



Vereniging Bedrijfstak Zorg

Kennemerland, Amstelland en Meerlanden

Voor u ligt de VBZ nieuwsbrief nieuwe stijl, passend bij de nieuwe structuur van de VBZ. In het decembernummer las u hier al meer over. In het voorjaar wordt de nieuwe VBZ website opgeleverd, wij houden u uiteraard op de hoogte.

In januari is het convenant 'opleiden doe je samen' ondertekend. De arbeidsmarktverkenningen 2008 zijn verschenen, enkele highlights hebben wij voor u op een rij gezet. Jean Willem Barzilay, voorzitter Raad van Bestuur SEIN, komt uitgebreid aan het woord in het interview. Opleiders in de zorg wisselden ervaringen uit over competentiegericht opleiden tijdens een platformbijeenkomst.

In dit nummer:

- Economische recessie en de gevolgen voor de regio
- Convenant Gehandicaptenzorg
- Ervaringen competentiegericht leren
- Highlights arbeidsmarktverkenningen
- 'De vier pijlers van SEIN', interview met Jean Willem Barzilay
- 'De passie moet terug' artikel van Johan Doornenbal, directeur Randstad Zorg

In het Haarlems Dagblad van 6 februari jl. werd in het artikel 'Economische crisis biedt kansen, maar de publieke sector laat die liggen' ingegaan op de trage reactie van de sector zorg en onderwijs. Het artikel stelt dat de sectoren zorg en onderwijs juist nu hun slag moeten slaan in plaats van hun zegeningen te tellen nu de vacatures sneller worden vervuld. Juist vanwege de vergrijzing moet de personeelswerving niet uit het oog worden verloren aldus Gerard Evers, directeur bedrijf en arbeidsmarkt van OSA. (Haarlems Dagblad, februari 2009)

De economische recessie, gevolgen voor de arbeidsmarkt zorg in deze regio

De onlangs uitgebrachte arbeidsmarktverkenningen regio Kennemerland, Amstelland en Meerlanden geven als trend richting de toekomst de nodige tekorten aan. Het onderzoeksmodel dat gehanteerd wordt (Regiomarge) houdt echter geen rekening met zaken zoals een recessie. Welke gevolgen deze recessie heeft op de arbeidsmarkt op de korte en langere termijn is dus onzeker. Daaraan gekoppeld ontstaat de vraag hoe de VBZ kan en wil inspelen op de veranderende situatie op de arbeidsmarkt.

Toekomstige zorg

Om aan een adequate invulling van de personeelsbehoefte te voldoen dient het personeelsaanbod afgestemd te zijn op de zorgvraag en, daarmee samenhangend, het producten en diensten pallet van de afzonderlijke zorginstellingen. Deze strategische personeelsplanning is voor de toekomst (rekening houdend met bijvoorbeeld de invoering van de ZZP, toename van de DBC, vastgoedinveste-

ringen en wijkgericht werken) de grote uitdaging. Veel onzekere factoren bemoeilijken de beantwoording van deze vraagstelling. Ook de HRM afdeling en het management in het bijzonder worstelen met deze uitdaging.

Invloed economische recessie

De oplopende financiële tekorten in Nederland noodzaken de overheid tot drastische maatregelen. De uitwerking van de maatregelen zijn nog niet helder maar de impact zal fors zijn, zo staat wel vast. In hoeverre bijvoorbeeld bezuinigingen in de AWBZ worden doorgevoerd is nog onzeker.

Gevolgen economische recessie?

Veel vraagstellingen zijn nog niet beantwoord. Zowel op Raad van Bestuurniveau als op managementniveau dienen nog keuzes gemaakt te worden. Daarbij neemt de druk vanuit de politiek toe om vanuit de zorgsector een positie in te nemen om nieuw personeel naar de sector toe te leiden. Binnen VBZ verband (bestuur en het netwerk HPO) wordt binnenkort overleg gevoerd over een te voeren strategie.

Voor meer informatie: Hans Brehler, 023-5322151.

Convenant Gehandicaptenzorg 'Opleiden doe je samen!'

De Hartekamp Groep, Nieuw Unicum, SIG, Ons Tweede Thuis, Stichting Epilepsie Instellingen Nederland (SEIN), verbonden in de Vereniging Bedrijfstak Zorg, en ROC Nova College hebben 15 januari een convenant ondertekend.

Daarin hebben zij afgesproken meer samen te werken bij het opleiden van personeel voor de gehandicaptenzorg in de regio Kennemerland, Amstelland en Meerlanden.

De deelnemers in het convenant willen de kwaliteit, kwantiteit en het rendement van de middelbare beroepsopleidingen voor aankomend en zittend personeel voor de organisaties voor gehandicaptenzorg in de regio optimaliseren. Dat vraagt om een gezamenlijke inzet van kennis en expertise.

De organisaties gaan de opleiding inhoudelijk nog beter afstemmen op de behoeften van de gehandicaptenzorg: welke competenties zijn belangrijk in dit werk? Kwantitatieve afstemming vindt plaats op basis van de regionale vraag van de arbeidsmarkt: hoeveel mensen hebben de organisaties voor gehandicaptenzorg nodig? Door de cursisten zo goed mogelijk te begeleiden, verhogen de organisaties het rendement van de opleiding: zoveel mogelijk cursisten behalen het diploma.



E. van den Berg, College van Bestuur ROC Nova College
A.P. van Leeuwen, Raad van Bestuur Ons Tweede Thuis
P. Kühn, Raad van Bestuur Nieuw Unicum
J.W. Barzilay, Raad van Bestuur SEIN
H. Bemelmans, directeur ROC Nova College unit Zorg & Welzijn
J.E. Bauer, Raad van Bestuur De Hartekamp Groep
J.P.C. Kroft, Raad van Bestuur SIG
Ondertekenen convenant 'Opleiden doe je samen!'

Dit convenant is mede tot stand gekomen door de impuls die de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) heeft gegeven in het project 'Samen Werken aan Leren'.

Meer informatie:

José Thijssen, 023-5322151, j.thijssen@lindenhoek.nl

De VBZ publiceert de jaarlijkse sectorale arbeidsmarktverkenningen

Onlangs zijn aan de Raden van Bestuur en de managers HRM lidinstellingen van de VBZ de sectorale arbeidsmarktverkenningen 2008 aangeboden. De arbeidsmarktverkenningen zijn in nauw overleg met de leden tot stand gekomen. In de sectorale HPO overleggen in 2008 zijn de onderzoeksresultaten getoetst en waar nodig bijgesteld.

Enkele feiten uit de verschillende arbeidsmarktverkenningen 2008 op een rij:

- In de regio KAM waren in 2007 gemiddeld circa 36.000 mensen werkzaam in Zorg en Welzijn (bijna 22.000 arbeidsplaatsen).
- Gemiddeld is 86% van de medewerkers vrouw. De leeftijd ligt gemiddeld op 42 jaar en gemiddeld bijna 30% van de medewerkers is ouder dan 50 jaar. Vergeleken met landelijke gegevens is dat aanzienlijk; landelijk gezien is 26% van de medewerkers ouder dan 50 jaar.
- Het hoogste aandeel 50 plussers heeft de GGZ (38%), het laagste de kinderopvang (13%).
- Ten opzichte van de regio NHN en ten opzichte van landelijke aantallen, heeft de regio KAM een sterke positie bij de opleiding voor verpleegkundige.
- De grootste tekorten zullen zich gaan voordoen bij

de verpleegkundigen (niveau 4), verzorgende en sociaalpedagogen (SPW 4).

• Het is de verwachting dat vooral de gehandicaptenzorg en de thuiszorg problemen gaan krijgen met het vinden van personeel.

In de arbeidsmarktverkenningen worden naast de feiten ook suggesties voor de toekomst gedaan. Deze kunnen per sector verschillend zijn.

Een aantal verbetervoorstellen is als volgt geformuleerd:

- Het verhogen van het studierendement (met name voor de BBL opleidingen voor verzorgende en verpleegkundige);
- Het beheersen van het verloop;
- Verhogen van de instroom aan de opleidingen, vooral voor verzorgende en verpleegkundige;
- Het bevorderen van nieuwe instroom, bijvoorbeeld bij potentiële baanveranderaars;
- Het ontwikkelen van een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Wilt u meer weten over de sectorale arbeidsmarktverkenningen 2008 of een arbeidsmarktverkenning opvragen, neem dan contact op met Bureau Lindenhoek.

Voor inhoudelijke vragen kunt u contact op nemen met mevrouw Marie-Susan van de Munnik, 023-5322151, m.vandermunnik@lindenhoek.nl.

Regionale werkconferentie

Zorgzwaartepakketten vanuit het perspectief van P&O

Op donderdag 2 april van 13.30 - 17.00 uur wordt een themabijeenkomst georganiseerd over zorgzwaarte pakketten (ZZP) en de impact hiervan op de interne bedrijfsvoering vanuit het perspectief van de afdeling Personeel en Organisatie. Met de invoering van de ZZP wordt de cliënt en zijn zorgvraag bepalend voor de hoogte van de financiering. Dit vraagt een andere manier van denken en werken van organisaties. Zij moeten in staat zijn flexibel te reageren op de vraag van de cliënt.

Voor de afdeling Personeel en Organisatie betekent dit dat nagedacht moet worden over het 'ideale' personeelsbestand:

- Welke bezetting en welke competenties zijn ver-

eist om binnen het beschikbare budget de juiste zorg te kunnen leveren?

- Hoe zorgt u voor een personeelsbestand dat voldoende flexibel is om de steeds wisselende zorgvraag te kunnen beantwoorden?
- Hoe realiseert u de benodigde omslag?

Mevrouw Welling van Bureau HHM gaat op 2 april met u op deze vragen in. Bureau HHM is nauw betrokken geweest bij de ontwikkeling van de ZZP en begeleidt zorgaanbieders bij de invoering hiervan.

Heeft u interesse in deelname?

Meldt u dan aan bij Nicoline Vrouwe, 023-5322151, n.vrouwe@lindenhoek.nl).

Campagne

In de zorg heb je écht een Hoofdrol... De Hulpposter, enkele resultaten

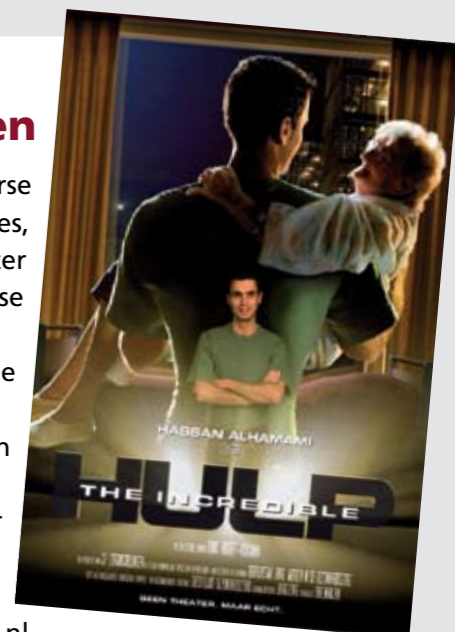
Vanaf half november tot eind december is de filmposter De Hulp op diverse manieren in verschillende media in de regio zichtbaar geweest (advertenties, bioscoopreclame, abri's). In zorginstellingen en op scholen hangt de filmposter nog steeds. In het kader van de Opendag van de Zorg zijn in maart diverse advertenties geplaatst.

Alle uitingen verwijzen naar www.infopuntzorg.nl, de statistieken van de website laten een toename van bezoekers zien.

Er is een zichtbaar grote stijging vanaf 2009 ten opzichte van alle maanden in 2008, - een groei van zo'n 3.000 bezoeken per maand.

In de periode 1 januari tot 1 maart 2008 werd infopuntzorg.nl 15.620 keer bezocht. In 2009 in dezelfde periode is dat 22.000 keer. Deze stijging is in december 2008 ingezet en blijft sindsdien vrijwel gelijk.

Het nieuwe bezoekpercentage is het percentage bezoekers dat infopuntzorg.nl nog nooit eerder heeft bezocht. Deze nieuwe aanwas is de afgelopen maanden met 10% toegenomen.



'We moeten investeren in medewerkers voor basiszorg'

De vier pijlers van SEIN

"We moeten investeren in medewerkers voor de basiszorg. Van die mensen moeten we het hebben. Dat is onze toekomst", zegt Jean Willem Barzilay, sinds 2006 voorzitter van de Raad van Bestuur van SEIN (Stichting Epilepsie Instellingen Nederland). Ook SEIN had voor de locaties in het westen van het land met grote problemen op de arbeidsmarkt te maken. In Zwolle werd er op een vacature gemiddeld dertig keer gereageerd, in de Randstad bleef de teller regelmatig op nul staan. Jean Willem Barzilay over Cure, Care, onderwijs en wetenschappelijk onderzoek en de arbeidsmarktproblematiek.

U bent uit de organisatie zelf afkomstig. Waarom viel de keus op u?

Ik ben in 1999 begonnen als secretaris van de Raad van Bestuur. Twee jaar later werd ik directeur middelen, vervolgens werd ik belast met de AWBZ portefeuille en in 2006 werd ik één van de twee opvolgers van Jeroen Muller. We zaten in een roerige tijd, de Raad van Toezicht wilde een constante lijn. Ik ben jurist en heb daarnaast een public management opleiding afgerond. Maar ik heb geen medische achtergrond. Daarom werd er in 2006 een tweehoofdige Raad van Bestuur gevormd, waarbij ik mij vooral concentreer op de AWBZ en de middelen en Michel Veering de medische zaken onder zijn hoede heeft.

Er wordt heel wat gebouwd door SEIN. Wat is de huidige stand van zaken?

Drie jaar geleden zijn we gestart met onze nieuwbouwplannen voor een ziekenhuis. We wilden aanvankelijk bij het VUmc bouwen, maar die optie was te duur. We bouwen nu een klein ziekenhuis met veertig bedden op het terrein van onze locatie in Cruquius.

In 2012 krijgen we de sleutel. Daarnaast zijn we bezig met het inrichten van bestaande gebouwen voor in totaal 410 long stay patiënten in Heemstede, Haarlemmermeer en Zwolle. Het resultaat is een totaal gemoderniseerde instelling. Daarnaast streven we naar een meer open karakter, een soort omgekeerde integratie. Wij niet naar de wijk, maar de wijk naar ons. Op het terrein van de locatie Cruquius gaan we 50 ha. ontwikkelen voor de particuliere woningbouw. Op ons complex in Heemstede zijn de eerste bewoners voor de villa's gearriveerd, die in maart worden opgeleverd.

Welke rol speelt SEIN in de ontwikkeling van de medische wetenschap op het terrein van de epilepsie?

Wij willen voorop lopen. We hebben daarom een directeur wetenschappelijk onderzoek aangesteld. Dat is Ley Sander, professor in de neurologie en klinische epilepsie aan de Universiteit van Londen. De ontwikkelingen staan niet stil, er komen steeds betere medicijnen. Wij werken nauw samen met academische centra maar vooral met het VUmc betreffende de ontwikkeling van de hersenchirurgie. Het is de bedoeling dat dit steeds meer in Amsterdam zal plaatsvinden. Nederland is te klein om het onderzoek over verschillende medische centra te verspreiden. Wij streven naar centralisatie. Wetenschappelijk onderzoek is één van de vier pijlers van SEIN. Voor onze medici wordt onderzoek steeds belangrijker. We hebben een aantal jonge veelbelovende wetenschappers voor één dag in de week in dienst, die zich volledig concentreren op onderzoek. Dat komt ten goede aan onze zorgprocessen. Het aanboren van subsidiekanalen is vanzelfsprekend erg belangrijk. Hoe sterker de samenwerkingsverbanden, hoe meer geld er wordt toegewezen voor onderzoek.

Wat zijn de drie andere pijlers van SEIN?

Cure, Care, we hebben 410 AWBZ plekken en onderwijs. Wij hebben op het terrein van onze locatie Cruquius 'De Waterlelie'. Dat is een school voor speciaal basis- en voortgezet onderwijs. SEIN heeft circa 1300 medewerkers in dienst. Omdat we vier pijlers hebben, betekent dit voor medewerkers dat ze binnen onze organisatie veel kanten op kunnen. Het is één van de redenen waarom ze zo trouw aan SEIN zijn. We bieden immers een uniek breed product.

Breken er dankzij de economische crisis nu mooie tijden aan voor de zorgsector in relatie met de arbeidsmarkt?

Enige tijd geleden was ik nog somber gestemd over de arbeidsmarktproblematiek. Er bestonden twee fenomenen. Aan de ene kant ons trouwe medewerkersbestand en aan de andere kant een moeilijke instroom. Omdat we een brede organisatie zijn, kunnen we onze medewerkers veel bieden. Daarnaast hebben we samen met onze medewerkers een aantal kernwaardes ontwikkeld. Dat zijn kwaliteit, innovatie, verantwoordelijkheid, aanspreekbaarheid, betrokkenheid en respect. We hebben die kernwaardes bewust niet van bovenaf laten indalen. Het heeft allemaal te maken met draagvlak. Het is tevens van het grootste belang om als leiding zichtbaar te blijven. Wij vervullen immers een voorbeeldfunctie. Het was een geweldig proces waar ik een uitstekend gevoel aan heb overgehouden.

De hamvraag. Hoe komt SEIN aan nieuwe medewerkers?

We hebben onder meer na een gesprek met Bureau Lindenhoeek drie lijnen vastgesteld. Ik denk dat het een prima plan is om als regionale zorginstellingen gezamenlijk personeel via een soort poolsysteem aan te nemen. We vissen immers allemaal in dezelfde vijver. Waarom zou iemand niet twee dagen bij ons en twee dagen in het KG kunnen werken? Zo zien medewerkers de diversiteit van de zorgsector. De groeikansen voor de individuele medewerker nemen daardoor enorm toe. Daarnaast zijn we met Randstad een verkenning gestart om een vaste pool van uitzendkrachten te creëren. Die krachten krijgen dan van ons een training in de epilepsie zorg. We zijn daarmee nu via een pilot van één jaar gestart. We willen als SEIN heel graag 'minder uren contracten' afsluiten. In piekuren, bijvoorbeeld tussen 7 en 10 's morgens of tussen 4 en 8 uur 's avonds hebben we nu eenmaal meer mensen nodig.

Het optimisme is terug?

De medewerkers die graag bij SEIN willen werken staan weer op de stoep. Een paar maanden geleden werd er niet of nauwelijks op een vacature gereageerd, nu krijgen we voldoende sollicitatiebrieven binnen. Alleen de goed opgeleide verpleegkundigen blijven voorlopig schaars. Ook voor het oplossen van dat probleem is samenwerking bittere noodzaak. Ik ben namelijk een groot tegenstander van ZZP-ers in de zorg. Wij hebben er precies nul in dienst. Wij werken multidisciplinair. Als je onafhankelijken gaat binnenvoeren, is het gevoel weg.

De passie moet terug!



“Mensen met hart voor het vak. Zij kiezen voor de zorg. Die niet voor het geld gaan, want dan zouden ze wel een ander beroep kiezen. Mensen met passie voor patiënten, mensen die echt willen helpen. Maar eenmaal aan het werk, in een ziekenhuis of andere zorginstelling, wordt die passie niet altijd gevoed. Sterker nog: die is soms heel ver te zoeken; er is weinig tijd om aan patiënten te besteden. Alles moet strakker, sneller. Het ‘stopwatchmanagement’ heeft zijn intrede gedaan. En er wordt overlegd, zo veel overlegd. Om nog maar niet te spreken van de hoeveelheid tijd die er in het afhandelen van administratieve zaken gaat zitten. Het stuit velen tegen de borst. Als ze het niet voor de patiënten doen, waar doen ze het dan nog voor? En dus is de uitstroom in zorgberoepen fors. Dat is heel jammer, en vraagt om een nieuwe aanpak. Hoe kunnen we die passie terugbrengen in het werk?”

Er zijn prachtige voorbeelden uit de praktijk. Van instellingen waar er wél met plezier gewerkt wordt. Omdat mensen er de ruimte krijgen, en zich weer echt kunnen richten op patiëntenzorg. En omdat ze mogen meedenken, oplossingen kunnen aandragen. Ook dat werkt positief. In zorg wordt regelmatig gekozen voor generieke oplossingen, terwijl je de problemen juist aanpakt door één-op-één te gaan zitten en te vragen: wat zijn jouw drijfveren, en hoe kunnen we je daarbij helpen zodat je langer met plezier in de zorg blijft werken? Die kleinschaligheid, die moeten we terughalen. Dan wordt de passie ook weer aangewakkerd.”

JOHAN DOORNBAL
DIRECTEUR RANDSTAD ZORG

Open Dag van de Zorg 21 maart 2009

Vanaf 9 maart organiseert het UWV Werkbedrijf voor verschillende sectoren: de Brancheweken. In elke Locatie Werk en Inkomen, op diverse locaties van het UWV Werkbedrijf zijn activiteiten te vinden, waarbij elke week één branche volop aandacht krijgt. In de week voorafgaand aan de Open Dag van de Zorg op 21 maart, stond Zorg en Welzijn centraal.

De Open Dag van de Zorg gaf bezoekers de mogelijkheid kennis te maken met de veelzijdige wereld van de zorg. In deze regio openden diverse instellingen hun deuren voor het publiek.

Infopunt Zorg ondersteunde de organisatie van de Open Dag van de Zorg. Er werd promotiemateriaal (posters en ballonnen) beschikbaar gesteld. Daarnaast verschenen er diverse grote advertenties in de week en dagbladen.

De instellingen die dit jaar meededen aan de Open Dag van de Zorg waren:

Amstelring, De Hartekampgroep, Nieuw Umicum, RIBW-KAM, Rode Kruis Ziekenhuis, Spaar en Hout, Stichting Epilepsie Instellingen Nederland (SEIN), SHDH, Stichting Sint Jacob, Viva! Zorggroep, Wildhoef, Zonnehuisgroep Amstelland, Zorgcontact, Zorggroep Reinalda

ZATERDAG
21 MAART
OPEN DAG
VAN DE
ZORG
HABIBAN ALHAWAMI
THE INCREDIBLE
IN DE ZORG
HEB JE ÉCHT
EEN HOOFDROL
infopunt zorg
Kijk voor de deelnemende zorginstellingen
op www.infopuntzorg.nl

Ervaringen met competentiegericht leren in de praktijk Platform opleiden 12 maart 2009

Wat is het platform opleiden?

Op 12 maart jl. was er een platform bijeenkomst voor opleiders in de zorg. De platformbijeenkomst is een van de activiteiten van het project Leren en Werken, een gezamenlijk initiatief van de leden van VBZ programma Arbeidsmarkt, het Nova College en Hogeschool in Holland.

Het platform biedt opleiders in de zorg de mogelijkheid kennis op te doen en ervaringen uit te wisselen m.b.t. een door hen vastgesteld thema. Dit keer was gekozen voor het onderwerp competentiegericht leren.

Een actueel thema omdat het leren in de praktijk van zowel leerlingen als stagiaires vanuit de opleidingen steeds meer competentie gestuurd wordt.

Wat zijn de ervaringen?

Vijftien opleiders uit diverse zorgorganisaties wisselden hun ervaringen uit over competentiegericht leren in de praktijk. Het Nova College (ROC) gaf de aftrap met een korte presentatie: “Parels en knelpunten”, anderhalf jaar ervaringen vanuit het onderwijs in de sector V&V.

Daarna gingen de deelnemers in drie groepen uiteen, waarbij de opdracht was succesfactoren en verbeterpunten te benoemen met betrekking tot competentiegericht leren.

Over het geheel genomen vinden de deelnemers competentiegericht leren een verbetering ten opzichte van het “oude” leren, waarin onder meer veel minder ruimte is voor de eigen leerweg en leerbehoefte van de student. Succesfactor is een leeromgeving c.q.

organisatie waarin ruimte is om te leren en waar aandacht is voor persoonlijke ontwikkeling. Ook is de deskundigheid van werkbegeleiders en praktijkopleiders een garantie voor succes.

Een belangrijk verbeterpunt blijft de samenwerking en afstemming tussen opleidingen en werkveld. Er zou meer gebruik kunnen worden gemaakt van elkaars deskundigheid. Een lastig punt is dat elke Hogeschool en ROC ieder zijn eigen methodiek en terminologie gebruikt, waardoor organisaties vaak door de bomen het bos niet meer zien.

Tip: kies als organisatie voor één bepaalde opleidingsschool waar je zaken mee doet.

Tot slot zijn een aantal concrete vragen geformuleerd voor de opleidingen en zijn er actiepunten benoemd. Een van de actiepunten is het gezamenlijk optrekken van werkbegeleiders en studieloopbaanbegeleiders/docenten.

De antwoorden en de resultaten van de acties worden in de volgende platformbijeenkomst op 12 oktober 2009 teruggekoppeld. Ook nam iedere deelnemer een actiepunt mee om morgen zelf mee te beginnen.

Terugblik en vervolg

Al met al was het een geslaagde bijeenkomst, die voor iedereen op verschillend niveau de eigen competentie op het gebied van leren heeft vergroot. Het thema van de volgende platformbijeenkomst op 12 oktober 2009 is **EVC (Erkenning Verworven Competenties)**. Een aantal deelnemers heeft zich opgegeven om deze thema bijeenkomst voor te bereiden.

Voor meer informatie over deze of de volgende platformbijeenkomst kunt u terecht bij:
José Thijssen, projectleider Leren en werken, VBZ-arbeidsmarkt, Tel.023-5322151,
E mail j.thijssen@lindenhoek.nl

Bureau Lindenhoek is verhuisd naar de Schipholweg 1, 2034 LS Haarlem.
Voor onze netwerk-bijeenkomsten zijn wij altijd op zoek naar goede locaties.
Beschikt uw instelling over een ruime zaal (meer dan 15 personen)?

Wilt u dit doorgeven aan onze Bureaumanager Riska van Wijgerden,
023-5322151, r.vanwijgerden@lindenhoek.nl

Colofon

**VBZ Nieuwsbrief is
een uitgave van
Bureau Lindenhoek**

Interview:

Jaap Bonkenburg

Eindredactie:

Joane Hasken

Vormgeving:

P&R ontwerp & DTP

Ron Schraa

Drukwerk:

Nefli

- De Hartekamp Groep
- GGZ in Geest
- Heliomare
- Kennemer Gasthuis
- Lijn 5 Amstelduin
- Medial
- OCK Het Spalier
- Omring
- Parlan
- Raphaëlstichting
- RIBW Kennemerland, Amstelland en de Meerlanden
- R.K. Bejaardenoord Alverna
- Rode Kruis Ziekenhuis
- Sensia b.v.
- SIG
- Spaarne Ziekenhuis
- Stichting Amstelring OsaraGroep
- Stichting Apotheek der Haarlemse Ziekenhuizen
- Stichting Epilepsie Instellingen Nederland
- Stichting Hervormde Diakonale Huizen
- Stichting Nieuw Unicum
- Stichting Sint Jacob
- Stichting Zonnehuisgroep Amstelland
- Triversum
- Visio
- Viva! Zorggroep
- ZorgBalans
- Zorgcontact
- Zorgcentrum Spaar en Hout
- Zorgcentrum Wildhoef
- Zorggroep Reinalda

Leden VBZ

Agenda

Vergaderdata tot en met juni 2009

HPO 2009

Donderdag 23 april 2009

van 10.00 uur tot 12.00 uur

Sectoraal Overleg P & O

Dinsdag 12 mei Ziekenhuizen

van 10.00 uur tot 12.00 uur

Donderdag 14 mei Verpleging, Verzorging, Thuiszorg

van 15.00 uur tot 17.00 uur

Donderdag 28 mei Jeugdzorg

van 10.00 uur tot 12.00 uur

Donderdag 28 mei GHZ/GGZ

van 15.00 uur tot 17.00 uur

Stamtafel Arbocoördinatoren 2009

Donderdag 16 april

Netwerk Mobiliteit 2009

Dinsdag 2 juni

van 13.00 uur tot 17.00 uur

Vergaderdata Netwerk Ergocoaches

Maandag 11 mei

van 15.00 uur tot 17.00 uur



Vereniging Bedrijfstak Zorg
Kennemerland, Amstelland
& Meerlanden

Schipholweg 1
2034 LS Haarlem
T: 023 - 5322151
F: 023 - 5328441
vbz@lindenhoek.nl
www.vbz-kam.nl