



Een zorgjob
IK GA ERVOOR

<i>Datum</i>	9 maart 2018
<i>Aanwezig</i>	Blomme Els, Braes Tom, Catteeuw Yvan, Ceulemans Paul, Claessens Walter, Cordyn Sam, De Coen Günther, Decat Wouter, Depoortere Anja, Depreter Eveline, Deproost Eddy, Goethals Sabine, Henderickx Katrien, Hermans Jill, Leens Eva, Meyers Ludo, Noens Danny, Rosseel Luc, Schroyen Evi, Stalmans Veerle, Sterckx Kathleen, Tanghe Luc, Van de Waeter Wim, Van den Bulck Monique, Van Puymbrouck Youri, Van Santbergen Bob, Vanderbeken Carine, Vandeweyer Roel, Vaneerdewegh Kris, Verheyen Veerle, Beyls Lien, Boucquez Nancy, Cleerbout Ann, De Wandeler Ellen, Fromont Véronique, Haumont Lieve, Labeau Sonia, Masson Ann, Moldenaers Ingrid, Moortgat Elke, Nelissen Roald, Ouelhadj Merjem, Pletinckx Kathy, Ratajczak Monique, Ratiou Isabelle, Schepens Nathalie, Schepers Heidi, Thijs Kristel, Van Avermaet Lyndsey, Van den Bossche Koen, Van der Linden Eva, Van Droogenbroeck Lieselot, Van Horenbeeck Danielle, Vanceulebroeck Valérie, Lon Holtzer, Anne Foqué
<i>Verontschuldigd</i>	/

Verslag

Verslag denkdag contractstage bachelor verpleegkunde

9 maart 18 – Zorgnet-Icuro

De denkdag omtrent contractstage was een samenwerking van de Vlaams Zorgambassadeur (Lon Holtzer) en Zorgnet-Icuro (Bob Van Santbergen en Tom Braes), op vraag van de kabinetten onderwijs en WVG. Guy Tegenbos was aangesteld als moderator om het debat in goede banen te leiden.

Bijkomend werden er vanuit het werkveld en de hogescholen 2 personen (Wim Van De Waeter en Ann Cleerbout) aangesteld om het de stellingen vanuit de verschillende groepen samen te vatten.

De 'contractstage' vindt plaats in de 4^e opleidingsfase van de 4-jarige opleiding bachelor verpleegkunde en omvat 2 periodes van 400 uur met als doel beter voorbereid te zijn om te starten in de complexe verpleegkundige realiteit van vandaag en morgen. De doelstelling van de

dag was om in overleg tussen werkveld en hogescholen gezamenlijk de inhoud en organisatie van de contractstage te bepalen zodat de kwaliteit van de stages bijdraagt tot sterke en professionele verpleegkundigen.

De denkdag ging van start door een korte introductie door Lon Holtzer waarbij werd benadrukt dat creativiteit, professionaliteit en constructief denken van beide partijen (werkgevers en hogescholen) voorop stond. Er werd kort aangegeven wat de opzet was en hoe men deze dag heeft georganiseerd.

De denkdag was naast de aanwezigheid van de hogescholen een intersectoraal gebeuren. Ouderzorg, algemene ziekenhuizen, GGZ, eerstelijnszorg, beroepsorganisaties, welzijnsvoorzieningen... waren aanwezig om het draagvlak van de denkdag te vergoten. Het was niet mogelijk om alle werkgevers te contacteren met de vraag om te participeren, maar is gezocht naar een representatieve samenstelling vanuit de verschillende sectoren. Er werd gekozen voor een groep van 60 personen met een gelijke verdeling tussen beide partijen. 30 personen vanuit de hogescholen en 30 personen vanuit de werkgevers. Bij een denkdag waarbij dit aantal zou worden overschreden bestond de kans dat de denkdag zijn opzet voorbij ging.

De 60 aanwezigen werden ingedeeld in 6 tafels van 10 personen. Ongeveer een gelijke verdeling van 5 personen werkveld en 5 personen hogescholen werd uitgewerkt.

De dag was ingedeeld in 3 grote onderdelen:

Deel 1 (voormiddag): overleg en discussie over **de "WAT-vraag"**: "Wat verwacht je meer van verpleegkundigen na hun 4de jaar met contractstage in vergelijking met afgestudeerde verpleegkundigen na het 3-jarig curriculum?". Elke groep werkte dit thema afzonderlijk uit en had als opdracht 5 waarden neer te schrijven en toe te lichten.

Deel 2 (namiddag) overleg en discussie over **de "HOE-vraag"**: hoe is de ideale contractstage opgebouwd?" O.b.v. 6 thema's: selecteren, evalueren, spreiding, kwaliteit en veiligheid, begeleiding en organisatie. Elke groep kreeg 1 hoofdthema. Daarnaast kreeg men tijd voor de andere thema's kort te bespreken en zo aanvullingen te maken.

Deel 3 (late namiddag): overleg en discussie over het **al dan niet financieren van de contractstage**: "Indien men hierop positief antwoordde volgde de vragen: welke partij dient dan gefinancierd te worden, op basis van hetgeen we weten uit bovenstaande vraagstukken? De werkgever, de hogeschool, de student of een combinatie?". Elke groep moest dit afzonderlijk uitwerken.

Op basis van dit verslag zal nog een overleg worden georganiseerd met een groep studenten om ook met hen dezelfde vragen te onderzoeken. Ook het Vlaams Patiëntenplatform zal om advies gevraagd worden.

Het resultaat van deze denkdag en deze bevestigingen zal worden uitgeschreven in een white-paper die op zijn beurt zal worden verspreid naar het brede werkveld, hogescholen, de patiënt en de student zelf. Opmerkingen en suggesties worden bevestigd en gecoördineerd verwerkt in de white-paper. Deze zal op zijn beurt overgemaakt worden aan de verschillende kabinetten.

Deel 1: WAT-vraag: Wat verwacht je meer van verpleegkundigen na hun 4de jaar met contractstage in vergelijking met afgestudeerde verpleegkundigen na het 3-jarig curriculum?"

Vanuit de verschillende groepen kwamen er gelijke thema's/waarden aan bod. Doch werd er alsook meerdere malen bevestigd dat de ontwikkeling en de kwaliteit van de opleiding niet enkel moet toegespitst worden op het 4^{de} jaar. Alle opleidingsfasen en stageperioden tijdens de volledige studieloopbaan zijn van uitermate belang.

Wanneer men de toegevoegde waarden overloopt werd duidelijk dat prioriteit nr. 1 voor hogescholen en werkveld duidelijk het klinisch redeneren was. Bijkomend werden volgende waarden meegegeven door de verschillende groepen:

- Zelfstandig kunnen werken
- Autonomie
- Creativiteit
- Evidence based werken/redeneren
- Innovatieve assertiviteit
- Organiseren en plannen
- Ondernemerschap

Het leren functioneren binnen een multidisciplinair team waarbij zelfstandigheid, autonoom handelen, verantwoordelijkheid, coördinatie en organisatie aan bod komen, werd bij elke groep vooropgesteld. Daarnaast dient de 4^{de} jaars student-verpleegkunde zich te profileren.

De kennisopbouw vindt plaats in de eerste 3 opleidingsfasen en wordt verder verdiept in de 4 opleidingsfase, maar neemt als dusdanig niet de centrale plaats in deze contractstage. In de contractstage wordt verder gewerkt op de integratie van vaardigheden en kennis tot competenties die kunnen worden toegepast in de praktijk.

Belangrijk gegeven voor de werkgevers is de wederkerigheid van het verwachtingspatroon: de huidige teams dienen open te staan voor de kritische blik van de nieuwe studenten. Door de vernieuwde opleiding zal een nieuw soort 'verpleegkundige' op de werkvloer verschijnen. Dit vergt aanpassingen voor de huidige tewerkgestelde verpleegkundigen. Het werkveld dient te investeren in de permanente vorming van verpleegkundigen om ook deze nieuwe rollen op te nemen.

Bij de samenvattingen door Wim en Ann waren beiden het er over eens dat zowel hogescholen als de werkgevers hier verantwoordelijk voor zijn. De grote vraag hierbij is of beide partijen klaar zijn om dit te verwezenlijken.

Deel 2: HOE-vraag: hoe is de ideale contractstage opgebouwd?" O.b.v. 6 thema's: selecteren, evalueren, spreiding, kwaliteit en veiligheid, begeleiding en organisatie?

Selectie

Uitwerking door groep 1 als hoofdthema (cf. bijlage voor de indeling van de groepen):

De groep vertrekt vanuit de veronderstelling dat de werkgever de student niet betaalt voor de contractstage en stelt dan volgende principes voorop:

- Student geeft eerst voorkeuren door aan HS, maar onderbouwt/motiveert dit ook
- Werkveld zorgt voor informatie over verwachtingen (wij van jou, jij van ons), mogelijkheden, doelstellingen, zodat student onderbouwde keuze kan maken
- HS kan selecteren via interne "selectiecommissie" (bv. stagecoördinator met mentor/stagebegeleider)
- Nadien gesprek met student (werkveld niet echt betrokken → geen sollicitatiegesprek bij werkgever, wel commissie in HS)

Vanuit verschillende andere groepen werd een intakegesprek voorgesteld. Het intakegesprek is een samenwerking van de tripartite (hogeschool, werkgever en student). De partijen dienen onderling het verwachtingspatroon te bespreken.

De intake gebeurt op 2 niveaus:

- De hogeschool doet een intake met de stageplaats (werkgever) (Niet elke stageplaats is geschikt om contractstages aan te bieden)
- De stageplaats doet een intake gesprek met de student.

Bij de eindconclusie werd er vooropgesteld dat het belangrijk is dat alle studenten evenveel kansen krijgen en ook de kans moeten krijgen om te groeien doorheen hun leerproces. De studenten, maar ook de stageplaatsen dienen de mogelijkheid te krijgen om zich te profileren. Het opnemen van een intakegesprek is een mogelijkheid wat betreft selectie. Alle actoren zijn op deze manier betrokken in het gegeven.

Enkele vragen die onbeantwoord bleven:

- Hoe bewaken we dat alle studenten een stageplaats vinden
- Wat als vraag & aanbod niet in evenwicht zijn?
- Wat met afdelingen die niet klaar zijn voor contractstage?

Evalueren

Uitwerking door groep 2 als hoofdthema:

De evaluatie van de student is de verantwoordelijkheid van de hogeschool, maar input vanuit werkveld is van kapitaal belang:

- Gebruik van een 'andere taal' maakt evaluatie vaak moeilijk → creëren van 1 gemeenschappelijk en werkbaar evaluatie-instrument om contractstage te evalueren in samenwerking tussen werkveld en hogescholen
 - Momenteel is er een grote variëteit + en misschien niet toereikend om te gebruiken in de 4^e opleidingsfase
- Zijn alle diensten klaar voor contractstage?
 - Goed overleg nodig
 - Diensten moeten zichzelf kennen
 - Samenspel met HS belangrijk, ook naar opleiding, welke evaluatiecriteria, DLR...
 - Samenwerken om afdeling klaar te maken voor contractstage
- Competentie van mentoren (bv. zelf HBO5-diploma, kun je dan 4^{de} jaars bachelors begeleiden?)

De eindconclusie luidde als volgt: mentoren zijn en blijven belangrijk bij de begeleiding en dienen versterkt te worden. Mentoren dienen goed opgeleid te zijn om deze taak kwalitatief te vervullen. Om de kwaliteit te waarborgen dienen mentoren die een student begeleiden te voldoen aan bepaalde kwaliteitseisen.

De evaluatie van de student is een gedeelde verantwoordelijkheid en moet samen gebeuren. De eindevaluatie is de verantwoordelijkheid van de hogeschool mits input van de werkgever/stageplaats. Vraagt echter veel tijd en inspanningen voor zowel de hogescholen als werkveld.

Om de kwaliteit van de evaluatie te verbeteren, is er vraag naar een gemeenschappelijke (generieke) mentorenopleiding. Momenteel is er nog veel differentiatie. Ook een uniform evaluatie-instrument met gemeenschappelijk taalgebruik/verwachtingen is een vereiste. Op deze manier is het voor alle partijen duidelijk wat van hen verwacht zal worden.

Spreiding

Uitwerking door groep 3 als hoofdthema:

Spreiding cf. kwaliteit:

- Domeinen, quota... allemaal in functie van kwaliteit
- Kwaliteit van begeleiding blijft cruciaal uitgangspunt, om van daaruit normen/quota vast te leggen
- Min. 2 studenten tegelijk in team om "body" te krijgen, bovenop quotum stageplaatsen en in overleg met stageplaats (kwaliteitsvolle begeleiding realiseren)

- Moet in alle sectoren/domeinen mogelijk zijn, ook kleinere sectoren/organisaties
- Centraal beheer stageplaatsen of per HS?
- Stageplaatsen moeten openstaan voor studenten in alle leerfasen (van 1^e tot en met 4^e opleidingsfase)

Eindconclusie: de kwalitatieve begeleiding is het eerste criterium, maar ook een groeipad hiernaartoe. Er moet voorzien worden dat binnen alle domeinen genoeg studenten zijn. Voorstel om te werken met een centraal systeem? Heeft ook zijn voor en nadelen + wie gaat dit betalen?

Kwaliteit & veiligheid

Uitwerking door groep 4 als hoofdthema:

Vorming & begeleiding van studenten belangrijk:

- Vorming van medewerkers op werkveld belangrijk om kwaliteitsvolle & grondige beoordeling te kunnen geven, zodat gezegd wordt wat er gezegd moet worden i.f.v. eindevaluatie (moet doorheen het hele traject)
- Pilotproject interdisciplinair leerwerkplaats: werkplek overnemen onder begeleiding van professionals, verantwoordelijkheid leren opnemen, begrip voor elkaars taken
- Charter tussen scholen en woonzorgcentra waar wederzijdse verwachtingen worden geëxpliciteerd → interessant om dit over verschillende sectoren heen op te maken (cf. 1 evaluatie-instrument)
- Studenten betrekken in kwaliteitsbeleid organisatie: duidelijk zich krijgen op wat kwaliteit en patiëntveiligheid in een organisatie betekenen
- Juridisch statuut student duidelijk stellen: student blijft student, geen goedkope medewerker
- Studie- en stagegarantie t.a.v. alle partijen: student, patiënt, school en werkgever
 - Charter houdt ook garantie in dat er een bepaald aantal stageplaatsen is met kwaliteitsvolle begeleiding
 - Patiënt moet erop kunnen rekenen dat hij kwaliteitsvolle zorg krijgt

Eindconclusie: Zeer breed thema. Belangrijk is het veilige gevoel van alle partijen: de patiënt, de student, de instelling en de school.

Om aan kwaliteitsvoorwaarden te voldoen kan men gebruik maken van een charter. Op deze manier worden er afspraken gemaakt door de hogescholen en werkplek inzake kwaliteit.

De hogescholen willen aan studenten een goede stageplek garanderen. De werkgevers willen daarbij goede studenten op hun stageplek die mogelijks in de toekomst goede medewerkers worden.

Belangrijk aandachtspunt is het juridische statuut van de student. De student blijft een student-stagiair en geen student-werknemer. Heeft gevolgen indien men hier geen rekening mee gaat houden.

Begeleiding

Uitwerking door groep 5 als hoofdthema:

Met goede mentoren kan de stage beter worden dan vroeger, rol mentor moet nog versterkt worden:

- In Limburg al afgesproken dat er één mentorenopleiding komt
- Doelstelling contractstage moet vooraf goed duidelijk zijn
 - HS moet duidelijk stellen wat men verwacht
 - Werkveld moet duidelijk stellen wat student moet doen
- Enkel een bachelor in de verpleegkunde (minstens) kan student overkoepelend begeleiden en evalueren
 - Onderliggende vaardigheden/dagelijkse coördinator kunnen wel begeleid worden door anderen
- Vertrouwensband tussen student, mentor en stagebegeleider HS nodig, geen verstoppertje spelen

Eindconclusie: de rol van de mentoren is primordiaal en dient men te versterken. Daarbij is het belangrijk om deze voor iedereen toegankelijk te maken. Hierin financiering voorzien?

Wie het beste een 4dejaars student kan begeleiden is een bachelor verpleegkundige, doch kunnen andere zorgverstrekkers een rol spelen in de vorming.

Zoals reeds vermeld bij het onderdeel 'evaluatie' is er nood aan een generieke opleiding voor de mentoren. Momenteel bestaat er te veel differentiatie tussen deze opleidingen. Dit komt niet ten goede voor zowel werkgever als student.

Bijkomend werd er gepleit voor gedeelde aanstellingen. Het werken in de school en in de praktijk. Op deze manier is de mentor op de hoogte van zowel de theoretische als praktische nieuwigheden.

Organisatie

Uitwerking door groep 6 als hoofdthema:

Verschillende aspecten:

- 11 weken, 2x per jaar → aaneengesloten, continuïteit staat voorop

- Uurregeling stageplaats gevolgd, ook schema dag/avond/nacht (misschien minder nacht want minder leerrendement)
- Overlap tussen HS vermijden
- Periode niet per definitie altijd aan één afdeling te koppelen voor 11 weken, kan ook zorgtraject van patiënt volgen
- 11 weken op 1 plaats, mag 2x op hetzelfde domein
- Niet op zelfde afdeling of op zelfde domein 2x
- Efficiënte planning nodig
- Intensieve begeleiding nodig, dus liefst niet meerdere studenten op 1 afdeling
- Vanaf 15 augustus niet voor iedereen haalbaar
- Academiejaar blijft academiejaar, tweede zit blijft tweede zit
- Platform lerarenstages interessante nieuwe tool om ook voor verpleegkunde te bekijken?
- Zorginstellingen die quote bepalen: aanbodgestuurd werken MAAR gaat iedere student voldoende opties hebben? → studietijd mag niet verlengd worden, studeren kost geld
- Brugstudenten: wat doen we hiermee?

Eindconclusie: het is belangrijk dat er een oefening gemaakt moet worden om de stageperiodes in kaart te brengen. Momenteel zijn er veel verschillen tussen de hogescholen. Dit is niet duidelijk voor de werkgevers en zorgt ook voor verwarring bij de studenten.

Voor de werkgevers is het daarnaast opportuun dat men de mogelijkheid geeft aan studenten vanuit alle leerfasen om een stage te volbrengen. Niet enkel de laatste jaarsstudenten.

Enkele onbeantwoorde vragen:

- Wat met brugstudenten?
- Dienen studenten nachten en weekends te doen?

Deel 3: financiering: Al dan niet financieren van de contractstage? Indien ja, Wie dient te financieren: werkgever, hogeschool of combinatie

Deel 3 werd ingeleid door 2 hoofdvragen:

Vraag 1: Moet een student betaald worden? En beargumenteer

Vraag 2: Indien ja, wie moet dit financieren? De werkgever, de hogeschool of combinatie?

Vanuit alle groepen was er consensus over het feit dat er geïnvesteerd moet worden in de begeleiding van studenten op stage en in de mentorenopleiding. Gelden rechtstreeks toekennen aan de student was niet de meest voor de hand liggende optie. Er mag niet vanuit worden gegaan dat een contract gelijk is aan een vergoeding, een contract kan ook gaan over de inhoud van de stage.

Er werden enkele risico's aangehaald met betrekking tot financiering:

- Wie betaalt, bepaalt → selectie, geen stageplaats voor iedereen

- Krijgt student nog voldoende leeransen? Geen veilige werkomgeving (cf. evaluatie duaal leren)
- Werkplek kan niet tegelijk betaler en beoordelaar zijn
- Niet in alle sectoren even gemakkelijk, dus misschien niet in alle sectoren evenveel kansen
- Verhouding met Wallonië: ene student wordt betaald, andere niet?!

Bijkomend blijkt de student niet onmiddellijke vragende partij voor directe betaling. Het is daarbij belangrijk om deze bevindingen nogmaals af te toetsen met de studenten zelf

Op het vraagstuk waar de middelen vandaan moeten komen is niet onmiddellijk een klaar antwoord op gevonden. Er werden enkele suggesties gedaan zoals bestaande systemen herevalueren, bijvoorbeeld de attractiviteitspremie, ADV-regeling, project 600 en sociale maribel.

Alternatieve vormen van betaling voor de student werden ook meegegeven, onder andere een lager inschrijvingsgeld.

Vanuit de hogescholen werd er ook aangegeven dat internationale stages behouden moeten blijven.

Niet onbelangrijk: momenteel mogelijke hervormingen binnen HBO5. Indien stage HBO5 wel betaald zal worden, dient men het al dan niet betalen van de contractstage van de 4^{de} jaars studenten bachelor verpleegkunde te herzien.

Eindconclusie: de groepen opteren duidelijk om te investeren in de begeleiding van de studenten op stage en in de mentorenopleiding, dan wel om te investeren in de betaling van de studenten. Het is wel belangrijk om dit standpunt ook nog eens te bevragen aan een groep studenten.

Bijlagen:

Organisatie	Naam en voornaam	Functie	E-mailadres	Groep
WZC Sint Bernardus	Kathleen Sterckx	Kwaliteitscoördinator, palliatief referente en opleidingsverantwoordelijke	kathleen.sterckx@stbernardus.be	1
PZ Duffel	Henderickx Katrien	directeur zorg	katrien.henderickx@emmaus.be	1
A.Z. St. Dimpna	Claessens Walter	Directie nursing	walter.claessens@ziekenhuisgeel.be	1
Wit-Gele Kruis van Vlaanderen	Cordyn Sam	Beleidsmedewerker	Sam.Cordyn@vlaanderen.wgk.be	1
Karus	Blomme Els	zorgmanager	els.blomme@karus.be	1
AP hogeschool Antwerpen	Van der Linden Eva	Opleidingshoofd verpleegkunde	eva.vanderlinden@ap.be	1
Hogent verpleegkunde	Masson Ann	Stagecoördinator	ann.masson@hogent.be	1
Hogeschool West-Vlaanderen	Schepens Nathalie	Opleidingscoördinator Verpleegkunde	nathalie.schepens@howest.be	1
Odisee hogeschool	Van Droogenbroeck Lieselot	Opleidingshoofd	lieselot.vandroogenbroeck@odisee.be	1
<hr/>				
Groep Visitatie (WZC Mariahuis Gavere & WZC Sint-Coleta Gent)	Luc Tanghe	Gedelegeerd Bestuurder	luc.tanghe@sitemariahuis.be	2
Zorgnet-Icuro	Tom Braes	Stafmedewerker ouderenzorg	tom.braes@zorgneticuro.be	2
AZ Sint-Jan Brugge Oostende AV	Depreter Eveline	Verpleegkundig directeur	eveline.depreter@azsintjan.be	2
Asster	Schroyen Evi	stafmedewerker patiëntenzorg - vakgroepverantwoordelijke verpleging	evi.schroyen@asster.be	2
Gasthuiszusters Antwerpen (GZA)	Stalmans Veerle	begeleidingsverpleegkundige	veerle.stalmans@gza.be	2
Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen	Vanceulebroeck Valérie	Lector en vakgroepvoorzitter Sociale Wetenschappen en Professionele Expertise	valerie.vanceulebroeck@ap.be	2
Hogeschool Gent	Sonia Labeau	opleidingsvoorzitter verpleegkunde	sonia.labeau@hogent.be	2
Howest	Van Avermaet Lyndsey	Stagecoördinator Bachelor Verpleegkunde	lyndsey.van.avermaet@howest.be	2
Thomas More	Kristel Thijs	Unit Manager Gezondheidszorg Lier	kristel.thijs@thomasmore.be	2
<hr/>				
Algemene Unie der Verpleegkundigen van België	Wouter Decat	coördinator	wouter.decat@auvb.be	3
OPZ Rekem	Vaneerdewegh Kris	Hoofd Nursing	kris.vaneerdewegh@opzrekem.be	3
UZ Brussel	Ceulemans Paul	Stafmedewerker nursing	paul.ceulemans@uzbrussel.be	3
Zorgbedrijf Antwerpen	Verheyen Veerle	operationeel directeur regio centrum	Veerle.verheyen@zorgbedrijf.antwerpen.be	3
OPZ Geel	Vandeweyer Roel	Staf verpleging	roel.vandeweyer@opzgeel.be	3
Arteveldehogeschool	Beyls Lien	opleidingscoördinatie	Lien.Beyls@arteveldes.be	3
Hogeschool PXL	Ratajczak Monique	Opleidingshoofd verpleegkunde	monique.ratajczak@pxl.be	3
Karel de Grote hogeschool	Cleerbout Ann	Opleidingshoofd verpleegkunde	ann.cleerbout@kdg.be	3
Thomas More Kempen	Van den Bossche Koen	Unitmanager Gezondheidszorg - Turnhout	koen.vandenbossche@thomasmore.be	3
<hr/>				
vzw Provinciaal der Broeders van Liefde	Vanderbeken Carine	diensthooft juridische dienst	carine.vanderbeken@fracarita.org	4
Zorgnet-Icuro	Van Santbergen Bob	Stafmedewerker	bob.vansantbergen@zorgneticuro.be	4
ZNA	Van de Waeter Wim	Algemeen directeur patiëntenzorg	wim.vandewaeter@zna.be	4
VZW Zorg-Saam Zusters Kindsheid Jesu - Wzc de Lichtervelde	De Coen Günther	Directeur - Lid IC ZORG Zorgnet-Icuro	decoeng@delichtervelde.zkj.be	4
UPC St. Kamillus	Depoortere Anja	Directeur Organisatie en HR	anja.depoortere@fracarita.org	4
Arteveldehogeschool	Ratiau Isabelle	Opleidingscoördinator Bachelor in de verpleegkunde	isabelle.ratiau@arteveldes.be	4
Hogeschool PXL	Nelissen Roald	Departementshoofd PXL Healthcare	roald.nelissen@pxl.be	4
Karel de Grote Hogeschool	Fromont Véronique	Coördinator klinisch onderwijs,	veronique.fromont@kdg.be	4
Thomas More Mechelen	Van Horenbeek Danielle	unitmanager Gezondheidszorg Thomas More Mechelen	danielle.vanhorenbeek@thomasmore.be	4
<hr/>				
Alexianen Zorggroep Tienen	Jill Hermans	Directie Zorg	Jill.Hermans@fracarita.org	5
Jessa ziekenhuis	meyers ludo	Directeur patiëntenzorg	ludo.meyers@jessazh.be	5
Huis voor gezondheid	Eva Leens	Stafmedewerker	eva@huisvoorgezondheid.be	5
APZ St-Lucia	Goethals Sabine		SGoethals@APZST-Lucia.be	5
vzw Woonzorg Samen Ouder	Van Puymbrouck Youri	Dagelijks verantwoordelijke	youri.vanpuymbrouck@hethof.be	5
EHB	OUELHADJ MERJEM	OPLEIDINGSHOOFD	merjem.ouelhadj@ehb.be	5
Hogeschool VIVES	Bouquez Nancy	studiegebieddirecteur verpleegkunde en vroedkunde	nancy.bouquez@vives.be	5
NVKVV	De Wandeler Ellen	Algemeen coördinator	e.dewandeler@nvkvv.be	5
UC Leuven	Ingrid Moldenaers	Opleidingshoofd bachelor verpleegkunde campus Gasthuisberg	ingrid.moldenaers@ucll.be	5
<hr/>				
AZ Klina	Van den Bulck Monique	Directeur Verpleging en paramedische zorg	monique.van.den.bulck@klina.beb	6
AZ Nikolaas	Noens Danny	Verpleegkundig middenkader - procesmanager	danny.noens@aznikolaas.be	6
AZ Delta	Luc Rosseel	verpleegkundig en paramedisch directeur		6
Kind en Gezin	Yvan Catteeuw	Diensthooft	yvan.catteeuw@kindengezin.be	6
Kliniek St. Jozef vzw	Deproost Eddy	Directeur Patiëntenzorg	eddy.deproost@sjp.be	6
Erasmushogeschool Brussel	Moortgat Elke	stagecoördinator VP en BNB ped/neo	eelke.moortgat@ehb.be	6
Hogeschool VIVES	Schepers Heidi	opleidingshoofd verpleegkunde	heidi.schepers@vives.be	6
Odisee	Pletinckx Kathy	Opleidingshoofd verpleegkunde Odisee campus Brussel	kathy.pletinckx@odisee.be	6
UCLL	Haumont Lieve	Opleidingshoofd verpleegkunde	Lieve.haumont@ucll.be	6

Bob Van Santbergen
Zorgnet-Icuro

Lon Holtzer
Zorgambassadeur