


IO

NR
18

MAGAZINE VAN
HET INSTITUUT
VOOR ONDERWIJS
EN OPLEIDEN

JUNI 2017

VUmc 



DEMISSIONAIR MINISTER JET BUSSEMAKER:

*“Het onderwijs
moet responsief
en innovatief zijn”*

CASESTUDY

*Hoe gaan zieken-
huizen om met
de toenemende
vraag naar goed
geschoolde ver-
pleegkundigen?*

DE JUISTE VERHOUDING

VERNIEUWD VERPLEEG-
KUNDIG BEROEPSPROFIEL

DE SUPERSTUDENT

ELINE VAN VLIET (24)
**AFGESTUDEERD OPERATIE-
 ASSISTENT BIJ VUMC AMSTEL
 ACADEMIE EN OLVG LOCATIE OOST**



Super simpel en uiterst nuttig

“Ik dacht: dat doe ik wel even. Maar dat viel tegen zo in de spotlights met een volle zaal voor me. Mijn scriptie was genomineerd voor de Young Professional Award. Ik werd tweede. Supergaaf! Vanuit de zaal was er veel herkenning van het probleem. Je staat op de OK en je weet even niet hoe een apparaat werkt, maar je moet wél handelen. Ik heb acht van dat soort medisch geavanceerde apparaten geselecteerd

die iedereen moet kunnen hanteren, maar die vaak moeilijk in gebruik zijn. Als je met je smartphone via de app Aurasma de afbeelding op het apparaat scant, zie je in een kort instructiefilmpje de highlights en de do's and dont's. Het is super simpel in gebruik, iedereen heeft deze informatie direct tot zijn beschikking en het is goed up to date te houden. Mijn collega's zijn er in ieder geval blij mee. Het is natuurlijk hartstikke

leuk als de afdeling ook echt iets heeft aan jouw afstudeerproject. Mijn praktijkbegeleider zette me op dit spoor en het is uit te breiden met de volledige gebruikershandleiding en toetsing als bewijsmateriaal. Hiermee voldoe je aan de eisen die gesteld worden in het Convenant Medische Technologie en het sluit aan bij het scholingsplan van OLVG. Ik verheug me er op dit verder te ontwikkelen.”

INHOUD

Nr. 18

23

CASESTUDY*De ideale mix van verpleegkundigen*

4

HET MOMENT*Woensdag 22 maart 2017, 10.22 uur
Student kinderverpleegkunde VUmc Amstel
Academie oefenen met reanimeren*

6-7

EN?*Was het een boeiend symposium?*

+

BUITENPOST*VUmc in het buitenland*

+

HOOFDREDACTIONEEL*Margreeth van der Meijde*

18

MEELOPEN MET*Sebastian van Straelen
verpleegkundige in opleiding*

28

KORT*O.a.: midterm review Master
Cardiovascular Research*

32

DE MEESTER*Helma Zijlstra, voormalig directeur
V&VN, over haar inspiratiebron*

8

DE JUISTE VERHOUDING

Het beroep van verpleegkundige ziet er tegenwoordig anders uit. Dat komt door de snelle veranderingen die zich binnen de zorg voltrekken. Daarom is een plan gemaakt voor vernieuwing van het beroepsprofiel. Voor de bijna 180.000 verpleegkundigen in Nederland heeft dat grote gevolgen. Wat betekent dit voor de opleiding?

13

JET BUSSEMAKER

Beroepsopleidingen staan voor de uitdaging om de huidige en toekomstige zorgprofessionals goed voor te bereiden op de steeds complexer wordende zorg én dat er voldoende studenten zijn om aan de vraag op de arbeidsmarkt te voldoen.

14

ALEXANDER RINNOOYKAN

De Agenda voor de Zorg 2017 bevat een aparte paragraaf over de zorgprofessional. Wat houden de voorstellen in en wat zijn de implicaties voor de werkvloer en de opleiding? Een gesprek met Alexander Rinnooy Kan.



WOENSDAG 22 MAART 2017, 10.22 UUR

Een student kinderverpleegkunde van VUmc Amstel Academie oefent met reanimeren. Kinderen zijn geen kleine volwassenen, waardoor andere kennis, vaardigheden en attitude nodig zijn in de zorg voor het zieke kind van 0 tot 18 jaar en zijn/haar ouders. Gespecialiseerde kinderartsen en kinderverpleegkundigen leiden studenten daarbij op.





BUITENPOST

Samenwerking Aruba

Dit voorjaar is de jaarlijkse samenwerkingsovereenkomst getekend tussen het Dr. Horacio E. Oduber Hospitaal en VUmc. Binnen die samenwerking wordt in opdracht van het HOH door VUmc Amstel Academie een groot aanbod verzorgd aan bij- en nascholingen. Daarnaast lopen jaarlijks zo'n 80 VUmc-studenten stage in het HOH. Al met al een

samenwerking die voor beide partijen van groot belang is. Voor het HOH levert de samenwerking een grote bijdrage aan de professionalisering van de zorg en organisatie in het ziekenhuis. Voor onze studenten is het een verrijkende ervaring om in een andere culturele omgeving ervaring op te doen. Het is dan ook geen wonder dat de ondertekening de voorpagina haalde van de krant in Aruba.



Nina van den Heiligenberg werkt bij het Instituut voor onderwijs en opleiden van VUmc en is lid van het team professionalisering. Nina organiseerde de 3^e onderwijsdag van VUmc met als titel: de kern van ons curriculum, dat op 9 mei jongstleden plaatsvond bij VUmc.

HOE GING HET?

Het was een interactieve ochtend waarbij het onderwijsconcept en de belangrijkste pijlers gingen leven. De dag startte met de première van de film *Onderwijs in beweging*. Vervolgens deelden de programmeurs de visie op elke pijler, gevolgd door krachtige praktijkpresentaties van docenten die in samenwerking met discussieleider Michiel van Agtmael de interactie met de zaal opzochten.

VOOR WIE WAS HET SYMPOSIUM?

De onderwijsdag was voor alle docenten, stafmedewerkers en studenten van de opleiding geneeskunde. Maar iedereen die geïnteresseerd is in ons curriculum geneeskunde was welkom.

WAS JE BLIJ MET DE OPKOMST?

We waren enorm blij met de opkomst, zo'n 150 mensen hadden zich ingeschreven. Dit

ITAL CU VUMC
TEL ACADEMIE
GUI GARANTISA
CION PROFESIONAL



Op de voorpagina van het Arubaanse dagblad 'Awe Mainta' van 13 april '17 over de samenwerking tussen en HOH en VUmc.

was de derde onderwijsdag van VUmc School of Medical Sciences. Het was een uitdaging om mensen te activeren en te enthousiasmeren met een ochtend over de visie op het geneeskundeonderwijs. Deze visie, zoals verwoord in het boekje *Onderwijs in beweging* en in beeld gebracht met een film, vindt niet automatisch zijn weg naar de praktijk.

WAT HOOP JE DAT BEZOEKERS HEBBEN MEEGEKREGEN?

Dat de docent de belangrijkste persoon is bij de vertaalslag van het curri-

culum op paper naar het experienced curriculum (hoe de student de opleiding beleeft). Zij zijn degene die de visie en missie in hun onderwijs uitdragen (curriculum in action). Hun vermogen te inspireren, hun didactische kwaliteiten, hun vermogen het eigen vak binnen het grotere geheel van de opleiding en samenleving te plaatsen en te verbinden is onmisbaar en essentieel.

Het boekje en de film *Onderwijs in beweging* bekijk je op www.vumc.nl/onderwijs

HOOFDREDACTIONEEL

TACT EN MAATWERK

Voor heel veel leerlingen was de vroegere mavo en vervolgens het mbo-v een geweldige leerroute. Praktisch onderwijs voor leerlingen die al vroeg wisten dat ze verpleegkundige wilden worden. Dat is inmiddels een grote, gekoesterde groep arbeidskrachten; trouw aan hun vak, vaak regionaal gebonden – het zijn gewaardeerde krachten op een afdeling. Op een gegeven moment kwam de hbo-v langs. Een opleiding voor leerlingen met havo of vwo-diploma, theoretischer en generalistischer van aard. Deze opleiding trekt een ander type leerlingen aan die op een andere manier keuzes maken en doorstroomt vaker voor. Wat wil nu het geval: beide groepen worden in het huidige stelsel sinds jaar en dag op hetzelfde niveau ontvangen op de werkvloer, met hetzelfde salaris en dezelfde rechten en plichten. En dat wringt.

Hoe kun je op een vruchtbare manier deze ontwerpfout in het stelsel bijsturen? Niet door mbo-v-ers anders (lees: onder) te waarderen, hoewel sommigen dat wel zo ervaren in de lopende discussies. Dat kan niet! Zonder die mbo-v-ers zouden we nergens zijn. Bij VUmc is ruim 65% van de verpleegkundigen mbo-v-er, 35% is hbo-v-er. Voor beide groepen is er werk genoeg, de aanpak vergt tact en maatwerk.

Wij gaan een proeftuin aanleggen in onze opleidingsregio met mbo-v-ers die in aanmerking willen komen voor een verkort hbo-v-traject. Dat gaan VUmc Amstel Academie en Inholland samen doen. Elke mbo-v-er kan zich aanmelden, we gaan na wat hij of zij al aan extra competenties heeft verworven. Vervolgens maken we per aangenomen kandidaat een maatwerkopleiding op de werkvloer die leidt naar een hbo-v-diploma. De lengte varieert van een krap jaartje tot maximaal drie jaar. De eerste ronde start met louter VUmc-ers, de teller staat op tachtig aanmeldingen en in november beginnen de eerste 25 verpleegkundigen. De regio kijkt reikhalzend uit naar het moment dat zij kunnen instappen. Heerlijk: met gemotiveerde partners een traject ontwerpen dat zo'n warm ontvangst krijgt. En eindelijk eens iets wat niet leidt tot minder, minder mensen, minder geld, maar tot meer: meerwaarde, meerwerk, meer duurzame inzetbaarheid. Ik wens de startende ploeg veel plezier en heel veel succes.



Margreeth van der Meijde,
directeur Instituut voor
onderwijs en opleiden, VUmc

DE JUISTE VERHOUDING



**Een vernieuwd
verpleegkundig
beroepsprofiel**



DOOR MARIANNE MELJERINK BEELD MAARTEN WILLEMSTEIN

Het beroep van verpleegkundige ziet er tegenwoordig anders uit dan enkele decennia geleden. Dat komt door de talloze, snelle veranderingen die zich binnen de zorg voltrekken. Daarom is een plan gemaakt voor vernieuwing van het beroepsprofiel. Voor de bijna 180.000 verpleegkundigen in Nederland heeft dat grote gevolgen. Hoe is de stand van zaken? En wat betekent dit voor de opleiding?

Het woord 'complex' valt vaak in adviezen en rapporten over de zorg. Het duidt op de stormachtige ontwikkeling van technologische toepassingen, de ingewikkelder wordende zorgvraag als zodanig, de steeds verdergaande specialisatie van academische ziekenhuizen, de nieuwe visie op ziekte en gezondheid en de rol van de zorg in een turbulente maatschappelijke context. Het beroepsprofiel van verpleegkundige dat rond de eeuwwisseling is opgesteld, past daar niet meer bij. Meer dan voorheen wordt verwacht dat hij of zij klinisch onderbouwd maatwerk kan leveren voor, en in samenspraak met elke individuele patiënt. Zelfstandig optreden, initiatieven nemen, indiceren, vertrouwd zijn met technologie en de regie voeren binnen dat dynamische geheel, het vraagt allemaal om een stevige basis op hbo-niveau. Daar komt bovendien het probleem bij dat er een tekort is aan verpleegkundigen, met juist die competenties, want zo'n 60 procent heeft een mbo-achtergrond of is in het ziekenhuis opgeleid volgens het oude model (verpleegkunde A). Er moet dus ook een inhaalslag worden gemaakt. Of, nog beter: de sector moet vooruitlopen op toekomstige ontwikkelingen.

“Essentieel in het onderscheid van mbo- en hbo verpleegkundige is de mate van regie”

Doekle Terpstra

voorzitter stuurgroep beroepsprofielen VWS

Onderscheid

Op de werkvloer én Wet Beroepen Individuele gezondheidszorg (BIG) bestaat tot nu toe geen onderscheid tussen mbo- en hbo-opgeleide verpleegkundigen. Als het goed is verandert in elk geval dat laatste nog dit jaar. Het is het resultaat van het werk van een stuurgroep onder leiding van Doekle Terpstra, ingesteld op verzoek van de minister van VWS die in samenspraak met vertegenwoordigers uit het veld voorstellen heeft gemaakt voor aanpassing. ‘Toekomstbestendige beroepen binnen de verpleging en verzorging’ luidde het advies dat begin 2016 aan minister Schippers werd aangeboden. Daarin staan de profielen van twee typen verpleegkundigen scherp omschreven. Ze worden voorlopig ‘regieverpleegkundige’ (hbo) en ‘basisverpleegkundige’ (mbo) genoemd. Essentieel in het onderscheid zijn de mate van regie, initiatief, zelfstandigheid en het niveau van klinische vaardigheden.

Sinds het najaar van 2016 werkt Terpstra samen met een groep betrokkenen aan de implicaties van de voorstellen. Het gaat daarbij onder meer om de positie van de generatie A-verpleegkundigen, de mogelijkheden voor doorstroming, de vertaling van de beroepsprofielen naar functieprofielen en

HR-beleid, en de consequenties voor de opleidingen. Vanaf 2020 moeten de eerste verpleegkundigen met de nieuwe profielen voor de arbeidsmarkt beschikbaar zijn. Tot die tijd is een overgangsregeling van kracht voor de bestaande functies.

“We hebben in de zorg competenties nodig op verschillende niveaus naast inhoudelijke differentiatie”

Ton Heerts

voorzitter MBO Raad

Theorie en praktijk

Intussen zijn zowel de ziekenhuizen als de opleidingen druk doende om het advies waar nodig te vertalen naar de praktijk. In veel ziekenhuizen lopen pilots met nieuwe functieprofielen op de werkvloer. Wat de opleidingen betreft lijken de gevolgen op het eerste gezicht groter voor het hbo dan voor het mbo. Het beroep ‘regieverpleegkundige’ is immers in een aantal opzichten zwaarder: het vergt meer en andere competenties dan voorheen.

Hogescholen spelen daar op in. De eerste ‘hbo verpleegkundige nieuwe stijl’ zijn dit academisch jaar al aan hun opleiding begonnen. De Hogeschool Inholland bijvoorbeeld heeft het programma flink aangepast. Teamleider hbo verpleegkunde Amsterdam, Katinka Rademaker, vertelt dat gekozen is voor een sterke mate van integratie tussen praktijk en theorie, direct van het begin af aan. “We zijn afgestapt van het oude model waarin theorie werd afgewisseld met stages. We vonden dat veel te los staan van elkaar. Ook betrekken we de lectoren veel meer bij de opleiding, bijvoorbeeld door aandacht te besteden aan recente wetenschappelijke ontwikkelingen. Bovendien is het de bedoeling dat de verpleegkundestudenten van Inholland niet meer alleen de werkvloer op gaan om iets te leren, maar dat we zelf ook iets geven, bijvoorbeeld een onderzoekje opzetten, onderwijs geven in de praktijk of meedenken over strategische personeelsplanning. En inhoudelijk is het hele curriculum veel meer gericht op de bredere context van het vak: de verpleegkundige in opleiding komt in aanraking met verschillende disciplines op allerlei niveaus, omdat dat ook in de latere praktijk tegenwoordig de realiteit is.”

“We zijn afgestapt van het oude model waarin theorie werd afgewisseld met stages”

Katinka Rademaker

teamleider hbo verpleegkunde Hogeschool Inholland

Specialiseren

Daarnaast ontstaan nieuwe post-hbo en masteropleidingen (zie kaders) om verpleegkundigen de kans te bieden zich te



specialiseren. Nieuwe interessante carrièreperspectieven maken niet alleen het beroep aantrekkelijker, maar zorgen ook voor differentiatie op de werkvloer: verpleegkundigen die zowel breed inzetbaar zijn als binnen specifieke afdelingen.

“Inhoudelijke uitdagingen vanuit het werkveld zijn voor ons meer richtinggevend dan deze nieuwe profielen”


Albert Zeggelaar
directeur ROC Nijmegen zorg en welzijn

Inspelen

Voor het mbo lijken de consequenties van de tweedeling minder ingrijpend. Het profiel van de mbo-verpleegkundige is niet wezenlijk veranderd. Maar het mbo-veld vindt het een belangrijke vernieuwing, zegt MBO Raad voorzitter Ton Heerts: “We hebben in de zorg competenties nodig op verschillende niveaus naast inhoudelijke differentiatie. Het mbo-onderwijs is daarom volop in beweging. We willen zo goed mogelijk inspelen op nieuwe banen en behoeften die ontstaan binnen het werkveld. Denk alleen al aan de ouderen-

zorg die steeds groter en belangrijker wordt, zorg en welzijn in de wijken, of de ontwikkeling van zorgtechnologie. We hebben niet alleen mensen nodig die op alle niveaus daarin functioneren, maar ook mensen die werken aan ontwikkeling van nieuwe toepassingen, bijvoorbeeld op technologisch gebied. Dat doen we steeds meer in samenwerking met hbo’s en universiteiten.” Dat beaamt Albert Zeggelaar, die als directeur ROC Nijmegen zorg en welzijn in zijn portefeuille heeft: “Inhoudelijke uitdagingen vanuit het werkveld zijn voor ons meer richtinggevend dan deze nieuwe profielen. We krijgen veel verzoeken tot verbreding van de curricula en ons streven is om in samenspraak met veld en vervolgonderwijs, onze studenten zoveel mogelijk actueel en op maat op te leiden.”

Geen gebrek

Aan belangstelling voor zowel verpleegkunde op mbo- als hbo-niveau is – in elk geval voor de opleidingen van Rademaker en Zeggelaar – geen gebrek. “Er is een schreeuw om verpleegkundigen op mbo-niveau”, zegt Ton Heerts. Maar hij hoopt ook dat degenen die willen doorstromen naar het hbo de kans grijpen om dat te doen: “Dat laat onverlet dat er altijd weer nieuwe mbo’ers nodig zijn.” 

3 trajecten van VUmc

die inspelen op het veranderende werkveld van verpleegkundigen

1 Doorstromen naar HBO-niveau

Praktijkopleiders van VUmc zijn samen met collega's van Hogeschool Inholland bezig een opleiding te ontwerpen voor mbo-verpleegkundigen die zich willen 'opscholen' tot hbo-niveau. Deze opleiding loopt vooruit op de ontwikkeling van een flexibele duale hbo-V. In april is de aftrap gegeven met een sollicitatieronde en vanaf najaar 2017 kunnen de eerste studenten instromen. In 2018 starten er weer twee groepen. VUmc biedt deze kans aan alle VUmc-verpleegkundigen op mbo-niveau of die inservice zijn opgeleid. VUmc beraadt zich in NFU-verband nog op de optimale mix van mbo- en hbo-verpleegkundigen voor de toekomstige patiëntenzorg. Het aanbieden van een verkorte hbo-V anticipeert op dit besluit en sluit aan op de behoefte die leeft onder mbo- en inservice opgeleide verpleegkundigen bij VUmc. Het doel is niet dat er zoveel mogelijk hbo-verpleegkundigen komen. "Ook mbo-verpleegkundigen blijven nodig", zegt praktijkopleider Jettie Vreugdenhil, die vanuit VUmc betrokken is bij de ontwikkeling van de opleiding. "Het staat iedereen vrij al dan niet te kiezen voor opscholing." De opleiding is sterk praktijkgericht. Vandaar de naam: Bachelor op de werkvloer. De studenten moeten volgens de normale procedure solliciteren naar een opleiding. Daarna volgt een capaciteitentest en een assessmentprocedure. De opleiding duurt anderhalf tot twee jaar, afhankelijk van het aantal vrijstellingen dat iemand krijgt. Voor de eerste lichting zoekt VUmc de meest kansrijke kandidaten uit. VUmc betaalt de opleiding.

2 Master Critical Care in de maak

Als alles goed gaat, kunnen vanaf februari 2018 de eerste studenten beginnen aan de opleiding Master of Science Critical Care. Een voorstel daartoe ligt ter beoordeling bij de Nederlands-Vlaamse accreditatieorganisatie (NVAO). De masteropleiding is een initiatief van VUmc Amstel Academie en Hogeschool van Amsterdam (HvA) en is een aanvulling op reguliere vervolgoopleidingen binnen de intensieve zorg, die VUmc Amstel Academie aanbiedt: Intensive Care, Spoedeisende Hulp en hartbewaking. De initiatiefnemers komen met deze nieuwe master tegemoet aan de wens van verpleegkundigen die 'aan het bed' en op de klinische acute afdeling op master-niveau willen werken. Wim Polderman (directeur VUmc Amstel Academie) en Corine Latour (lector en opleidingsmanager Verpleegkunde HvA) hebben in nauwe samenwerking met de betrokken ziekenhuizen (AMC, VUmc, OLVG) de Master of Science Critical Care ontwikkeld. Het accreditatieproces zal naar verwachting een half jaar in beslag nemen. Bij positieve accreditatie start de opleiding in februari 2018 onder de vlag van de HvA. De masteropleiding zal in eerste instantie alleen een afstudeerrichting Intensive Care hebben. Later volgen ook andere.

3 HBO-verpleegkundigen op het OK-centrum

De komende jaren zullen de OK-centra in toenemende mate naast de regulier opgeleide OK-medewerker behoefte hebben aan professionals die op een andere manier tot anesthesiemedewerker of operatieassistent zijn opgeleid. Net als op enkele hogescholen elders in het land bestaat in de regio Amsterdam sinds september 2016 de mogelijkheid om tot hbo-verpleegkundige én anesthesiemedewerker opgeleid te worden. Voltijdstudenten Verpleegkunde van de HvA die dit willen kiezen in het derde jaar van hun opleiding volgen een theorieprogramma (minor) van 20 weken met een focus op verpleegkunde en op anesthesie. Aansluitend lopen ze 20 weken stage. Studenten die na een sollicitatieprocedure een opleidingsplaats bij een van de aangesloten ziekenhuizen hebben gekregen volgen hun stage op de OK. In het vierde jaar sluiten zij met het ziekenhuis een leerarbeidsovereenkomst en ronden ze als duaalstudent hun bachelor hbo-verpleegkunde bij de HvA af. Daarna volgt de student bij VUmc Amstel Academie het laatste jaar van de opleiding anesthesiemedewerker om het door het College van Zorgopleidingen (CZO) erkende

diploma anesthesiemedewerker te behalen. Judith van Grieken, hoofd opleiding van de hbo-V, HvA en Marjolijn de Nijis van VUmc Amstel Academie zijn samen verantwoordelijk voor deze programma's. Van Grieken: "Zo leiden we verpleegkundigen op hbo-niveau op met een BIG-registratie en twee diploma's, wat het grote voordeel heeft dat ze én inzetbaar zijn als anesthesiemedewerker én als verpleegkundige. Op die manier leveren we kwaliteit en kunnen we optimaal tekorten opvangen. De nieuwe opleiding is ook voor de zorgprofessional zelf carrière technisch interessant. De huidige driejarige inservice opleiding voldoet op zich goed, maar leidt daarnaast op tot een fuikfunctie. "Mensen met alleen deze opleiding konden tot nu toe niet gemakkelijk doorstromen naar een andere functie. Met deze nieuwe opzet zijn er volop mogelijkheden voor doorstroming."

Voor de opleiding operatieassistent wordt op dit moment onderzocht of een vergelijkbaar programma kan worden ontwikkeld. De start van die opleidingsvariant is gepland per september 2018.



DEMISSIONAIR MINISTER JET BUSSEMAKER

de vraag op de arbeidsmarkt te voldoen. Onderwijs én werkgevers zijn hier aan zet. Gelukkig zien we dat het aantal studenten dat kiest voor de opleiding hbo-verpleegkunde weer stijgt. Ook in het mbo groeit het aantal studenten.”

Hoe kan de overheid ervoor zorgen dat opleidingen goed inspelen op de vraag naar personeel?

“Samen met mijn collega bij VWS ben ik in de zomer van 2015 het Zorgpact gestart. Dit is een actiegerichte en regionale aanpak voor de zo noodzakelijke samenwerking tussen onderwijs en werkgevers rondom thema's als zorg en technologie, bij- en omscholing van professionals en het leren in de praktijk. Ik ben er trots op dat er al 17 zorgpacten zijn, elk met hun eigen regionale agenda.”

Wat is er daadwerkelijk gedaan om nieuwe kansen te creëren?

“Ontwikkelingen die van invloed zijn op de zorg van morgen, zoals robotisering en e-health, maken het van het grootste belang dat juist in het onderwijs nieuwe kansen worden geschapen. Het

Voor welke uitdagingen staan we momenteel?

“De zorg verandert, waardoor ook het werk van de verpleegkundigen en verpleegkundig specialisten verandert. Beroepsopleidingen staan voor de uitdaging om de huidige en toekomstige zorgprofessionals goed voor te bereiden op de steeds complexer wordende zorg én dat er voldoende studenten zijn om aan

OVER HET VERPLEEGKUNDE- ONDERWIJS

DOOR MARIANNE MELJERINK *BEELD RIJKSOVERHEID*

onderwijs moet dan ook responsief en innovatief zijn. Met het Regionaal Investeringsfonds mbo, een subsidieregeling voor samenwerking tussen onderwijs en werkveld, heb ik de mogelijkheid gecreëerd om het onderwijs op innovatieve wijze samen met de werkgevers vorm te geven. Inmiddels zijn er in het mbo zeven projecten van start gegaan in de zorg. De projecten uit het investeringsfonds zorgen voor aantrekkelijk onderwijs, waarbij steeds meer geleerd wordt op de werkvloer, in modules en met de nieuwste apparatuur. En daarmee trek je studenten aan.”

Wat is er veranderd qua onderwijsvorm?

“We zien ook dat het onderwijs steeds vaker in de praktijk wordt gegeven. Bijvoorbeeld via praktijkroutes in de zorg. De onderwijsactiviteiten vinden zo veel mogelijk op een zorglocatie plaats. Studenten maken daardoor vanaf de start van hun opleiding kennis met de praktijksituatie waarvoor zij worden opgeleid. Beide partijen (onderwijs en zorginstelling) beïnvloeden elkaar wederzijds door

elkaar te informeren over actuele ontwikkelingen zowel vanuit de theorie als vanuit de praktijk.”

Wat kan het onderwijs betekenen voor mensen die al werken in de zorg?

“Er zijn volop mogelijkheden! Laat ik wat voorbeelden noemen. Via de bbl (de beroepsbegeleidende leerweg in het mbo) kunnen studenten leren en werken in de zorgsector combineren om zo een wettelijk erkend diploma behalen. Een belangrijk voordeel van deze opleidingsroute is dat je al werkt tijdens je opleiding. Een andere mogelijkheid is dat mbo-instellingen op basis van eerder verworven competenties vrijstellingen kunnen geven, zodat je een mbo-opleiding in kortere tijd kunt afronden.”

“Verder kun je na het mbo kiezen voor een hbo studie, maar ook voor een Associate degree, een tweejarige studie met een sterk accent op de beroepspraktijk. Deze zit qua niveau tussen mbo-4 en de hbo-bachelor en is ontwikkeld om in te spelen op een specifieke behoefte van het bedrijfsleven en de zorg aan medewer-

kers van dit niveau. Het is een belangrijk instrument om te zorgen dat de juiste student op de juiste plek komt.”

“In het hbo experimenteren we met vraagfinanciering, daar doen ook een aantal hbo-v opleidingen aan mee. Deze experimenten bieden meer ruimte in de regelgeving voor het volgen van modules en het aanbieden van onderwijs op andere vestigingsplaatsen.”

Hoe flexibel is het verpleegkunde-onderwijs?

“Om het maatwerk te versterken doen veel hbo-v opleidingen ook mee aan pilots met leeruitkomsten. Daarbij wordt het vaststaande programma losgelaten en wordt gewerkt met eenheden van leeruitkomsten. De student sluit een onderwijsovereenkomst met de hogeschool met daarin afspraken over de leeractiviteiten, resultaten, de begeleiding en de beoordeling. De opleiding houdt rekening met de kennis en ervaring die de student al heeft. Zo kunnen opleidingen beter aansluiten bij de behoeften van werknemers en soms kan de opleiding ook sneller worden doorlopen.” 

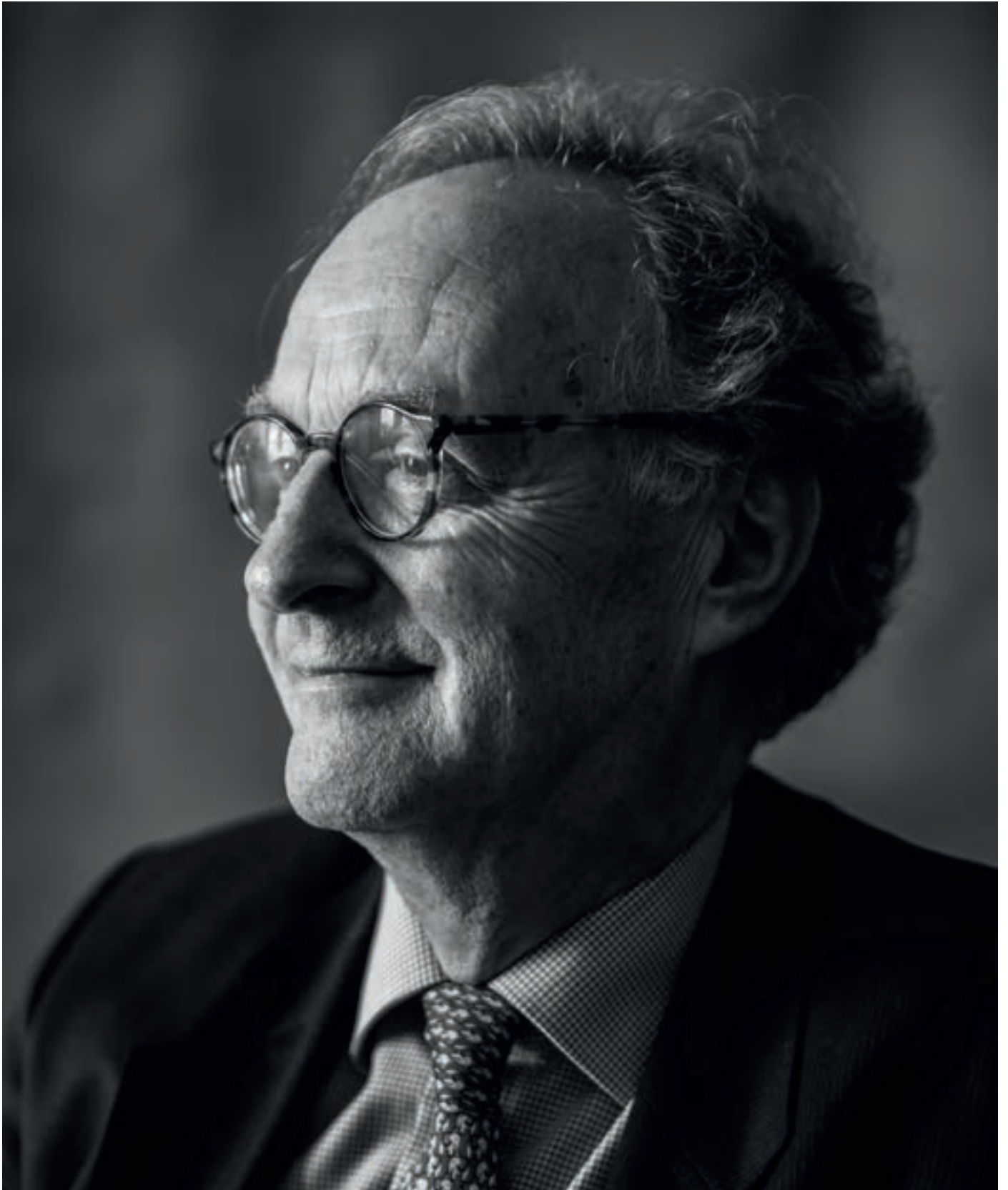
ALEXANDER RINNOOY KAN:

‘DE ZORG VERDIENT EEN BETER IMAGO’

DOOR MARIANNE MELJERINK FOTO FRANK RUITER

De Agenda voor de Zorg 2017 bevat, in tegenstelling tot de editie uit 2012, een aparte paragraaf over de zorgprofessional. Wat houden de voorstellen in en wat zijn de implicaties voor de werkvloer en de opleiding?

Een gesprek met Alexander Rinnooy Kan, die als voorzitter van de Agenda de afgelopen maanden met de partijen om de tafel zat. “De kwaliteitswinst die je kunt halen, komt voor een groot deel van de mensen die de zorg verlenen.”



Wat is de visie in de Agenda op de toekomst van de beroepsgroep?

“De opstellers, en dat is het zorgveld in brede zin, willen een gezamenlijke investering doen in voldoende gekwalificeerd personeel. Ten eerste om tekorten op te vangen maar ook omdat de zorg andere eisen stelt dan voorheen. Er moeten voldoende opleidings- en stageplaatsen komen, de zorg moet aantrekkelijk zijn als werkgever – ook voor ouderen en mensen met uiteenlopende achtergronden – en doorgroeimogelijkheden bieden. Het zijn voornemens, we denken dat we dat kunnen, maar daarvoor hebben we wel de hulp nodig van de overheid en politiek.”

Is het niet vooral een kwestie van geld?

“Het gaat zeker ook om beloning. In de sector moeten we concurrerend kunnen betalen. Maar we moeten ook werken aan de beeldvorming. Veel mensen die in de zorg werken, hebben het gevoel dat de schijnwerpers erg gericht zijn op wat mis gaat. Daardoor ontstaat een imago dat negatiever is dan de praktijk rechtvaardigt. De agenda pleit voor een positieve benadering, dat wil zeggen kritisch volgend, maar ook vertrouwen gunnend,

AGENDA VOOR DE ZORG 2017

Investeren in vernieuwende zorg is het motto van de Agenda voor de zorg 2017.

In de agenda, bedoeld als richtsnoer voor het kabinetsbeleid, dragen 14 verenigingen en koepels, waaronder KNMG, NFU, GGD Nederland, NVZ en NPCF, hun gezamenlijke visie uit op noodzakelijke veranderingen in de zorg: een ‘aanbod van het zorgveld aan politiek en samenleving’, heet het. Bij de presentatie, in maart van dit jaar, stelde voorzitter Alexander Rinnooy Kan dat de vorige Agenda, die in 2012 rondom de Kamerverkiezingen werd

gepresenteerd, inmiddels tot merkbare veranderingen in de organisatie van de zorg heeft geleid. “Juist daarom is het nu van belang dat de energie niet gaat naar systeemveranderingen, maar naar het verbeteren van de zorg. Daarvoor zijn investeringen in vernieuwende zorg van levensbelang.” Hoofdpunten uit de Agenda zijn een actievere betrokkenheid van patiënten, grote inzet op preventie, een gezamenlijke aanpak van innovatie en digitale zorg, ruimte voor maatwerk en deregulering. Ook bevat de agenda een paragraaf over de noodzaak van gezamenlijke investeringen in gekwalificeerd personeel.

‘We pleiten voor deregulering, door andere vormen van toezicht en vermindering van de administratieve last’

laten zien hoe zeer dat vertrouwen van dag tot dag steeds weer wordt verdiend door professionals, zodat de sector wordt gezien voor wat hij waard is, namelijk een plek waar met overtuiging en deskundigheid wordt gewerkt. Dat is niet alleen voor de cliënt belangrijk maar ook voor de beeldvorming over de zorg als werkgever.”

In hoeverre heeft de overheid een rol in het bijstellen van dat imago?

“De overheid is toezichthouder en als burgers verwachten we ook scherpere op dat gebied. Maar het zou wel wat meer in balans mogen zijn. We pleiten in de Agenda daarom voor deregulering, door andere vormen van toezicht en vermindering van de administratieve last.

Die koers is al ingezet. Maar we weten dat een deel van de bureaucratie door de partijen in de zorg zelf is opgedrongen. Het is dus heel belangrijk dat de wil er is om eens goed in de spiegel te kijken en het samen te veranderen.”

Los van de paragraaf over investeringen in gekwalificeerd personeel, hebben ook veel andere thema's in de Agenda directe gevolgen voor de beroepsuitoefening van de zorgverlener: nadruk op preventie, actieve betrokkenheid van patiënten, gebruik van nieuwe technologie... Betekent dat een cultuuromslag op de werkvloer?

“Dat is zo, dat proces is al gaande. Ik zie bijvoorbeeld bij het AMC hoe op alle niveaus werknemers mede de regie hebben bij veranderingsprocessen. En dat ze ook erkenning krijgen voor die rol. Daarom vind ik de term zorgprofessional, die we in de Agenda gebruiken, zo goed passen. Het zegt iets over de brede blik, het permanente leren, de eigen verantwoordelijkheid, het vermogen om te innoveren, al die competenties, naast de vakinhoudelijke, die bij het beroep horen.”

Wat betekent die cultuuromslag voor de opleidingen?

“Daar is kort geleden een heel goed plan voor



Over Alexander Rinnooy Kan


Alexander Rinnooy Kan (1949), opgeleid en gepromoveerd in de wiskunde, is universiteitshoogleraar Economie en Bedrijfskunde aan de Universiteit van Amsterdam. Verbinden en veranderen zijn hem op het lijf geschreven. Als rector van de Erasmusuniversiteit loodste hij de instelling eind jaren tachtig door een grote bezuinigingsoperatie, mede dankzij het gemak waarmee hij bedrijfsleven en wetenschap voor elkaar wist te interesseren. Als voorzitter van VNO bracht hij werkgeverskoepels bij elkaar tot het latere VNO-NCW. Totdat hij voorzitter en kroonlid werd van de SER in 2006 was hij onder meer lid van de raad van bestuur van ING. Tussendoor bekleedde hij gasthoogleraarschappen in onder andere Californië (Berkeley), Boston (MIT) en Philadelphia (Wharton School). Hij zit in de Eerste Kamer namens D66 en vervult talrijke toezichts- en adviesfuncties op cultureel, wetenschappelijk en gezondheidszorggebied, waaronder het voorzitterschap van de Raad van Toezicht van het AMC.

www.alexanderrinnooykan.nl

gemaakt door de commissie Innovatie Zorgberoepen & Opleidingen: 'Anders kijken, anders leren, anders doen.' Het is een samenhangend advies over wat de zorgprofessional moet zijn en worden, en net als de Agenda, door betrokkenen uit het veld zelf opgesteld en gebaseerd op experimenten die nu al gaande zijn met vernieuwend onderwijs, in broedplaatsen overal in het land. Het draait om samenhang tussen vakbekwaamheid, samenwerking, innovatief en lerend vermogen. Inhoudelijk zit de vernieuwing met name in een andere rolopvatting en rolverdeling tussen patiënt en zorgprofessional, nieuwe praktijkgerichte leervormen en leren in teamverband – waaronder bijvoorbeeld ook het verbinden van zorg en welzijn – en het gebruik van technologie. Ik vind dat

heel mooie perspectieven waarmee het vak nog belangrijker en aantrekkelijker wordt dan het al was. Mijn overtuiging is ook dat je de kwaliteitswinst voor een groot deel komt van mensen die werkzaam zijn in de zorg."

U zei ooit: 'In een turbulente wereldeconomie is verandering de enige constante'. Geldt dat ook voor de gezondheidszorg?

"Ja natuurlijk! Er gaat geen dag voorbij of er is wel een bijzondere ontwikkeling op medisch of technologisch gebied die zijn weg vindt naar de praktijk. Dat vraagt betrokkenheid en interesse voor die veranderingen en dat maakt het leven van zorgprofessionals veeleisender en alleen maar interessanter." 

MEELOPEN MET...

VERPLEEGKUNDIGE IN OPLEIDING SEBASTIAN VAN STRAELEN

Verplegen draait niet alleen om theoretische kennis, maar ook om vakbekwaam handelen. Dat laatste leer je het best op een vakschool in de praktijk. Die gedachte heeft VUmc en ROC TOP geïnspireerd om de krachten te bundelen in een vakschool voor verpleegkunde. Vanmiddag lopen we mee met Sebastian van Straelen, één van de studenten van deze vakschool. Hij is net begonnen op de verpleegafdeling cardiologie van VUmc.

DOOR MARISSA HOSSTEENGE BEELD HANS SMIT





Verpleegkundige in opleiding Sebastian van Straelen neemt de temperatuur op van zijn patiënt.



Sebastian bekijkt de gegevens van zijn patiënten in EPIC.

14.01 uur

Sebastian draagt deze middag de zorg voor drie patiënten. Twee van deze patiënten worden vanmiddag ontslagen en mogen naar huis. Sebastian is druk in de weer om alle papieren hiervoor in orde te krijgen en overlegt met de arts. “De arts moet in EPIC aangeven dat de patiënt naar huis mag, en dat duurt soms even.” Als de papieren eenmaal in orde zijn gaat hij naar zijn patiënten toe. Hij bespreekt de medicijnen met ze en

geeft aan waar ze thuis op moeten letten. “Als u weer last krijgt van druk op de borst dan moet u ons opbellen, oké?”

14.47 uur

We gaan een patiënt ophalen van de hartbewaking. “Deze mevrouw is inmiddels stabiel genoeg om bij ons te komen liggen.” Samen met een collega haalt Sebastian de patiënt op. We maken kennis met de patiënt. “Moet deze tas ook met u mee, mevrouw?” Ze begint

te lachen en steekt een verhaal af over dat haar man thuis allemaal spullen had ingepakt. De verkeerde spullen.

15.06 uur

Eenmaal op de afdeling aangekomen installeert Sebastian de patiënt op haar nieuwe plekje. Hierbij komt ook kijken dat hij een ECG moet aanleggen. Hij vraagt een collega om hulp en samen zorgen ze dat het hart van de vrouw weer in de gaten kan worden



Meneer Amels mag vandaag naar huis.



Sebastian en collega Lamiya bekijken de ontslagbrief van meneer Amels.



Sebastian scant het polsbandje van meneer Amels zodat zijn gegevens meteen in te zien zijn op de computer.

gehouden. Sebastian biedt echt zorg met een glimlach en stelt zijn patiënten meteen gerust: “het is al erg genoeg voor die mensen dat ze hier liggen, dus ik probeer af en toe even een grapje te maken om het ijs te breken.” Hij volgde eerst een CIOS-opleiding: “Ik werkte daarnaast ook in de naschoolse opvang. Toen kwam ik erachter dat ik werken met kinderen hartstikke leuk vond.” Zijn eerste intentie was dus ook om kinderverpleegkundige te worden,

maar hij merkte dat dat misschien toch niet spannend genoeg voor hem was. “Ik ben echt op zoek naar actie, naar echt iets doen. Daarom hoop ik na mijn opleiding op de spoedeisende hulp aan de slag te kunnen als verpleegkundige; daar gebeurt het echt.”

15.32 uur

Nadat de patiënt op haar nieuwe kamer is geïnstalleerd duikt Sebastian achter de computer. “Zodra ik tijd heb schrijf ik

meteen even een rapportage, dan staat alles ook weer meteen goed geregistreerd.” Ondertussen vindt er in dezelfde ruimte een klinische les plaats. Een arts vertelt de verpleegkundigen meer over een bepaalde hartaandoening. Sebastian luistert aandachtig mee. In het begin had hij soms moeite met al die medische termen: “Nu niet meer. Als ik iets niet weet dan vraag ik dat gewoon, ik zit hier tenslotte natuurlijk ook om iets te leren.”




Vakschool voor verpleegkundigen VUmc ROC TOP

Henriëtte de Jong – praktijkopleider verpleegkunde VUmc:

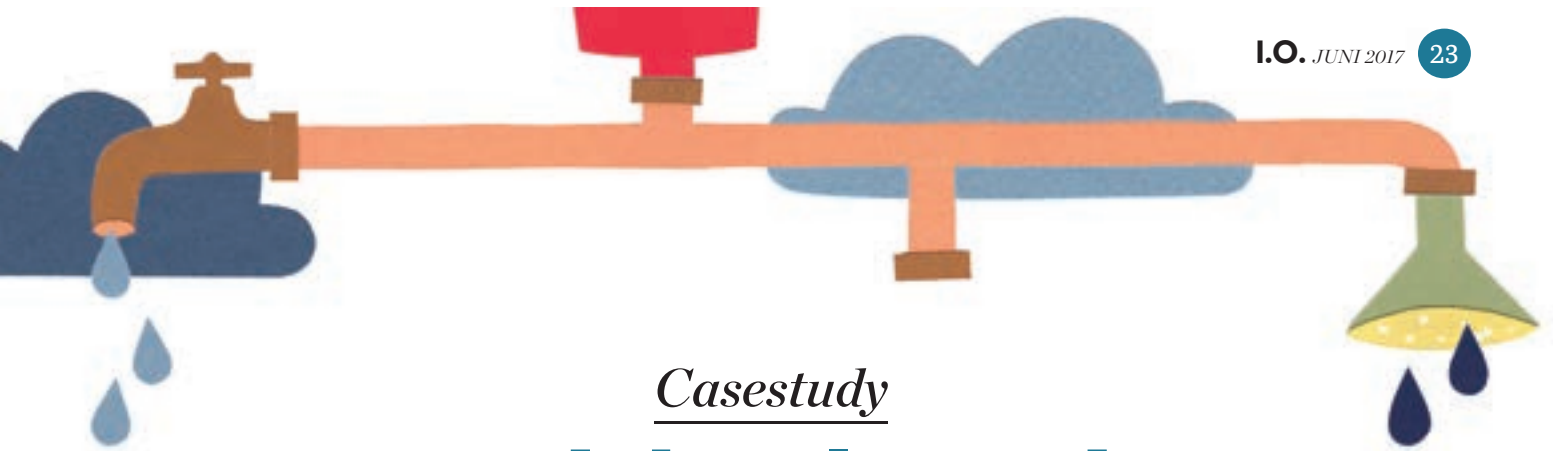
“In september 2013 zijn VUmc en ROC TOP gestart met de Vakschool voor Verpleegkunde. Het doel van deze verpleegkundige opleiding (beroeps begeleidende leerweg) is om theorie en praktijk dicht bij elkaar te brengen. Nieuwe kennis en vaardigheden sluiten altijd direct aan bij de concrete beroepspraktijk. Docenten en praktijkopleiders vertegenwoordigen niet langer twee gescheiden werelden, die van school en die van het werkveld. In plaats

daarvan komen de praktijkopleiders ook naar school en de docenten naar de werkvloer. Alles wat de leerlingen leren, sluit aan bij de actuele handelingen in de praktijk. Sinds 2016 hebben het ROC van Amsterdam en het OLVG west zich aangesloten bij deze samenwerking tussen VUmc en ROC TOP. Hierdoor is er nu één BBL-opleiding ontstaan voor heel Amsterdam en omstreken. Door deze samenwerking tussen de ROC's en de ziekenhuizen is er meer aandacht voor klinisch redeneren, bedside teaching en interprofessioneel leren. Er is

weinig uitval van studenten en we merken echt dat het deskundigheidsniveau bij de studenten is toegenomen. Zij zijn daardoor interessante kandidaten voor de arbeidsmarkt.

Op 23 maart 2016 ontvingen de eerste zeven studenten hun diploma. Zij hadden al vóór hun officiële diplomering een uitdagende baan bij VUmc gevonden waar ze zich verder kunnen ontwikkelen.” 

Meer informatie over de opleiding:
www.vumc.nl



Casestudy

De ideale mix van verpleegkundigen

Verpleegkundigen moeten aan steeds hogere eisen voldoen. Mondige patiënten, meer ouderen en complexere zorgtaken veranderen het beroep. Belangenbehartiger V&VN heeft nieuwe beroepsprofielen opgesteld die de komende jaren worden geïmplementeerd. Hoe gaan ziekenhuizen om met de toenemende vraag naar goed geschoolde verpleegkundigen? I.O. Magazine sprak met Ziekenhuis Gelderse Vallei in Ede en met het UMC Utrecht.

DOOR WILLY FRANCISSEN BEELD KIM WELLING

Er is veel te doen geweest over wat een verpleegkundige precies moet kunnen, vooral over het verschil in taken tussen mbo- en hbo-opgeleiden. De huidige inschrijving in het BIG-register is voor beide groepen gelijk: iedereen is 'verpleegkundige'. Complexere zorgtaken vragen echter om een duidelijker scheiding van taken en opleidingsniveaus. Die is nu vastgelegd in drie nieuwe beroepsprofielen.¹

Vanaf 2024 werkt iedereen volgens deze profielen en zijn er drie inschrijvingsmogelijkheden in BIG: 'regieverpleegkundige' (hbo-niveau), 'verpleegkundige' (mbo-niveau 4) of 'verzorgende' (mbo lagere niveaus). Het belangrijkste verschil tussen de twee verpleegkundige profielen is dat de hbo'er werkt in complexe, onvoorspelbare situaties en de regie van het hele zorgproces op zich neemt. De mbo'er blijft heel belangrijk in de zorgverlening, houdt de huidige bevoegdheden en werkt vooral in voorspelbare situaties.

Deze scheiding van niveaus heeft nogal wat gevolgen. De ziekenhuizen zullen goed moeten kijken naar de samenstelling van hun verplegend personeel.

Afhankelijk van de zorg die ze bieden, stellen ze een ideale mix vast van mbo- en hbo-opgeleiden. In 'proeftuinen' proberen ze deze functiedifferentiatie uit, zowel in de algemene ziekenhuizen als in de universitaire medische centra. De mix kan per afdeling, specialisme of ziekenhuis verschillen, maar het is uitdrukkelijk de bedoeling om van elkaars ervaringen te leren. Ondertussen is het maar helemaal de vraag hoe haalbaar het is om de ideaalplaatjes in te vullen. De ziekenhuizen hebben immers te maken met een tekort aan verpleegkundigen. Hoe gaan ze daarmee om? Hoe kijken ze vanuit de opleidingshoek naar deze ontwikkelingen? ▶

¹Zie het rapport 'Toekomstbestendige beroepen in de verpleging en verzorging' uitgebracht in januari 2016 en te vinden via de site van de V&VN. Het rapport vormt de basis voor nieuwe wetgeving.



VOOR DE TROEPEN UIT: ZIEKENHUIS GELDERSE VALLEI

Els Kooij-Koolma is opleidingsadviseur bij Ziekenhuis Gelderse Vallei (ZGV) in Ede. Deze middelgrote instelling verzorgt naast verpleegkundige ook medische opleidingen en medisch ondersteunende. “Je kunt wel stellen dat wij voorloper zijn”, zegt Kooij. “Wij zijn al een paar jaar bezig om meer hbo’ers aan te trekken. Niet omdat de beroepsprofielen eraan zaten te komen, maar vanuit de wens om goede zorg te bieden.” ZGV is ook al gestart met de proeftuinen. Het ziekenhuis had enige tijd geleden ongeveer een derde hbo’ers in huis en

twee derde mbo’ers – de meest actuele cijfers zijn bij het schrijven van dit artikel niet bekend. Orthopedie, de dagbehandeling of trauma heeft relatief veel mbo’ers, soms tachtig procent. Kooij: “Hier gaat het om voorspelbare of enorm protocollaire zorg, zoals bij trauma. Bij chirurgische oncologie, nefrologie of oudergeneeskunde zijn meer hbo’ers nodig. Die vissen we uit een kleine vijver. We doen ons best om onze aantrekkelijkheid te vergroten. Bijvoorbeeld door hbo’ers die van de opleiding komen een jaar extra begeleiding te geven bij chirurgie of

bij interne geneeskunde, als trainee. We organiseren ook ‘hap- en tapbijeenkomsten’ voor jong gediplomeerde mensen. Ze kunnen bij een hapje en een drankje casuïstiek en onderwijsinhoud bespreken en netwerken.” ZGV zet daarnaast stevig in op opleiden. Voor de initiële opleidingen is een nieuwe begeleidingsstructuur ontworpen. Kooij: “Voorheen organiseerde ik vooral de begeleiding van stagiaires. Nu heeft elke afdeling een opleider die een dag per week is vrijgesteld voor begeleidingstaken, het coachen van mentoren en de beoordeling. Hij of zij komt één keer per maand met mij en collega-opleiders bijeen. Op elke afdeling doen de mentoren de directe werkbegeleiding. Uiteindelijk moet al die tijd en energie leiden tot meer succes in de opleidingen. En dus tot betere verpleegkundigen.” Het ZGV maakt het zo aantrekkelijk mogelijk om een hbo-diploma



te halen. Er zijn duale trajecten opgezet met de Christelijke Hogeschool Ede (CHE) voor afgestudeerde mbo-verpleegkundigen en voor hbo-studenten verpleegkunde. Vanaf het derde leerjaar kunnen zij hun opleiding voltooien in dienst van het ziekenhuis. Aan alle zittende mbo-personeelsleden is gevraagd of ze een hbo-diploma willen halen. Ook dit kan via het duale traject met de hogeschool óf via incompanytrainingen die de NCOI verzorgt. Inmiddels hebben zo'n twintig deelnemers dit laatste traject succesvol afgerond.

Verder is ZGV bezig om hbo-verpleegkundigen die al langer in dienst zijn én inservice-opgeleiden die functioneren op hbo-niveau, beter voor te bereiden op de regierol. "We bekijken samen met de CHE en met NCOI welke modules we ze kunnen bieden," zegt Kooij. "Denk bijvoorbeeld aan Evidence Based Practice, klinisch redene-

ren of methodisch verpleegkundig handelen."

Kooij ziet dat de druk om bij te leren, veel met mensen doet. "We vragen elke verpleegkundige wat hij of zij wil, maar een hbo-diploma is niet voor iedereen weggelegd. Het is nogal een inspanning om het te halen en het moet aansluiten bij je persoonlijke situatie. We passen selectie aan de poort toe. We zien vaak dat mbo'ers moeite hebben met professioneel schrijven, en ze hebben niet altijd de studievastigheden die nodig zijn. Onderdeel van de selectieprocedure is dan ook een schrijfopdracht. Verder zijn we aan het kijken of we onze medewerkers schakelmodules kunnen aanbieden en studieondersteuning via e-learning." Kooij wijst wel eens mensen af die de opleiding willen doen. "Dat is niet leuk. Ik vind dat je deze mensen een goed alternatief moet bieden op de afdeling, in overleg

met hun leidinggevende. Mbo'ers hebben we óók hard nodig."

Aanvankelijk gaven de incompanytrainingen veel reuring. Mbo-verpleegkundigen hadden het idee dat ze gedegradeerd werden. Volgens Kooij speelt dat nu minder: "Mensen begrijpen dat we kijken naar ieders expertise en die zo goed mogelijk willen inzetten. Bovendien zijn de ervaringen van medewerkers met de incompanytrainingen heel goed. Er zijn inservice-opgeleiden bij die nu zeggen: ik had er geen benul van wat ik allemaal niet wist. Voor hen was de opleiding een eyeopener." Overigens komt er tegelijk met de nieuwe beroepsprofielen een overgangsregel voor zittend personeel dat wel op hbo-niveau functioneert, maar het papertje niet heeft. Inservice-opgeleiden met een specialisatie kunnen zich bijvoorbeeld straks als regieverpleegkundige laten registreren. ▶

MBO



BOEIEN EN BINDEN BIJ HET UMC UTRECHT

Tineke Aantjes is beleidsadviseur bij het UMC Utrecht Academie.

Ze volgt de ontwikkelingen op de voet en ze is nauw betrokken bij de voorbereidingen voor de proeftuinen functiedifferentiatie in haar ziekenhuis. “Een aantal perifere ziekenhuizen zijn al verder dan de universitaire centra”, zegt ze. “In Utrecht zijn wij begonnen met het vaststellen van de huidige verdeling mbo’ers en hbo’ers. We schatten dat we nu 35 tot 40 procent hbo’ers in huis hebben, 30 tot 40 procent inservice-opgeleiden en 20 tot 25 procent mbo’ers.” Aantjes vindt het te vroeg om te speculeren over wat in de toekomst de ideale mix is, maar ze kan zich voorstel-

len dat er op een afdeling straks één regieverpleegkundige is op drie of vier verpleegkundigen. “Ik hoorde laatst dat een van de proeftuinen in een perifeer ziekenhuis streeft naar fiftyfifty. Dan vraag ik me af hoe dat kan. Hoe wordt het verschil in functie duidelijk? En hoe houd je de zorg betaalbaar?”

Aantjes geeft aan dat de academisch ziekenhuizen in vergelijking met andere instellingen veel hbo’ers in dienst hebben. “Maar we hebben straks beide niveaus nodig en tekorten dreigen bij allebei. Aan hbo’ers wordt misschien wat harder getrokken nu de arbeidsmarkt aantrekt. Toch hebben we op sommige gespeci-

aliseerde afdelingen nu ook al tekort aan zowel mbo- als hbo-verpleegkundigen. Bijvoorbeeld bij oncologie, kinderen, of de intensive care.”

Om mensen ‘te binden en te boeien’ zet het UMC Utrecht sterk in op opleiden, in nauwe samenwerking met de Hogeschool Utrecht en ROC Midden Nederland. Er is net als in Ede een duaal traject voor studenten van de hogeschool. Studenten kunnen na tweeënhalf jaar voltijds studeren het laatste deel van het programma volgen in het ziekenhuis. Aantjes: “Zij stromen direct in in onze vacatures. Ook de reguliere voltijders van de hogeschool lopen bij ons stage. Ook zij hebben vaak een pré als ze bij ons



solliciteren.” Daarnaast biedt het UMC Utrecht nog een driejarig mbo-werken/lerenraject voor havisten en mbo-opgeleiden uit andere vakgebieden. Ook zij stromen direct in in de vacatures van UMC Utrecht. Net als het ZGV stimuleert UMC Utrecht talentvolle mbo-verpleegkundigen om een hbo-diploma te halen. Dat kan in tweeënhalft jaar tijd. Het gaat zowel om nieuwe als om zittende medewerkers. Nieuw is dat het traject voor die laatsten aantrekkelijker wordt. Aantjes legt uit: “Mensen moesten voor de duale, verkorte hbo/v-opleiding van hun eigen afdeling af en naar een andere, met een leerlingensalaris. Nu star-

ten we een pilot waarbij ze het salaris behouden en ze na een jaar kunnen terugkeren naar hun ‘eigen’ afdeling. Aantjes geeft net als haar collega Kooij aan dat de hbo-opleiding niet voor iedereen is weggelegd. “Experts in de basiszorg zijn net zo waardevol, en niet iedereen wordt gelukkig van een functie als regieverpleegkundige. Sommige verpleegkundigen vinden het fijn om dicht bij de patiëntenzorg te blijven.” Overigens moeten ook in het UMC Utrecht de eerder opgeleide hbo-ers worden voorbereid op de functie van regieverpleegkundige. Dat kan bijvoorbeeld door scholing op het gebied van Evidence Based Practice, verpleegkundig

leiderschap en zelfmanagement. Aantjes: “Ik kan me voorstellen dat we dat deels in huis doen en deels in samenwerking met de Hogeschool Utrecht.” Hoe is het met de bereidheid in Utrecht om bij te leren? “Wisselend”, zegt Aantjes. “Bij een deel van de medewerkers leeft het nog helemaal niet, deze mensen wachten af. Maar er zijn er ook die zelf stappen zetten. Misschien dat het meer gaat leven als de proeftuinen daadwerkelijk starten. Sommige verpleegkundigen denken dat er niet zo veel verandert. Dat is niet zo. Het is voor iedereen belangrijk om mee te gaan in de vernieuwing en te blijven leren.” 

KORT NIEUWS



Winnares

PROFESSOR CHRIS GIPS PRIJS

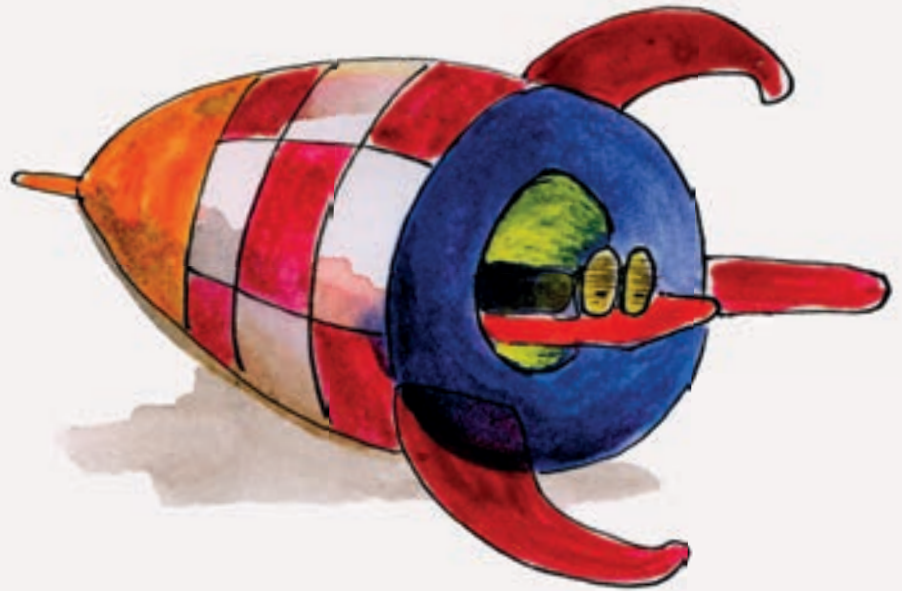
Emma van der Toom, oud studente geneeskunde VUmc School of Medical Sciences, heeft de Professor Chris Gips Prijs gewonnen. Emma rondde haar master eind vorig jaar af en werkt inmiddels als PhD-student in de Verenigde Staten. De Stichting Professor Chris Gips Fonds roept jaarlijks iedere medische faculteit in Nederland op om een student te nomineren voor hun prijs. Het gaat om studenten geneeskunde die de master geneeskunde volgen en hun wetenschappelijk stage in het buitenland met succes hebben afgerond. Een inhoudsdeskundige jury beoordeelt de geanonimiseerde samenvattingen. Alle genomineerden ontvangen een diploma en allen gaan deel uitmaken van het Landelijk Netwerk van Genomineerden.



Festival

KINDERRADIOLOGIE

Op donderdag 23 maart vond jaarlijkse Radiologie Festival plaats bij VUmc, georganiseerd door VUmc Amstel Academie en Erasmus MC Academie. Deze editie had als thema kinderradiologie. Er waren lezingen over trauma van het bewegingsapparaat bij kinderen, stralingshygiëne en longfoto's bij neonaten. Een goede indicatiestelling in samenhang met het rechtvaardigingsprincipe blijken de belangrijkste factoren bij het verminderen van de te geven dosis. Na een gezamenlijke lunch vertrok het gehele gezelschap naar de Maaszaal waar CliniClowns Neep en Nop een pakkende presentatie hielden over hun speelse werk met soms zeer zieke kinderen. Adam Tompkins, anesthesiemedewerker van het Wilhelmina Kinderziekenhuis liet vervolgens een 'droom MRI' zien; een vrolijk en kleurrijk apparaat, waarvan kinderen moeten zeggen: 'Ik wil er nog een keer in!'. De middag werd verder gevuld met presentaties over Whole Body MRI, trauma en kinderoncologie. Afsluitend werd een paneldiscussie gehouden over de rol van de röntgenlaborant bij bevordering van kinderradiologie.

2^e druk

PROACTIVE NURSING

Donderdag 6 april was er in het OZW gebouw van VUmc in samenwerking met Boom Hoger Onderwijs Uitgeverij de feestelijke presentatie van de 2e druk van het boek ProActive Nursing, geschreven door Marc Bakker. Onder toezicht oog van collegae, partnerziekenhuizen en vele professionals uit de zorg overhandigde Wim Polderman de nieuwste editie aan Marc Bakker. Na een boeiende masterclass van de auteur was er een bevlogen presentatie van Carol Timmer over PAN breed. *Meer informatie over ProActive Nursing: www.vumc.nl/onderwijs/map/domein-proactive-nursing*

KORT NIEUWS

Intentieverklaring

BACHELOR OP DE WERKVLOER

Om een nieuwe flexibele hbo-deeltijdopleiding Verpleegkunde op te zetten hebben VUmc, VUmc Academie, Hogeschool Inholland en Inholland Academy een intentieverklaring getekend. Met deze opleiding kunnen mbo-verpleegkundigen van VUmc met veel werkervaring zich 'doorscholen'. Hiermee spelen we in op de steeds grotere maatschappelijke vraag naar meer hbo-verpleegkundigen. "De zorg voor de patiënt vraagt om steeds meer kennis en vaardigheden van de verpleegkundige én de verpleegkundige wil 'verder komen'", zegt Wim Polderman, directeur VUmc Academie in een reactie. "Met deze 'bachelor op de werkvloer' willen we deze wensen waarmaken. Wij delen met Inholland de visie over de wijze waarop; de werkzaamheden in praktijk en de competenties van de student zijn leidend. Samen creëren we een flexibel opleidingstraject in een rijke leeromgeving."

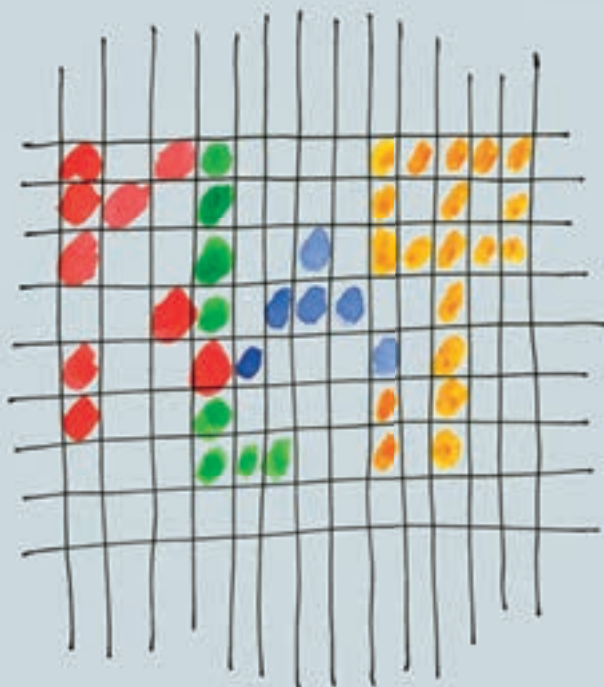


Nieuw planningssysteem

BETER EN SNELLER

De afgelopen jaren zijn de coschappen van de masteropleiding geneeskunde gepland in Excel-bestanden. Na zo'n 2500 studenten op deze manier ingeroosterd te hebben is het planbestand aan het einde van zijn Latijn. Het systeem wordt te groot, te traag, foutgevoelig en vereist teveel handmatig werk. De planners van de masteropleiding zullen daarom naar verwachting vanaf mei 2017 met een nieuw planningssysteem gaan werken. Het nieuwe systeem heet KL-APP en is ontwikkeld door ROES IT BV. KL-APP is een applicatie waarbij studenten en onderwijsse-

cretariaten van VUmc en de partnerziekenhuizen online inzage hebben in de roosters. Het systeem bewijst op dit moment al zijn waarde in het AMC en LUMC. Op dit moment wordt KL-APP ingericht en aan de masteropleiding VUmc aangepast. Gebruikers van het planningssysteem zullen voorafgaand aan de start een training krijgen aangeboden zodat zij goed kunnen werken met het systeem. Het team masterplanning is er van overtuigd op deze manier een betere en snellere service te kunnen bieden aan zowel studenten als ziekenhuizen.



**Terugkoppeling**

MIDTERM REVIEW MASTER CARDIOVASCULAR RESEARCH

De Master Cardiovascular Research, een universitaire masteropleiding voor onderzoek naar hart- en vaatziekten, is dit voorjaar gevisiteerd. Een commissie heeft iedereen; examencommissie, studenten en docenten, alumni en werkveld gesproken. Zo kreeg zij een kijkje in de keuken hoe het er binnen de opleiding aan toegaat. Veel enthousiasme en saamhorigheid bleek tijdens de gesprekken. De opleiding biedt de studenten een goed netwerk voor de toekomst waardoor studenten gemakkelijk een startpositie in het onderzoek verwerven.

De examencommissie werd gecompimenteerd vanwege de kwaliteitsslag die zij de afgelopen jaren heeft doorgemaakt. Wel is belangrijk dat het aantal studenten in de toekomst uitgebreid zal worden. Daartoe zal de organisatie zich naast de wetenschap zich ook op de industrie gaan richten. Door het aanpassen van de selectiecriteria kan de instroom vergroot worden door niet alleen het accent op leerprestaties te leggen maar ook op andere capaciteiten die passen bij het profiel van de opleiding en te kijken naar de motivatie.

AGENDA

15 september**Symposium**

'Zijn er woorden voor?'
Depressie in literatuur en film.
VU Auditorium
www.vumc.nl

4 oktober**Symposium**

Literatuur en geneeskunde over angst. Met medewerking van Jan Siebelink
Amstelzaal VUmc
www.literatuurengeneeskunde.nl

12 en 13 oktober**Congres**

NWHTT Congres over hoofd- en halstumoren
Amstelzaal VUmc
www.vumc.nl

16 en 17 november**Congres**

NVMO congres: Inspireren tot leren; docenten maken het verschil! UMC is hoofdorganisator.
Egmond aan Zee
www.nvmo.nl

18 november**Symposium**

Landelijke transferdag verpleegkundigen.
Amstelzaal VUmc
www.vumc.nl

29 november t/m 2 december**Congres**

Dysability studies
Casa 400
www.vumc.nl

DE MEESTER

*Herinneringen aan
inspirerende docenten*

HELMA ZIJLSTRA
VOORMALIG DIRECTEUR V&VN

Bronnen van inspiratie en moed

DOOR WILMA MIK FOTO MILAN VERMEULEN

“Ik heb niet een speciale leermeester, maar wel vele inspiratiebronnen. Bijvoorbeeld aansprekende leiders: mensen die met aandacht voor de sfeer, met wijsheid en prudentie naar tumultueuze omstandigheden kijken. Die oog hebben voor alle verschillende belangen, die de rust bewaren en de juiste toon weten te zetten. Die anderen de credits geven als het goed gaat en zelf de verantwoordelijkheid nemen als het niet goed gaat. En dan gaat het echt niet alleen over de grote bestuurder of een politiek kopstuk. Het is soms

gewoon een teamleider die pal voor zijn team staat. Buitengewoon inspirerend. Als het mij is gegeven me ook zo te gedragen dan zou ik trots op mezelf kunnen zijn. Waar ik ook veel van heb geleerd zijn vakmensen die echt gaan voor hun doel en dat ook weten te onderbouwen. Een combinatie van passie en getallen. Prachtig om mee te maken. Ik herinner mij een aantal psychologen en psychiaters die een nieuwe type behandeling voorstonden voor een bepaalde groep patiënten. Als bestuurder moet je dergelijke bevrogen professionals

de ruimte en het vertrouwen geven. Daar gedijde ikzelf ook het beste bij. In mijn laatste baan moest ik af en toe over enige schroom heen stappen om op het landelijk politieke speelveld mijn zegje te doen, en telkens opnieuw. Dat is niet mijn aard, maar ik moest het doen voor 300.000 beroepsbeoefenaren. Dan dacht ik terug aan een gesprek dat ik ooit eens hoorde. Twee dertigers die hun dromen uitspraken, voor zichzelf, voor Nederland. En ze maakten het waar. Dat is voor mij een bron van inspiratie en moed geweest.”

