

## Samenvatting poll professionele ontwikkeling wijkverpleging V&VN september 2022

*De HLA taakgroep Arbeidsmarkt heeft vanuit de bestuurlijke werkconferentie arbeidsmarkt wijkverpleging opdracht gekregen om verder te kijken naar de oplossingsrichting van professionele ontwikkeling binnen de wijkverpleging. Er is een peiling uitgezet onder de achterban van V&VN – werkzaam in de wijkverpleging – om te kijken wat de behoeftes zijn ten aanzien van de professionele ontwikkeling. Als eerste een samenvatting van de resultaten en de aanbevelingen Tot slot de resultaten zelf.*

### Samenvatting

Op de hoogte blijven en leren van de ontwikkelingen binnen het vakgebied vinden professionals in de wijkverpleging een kernachtige beschrijving van hun professionele ontwikkeling. Deze professionele ontwikkeling wordt gedaan binnen het vakgebied en op individueel gebied.

De invulling van de professionele ontwikkeling gebeurt voornamelijk door aangeboden scholingen/opleidingen gevolgd door persoonlijke zelfstudie. Daarnaast vult men de persoonlijke ontwikkeling in door middel van leren met elkaar (op of rondom de werkplek) en deelname aan werkgroepen en netwerken. Het hebben van rolmodellen hierin die leiderschap tonen is van belang om tot inspiratie te komen voor de professionele ontwikkeling binnen de wijkverpleging.

Uit de peiling blijkt globaal dat men 5,5 uur gemiddeld per maand besteed aan professionele ontwikkeling (vaak ook in eigen tijd). De behoefte aan professionele ontwikkeling ligt op vakinhoudelijke thema's. Hierbij zijn de manier van aanbod van de professionele ontwikkeling en de organisatorische randvoorwaarden van belang om te komen tot een passend en realistisch pallet.

Om te komen tot professionele ontwikkeling heeft men voornamelijk tijd, ruimte en geld nodig. Zodat de professional werkzaam in de wijkverpleging zelf het leiderschap kan nemen om zich professioneel te kunnen ontwikkelen op persoonlijk niveau, teamniveau en regionaal/organisatorisch niveau.

### Aanbevelingen

Professionele ontwikkeling van professionals werkzaam in de wijkverpleging en teams wijkverpleging moet gestimuleerd en gewaardeerd worden:

1. Verzorgenden en verpleegkundigen werkzaam binnen de wijkverpleging moeten inspraak hebben op het opleidingsplan van de organisatie (leiderschap). Dit is geregeld in de CAO.
  - Verpleegkundigen en verzorgenden kunnen meedenken en meebeslissen via de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging (bijvoorbeeld PAR, VAR, VVAR) in het opleidingsplan. Vanuit hier heeft de verzorgende en verpleegkundige

- invloed op de professionele teamontwikkeling (door bijvoorbeeld teambudget, tijd en coaching) en/of de persoonlijke professionele ontwikkeling (door bijvoorbeeld persoonlijke opleidingsbudget, tijd, opleiding en coaching);
2. Faciliteren en stimuleren van randvoorwaarden om te komen tot professionele ontwikkeling binnen de wijkverpleging door middel van: Iedere professional krijgt 1,5 uur per week de ruimte binnen werktijd om zich naar eigen inzicht professioneel te ontwikkelen.

Aanbeveling 1 is nu al onder de aandacht te brengen bij zorgorganisaties via de branche- en beroepsverenigingen.

Aanbeveling 2 is verder te brengen binnen het TAZ (toekomstbestendige arbeidsmarkt zorg) alwaar we dit een punt van bespreking gaan maken.

## **Resultaten per vraag**

### **Vraag 1**

#### **Wat versta je onder professionele ontwikkeling?**

De antwoorden zijn op te splitsen in professionele ontwikkeling binnen het vakgebied én professionele ontwikkelingen op individueel vlak.

#### *Professionele ontwikkeling binnen het vakgebied*

- Op de hoogte blijven en leren van de ontwikkelingen binnen het vakgebied is door bijna alle respondenten benoemd.
  - zelfstandig als professional (50%), in teamvorm (11%) of via studie/scholing (12%). In het verlengde hiervan is benoemd dat men kennis en vaardigheden wil bijhouden, verbreden en verdiepen.
- Door evidence based te werken aan de hand van professionele kaders (beroepsnormen zoals kwaliteitsstandaarden, richtlijnen, expertisegebieden en kwaliteitskader wijkverpleging) om goede kwaliteit van zorg te leveren (11%).
- Respondenten willen ook zelf de nieuwe uitdagingen en ontwikkelingen aanjagen binnen het vakgebied zodat bijvoorbeeld (inter-)collegiale samenwerking tot stand komt of zorgprocessen worden verbeterd (22%).

#### *Persoonlijke professionele ontwikkeling*

Respondenten benoemen vaak dat het ook gaat om de groei in persoonlijke professionele en communicatieve vaardigheden (19%). Dit ligt meer op het individuele vlak. Hierbij wordt ook gezegd dat het leren denken vanuit verschillende visies en opvattingen van belang is. Op deze manier is leiderschap en zeggenschap verder te ontwikkelen waardoor de professional zich beter kan positioneren en samenwerken met andere disciplines in de eerstelijnszorg.

### **Vraag 2**

### Hoe vul je je eigen professionele ontwikkeling in?

Respondenten geven een diverse invulling aan de professionele ontwikkeling. De antwoorden zijn te onderscheiden in vijf clusters en hieronder verder uitgewerkt:

#### 1. *Persoonlijke zelfstudie*

- het bijhouden van ontwikkelingen binnen je vakgebied (19%);
- het bijhouden van vakliteratuur (39%); hier hoort ook bij het opzoeken en raadplegen van vakkennis via internet.
- Het aansluiten met een lidmaatschap bij V&VN en het Kwaliteitsregister (8%)
- Andere aspecten:
  - zelf uitzoeken hoe iets in de toekomst beter kan.
  - persoonlijke coaching volgt om te komen tot persoonlijke professionele ontwikkeling.
  - het wisselen van werkplek elke vijf jaar;
  - reflecteren op eigen handelen.

#### 2. *Aangeboden scholing/opleidingen*

- (bij)scholingen (56%)
- webinars en congressen (25%)
- e-learnings (19%).

#### 3. *Leiderschap*

- het goede voorbeeld geven, enthousiasmeren en zelf scholingen geven > voorbeeldrol zijn (11%).

#### 4. *Leren met en van elkaar*

- intervisie (19%)
- intercollegiale toetsing (8%).
- intercollegiale overleg/netwerken (17%)
- leren op de werkplek met het team (8%).

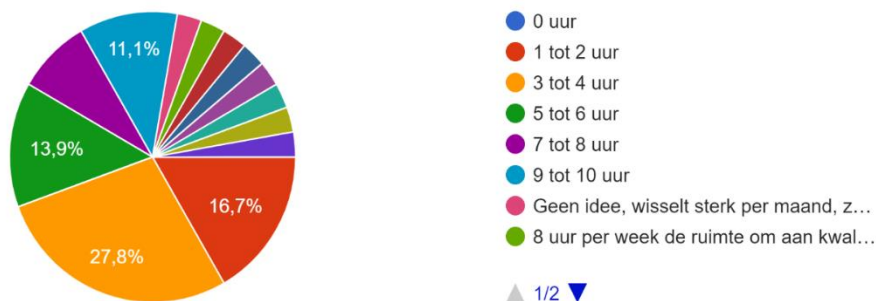
#### 5. *Deelname werkgroepen en netwerken*

- werkgroepen, expertkringen V&VN en vakgroepen (19%)
- meedenken in de organisatie door deelname aan een OR of VAR (22%).
- 'het netwerk buiten de organisatie aangaan' (8%).

### Vraag 3

### Hoeveel uur per maand besteed je nu aan professionele ontwikkeling?

36 antwoorden



De meeste professionals geven aan dat ze momenteel 3 tot 4 uur per maand besteden aan professionele ontwikkeling. Niemand geeft aan niets te doen. Een derde van de groep besteedt 5 uur of meer per week (33,3%).

Hieronder in de tabel een verduidelijkte weergave van de respons. Hieruit kan globaal worden berekend dat men gemiddeld 5,5 uur per maand besteed aan professionele ontwikkeling.

Hoeveel uur	Respons
0	0%
1 tot 2	16,7%
3 tot 4	27,8%
5 tot 6	13,9% (+2,8% uit anders) = 16,7%
7 tot 8	8,3% (+5,6% uit anders) = 13,9%
9 tot 10	11,1%
Meer dan 10 uur	(+5,6 uit anders) = 5,6%
?	(8,4% uit anders) = 8,4%

Tabel 1 verduidelijking van het bestede aantal uren per maand aan professionele ontwikkeling

#### Vraag 4

#### Waar ligt jouw behoefte voor professionele ontwikkeling binnen de wijkverpleging?

##### 1. Vakinhoudelijk thema's

- vakinhoudelijke behoefte aan kennis over de vergrijzing (17%). Waarbij thema's als 'van zorgen voor naar zorgen dat' en welke zorg wel/niet te leveren worden benoemd.
- verdiepen en verbreden van de algemene verpleegkundige kennis (14%):
  - ontwikkelen in verpleegtechnische handelingen.
  - wijkgerichte preventie en indicatiestelling (inclusief klinisch redeneren en wet- en regelgeving).
  - ontwikkelen in eenheid van taal.

- inzetten netwerk cliënt, omgaan met weerstanden, moeilijk gedrag, eenduidig werken, casemanagement in de reguliere zorg, telefonische triage, domotica en palliatieve zorg.

## 2. Manieren van professionele ontwikkeling

Formeel faciliteren:

- scholing (8%),
- congressen en intercollegiale toetsing (100%)
  - een wetenschappelijke benadering door meer wetenschappelijk onderzoek en evidence based practice.

Informeel faciliteren:

- eigenaarschap (11%).
- leiderschap tonen van professionele ontwikkeling waarbij iedereen elkaar serieus neemt ongeacht welk niveau (19%)
- kennisuitwisseling met collega's en cliëntencontacten (8%)
- contact met andere organisaties/teams/professionals (8%),
- reflectie buiten eigen team (3%),
- landelijk platform voor delen kennis en ontwikkeling (3%) en intervisie (3%).
- ok wil men al werkende zichzelf professioneel ontwikkelen door middel van bijvoorbeeld opzetten preventie projecten waarbij men innoveert en implementeert (14%) en het maken en gebruiken van een wijkscan (3%).

## 3. Organisatorisch

- goede manier van werkverdeling (inclusief ZZP'ers) (11%)
  - positioneren dat diens talent het beste tot zijn/haar recht komt.
  - meer kennis over hoe samen te werken binnen een zelfsturend team.
  - meer kennis moet verandermanagement
- behoefte aan tijd en financiële ruimte (11%)

## Vraag 5

**Wat heb je nodig om te komen tot professionele ontwikkeling?**

- professionele ontwikkeling in werktijd (47%).
- ruimte voelen om zich professioneel te kunnen ontwikkelen (22%)
  - collega's elkaar ongeacht welk niveau elkaar de ruimte geven in hun eigen professionele ontwikkeling.
  - financiële middelen voor het komen tot scholing van belang (31%)
    - bijvoorbeeld door middel van een persoonlijk budget of een team budget dat men naar eigen behoefte kan inzetten voor het volgen van scholing.
  - naast financiële middelen moet er ook energie zijn bij de professionals in de wijk om te komen tot professionele ontwikkeling (8%).

- Deze energie is onder druk te komen staan door een te hoge werkdruk.
- erkenning van het beroep (11%).
- het kleuren buiten de lijntjes en het tonen van leiderschap (14%) maakt het werken in de wijkverpleging leuk.
- passende scholing en opleidingen (22%).
- betrokken bij plannen omtrent scholing in de organisatie (8%).
- leren en werken op de werkvloer (11%) door meelopen met collega's, interprofessionele samenwerking, coaching, kennisdeling vanuit de praktijk en trainingen door collega's.

### Vraag 6

#### **Wil je meedenken in een bijeenkomst?**

33% wil meedenken in een vervolgbijeenkomst op dit onderwerp.