

**Een toekomstbestendig opleidingsprofiel  
voor de  
Bachelor Verpleegkunde 2020**

**Notitie werkwijze klankbordgroepen**

Voorzitter Thema groep I: Annemiek Nijst

Voorzitter Thema groep II: Ria den Hertog

Voorzitter Thema groep III: Carolien Sino

## Inleiding

De gezondheidszorg in Nederland is sterk in beweging. De patiënt is steeds meer een partner van de zorgverlener. E-health wint voortdurend aan belang. Gezondheid wordt alsmaar vaker gedefinieerd als de vaardigheid om met gezondheidsproblemen om te gaan en, minder als het al dan niet aanwezig zijn van aandoeningen. Zorg wordt meer en meer decentraal -bij gemeenten- georganiseerd; er is thans sprake van een zorghervorming. De ontgroening en dubbele vergrijzing plaatsen de maatschappij voor grote uitdagingen. De financiering van de zorgverlening staat onder druk, waardoor het steeds belangrijker wordt de schaarse middelen transparant en kosteneffectief uit te geven. Een en ander betekent dat ook van verpleegkundigen in toenemende mate gevraagd wordt te expliceren wat hun bijdrage aan de zorg is.

De ontwikkelingen in de zorg vragen een voortdurend proactief meebewegen van de zorgprofessional. Ook hoger onderwijs in de gezondheidszorg is geen statisch gebeuren. Actueel is de toenemende voorkeurskeuze van studenten voor de opleiding tot Bachelor Nursing (BN) en de daarmee samenhangende volumeproblematiek voor deze hogescholen en desbetreffende stageverlenende zorginstellingen. Ook de toekomstige uitstroom naar functies in de verpleging binnen de diverse werkvelden vraagt om actualisatie evenals de voorbereiding op passend vervolgonderwijs, bijvoorbeeld naar beroepsopleidingen tot de recentelijk wettelijk erkende vijf verpleegkundige specialismen of naar universitair onderwijs in de verplegingswetenschap. Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland (V&VN) heeft met het toekomstgerichte project V&V 2020 een belangrijke stap gezet.

In 2012 werden nieuwe beroepsprofielen voor de verpleegkundige, zorgkundige en verpleegkundig specialist gepresenteerd; deze zijn inmiddels breed verspreid. Tevens werd een nieuw beroepenhuis V&V geïntroduceerd.

<http://www.venvn.nl/Dossiers/Beroepsprofielen/Detail/tabid/5302/ArticleID/7605/mod/13982/Verpleegkundigen-en-Verzorgenden-2020-VenV2020.aspx>

De 17 Bacheloropleidingen verpleegkunde, verenigd in het Landelijk Overleg Opleidingen Verpleegkunde (LOOV), hebben zich bij de presentatie van het Beroepsprofiel verpleegkundige tot taak gesteld een toekomstbestendig opleidingsprofiel Bachelor Nursing te ontwikkelen. Er werd een convenant ontworpen waarmee zij zich committeren aan dit doel. Dit convenant werd in november 2013 ondertekend. De ondertekening vormt tevens de officiële start voor het project 'Bachelor Nursing 2020'. Het LOOV schreef een projectplan, dat de basis vormt voor dit nationale project.

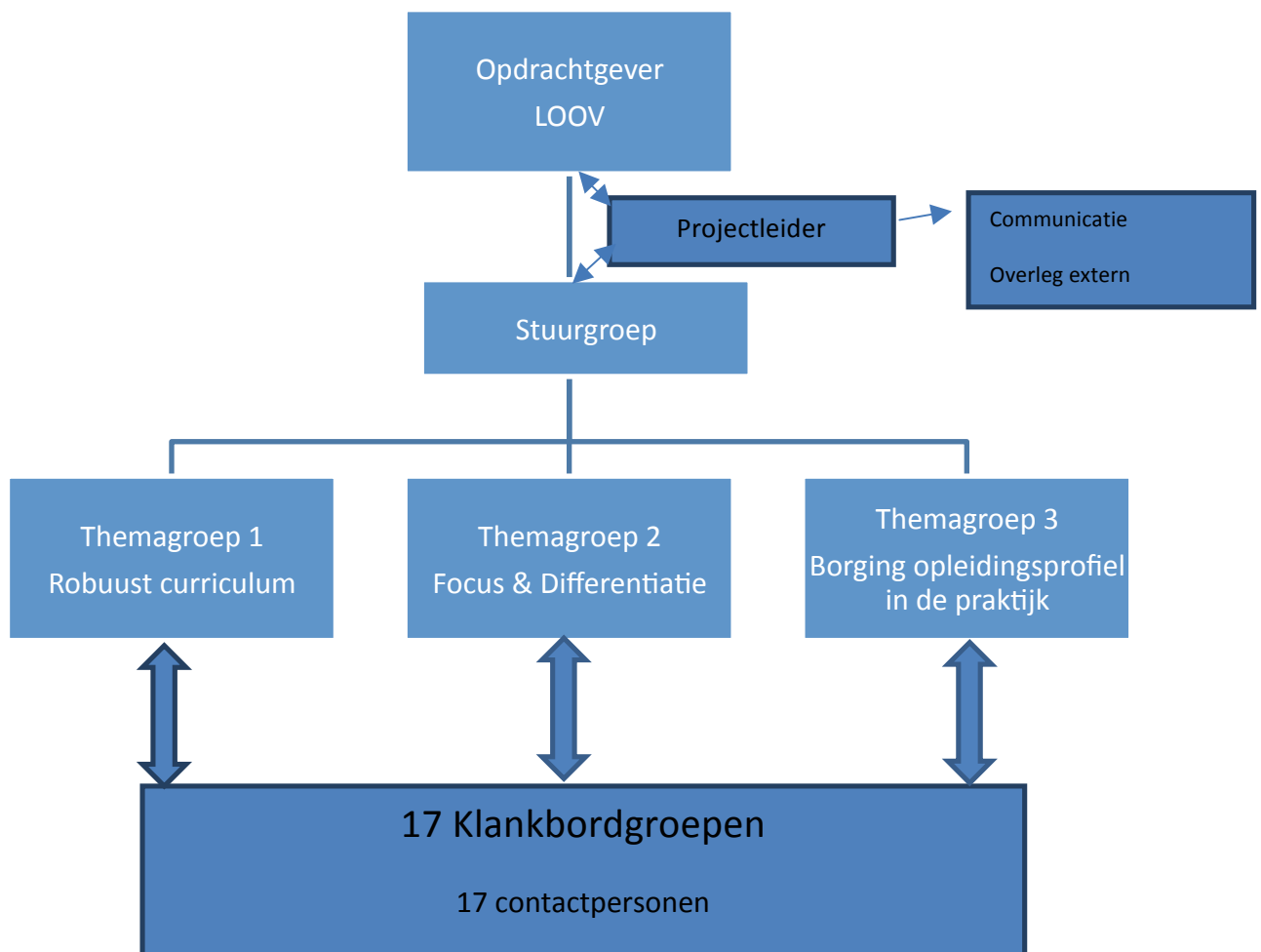
<http://www.loov2020.nl/wp-content/uploads/2013/11/Bachelor-Nursing-2020-versie-24102013.pdf>

Tegelijkertijd met de totstandkoming van dit projectplan verscheen een belangrijk advies van de Verkenningscommissie hbo gezondheidszorg onder voorzitterschap van Anton Westerlaken. Dit rapport, Voortrekkers in verandering, bevat aanbevelingen ten aanzien van vier thema's: een robuust curriculum, de borging met - en in de praktijk, praktijkgericht onderzoek, en focus en differentiatie

<http://www.venvn.nl/LinkClick.aspx?fileticket=zfq-l1jUJ08%3D&tabid=679>

Het project Bachelor Nursing 2020 biedt de hogescholen een unieke kans de uitdaging van de Verkenningcommissie aan te gaan en de aanbevelingen direct om te zetten in actie<sup>1</sup>.

## Planning en organisatie Project Bachelor Verpleegkunde 2020



Inventational conferences: meningsvormend

Minicongres: doelgroepen

National congres: presentatie eindresultaat

Planning: oktober 2014 starten hogescholen met het schrijven van de curricula

## Uitgangspunten opleidingsprofiel

Het doel van het project is een toekomstbestendig opleidingsprofiel Bachelor Nursing te ontwikkelen, dat voor alle betrokkenen duidelijk maakt wat van een afgestudeerde hbo-verpleegkundige verwacht mag worden. Het opleidingsprofiel is gebaseerd op het Beroepsprofiel verpleegkundige (2012), het NLQF-kader en de CanMEDScompetenties.

EQF	NLQF	Volwassen educatie	Vmbo	Mbo	Havo/Vwo	Ho	Overige kwalificaties
8	8					Doctoraat/ Ontwerper/ Medisch- specialist	
7	7					Master	
6	6					Bachelor	
5	5					Associate Degree	
4	4+	Vavo-Vwo			Vwo		
	4	Vavo-Havo		Mbo-4	Havo		
3	3			Mbo-3			
2	2	Vavo-vmbo tl BasisEducatie 3	Vmbo kb, gl en tl	Mbo-2			
1	1	BasisEducatie 2	Vmbo bb	Mbo-1			
	Instroom-niveau	BasisEducatie 1					

Het  
NLQF.

Nederlandse  
Kwaliteitskader



## Themagroep I

### 1 Inleiding

Naar aanleiding van de presentatie van het nieuwe Beroepsprofiel verpleegkundige<sup>1</sup> hebben de 17 opleidingen verpleegkunde, verenigd in het Landelijk Overleg Opleidingen Verpleegkunde (LOOV) besloten een gezamenlijk opleidingsprofiel Bachelor of Nursing te ontwikkelen. Daartoe is een projectgroep opgericht waarbinnen 3 themagroepen elk een aspect van het nieuwe opleidingscurriculum aanpakken.

Themagroep 1 buigt zich over de ontwikkeling van een robuust curriculum. Opdracht aan deze themagroep is, oa, te beschrijven hoe het Beroepsprofiel verpleegkunde vertaald kan worden in een opleidingsprofiel BN, wat het eindniveau van deze opleiding is per CanMEDScompetentie en NLQF-gebied en hoe deze opleiding aansluiting vindt bij het MBO en vervolgopleidingen<sup>2</sup>.

### 2 Robuust curriculum

Opdracht aan de themagroep is de competenties van het eindniveau van de opleiding te beschrijven volgens de CanMEDSs. De CanMEDS beschrijven 7 rollen van de verpleegkundige waarvan de zorgverlener de centrale rol is. De rollen van communicator, samenwerkingspartner, reflectieve professional, gezondheidsbevorderaar, organisator en, professional en kwaliteitsbevorderaar zijn in relatie tot de zorgverlener weergegeven. Zie ook afbeelding 1: Competentiegebieden verpleegkunde in CanMEDS. Themagroep 1 heeft vanuit verschillende documenten en actoren (vanuit het werkveld en opleidingen) thema's en speerpunten verzameld die binnen de opleiding verpleegkunde aan bod zouden moeten komen. Op basis van alle informatie is de themagroep gestart met het beschrijven van de competenties in CanMEDS. Deze competenties worden aangevuld met deelcompetenties en gedragsindicatoren. Om de rollen en competenties van de verpleegkundige te verduidelijken wordt gebruik gemaakt van beschrijvingen van kritische beroepssituaties. "Kritische beroepssituaties zijn situaties waarin de beroepsbeoefenaar zich gesteld ziet voor een professioneel probleem of dilemma<sup>3</sup>".

### 3 Vragen aan de klankbordgroepen

1. Welk aspect / onderwerp moeten we zeker niet vergeten mee te nemen in het nieuwe opleidingsprofiel? (max 3 onderwerpen, het is niet de bedoeling te vragen naar een volledige lijst of de rondetafelgesprekken die vooraf gingen aan het nieuwe beroepsprofielen te herhalen)
2. In het nieuwe opleidingsprofiel zal, op basis van het nieuwe beroepsprofiel, de rol van zorgverlener verzaamd worden ten opzichte van het huidige opleidingsprofiel. Wat vinden de deelnemers van de klankbordgroepen daarvan?
3. Hoe staan de leden van de klankbordgroepen tegenover het idee de nieuwe curricula vorm te geven rondom de kernset patiëntenproblemen (zie hieronder) in tegenstelling tot de huidige situatie waarin de medische diagnose vaak de basis van het denken vormt?
4. Hoe zien de leden van de klankbordgroep de 'rol' van onderzoeker in het nieuwe beroepsprofiel en wat dienen verpleegkundigen aan onderzoekscompetenties moeten hebben? Is dit het

---

<sup>1</sup> Schuurmans, M., Lambregts, J., Projectgroep V&V 2020, Grotendorst, A. (2012) Beroepsprofiel verpleegkundige.

<sup>2</sup> LOOV, Lambregts, J.A.M., Merwijk, van, C.S.J. (2013) Bachelor Nursing 2020, op weg naar een toekomstbestendig opleidingsprofiel.

<sup>3</sup> Grotendorst, A., Rondeel, m., Wijngaarden, van, P. Kritische beroepssituaties geven competenties context. Op 17 januari verkregen van [http://www.kessels-smit.nl/files/Artikel\\_kritische\\_beroepssituaties2.pdf](http://www.kessels-smit.nl/files/Artikel_kritische_beroepssituaties2.pdf)

'evidence based' onderbouwen van je handelen of ook, onder begeleiding, praktijkgericht onderzoek uitvoeren?

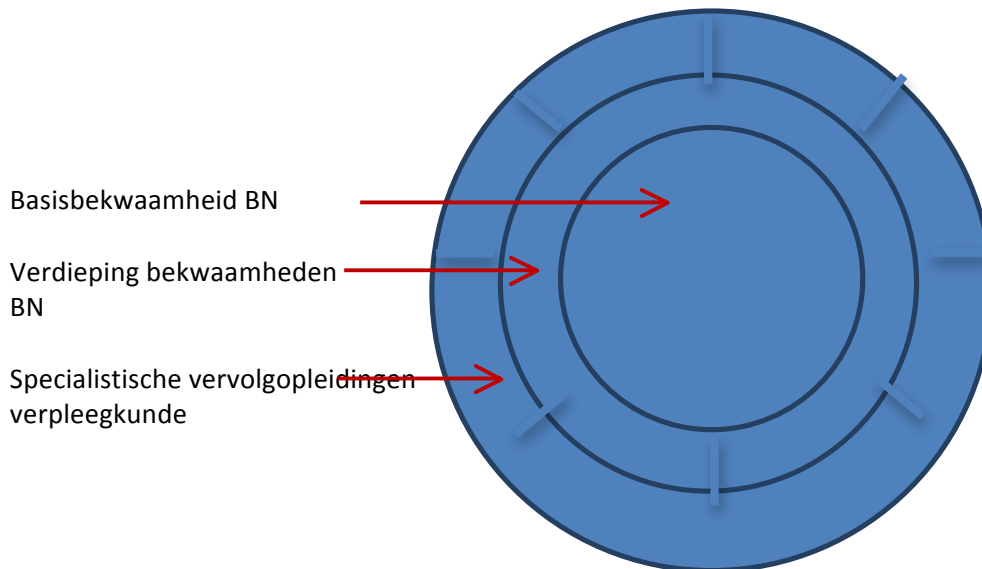
5. Wat verwachten we van een (net afgestudeerde) professional als het gaat om het bijhouden/volgen van de veranderingen in de zorg en de eigen deskundigheid?
6. Welke kritische situatie vinden jullie beeldend voor elk van de 7 rollen?



De themagroep zal de informatie uit de klankbordgroepen verzamelen en toevoegen aan de al verkregen informatie (zie boven). Van hieruit zal de themagroep vorm geven aan een passend, robuust curriculum.

## Themagroep II

Themagroep 2 is gestart met de verhouding BN en de specialistische opleidingen in een figuur te zetten. Hierbij wordt duidelijk dat de basis van de specialistisch verpleegkundigen / verpleegkundig specialisten wordt gevormd door de basisbekwaamheden die een BN kenmerken.



*Plaats van de bachelor BN t.o.v. de specialistische opleidingen*

In de binnenste cirkel is aandacht voor de ontwikkeling van basisbekwaamheden: vakkennis, vaardigheden en de bijbehorende attitude. Deze bekwaamheden worden verdiept in de tweede cirkel, waar de generieke basis getraind wordt en contextgebonden wordt versterkt. In de buitenste cirkel worden vakinhouden in een specifieke context uitgediept en worden bekwaamheden verworven die het niveau van de BN overstijgen.

### 1 Focus en differentiatie

De bekwaamheden, die gevraagd worden van de BN, zullen in principe overal in Nederland gelijk zijn. De kleur van het onderwijsaanbod aan de hogescholen kan per regio verschillen doordat de zorginstellingen in de omgeving van hogescholen differentiëren. Ook kunnen verschillende accenten in focus worden aangebracht onder invloed van maatschappelijke ontwikkelingen, zoals (financiële) grenzen aan het zorgsysteem, extramuralisering van de zorg, vergrijzing van de bevolkingsofbouw en ontwikkelingen in de zorg aan ouderen. Contacten met lectoraten aan de hogescholen en universiteiten in de regio dragen ook bij aan verschillen in focus van het onderwijs aan de hogescholen. Het benoemen van speerpunten en het aanbrengen van inhoudelijke accenten geconcentreerd in een beperkt aantal vestigingen zal de kwaliteit en de innovatiekracht van de sector verder versterken. Keuzes van hogescholen nu, geven straks goede mogelijkheden voor talent in opleiding en in het werkveld.<sup>1</sup>

Differentiatie in de uitstroom van de BN wordt in de ideale situatie niet alleen bepaald door het onderwijsaanbod van de hogeschool, maar ook door keuzemogelijkheden voor individuele studenten. Het aansluiten bij talentontwikkeling, interesses en ontwikkelingsvragen is een uitdaging in de context waarin de vraag vanuit het werkveld naar specifieke vaardigheden én het stageaanbod bepalend zijn voor de context om verpleegkundige vaardigheden te verdiepen/verbreden.

### 2 Speerpunten

Aan Themagroep II is gevraagd welke speerpunten in de differentiaties noodzakelijk zijn. Vastgesteld is dat van de BN wordt verwacht dat zij/hij in elke willekeurige context de zorg aan de individuele

zorgvrager optimaal kan afstemmen ongeacht de somatische en/of psychosociale hulpvraag. Voor de formulering van speerpunten is gedacht vanuit het huidige onderwijsaanbod in modules, minoren en specialisaties en is gekeken naar toekomstige maatschappelijke ontwikkelingen zoals de ouderenzorg en verplaatsing van intramurale zorg naar de eerste lijn. Deze alfabetische opsomming van speerpunten kan vrij worden aangevuld.

Acute zorg/AGZ, chirurgische zorg, coaching binnen een (zelfsturend) team, domotica, extramuralisering/ambulante zorg, geschiedenis van het beroep, global nursing, grote stad problematiek, ICT/ technologische zorg, interdisciplinair samenwerken, intramurale zorg, ketenzorg, kind en jeugd, leefstijl en voeding, mantelzorg, MGZ / wijkverpleging, multiculturaliteit, ondersteuning van zelfmanagement, public health, arbo-zorg, ondernemerschap, praktijkondersteuners, praktijkverpleegkundigen, preventie, preventie en voorlichting, psychiatrie/GGZ, public health, transmurale zorg, verpleeghuiszorg, welzijn/welbevinden en wonen, zelfsturing/leiderschap, zorg aan chronisch zieken, zorg aan ouderen, zorgethiek, etc.

Het is aan de leden van themagroep I om de inhoud van het robuuste curriculum te bepalen; deze inhoud wordt hier niet nader genoemd. De speerpunten zullen mogelijk bouwstenen kunnen vormen voor specialisatie in de opleiding van individuele studenten. Studenten kunnen dan op basis van hun interesse, talenten en vraag op de arbeidsmarkt keuzes maken voor verdieping in bepaalde gebieden, zodat basisbekwaamheden voor het beroep van verpleegkundige in een bepaalde richting getraind worden.

NB. Aansluiting van de MBO-HBO doorstroom en naar vervolgonderwijs -specialistische opleidingen- zijn besproken, maar worden in deze notitie buiten beschouwing gelaten.

### 3 Scenario's

Om verbreding/verdieping in verschillende contexten uit te werken, zijn een zestal scenario's geschetst. Hierbij is uitgegaan van de huidige situatie van een vierjarige opleiding. Bij elk scenario worden enkele mogelijke voor- en nadelen benoemd; deze zijn naar eigen inzicht aan te vullen.

#### Scenario 1

Het huidige model van veel HBOV's: 2 jaar hetzelfde onderwijsaanbod voor alle studenten BN, daarna de mogelijkheid tot verbreden/verdiepen in een uitstroomgebied naar keuze: AGZ, GGZ, VGZ, VGG of MGZ.



voordeel	nadeel
<ul style="list-style-type: none"> <li>Contextgericht opleiden, gestructureerde verdieping in uitstroomgebied</li> <li>Interesse/uitstroom sluit aan bij werkvelden,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Te vroeg moeten kiezen voor voorkeur</li> <li>Keuze is bepalend voor na afstuderen</li> <li>Keuzebeperking door aanbod stages in regio</li> </ul>



wordt door het werkveld gewaardeerd • Bewuste keuze van de student (of niet?)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Student wordt niet getraind in een holistische benadering van de zorgvrager (minder aandacht voor wholeness van de zorgvrager)</li> <li>• Voldoet niet (meer) in de maatschappelijke verandering van extramuralisering van de zorg</li> </ul>
--	--

### Scenario 2

Een model waarin een brede basis wordt geboden voor de ontwikkeling van de CanMEDS rollen in verschillende contexten, zowel intra- als extramuraal. Verbreding of verdieping in een context naar keuze/voorkeur.



voordeel	nadeel
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gericht op de toekomst van generalist/basiskennis: vanuit de CANMEDS rollen een basis leggen en verdiepen naar de context waar iemand gaat werken</li> <li>• Meer ruimte om theoretische kennis op te doen en toe te passen. Lijkt op BN opleiding in andere Europese landen (3 jaar)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minder tijd voor verdiepen, te algemeen? (van alles wat)</li> </ul>

### Scenario 3

Optie om de opleiding specifiek voor een setting/werkveld vorm te geven



voordeel	nadeel
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Specifieke ontwikkeling in de gewenste richting</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vroege keuze in de opleiding; kan een jongere in ontwikkeling die wel maken?</li> <li>• Het denken over de zorgvrager wordt bepaald door de setting van zorg, niet door wat de zorgvrager als mens nodig heeft</li> </ul>

#### Scenario 4

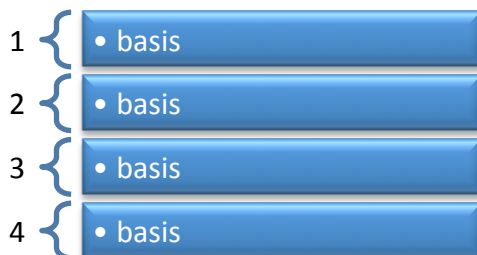
Een model voor 2 jaar basis, dan 3<sup>e</sup> jaar meer specifiek veldgericht en 4<sup>e</sup> leerjaar naar keuze van de student verdere verdieping in veld van derde jaar of opleiding verbreden door een ander veld te kiezen.



voordeel	nadeel
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brede ontwikkeling</li> <li>• Mogelijkheid om zowel te verbreden als te verdiepen in het derde en vierde jaar</li> <li>• Verdieping of verbreding van student is niet per se afhankelijk van beschikbare stageplaatsen in het betreffende veld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Student kan kiezen om basisbekwaamheden in een beperkte context te ontwikkelen, waardoor brede toepassing niet getraind wordt</li> </ul>

#### Scenario 5

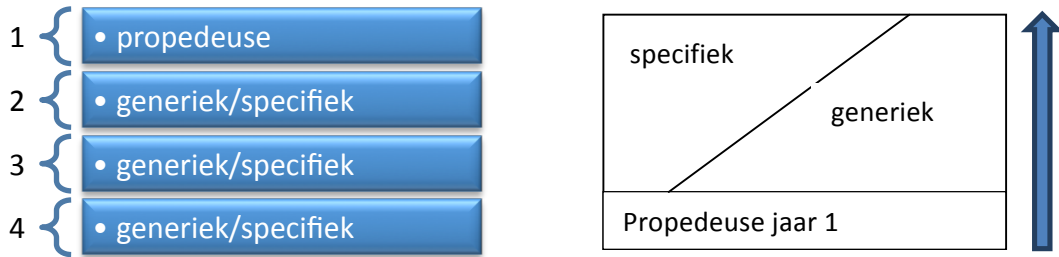
Een model voor 4 jaar constante, brede ontwikkeling



voordeel	nadeel
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veel ruimte voor de oefening van het verwerven van bekwaamheden</li> <li>• Niveau en vaardigheden van studenten toetsbaar in dezelfde kaders (eenheid)</li> <li>• Brede blik ontwikkelen door studenten; basisprincipes krijgen een prominente plek en onderwerpen kunnen breed worden verankerd</li> <li>• Creëert een goed fundament om breed te kunnen starten als beginnend professional</li> <li>• Verschillende contexten kunnen in de stageroute worden opgenomen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vraagt een uitdagend onderwijsconcept, omdat minder concreet is waar naar toe wordt gewerkt</li> <li>• Keuze en beroepsontwikkeling vinden nadrukkelijk na de opleiding plaats</li> </ul>

#### Scenario 6

Een nieuw model: uitgaande van de verplichting een propedeuse aan te bieden en kennismaking met het beroep te garanderen, dit wordt 1 jaar basis aangeboden. Daarna onderwijs aanbieden en trainen van basisbekwaamheden, met toenemende mogelijkheden om te specificeren in een uitstroomgebied naar keuze. Studenten kiezen 'bouwstenen' naar voorkeur om hun beroepsvorming in te kleuren.



voordeel	nadeel
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talenten en interesses van studenten honoreren</li> <li>• Aansluiten bij aanbod van expertise in de regio</li> <li>• Denken in bouwstenen maakt het aanbod van separate lesmodules mogelijk, evenals een uitwisseling van aanbod van lessen binnen andere HBO instellingen (niet alleen HBOV's, maar ook met fysiotherapie, sociale opleidingen, etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dit model vraagt om soepele invulling van stageplaatsen</li> <li>• Er bestaat de kans voor mismatch tussen ontwikkeling van de student en de vraag op de arbeidsmarkt</li> </ul>

#### 4 Vraag aan de klankbordgroepen:

1. Wat zijn wensen voor differentiatie voor de opleiding BN in jullie regio?
2. Welke speerpunten zouden jullie nog willen aanvullen? Welke speerpunten zijn jullie favoriet?
3. Bij de vraag naar goede professionals zijn 3 vragende partijen te onderscheiden: de zorgvrager, de zorginstelling en de student. In welk scenario komen deze 3 partijen het beste bij elkaar en zou dus het model kunnen zijn voor het nieuwe opleidingsprofiel BN 2020?

## Themagroep III

Themagroep 3 is aan de slag gegaan met de opdracht rondom de borging van het opleidingsprofiel in de praktijk. Uitgangspunt hiervoor zijn het projectplan Bachelor Verpleegkunde 2020 en het rapport 'Voortrekkers in verandering' geweest.

In dit rapport wordt de aandacht gevraagd voor een meer duurzame samenwerking tussen HGZO en werkveld die leidt tot innovatief partnerschap:

*'Belangrijk is dat leren en werken zodanig worden gekoppeld dat zowel de student, de opleiding, als de zorginstelling daar wijzer van worden. Dat vergt een extra slag om klaar te zijn voor de toekomst. De commissie adviseert de hogescholen om in te zetten op meer leer-werkplaatsen, op de vorming van learning communities, en op meer docenten met actuele kennis en ervaring uit de beroepspraktijk. Dit laatste door daar zelf werkzaam te zijn en door personeel uit te wisselen. Door de wisselwerking ontstaat een congruentie tussen wat studenten in het onderwijs meekrijgen en de ontwikkelingen in de werkomgeving. Tegelijkertijd leert de praktijk van de inzichten uit de opleidingen, zeker waar praktijkgericht onderzoek duurzaam is georganiseerd.*

*Om toe te werken naar de wenselijke situatie van duurzame samenwerking die continu aanpassing stimuleert, adviseert de commissie tevens om de huidige beroepenveld/werkveldadviescommissies om te vormen. Dat kan in een nieuwe invulling met een flexibele schil van 'vakprominenten' uit de zorg met het doel op strategisch niveau de thematische ontwikkelingen te bespreken en daarnaast met een groep van vertegenwoordigers uit het werk- en beroepenveld (met een maximale zittingsduur) die adviseert over de curricula en opleidingsprofielen.*

*Toekomstgericht hoger gezondheidszorgonderwijs dient vervlecht te zijn met praktijkgericht onderzoek. Dat is noodzakelijk om te innoveren zodat de kwaliteit van de zorg steeds wordt verbeterd. Om daaraan te kunnen voldoen, zullen de hogescholen meer moeten investeren in hun ontwikkeling naar Universities of Applied Sciences. Praktijkgericht onderzoek levert immers zowel voor de beroepspraktijk als voor het onderwijs innovatieve impulsen. Vervlechting van deze kennisbasis in het onderwijs is essentieel. Een nauwere samenhang tussen thema's die opleidingsoverstijgend zijn en een betere toegankelijkheid van de resultaten van het praktijkgericht onderzoek, zal de slagkracht vergroten. Praktijkgericht onderzoek vereist een gezonde financiële basis. Dat vraagt investeringen; niet alleen van de overheid, maar ook van onderwijsinstellingen, zorginstellingen, zorgverzekeraars én het bedrijfsleven'.*

### Advies inrichting klankbordgroep

Om een opleidingsprofiel te ontwikkelen en borgen is samenwerken met de praktijk essentieel. Themagroep 3 is daarom van start gegaan met nadenken over de inrichting van een klankbordgroep. Hieruit is een notitie werkwijze klankbordgroepen tot stand gekomen. De themagroep adviseert om rondom iedere BN Opleiding een klankbordgroep in te stellen. Deze notitie 'werkwijze klankbordgroepen' is bedoeld ter ondersteuning en biedt ruimte voor eigen invulling en aanvulling (zie bijlage).

### Vragen aan de klankbordgroepen vanuit themagroep 3:

Samenwerking en afstemming

1. Hoe kan optimaal worden samengewerkt tussen de BN opleidingen en alle werkvelden van de zorg?
2. Op welke wijze kan de opleidingscapaciteit (c.q. stageplaatsen) het beste worden afgestemd op de behoefte(n) van het werkveld?
3. Op welke wijze kunnen vakprominenten worden betrokken bij de ontwikkeling en actualisering van een curriculum?
4. Hoe kan tot een goede taakverdeling, afbakening en samenwerking worden gekomen met de opleidingen tot de vijf verpleegkundige specialismen (acute zorg, preventieve zorg, chronische zorg, intensieve zorg, geestelijke gezondheidszorg)?

#### Praktijkonderzoek

5. Op welke wijze kunnen lectoraten optimaal worden ingepast in onderwijs en onderzoek?
6. Op welke wijze kunnen de uitkomsten van praktijkgericht onderzoek gebruikt worden voor de verbetering van het onderwijs en de praktijk?
7. Hoe kan het gewenste niveau van bachelors praktijkonderzoek worden geoperationaliseerd, afgestemd met de MANP- en academische onderzoekcompetenties?

**Werkwijze**  
**klankbordgroepen**  
**bachelor Verpleegkunde 2020**

**Themagroep III**

## **Inhoudsopgave**

Inleiding

Doel klankbordgroep

Rol van de klankbordgroep

Taken en bevoegdheden klankbordgroep

Samenstelling

Vergaderingen

Administratie, secretariaat en faciliteiten

## Inleiding

Een klankbordgroep is van essentieel belang om te komen tot een herkenbaar BN opleidingscurriculum. Bij de ontwikkeling van het beroepsprofiel (2012), waarvan het opleidingscurriculum Bachelor Verpleegkunde wordt afgeleid, is gesproken met zo'n 900 verpleegkundigen, verzorgenden en verpleegkundig specialisten. Dit leverde cruciale informatie op, die als input werd gebruikt. Vandaar dat het LOOV als opdrachtgever van het project Bachelor Verpleegkunde 2020, aan themagroep III o.a. de opdracht heeft gegeven om te zorgen voor de borging van het opleidingscurriculum in de praktijk middels de inrichting van klankbordgroepen. Daarom zijn 17 klankbordgroepen ingericht die middels een contactpersoon in verbinding staan met de projectorganisatie.

## Doel klankbordgroep

Het doel van de klankbordgroepen is tweeledig. Enerzijds worden de leden geïnformeerd over de stand van zaken van het project. Anderzijds wordt hen gevraagd om reactie en input ten aanzien de projectonderdelen. Op deze wijze biedt het project Bachelor Verpleegkunde 2020 een platform waarin onderwijs-, onderzoek- en praktijkdeskundigen hun input leveren, waarin informatie wordt gedeeld en waarin over keuzes en standpunten kan worden gediscussieerd. Dit moet er toe leiden dat het Bachelor Verpleegkunde opleidingscurriculum 2020 bekend is bij zijn toekomstige gebruikers binnen het onderwijs, de praktijk en het onderzoek en door hen zal worden omarmd. Na de invoering van het opleidingscurriculum binnen de hogeschool blijft de klankbordgroep bestaan om de kwaliteit van het curriculum te borgen, te evalueren en actueel te houden.

## Rol van de klankbordgroep

De klankbordgroepen bestaan uit docenten van hogescholen, verpleegkundigen/opleiders uit de praktijk en leden van de lectoraten. De rol van de leden van de klankbordgroep is het inbrengen van kennis en ervaring op hun vakgebied, en het reageren op de plannen in het project. Van deze leden wordt verwacht dat zij hun achterban bij de inbreng in de klankbordgroep betrekken.

## Taken en bevoegdheden Klankbordgroep

De klankbordgroep kan ideeën en suggesties meegeven aan de contactpersoon van de hogeschool die tevens de voorzitter (contactpersoon) is van de klankbordgroep. De klankbordgroep brengt kennis en ervaring in het project in en vervult een signaalfunctie van mogelijke voor het project relevante ontwikkelingen. De leden kunnen te allen tijde rechtstreeks contact opnemen met de voorzitter voor nadere informatie of verheldering van zaken die vragen oproepen. Leden zijn vrij, worden zelfs gestimuleerd om alle verkregen informatie te delen met hun eigen netwerk/achterban, dan wel op andere wijze in te brengen in bredere kring.

## Samenstelling

De 17 klankbordgroepen bestaan uit vertegenwoordigers van de stage verlenende instellingen, leden van de lectoraten, studenten en docenten van de betreffende hogeschool. De voorzitter van de klankbordgroep is **de contactpersoon**, zoals weergegeven in de projectorganisatie op blz 3. Deze contactpersoon verzamelt de antwoorden op de vragen die aan de klankbordgroep worden voorgelegd en informeert de voorzitter van Themagroep III ([carolien.sino@hu.nl](mailto:carolien.sino@hu.nl)) hierover.

## Vergaderingen



Een klankbordgroep komt 2 maal bij elkaar gedurende de ontwikkeling van het opleidingscurriculum. De contactpersoon en tevens voorzitter plant deze data per hogeschool. Na afronding van het project zal de klankbordgroep 2 maal per jaar blijven vergaderen gedurende het studiejaar. Niet-klankbordgroep leden zijn alleen op uitnodiging aanwezig bij de vergaderingen. Buiten de vergaderingen om zal de klankbordgroep, indien relevant, tussentijds geïnformeerd worden over de stand van zaken van het project. Het staat de klankbordgroepleden vrij om zelf onderwerpen die een directe relatie hebben met het opleidingscurriculum 2020 voor het overleg te laten agenderen via de voorzitter. De klankbordgroep leden worden uitgenodigd voor het nationale congres waarin het eindresultaat van het project zal worden gepresenteerd.

### **Administratie, secretariaat en faciliteiten**

De hogeschool is verantwoordelijk voor de secretariële ondersteuning van de klankbordgroep. De contactpersoon van het project/voorzitter klankbordgroep zorgt voor de agenda en planning van de klankbordgroep. De vergaderingen vinden plaats in vergaderruimten van de desbetreffende hogeschool. Voor het bijwonen van vergaderingen wordt door de hogeschool aan de klankbordgroep leden geen vergoeding verstrekt.

Referentie:

1. Lambregts JAM, Merwijk CSJ van (2013). Bachelor Nursing 2020. Op weg naar een toekomstbestendig opleidingsprofiel. Landelijk Overleg Opleidingen Verpleegkunde. (Projectopdracht).