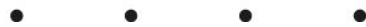




College Zorg Opleidingen



VERGROOT JE PERSPECTIEF

Beleidsplan CZO 2015 – 2018 (revisie 2016 - 2017)

Voorwoord

Dit beleidsplan is opgesteld om de beleidsontwikkeling van het College Zorg Opleidingen (CZO) voor de komende beleidsperiode richting te geven. Er is gekozen voor een korte en bondige manier van beschrijven, om de leesbaarheid te vergroten en om de lezer in zo kort mogelijk bestek zo volledig mogelijk te informeren. De eerste versie werd in 2014 geschreven, voorliggende versie betreft de revisie op basis van een in 2016 gehouden tussentijdse evaluatie en een beperkte bijstelling in 2017.

1. Uitgangspunten

1.1. Positie en sterkte

Het CZO is in 2003 door de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU) en de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ) opgericht. Sinds 2009, na de fusie met de Raad BRL, is het CZO een zelfstandige stichting geworden. In 2015 werden de statuten van het CZO gewijzigd. Vanaf dat moment werkt het CZO met een Raad van Toezicht (RvT) - Raad van Bestuur (RvB) model. De RvT is samengesteld uit leden vanuit NFU en NVZ.

Het CZO heeft als primaire taak het toezicht houden op de kwaliteit van de branche- en functiegerichte opleidingen in de zorgsector. Hiervoor is een constructie gekozen waarbij het CZO in goed overleg met de twee brancheverenigingen, NFU en NVZ:

- opleidingen toelaat en daarmee eigenaar is van het deskundigheidsgebied, de eindtermen en de toelatingscriteria die hiermee verbonden zijn;
- zorginstellingen en theorieaanbieders beoordeelt t.a.v. hun kwaliteit van opleiden;
- studentenregistratie voert en diploma's verstrekt;
- zorgt voor levering van ken- en stuurgetallen. Op basis van deze gegevens is outputfinanciering (beschikbaarheidsbijdrage, voorheen Fonds Ziekenhuisopleidingen) mogelijk. Tevens worden deze gegevens gebruikt voor algemeen strategisch beleid en capaciteitsramingen.

Naast de ziekenhuizen maken inmiddels Ambulancezorg Nederland (AZN), de brancheorganisatie voor Verpleegkundige Gespecialiseerde Kindzorg (VGVK) en de VVT-branche (SO-VVT) gebruik van het CZO-toezicht voor hun opleidingen, een ontwikkeling die past bij de onder 1.2 genoemde veranderingen in de zorgsector.

Als spin-off van deze vier functies is het CZO veelvuldig in een adviesrol betrokken bij ontwikkelingen inzake opleiden, financiering, capaciteit, spreiding etc.

De onder het CZO ressorterende opleidingen worden hoog gewaardeerd bij de werkgevers. Dit komt vooral door de praktijkgerichtheid van de opleidingen en het brede draagvlak dat dientengevolge bestaat. Dit laatste wordt niet in het minst veroorzaakt door de a priori keuze om het deskundigheidsgebied en de eindtermen te laten bepalen door een opleidingscommissie per opleiding. Deze opleidingscommissies zijn tripartiete samengesteld vanuit werkgevers, beroepsgroep en opleiders.

In 2016 zijn de kernwaarden van het CZO vastgelegd. Deze zijn vervat in de volgende begrippen:

- Het CZO is duidelijk, deskundig en betrouwbaar.
- Het CZO houdt breed gedragen toezicht op de kwaliteit van zorgopleidingen vanuit een waarderende benadering.

1.2. Ontwikkelingen

De zorgsector staat voor grote veranderingen: (dubbele)vergrijzing, eigen kracht en eigen regie als uitgangspunt, ontschotting, extramuralisatie, accent op preventie, versterking eerste lijn, exponentiële groei van digitale mogelijkheden, toename invloed technologie, financiering op basis van gezondheidswinst, vermijden perverse prikkels, flexibiliteit van de arbeidsmarkt en een hierop afgestemd opleidingscontinuüm.

Dit alles betekent dat gespecialiseerde zorg binnen de zorginstellingen zal blijven plaatsvinden, maar ook dat gespecialiseerde zorg steeds meer buiten de muren van het ziekenhuis zal worden verleend. Deze verschuiving leidt tot vraag naar nieuwe opleidingen en aanpassingen van reeds bestaande opleidingen om deze gespecialiseerde zorg ook in de VVT- en GGZ-sector te kunnen bieden.

Een andere ontwikkeling betreft het langlopende dossier MBOV en HBOV. In 2015 kwam het rapport "Toekomstbestendige beroepen in de verpleging en verzorging" uit. Het rapport vormt de basis voor een nieuw functiegebouw en herziening van de wet BIG. In de notitie wordt een ruime overgangperiode voorzien.

In november 2016 komt het tweede advies van de Commissie Innovatie Zorgberoepen en – opleidingen uit. Dit advies legt een sterk accent op levenlangleren en op gezondheidsvaardigheden die al vroeg in de levensloop moeten worden aangeleerd. Het accent in de zorg verschuift van zorgen voor naar preventie en het genereren van eigen kracht en eigen regie om gezond te leven. De ontwikkeling wordt in hoge mate gestuurd door de definitie van gezondheid van Huber (2011).

2. Beleidsontwikkeling

2.1. Wat willen we bereiken?

- Het CZO-toezicht is gericht op en draagt bij aan hoogwaardig praktijkgericht onderwijs dat aansluit bij de behoefte van patiënten, professionals en werkgevers;
- Het CZO gebruikt hierbij
 - extern- en ontwikkelingsgerichte, inspirerende benaderingswijzen;
 - professionele kaders, toezicht en advies.

Het CZO is in 2018 daarom een organisatie die

- de kwaliteit van het beroepsonderwijs in de zorgsector professioneel benadert;
- onder "echte" kwaliteit niet alleen toezicht maar ook advies en inspiratie verstaat;
- zich hierbij richt op de volle breedte van de sector;
- heldere, begrijpelijke en acceptabele standaarden en normen hanteert;
- minimale administratieve lasten genereert;
- gezien wordt als het kwaliteitsinstituut inzake praktijkgericht leren;
- gerenommeerd, gewaardeerd en inspirerend is binnen en buiten de zorgsector.

2.2. Waar houden we aan vast?

Vaste waarde bij het CZO is de overtuiging van gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het opleiden. Stakeholders van het opleiden zijn het werkveld, de beroepsgroep en de opleiders. Het CZO houdt dan ook onverkort vast aan de paritaire samenstelling van opleidingscommissies.

Het CZO gebruikt al geruime tijd de CanMEDS als regulerende structuur voor formulering van deskundigheidsgebied en eindtermen met daarnaast de niveaus van Miller. Dit draagt bij aan eensluidende normering en sluit aan bij andere opleidingsgremia.

Met een kleine ondersteunende bureauorganisatie verbindt het CZO een brede groep van uit het werkveld afkomstige inhoudsdeskundigen. Deze werkwijze garandeert een hoge mate van betrokkenheid, actualiteit en praktijkgerichtheid en levert bovendien tegen relatief lage kosten een effectieve vorm van toezicht op.

De studentenregistratie en diplomaverstrekking door het CZO geeft patiënten, professionals en werkgevers de zekerheid dat een landelijk dekkend en kwalitatief verantwoorde en praktijkgerichte opleiding is gevolgd en afgerond.

2.3. Erkenning, toezicht en stimulans

In 2015 heeft het CZO de toezichthoudende systematiek geactualiseerd gebaseerd op het principe van *high trust, high penalty*. Dit is vormgegeven in een verkorte aanvraag erkenning, gevolgd door een audit op basis van *peer review*.

De audits hebben een tweeledig doel:

Allereerst waarheidsvinding en controle of de zorginstelling of het opleidingsinstituut voldoet aan de CZO-normen en de in de administratieve procedure vermelde gegevens kloppen.

- Indien dit zo blijkt te zijn gaat de auditcommissie een volgende fase in en richt zij zich op verbetering en advies. Hierbij staan vragen en ervaringen vanuit de zorginstelling centraal, maar ook ongevraagd advies hoort tot de mogelijkheden.

Het CZO stelt zich hiermee op in de geest van een leraar, die niet alleen onderwijst en toetst, maar ook oog heeft voor ontwikkeling, belemmeringen en stimuleren van groei.

In de komende jaren zal de systematiek geëvalueerd en vervolgens verfijnd worden. Daarnaast zal een passende ICT-infrastructuur worden ontwikkeld die de instellingen faciliteert in hun kwaliteitszorg.

2.4. Verbreden bereik

Zoals in de inleiding beschreven ontwikkelt de zorgsector zich in hoog tempo. Dit betekent onder andere dat zorg die tot voor kort alleen in ziekenhuizen kon worden verleend, steeds meer op andere plaatsen wordt aangeboden, meestal extramuraal. Gespecialiseerde beroepsbeoefenaars zullen in toenemende mate hun werk buiten de ziekenhuizen uitvoeren. Dit betekent dat het opleidingsfocus zal verschuiven naar de locatie van de zorgverlening, waar tevens het praktijkleren plaatsvindt.

Dit heeft tot gevolg dat opleidingen qua inhoud zullen veranderen en dat aan het praktijkleren in de klinische setting, de ambulante of semimurale praktijk zullen worden toegevoegd. Het is mogelijk dat opleidingen een geheel ambulante focus krijgen. Dit zal uiteraard per opleiding worden bepaald. Een voorbeeld hiervan is de opleiding tot kinderverpleegkundige, waarvoor ook een variant extramuraal zorg is ontwikkeld. In de nabije toekomst zal dit voor andere opleidingen zoals oncologie en geriatrie plaatsvinden.

Zoals eerder genoemd maken naast de ziekenhuizen inmiddels Ambulancezorg Nederland (AZN), de brancheorganisatie voor Verpleegkundige Gespecialiseerde Kindzorg (VGVK) en de VVT-branche (SO-VVT) gebruik van het CZO-toezicht. Met andere brancheorganisaties zijn verkennende gesprekken gaande en ook in België bestaat belangstelling voor het CZO-toezicht. Het strategisch doel is om in 2018 een samenwerkingsrelatie te hebben met alle brancheorganisaties in Nederland en België.

2.5. Clustering en flexibilisering

In de achter ons liggende periode zijn steeds meer gespecialiseerde opleidingen tot het CZO toegelaten. Deze zijn alle als solitaire opleidingen ingericht, zonder organisatorische band of inhoudelijke koppeling met elkaar. De praktijk in de zorginstellingen leert echter dat verschillende combinaties van specialismen bestaan. Het is om deze redenen wenselijk dat de huidige CZO-opleidingen daar waar raakvlakken en overlappingsen zijn, meer geclusterd worden en in een logische verhouding tot elkaar worden geplaatst. Hierdoor wordt door- en uitstroom bevorderd en worden mensen flexibeler inzetbaar.

Rondom deze doelstelling is in 2015 een samenwerkingsrelatie met de theorieaanbieders, verenigd in de Vereniging Branche-opleidingsinstituten Gezondheidszorg (VBG) aangegaan.

In 2016 wordt een pilot bij de opleiding tot oncologieverpleegkundige uitgevoerd. De resultaten hiervan zijn leidend voor het verder te plannen ontwikkelingstraject.

Met het oog op het hoge ontwikkelingstempo in de zorgsector zal in dit traject tevens worden nagegaan of andere soorten opleidingen nodig zijn, zoals een opleiding integrale zorg of consulentenschap, en/of andere niveaus ontwikkeld moeten worden.

Er wordt een samenhangend opleidingsstelsel voorzien dat is opgebouwd volgens de structuur van een honingraat.



Binnen dit stelsel zal een logisch samenhangend stelsel van deskundigheidgebied en eindtermen worden opgemaakt, zodat in-, door- uitstroom van de ene naar de andere opleiding zo veel mogelijk wordt gefaciliteerd. Het model maakt het tevens mogelijk om vanuit een solide basis meer gerichte uitstroomprofielen te volgen die aansluiten bij de beroepssituatie. Op deze wijze wordt enerzijds recht gedaan aan het specialistische karakter van de opleiding, maar wordt tegelijk de gezamenlijkheid gevonden en beter aangesloten bij de praktijksituatie in de intra- en extramurale zorginstellingen.

2.6. Continuïteit van opleiden

In de huidige missie en visie van het CZO wordt naast toezicht op kwaliteit ook toezicht op continuïteit van opleiden en opleidingsvolume genoemd. Tot op heden is aan dit aspect nauwelijks aandacht besteed door het CZO. Wel levert het CZO jaarlijks in-, door- en uitstroomcijfers aan aan het Capaciteitsorgaan. Het Capaciteitsorgaan heeft een brede ministeriële opdracht en neemt in zijn onderzoek en rapportages ook de onder de beschikbaarheidsbijdrage vallende CZO-opleidingen mee. De gevonden samenwerking zal in de komende periode worden voortgezet en uitgebreid.

Het CZO zal de binnen de organisatie beschikbare kennis over opleidingsvolume en ontwikkelingen hierin digitaal ontsluiten door het verstrekken van algemene inzichtgevende managementinformatie op de website. Voor de instellingen zelf zal, achter een toegangscode, managementinformatie beschikbaar komen over de eigen situatie.

2.7. Afstemming overig onderwijs

In de afgelopen periode zijn belangrijke stappen gezet naar integratie tussen CZO-opleidingen en het reguliere hbo-onderwijs. Het meest in het oog springend zijn daarbij de technische varianten waarbinnen een HBOV-opleiding wordt gecombineerd met een CZO-diploma anesthesiemedewerker of operatieassistent. Verschillende Mbo- en Hbo-scholen hebben te kennen gegeven dit soort vormen van integratie verder te willen exploreren en te willen doorvoeren. Het CZO juicht deze vormen van samenwerking en integratie toe en werkt actief mee aan realisatie ervan. Hierbij staan het praktijkperspectief, de trits opleiden – beroep – functie en de CZO-normen t.a.v. praktijkgericht opleiden als een conditio sine qua non.

2.8. Niveauerkenning

Het is van belang de positie van opgeleide studenten te verbeteren door hun opleidingen van een niveauerkenning te voorzien. Hiermee wordt bovendien een actieve bijdrage geleverd aan het afstemmings- en integratieproces van opleidingen zoals bedoeld in par. 2.7. In 2014 is het CZO door het Nationaal Coördinatiepunt NLQF (Netherlands Qualification Framework) gevalideerd. In 2015 en 2016 werden de initiële opleidingen operatieassistent en anesthesiemedewerker en de vervolgopleiding dialyseverpleegkundige ingedeeld op NLQF-niveau 6. In de komende jaren zullen alle CZO-opleidingen in geclusterde vorm ter waardering worden voorgelegd. Het doel is om in de beleidsperiode alle opleidingen te hebben laten waarderen.

2.9. Concentratie van toezicht

In het perspectief van de hierboven genoemde clustering en uitbreiding van bereik is het beleid van het CZO erop gericht om het toezicht voor de gehele zorgsector te concentreren en alle relevante opleidingen binnen het bereik van het CZO te brengen. Dit betekent dat ingezet wordt om ontbrekende opleidingen onder het CZO-toezicht te plaatsen en waar nodig en mogelijk samenwerkingsverbanden aan te gaan met verwante organisaties. In dit kader zijn in 2016 de toelatingscriteria tot het CZO herzien.

2.10. Export visie en werkmodel

Het CZO heeft expliciet geformuleerd dat opleiden praktijkgericht en in samenspraak met werkveld, opleiders en beroepsgroep dient te gebeuren. Dit gedachtegoed is lang niet overal gebruikelijk. Het CZO zet zich ervoor in om deze visie op opleiden te bevorderen en waar mogelijk invloed en medezeggenschap te gebruiken om deze visie uit te dragen.

3. Organisatie en besturing

3.1. Gevolgen voor besturing

In 2015 werden de statuten van het CZO gewijzigd. Vanaf dat moment werkt het CZO met een RvT-RvB model. De RvT is samengesteld uit leden van NFU en NVZ. De eerdergenoemde overige brancheorganisaties die gebruik maken van het CZO-toezicht zijn niet vertegenwoordigd in de RvT. Op termijn zal worden nagegaan of de beleidsvisie die ten grondslag ligt aan de paritaire samenstelling van de opleidingscommissies meer doorgetrokken kan worden in de besturing en governance van het CZO.

3.2. Interne organisatie

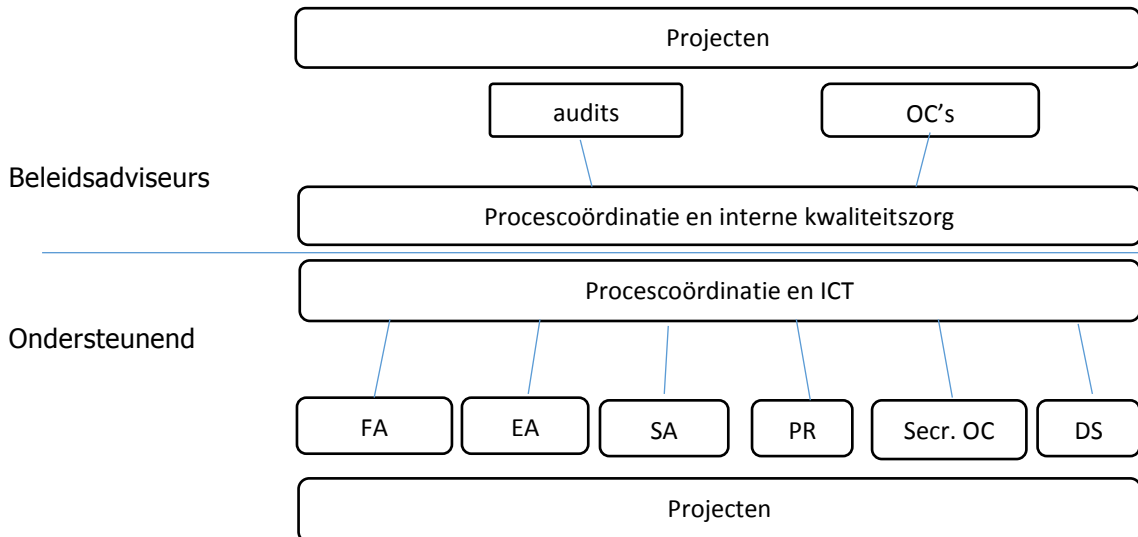
Het CZO ziet zichzelf primair als toezichthouder op de kwaliteit van het onder haar ressorterende onderwijs. De visie is dat dit het best gebeurt "van, voor en door" de sector(en) zelf. Dit betekent een keuze voor een platte, op toezicht en waar mogelijk op dienstverlening gerichte organisatie, die participatie aangaat en versterkt.

In 2014 is een traject van procesoptimalisatie ingezet. Begeleid door ICT-implementaties zijn alle processen geanalyseerd, zijn losse taken waar mogelijk aan de processen toegevoegd en worden de processen vervolgens geoptimaliseerd. De procesoptimalisatie zal als project in 2017 worden afgesloten.

Er wordt vanuit gegaan dat het CZO met twee functieniveaus kan blijven werken: beleidsadviseurs en ondersteunende medewerkers. Binnen deze functieniveaus is tot taakdifferentiatie besloten, waarbij als uitgangspunt geldt dat iedere taak door tenminste twee personen wordt uitgeoefend.

Om de interne kwaliteit en coherentie te bevorderen zijn twee medewerkers als procescoördinator aangesteld, een op ondersteunend- en een op beleidsniveau.

Dit leidt tot onderstaande functionele organisatiestructuur:



3.3. ICT

Belangrijk onderdeel van de procesoptimalisatie is de invoer van passende en functionele ICT. In 2014 is besloten tot een algehele herziening van de ICT infrastructuur om alle processen integraal te kunnen ondersteunen. De gehele infrastructuur is herbouwd op een Drupalplatform, waarna de website, de studenten- en diploma-administratie geïntegreerd herbouwd zijn. Daarna zijn het digitale archief en de financiële processen in hetzelfde systeem onderbracht. In 2017 zal de erkenningenregistratie digitaal worden ingericht, waarna het proces voltooid is.

3.4. Communicatie

Na de revisie van de website en de invoer van de nieuwe studentenregistratie, is de communicatie van en door het CZO beleidsaandachtspunt geworden. Conform de kernwaarden wil het CZO duidelijk, eenduidig en betrouwbaar communiceren. De website en nieuwsbrieven zullen tegen deze kernwaarden gespiegeld en verbeterd worden. Daarnaast zal voor leden van opleidingscommissies jaarlijks een CZO-kennisdag worden georganiseerd, die leden op de hoogte houdt van actuele ontwikkelingen, als platform voor uitwisseling en beleidsvoorbereiding en als mogelijkheid voor contact en inspiratie gebruikt zal worden.

3.5. Financieel beleid

Het CZO steunt in zijn huidige vorm op financiële bijdragen vanuit NVZ, NFU en het ministerie van VWS. Daarnaast heeft het CZO een beperkte private inkomensstroom. Door de procesoptimalisatie kon in de afgelopen jaren zonder financiële verruiming het aantal opleidingen onder het CZO-toezicht met 25% toenemen. Inmiddels zijn echter de grenzen van de mogelijkheden in zicht.

De gewenste verbreding naar branches buiten de ziekenhuizen zal extra middelen met zich meebrengen, maar hier staan uitgaven tegenover.

Het CZO is momenteel financieel gehuisvest in een zgn. constructie kosten voor gemene rekening. Deze constructie heeft aanzienlijke nadelen. In nauw overleg met de belastingdienst en de brancheorganisaties zal een betere fiscale constructie worden gevonden.

3.6. Externe toezichthoudende relaties

Om de positie als toezichthouder te legitimeren is het wenselijk dat het CZO zelf onderwerp van onafhankelijk toezicht wordt. Doel is in 2018 te komen tot erkenning door de Raad voor de Accreditatie (RvA).

Door de lopende discussie over het in te richten mbo- en hbo-niveau in de verpleegkunde en de rol die CZO-opleidingen hierin kunnen spelen, ligt een verdere integratie van het opleidingscontinuüm mbo-hbo-czo-wo voor de hand (zie 2.7 en 2.8). Vergaande integratie kan gevolgen hebben voor de positie van het CZO als uitvoerder van het systeemeigenaarschap van de brancheorganisaties. Om die reden zal ook op het niveau van het toezicht zelf gezocht moeten worden naar mogelijkheden van afstemming en integratie, bijvoorbeeld met de Nederlands Vlaams Accreditatie Organisatie (NVAO).

Bijlage 1: Bronnen en verwijzingen

Bachelor of nursing 2020, LOOV 2015

Beelden van zorg in 2025, Venturaplus 2013

Kwalificeren voor de ziekenhuiszorg 2020, Venturaplus 2015

Kwalificatiedossier Mbo-verpleegkundige, SBB 2014

Naar nieuwe zorg en zorgberoepen, ZINL 2015

Naar toekomstbestendige beroepen in de verpleging en verzorging, V&VN 2015.

Towards a new, dynamic concept of health, Huber 2014.

Bijlage 2: Afkortingen

Bij overzicht OC en clusters:

ach	ambulancechauffeur
am	anesthesiemedewerker
cc	cardiacareverpleegkundige
dia	dialyseverpleegkundige
dip	deskundige infectiepreventie
ev	endoscopieverpleegkundige
gc	genetisch consulent
ger	geriatrieverpleegkundige
iaz	intensief acute zorg
ic	intensivecareverpleegkundige
ick	intensivecare-kinderverpleegkundige
icn	intensivecare-neonatologieverpleegkundige
kca	klinisch chemisch analist
kinder	kinderverpleegkundige
kp	klinisch perfusionist
liz	langdurig intensieve zorg
mc	mediumcareverpleegkundige
mit	medisch instrumentatietechnicus
neu	neuroverpleegkundige
oa	operatieassistent
obs	obstetrieverpleegkundige
onc	oncologieverpleegkundige
rld	radiodiagnostisch laborant
rec	recoveryverpleegkundige
rtl	radiotherapeutisch laborant
seh	spoedeisendehulpverpleegkundige
sps	sedatiepraktijkspecialist
ve	verpleegkundig endoscopist
vcm	verpleegkundig centralist meldkamer ambulancezorg

Bij organisatieoverzicht

DS	directiesecretariaat
EA	erkenningenadministratie
FA	financiële administratie
OC	opleidingscommissie
PR	public relations
SA	studentenadministratie