

Ontwikkelgesprek

Opleiding Verpleegkunde

Zuyd Hogeschool

29 oktober 2019

Vastgesteld door het visitatiepanel

Verslag van het gesprek

Aanwezigen tijdens het ontwikkelgesprek

Visitatiepanel:

- Dhr. Oosterloo – voorzitter, deskundige opleiding Social Work
- Dhr. Van Achteren – secretaris
- Dhr. Aversch – lid, deskundige opleiding Engineering
- Mevr. Berendsen-de Kruijf – lid, deskundige opleiding Business Studies
- Mevr. Smeenk – lid, deskundige opleiding Verpleegkunde
- Mevr. Den Dekker – student-lid

Namen opleiding:

- Linda Hendriks (programmamanager Flexibilisering Deeltijdonderwijs)
- Ed Bosschaart (adviseur Experiment Flexibilisering Deeltijdonderwijs)
- Bert Kamphuis (programmamanager Experiment Flexibilisering Deeltijdonderwijs)
- Vanna Vis (teamleider en projectleider HBO-V deeltijd)
- Frits Kamps (auditor Onderwijs & Onderzoek)

Overige deelnemers:

- Klaartje van Genugten
- Tony Knoop
- Harald Theunissen
- Truus van Vugt
- Hanne Drijkoningen

Introductie

Generalistisch of specialistisch opleiden?

Inleiding

In de afgelopen jaren is het curriculum conform het landelijke opleidingsprofiel BN2020 gefaseerd geïmplementeerd. Twee belangrijke veranderingen in het curriculum betreffen een veel groter accent dan voorheen op de generalistische beroepsuitoefening en een sterkere verankering in en afstemming op de regionale zorgcontext.

De gezondheidszorg en opvattingen over gezondheid en goede zorg blijven uiteraard in beweging. De opleiding is zowel inhoudelijk als qua organisatie zo ingericht dat we kunnen meebewegen met deze ontwikkelingen. Tegelijkertijd merken we dat we moeten opereren in een complexe omgeving met tegenstrijdige wensen en belangen. Zo onderschrijven lang niet alle zorgorganisaties de noodzaak om meer generalistisch op te leiden en vinden er nog volop discussies plaats over de toekomstige positionering van de 'nieuwe HBO-V-er'. Voor de komende jaren is het belangrijk om als opleiding koers te houden. Toch wordt de druk gevoeld om tegemoet te komen aan de deels conflicterende wensen van externe, maar ook van interne stakeholders. Over het goed omgaan met dit spanningsveld werd met het visitatiepanel de discussie aangegaan.

Verslag van het gesprek

Verslag gesprek

Thema's ontwikkelgesprek

Er kan een grove indeling gemaakt worden in drie thema's die aan de orde kwamen in het ontwikkelgesprek:

1. Verwachtingenmanagement richting aspirant-studenten en (deel)sectoren Gezondheidszorg
2. Arbeidsmarktplanning
3. Curriculum content

Verwachtingenmanagement

De ontwikkelvraag van de opleiding betreft generalistisch versus specialistisch opleiden. De opleiding geeft aan met haar uitgangspunten aan te sluiten bij het beroeps- en opleidingsprofiel BN2020 en de NLQF. Deze sturen naar het opleiden van een generalistische professional. De opleiding heeft daarnaast de ambitie om te blijven aansluiten bij de missie van Zuyd en de nieuwe ontwikkelingen en vragen c.q. opleidingsbehoeften van de (snel veranderende) arbeidsmarkt. Zorginstellingen worden geleefd door de waan van alledag. De opleiding onderkent dat in de hedendaagse maatschappij, waarin ontwikkelingen steeds sneller gaan enkelvoudige problematieken zelden meer voor komen, derhalve heeft zij de visie dat verpleegkundigen generalistisch dienen te worden opgeleid. Als kanttekening plaatsen panelleden dat verpleegkundigen i.o. moeten leren hun generieke competenties in specifieke settings specialistisch te kunnen inzetten. De opleiding onderschrijft dit standpunt. In het gesprek geeft de opleiding aan dat zorgorganisaties in toenemende mate behoefte hebben aan specialistisch opgeleide professionals.

Bovenstaande blijkt onder andere uit de volgende quote:

"Ik denk dat we sowieso altijd generalistisch opleiden, want onze patiënten zijn generalistisch, maar we moeten het in een specifieke setting specialistisch kunnen toepassen. Soms zijn organisaties nog niet zo ver om op die manier ernaar te kunnen kijken."

De opleiding geeft echter aan moeite te hebben met verwachtingenmanagement. De beeldvorming van zorginstellingen met betrekking tot het BN2020 curriculum werd als volgt beschreven:

"2,5 jaar generiek programma, anderhalf jaar afstuderen en keuzeonderwijs. Oh, dus als de student dán bij ons langer stage komt lopen, dan wordt-hij klaargestoomd voor onze organisatie. Dat was een beeld wat veel instellingen toen het BN2020 curriculum kwam hadden. Maar ja, we leiden niet op tot jouw organisatie, we leiden op tot brede generalisten waardoor die ook competenties kan inzetten bij jouw organisatie".

Verder geeft de opleiding aan dat organisaties soms nog niet zo ver zijn om de meerwaarde van generalistisch opgeleide professionals in te zien. Ze willen direct inzetbare professionals door ze te boeien en binden voor hun organisatie. Daarnaast hebben zorginstellingen vragen gericht op kwaliteitsverhoging van hun zorg. Zowel panelleden als gespreksdeelnemers vanuit de opleiding geven aan dat de opleiding hierbij een maatschappelijke verantwoordelijkheid heeft. Het wordt duidelijk dat de opleiding zich continu gesteld ziet voor het dienen van twee heren.

Verslag van het gesprek

Arbeidsmarktplanning

In het ontwikkelgesprek werd het vraagstuk hoe in te spelen op de vraag van de arbeidsmarkt verder uiteengezet. Een moeilijkheid voor de opleiding is het bepalen van duurzame en winstgevendende oplossingen bij de vragen van de arbeidsmarkt. Een voorbeeld hierbij is de implementatie van een deeltijdopleiding. Een panellid geeft aan dat de verwachting is dat het percentage deeltijd studenten enorm gaat groeien. Deeltijdprogramma's worden mogelijk groter dan voltijdprogramma's. De verwachting is echter dat de markt ook weer zal verzadigen, volgens het panellid.

De vraag die de opleiding stelt, is tot wanneer ze als opleiding dit soort programma's moeten blijven aanbieden. In het verlengde hiervan vragen de gespreksdeelnemers vanuit de opleiding zich af of het wel raadzaam is langdurig contracten af te sluiten met werkveldpartners, ondanks dat aan beide kanten het beleid fluctueert.

Voorwaardelijk bij dit vraagstuk is een deugdelijke arbeidsmarktplanning volgens het panel en de gespreksdeelnemers vanuit de opleiding. De opleiding geeft echter aan dat de arbeidsmarktplanning en daarop afgestemde aantal opleidingsplaatsen op individueel niveau van de opleiding lastig te bepalen is, al zijn er methoden voor die een indicatie kunnen zorgen. Deze indicatie dient een continu onderwerp van gesprek te zijn in het strategisch contactenveld volgens het panel. Hiertoe neemt de opleiding, samen met het mbo en andere hbo-instellingen, deel aan het RAAT-overleg (regionale aanpak arbeidsmarkt tekort). Ondanks dat dit een belangrijk onderwerp van gesprek is in deze overleggen, blijft het moeilijk om vanuit de organisaties concrete aantallen te bepalen. Bij de technische leerroute wordt dit ondersteund door een capaciteitsorgaan, deze doet uitspraken hieromtrent, echter toch ziet de opleiding daar ook fluctuaties optreden, of andere echelons in instellingen afwijkende keuzes maken.

De panelleden refereren naar de discussie omtrent wet BIG II. Tijdens de wet BIG II-discussie worstelde het landelijk werkveld met het bepalen van het gewenste percentage hbo- verpleegkundigen.

Bovendien wordt ook de student gezien als een factor van onzekerheid in de arbeidsmarktplanning. Er worden bijvoorbeeld door de opleiding twee dualtrajecten (klinische zorg of ouderenzorg) vanaf het derde jaar aangeboden, maar studenten kiezen vaak toch liever voor een voltijdtraject. Dit resulteert, ook aan de opleidingskant, in het niet kunnen nakomen van de gemaakte afspraken naar zorgorganisaties. Gespreksdeelnemers vanuit de opleiding stellen hierbij vragen zoals;

"Als studenten massaal kiezen voor een dualtraject binnen een ziekenhuis, wat houd je dan nog over voor de wijken"

"In hoeverre heb je een rol in het sturen van vraag en aanbod"

"Heb je als opleidingsinstelling ook hier een maatschappelijke verantwoordelijkheid?"

Kortom, moet de marktwerking in stand gehouden worden, of kunstmatig beïnvloed door (onderwijs-)instellingen? De opleiding zal hierin een modus moeten vinden volgens het panel.

Deze modus zou gevonden kunnen worden door het gebruik van een KBF: key battle framework (KBF), volgens een van de gespreksdeelnemers vanuit de

Verslag van het gesprek

opleiding. Het doel van deze KBF's is het beschrijven van mogelijke scenario's. De panelleden en gespreksdeelnemers vanuit de opleiding zien co-creatie als een belangrijke voorwaarde voor het slagen van de aanpak van dit dilemma. Maar ook co-creatie wordt als moeilijk ervaren en niet gezien als iets dat vanzelfsprekend is. Het belang wordt als volgt aangegeven door een van de panelleden:

"Ik denk dat we het met elkaar niet gaan redden als we het niet in co-creatie gaan doen".

Om te voorkomen dat er een mismatch is in verwachtingspatronen tussen opleiding – student – werkveld is co-creatie van belang. Verschillende belanghebbenden dienen met elkaar hun verwachtingspatroon te bespreken, waarbij er uiteindelijk ook regionaal commitment ontstaat. Het is belangrijk dezelfde taal te spreken met verschillende belanghebbenden. Het hanteren van de SOLO is hierbij een kans volgens een van de panelleden, vooral wat betreft verwachtingenmanagement rondom het eindniveau.

Curriculum content

In het ontwikkelgesprek werd vervolgens ook gesproken over de keuzes die de opleidingen maken ten aanzien van brede of specialistische *content* van het curriculum.

Er wordt door het panel aangegeven dat het hanteren van te algemene begrippen een valkuil is bij het generalistisch opleiden. Een voorbeeld is de indaling van het begrip "positieve gezondheid". In een onderzoek is door een van de panelleden onderzocht in hoeverre het begrip ingedaald is in het curriculum, volgens de studenten. Dit onderzoek werd uitgevoerd bij een aantal bacheloropleidingen in Nederland en Vlaanderen.

Hierin werd geconcludeerd dat vooral de fysieke parameters van positieve gezondheid herkend worden in het curriculum, maar de betekenis van het sociaal netwerk of zingeving bijvoorbeeld kwam niet zo goed naar voren in het programma. Of het was niet als zodanig herkenbaar voor studenten. Het panellid stelde het volgende:

"Onderwerpen maken we soms heel groot, je ziet dat hele jonge professionals, onzeker zijn over hun beschikbare kennis in specialistische situaties. Als ze nu alleen dat al zouden erkennen: mijn deskundigheid houdt op, ik ga die palliatieve specialist inschakelen. Dan heb je iets heel moois gedaan. Dat kleiner maken dat is wat ik eigenlijk wil doen. Daar wordt te weinig aandacht aan besteed. Dat is ook wel moeilijk voor docenten die niet altijd meer inhoudsdeskundig zijn. Je komt ook in een andere comfortzone terecht. De échte essentie van waarom je überhaupt met mensen wilt werken in de zorg, iets voor ze willen betekenen, daar waar het om gaat, dat leren ze veel te weinig."

De panelleden geven aan dat het een opdracht is aan het onderwijs om een opleiding aan te bieden voor verpleegkundigen i.o. die kennis als systeem van betekenis hanteren. De opleidingen leveren echter verpleegkundigen (i.o.) waarvan driekwart op het instrumentele niveau acteert en moet gewinnen in de praktijk. De opleiding moet ervoor zorgen dat *"die discussie van breed of specialistisch op die manier misschien wel minder wordt."*

Verslag van het gesprek

De opleiding geeft aan wel te worstelen met de content keuzes. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de volgende quote:

"Nou ja, dat is ook zo iets als ik het heb over het brede generalistische, er komt ook wel, een tsunami is overdreven, maar dan gaat het over palliatieve zorg, afgelopen week weer gebombardeerd door allerlei radioprogramma's wat doen jullie aan suicidepreventie? Wat doen jullie aan dit, er moet van alles volgens het buitenland moet weer in het programma, wat doen jullie daaraan? Vanuit preventieagenda of vanuit andere invalshoeken kun je nog verder verdieping in onderwerpen brengen die je al hebt, maar meer betekent in een ander vlak minder in een curriculum. Ons curriculum zit gewoon vol, dat hebben we geprogrammeerd.

Of zou je niet moeten sturen op zulk soort vragen en zou je moeten sturen op professionaliteit van diegene die je aan het opleiden bent? Want die kan dan zelf met de instrumenten die die aangeleerd heeft op verschillende gebieden acteren. Dat is het antwoord, of dat moet het antwoord ook zijn."

De oplossingen worden, naast kritisch bekijken van de content tenslotte gezocht in doceergedrag van de docent en beeldvorming van de aspirant verpleegkundige i.o.

"Er wordt wel eens (door docenten) gezegd, het curriculum staat centraal, dit is zo belangrijk, het curriculum moet goed in de stijgers staan. Maar waar is de student? We moeten terug naar de student, de student staat centraal! Minder de instrumentele kant en meer de andere kant waarom die überhaupt voor verpleging kiest."

(Aspirant) verpleegkundigen i.o. geven aan wel de meerwaarde te onderkennen van een generalistisch curriculum. Afgestudeerde verpleegkundigen van het nieuwe curriculum lijken steviger in hun schoenen te staan volgens het panel. Een van de panelleden bevestigt een andere, stevigere, professional te zien afstuderen in het BN2020 curriculum.

Samenvattende adviezen

Na de visitatie voerde de opleiding verpleegkunde met het visitatiepanel een ontwikkelgesprek met betrekking tot het spanningsveld tussen generalistisch versus specialistisch opleiden. Zowel de gespreksdeelnemers vanuit de opleiding als het panel onderschrijven het belang van generalistisch opleiden. Daarnaast zijn alle gespreksdeelnemers het eens dat verpleegkundigen i.o. moeten leren generieke competenties in specifieke settings in te zetten. De diverse spanningsvelden werden besproken op het gebied van verwachtingenmanagement, arbeidsmarktplanning en curriculum content.

Verslag van het gesprek

Samengevat gaf het panel de volgende adviezen aan de opleiding:

- Blijf verpleegkundigen i.o. leren hun generieke competenties in specifieke settings specialistisch in te zetten;
- Neem je maatschappelijke verantwoordelijkheid;
- Hanteer een deugdelijke arbeidsmarktplanning en blijf hierover in gesprek met het strategisch contactenveld;
- Vind een modus in het in stand houden van de marktwerking versus het kunstmatig beïnvloeden van de marktwerking;
- Manage verwachtingen: ontwikkel in co-creatie, spreek dezelfde taal als verschillende belanghebbenden, bespreek verwachtingen, en zorg ervoor dat er regionaal commitment ontstaat;
- Bied een opleiding aan voor verpleegkundigen i.o. die kennis als systeem van betekenis hanteren.

Zuyd
Hogeschool

ZU
YD



Hogeschool Zuyd

Nieuw Eijckholt 300

6419 DJ Heerlen



[linkedin.com/school/hogeschool-zuyd-maastricht-heerlen-sittard-](https://www.linkedin.com/school/hogeschool-zuyd-maastricht-heerlen-sittard/)



[facebook.com/ZuydHogeschool](https://www.facebook.com/ZuydHogeschool)



twitter.com/zuyd



<https://www.zuyd.nl/opleidingen/verpleegkunde>