

# Functieprofielen

## Belang en landelijke implementatie

*Dewi Stalpers PhD, RN-ICU*



Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen

# Wie ben ik?



- Van 2003-2011: IC-verpleegkundige St. Antonius Ziekenhuis en Gezondheidswetenschappen (iBMG)
- Van 2011-2016: promotietraject Excellente Zorg
- Sinds 2016: adviseur/ onderzoeker NVZ en Intensive Care afdeling St. Antonius

# Ontwikkelingen in de samenleving

## Veranderde zorgvraag in 2030

- Complexere zorgvraag (leeftijd, multi-morbiditeit)
- Centralisatie van hoogtechnologisch complexe zorg in ziekenhuizen
- Meer chronisch, psychisch en psychosociale problemen
- Belang ketenzorg (intersectoraal/ multidisciplinair)

# Commissie Kaljouw (2015)

- Focus op functioneren i.p.v. ziekte/ aandoening
- Biomedisch naar biosociaal model (zorg & welzijn)

Gezondheid volgens Huber:

*"Het vermogen zich aan te passen en een eigen regie te voeren, in het licht van de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van het leven"*

Zorgen voor... > zorgen dat...

# Commissie Kervezee (2016)

“Anders kijken, anders leren, anders doen”

**Wat betekent beter aansluiten op eigen regie/  
functionaliteit en tegelijkertijd betaalbaarheid  
voor:**

- Burgers?
- Professionals?
- Gevolgen voor leren en opleiden?

# Zorgprofessionals

## Toekomstige ontwikkelingen in de zorg vragen van professionals:

- Vakbekwaamheid
- Samenwerkend vermogen
- Lerend vermogen



Rol technologie en permanent leren

# Ontwikkelingen in de verpleegkundige beroepsgroep

MBO- en HBO-opgeleide verpleegkundigen die in de praktijk gelijke functies uitvoeren

- Gelijke voorbehouden handelingen
- Gelijke functiebeschrijving

Eisen worden hoger, steeds meer bevraagd op je competenties

# Commissie Terpstra (2016)

“Toekomstbestendige beroepen in de verpleging en verzorging”

Advies om tot een onderscheid te komen

- Basisverpleegkundige (MBO): niveau 4
- Regieverpleegkundige (HBO): niveau 6

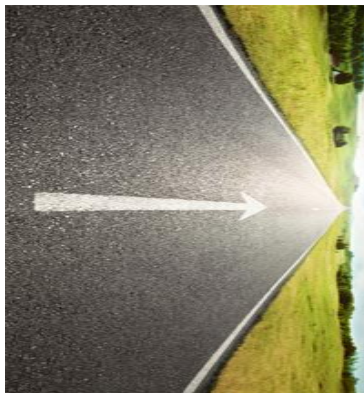
Wetswijziging BIG medio 2018/2019





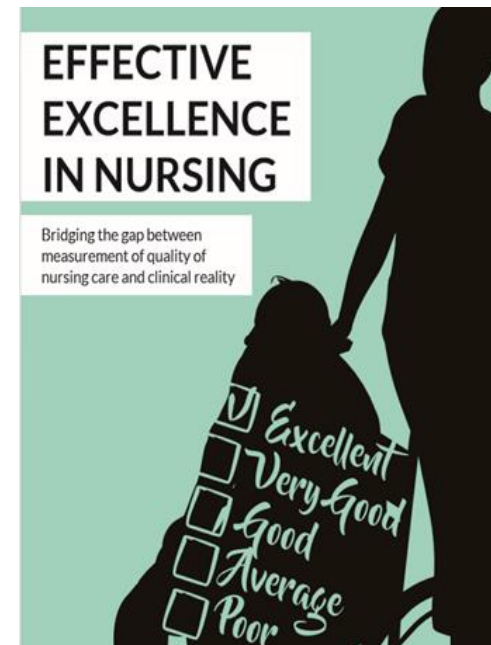
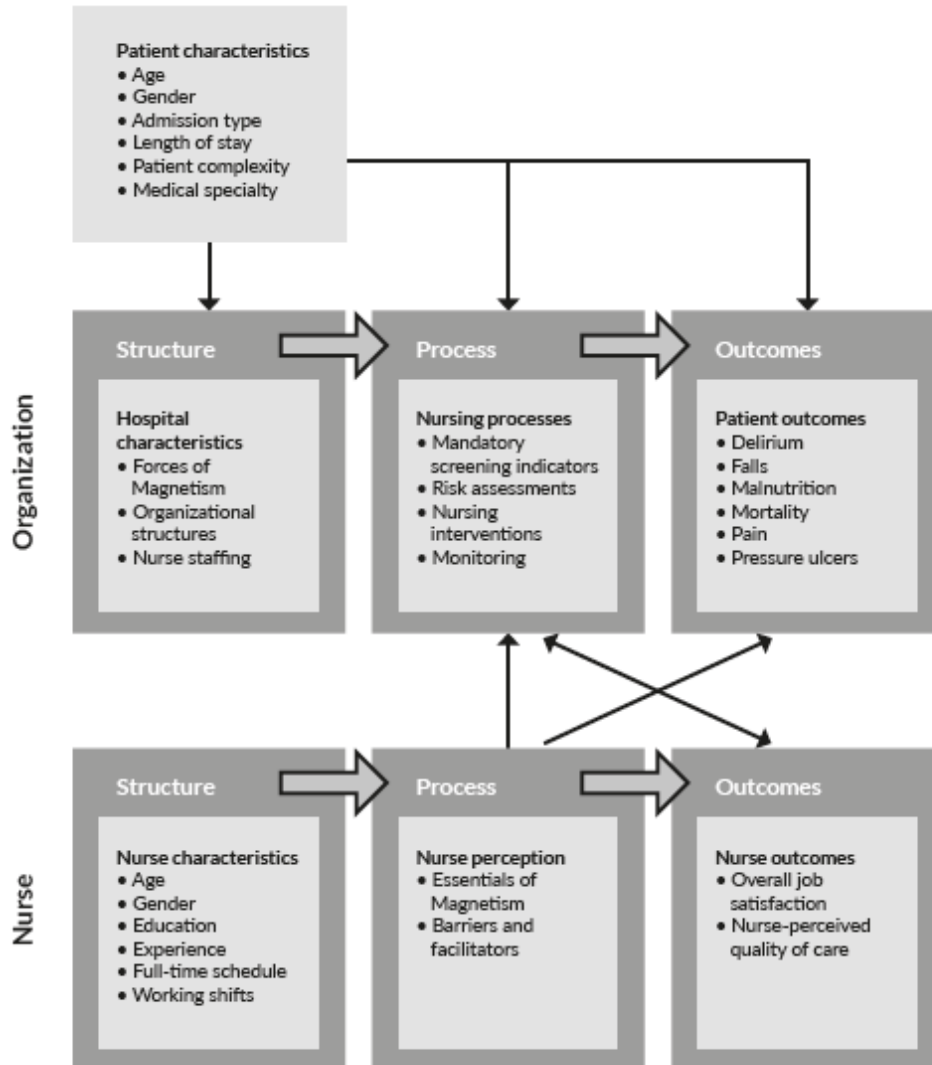
# Functies differentiëren Waarom?

- Stip op de horizon



**Kwaliteit** ↑  
Patiënt  
Medewerker  
Organisatie

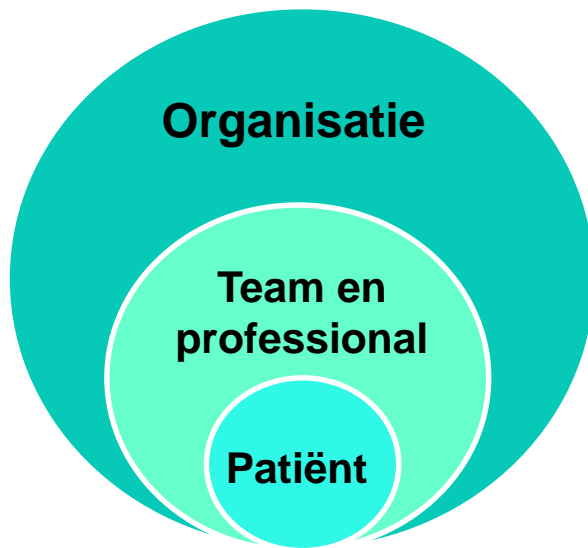
# Empirisch framework



Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen

# Model

**Structuur** → **Proces** → **Uitkomst**



Patiëntkenmerken

Bijv. complexiteit, leeftijd

Verpleegkundige kenmerken

Bijv. ervaring, opleidingsniveau

Organisatiekenmerken

Bijv. grootte, ligging, cultuur

# Structuur > uitkomst

Aantal verpleegkundigen (staffing) en functiemix

=

- ↓ Mortaliteit
- ↓ Opnameduur
- ↓ Urineweginfectie
- ↑ Patiëntveiligheid

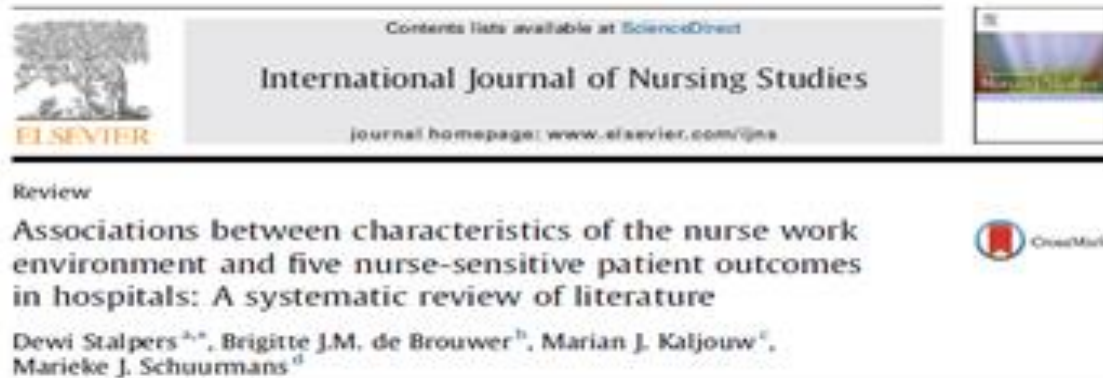
BMJ

JAMA®  
The Journal of the American Medical Association



INTERNATIONAL JOURNAL OF  
Nursing Studies

# ...nog meer 'bewijs'



- **Hogere personeelsbezetting** →
  - **Samenwerking verpleegkundige-arts** →
  - **Meer ervaren en hoger opgeleide verpleegkundigen**
- Beter resultaten wat betreft pijn en valincidenten; gemengde resultaten in relatie tot decubitus
  - Minder decubitus en minder valincidenten

# Verpleegkundig proces

**Structuur** → **Proces** → **Uitkomst**

Excellente  Zorg

Factoren die van invloed zijn op verpleegkundige zorg:

- Vakbekwame collega's
- Adequate personeelsbezetting
- Autonomie
- Goede samenwerking met artsen
- Patiëntgericht werken

# Proces > uitkomst

Optimale werkomgeving heel belangrijk

## **MAAR...**

...dit weten, betekent niet invloed van verpleegkundige zelf vergeten

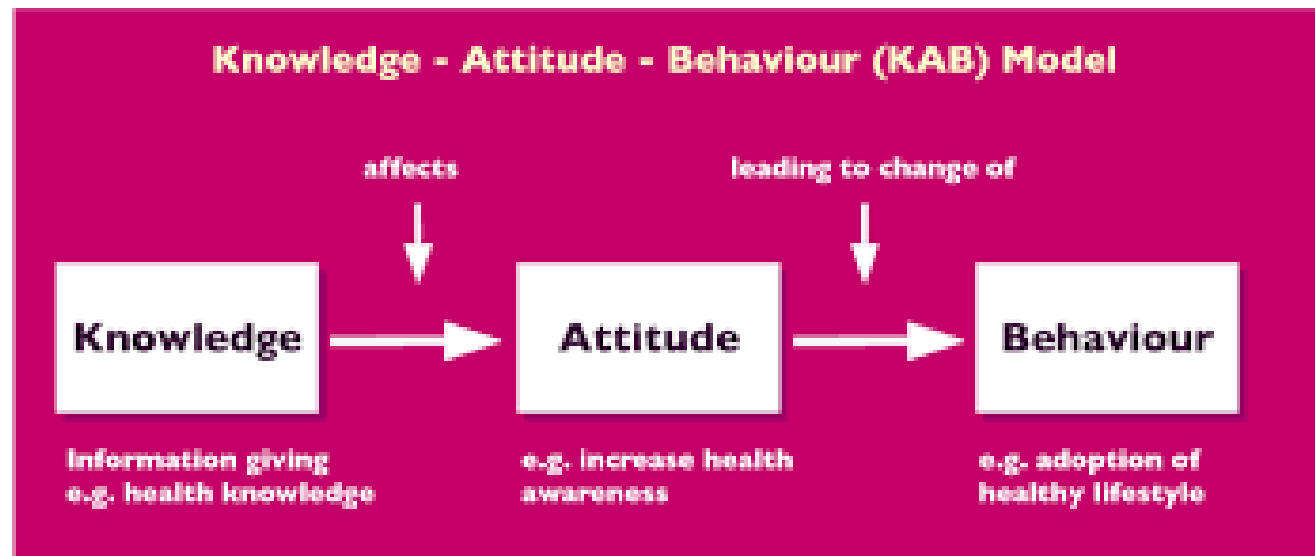


High performance organisations:

- Reflectieve professionals
- Professionaliseringslag (functiedifferentiatie)

# Optimalisatie (zorg)proces

- Professionele competenties van verpleegkundigen (kennis)
- Betrokkenheid van verpleegkundigen om te handelen vanuit een intrinsieke motivatie (attitude)
- Reactief versus proactief handelen (gedrag)





# Voorbeeld

Er ligt een patiënt aan de beademing en aan de medicatie om de bloeddruk op peil te houden

## **K:**

Elke zorgprofessional houdt kennis omtrent complexe patiënten up-to-date (reflectieve professionals)

## **A:**

Vpk 1 > "ik moet me op de patiënt focussen en heb geen tijd om de checklijstjes af te vinken"

Vpk 2 > "ik moet me op de patiënt focussen, maar onderdeel daarvan is ook dat de collega na mij wel moet weten hoe de stuit eruit zag en dat de patiënt geen wisselliging kon geven vanwege de lage RR"

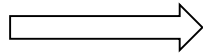
## **B:**

Vpk 1 > reactief

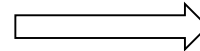
Vpk 2 > proactief

# In het model

## Structuur



## Proces



## Uitkomst

Skillmix/ functiemix

Efficiënte teamsamenstelling  
HBO als coach MBO

Kwaliteit vpk  
patiënt en  
organisatie ↑

Afdeling A:  
MBO 70%  
HBO 30%

HBO-er benadrukt belang  
screenen/ vinkjes  
(bijv. organiseren van  
complicatiebespreking)

Tevredenheid ↑  
Decubitus ↓  
Kosten ↓

# Functiedifferentiatie

Geen doel op zich, maar een middel

1 team dat de zorg heeft over een groep patiënten

Wat is mijn rol/ bijdrage in het team?

Beste halen uit een ieder

Niet overvragen, niet nivelleren

Ieder excelleert op zijn/ haar eigen niveau

**WAAROM  
MOEILIK DOEN  
ALS  
HET SAMEN KAN**

*Loesje*

# Best practices

Vanuit NVZ aantal koploper-ziekenhuizen experimenteren met functiedifferentiatie

## Verpleegkundigen op de STIP

Functieprofielen MBO en HBO verpleegkunde  
Opleiden en Leren in de praktijk



Coachende functie  
EBP  
Klinisch redeneren

- Casusbesprekingen door HBO-ers
- Opbouwprogramma's verpleegkundig leiderschap

# Funcieprofielen

## Daadwerkelijk onderscheid maken in de praktijk

### MBO

- Optimalisatie zorgproces patiënt
- Coördineert verpleegkundige aspecten rondom individuele patiënt
- Levert bijdrage aan kwaliteit van verpleegkundige zorg (bijv. werkgroep)

### HBO

- Optimalisatie zorgproces patiëntengroep
- Coördineert verpleegkundige aspecten rondom patiëntenstromen
- Initieert en bewaakt kwaliteit van zorg (bijv. opzetten praktijkonderzoek)

# Nieuwe rollen, één team!

*Andere functies voor verpleegkundigen, hoe gaan we het doen?*

**Donderdag 20 april 2017**

Officiële presentatie generieke functieprofielen  
Leidraad start 'proeftuin'



<https://www.nvz-ziekenhuizen.nl/actueel/agenda/aanmelden-nieuwe-rollen-een-team>

# Commissie Terpstra II

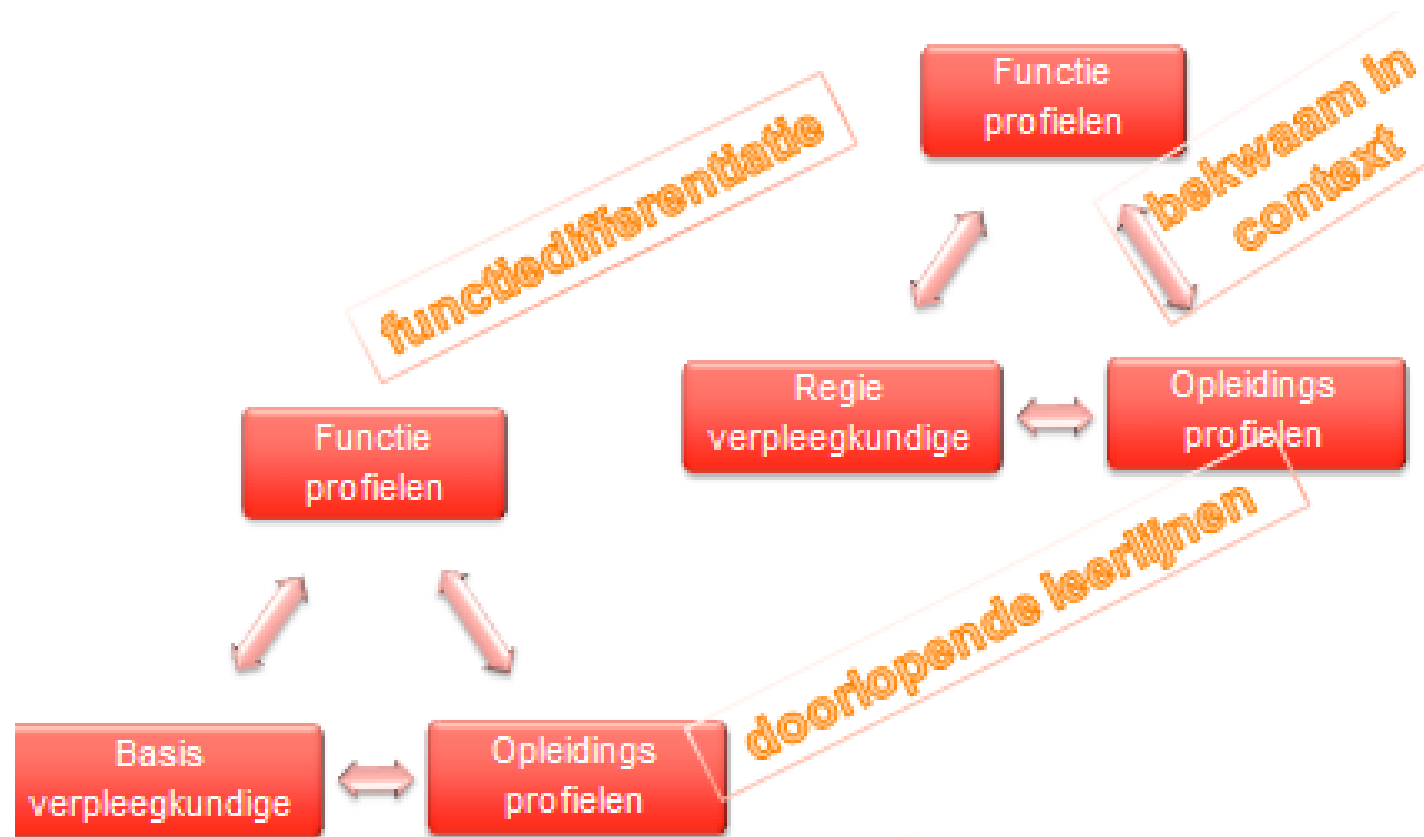
- Omvangrijk transitietraject met ±180.000 verpleegkundigen
- Inservice, MBO, HBO, gespecialiseerd verpleegkundigen

## Vervolgaanpak met 6 thema's:

1. Overgangsregeling
2. Arbeidsmarktonderzoek (scenario's en risicoanalyse)
3. Vertaling van de beroepsprofielen naar functieprofielen en HR-beleid
4. Vertaling van de beroepsprofielen naar opleidingsprofielen
5. Uitwerken van zelfstandige bevoegdheid voor regieverpleegkundigen
6. Uitwerken van voorbehouden handelingen voor verzorgenden



# Landelijke context

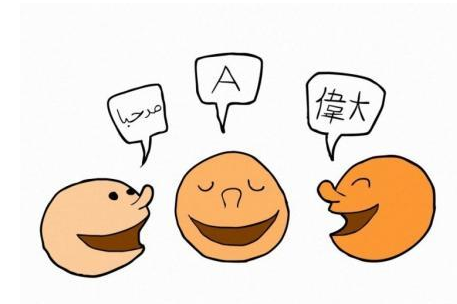




# Opleidingsprofielen

## Rapport Bachelor of Nursing 2020 (2015)

- Vanaf 2020 HBO-verpleegkundige 'nieuwe stijl'
  - Breed opgeleid- breed inzetbaar
- Doorlopende leerlijnen
  - Opleidingsprofielen op basis van CanMeds-rol (HBO) en kwalificatiedossier (MBO)
- Bekwaam in de context
  - Aansluiting praktijk



# Uitdagend traject

- Transitie in Nederlandse gezondheidszorg> Verandermanagement
- Stip op de horizon> Kwaliteit voor patiënt
- Arbeidsmarkt> Behoud verpleegkundigen voor het vak
- Belang van herijking teamsamenstelling> intern netwerk (artsen, vpk specialist) en extern netwerk (branche-overstijgend)
- Reactiviteit vs. pro-activiteit> Afwachten of zelf aan de slag
- Iedere organisatie, zelfs elke afdeling verschilt> Leiderschap
- Tip> Leren van elkaar= ook vergelijken op uitkomsten

**Nederlands elftal in topvorm**



**Excellent team is de norm**

