



Opleiding Verpleegkundig Specialist GGZ

Drs. Marianne G.C. de Leeuw, verpleegkundig specialist ggz
praktijkopleider VS ggz, GGz Centraal

juli 2023

Inhoud

Inleiding	3
Opleiding tot verpleegkundig specialist ggz	3
Praktijkleerplaatsen	4
Leren in de praktijk	4
Begeleiding vios op de praktijkleerplaats	6
Begeleiding en beoordeling	6
Opleidingsplaatsen	7
Vereisten voor het volgen van de opleiding	7
Werving en selectieprocedure	8
Arbeidsvoorwaarden tijdens de opleiding	10
Bijlage	12
Aanbevolen informatie en literatuur	12
Lijst afkortingen	12

Inleiding

GGZ Centraal biedt de opleiding tot verpleegkundig specialist aan met de driejarige opleidingsroute. Tijdens de driejarige opleiding werkt de verpleegkundig specialist in opleiding (vios) in verschillende settings. Het curriculum is volledig ggz-georiënteerd. Hiermee kan de vios de brede ggz-deskundigheid ontwikkelen die noodzakelijk is om de rol van zelfstandig bevoegd behandelaar te kunnen uitvoeren.

Deze notitie beschrijft het beleid over de opleiding tot verpleegkundig specialist ggz en de wijze waarop GGZ Centraal deze vormgeeft.

Eerst wordt ingegaan op de opleiding, gevolgd door het opleiden van de vios op de praktijklerplaats en de werving en selectieprocedure komt aan de orde.

Opleiding tot verpleegkundig specialist ggz

De masteropleiding VS GGZ is door de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) en de Accreditatiecommissie het Kwaliteitsregister van V&VN geaccrediteerd. Afronding van de opleiding VS GGZ geeft recht tot inschrijving in het Wet BIG register Verpleegkundig Specialist Geestelijke Gezondheidszorg met beroepsbevoegdheid conform artikel 14. Daarmee is de VS GGZ bevoegd tot het voeren van de wettelijk beschermde beroepstitel Verpleegkundig Specialist Geestelijke Gezondheidszorg. Met de opleiding wordt tevens de onderwijsgraad Master of Science (MSc) verworven.

De opleiding leidt verpleegkundigen op tot expert in hoog complexe zorgsituaties. Zij richt zich op de directe patiëntenzorg en is gesitueerd in de praktijk. In deze praktijk maakt de VIOS zich de drie hoofdrollen van de verpleegkundig specialist eigen:

- de rol van zelfstandig bevoegd behandelaar;
- de rol van zorginnovator;
- de rol van onderzoeker.

De opleiding tot VS GGZ kan uitsluitend worden gevolgd bij erkende praktijkinstellingen en praktijkopleiders. Het verlenen van erkenningen is, naast toezicht op de opleiding, een wettelijke taak van de Registratiecommissie Verpleegkundig Specialismen (RSV).

De RSV heeft GGZ Centraal erkend als praktijkinstelling, Marianne de Leeuw als praktijkopleider en Kirsten Nederveen en José Bom als plaatsvervangend praktijkopleider binnen GGZ Centraal.

Het opleiden van verpleegkundig specialisten ggz vindt grotendeels plaats in de praktijk.

Het praktijkdeel van de opleiding krijgt vorm binnen de wettelijke kaders en de kaders zoals die zijn beschreven in het opleidingsplan GGZ VS (Houtjes en Polhuis, 2018).

Een krachtige leeromgeving biedt

- een ggz zorgorganisatie die onder andere:
 - een expliciet en stimulerend opleidingsbeleid heeft vastgesteld.
 - adequate randvoorwaarden faciliteert, zoals een wetenschappelijke bibliotheek.

- de verpleegkundige in opleiding tot specialist eigen verantwoordelijkheid voor het vormgeven van diens leerproces.
- tenminste drie uiteenlopende praktijkleerplaatsen zodat de verpleegkundige in opleiding tot specialist breed wordt opgeleid en door transfers het academisch werk- en denkniveau wordt gestimuleerd.
- leerplekken die uitdagend zijn en waar de drie rollen van de verpleegkundig specialist worden ontwikkeld en geïntegreerd.
- de afgestudeerd verpleegkundig specialist en de verpleegkundige in opleiding tot specialist, een positie als zelfstandig bevoegd behandelaar.
- de verpleegkundige in opleiding tot specialist tijd en gelegenheid om het werkplan uit te voeren en competenties te verwerven.

Praktijkleerplaatsen

Gedurende elk jaar van de opleiding werkt de vios op een andere werkplek. Binnen GGZ Centraal zijn er meerdere praktijkleerplaatsen waar de vios een praktijkjaar van de opleiding kan doen.

Het totaal van praktijkleerplaatsen is verdeeld over de resultaatverantwoordelijke zorgeenheden (rvze). Bij de verdeling wordt rekening gehouden met de volgende factoren:

- voldoende variatie in settings en doelgroepen
- evenredige verdeling van de praktijkleerplaatsen over de rvze.

De praktijkopleider GGZ VS is verantwoordelijk voor de beoordeling van de kwaliteit van de praktijkleerplaats. Zij doet dit aan de hand van het kader dat daarvoor door de RSV¹ is gegeven. Tijdens de beoordelingen van de studievoortgang van de vios beoordeelt de praktijkopleider ook de kwaliteit van de praktijkleerplaats. Zo nodig geeft de praktijkopleider hierover advies. Wanneer de praktijkopleider oordeelt dat de kwaliteit van de praktijkleerplaats onvoldoende is, kan zij de vios naar een andere praktijkleerplaats overplaatsen.

De rvze-directies maken met de praktijkopleider GGZ VS meerjarenafspraken over het aantal en de plek van de gegarandeerde praktijkleerplaatsen binnen de rvze.

Leren in de praktijk

Op de praktijkleerplaats ontwikkelt de vios bekwaamheid in de drie rollen van de VS GGZ:

- zelfstandig bevoegd behandelaar;
- zorginnovator;
- onderzoeker.

- *Zelfstandig bevoegd behandelaar*

De vios leert tijdens de opleiding als zelfstandig bevoegd behandelaar te functioneren. Dit vraagt van de vios dat zij leert haar handelen te onderbouwen door middel van klinisch redeneren in alle fasen van het behandelproces. Hieronder valt het aangaan en onderhouden van een behandelrelatie en screening, diagnostiek, indicatiestelling en het uitvoeren, evalueren en regisseren van het gehele behandelproces, alsmede het beoordelen van en interveniëren in crisissituaties. De vios maakt daarbij gebruik van classificatiesystemen, richtlijnen en evidence based kennis. De vios maakt kennis met diverse behandelmethodieken, leert farmacotherapie te indiceren en uit te voeren, en leert lichamelijke onderzoek te doen.

¹ <https://www.venvn.nl/registers/verpleegkundig-specialisten-register/het-register/registratiecommissie/>

- *Zorginnovator*

Als zorginnovator ontwikkelt de vios kennis gericht op verbetering van de directe patiëntenzorg en maakt deze kennis toegankelijk voor en toepasbaar in de praktijk. Daartoe doet de vios jaarlijks een (deel van) een innovatieproject. In het eerste jaar gericht op de praktijkleerplaats en in het tweede en derde jaar gericht op één of meerdere organisatieonderdelen. Wij verwachten dat in het tweede en derde jaar viossen zoveel mogelijk in samenspraak met de afdeling Innovatie projecten aangaan. Bij de rol van innovator leert de vios ook competenties om deskundigheid van collega's te verbeteren door onder andere supervisie en intervisievaardigheden en didactische kennis en vaardigheden.

- *Onderzoeker*

Gedurende de drie leerjaren leert de vios de stappen van wetenschappelijk onderzoek: literatuuronderzoek, het maken van een onderzoeksopzet en het uitvoeren van een wetenschappelijk onderzoek. Het heeft de sterke voorkeur dat het onderzoek van viossen aansluit bij een van de onderzoekslijnen binnen GGZ Centraal.

Het leren op de praktijkleerplaats richt zich op het behalen van de beroepscompetenties (BC). In de BC zijn alle noodzakelijke kennis, vaardigheden en attitude-aspecten en het benodigde inzicht voor de betreffende rol samengevoegd.

De BC Klinisch handelen als zelfstandig bevoegd behandelaar wordt aangevuld met keuze addenda. In de te kiezen addenda zijn competenties beschreven die horen bij specifieke behandel- of interventiemethoden, behandeling van specifieke doelgroepen of een specifiek kennisdomein. De BC en addenda vormen de basis voor de invulling en toetsing van het praktijkleerjaar.

Elk jaar zal de vios zich steeds beter moeten bewamen in de drie rollen die samen door de BC en de addenda worden vormgegeven en waarbij de basis een professionele attitude is:

- a) BC Klinisch handelen: de VS ggz als zelfstandig bevoegd behandelaar. Deze BC wordt aangevuld met relevante addenda;
- b) BC Innovatie & implementatie: de VS ggz als innovator;
- c) (BC) Wetenschappelijke Kennis & Onderzoek: de VS ggz als onderzoeker.

Werkplan²

De basis voor het praktijkleren en het toetsen daarvan vormt het werkplan. In het werkplan beschrijft de vios op welke manier zij in de praktijk de beroepscompetentie gaat behalen. Dat doet zij mede aan de hand van het uitvoeren van praktijkopdrachten:

- Per praktijkleerjaar 3 bekwaamheidsproeven;
- Per praktijkleerjaar 4 casuïstiek besprekingen;
- Per praktijkleerjaar 4 6-steps farmacotherapie en somatiek;
- Per praktijkleerjaar uitvoeren van (onderdelen van) een innovatieproject;
- Gedurende de gehele opleiding werken aan een wetenschappelijk onderzoek: het maken van een literatuurstudie, het maken van een onderzoeksplan en uitvoeren van een wetenschappelijk onderzoek;
- Gedurende de gehele opleiding coaching, supervisie, intervisie en leertherapie.

Het leren in de praktijk vindt plaats doordat de vios onder supervisie van een verpleegkundig specialist GGZ, de werkzaamheden die horen bij de rol van zelfstand bevoegd behandelaar, innovator en onderzoeker uitvoert. Voor specifieke onderdelen zullen ook andere disciplines worden ingezet.

² De actuele eisen van het werkplan en praktijkopdrachten zijn terug te vinden in de handleiding beroepsontwikkeling tot VS van de opleiding GGZ VS.

Aanstelling

Voor de opleiding geldt een voltijds aanstelling van 36 uur per week (de minimale aanstelling is 32 uur per week en dan wordt de opleiding verlengd met het equivalent van een voltijdsaanstelling).

Deze 36 uur omvat 8 uur per week cursorisch onderwijs (40 weken per jaar), 4 uur per week praktijkonderwijs (supervisie, coaching, onderzoek) en 24 uur praktijken op de praktijkleerplaats.

De vios heeft in het eerste half jaar van zijn of haar opleiding een productienorm van 50% van de afdelingsnorm, in de daarop volgende jaren heeft de vios een productienorm van 75% van de afdelingsnorm. (Het productieverlies van de vios wordt gecompenseerd vanuit subsidie.)

Begeleiding vios op de praktijkleerplaats

De praktijkopleider GGZ VS is verantwoordelijk voor de kwaliteit en organisatie van het praktijkdeel van de opleiding. De praktijkopleider bepaalt in samenwerking met de plaatsvervangend praktijkopleiders de leerroute, beoordeelt de voortgang in de praktijk en begeleidt en superviseert de vios bij het praktijkleren.

Op de praktijkleerplaats is een werkbegeleider, bij voorkeur een VS GGZ, beschikbaar die de vios begeleidt en coacht bij het uitvoeren van praktijkopdrachten, het ontwikkelen in de rol van zelfstandig bevoegd behandelaar, innovator en onderzoeker. De werkbegeleider fungeert als rolmodel voor de vios in het functioneren en de professionele attitude als verpleegkundig specialist. De tijdsinvestering van de werkbegeleiding is gemiddeld 1 uur per week. De werkbegeleider heeft een rol in het beoordelen van het praktijkdeel.

Jaarlijks is er minimaal 1 dag verplichte aanvullende scholing voor werkbegeleiders om de vakinhoudelijke en didactische kennis op peil te houden.

Daarnaast is een psychiater beschikbaar die de vios superviseert bij farmacotherapie. De tijdsinvestering van de superviserend psychiater is gemiddeld ½ uur per week.

Gedurende de opleiding moet de vios in totaal 10 dagdelen somatiek stage lopen. Bij voorkeur vindt dit plaats bij een huisarts of in een setting waar regelmatig somatische screenings plaats vinden.

Begeleiding en beoordeling

De (plaatsvervangend) praktijkopleider begeleidt, coacht en superviseert de vios bij het leren in de praktijk. Dit vindt plaats in coachingsgesprekken.

De (plaatsvervangend) praktijkopleider geeft feedback op de uitvoering van praktijkopdrachten en coacht de vios bij het uitvoeren hiervan in de praktijk.

De vios ontvangt conform het door de opleiding voorgeschreven traject, supervisie en leertherapie, werkbegeleiding op de praktijkleerplaats en vormt samen met andere vios een intervisiegroep.

Minimaal drie keer per jaar bezoekt de (plaatsvervangend) praktijkopleider de vios op de praktijkleerplaats en overlegt zij met de werkbegeleider, leidinggevende en superviserend psychiater. Deze gesprekken vinden plaats bij de start van het leerjaar en bij de twee halfjaarlijkse beoordelingen..

De (plaatsvervangend) praktijkopleider is examinerend en beoordeelt het functioneren van de vios in de praktijk. Daarbij maakt zij gebruik van het advies van werkbegeleiders en supervisors.

Conform het opleidings- en examenreglement (OER) van de opleiding GGZVS³ is bij een onvoldoende praktijkbeoordeling een herkansing mogelijk (zie artikel 27 in het OER).

Opleidingsplaatsen

Als erkende praktijkinstelling kan GGZ Centraal jaarlijks gesubsidieerde opleidingsplaatsen reserveren. Elk jaar op 1 januari start de opleiding.

Geïnteresseerden in de opleiding tot GGZ VS kunnen solliciteren om in aanmerking te komen voor een opleidingsplaats.

Vereisten voor het volgen van de opleiding

Om in aanmerking te komen voor een opleidingsplaats moet de kandidaat voldoen aan de volgende toelatingseisen:

- geregistreerd in het verpleegkundig beroepsregister, artikel 3, Wet BIG;
- in bezit van een diploma HBO-verpleegkunde (bachelor getuigschrift) of een MBO verpleegkundige opleiding aangevuld met een diploma van een, HBO opleiding;
- minimaal twee jaar werkervaring (minimaal 0,8 fte) als verpleegkundige in een HBO verpleegkunde functie in de ggz.
- aantoonbaar bovengemiddeld functioneren, hetgeen onderbouwd wordt in een portfolio.
- (passieve) beheersing van de Engelse taal.

Zie voor aanvullende informatie over de procedure voor aanmelding en sollicitatie www.ggzvs.nl/

Belangstellenden met een getuigschrift MBO-Verpleegkunde of een inservice-B diploma worden als volgt in de gelegenheid gesteld om te voldoen aan de eis “in het bezit van een diploma HBO-V”:

- *MBO-Verpleegkunde getuigschrift* met een bachelor getuigschrift dat niet ouder is dan 10 jaar op het moment dat de opleiding start.
- *Inservice B-diploma* met een aanpalende bachelor getuigschrift dat niet ouder is dan 10 jaar op het moment dat de opleiding start of waarbij een onafhankelijk assessment is afgenomen om alsnog het HBO denk- en werkniveau aan te tonen.
- De kandidaat moet voldoen aan de toelatingseisen van de opleiding. Daarnaast wordt de kandidaat beoordeeld op persoonlijke kwaliteiten zoals motivatie, innovatiekracht, reflectief vermogen, communicatieve vaardigheden en doorzettingsvermogen. De sollicitatiecommissie kan besluiten tot een aanvullend gesprek of een test om competenties nader te onderzoeken.

³ <https://ggzvs.nl/de-opleiding/wie-zijn-we/over-de-organisatie/examencommissie/>
<https://ggzvs.nl/wp-content/uploads/2022/01/OER-VSggz-2022-def.pdf>

Werving en selectieprocedure

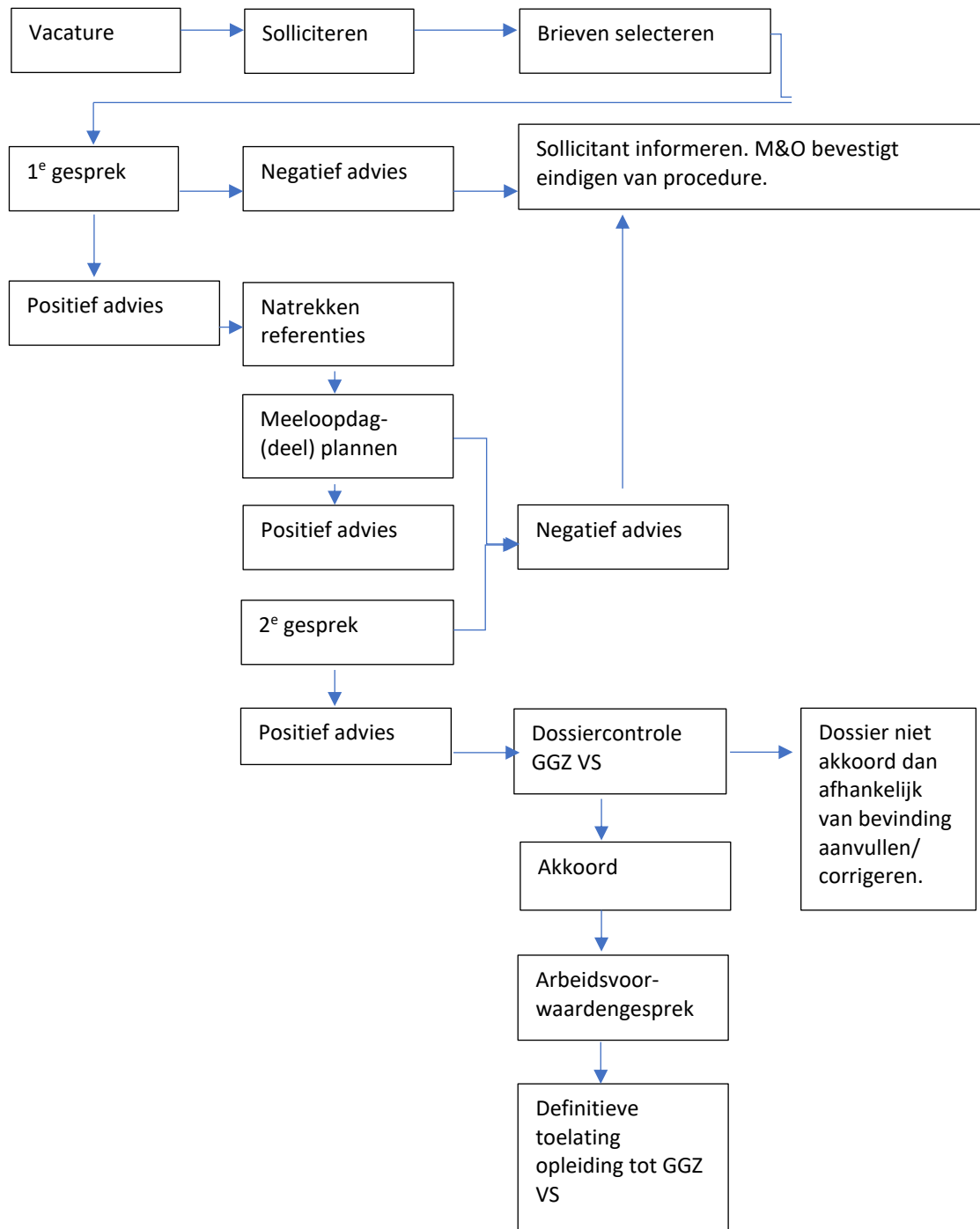
Werving

- Het gehele jaar staat de vacature voor een opleidingsplaats op de interne en externe vacaturesite van GGz Centraal. (<https://www.werkenbijggzcentraal.nl/>)
- Belangstellenden kunnen gedurende het hele jaar solliciteren door te reageren op de vacature waarbij zij in elk geval een motivatiebrief en CV aanleveren.

Selectie

De selectieprocedure bestaat uit verschillende onderdelen

- Brievenselectie door de praktijkopleider en plaatsvervangende praktijkopleider(s).
- Eerste gesprek met de praktijkopleider en een plaatsvervangend praktijkopleider. Indien positief,
- Natrekken van referenties door (plaatsvervangend) praktijkopleider;
- Een dag(deel) meelopen met (plaatsvervangend) praktijkopleider;
- Praktijkopleider en een plaatsvervangend praktijkopleider beoordelen aangeleverd portfolio;
- Tweede gesprek met de praktijkopleider en een plaatsvervangend praktijkopleider;
- Dossiercontrole door opleidingsinstelling GGZ VS;
- Arbeidsvoorwaardengesprek, overeenstemming over opleiding-, arbeidsovereenkomst;
- Definitieve toelating en vaststelling opleidingsgroep. Start van de opleiding op 1 januari.



Arbeidsvoorwaarden tijdens de opleiding

Arbeidsvoorwaarden (avw) tijdens de opleiding

De opleiding start jaarlijks op 1 januari. Kandidaat opleidingen solliciteren naar de beschikbare opleidingsplekken.

De verpleegkundige in opleiding tot specialist (vios) krijgt een leer-/arbeidsovereenkomst voor 36 uur per week. Een arbeidsovereenkomst van 32 uur ook mogelijk. Dan wordt de opleiding verlengd met het verschil in praktijktaken ten opzichte van de 36 uren variant.

De vios ontvangt gedurende de opleiding een salaris volgens de functionele schaal 55. Zie CAO GGZ H8 art.8.

Indien men reeds in dienst is, wordt de vios horizontaal overgeplaatst in eerdergenoemde functionele schaal. Tevens kan een onregelmatigheidstoelage (ORT) afbouwregeling worden toegekend, conform het interne AVW beleid. Gedurende de opleiding worden jaarlijkse periodieken toegekend. De opleidingskosten worden geheel door de werkgever vergoed.

Overige secundaire arbeidsvoorwaarden zijn:

- de mogelijkheid externe stages te volgen.
- budget voor aanvullende congressen, scholing, werkbezoeken of materialen (geen boeken). Dit beoordeelt door de VS opleider. Maximaal € 500,- per jaar.
- in jaar 3 in het kader van de module Internationalisering maximaal € 3.000.
- vergoeding leertherapie. Maximaal € 110,- per sessie. Max. 30 sessies van minimaal 45 minuten.
- Reiskostenvergoeding tijdens de opleiding op basis van openbaar vervoertarief.
- vergoeding inschrijfkosten opleidingsregister VSR (2023: €400,- ex BTW).

De NZa subsidieert de VS opleiding met de zogenoemde 'beschikbaarheidsbijdrage'. Voor elke opleidingsplek is een subsidiebedrag beschikbaar. De NZa bepaalt jaarlijks de hoogte hiervan. Met dit bedrag worden de studiekosten (collegegeld, reiskosten, studiemateriaal), productieverlies en inzet van praktijkopleiders betaald. Ook is er een vergoeding voor onderwijstijd.

Eventuele extra studiekosten tijdens de opleiding zijn ter beoordeling van VS opleider.

Afspraken rond beëindiging van de opleiding

In de aanloop naar afstuderen als VS kan de vios solliciteren naar een passende vacature. Wanneer de verpleegkundige als specialist is opgenomen in het BIG register art. 14 mag formeel gebruik gemaakt worden van de beroepstitel VS GGZ.

In aanvulling op bovenstaande gelden nog de volgende CAO regeling:

Garantieregeling CAO GGZ

Voor in dienst zijnde werknemers die vanaf 1 juni 2019 een tweede opleiding of een vervolgopleiding gaan volgen kan de wijze van inschaling veranderen. Uitgangspunt is hierbij dat de werknemer gedurende de opleidingstermijn er niet in salaris op achteruit mag gaan. Indien dit wel het geval is dan behoudt de werknemer gedurende de gehele opleiding zijn geldende inschaling en periodieke verhogingen. Zie CAO H8 art 5.2.

Na diplomering worden de werknemers ingeschaald in de bij hun nieuwe functie horende salarisschaal. Indien dit een hogere schaal is, dan wordt de bevorderingsregeling (promotie) uit de CAO GGZ toegepast per de eerste van de maand volgend op de maand van diplomering, zie CAO GGZ H3 art.11. In andere gevallen geldt horizontale inschaling op ten hoogste het maximum van de nieuwe schaal.

Bijlage

Aanbevolen informatie en literatuur

- Houtjes W & Polhuis D (2018) Opleidingsplan 2019-2025. Utrecht: opleidingsinstelling GGZ VS
- COOV i.s.m. GGZ VS (2006). Competentieprofiel GGZ-Verpleegkundig Specialist, Een competentieprofiel voor het herijken en beschrijven van het Opleidingsprofiel Opleiding GGZ-Verpleegkundig Specialist. (www.ggzvs.nl)
- Specifiek besluit Verpleegkundig Specialist GGZ (2020) (<https://www.venvn.nl/media/44elezqf/20200210-specifieke-besluit-verpleegkundig-specialist-ggz-definitief.pdf>)
- Algemeen besluit Verpleegkundig Specialist (2020) (<https://www.venvn.nl/media/f3gd5p00/20200210-algemeen-besluit-csv-definitief.pdf>)
- Onderwijs- en examenregeling GGZ Verpleegkundig Specialist <https://ggzvs.nl/wp-content/uploads/2023/01/OER-VSggz-2023-def.pdf>

Lijst afkortingen

CSV	College Specialismen Verpleegkunde (CSV)
GGZ VS	Opleidingsinstelling GGZ VS (3 jarige opleiding) in Utrecht
RSV	Registratiecommissie Specialismen Verpleegkunde
VIOS	Verpleegkundige in opleiding tot specialist
V&VN	Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland