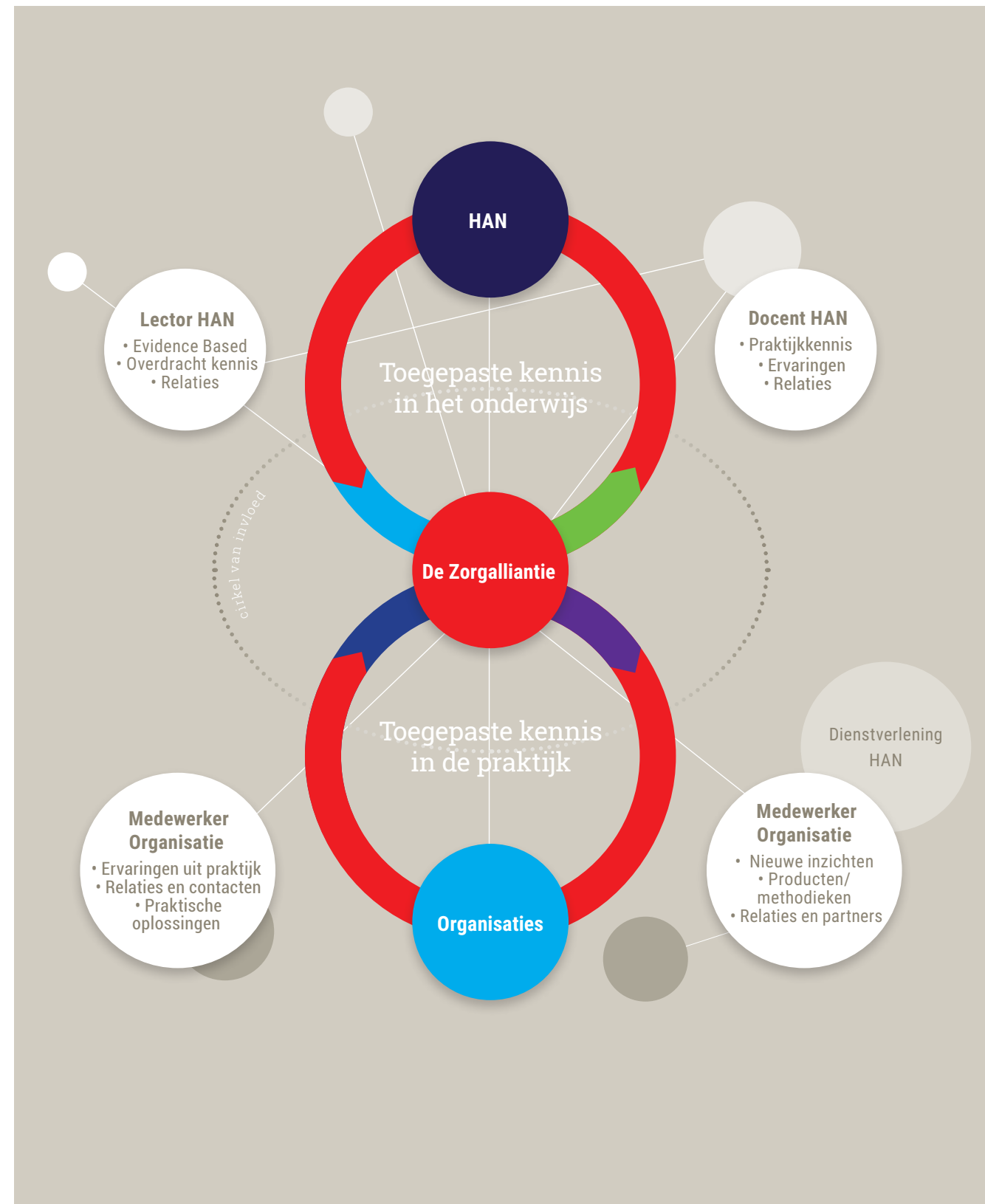
- Leerwerkplaatsen voor professionals en staf-functionarissen
- Masterclassreeks 'Bent u er nog in 2016?' voor bestuurders
- Persoonlijk leiderschap voor leidinggevenden
- De Verhelderingskamer voor allen, om ingewikkelde organisatie- of samenwerkingsvraagstukken te ontrafelen

De inhoudelijke focus ligt in 2015 op ondernemendheid en op het leren acteren in (gebiedsgerichte) netwerken waarin organisaties en professionals

voor de uitdaging staan om gezamenlijk vernieuwing in zorg, wonen en welzijn te realiseren.

Deze inhoudelijk focus komt terug in alle leer- en ontwikkelarrangementen van de Zorgalliantie (hoofdstuk 2 en 3), alsmede in nieuwe initiatieven zoals de het project Leren Acteren in Netwerken en de regionale samenwerking in de jeugdzorg (hoofdstuk 4).

Het model van de BIG8 visualiseert het proces van samen leren, innoveren en kennisdelen (zie figuur op de volgende pagina). De Zorgalliantie werkt aan het optimaliseren van dit proces, in samenwerking met de participanten uit de regio, lectoren en betrokken opleidingen van de HAN.



In de leerwerkplaatsen werken partijen samen in de driehoek organisaties - onderwijs - onderzoek. Deelnemende professionals zijn werkzaam bij organisaties voor wonen, welzijn en zorg in de regio, vanuit het onderwijs nemen studenten en docenten deel, en het onderzoek wordt vertegenwoordigd door de lector en collega's uit de kenniscentra van de HAN.

2 LEERWERKPLAATSEN

2.1 Thema's

De leerwerkplaatsen concentreren zich in 2015 rondom een drietal thema's:

- Ondernemende en vitale professionals
- Leefbare kernen
- Technologische hulpmiddelen in de participatie-samenleving

In de leerwerkplaatsen brengen professionals uit de regio vraagstukken in. Rondom deze vraagstukken wordt geëxperimenteerd, tools ontworpen en toegepast, kennis ontwikkeld en gedeeld.



2.1.1 Ondernemende en vitale professionals

Leerwerkplaats: De ondernemende (zorg)professional

Op basis van de gesprekken en de vragen vanuit deelnemende partners in de leerwerkplaats zijn vier onderzoekslijnen geformuleerd:

1 Hoe zorgen we dat de professional in de nieuwe omstandigheden kan identificeren welke zorg nodig is en hoe de cliënt dit zelf kan doen / organiseren?

2 Hoe krijgen we in onze zelfsturende of taakautonome teams een ondernemende houding?

3 Hoe organiseren we dat professionals het grotere verband zien?

4 Hoe zorgen we dat opleidingen aansluiten en dat behouden blijft wat in de opleidingen geleerd wordt aan de studenten?

Er is een instrument ontwikkeld om op individueel en teamniveau inzicht te krijgen in competenties nu en in de toekomst hard nodig zijn. Samen te vatten



onder de noemer ‘ondernemende houding’. Dit instrument wordt in 2015 verder ontwikkeld, mede op basis van ervaringen in de toepassing ervan in teams bij de partnerorganisaties.

Begeleider: dr. Frans de Vijlder (lector Goed Bestuur en Innovatiedynamiek in Maatschappelijke Organisaties)

Leerwerkplaats: Preventief HRM via e-Health

De vroegtijdige uitval van met name oudere zorgprofessionals ligt hoog. De consequenties hiervan zijn ingrijpend. De uitdaging is om gezond aan het werk te blijven. Het verbeteren van de leefstijl van zorgprofessionals is hierbij een belangrijk aandachtspunt. Binnen organisaties worden daarom steeds meer online preventieprogramma's of e-Health ontwikkeld. Over de effectiviteit van deze programma's is nog relatief weinig bekend. Er bestaat bij zowel verzekeraars, werknemers als werkgevers in de zorg een behoefte om bestaande programma's kritisch te evalueren. De leerwerkplaats doet hier onderzoek naar en ontwikkelt randvoorwaarden waaronder gezondheidsbeleid en e-Health programma's succesvol kunnen worden geïmplementeerd. Er wordt onder meer gewerkt met de definitie van gezondheid van Machteld Huber: 'Health as the ability to adapt and to self manage, in the face of social, physical and emotional challenges.'

Begeleider: dr. Annet de Lange (lector Human Resources Management) i.s.m. WZW.

Leerwerkplaats: Duurzame inzetbaarheid

De transities binnen de zorg vragen om een ander type werknemer, met ander gedrag en andere verantwoordelijkheid op het gebied van (persoonlijke) gezondheid en vitaliteit, kortom duurzame inzetbaarheid. Welk gedrag is met het oog op duurzame inzetbaarheid gewenst en wat kunnen organisaties en betrokkenen hier zelf in betekenen? Werkgevers en werknemers hebben ieder een eigen verantwoordelijkheid in 'gezond werken' en 'duurzame inzetbaarheid'. Dat vraagt om nieuwe inzichten en integraal gezondheidsmanagement. In de leerwerkplaats wordt onder meer gewerkt met het ASE gedragsveranderingsmodel; een model dat

helpt inschatten welke componenten in gedrag van werknemers veranderbaar zijn ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid.

Begeleiders: dr. Josephine Engels en dr. Yvonne Heerkens (beide lector Arbeid en Gezondheid).

Dit jaar gaan de leerwerkplaatsen Preventief HRM en Duurzame Inzetbaarheid hun krachten bundelen om vraagstukken rondom vitale professionals en duurzame inzetbaarheid van nieuwe antwoorden te voorzien.

2.1.2 Leefbare kernen

Leerwerkplaats: Krachtige kernen

In deze leerwerkplaats wordt de relatie tussen professionele organisaties en informele initiatieven doorontwikkeld. Afgelopen jaar is gebleken dat organisaties vaak worstelen met de vraag: "Hoe sluit ik aan bij burgerinitiatieven van onderop? Hoe verhoudt bijvoorbeeld een zorgcoöperatie zich tot bestaande structuren in zorg en welzijn?" In de leerwerkplaats brengen studenten samen met participanten de kansen en belemmeringen van samenwerken met lokale burgerinitiatieven in kaart. Dit gebeurt aan de hand van instrumenten die binnen het lectoraat zijn ontwikkeld en verder doorontwikkeld worden, zoals de Partnerschapskaart, het spel "Hoe is het?" en de Effectencalculator. In een workshop worden de resultaten gepresenteerd, geëvalueerd en is er ruimte voor reflectie.

Begeleider: dr. Martha van Biene (lector Lokale Dienstverlening vanuit Klantperspectief)

Leerwerkplaats: Het nieuwe wonen

Hoe komen we tot nieuwe inzichten en definities van het nieuwe wonen met aandacht voor de draagkracht van een wijk? De resultaten 2014 van deze leerwerkplaats hebben voor 2015 drie nieuwe speerpunten opgeleverd:

- Agenda neerzetten voor buurten
- Leegstand van verzorgingshuizen
- Inclusie van bijzondere doelgroepen

Per speerpunt wordt dit jaar een lokale 'proeftuin'

EFFECTIEVE LEERWERKPLAATSEN KENMERKEN ZICH DOOR EEN AANTAL KRITISCHE SUCCESFACTOREN

A VEILIGHEID, OPENHEID EN VERTROUWEN: RUIMTE OM TE EXPERIMENTEREN, WAARBIJ 'MISLUKKEN' ONDERDEEL IS VAN HET LEERPROCES.

B EIGENAARSCHAP: FOCUS OP DE KWESTIES DIE DE DEELNEMENDE ORGANISATIES INBRENGEN, WERKEN AAN VRAAGVERHELDERING EN -ARTICULATIE, VERBINDEN MET KENNIS EN TOEWERKEN NAAR CONCRETE RESULTATEN.

C SAMENWERKEN: OPBOUWEN VAN KENNIS EN HANDELINGSREPERTOIRE DAT 'PRAKTIJKROBUUST' IS EN IN MEERDERE CONTEXTEN INZETBAAR IS.

D TEGENSPRAAK ORGANISEREN: NIEUWE ROUTINES UITVINDEN DOOR VERSCHILLENDE INZICHTEN TEGENOVER ELKAAR TE ZETTEN EN DAAROVER TE DEBATTEREN.

E STIMULEREN VAN EEN ONDERZOEKENDE HOUDING: WILLEN WETEN WAT WERKT, IN WELKE CONTEXT, EN WAAROM HET WERKT.

DE ZORGALLIANTIE STIMULEERT NIEUWE VORMEN VAN SAMENWERKING TUSSEN PARTIJEN. DAT IS CRUCIAAL VOOR DE REGIO. DE WERELD VERANDERT SNEL EN NIEMAND HEEFT HET EI VAN COLUMBUS. DOOR SAMEN TE EXPERIMENTEREN KOMEN WE STAPPEN VERDER.

Liedy Vennegoor Careaz

ingericht, waarin met partijen nieuwe concepten worden ontwikkeld en geïmplementeerd.

Begeleider: dr.ir. Masi Mohammadi (lector Architecture in Health)

Nieuwe leerwerkplaats met welzijnsorganisaties

Met 6 welzijnsorganisaties die in 2014 participant van de Zorgalliantie zijn geworden, is in het najaar 2014 een bijeenkomst belegd om de thema's te verkennen waaraan de partijen (samen) willen werken in alliantieverband. Er kwamen twee hoofdthema's uit:

- Nieuwe samenwerkingsvormen tussen burger en professional en de positie en rol van het welzijns-werk
- Ondernemerschap en technische innovatie in welzijn.

In samenwerking met dr. Martha van Biene en mr. Joke Abbring (Centre of Expertise Krachtige Kernen) wordt voor deze organisaties een nieuwe leerwerkplaats ingericht.

2.1.3 Technologische hulpmiddelen in de participatiesamenleving

Leerwerkplaats: E-communities en Zorg op afstand

De leerwerkplaatsen Sociale Media en Zorgtechnologie hebben de afgelopen jaren gewerkt in projecten rondom beeldbellen, zorg op afstand, het domotica-stappenplan, het digitaal familieportret en het 7i-model voor doorontwikkeling van sociale media.

Beide leerwerkplaatsen gaan in 2015 samen in de nieuwe leerwerkplaats 'E-communities en Zorg op afstand'. In de leerwerkplaats wordt gewerkt met zorg- en welzijnsprofessionals die voor de uitdaging staan om 'Zorg op afstand' en 'E-community' concepten vorm te geven in de eigen praktijk. Netwerken worden steeds belangrijker en de regie en eigenaarschap hiervan verschuift van professionals naar burgers. In deze leerwerkplaats wordt gewerkt aan het slim inzetten van technologie om zorg op afstand mogelijk te maken en aan online componenten om verbindingen te leggen tussen

professionals, burgers en lokale gemeenschappen.

Begeleiders: dr. ir. René Bakker (lector Networked Applications) en dr. Marian Adriaansen (lector Innovatie in de Care)

2.2 Effectiviteit en impact

Het versterken van de effectiviteit en impact van leerwerkplaatsen is een continu proces. Dit jaar wordt in het bijzonder aandacht gegeven aan de volgende zaken.

- Met iedere nieuwe deelnemer vindt een persoonlijk intakegesprek plaats door de leerwerkplaats-begeleider en lector om leer- en ontwikkelvragen te bespreken, gewenste opbrengsten en wederzijdse verwachtingen te expliciteren. Ook wordt de aard van het vraagstuk besproken; als organisaties een acute vraag hebben, zijn deze minder geschikt voor leerwerkplaatsen. Leerwerkplaatsen hebben immers een (middel)lange termijnperspectief. Voor acute vraagstukken wordt dan een alternatieve route bewandeld.
- In iedere leerwerkplaats wordt besproken aan welk gezamenlijk product men wil werken, naast de individueel lopende projecten. Dat kan bijvoorbeeld een meetinstrument voor de praktijk zijn, een workshop voor studenten, een artikel of een lezing.
- De leerwerkplaatsen verzorgen jaarlijks een beknopte verslaglegging over de resultaten die zijn geboekt. De bundeling van verslagen wordt ter beschikking gesteld aan alle participanten via de e-community en ter bespreking geagendeerd voor de Raad van Advies van de Zorgalliantie.
- Meer inzet van studenten. Dat is goed voor zowel studenten en de bacheloropleidingen als voor de participanten. Uiteraard is het belangrijk dat studenten onder de verantwoordelijkheid van de lector en / of begeleidend docent een heldere en afgebakende opdracht krijgen, waar ze goed mee uit de voeten kunnen.
- Werkplaatsdeelnemers ervaren het als positief en leerzaam om mee te mogen kijken in elkaars organisaties. Bijeenkomsten van leerwerkplaatsen zullen daarom in 2015 zoveel mogelijk op locatie bij deelnemers plaatsvinden.

Naast de leerwerkplaatsen die thematisch van aard zijn en primair bedoeld voor professionals, heeft de Zorgalliantie ook leerarrangementen ontwikkeld voor bestuurders en leidinggevendenden. Deze arrangementen beogen een bijdrage te leveren aan de kwaliteit van (be)sturen in het huidige transitietijdperk. We denken dat het juist nu erg belangrijk is dat op alle lagen in organisaties het lerend vermogen van mensen wordt aangesproken.

3 LEERARRANGEMENTEN

De samenleving transformeert en organisaties dienen nieuwe wegen te vinden om maatschappelijke meerwaarde te leveren. Wat betekent dit voor de rol en het handelen van bestuurders? Welke opgaven liggen hier en met welke persoonlijke impact gaan die gepaard? En hoe gaan leidinggevendenden 'sturen' in een tijdperk dat zich kenmerkt door een hoge mate van zelfsturing en autonomie voor teams? Wat vraagt het van hen om hierin een stimulerende factor te zijn en mensen uit te dagen om buiten de gebaande paden te treden?

3.1 Masterclassreeks 'Bent u er nog in 2016?' voor bestuurders

In 2014 is met een achttal bestuurders de masterclassreeks 'Bent u er nog in 2016?' gestart. Deze bestuurders willen middels de masterclasses leren van elkaar over bestuurlijk leiderschap in tijden

van transitie. Lector Frans de Vijlder en programamanager Bettina Willemsen begeleiden de masterclasses.

De setting nodigt uit tot een gesprek voorbij de 'mooie verhalen'. Vertrouwelijkheid, veiligheid en openheid zijn belangrijke ingrediënten voor deze manier van leren, waarbij iedere bijeenkomst één van de bestuurders letterlijk plaats neemt op De Stoel en wordt bevraagd over een onderwerp dat hem of haar niet alleen als bestuurder, maar vooral ook als mens bezighoudt: zorgen, dilemma's; de verbinding tussen keuzen in het werk en wie je bent als persoon. Iedere bijeenkomst vindt plaats op de locatie van de bestuurder die op de stoel plaatsneemt. Dit jaar komt de groep vier keer bijeen.

De formule is succesvol. In 2015 start een tweede groep bestuurders.



IK VOND HET NOGAL SPANNEND OM CENTRAAL OP DE STOEL TE ZITTEN MET MIJN THEMA 'HET TRANSITIETIJDPERK VEREIST TEGENDRAADS BESTUREN'. ZO BEN JE NORMALITER NIET MET ELKAAR IN GESPREK ALS BESTUURDERS. JE KRIJGT ALLE AANDACHT VAN DOORVRAGENDE COLLEGABESTUURDERS. DAT IS LEERZAAM EN INSPIREREND.

Wim Muilenburg **Driestroom**



3.2 Persoonlijk Leiderschap

In 2015 start de eerste leer- en reflectiegroep rondom persoonlijk leiderschap. Dit leerarrangement is bedoeld voor leidinggevendenden met een integrale eindverantwoordelijkheid voor een organisatieonderdeel, zoals stafmanagers, divisie managers, regiodirecteuren en (adjunct-) directeuren. Potentiële deelnemers zijn mensen die met elkaar betekenis willen geven aan complexe vraagstukken in het huidige transitietijdperk en hun eigen handelingsmogelijkheden daarin willen ontdekken en verdiepen. Ze zien dat geloofwaardig leidinggeven staat of valt met bewustzijn van eigen mogelijkheden en beperkingen. Deelnemers hebben de behoefte om voor een langere periode een commitment aan te gaan.

In 'Persoonlijk Leiderschap' leren deelnemers van en met elkaar over leiderschap in tijden van transitie. Thema's die daarin aan de orde komen, gaan over ondernemend leiderschap, acteren in netwerken, maar ook bijvoorbeeld over persoonlijke dilemma's rondom de rolinvulling in veranderende tijden. De thema's worden ingebracht door de deelnemers.

'Persoonlijk Leiderschap' bestaat uit een groep van maximaal 6 leidinggevendenden, die twee maal per jaar een etmaal bijeen komen. De etmalen zijn thematisch van aard. De thema's nodigen uit om de hectiek van het dagelijkse bestaan op enige afstand

te beschouwen en dagen uit tot reflectie binnen de eigen werkcontext.

3.3 De Verhelderingskamer voor 'lastige vraagstukken'

De Verhelderingskamer is een methodiek die kan worden ingezet om een lastig vraagstuk met betrokken partijen in korte tijd in kaart te brengen. Dit kan zowel in de regio als binnen een organisatie. Welke dimensies en perspectieven kent het vraagstuk? Wie zijn er bij betrokken? Binnen welk systeem wordt het vraagstuk geproduceerd en in stand gehouden? Waar zitten hefboomen voor verandering? De aanname onder dit concept is dat de betrokken organisatie(s) onder de druk en complexiteit van de transities behoefte hebben aan een leersetting waarin ze even uit de hectiek kunnen stappen. De Verhelderingskamer biedt de mogelijkheid om vanuit een helicopterperspectief naar een complex vraagstuk te kijken, daarbij geholpen door procesbegeleiders. De verhelderingskamer kan tevens de opmaat zijn voor andere vormen van ondersteuning (procesbegeleiding) of voor de ontwikkeling van een nieuwe leerwerkplaats.

Iedere participant van de Zorgalliantie kan en mag het voortouw nemen in het organiseren van een Verhelderingskamer. Voor 2015 staan er inmiddels drie in de planning.

De Zorgalliantie speelt in op de actualiteit. Voor 2015 zijn voor en met de participanten nieuwe thema's en initiatieven geagendeerd. De thema's sluiten aan bij de inhoudelijke focus van de Zorgalliantie voor dit jaar: ondernemendheid en het leren acteren in (gebiedsgerichte) netwerken, waarin organisaties en professionals voor de uitdaging staan om gezamenlijk vernieuwing in zorg, wonen en welzijn te realiseren.

4 NIEUWE THEMA'S EN INITIATIEVEN

4.1 Project Leren Acteren in Netwerken

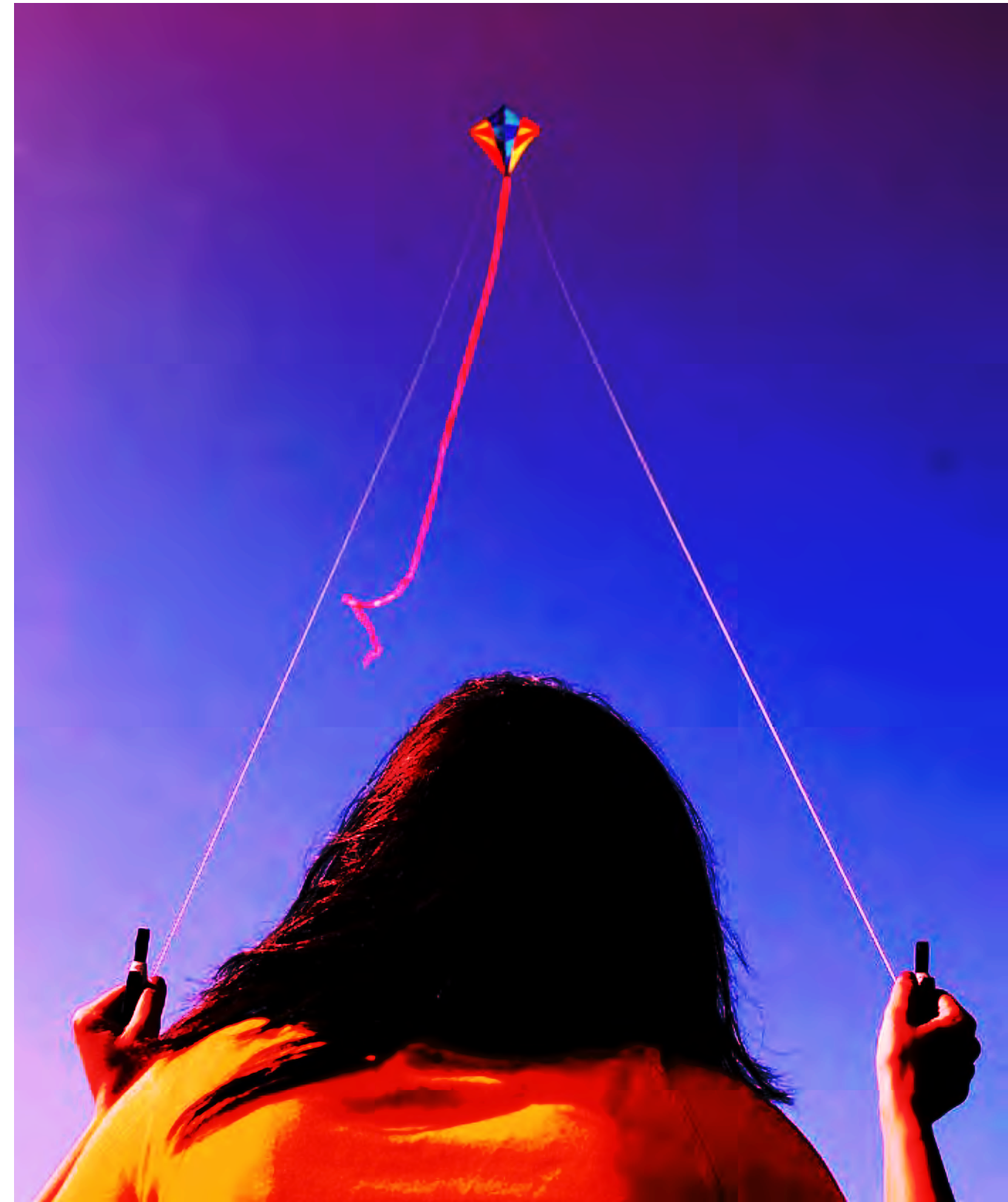
Het project 'Leren Acteren in Netwerken' (LAN) heeft in 2014 subsidie van de Provincie Gelderland verkregen en wordt in 2015 en 2016 uitgevoerd. In het project leren professionals te acteren in netwerken van cliënten, mantelzorgers en uiteenlopende zorgprofessionals. Bestuurders en managers ontwikkelen repertoire om hieraan sturing te geven. Aan het project vijf participanten van de Zorgalliantie deel: Careaz, Driestroom, Malderburch, Zorgcentra Betuweland en ZZG Zorggroep. Het resultaat zal zijn een blended learning omgeving waarin zorgprofessionals leren hoe zij kunnen acteren in netwerken.

Binnen dit actieprogramma werken vijftien zorgprofessionals samen. Zij ontwikkelen zich als ambassadeur en zijn in staat zijn om het geleerde op te schalen binnen de eigen organisatie. Opschaling onder zo'n 145 professionals, 15-20 studenten en 15-20 docenten / trainers behoort tot het programma.

4.2 Kwaliteitsdenken en de lerende professional

Door leden van de Raad van Advies van de Zorgalliantie is het thema 'borging van kwaliteitsverbetering in het primair proces' ingebracht als nieuw en relevant thema voor de Zorgalliantie. Hoe creëer je een situatie waarin werken aan kwaliteit op alle niveaus in organisaties gemeengoed is? Een cultuur waarin professionals, maar ook managers en bestuurders, elke dag opnieuw het werk iets beter willen doen dan de dag ervoor? En dat in een context waarin ook eisen worden gesteld aan de verantwoording van resultaten en het meten op vastgestelde indicatoren. Welke (andere) indicatoren zijn dan bijvoorbeeld helpend? Zelfstandige teams, maar ook hun leiding, staan voor de uitdaging op een vernieuwende manier vorm te geven aan het sturen op kwaliteit in het primaire proces.

In het eerste kwartaal van 2015 wordt dit thema verder uitgewerkt met geïnteresseerde participanten.



De uitkomsten hiervan kunnen leiden tot een nieuwe leerwerkplaats of tot andere leerarrangementen.

Betrokken lector: dr. Miranda Laurant (lector Organisatie van Zorg en Dienstverlening, gespecialiseerd in kwaliteit van zorg)

4.3 Sociale wijkteams en innovatieve broedplaatsen in de wijk

In 2015 start de Zorgalliantie samen met Centre of Expertise Krachtige Kernen een pilot voor de inrichting van een innovatieve broedplaats ‘Krachtige Kernen’. In een ‘broedplaats’ werken studenten uit verschillende opleidingen met elkaar aan vraagstukken die in een specifiek gebied, regio of wijk spelen. Geïnteresseerde participanten kunnen zich hiervoor aanmelden. De ‘broedplaats’ helpt organisaties om de creativiteit en onbevangenheid van studenten maximaal te benutten. De studenten worden begeleid vanuit de opleiding(en) en / of lectoren. Hiermee verwachten we een ‘model’ te ontwikkelen dat door participanten in meerdere gebieden kan worden ingezet.

Het (doen) functioneren van sociale wijkteams is komende jaren één van de grootste uitdagingen voor organisaties in wonen, welzijn, onderwijs en zorg. Vanuit de HAN lopen vele professionaliseringstrajecten en innovaties in gemeenten om wijkteams te faciliteren. Deze initiatieven zijn eind 2014 door de Zorgalliantie geïnventariseerd, mede als basis voor (goede) afstemming binnen de HAN en richting regio. In 2015 wordt in overleg met participanten van de Zorgalliantie besproken welke aanvullende projecten nodig en gewenst zijn om de regio te faciliteren in de ontwikkeling van krachtige en innovatieve wijkteams. In samenwerking met het Centre of Expertise Krachtige Kernen van de HAN.

4.4 Regionale kennisinvesterings-agenda jeugdzorg

De Zorgalliantie heeft eind 2014 in samenwerking met het Kenniscentrum Publieke Zaak en het Instituut Sociale Studies van de HAN een ronde

tafelgesprek met diverse partijen uit de jeugdzorg gearrangeerd. De veranderingen in het jeugdzorgstelsel en de krimpende budgetten vragen om nieuwe en innovatieve concepten om kinderen met een hulpvraag te (kunnen blijven) ondersteunen in hun ontwikkeling. Er liggen uitdagingen, kansen en klemmende vragen voor de medewerkers in het primaire proces, hun organisaties, bestuurders en politici om ervoor te zorgen dat de kansen in het leven van deze kinderen zo goed mogelijk geborgd worden. Kennisontwikkeling en leerprocessen zijn noodzakelijk om deze innovaties te realiseren.

Het rondetafelgesprek is de aanzet geweest tot het opzetten van een regionale kennisinvesteringsagenda voor de jeugdzorg. In 2015 werken we dit verder uit, door in partnerschap met gemeenten en jeugdzorgaanbieders programma’s te ontwikkelen die gericht zijn op innovatie en professionalisering van de beroepspraktijk.

4.5 Leergang governance

Voorjaar 2015 wordt een behoeftenonderzoek uitgevoerd naar een leergang governance in de zorg. Doelstellingen die in dat kader door betrokkenen participanten worden genoemd zijn:

- 1** inzicht geven in de transities, waarin gemeenten en maatschappelijke organisaties steeds meer in netwerken moeten acteren;
- 2** de betekenis hiervan voor de organisatiestructuur en governance van een maatschappelijke organisatie;
- 3** de vraag hoe de hernieuwde relatie met burger / cliënt vorm moet krijgen en wat dit betekent voor de governance;
- 4** en hoe dan de rol van de professional in dit governance-netwerk eruit ziet.

In het behoeftenonderzoek wordt ook bekeken voor welke (combinatie van) doelgroepen deze leergang passend kan zijn: wethouders en bestuurders; management, staf, ambtenaren; teamleiders en professionals.



De Zorgalliantie heeft de ambitie om ontwikkelde kennis te delen en aan de regio beschikbaar te stellen. Daarom worden ook in 2015 initiatieven ondernomen die deze kenniscirculatie mogelijk maken.

5 KENNISDELING IN DE BREEDTE

5.1 De Valorisatiemarkt

De Valorisatiemarkt is het jaarlijkse evenement van de Zorgalliantie waar de resultaten en opbrengsten van leerwerkplaatsen worden gedeeld. Een etalage voor iedereen die inspiratie op wil doen op inhoud, wil leren van elkaar en de mogelijkheden van leerwerkplaatsen voor de eigen organisatie wil verkennen. De bijeenkomst is bedoeld voor alle participanten van de Zorgalliantie, alsmede voor lectoren, docenten, studenten en geïnteresseerden uit de regio.

5.2 Het Zorgalliantiecafé

Nieuw dit jaar is het Zorgalliantiecafé. In een caféachtige setting nodigen we twee keer per jaar alle participanten van de alliantie uit om onderling te netwerken, onder het genot van een drankje en een lezing van een inspirerende spreker. Het Zorgalliantiecafé is bewust bedoeld als een laagdrempelige ontmoetingsmogelijkheid, zonder het programma al te zwaar inhoudelijk op te tuigen. Wie komt, komt. De locatie is bewust altijd bij één van de participanten.

Het eerste café wordt gehouden op 28 januari, bij Zorgcentrum Sint Jozef in Gendt. Als gastspreker is Wilfrid Opheij uitgenodigd. Opheij is auteur van het managementboek van het jaar 2013 'Leren samenwerken tussen organisaties'.

5.3 E-community

De Zorgalliantie ontwikkelt een E-community, zodat samenwerking tussen de medewerkers van de betrokken participanten en lectoren, docenten en studenten van de HAN op een online manier tot stand kan komen. Daarnaast draagt een dergelijke omgeving bij aan het zichtbaar maken van de resultaten die in leerwerkplaatsverband of anderszins tot stand zijn gekomen.

In 2014 heeft onderzoek plaatsgevonden naar de eisen en wensen van een dergelijke omgeving. In het voorjaar gaat de E-community live. Om ervoor te zorgen dat de community 'tot leven' komt zal er extra aandacht uitgaan naar invulling van de rol communitymanagement.

5.4 Nieuwsbrief

Ook dit jaar komt er ieder kwartaal een digitale nieuwsbrief uit. De nieuwsbrief bevat een variëteit aan korte artikelen, uitnodigingen voor evenementen en gesprekken met participanten. Voor uitgebreide informatie en achtergrondartikelen kan worden doorgelinkt naar de website:

www.zorgalliantie.nu



6 DE ORGANISATIE ACHTER DE ZORGALLIANTIE

6.1 Raad van Advies

De Raad van Advies (RvA) richt zich op koersbepaling (strategie), co-creatie (programma en financiën) en promotie (marketing) van de Zorgalliantie. De leden van de RvA zijn alle bestuurders van een bij de alliantie aangesloten organisatie.

6.2 Programmaorganisatie

We consolideren de programmaorganisatie die nodig is om het netwerk te laten functioneren. Binnen de HAN bouwen we in 2015 verder aan samenwerking met de verschillende Centers of Expertise (CoE). De ervaringen in de samenwerking met het CoE Krachtige Kernen zijn positief. In toenemende mate wordt de Zorgalliantie gevraagd om de regie naar organisaties uit het werkveld namens het onderwijs en onderzoek te verzorgen.

Het programmamteam maakt kennis toegankelijk voor de partners en initieert en organiseert programma-activiteiten in nauwe samenspraak met de partners.

6.3 Relatiemanagement

Centraal in het relatiemanagement staan de jaarlijkse gesprekken met bestuurders en directieleden van de betrokken organisaties. Tijdens deze gesprekken wordt de voortgang gemonitord en bekijken we hoe de Zorgalliantie haar waarde voor de betreffende participant verder kan vergroten.

Daarnaast vinden er gesprekken plaats in het kader van werving van nieuwe participanten in de sectoren wonen, welzijn en zorg. Dit jaar beoogt de Zorgalliantie in het bijzonder om een aantal wooncorporaties en jeugdzorginstellingen als participant te werven.

De Zorgalliantie onderhoudt tevens de afstemming met relevante regionale netwerken, waarvan de belangrijkste voor ons Health Valley en WZW (Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn) zijn. Met WZW is in 2014 samenwerking gestart in de leerwerkplaats Preventief HRM via e-Health. Voor 2015 staat een verdere verkenning van de samenwerking geagendeerd.



BIJLAGE 1 PARTICIPANTEN



BIJLAGE 2 BEGROTING 2015

- Algemeen**
- De HAN geeft uitvoering aan het jaarprogramma middels kennis (lectoren, docenten en studenten) en programmaorganisatie.
 - Ten aanzien van de inkomsten streven we naar een goede verhouding bijdrage participanten enerzijds, HAN en overheid / verzekeraars anderzijds.
 - Afhankelijk van de daadwerkelijke inkomsten kunnen begrootte activiteiten uitgevoerd worden. Als de inkomsten toenemen of achterblijven zal het jaarprogramma bijgesteld worden.

Inkomsten	Onderwerp	Activiteit	Aantal	€
	Participantenbijdragen	Huidig aantal participanten	25	220.000
		nieuw te werven participanten	6	55.000
		bijdrage Verdiepingskamer deelnemers	6	9.000
	HAN Onderzoeksfonds	Bijdrage HAN in kind		240.579
	Subsidies en fondsen	Verzekeraar, Provincie Gelderland, Gelderland valoriseert		46.164

	Totaal inkomsten			570.743

Uitgaven	Onderwerp	Activiteit	Uren	Dagen	€
	Projectorganisatie	Projectmanagement en ondersteuning	592	74	43.480
		Raad van Advies	65	8	4.525
		PR en communicatie	200	25	9.000
		Subsidie-aanvraag	100	12	8.500
		Out of pocket			10.000
		Subtotaal	957	119	75.507
	Accountmanagement	Huidige participanten	630	78	52.050
		Nieuwe participanten	160	20	12.905
		Netwerk	20	3	1.700
		Out of pocket			5.000
		Subtotaal	810	101	71.655
	Kennismanagement	E-community	320	40	11.200
		BIG8-model	260	32	22.663
		Out of pocket			25.000
		Subtotaal	580	72	58.863
	Bijeenkomsten	Masterclass	262	33	20.576
		Verhelderingskamer	138	17	10.830
		Verdiepingskamer	116	15	9.560
		Valorisatiemarkt	149	19	11.348
		Zorgalliantie café	116	14	8.982
		Out of pocket			13.000
		Subtotaal	781	98	74.296
	Leerwerkplaatsen	Inhoud	2.276	285	188.127
		Begeleiding	1.200	150	81.376
		Subtotaal	3.476	435	269.503
	Onderwijs en arbeidsmarkt	Innovatielab	170	21	14.119
		Leerarrangementen	80	10	6.800
		Subtotaal	250	31	20.919
			-----	-----	-----
	Totaal uitgaven		6.854	856	570.743

BIJLAGE 3 CONTRIBUTIE 2015

De participantenbijdrage voor 2015 is begroot op € 275.000, waarvan 27 leden en 3 nog te werven leden. De Zorgalliantie hanteert een staffel die in 2013 door de Raad van Advies is vastgesteld.

Omzet in euro's	Bijdrage
0-5 mln	2.500
5 tot 10 mln	5.000
10 tot 25 mln	7.500
25 tot 75 mln	10.000
75 en meer	15.000

CONTACTGEGEVENS

Programmabureau Zorgalliantie.nu!
Berg en Dalseweg 81
6522 BC Nijmegen
T. 024 353 05 73
E. zorgalliantie@han.nl
www.zorgalliantie.nu

COLOFON

Samenstelling en redactie
Programmateam Zorgalliantie.nu!
Fotografie **Duncan de Feij, Rob Gieling, Getty Images**
Ontwerp **BoeijendeZaken, Oosterbeek**
Drukwerk **Puntgaaf Drukwerk, Leiden**

