



**Stichting opleidingsinstelling GGZ-VS**

**Praktijkleren, een krachtige leeromgeving 2014 - 2018**

Voorwaarden voor het opleiden van de Verpleegkundig Specialist GGZ in de praktijk

Wim Houtjes en Diana Polhuis (hoofdopleiders GGZ-VS)

met dank aan Gerrit de Niet, Dirk Wiersma, Willem Struijs en Arina van Mierlo (praktijkopleiders)

Januari 2014

© GGZ-VS, Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevens bestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van GGZ-VS.

# Inhoud

Inleiding.....	4
1 De Verpleegkundig Specialist in de GGZ .....	5
1.1 Beschrijving en definitie .....	5
1.2 Rolontwikkeling .....	6
1.3 Het persoonlijk leerproces .....	7
2 Praktijkleren .....	9
2.1 Eisen aan de praktijkinstelling.....	9
2.2 De praktijkopleider .....	10
2.3 De werkbegeleiders.....	10
2.4 De randvoorwaarden .....	11
2.5 Verantwoordelijkheden van de hoofdopleiders .....	11
2.6 Praktijkopdrachten .....	12
2.7 Praktijkleerplaatsen.....	12
2.8 Vormen van begeleiding.....	13
2.9 Begeleidingsgesprekken en beoordeling.....	14
2.10 Het leerklimaat .....	14
3 Werving- en selectieprocedure .....	15
3.1 Werving en selectie .....	15
3.2 Leerarbeidsovereenkomst.....	16
Bronvermelding.....	17

## Inleiding

In het opleidingsplan 2014-2018 (GGZ-VS, 2013) van Stichting Opleidingsinstelling GGZ-VS (GGZ-VS) wordt gesproken over de samenwerking met de praktijkinstellingen. In het document 'Praktijkleren, een krachtige leeromgeving' wordt nader beschreven hoe deze samenwerking vorm krijgt. Voor een goed begrip van de uitgangspunten, geldend voor zowel het praktijkdeel als het cursorisch deel van de opleiding, verwijzen wij naar het opleidingsplan 2014 – 2018. Overlappingsen met de tekst in het opleidingsplan 2014-2018 zullen indien mogelijk worden vermeden.

Voorts worden in dit document de voorwaarden beschreven, waaraan het praktijkdeel van de opleiding tot Verpleegkundig Specialist ggz (VS ggz) moet voldoen, zodat de verpleegkundig specialist GGZ in opleiding (VSio) de beroepscompetenties kan leren op de verschillende praktijkleerplaatsen, en de werkbegeleider de VSio op een verantwoorde wijze kan begeleiden. Dit document is in nauwe samenwerking geschreven met de praktijkopleiders die verbonden zijn aan GGZ-VS. Gedragen wordt dat een krachtige leeromgeving minimaal aan de volgende criteria voldoet:

Criteria voor een krachtige leeromgeving:

Een krachtige leeromgeving:

- Biedt een GGZ zorgorganisatie die onder andere:
  - een expliciet en stimulerend opleidingsbeleid heeft vastgesteld
  - adequate randvoorwaarden faciliteert zoals een goede bibliotheek
- Biedt de VSio eigen verantwoordelijkheid voor de vormgeving van diens leerproces
- Biedt tenminste drie uiteenlopende praktijkleerplekken zodat de VSio breed wordt opgeleid en door transfers het academisch werk en denkniveau wordt gestimuleerd.
- Biedt leerplekken die uitdagend zijn en waar de drie rollen van de VS kunnen worden ontwikkeld en geïntegreerd
- Biedt de afgestudeerde VS GGZ en de VSio een positie als (hoofd-)behandelaar
- Biedt de VSio tijd en gelegenheid om activiteiten uit het werkplan uit te voeren en competenties te verwerven.

Het eerste deel van dit document behandelt de rollen van de VS ggz en de wijze waarin het persoonlijk leerproces van de VSio vorm krijgt. Vervolgens wordt nader ingegaan op specifieke aspecten van het praktijkleren. Tot slot worden de werving en selectie, de arbeidsvoorwaarden en de samenwerking met de onderwijsinstelling behandeld.

# 1 De Verpleegkundig Specialist in de GGZ

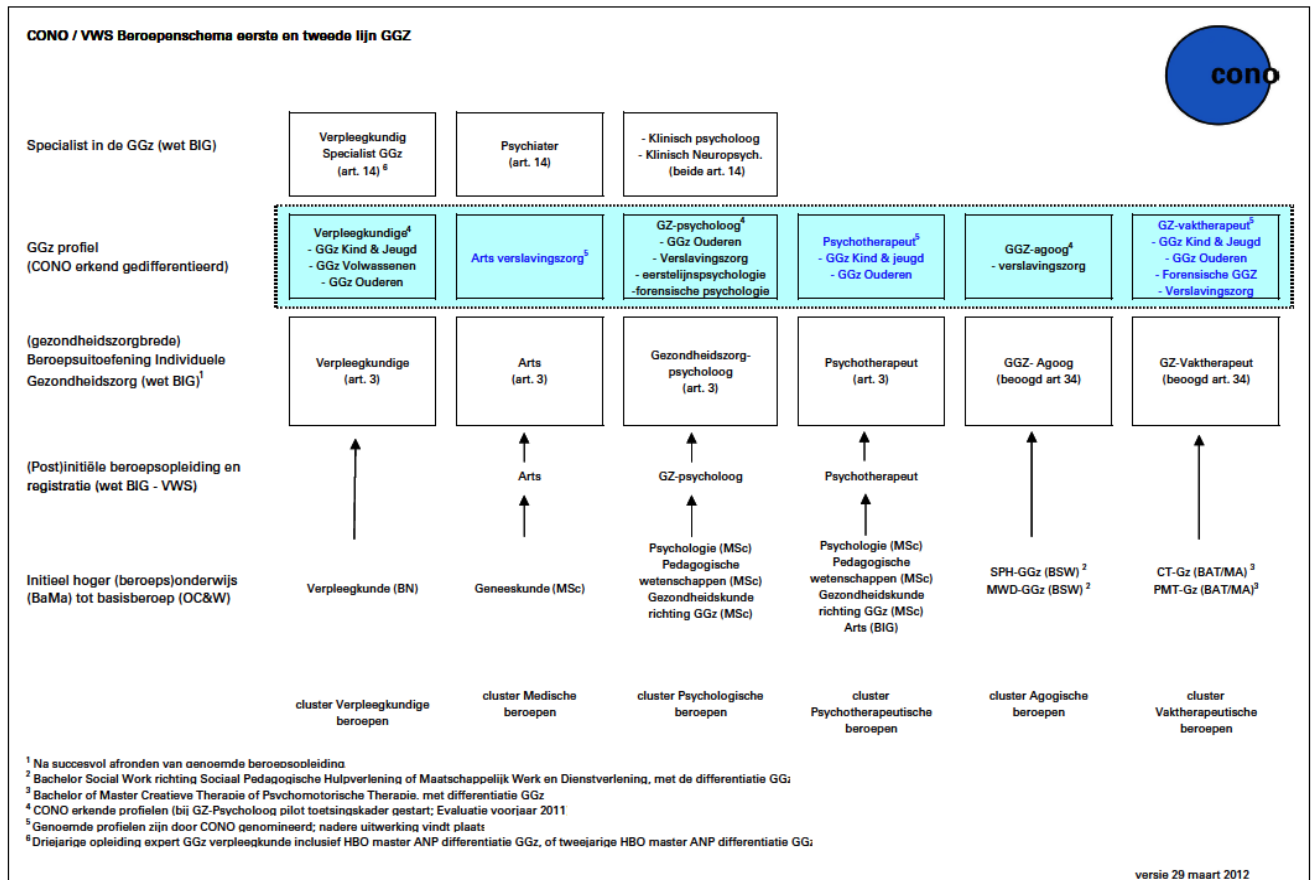
In dit onderdeel komt kort naar voren wat er onder het verpleegkundig specialisme in de ggz wordt verstaan. Daartoe behoort een rolontwikkeling in de opleiding. Beschreven wordt hoe het persoonlijk leerproces daarvoor ingezet wordt.

## 1.1 Beschrijving en definitie

De VS ggz is een, krachtens artikel 14 van de wet BIG, geregistreerde beroepsbeoefenaar op het terrein van de individuele gezondheidszorg. De Verpleegkundig Specialist gaat zelfstandig individuele behandelrelaties aan waarbij vanuit het perspectief van de patiënt care en cure geïntegreerd aangeboden worden. Het doel hiervan is bevordering van de continuïteit en kwaliteit van zowel de verpleegkundige als de medische behandeling waarbij de focus ligt op het vermogen tot zelfmanagement en de kwaliteit van leven (V&VN VS, 2013).

Dit betekent dat de VS ggz zelfstandig en autonoom in het eigen deskundigheidsgebied diagnosticeert, indiceert en beslist over uit te voeren interventies. Zij is expert op het deelgebied geestelijke gezondheidszorg, waartoe ook de verslavingszorg, forensische psychiatrie, zorg voor mensen met een licht verstandelijke beperkingen en gedragsproblemen en de psychogeriatric worden gerekend (CSV, 2009). De VS ggz gebruikt daarbij inzichten uit andere deskundigheidsgebieden, en beschikt over de bevoegdheid tot het zelfstandig indiceren en uitvoeren van voorbehouden handelingen. De VS ggz verwijst waar nodig en andere hulpverleners kunnen ook rechtstreeks verwijzen naar de VS ggz. De VS begeleidt en/of behandelt zelfstandig patiënten en richt zich op de complexe gevolgen van ziek zijn en psychiatrische stoornissen. 'Binnen de directe patiëntenzorg verleent de verpleegkundig specialist verpleegkundige zorg op expert niveau en geprotocolleerde geneeskundige zorg binnen het eigen deskundigheidsgebied.' (V&VN VS, 2013). Dat betekent dat er een gerichte samenwerking is met artsen op bijvoorbeeld somatisch of farmacotherapeutisch gebied. Daarnaast heeft de VS tot taak het onderzoeken en ontwikkelen van de inhoud van het GGZ verpleegkundig vakgebied en het borgen, overdragen en implementeren van de verpleegkundige expertise met als doel het verhogen van de kwaliteit van de GGZ verpleegkundige zorg. Het is in het kader van de beroepsuitoefening van belang dat de VS ggz beschikt over een academisch denk- en werkniveau.

De VS ggz staat net als de psychiater en klinisch psycholoog als specialist genoemd in het CONO beroepenschema (CONO, 2013)



## 1.2 Rolontwikkeling

De twee kerntaken, behandelen en uitdragen van expertise, krijgen vorm in drie geïntegreerde rollen van de VS ggz (GGZ-VS, 2013):

- Behandelverantwoordelijke / hoofdbehandelaar
- Innovator/onderzoeker
- Coach

De wijze waarop deze drie rollen nader worden uitgewerkt in competenties voor de VS ggz is uitgewerkt in het opleidingsplan 2014 – 2018 (GGZ-VS, 2013). Voor het praktijkleerdeel zijn praktijkopdrachten geschreven waarmee de VSio zich kan bekwamen in de vereiste competenties. Hierop wordt teruggekomen bij de paragraaf waarin het praktijkleren wordt beschreven. De VSio wordt opgeleid tot een expert binnen het verpleegkundig domein ten behoeve van de zorg aan de patiënt, intra- en interdisciplinair, en fungeert daarmee als voortrekker binnen de beroepsontwikkeling. De drie rollen worden in samenhang uitgevoerd.

### *Behandelverantwoordelijke*

Een VSio leert, tijdens de opleiding, als behandelverantwoordelijke te functioneren, conform het beroepsdeelprofiel verpleegkundig specialist (VBOC, 2008).

De VSio bekwaamt zich in drie jaar om daadwerkelijk behandelverantwoordelijkheid te kunnen dragen. Dit vraagt van de VSio dat hij de zorg goed leert te onderbouwen door middel van klinisch redeneren in alle fasen van het hulpverleningsproces (vanaf aanmelding, screening, diagnostiek, en indicatiestelling, via het vormgeven van een behandelrelatie en het uitvoeren van de zorg, tot het evalueren en afsluiten c.q. overdragen van de zorg). In de diagnostiek maakt de VSio gebruik van psychiatrisch onderzoek, verpleegkundig onderzoek, eventueel vragenlijsten en waar nodig lichamelijk onderzoek. Dit mondt uit in een psychiatrische en verpleegkundige diagnose en bijbehorende classificatie (DSM en ICF) en eventueel andere bruikbare classificatiesystemen.

### *Innovator/onderzoeker*

Om als voortrekker expertise te kunnen uitdragen leert de VSio in de rol van innovator/onderzoeker kennis te ontwikkelen, uit te dragen en te borgen. Dit komt onder andere tot uitdrukking in het toepassen van wetenschappelijk bewijs, projectmatig werken, praktijkgericht onderzoek doen dat voldoet aan wetenschappelijke criteria, nieuwe zorgmodulen ontwikkelen enz. Ook leert de VSio om gevraagd en ongevraagd over inhoudelijke thema's te adviseren aan bijvoorbeeld de directie of Raad van Bestuur of bij te dragen aan beroepsontwikkeling op landelijk niveau via de beroepsverenigingen.

### *Coach*

Tot slot zal de VSio als coach van andere professionals kunnen functioneren. Dit houdt in dat de VSio in consult geroepen kan worden, maar ook zelfstandig coachingsvraagstukken kan signaleren en oppakken. Door een te onderscheiden expertise levert de VSio eveneens een bijdrage aan de deskundigheidsbevordering van anderen.

## **1.3 Het persoonlijk leerproces**

De VSio is primair verantwoordelijk voor de vormgeving van het eigen leerproces, zodat er aan het einde van de driejarige opleiding sprake zal zijn van een zelfstandig werkende VS ggz. De VSio zal moeten aangeven hoe en waar binnen het GGZ-veld de noodzakelijke kennis dient te worden verworven. De VSio doet dit door een voorkeur aan te geven voor doelgroepen en setting. Naast

persoonlijke wensen van de VSio spelen ook de eisen vanuit de opleiding en de praktijkinstelling een rol. De wensen en verwachtingen van VSio, opleiding, praktijkopleider en leidinggevende moeten in evenwicht zijn. Als dit evenwicht ontbreekt zal er door de VSio onderhandeld moeten worden met betrokken partijen, waarbij verwacht wordt dat de VSio in hoge mate de regie voert. De praktijkopleider zal in de keuze van de praktijkleerplaatsen echter een doorslaggevende rol spelen. Enerzijds om als intern opleidingsverantwoordelijke te monitoren dat de leerwensen van de VSio zijn afgestemd op de capaciteitsbehoeften van de praktijkinstelling. Anderzijds kan de praktijkopleider besluiten de VSio een praktijkleerplaats te bieden waarvan de praktijkopleider vindt dat deze beter in het leertraject van de VSio past. Een van de uitgangspunten hierbij is dat in het leertraject wordt gewerkt met minstens twee verschillende doelgroepen, bijvoorbeeld langdurig zorgafhankelijke patiënten en jeugd. Tot slot wordt de eis gesteld dat in het leertraject rekening wordt gehouden met klinische, semi- of transmurale en één ambulante praktijkleerplaats. De VSio dient in verschillende settingen ervaring op te doen. De GGZ VSio start zijn opleiding niet op de setting waar de VSio voor de opleiding werkzaam was. De VSio moet uit de comfortzone gehaald worden om tot leren te komen. De rolontwikkeling wordt hierdoor ook gestimuleerd. Binnen de daarvoor aangegeven grenzen, beslist de hoofdopleider op advies van de praktijkopleider wanneer in welke mate afgeweken mag worden van de geplande route. Tussentijds bijstellen van de praktijkopleiding route is mogelijk na goedkeuring van de praktijkopleider. De praktijkopleider stelt in overleg met de VSio een traject vast met verschillende praktijkleerplaatsen voor drie opleidingsjaren.

Samengevat worden bij de planning van dit traject de volgende uitgangspunten gehanteerd:

1. De eerste praktijkleerplaats is niet op dezelfde werkeenheid als voor aanvang van de opleiding;
2. Het praktijkleertraject bevat tenminste drie praktijkleerplaatsen;
3. Er wordt gewerkt met tenminste twee doelgroepen;
4. Het traject bevat tenminste twee verschillende settingen (klinisch, semi- of transmurale of ambulante praktijkleerplaats).



## 2 Praktijkleren

Het praktijkleerdeel van de opleiding beslaat het grootste deel van de totale opleiding. Dat komt tot uitdrukking in de verdeling tussen het aanbod van cursorisch onderwijs en het leren in de praktijk (1:4). De beschrijving van het persoonlijk leerproces in het RISC-TRIP schema, het ontdekkend leren en de rolontwikkeling vinden voornamelijk plaats in de praktijkinstelling. Het RISC-TRIP schema wordt beschreven in het 'Strategisch plan 2013-2017' (GGZ-VS, 2012) en in het 'Opleidingsplan 2014-2018' (GGZ-VS, 2013). Een belangrijke voorwaarde voor praktijkleren is dat de VSio gepositioneerd wordt in de rol van (hoofd)behandelaar om de verantwoordelijkheden van een behandelverantwoordelijke te kunnen ervaren en vervolgens te verwerven.

De praktijkinstelling is actief op het gebied van individuele geestelijke gezondheidszorg en voldoet aan de criteria zoals omschreven in het Algemeen Besluit (art. 23, 24, 25, 27) (College Specialismen Verpleegkunde, 2008). De eisen van het Algemeen Besluit zijn leidend en worden hieronder nader omschreven. Dat betekent dat er eisen gesteld worden aan de praktijkinstelling, de praktijkopleider, de begeleiding door werkbegeleiders en leermeesters (bij GGZ-VS vaak begeleiders genoemd), en de randvoorwaarden voor een goed leerklimaat. De praktijkopleider werkt inhoudelijk onder verantwoordelijkheid van de hoofdopleiders van de GGZ-VS. Deze verantwoordelijkheden worden eveneens nader toegelicht.

### 2.1 Eisen aan de praktijkinstelling

De praktijkinstelling beschikt over een opleidingserkenning afgegeven door de Registratiecommissie Specialismen Verpleegkunde (RSV) voor de opleiding tot Verpleegkundig Specialist GGZ. De praktijkinstelling biedt verantwoorde zorg, die voldoet aan de van toepassing zijnde wettelijke regels en de hiervoor binnen de branche geldende standaarden. In het Algemeen Besluit wordt benoemd dat de praktijkinstelling beschikt over een overeenkomst met opleidingsinstelling (CSV, 2008). Hierin kunnen ook geformaliseerde samenwerkingsverbanden worden opgenomen. De eisen aan de praktijkinstelling zijn door GGZ-VS nader uitgewerkt in de Onderwijs Examen Regeling (OER) (GGZ-VS, 2013).

Het opleiden is een integraal en structureel onderdeel van het beleid en het werk van de praktijkinstelling. Het opleidingsbeleid is schriftelijk vastgelegd en binnen de organisatie verankerd. In het opleidingsbeleid staat beschreven wie in welke rol betrokken is bij de opleiding.

De praktijkopleider, werkbegeleiders en begeleiders die betrokken zijn bij de opleiding worden door de praktijkinstelling in de gelegenheid gesteld door bij- en nascholing hun vakinhoudelijke en

didactische kennis op peil te houden. De instelling stelt de praktijkopleider, de werkbegeleiders en de opdrachtgevers in staat hun taak te vervullen conform de voor de opleiding geldende regels. De instelling werkt op een constructieve manier samen met GGZ-VS in de zorg voor de kwaliteit van de opleiding. Dit komt tot uitdrukking in een jaarlijks overleg tussen zakelijk vertegenwoordigers in de zakelijke adviesraad van GGZ-VS, in een jaarlijks bezoek van de hoofdopleiders aan de praktijkinstelling en in maandelijks overleg tussen praktijkopleiders en hoofdopleiders GGZ-VS. Desgewenst bezoekt de hoofdopleider de praktijkinstelling vaker. Daarnaast voorziet GGZ-VS in bij- en nascholing gericht op het opleiden van VSio voor alle bij de opleiding betrokken functionarissen. Er is in de praktijkinstelling sprake van een gunstig en veilig leerklimaat en er is sprake van een systematische zorg voor de kwaliteit van de opleiding.

## **2.2 De praktijkopleider**

De praktijkopleider is conform artikel 14 wet BIG geregistreerd als verpleegkundig specialist GGZ en erkend door de RSV en de opleidingsinstelling GGZ-VS als praktijkopleider. De eisen aan de praktijkopleider zijn door GGZ-VS nader uitgewerkt in de Onderwijs Examen Regeling (OER) (GGZ-VS, 2013).

De praktijkopleider coördineert en bewaakt de inhoud van het praktijkdeel in relatie tot de opleiding en de randvoorwaarden voor het leerklimaat. De praktijkopleider geeft supervisie aan de VSio. Ook geeft de praktijkopleider sturing aan de werkbegeleiding en begeleiders. Tenslotte is de praktijkopleider degene die de VSio in het leerproces beoordeelt. Dit veronderstelt dat de praktijkopleider over didactische kwaliteiten beschikt en bekwaam is in hetgeen hij bijdraagt aan het leerproces van de VSio. De praktijkopleider is als VS ggz en als praktijkopleider in dienst van de praktijkinstelling waar hij werkzaam is. De praktijkopleider heeft tien maal per jaar overleg met de hoofdopleider van de GGZ-VS in Utrecht.

## **2.3 De werkbegeleiders**

Werkbegeleiders zijn zelf werkzaam als VS ggz en fungeren in de praktijkinstelling als rolmodel. Het vormgeven van de werkbegeleiding geschiedt in opdracht van- en in nauw overleg met de praktijkopleider. De werkbegeleider zorgt voor het inwerken van de VSio in het dagelijkse werk en begeleidt de VSio op diverse inhoudelijke onderdelen van het werk. De werkbegeleider coacht de VSio in zijn dagelijks functioneren en geeft de VSio gerichte feedback. Dit doet de werkbegeleider in nauwe afstemming met de praktijkopleider, waarbij de aanwijzingen van de praktijkopleider leidend zijn. De werkbegeleider adviseert de praktijkopleider over het functioneren en de rolontwikkeling

van de VSio. De werkbegeleider bepaalt of een VS i.o. bekwaam is tot het doen van specifieke verrichtingen en ziet er daarmee op toe dat de zorg voor de patiënt verantwoord is.

Een ander soort begeleider die de VSio tegenkomt is gekoppeld aan specifieke deelgebieden, zoals bijvoorbeeld farmacotherapie of somatische screening. Deze begeleiders zijn expert op het specifieke deelgebied en worden ook wel leermeesters genoemd. Zij fungeren als meester, de VSio als gezelschap ten aanzien van het deelgebied. De term leermeester is echter niet gebruikelijk bij GGZ-VS. De betreffende begeleider is uiteraard bevoegd en bekwaam in dat specifieke onderdeel en voert onder verantwoordelijkheid van de praktijkopleider de taken uit ten behoeve van het praktijkleren door VSio. Deze taken zijn gericht op begeleiding bij het verwerven van de algemene competenties van verpleegkundig specialisten zoals beschreven in bijlage I van het Algemeen Besluit CSV van 16 december 2008. De betreffende begeleider adviseert de praktijkopleider ten aanzien van de beoordeling en de mate van bekwaamheid van de VSio. Het advies van deze begeleider is voor de beoordeling zwaarwegend. Het kan zijn dat er voor de verschillende competentiegebieden meerdere specifieke begeleiders zijn aangewezen.

Een leidinggevende kan ook fungeren als begeleider bijvoorbeeld in de functie van opdrachtgever waarbij de leidinggevende het proces en de resultaten van innovatie-opdrachten begeleidt en van een adviesbeoordeling voorziet.

## **2.4 De randvoorwaarden**

De praktijkinstelling beschikt tevens over adequate materiële en ruimtelijke voorzieningen om het leerklimaat te faciliteren. Deze voorzieningen betreffen in ieder geval:

- een wetenschappelijke bibliotheek of tenminste toegang tot een digitale wetenschappelijke bibliotheek;
- ruimten geschikt voor begeleidingsbijeenkomsten;
- een adequate bereikbaarheid van de praktijkopleider;
- een duidelijke leerarbeidsovereenkomst;
- een opleidingsbeleid, met daarin opgenomen hoe er wordt omgegaan met het faciliteren van extra leermiddelen, congressen, trainingen en dergelijke.

## **2.5 Verantwoordelijkheden van de hoofdopleiders**

Conform het Algemeen Besluit (CSV, 2008) zijn de hoofdopleiders inhoudelijk eindverantwoordelijk voor het onderwijs van de gehele opleiding: zowel het cursorisch deel als het praktijkleerdeel. (OER,

2013). Daarbij zijn de hoofdopleiders gehouden aan de aanwijzingen van de examencommissie. Zowel de hoofdopleiders als de praktijkopleiders zijn bevoegd om de VSio te beoordelen. Uiteraard is per opleidingsonderdeel omschreven hoe de toetsing en beoordeling wordt geregeld. Indien nodig kan de hoofdopleider de beoordeling van de praktijkopleider herzien.

Daar de hoofdopleiders verantwoordelijk zijn voor het onderwijs van de gehele opleiding zullen zij nauw samenwerken met de praktijkopleiders om zo in gezamenlijkheid zorg te dragen voor een goed leerklimaat in de praktijkinstelling.

## **2.6 Praktijkopdrachten**

Het werkplan van de VSio is de basis van het leren in de praktijk. In het werkplan worden samen met de persoonlijke leerdoelen de praktijkopdrachten verwerkt. Ook worden specifiek voor de praktijkleerplaats te verwerven competenties in het werkplan opgenomen. De halfjaarlijkse beoordelingen van de VSio vinden plaats op basis van dit werkplan. De praktijkopdrachten vormen het hart van de opleiding. Via de praktijkopdrachten worden noodzakelijke competenties verworven en getoetst. De praktijkopdrachten helpen bij de integratie tussen theorie en praktijk. De praktijkopdrachten zijn een belangrijk middel bij praktijkbeoordelingen en staan centraal in het contact tussen de praktijkopleider en de VSio. Binnen de praktijkleerplaats krijgt de VSio tijd en gelegenheid om praktijkopdrachten uit te voeren en activiteiten uit het werkplan conform de planning te realiseren. Een overzicht van de praktijkopdrachten wordt gegeven in het opleidingsplan 2014 – 2018 (GGZ-VS, 2013). De praktijkopdrachten zijn digitaal verkrijgbaar.

## **2.7 Praktijkleerplaatsen**

In principe kunnen alle plekken waar een VS ggz, klinisch psycholoog of psychiater werkzaam is, dienen als opleidingsplek voor verpleegkundigen in opleiding tot VS ggz. Praktijkleerplaatsen kunnen zowel in de generalistische-basis ggz als in de gespecialiseerde ggz worden gecreëerd. In de basis ggz is er onder andere sprake van enkelvoudige behandeling van de gevolgen van psychiatrische problematiek veelal gecombineerd met medicamenteuze behandeling en/of monitoring van somatische problematiek waaronder het metabool syndroom. In de gespecialiseerde GGZ leert de VSio onder andere de leiding te nemen in collaborative care situaties waarin de complexe gevolgen van psychiatrische problematiek dominant zijn.

De VSio levert op de praktijkleerplaats patiëntgebonden zorg en -behandeling in de rol van behandelverantwoordelijke/hoofdbehandelaar. Voor een optimaal leereffect, dient de rol van behandelverantwoordelijke/ hoofdbehandelaar te worden uitgevoerd in combinatie met de andere

rollen (onderzoeker, innovator en coach). Het aantal patiëntgebonden contacten en de aard ervan (bijvoorbeeld in het kader van onderzoek) dient zorgvuldig beschreven te zijn in het werkplan en akkoord te zijn bevonden door de praktijkopleider. Als richtlijn kan hiervoor de verdeling worden gebruikt van 4 tot 8 uur per week voor innovatie en/of onderzoek; resterende tijd is voor de productie in de directe zorg (75% van wat een gediplomeerde professional in een gelijkwaardige positie mag worden verwacht). Uiteraard spreekt het voor zich dat elke VSio hierover nader afspraken maakt met zijn leidinggevende en praktijkopleider. Nadrukkelijk wordt gesteld dat de VSio moet rekenen op een investering van gemiddeld 20 uur per week zelfstudie. Daar wordt de zelfstudie ten behoeve van het cursorisch onderwijs ook onder geschaard (gemiddeld 7 uur zelfstudie per dagdeel per week).

## **2.8 Vormen van begeleiding**

De begeleiding in de praktijkinstelling vindt plaats op verschillende momenten. Kort gezegd is er sprake van drie vormen van begeleiding (Wiersma, 2010; Wiersma, 2011):

- *On the spot* begeleiding vindt plaats op de praktijkleerplaats door de werkbegeleider of door een expert begeleider op een specifiek deelgebied. Het doel is het tot stand brengen van diagnostiek en behandeling in de behandelsetting door het leren van de werkbegeleider of begeleider. Het gaat om zorgvuldig en deskundig klinisch handelen en het op correcte wijze toepassen van professionele criteria in de rol van hoofdbehandelaar. Er vindt een opbouw plaats in de complexiteit en de zelfstandigheid bij de uitvoering van de rol van hoofdbehandelaar. De rol van hoofdbehandelaar is discipline-overstijgend en vraagt generieke competenties.
- *Next to the spot* begeleiding wordt gegeven door de (werk)begeleider gericht op generieke competenties, vaak gekoppeld aan innovatie-opdrachten of praktijkgericht onderzoek. De begeleidingsrelatie kent een adviserend karakter. Beoordelingen worden in de vorm van een advies aan de praktijkopleider gegeven.
- *Behind the spot* begeleiding wordt verzorgd door de praktijkopleider in de begeleidingsgesprekken. Dit heeft het karakter van coaching. De opgedane kennis en vaardigheden in het cursorisch onderwijs worden geïntegreerd in het praktijkleren ten einde een effectief handelen en rolontwikkeling van de VSio te bevorderen. De praktijkopleider maakt daarbij gebruik van zijn kennis, speelt in op actuele beleidsontwikkelingen, coacht en superviseert.

## **2.9 Begeleidingsgesprekken en beoordeling**

De praktijkopleider beoordeelt het functioneren van de VSio in de praktijk. Daarbij maakt de praktijkopleider gebruik van het advies van werkbegeleiders en expert begeleiders. Er vinden structureel begeleidingsgesprekken plaats tussen de praktijkopleider en de VSio. De voortgang en/of conclusies van deze gesprekken worden schriftelijk vastgelegd door de praktijkopleider. De praktijkopleider draagt zorg voor een regelmatige evaluatie van het totale functioneren van de VSio en doet dit in samenspraak met leidinggevenden en werkbegeleiders.

Er vindt minimaal driemaal per jaar een gesprek plaats tussen de praktijkopleider, VSio, opdrachtgever en werkbegeleider: het startgesprek, de tussenbeoordeling en de eindbeoordeling. De afspraken en conclusies uit deze gesprekken worden schriftelijk vastgelegd op het daarvoor bestemde beoordelingsformulier. Dit formulier wordt in het dossier van de VSio opgenomen. Uiteindelijk stelt de hoofdopleider de beoordeling vast.

Een ander belangrijk onderdeel waarvoor de praktijkopleider op structurele basis gesprekken heeft met de VSio is supervisie. Deze wordt verzorgd door de praktijkopleider op basis van het afgesproken beleid van GGZ-VS. Dit beleid is nader toegelicht in de praktijkopdracht 'Reflectief leren'.

## **2.10 Het leerklimaat**

Een effectieve praktijkopleiding vraagt een leerklimaat dat enerzijds ruimte biedt aan de ontplooiingswens van de VSio en anderzijds de kaders van de praktijkinstelling toont, waarbij optimaal gebruik wordt gemaakt van het spanningsveld tussen wensen en kaders; de zogenaamde constructieve frictie. Kaders worden onder andere gevormd door de begeleidingsstructuur die kwalitatief hoogwaardig dient te zijn en helderheid biedt aan VSio praktijkopleiders (tevens de supervisors), werkbegeleiders, begeleiders en leidinggevenden. De begeleiding moet voldoende diversiteit kennen. Van diversiteit is sprake wanneer er een integratie van Canmeds-rollen kan plaatsvinden, en een multidisciplinaire leeromgeving en variatie aan leermomenten kan worden geboden. De VSio wordt in staat gesteld om nieuwe competenties te leren en te oefenen. Een gezond spanningsveld bestaat uit het vinden van een goede balans tussen het werknemer zijn en het in opleiding zijn.

Goede rolvoorbeelden van VS ggz in de praktijkinstelling zijn nodig, zodat de VSio zich professioneel kan ontwikkelen. In de praktijkinstelling wordt de professionele nieuwsgierigheid gestimuleerd, de liefde voor het vak ontwikkeld, de "state of the art" gedeeld. De opleiding is wetenschappelijk gefundeerd. Het verwerven en uitdragen van kennis wordt gestimuleerd.

### 3 Werving- en selectieprocedure

De werving en selectie zijn samen met de specifieke arbeidsvoorwaarden, opgenomen in de leerarbeidsovereenkomst, een onderdeel waarbij GGZ-VS en de praktijkinstelling op andere wijze samenwerken. Hier wordt nader ingegaan op de werving en selectie. Tot slot komt de leerarbeidsovereenkomst aan bod.

#### 3.1 Werving en selectie

Elke praktijkinstelling geeft vorm aan het eigen wervingstraject. Daarbij wordt de sollicitatieprocedure gevolgd zoals deze is afgesproken met de GGZ-VS. De uitgebreide sollicitatieprocedure is te vinden op de website van GGZ-VS onder 'aanmelden' ([www.ggzvs.nl](http://www.ggzvs.nl)). 'De sollicitatieprocedure bevat 5 stappen:

- 1 Sollicitatie bij de praktijkinstelling;
- 2 Selectie door de praktijkinstelling, voordracht aan de opleidingsinstelling GGZ-VS;
- 3 Selectie door de opleidingsinstelling GGZ-VS;
- 4 Overeenstemming arbeidsvoorwaarden in leer/arbeidsovereenkomst;
- 5 Definitieve toelating.

Om in aanmerking te komen voor de opleiding moet de kandidaat voldoen aan de volgende selectie-eisen:

- Geregistreerd in het verpleegkundig beroepsregister, artikel 3, Wet BIG;
- In bezit van een diploma HBO-verpleegkunde (Bachelor getuigschrift);
- Minimaal vier jaar werkervaring (minimaal 0,8 fte) als verpleegkundige in een HBO Verpleegkunde functie, waarvan minimaal drie jaar in de GGZ (aangetoond door middel van FWG-functiebeschrijvingen van de laatste vier jaar);
- Aantoonbaar bovengemiddeld functioneren;
- (passieve) Beheersing van de Engelse taal;
- Voorgedragen als kandidaat door een door GGZ-VS erkende praktijkinstelling.

Kandidaten met een getuigschrift MBO-Verpleegkunde of een inservice B-diploma worden in de gelegenheid gesteld om te voldoen aan de eis in het bezit te zijn van een diploma HBO-V:

- MBO-Verpleegkunde getuigschrift met een aanpalende bachelor getuigschrift dat niet ouder is dan 10 jaar op het moment dat de opleiding start. Onder aanpalend wordt verstaan

bachelor psychologie, bachelor sociaal pedagogische hulpverlening en bachelor maatschappelijk werk;

- Inservice B-diploma met een aanpalend bachelor getuigschrift dat niet ouder is dan 10 jaar op het moment dat de opleiding start of waarbij een onafhankelijk assessment is afgenomen om alsnog het HBO denk- en werkniveau aan te tonen. Het onafhankelijk assessment mag niet ouder zijn dan een jaar.’ (GGZ-VS, 2013)

### **3.2 Leerarbeidsovereenkomst**

De VSio sluit een opleidingsovereenkomst af met GGZ-VS (OER, 2013) Deze overeenkomst eindigt zodra de opleiding tot verpleegkundig specialist in de geestelijke gezondheidszorg door GGZ-VS wordt beëindigd. GGZ-VS kan deze opleidingsovereenkomst met onmiddellijke ingang beëindigen indien de VSio niet aan zijn verplichtingen uit deze overeenkomst voldoet en ondanks aanmaningen in gebreke blijft daaraan te voldoen.

De VSio sluit ook een leerarbeidsovereenkomst af met de praktijkinstelling. In de leerarbeidsovereenkomst is een aantal zaken opgenomen betreffende arbeidsvoorwaarden en eventuele aanvullende regelingen, zoals terugbetalingsregelingen. Iedere praktijkinstelling is zelf verantwoordelijk voor de leerarbeidsovereenkomst.

Indien de leerarbeidsovereenkomst tussen de VSio en de praktijkinstelling om welke reden dan ook eindigt, eindigt ook de opleidingsovereenkomst.



## Bronvermelding

CSV (2008) *Algemeen besluit specialismen verpleegkunde* (www.verpleegkundigspecialismen.nl)

CSV (2009) *Besluit verpleegkundig specialisme geestelijke gezondheidszorg*  
(www.verpleegkundigspecialismen.nl)

GGZ-VS (2013) *Onderwijs- en Examenregeling (OER) Opleiding GGZ Verpleegkundig Specialist*.  
Utrecht, interne publicatie.

GGZ-VS (2012) *Strategisch plan 2013-2017*. Utrecht, interne publicatie.

GGZ-VS (2013) *Opleidingsplan 2014-2018*. Utrecht, interne publicatie.

VBOC (2008) *Algemeen competentieprofiel en specifieke deelprofielen Verpleegkundig Specialist*.  
Utrecht.

VenVN VS (2012) *Factsheet Verpleegkundig Specialisten*. Utrecht, VenVN VS

Wiersma, S.J. (2010) *Werkbegeleiding van VS io bij de opleidingsinstelling*. Groningen, Lentis, interne  
publicatie.

Wiersma, S.J. (2011) *Reflectief leren in de opleiding GGZ Verpleegkundig Specialist*. Groningen, Lentis,  
interne publicatie.

<http://www.conoggz.nl/beroepenschema/> bezocht op 13 januari 2014