

Sturen en richting geven

Nieuwe methode voor herregistratie wordt nu getest

26

Michelle Jansen en Bas Vogel

M.Y.B. Jansen, freelance projectleider.

B. Vogel, verpleegkundige niet-praktiserend, Secretaris Registratiecommissie Specialismen Verpleegkunde (RSV), V&VN.

Hoe kan een verpleegkundig specialist – meer dan nu – zélf bepalen wat zij moet doen om bekwaam te blijven voor herregistratie? Deze vraag staat centraal in het traject ‘Bekwaamheid in de toekomst’ dat de Registratiecommissie en het College Specialismen Verpleegkunde (RSV en CSV) zijn gestart. In de eerste helft van 2023 heeft het projectteam een nieuwe herregistratiemethode ontwikkeld. Deze wordt van juni tot en met december 2023 getest door 32 verpleegkundig specialisten.

Verpleegkundig specialisten tonen elke vijf jaar aan dat zij voldoen aan de herregistratie-eisen van de beroepsgroep. Deze eisen waarborgen een minimaal bekwaamheidsniveau van verpleegkundig specialisten. Daarmee wordt een bijdrage geleverd aan de patiëntveiligheid. Sinds de start van de herregistratie in 2014 zijn er signalen dat de herregistratie-eisen te veel als een keurslijf worden ervaren. Dit heeft geleid tot veel verbeteringen. Toch blijven veel verpleegkundig specialisten aangeven dat hun herregistratie niet genoeg zegt over hun werkelijke bekwaamheid, omdat de eisen onvoldoende aansluiten op hun persoonlijke beroepssituatie.

Daarom zijn RSV en CSV in 2021 het meerjarige traject ‘Bekwaamheid in de toekomst’ gestart. Dit traject moet uitmonden in een nieuw beroepsportfolio met een herregistratiemethode die beter aansluit op de beroepssituatie en de ontwikkelbehoefte van verpleegkundig specialisten, waardoor zij meer eigen regie ervaren. V&VN VS steunt de plannen van harte en ziet dit traject als een volgende stap in de professionalisering van de beroepsgroep.



Foto: Jeannette Schols

Van, voor en door verpleegkundig specialisten

Het hele traject van ‘Bekwaamheid in de toekomst’ wordt bepaald door de beroepsgroep zelf. Veel verpleegkundig specialisten hebben de afgelopen jaren individueel en in commissies feedback gegeven en verbetervoorstellen ingediend. Al deze ideeën en suggesties zijn zo veel mogelijk meegenomen.

Verpleegkundig specialisten vormen de meerderheid in CSV en RSV, die samen de opdracht hebben gegeven voor het traject. De klankbordgroep die advies geeft over de inrichting van de nieuwe herregistratiemethode, bestaat uitsluitend uit verpleegkundig specialisten. Ook zijn het de verpleegkundig specialisten zelf die de nieuwe methode nu testen tijdens de pilot.

Beroepsbekwaamheid

Bij de start van ‘Bekwaamheid in de toekomst’ zijn een aantal vaste uitgangspunten benoemd. Zo blijft de basis voor het onderhouden van de beroepsbekwaamheid een combinatie van werkervaring en deskundigheidsbevordering (zie figuur 1). Dit heeft de maken met de aard van het beroep, waarbinnen



Figuur 1 Het onderhouden van bekwaamheid.

zowel de theoretische kennis als de praktische vaardigheid essentieel zijn. Dat is al zichtbaar in de opleiding tot verpleegkundig specialist, die voor een derde bestaat uit cursorisch onderwijs, terwijl twee derde in de praktijk wordt aangeleerd.

Tijdens de opleiding verwerft de student de competenties die horen bij het beroep van verpleegkundig specialist. Die competenties staan beschreven in het beroepsprofiel, waar ze zijn geordend volgens het model van de T-shape (zie figuur 2). Een verpleegkundig specialist zal met de nieuwe herregistratiemethode aantonen dat zij bekwaam is gebleven op alle onderdelen van de T-shape.

generalistische bekwaamheden verpleegkundig specialist

Wetenschappelijk onderzoek	Onderwijzen en opleiden	Regievoerend behandelaar	Kwaliteit van zorg ontwikkelen	Leiderschap tonen
<ul style="list-style-type: none"> op waarde schatten resultaten onderzoek voor beroeps-uitoefening, initiëren, opzetten en uitvoeren onderzoek gericht op beroepspraktijk, participeren binnen kennisnetwerken 	<ul style="list-style-type: none"> begeleiden, coachen en onderwijzen collega-zorgverleners, opleiden van (regie-) verpleegkundigen in opleiding tot verpleegkundig specialist, initiëren van en participeren in intercollegiale toetsing 	<ul style="list-style-type: none"> de coördinator van het zorgproces en het eerste aanspreekpunt voor de zorgvrager en zijn naasten en/of wettelijk vertegenwoordiger, de regievoerend behandelaar heeft een wezenlijk aandeel in de inhoudelijke behandeling 	<ul style="list-style-type: none"> initiëren, ontwikkelen en implementeren kwaliteit van zorg, innovatie en professionalisering werkomgeving, participeren binnen kwaliteitsnetwerken 	<ul style="list-style-type: none"> initiatief nemen ten behoeve van het verhogen van de kwaliteit van de zorg (waardevolle zorg) ten dienste van de individuele zorgvrager, de organisatie en/of het team of van de volksgezondheid en het gezondheids zorgsysteem, professionaliseren van het beroep verpleegkundig specialist en het vakgebied verpleegkunde
		Zelfstandig behandelaar <ul style="list-style-type: none"> methodisch en systematisch stellen van een diagnose en het indiceren, organiseren en verlenen van verpleegkundige en geneeskundige behandeling, begeleiden zorgvragers gericht op de ziekte en op het ziek zijn waarbij de mens in zijn context centraal staat, en waarbij de uitkomsten betrekking hebben op het handhaven of opnieuw verwerven van de gezondheid, het lichamelijk en/of psychisch functioneren, de kwaliteit van leven en de waardigheid van het leven, specialistische kennis, vaardigheden en attitude in het eigen aandachtsgebied en het eigen expertisegebied binnen het specialisme AGZ of het specialisme GGZ 		

specialistische bekwaamheden verpleegkundig specialist

Figuur 2 De verpleegkundig specialist: een T-shaped beroepsbeoefenaar.

Tegelijkertijd krijgt de verpleegkundig specialist veel meer ruimte om zelf te bepalen welke competenties zij wil onderhouden en hoe zij dat wil doen. De nieuwe herregistratiemethode biedt hiervoor ondersteuning.

Projectteam pilot Bekwaamheid in de Toekomst

Amanda Bouwman, vice-secretaris RSV
Michelle Jansen, projectleider
Arnout Uitewaal, secretaris CSV
Bas Vogel, secretaris RSV

Oriëntatie op nieuwe methode

Bij de oriëntatie op het ontwerpen van een nieuwe herregistratiemethode is gesproken met verpleegkundig specialisten uit de besturen van V&VN VS, RSV en CSV. Daarnaast zijn gesprekken gevoerd met experts op het terrein van leren en ontwikkelen. Ook is er gekeken welke vernieuwende herregistratiemethoden al worden toegepast door andere professies. Zo heeft het projectteam ook een kijkje in de keuken genomen bij de Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants, de NBA. Deze heeft in 2021 het roer volledig omgegooid op basis van actuele leertheorieën. De methode van de NBA is weliswaar niet overgenomen – de beroepscontext verschilt immers sterk – maar de inzichten van andere professies hebben het projectteam wel aan het denken gezet: hoever durven wij te gaan in het loslaten van bestaande systemen en hoe kunnen we dat testen in de pilot? Uiteindelijk zijn er twee wetenschappelijke ‘handvatten’ geselecteerd om de nieuwe herregistratiemethode op te baseren: de Self-Determination Theory voor het ondersteunen van de intrinsieke motivatie en het ontwikkelen van professionaliteit, en adaptieve expertise.

Intrinsieke motivatie

In de Self-Determination Theory¹ wordt gesteld dat motivatie van verschillende kwaliteit kan zijn. Hoe meer motivatie geïnternaliseerd is, hoe hoger de kwaliteit ervan en hoe positiever de effecten op leren en ontwikkelen. In onderzoek onder docenten is aangetoond dat toepassing van deze theorie een positieve invloed heeft op de bereidheid tot professionalisering en innovatief gedrag.

Intrinsieke motivatie kan gestimuleerd worden door in te spelen op de psychologische basisbehoeften autonomie, competentie en verbondenheid.² Dat heeft het projectteam via verschillende maatregelen in het ontwerp verwerkt, zoals het bieden van betekenisvolle keuzes en van veel ruimte voor een eigen invulling. Maar ook door aan te geven waar een verpleegkundig specialist op een bepaald moment staat, de verbondenheid met beroepsgenoten te benadrukken, begeleiding te bieden (op afstand) en te sturen met de woorden kan en mag².

Er is echter ook een keerzijde. Het versterken van de intrinsieke motivatie staat enigszins op gespannen voet met de normerende en toetsende taken van het CSV en de RSV. In de pilot wordt ook naar dit aspect gekeken.

Professionaliteit en adaptieve expertise ontwikkelen

Het tweede ‘handvat’ gaat over het ontwikkelen van professionaliteit, expertise in je beroep. Professionals zoeken houvast in de praktijk, in het moment waarop het moet gebeuren en waarin zij het verschil kunnen en moeten maken. In hun praktijk wordt een ‘goede beroepsuitoefening’ gevraagd. Daar komt het aan op het professionele afwegings- en oordeelsvermogen om te bepalen wat op dat moment de juiste manier van handelen is. De beroepspraktijk is complex en ziet er anders uit dan in de theorie wordt beschreven.

	THEORIE 		PRAKTIJK 
Soort kennis	objectieve, wetenschappelijke en universele kennis	technische en handelingskennis	professionele wijsheid, professioneel afwegingsvermogen
Vorm van de kennis	theorie, conceptuele modellen, filosofie, denkrichtingen, stromingen, etc.	handboeken, stappenplannen, werkwijzen, succesvolle voorbeelden, etc.	dromen, gedeelde visie, beelden van goed werk, praktische oplossingen, plannen, etc.
Aard van het leren	PROFESSIONALISERING leren over iets (bijv. een vak), opleiding, onderzoek, studie, onderwijs, conferenties, etc.	PROFESSIONELE ONTWIKKELING leren hoe iets werkt en hoe je ermee werkt, intervisie, training, ateliers, coaching, heidagen, etc.	PROFESSIONALITEIT ontwikkelen van jezelf, je vak en je vakgenoten in de context, teamgesprek, collegiale afstemming, maken van beelden van goed werk

Figuur 3 Van professionalisering tot professionaliteit.⁴

Plannen die in theorie zijn bedacht, maar ook succesvolle voorbeelden uit de praktijk helpen niet altijd, omdat ze niet op elke beroepscontext van toepassing zijn en personen verschillen. De meeste professionaliteit wordt ontwikkeld door met collega's op te trekken in de beroepspraktijk van alledag^{3,4}, zie figuur 3.

Een deel van het werk is routinematig. Maar hoe ga je als verpleegkundig specialist om met nieuwe, onverwachte en complexe situaties waarin naast kennis en ervaring vooral aanpassingsvermogen en innovatie wordt gevraagd? Je wordt dan uitgedaagd om op een andere manier te handelen, niet op routine. Het begrip adaptieve expertise speelt hierbij een rol. Dit houdt in dat je flexibel ontwikkelt met diepgaande kennis over je vak, je omgeving en jezelf. Reflectie is belangrijk om dit tot stand te brengen. Bewust stilstaan en een lerende houding aannemen. Het helpt daarbij om er met anderen over te praten. Je blikt terug op het eigen werk om daaruit lering te trekken voor verbetering of bijsturing.^{5,6}

Stilstaan en overzien

In de nieuwe herregistratiemethode die in de pilot wordt getest, worden bovenstaande inzichten geïntegreerd. De verpleegkundig specialisten die meedoen aan de pilot vullen eerst een zelf-assessment in dat onder andere gebaseerd is op het beroepsprofiel van de verpleegkundig specialist. Het is in feite het stuur om richting te geven aan het leren en ontwikkelen.

In het zelf-assessment reflecteren de pilotdeelnemers op hun eigen competenties en bepalen zij zelf hun scores op alle onderdelen van de T-shape uit het beroepsprofiel. Dit geeft hun inzicht in de sterke kanten, maar laat ook zien waar het ontwikkelpotentieel ligt. Daarnaast worden pilotdeelnemers in het zelf-assessment aangezet om na te denken over kritische situaties in de praktijk en over zichzelf als professional en als mens in dit vak. Het gaat hierbij om stilstaan en overzien.

Plan voor de toekomst

In de volgende stap maken pilotdeelnemers een plan voor de toekomst: wat willen ze in hun registratieperiode doen om beroepsbekwaam te blijven? Met dit plan kunnen zij werken aan minder sterke competenties of het opheffen van blinde vlekken. Maar zij kunnen ook nog meer aandacht en kleur geven aan competenties waar zij al sterk in zijn, om uit te groeien tot expert op een bepaald terrein. Dit ontwikkelplan leggen de pilotdeelnemers voor aan één of meer beroeps-genoten – peers – voor feedback.⁷ Met de aanvullende inzichten die dat oplevert, kunnen zij hun plan aanscherpen.

Van pilot naar nieuwe herregistratiemethode

Het testen van de drie stappen – zelf-assessment, ontwikkelplan en peer-feedback – vormt de kern van de pilot. In de pilot blijft de norm van 200 uur deskundigheidsbevordering per registratieperiode van vijf jaar gehandhaafd. Het projectteam verwacht dat die urennorm pilotdeelnemers houvast geeft. Het biedt ook de mogelijkheid om de drie nieuwe onderdelen te waarderen met uren, omdat hiervan geleerd wordt. De nieuwe herregistratiemethode mag immers niet meer tijd kosten dan nu het geval is.

Binnen de norm van 200 uur in vijf jaar kunnen de pilotdeelnemers alle type activiteiten kiezen die zij nodig hebben om bekwaam te blijven. In de pilot is er geen restrictie zoals dat wel is in het huidige portfolio waar alleen erkende geaccrediteerde scholing, intercollegiale toetsing en overige deskundigheidsbevorderende activiteiten opgevoerd kunnen worden.

De testfase is begin juni gestart en eindigt op 31 december 2023. Begin 2024 evalueert het projectteam de pilot samen met de deelnemers en de klankbordgroep van V&VN VS, CSV en RSV. Begin maart 2024 is het eindrapport beschikbaar. Daarna beslissen CSV en RSV of zij de nieuwe methode – eventueel in een verbeterde versie – gaan invoeren en welke consequenties dat heeft voor de norm en het portfolio. De nieuwe herregistratiemethode zal op zijn vroegst eind 2025 worden ingevoerd.

Literatuur

- 1 Deci EL, Ryan RM. Self-Determination Theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist* 2000;55:68-78.
- 2 Kusrurkar RA, Croiset G, Ten Cate OTJ. Twelve tips to stimulate intrinsic motivation in students through autonomy-supportive classroom teaching derived from Self-Determination Theory. *Medical Teacher* 2011;33:978-82.
- 3 Ruijters MCP. Manifest voor de beroepsidentiteit: Over de achterkant van personaliseren en flexibiliseren van beroepsopleidingen. Aeres Hogeschool Wageningen; 2021.
- 4 Ruijters MCP, Van Luin GEA, Prevaas BCJG, et al. Manifest voor de ontwikkelidentiteit: Over het belang van schatgraven naar jouw manier van leren en ontwikkelen. Aeres Hogeschool Wageningen; 2022.
- 5 Van der Schaaf M. Careeducation, inaugurele rede uitgesproken bij de aanvaarding van de leerstoel 'Onderzoek en ontwikkeling van onderwijs in de gezondheidszorg'. Utrecht: Universiteit Utrecht; 2020.
- 6 Podcasts Adapt at Work, onderzoeksproject naar de ontwikkeling van adaptieve expertise in werkgerelateerde contexten, geraadpleegd op 30 juni 2023, van <https://adaptatwork.nl>.
- 7 Hattie J, Timperley H. The power of feedback. *Review of Educational Research* 2007;77:81-112.