



Algemene Unie der Verpleegkundigen van België
Union Générale des Infirmier(e)s de Belgique
Allgemeiner Krankenpflegeverband Belgiens

Verpleegkunde 2030

Attractiviteitsplan Verpleegkunde Revisited

07 sept 2016

Nederlandstalige Kamer
Algemene Unie der Verpleegkundigen van België
(AUVB- UGIB-AKVVB)



Inhoud

Inleiding

1. Algemeen beleidsmatige evoluties
2. Trends in zorg: zorglandschap in evolutie
3. Verpleegkunde 2030: Future Proof bij instap!
4. Professionele loopbaanontwikkeling in de zorgcontext – From novice to Expert
5. Professionele loopbaanontwikkeling vanuit managementperspectief

1. Algemeen beleidsmatige evoluties

a. Veranderende wetgeving

- Europese richtlijn over de erkenning van beroepskwalificaties
- WUG-wet 10 mei 2015

b. Zorgstrategieën vanuit beleidsinstanties, overheid

- Margrietmodel

2. Trends in zorg: zorglandschap in evolutie

a. Demografische evoluties

- Vergrijzing-verzilvering
- Verdunning
- Verkleuring
- Verarming
- ...

b. Evoluties vanuit het oogpunt van de zorgvraag/zorgbehoefte

c. Evoluties in de professionele ontwikkeling

d. Evoluties in de organisatie van de zorg

2. Trends in zorg: zorglandschap in evolutie

b. Evoluties vanuit het oogpunt van de zorgvraag/zorgbehoefte

- Vanuit het perspectief van de zorgvrager
- Aandacht voor chronische zorg
- Gezondheidspromotie – preventie
- Evidence Based Care
- Invloed van technologie op zorg

c. Evoluties in de professionele ontwikkeling

d. Evoluties in de organisatie van de zorg

3. Verpleegkunde 2030: Future Proof bij instap!

- a. Een participatieve zorgrelatie
- b. Conform de 'state of the art'
- c. In een interdisciplinair netwerk
- d. Focus op gezondheidspromotie en preventie
- e. Focus op Werkbaar werk
- f. Belang van voorbeeld en opleidingsfunctie

4. Professionele loopbaanontwikkeling in de zorgcontext – From novice to Expert

Opzet:

- sterk gekwalificeerde en competente verpleegkundigen
- Continue vorming en ontplooiing

4. Professionele loopbaanontwikkeling in de zorgcontext – From novice to Expert

a. Expertise ontwikkeling: cfr: Patricia Benner

Novice to Expert Theory

- **Based off of the Dreyfus Model of Skill Acquisition**
 - **Developed by Stuart and Hubert Dreyfus**
- **"it takes into account increments in skill performance based upon experience as well as education."**
- **5 Level of Experience noted:**
 - **Novice, Advanced Beginner, Competent, Proficient, and Expert**

<https://prezi.com/a3sfns3f9wu/patricia-benners-nursing-theory>

Professionele loopbaanontwikkeling in de zorgcontext – From novice to Expert

b. Klinische ladder / klinische verplk. Functies

- Verpleegkundige verantwoordelijk voor algemene zorg
- Gespecialiseerde verpleegkundigen met verwerving van erkenning
- Referentieverpleegkundigen
- Verpleegkundig consulent
- Verpleegkundig specialist

4. Professionele loopbaanontwikkeling in de zorgcontext – From novice to Expert

c. Accreditatie – juridisch financieel kader

- Algemene uitgangspunten
- Financiële voorwaarden
- Juridisch Kader
- Aandachtspunten
 - Schakelen van functie of werkterrein
 - Opvang en re-integratie van verpleegkundigen

Accreditatie

Algemene uitgangspunten

- Een accreditatiekader bestaat uit normen voor
 - werkervaring
 - opleidingsvereisten
 - tewerkstellingsplaats
- voor elke functie is een accreditatiekader ontwikkeld;
- voor elke specialisatie is een accreditatiekader ontwikkeld;
- accreditatie wordt toegekend naargelang:
 - de normen voor werkervaring
 - de vereiste opleiding

Accreditatie

Algemene uitgangspunten

- accreditatiepunten kan men levenslang opbouwen;
- per functie en/of specialisatie (titel) kan accreditatie worden opgebouwd;
- éénmaal een vastgelegd aantal accreditatiepunten bereikt, kan men een functie of titel aanvragen;
- er is een kadaster/register waarbij elke verpleegkundige geregistreerd wordt en waarin de verpleegkundige zijn specialisatie en ervaringen (accreditatiepunten, anciënniteit) kan terugvinden; deze ervaringen worden weergegeven in accreditatiepunten, hierdoor ontstaat een portfolio voor elke verpleegkundige.

Accreditatie

Financiële voorwaarden

- Accreditatie en verloning in functie van opbouw werkervaring (anciënniteit accreditatie)
 - De verdere verloning gebeurt in functie van het aantal accreditatie punten dat een verpleegkundige verwerft gedurende zijn loopbaan.
 - Elk jaar werkervaring levert accreditatiepunten op.
 - Elke opleiding levert accreditatiepunten op.
 - Telkens bv. 5 accreditatiepunten worden verzameld, wordt dit gehonoreerd in een baremaverhoging (bv. + 2%)
 - Deze baremaverhoging behoudt de werkende verpleegkundige voor de rest van zijn carrière.

Accreditatie

Financiële voorwaarden

- Accreditatie en verloning in functie van verpleegkundige functies/specialisaties (erkenningssaccreditaties of functieaccreditaties)
 - Aan elke functie/specialisatie wordt een barema toegewezen; deze barema's worden bepaald door het aantal accreditatiepunten (hoe meer accreditatiepunten, hoe hoger het barema).
 - Accreditaties kunnen behaald worden in de functie of in de specialisatie (= zorgcontext) waarin de verpleegkundige werkt. Bij het behalen van een x aantal accreditatiepunten in een bepaalde zorgcontext, wordt een functie of een erkenning behaald. Deze functie of erkenning biedt de mogelijkheid tot een extra barematoeslag.
 - Indien men de functie/specialisatie wenst te behouden, dient men jaarlijks x aantal extra accreditatiepunten te verzamelen

Accreditatie

Juridisch kader

- Bij voorkeur op te nemen in de WUG-wet
- Beschrijven van de rollen, de functie en de bijhorende verantwoordelijkheden
- Vastleggen van:
 - Algemene uitgangspunten
 - Financiële voorwaardenIn functie van rechtszekerheid verpleegkundigen
- Opvolging door een bevoegd orgaan van accreditaties en van een portfolio voor verpleegkundigen

Accreditatie

Aandachtspunten

- Schakelen van functie of van werkterrein
 - Behoud van loon en accreditatiepunten gedurende x jaar
 - Terug doorlopen van de stappen van Benner
 - Mogelijkheid tot bijscholing gedurende deze periode van x jaar
 - Verdere opbouw van anciënniteitsaccreditaties
- Opvang en re-integratie van verpleegkundigen die voordien een aantal jaar niet als verpleegkundige hebben gewerkt
 - Behoud van loon en accreditatiepunten gedurende x jaar (aantal is afh van aantal jaar dat men geen verpl. activiteit hft uitgevoerd)
 - Terug doorlopen van de stappen van Benner
 - Mogelijkheid tot bijscholing gedurende deze periode van x jaar
 - Verdere opbouw van anciënniteitsaccreditaties

5. Professionele loopbaanontwikkeling vanuit managementperspectief

= Verpleegkundige managementfuncties geven aan waar verpleegkundige leidinggevende functies opnemen. Vanuit hun leidinggevende positie geven zij leiding aan een groep medewerkers, en werken zij mee aan de missie, visie en strategie van de organisatie.

= Verschillende managementfuncties kunnen zijn:

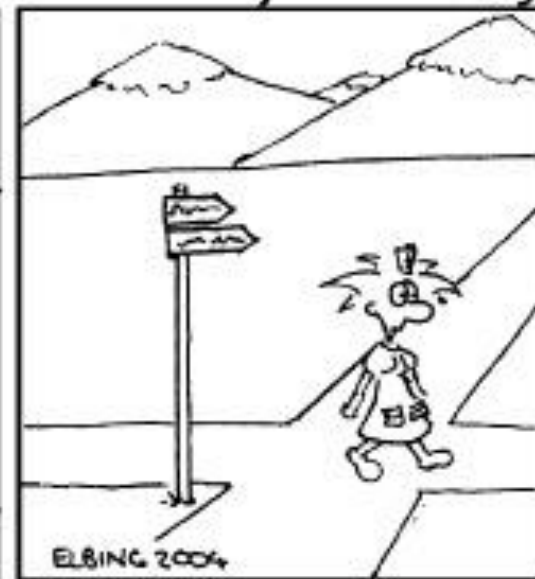
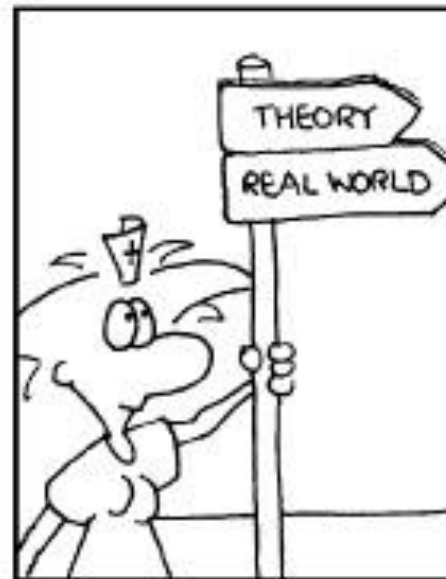
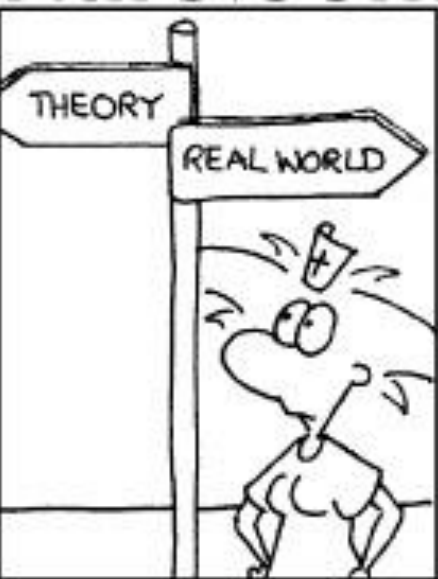
- Algemeen directie
- Verpleegkundig directie – Directie patiëntenzorg
- Zorgmanager
- Hoofdverpleegkundige (evt. adjunct hoofdverpleegkundige)

➔ Vergt eveneens een accreditiekader

met voorwaarden mbt: opleiding, juridisch kader, financieel kader, functieomschrijvingen, verantwoordelijkheden, enz...

Nurstoons

by Carl Elbing



www.nurstoon.com

Beste dank voor jullie
aandacht...