



## Inleiding:

Begin 2012 heeft de staatssecretaris van VWS de kamer geïnformeerd over haar beleid gericht op meer kwaliteit in de ouderenzorg door de inzet van verpleegkundigen in die ouderenzorg. Daarbij gaf zij aan dat het cruciaal is dat de noodzakelijke ruimte en verantwoordelijkheid aan de verpleegkundigen wordt (terug)gegeven, ook nadrukkelijk in de ouderenzorg. Dit naast het stimuleren van de inzet van wijkverpleegkundigen. Onderdeel van dat beleid was het verlenen van een subsidie aan het Actiz project “Bevordering implementatie en borging HBO-VGG functies in de VVT 2012 – 2014. Het project is uitgevoerd in samenwerking tussen ActiZ, Vereniging van Hogescholen, V&VN, Nu91, Verenso en diverse zorgorganisaties en lectoraten, verenigd in de stuurgroep HBO-VGG.

## Turbulent

De activiteiten van het project zijn uitgevoerd in een, met name ook voor de VVT branche, turbulente periode waarbij wet- en regelgeving, bekostiging, organisatiestructuur en personele inzet sterk aan verandering onderhevig waren. In dit project HBO-VGG heeft ActiZ samen met de belangrijkste stakeholders tussen 2012 en 2014 gezorgd om op tijd in te spelen op alle ontwikkelingen en klaar te zijn voor goede zorg nu en in de toekomst. Er is veel bereikt in dit project. Tegelijkertijd zijn we ook nog lang niet klaar. In dit document vindt u de belangrijkste bevindingen van het project en aanbevelingen voor de toekomst.

## Activiteiten en resultaten.

### 500 opgeleide HBO-VGG'ers

In totaal zijn inmiddels ongeveer 500 VGG-ers opgeleid of in opleiding. Dit zijn zowel studenten die een HBO-V uitstroomdifferentiatie hebben gevolgd als verpleegkundigen die een post-hbo opleiding VGG hebben gedaan. Ter vergelijking: er stromen jaarlijks zo'n 2000 gediplomeerde verpleegkundigen uit de HBO-V opleiding naar de arbeidsmarkt naar alle sectoren. In een relatief korte tijd 500 mensen opgeleid voor de ouderenzorg is een zeer goed resultaat en laat zien dat er behoefte aan is.

### De opleiding HBO-V(GG)

Op zes hogescholen kan men opgeleid worden tot HBO-VGG. De opleiding wordt zowel aangeboden als uitstroomdifferentiatie van de HBO-V als in een post-hbo variant. De hogescholen die de opleiding aanbieden ( NHL Hogeschool, Saxion Hogeschool, Zuyd Hogeschool, Hogeschool Rotterdam, Hogeschool Utrecht, Windesheim ) zijn, samen met Hogeschool Arnhem Nijmegen, Christelijke Hogeschool Ede en Hogeschool Leiden, nauw betrokken geweest bij de ontwikkelingen. Op dit moment wordt geïnventariseerd hoe de know how m.b.t. de ouderenzorg in het basiscurriculum van de HBO-V opleidingen ingepast kan worden. Op deze wijze wordt de opgedane kennis en ervaring in de hogescholen geborgd en verder ingebed.

## Competentieprofiel

In juni 2012 heeft de stuurgroep het competentieprofiel voor de HBO-VGG'er vastgesteld. Het competentieprofiel is volgens de CanMeds rollen en toekomstgericht opgesteld. Het is daarmee een goede basis voor toekomstige beroepsprofielen, opleidingsprofielen en curricula. Inmiddels wordt het profiel door diverse hogescholen gebruikt om initiële opleidingen en contractopleidingen VGG in te richten. Ook komen er leerboeken over verpleegkundige zorg aan ouderen op de markt die mede gebaseerd zijn op het HBO-VGG competentieprofiel.

## Kennisdocument

Goede kwaliteit ouderenzorg ligt voor een groot deel verankerd in de deskundigheid van de medewerkers. Het opgestelde competentieprofiel laat zien wat men allemaal in huis moet hebben om een goede verpleegkundige geriatrie gerontologie te zijn. Daarnaast is het belangrijk om inzicht te hebben in wat je allemaal moet weten. Hiervoor is het kennisdocument ontwikkeld: Een document waarin verzameld is welke kennis een HBO-VGG'er nodig heeft. De inhoud is ingedeeld naar de vier levensdomeinen die ook te vinden zijn in het zorgleefplan. Naast het opgestelde kennisdocument is er een werkdocument gemaakt waarmee organisaties en individuele medewerkers in de ouderenzorg kunnen checken wat zij al in huis hebben aan kennis van de ouderenzorg. Dit werkdocument is in 2000-voud verspreid onder VVT organisaties. De eerste reacties? Dat je eigenlijk niet weet wat je allemaal nog niet weet. Het kennisdocument is daarmee een goed hulpmiddel voor alle verpleegkundigen die werken met ouderen om inzicht te krijgen in hun eigen kennis en leerdoelen.

## Exemplarische cliëntsituaties

Om zorgorganisaties en opleiders te ondersteunen bij de interne discussie over de betekenis en inzet van HBO verpleegkundigen gerontologie geriatrie zijn er vijf cliëntsituaties beschreven. Per situatie is uitgewerkt welke betekenis deze verpleegkundige vanuit het perspectief van de verschillende CanMedsrollen in die situatie kan hebben.

## Teach the teacher leertraject

Het is van belang dat opleiders van verpleegkundigen de eigen kennis en kunde op het gebied van (kwetsbare) ouderdom blijven ontwikkelen. Dat geldt zowel voor opleiders van HBO- als van MBO-opleidingen in theorie en in de praktijk.



Om daar een impuls aan te geven is er een blended leertraject ontwikkeld dat begin 2015 zal worden uitgevoerd door inhoudsdeskundigen op het gebied van sociale gerontologie, psychogerontologie, psychogeriatric/gerontopsychiatrie en klinische geriatrie. Dit doen zij samen met een ervaren verpleegkundige gerontologie geriatrie of verpleegkundige geriatrie.

## Inzetten van HBO-VGG-ers

Diverse organisaties zijn voortvarend aan de slag gegaan met het inzetten en opleiden van HBO-VGG. Met name daar waar er draagvlak is binnen het hoger management zijn de resultaten bemoedigend (bijvoorbeeld Cicero, Noorderbreedte, Meander Zorggroep, ZuidOostZorg, Friese Wouden). Er zijn ook organisaties waarbij gestart is met een beleid om VGG-ers in te zetten, maar die vervolgens een pas op de plaats maken. Deze pas op de plaats is het gevolg van factoren als de grote veranderingen die in 2013 in gang zijn gezet, interne reorganisaties of simpelweg omdat de verantwoordelijk manager uit de organisatie vertrekt. Uit de diverse vacatureteksten die zorgorganisaties inmiddels hebben geplaatst is een fraai overzicht te genereren van hoe organisaties aankijken naar de inzet van verpleegkundigen gerontologie geriatrie.

Voor organisaties die aan de slag willen met HBO-VGG 'ers is een inwerkopdracht met rapportageformat ontwikkeld, waarmee de HBO-VGG inhoudelijk aan kan tonen wat zijn/haar meerwaarde is.

## Regionale bestuurlijke netwerken

In enkele regio's is een bestuurlijk netwerk actief tussen zorgaanbieders, hogescholen en lectoraten. In deze netwerken wordt verpleegkundige kennis over ouderen ontwikkeld, overdragen en geïmplementeerd in het VVT domein. Met name daar waar lectoraten, zorgaanbieders en hogescholen samenwerken is er sprake van een hoogwaardige en praktisch toepasbare kennisontwikkeling. De zorgaanbieders in deze regio's krijgen de inzet van HBO-VGG'ers goed geïmplementeerd en zien de meerwaarde van deze groep verpleegkundigen vooral daar waar de complexiteit van zorg toeneemt. Voorbeelden van deze netwerken zijn onder andere te vinden in Zuid Limburg, Friesland en Rijnmond.

In het project is een concept voor een regionaal convenant ontwikkeld dat gebruikt kan worden voor de regionale discussie tussen stakeholders en/of voor het maken van regionale afspraken.



## Onderzoek: HBO-VGG biedt meerwaarde

Dr. Robbert Gobbens van het Kenniscentrum Zorginnovatie Hogeschool Rotterdam, heeft samen met collega's van het Kenniscentrum en het Talmalectoraat Wonen, Welzijn en Zorg op hoge leeftijd van NHL Hogeschool, onderzoek gedaan naar de inzet van HBO-VGG'er in verschillende werksituaties. Het uitgevoerde onderzoek laat zien dat elke organisatie eigen accenten legt in de functie-invulling, maar dat de functie overal gericht is op het proces van zorgverlenen. De HBO-VGG'er wordt niet gezien als een managementfunctionaris, maar houdt zich daadwerkelijk bezig met het primaire proces: de zorg. Er zijn al wel functieprofielen beschreven, maar een helder uitgekristalliseerd profiel is nog weinig aanwezig. Hiervoor is de functie nog te nieuw en het aantal HBO-VGG'ers in een organisatie beperkt ten opzichte van het totaal aantal fte. Ook is de functie nog volop in ontwikkeling bij de organisaties die starten met deze functie.

Ondanks dat men positief is, laat het onderzoek ook zien dat werkgevers nog terughoudend zijn met het aannemen van HBO-VGG'ers. In het onderzoek stelt men dat dit onder andere komt door onbekendheid met de functie en de wijze waarop de bekostiging is georganiseerd.

Daarnaast laat het onderzoek zien dat de HBO-VGG'er inhoudelijk door alle betrokken partijen als meerwaarde wordt ervaren. Van verzorgenden tot bestuurders geeft men aan dat de meerwaarde groter en duidelijker wordt naarmate de complexiteit van zorg toeneemt.

## Netwerk docenten HBO-VGG

Vanuit de betrokken hogescholen zijn enthousiaste docenten, met kennis en affiniteit op het gebied van ouderenzorg, betrokken in een netwerk. Zij zijn zo'n vier keer per jaar bij elkaar gekomen en wisten elkaar ook tussendoor vlot te vinden. Binnen deze enthousiaste groep docenten wordt veel kennis uitgewisseld. Van hoe mededocenten mee te nemen in de ontwikkelingen tot hoe de ouderenzorg te positioneren. Van hoe bekendheid te geven aan de opleiding tot het instapniveau en eindniveau van de opleiding. Van hoe ouderenzorg te implementeren in het basiscurriculum tot hoe het onderwijs en opdrachten zo vorm te geven dat studenten enthousiast worden voor de ouderenzorg. Het zijn deze docenten die studenten weten te motiveren voor de ouderenzorg en die de kennisinhoud met betrekking tot ouderen kunnen verwerken in het curriculum.

## Netwerk HBO-VGG'ers

In de projectperiode zijn er zes bijeenkomsten georganiseerd voor HBO-VGG'ers. Daarin zijn ervaringen en ideeën uitgewisseld. Onderling contact tussen HBO-VGG'ers blijkt van belang. Vooral ook als men deze functie als eenling in de organisatie uitvoert. HBO-VGG'ers in Zuid Limburg hebben een eigen regionaal netwerk opgezet met ongeveer 20 deelnemers. Zij worden daarbij praktisch gefaciliteerd door Zuyd Hogeschool. Ook bij enkele andere hogescholen overweegt men om alumnibijeenkomsten te gaan organiseren.

## PR: bekendheid geven aan de HBO-VGG

Gedurende het gehele traject is er volop bekendheid gegeven aan het project en vooral aan de meerwaarde van de HBO-VGG. Er zijn zowel vanuit het landelijke project als vanuit de regio's activiteiten georganiseerd.

Een greep uit de landelijke activiteiten:

Er is een website [www.hbo-vgg.nl](http://www.hbo-vgg.nl) waarop alle informatie te vinden is. De rapportages en publicaties die op deze site zijn te vinden, zijn de afgelopen jaren in ruime mate gedownload. Uiteraard wordt gebruik gemaakt van verschillende social media, zoals Twitter, Facebook en LinkedIn.

Daarnaast zijn er diverse nieuwsbrieven uitgebracht. Deze nieuwsbrieven zijn onder meer verspreid naar ongeveer 1800 adressen in de VVT sector.

Verder zijn er diverse artikelen geplaatst op sites van bijvoorbeeld ActiZ, Nu 91, V&VN, TvZ.



## Aanbevelingen

Het project HBO-VGG is bijna afgerond. Het is een mooi en succesvol project geweest. Toch is het resultaat nog zo pril dat aandacht nodig blijft om de resultaten goed te borgen en in te bedden in alle ontwikkelingen. Hieronder de aanbevelingen die voortkomen uit het project:

### **Aanbeveling 1: Geef blijvende aandacht aan de benodigde inhoudelijke kwaliteitsimpuls voor de zorg aan ouderen.**

Stimuleer de discussie in VVT organisaties over de kwalitatieve inzet van personeel (waaronder HBO-VGG) in relatie tot de directe cliëntenzorg. Hierbij is ons inziens een rol weggelegd voor werkgevers- en beroepsorganisaties, zorgorganisaties (met name lijnmanagers), inspectie, maar zeker ook voor de HBO-VGG-ers zelf. Deze laatste groep moet daarvoor wel een platform worden geboden.

### **Aanbeveling 2: Realiseer een inhaalslag kennis en kunde m.b.t. ouderen en hun vraagstukken.**

Hier zal nog zeker een inhaalslag moeten plaatsvinden bij zittend verpleegkundig personeel. Daarbij is een rol weggelegd voor hogescholen als aanbieder en van zorgorganisaties als vragende partij. Ook opleiders in theorie en praktijk zullen zelf voldoende inhoudelijk moeten zijn toegerust en affiniteit ontwikkelen m.b.t. ouderenzorg. Daarvoor kan gebruik gemaakt worden van het VGG aanbod dat in het voorjaar van 2015 zal starten.

### **Aanbeveling 3. Versterk de Verpleegkunde Gerontologie Geriatrie als expertise.**

Het is belangrijk dat de HBO-VGG grotere bekendheid verkrijgt als expertise binnen de zorg, specifiek binnen de VVT. Het moet een bekende en normale expertise worden binnen de ouderenzorg. De aanbeveling is om de expertise verder te borgen in het Kwaliteitsregister V&V. Daarnaast is het nodig om goede voorbeeld functieprofielen te beschrijven en op te nemen als voorbeeldmateriaal in het FWG systeem.

### **Aanbeveling 4. Borg het HBO-VGG competentieprofiel en het kennisdocument.**

Ook het eigenaarschap en beheer van het competentieprofiel en het kennisdocument zal moeten worden geregeld. ActiZ en V&VN zouden hierover gezamenlijke afspraken moeten maken om de documenten een status te geven in de reguliere structuren: voor functieprofielen via de werkgevers, voor beroepscompetentieprofielen via sociale partners, voor beroepsprofielen via de beroepsvereniging en voor het opleidingsprofiel via de opleiders.

### **Aanbeveling 5. Zorg voor inbedding en behoud van de opleidingen**

In het licht van het nieuwe opleidingsprofiel van de HBO-V opleidingen (LOOV2020) krijgt de HBO-VGG een andere status. De vraag is in hoeverre de HBO-VGG daardoor als aparte uitstroomrichting zal blijven bestaan. Deze vraag is pas te beantwoorden als het nieuwe opleidingsprofiel en vooral de curricula van de hbo-v's zijn ontwikkeld. Elke hogeschool zal daar eigen afwegingen in maken. Het is belangrijk om te borgen dat een groot deel van de inhoud uit het competentieprofiel en het kennisdocument in de basis van de opleidingen komt. Bij het project Bachelor Nursing 2020 zal het belang van het HBO-VGG profiel blijvend moeten worden benadrukt.



Naast de reguliere opleidingen zal een post-hbo ouderenzorg wenselijk blijven. Als vastgesteld is hoe het nieuwe opleidingsprofiel van de HBO-V opleidingen eruit komt te zien, moet bepaald worden voor welke inhoud een verdiepende post-hbo opleiding nodig. Aanbeveling is dat de branche eigenaar blijft van deze inhoud en dit bepaalt. Dit kan bijvoorbeeld binnen het systeem van brancheopleidingen, maar ook andere vormen kunnen verkend worden.

### **Aanbeveling 6. Versterk de kennisinfrastructuur ten behoeve van de ouderenzorg in vijf regio's**

Juist in deze tijd heeft de ouderenzorg een stevige kennisinfrastructuur nodig. Zowel voor wat betreft de ontwikkeling, de overdracht als voor de implementatie van kennis en kunde. Er zijn mooie voorbeelden waarbij ouderenzorgorganisaties en HBO-V's elkaar weten te vinden, o.a. daar waar door deze partijen wordt samen gewerkt met lectoraten op het gebied van ouderenzorg. Toch is deze infrastructuur vaak nog te kwetsbaar. Stimuleer de infrastructuur in minimaal vijf regio's gericht op het ontwikkelen en overdragen van verdiepende (met name verpleegkundige) kennis en kunde. Ga daarbij uit van regio's waar partijen elkaar al hebben weten te vinden en benut de inzet van HBO-VGG'ers. Deze regio's moeten de gelegenheid krijgen om onderzoek op het gebied van verpleegkundige zorg aan ouderen uit te voeren en de uitkomsten daarvan te verspreiden. De eerste verantwoordelijkheid ligt bij de regionale organisaties, waarbij hogescholen een belangrijke verbindende factor kunnen zijn. Financiers van praktijkgericht verpleegkundig onderzoek moeten worden uitgedaagd om hierin te investeren. VWS en de beroepsorganisaties kunnen hierin een initiërende en stimulerende rol vervullen.

### **Aanbeveling 7. Start een imagocampagne**

De beeldvorming m.b.t. het werken en leren in de ouderenzorg is nodig aan herziening toe. De toekomst in de zorg is voor een belangrijk deel zorg voor ouderen. Om het beeld met name bij studenten en docenten bij te stellen is het van belang een imagocampagne te starten. De ervaringen en resultaten van het HBO-VGG traject kunnen daarbij als inhoudelijke basis dienen. Het docentennetwerk is zeer waardevol en kan een grote rol spelen. Voorstel is daarom om HBO-VGG'ers en het docentennetwerk een rol te geven binnen de imago campagne om meer HBO-V studenten (en docenten) te interesseren voor de ouderenzorg.

### **Aanbeveling 8. Faciliteer netwerken**

Binnen het project is een netwerk gecreëerd waar mensen elkaar ontmoeten en ervaringen uitwisselen. Dit is en blijft waardevol. Daar waar deze infrastructuur (nog) niet op zichzelf kan staan moet deze ondergebracht en gefaciliteerd worden. De inhoud van de website is waardevol en nodig om de HBO-VGG verdere bekendheid te geven en zorgorganisaties en opleiders te voorzien van goede informatie. Behoud de inhoud van de website op vindbare, herkenbare plaatsen. Partners om mee in overleg te zijn, zijn ActiZ, V&V beroepsorganisaties en het Zorgvoorbeterplein. Alumnigroepen zijn ondersteunend aan het verder ontwikkelen van het vak en de functie van de HBO-VGG. Opleiders wordt daarom gevraagd het alumnibeleid te blijven ondersteunen of op te zetten.

