

Contractstage bachelor verpleegkunde - whitepaper¹

Wat vooraf ging

In 2015 besliste de Vlaamse Regering om de bacheloropleiding verpleegkunde vanaf het academiejaar 2016-2017 te verlengen van 180 naar 240 studiepunten. Een standaardtraject duurt nu minstens vier in plaats van de klassieke drie jaar. In het toegevoegde jaar krijgen de studenten theorie en doen ze een 'contractstage' van tweemaal 400 uur (wat gelijkstaat met 30 studiepunten). Daarmee beantwoordt de opleiding aan de Europese richtlijn 2005/36/EG – 2013/55/EU voor de opleiding tot 'verantwoordelijk algemeen verpleegkundige'. Die richtlijn bepaalt dat de studenten minimum 2300 uur klinisch onderwijs moeten krijgen, en dat in de 7 domeinen van de verpleegkunde: algemene geneeskunde en medische specialismen, algemene chirurgie en chirurgische specialismen, kinderverzorging en pediatrie, hygiëne en verzorging van moeder en pasgeboren kind, geestelijke gezondheid en psychiatrie, bejaardenverzorging en geriatrie, en verzorging thuis en de opbouw van 8 competenties zoals verwoord in de richtlijn.

Onder andere de organisatie van 2300 uur stage was niet mogelijk binnen de klassieke driejarige opleiding. De vernieuwde opleiding biedt een generieke opleiding zodat iedere afgestudeerde bachelor verpleegkundige aan de slag kan in alle settings. In de vierde opleidingsfase doen de studenten een contractstage. Die contractstage creëert zowel voor studenten, hogescholen als werkgevers waardevolle opportuniteiten. De navormingen (zoals bv. postgraduat) bieden hierop een aanvulling voor verdere specialisatie, waarbij op een snelle manier kan ingespeeld worden op de noden van het werkveld.

De hogescholen, de betrokken sectoren, de verpleegkundige beroepsorganisaties en de studenten staan achter de beslissing van de Vlaamse Regering om de opleidingsduur voor bachelor verpleegkundigen met één jaar te verlengen. Om de gelijkvormigheid van de diverse bacheloropleidingen verpleegkunde te garanderen maakten de Vlaamse hogescholen een aantal afspraken. De 7 bovenvermelde domeinen worden behandeld in de eerste 3 opleidingsfasen. In de vierde opleidingsfase krijgt de student daardoor de kans om zich verder te ontwikkelen en voor te bereiden op de overstap naar de praktijk. Gezien de toenemende complexiteit van de gezondheidszorg en de verpleegkundige wetenschap is de verdieping noodzakelijk om op een veilige en kwaliteitsvolle manier te kunnen starten als verpleegkundige. De beslissing om de opleiding met 60 studiepunten te verlengen maakt niet alleen de kwantitatieve invulling van 2300 uren mogelijk, maar was tevens een kans om samen met de werkgevers een kwaliteitsvol kader uit te werken voor de opbouw van het nieuwe curriculum.

Wallonië maakte andere keuzes. Daar bedraagt een standaardtraject bachelor verpleegkunde eveneens 4 jaar, maar de inhoud van de opleiding (inclusief de 7 domeinen) wordt er gespreid over de 4 opleidingsfasen. Voor verdere specialisatie kan je in Wallonië nog altijd een bijkomend studiejaar doen. Er is dus geen verdiepingsjaar of verdiepende stage met een eventueel daaraan gekoppelde financiering. Studenten beschikken in hun vierde jaar immers nog niet over alle noodzakelijke kennis en kunde om in alle domeinen aan de slag te gaan. Het gevolg is onder meer dat in Brussel in de praktijk twee onderwijsrealiteiten naast elkaar bestaan.

¹ Een whitepaper of witboek is een document dat beschrijft hoe de overheid, een technologie, en/of product een specifiek probleem oplost. Witboeken worden gebruikt om objectieve relevante informatie aan te bieden als basis voor het nemen van een beslissing.

Voor de uitwerking van het curriculum werden de nodige afspraken gemaakt en zijn de contouren duidelijk. De organisatie, inhoud en financiering van de contractstage, en de manier waarop die stage verschilt van de stages in de andere opleidingsjaren, moet nog concreet vorm krijgen.

Voorliggende whitepaper is het resultaat van een gezamenlijk denkproces van werkveld, hogescholen, beroepsorganisaties en studenten in de periode februari-april 2018.² We willen hiermee de beleidsverantwoordelijken, in het bijzonder de Vlaamse minister van Onderwijs en de Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, de nodige informatie geven opdat zij de nodige beslissingen kunnen nemen in zake de organisatie, inhoud en financiering van de contractstage. De whitepaper zoekt achtereenvolgens in op drie grote vragen. Eerst gaan we op zoek naar welke vaardigheden een afgestudeerde verpleegkundige met een vierjarige opleiding (incl. contractstage) moet verworven hebben. Vervolgens proberen we een antwoord te formuleren op de vraag hoe de ideale contractstage er moet uitzien. We eindigen met het vraagstuk van de financiering van de contractstage.

1. Vierde opleidingsjaar: inhoud en verwachtingen

Verpleegkundigen die afstudeerden in de “oude” driejarige opleiding en momenteel een functie uitoefenen in de gezondheidszorg hebben een goede opleiding genoten en leveren veilige en kwaliteitsvolle zorg. Daarover mag geen twijfel bestaan. Het nieuwe bijkomende vierde jaar biedt echter tal van kansen om verder te werken aan vaardigheden en kennis die kunnen worden toegepast in de brede praktijk. Het extra jaar – en in het bijzonder de contractstage – heeft als doel om verder te excelleren in noodzakelijke generieke competenties. Afgestudeerden zijn op die manier beter voorbereid om als verpleegkundige aan de slag te gaan op ALLE terreinen van de gezondheidszorg en maatschappelijk welzijn.

Op de denkdag omtrent de contractstage formuleerden de vertegenwoordigers uit onderwijs, beroepsorganisaties en werkveld de volgende verwachtingen voor de toekomstige “nieuwe” verpleegkundigen. De studenten onderschreven eveneens deze competenties. De verwachtingen zijn omschreven in de domeinspecifieke leerresultaten (DLR) zoals door de Nederlands-Vlaams Accreditatieorganisatie (NVAO) gevalideerd.³ Het extra vierde jaar biedt kansen om de volgende competenties sterker te ontwikkelen:

1. Klinisch redeneren

Klinisch redeneren is de vaardigheid om eigen observaties en interpretaties te koppelen aan medische kennis (fysiologie, anatomie, pathologie, farmacologie). Zo kunnen verpleegkundigen goed onderbouwen welke verpleegkundige interventies zij moeten doen bij een ziektebeeld of verpleegprobleem, en welke vervolgstappen ze moeten nemen.⁴ Door het extra jaar met zowel theorie als praktijkervaring kunnen studenten de noodzaak aan verpleegkundige interventies beter inschatten en onderbouwen.

2. Autonomie

Doorheen de opleiding wordt van de student verwacht dat hij/zij meer en meer autonoom leert werken. Bij het afstuderen moet de verpleegkundige in staat zijn de zorg zelfstandig te organiseren en te coördineren, met oog voor kwaliteit en veiligheid, binnen zijn/haar professionele grenzen, in samenhang met de inbreng van het volledige interdisciplinaire team.

² Op een denkdag in maart 2018 gingen een 60-tal vertegenwoordigers uit onderwijs en werkveld met elkaar hierover in debat.

³ Deze DLR zijn te vinden in de kwalificatiedatabank van de Vlaamse overheid: https://app.akov.be/pls/pakov/f?p=VLAAMSE_KWALIFICATIESTRUCTUUR:ONDERWIJSKWALIFICATIE:::::P1030_OK_DOSSIER_ID:290.

⁴ Klinisch redeneren in zes stappen - Marc Bakker, Coen van Heycop ten Ham - Boom Lemma Uitgevers, mei 2014

3. Evidence based werken⁵

Evidence based practice is de laatste jaren een vaste waarde in de gezondheidszorg. De student verpleegkunde moet evidence based handelen en redeneren automatisch integreren in zijn/haar verpleegkundige praktijk. Het louter routinematig toepassen van handelingen zonder wetenschappelijke onderbouwing is niet in lijn met de hedendaagse verwachtingen rond kwaliteitsvolle en veilige verpleegkundige zorg.

4. Creativiteit

In de gezondheidszorg dient men vaak creatief om te springen met uitdagingen en moeilijkheden. De student dient dit te erkennen en moet die competentie opbouwen tijdens stages waarbij hij/zij voldoende verantwoordelijkheid krijgt om zelf creatieve oplossingen te zoeken voor problemen in de zorg en in de zorgorganisatie.

5. Ondernemerschap

Op het einde van zijn/haar opleiding moet de student blijk geven van ondernemerschap in de zorg. De verpleegkundige kan zijn/haar of haar takenpakket coördineren en organiseren. Hierbij is het belangrijk om een toegevoegde waarde te creëren binnen de (al dan niet eigen) organisatie en opportuniteiten te zien. Het is ook belangrijk dat verpleegkundigen beroepsfierheid ontwikkelen, die kunnen benoemen en vanuit hun specifieke deskundigheid kunnen wegen op het interdisciplinair team in het belang van de zorgvrager.

6. Assertiviteit

De 'nieuwe' verpleegkundige durft zich professioneel assertief op te stellen in een multidisciplinaire zorgcontext. Hij/zij durft in het belang van de patiënt, zichzelf en/of het team zaken in vraag te stellen en te benoemen, en dat op een professionele en maatschappelijke correcte manier.

7. Transfervaardigheid

Het is belangrijk dat studenten leren om verworven kennis en vaardigheden te transfereren en toe te passen in nieuwe en steeds wisselende contexten.

Naast bovenstaande vaardigheden zijn er nog tal van andere die niet expliciet benoemd zijn. De andere competenties (bv. zorg verlenen, het beheersen van de noodzakelijke verpleegkundige technieken, de communicatie met de patiënt en zijn/haar familie, het interdisciplinair overleg enz.) komen voldoende aan bod in de eerste 3 opleidingsfasen.

Van studenten verpleegkunde in de vierde opleidingsfase wordt verwacht dat zij functioneren binnen een interdisciplinair team waarbij zelfstandigheid, autonoom handelen, verantwoordelijkheid, zorg-ethisch reflectie, coördinatie en organisatie aan bod komen. Dat is geen gemakkelijke opdracht voor de student, de hogeschool en de stageplaats. De **wederkerigheid van het verwachtingspatroon** is hierbij een belangrijk gegeven: de huidige verpleegkundigen en interdisciplinaire teams dienen open te staan voor de kritische blik van de nieuwe studenten. Vanuit de vernieuwde opleiding zullen 'nieuwe verpleegkundigen' op de werkvloer komen die nieuwe accenten toevoegen aan de rol van een verpleegkundige. De focus op het pure 'zorg verlenen' zal worden uitgebreid met nieuw accenten zoals educatie, preventie, interdisciplinaire werking, kwaliteit enz. Dat vergt ook aanpassingen van de verpleegkundigen die nu al in het werkveld staan. Enerzijds is het verwachtingspatroon van hogescholen en werkgevers naar de student toe hoger; anderzijds verwacht de student dat hij/zij een goede stage kan lopen, dat hij/zij goed wordt ontvangen. Hij/zij wil de hierboven beschreven competenties ten volle kunnen ontwikkelen. Zowel hogeschool als werkgever dienen die kansen aan te bieden en studenten te ondersteunen/begeleiden in het volledige proces van professionalisering. Het uiteindelijke doel van alle partijen is en blijft om

⁵ Evidence based practice (EBP) is het gewetensvol, expliciet en oordeelkundig gebruik van het huidige beste bewijsmateriaal om beslissingen te nemen voor individuele patiënten. De praktijk van evidence based practice impliceert het integreren van individuele klinische expertise met het beste externe bewijsmateriaal dat vanuit systematisch onderzoek beschikbaar is, in combinatie met de voorkeuren, wensen en verwachtingen van de patiënt (http://www.varlimburg.nl/?page_id=18).

kwaliteitsvolle en veilige zorg aan te bieden die is afgestemd op de steeds complexer wordende noden van patiënten in zeer gedifferentieerde zorgomgevingen.

2. Organisatie van de contractstage

Hoe wordt de contractstage idealiter georganiseerd om bovenstaande doelstellingen te bereiken? Daarvoor nemen we een aantal concrete punten onder de loep, zoals:

- Selectie studenten
- Evaluatie studenten
- Spreiding van de studenten over de verschillende domeinen in gezondheid en welzijn
- Waarborgen van kwaliteit
- Begeleiding van de studenten tijdens hun stage
- Planning van de stagemomenten/uren.

Kwaliteitsvolle stages en permanent overleg

De contractstage omvat twee periodes van 400 uur. Zowel studenten, hogescholen als werkgevers hebben er alle belang bij dat deze contractstage kwaliteitsvol is. Een goede theoretische opleiding gekoppeld aan sterke stages zijn cruciaal voor de competentieontwikkeling van de studenten verpleegkunde. De stage is een uniek moment om de theoretische kennis om te zetten in de praktijk. Daarnaast bieden de stages het kader om de sociale vaardigheden en samenwerking in een (interdisciplinair) team te ontwikkelen.

Hogescholen ontwikkelen een curriculum dat de nodige theoretische handvaten biedt om te kunnen functioneren in alle domeinen van de gezondheidszorg en het maatschappelijk welzijn. Zij voorzien eveneens in de begeleiding van de studenten bij het ontwikkelen van competenties om autonoom en professioneel in het beroep te staan. Ook de stageplaatsen dragen verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de student. Doorheen hun opleiding komen de studenten op verschillende werkplekken waar ze worden overspoeld door ervaringen en leeransen. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om in overleg met de hogescholen ervoor te zorgen dat de studenten die leeransen ten volle kunnen grijpen. Goede, leerrijke stage-ervaringen bieden werkgevers ook opportuniteiten om talentvolle studenten verpleegkunde te binden aan hun organisatie, en vergroot de kansen op aanwerving. Niet enkel de student dient zich te profileren, ook het werkveld heeft die opdracht.

Het is aangewezen dat studenten stages doen in ALLE sectoren van gezondheid evenals één of meerdere stages binnen welzijn. Die diverse stageplaatsen moeten over de sectoren heen voor de student even kwaliteitsvol zijn wat betreft ondersteuning en ontwikkelingsmogelijkheden, weliswaar met verschillen in inhoud. Dat is nu niet altijd het geval en zal dus een bijkomende investering vergen.

Studenten moeten ook nog altijd de mogelijkheid krijgen een stage in het buitenland te doen. Internationale stages verbreden immers het denkpatroon van de studenten. De Beleidsnota Onderwijs 2009-2014 stelde als doel dat in 2015-2016 minstens 15% van de studenten minimum 3 maanden buitenlandse ervaring zou opdoen, en 20% tegen 2020.⁶ De Vlaamse Regering verhoogde die ambitie in haar actieplan *Brains on the move* (2013) naar 33% van de studenten.⁷ Door de mogelijkheid om ook in de vierde opleidingsfase een internationale stage te doen, is de kans groot dat het aantal internationaal mobiele studenten in de opleidingen verpleegkunde nog verder zal toenemen.

⁶ <http://www.ond.vlaanderen.be/beleid/nota/2009-2014.pdf>

⁷ VLAAMSE REGERING, *Brains on the move. Actieplan mobiliteit 2013*.

Voor de bewaking van de kwaliteit van de contractstage is overleg tussen alle stakeholders cruciaal. Studenten, hogescholen, verpleegkundige beroepsorganisaties en werkveld zijn vragende partij om op regelmatige basis in overleg te gaan om de werking van de stages te evalueren en waar nodig te verbeteren. Een voorstel kan zijn om binnen de Vlaamse Gemeenschap een **overlegorgaan** op te richten, waarbij gemandateerde personen uit verschillende geledingen bijsturingen en verbeteringen aangaande de contractstage kunnen adviseren. Aangezien de vierde opleidingsfase nieuw is binnen het curriculum, zal de klemtoon in eerste instantie liggen op de verdere concretisering van de contractstage en het ontwikkelen van de nodige gemeenschappelijke tools. Het is echter raadzaam om de materie van de andere opleidingsfasen in dit overlegorgaan systematisch ook mee te bespreken. De ontwikkeling van het volledige curriculum is geen materie voor het overlegcomité, maar behoort tot de onderwijsvrijheid van elke hogeschool.

Onderdelen van de contractstage

Een ideale stage bevat drie grote onderdelen: a) de voorbereiding van de stage, b) de stage zelf en de c) afronding van de stage / periode na de stage.

a) Voorbereiding van de stage

Een goede **planning** van de stages is van kapitaal belang, zowel voor hogescholen, werkgevers als studenten. Aangezien hogescholen een volledige vrijheid hebben wat betreft de opbouw van hun curriculum, ontbreekt een globaal geldende afspraak wat betreft de start- en einddatum van de contractstages. Sommige hogescholen werken met aaneengesloten stageperiodes, andere met alternerende periodes van stage en theorie. Voor het werkveld is dat vaak een onoverzichtelijke situatie. Zonder waarborg op spreiding en continuïteit is het voor werkgevers moeilijk zich goed voor te bereiden op de contractstages van de studenten. Het in kaart brengen van de stageperiodes voor de contractstage in de vierde opleidingsfase kan een eerste opdracht zijn voor het Vlaams overlegorgaan. De hogescholen kunnen de periodes oplist, waarna de spreiding kan worden besproken met het werkveld.

Doelstelling van de stage is dat studenten bijleren en zich verder ontwikkelen. Niet elke werkplek is een potentiële stageplaats voor een stage van 400 uur. Het is belangrijk dat de stageplaatsen uit de vierde opleidingsfase voldoen aan de volgende **belangrijke kwaliteitsvoorwaarden**. Ze dienen nog verder te worden uitgewerkt binnen het Vlaams overlegorgaan.

- **Interdisciplinair werken**
Op de stageplaats moet er interdisciplinair gewerkt worden. De student dient hierin bovendien actief betrokken te worden. Hij of zij is een volwaardig lid van het interdisciplinair team. Bijkomend kunnen de verschillende disciplines een rol spelen bij de evaluatie van de student (zie onderdeel einde stage/ na de stage).
- **Feedback**
De huidige werknemers zijn ontvankelijk voor **feedback**. De nieuwe generatie studenten worden opgeleid met een nieuwe denkwijze en visie; het verwachtingspatroon naar de studenten is ook groter. Een open cultuur, waar de visie en de kritische blik van de student geapprecieerd wordt, is een kenmerk van een goede stageplaats. Studenten mogen innovatieve ideeën, pijnpunten, verbeterpunten... op een professionele wijze aanbrengen. Ze vormen een onderdeel van het overleg met de stagementor. De student wordt hiervoor gewaardeerd en niet 'afgestraft'.
- **Voldoende leerkanalen**
De stageplaats dient voldoende leerkanalen te bieden aan de student. Ze betreffen niet alleen klinisch handelen, maar evenzeer sociale vaardigheden, coaching, leidinggeven, patiënteneducatie, preventie, evidence based practice...

- **Voor alle opleidingsfasen**

Elke stageplaats voor studenten uit de 4^e opleidingsfase wordt gevraagd ook open te staan voor stagiairs uit de andere opleidingsfasen. Studenten uit de hogere opleidingsfasen kunnen zo coachend optreden voor studenten uit de lagere opleidingsfasen. In hooggespecialiseerde diensten kunnen studenten uit de eerste opleidingsfase ook getraind worden op vlak van basiszorg, observatie, communicatie enz., zonder dat zij al in staat moeten zijn om autonoom verantwoordelijkheid te dragen voor zorgvragers met complexe problemen en zorgnoden.

- **Arbeidsritme**

Het is belangrijk dat de student het regime van de zorg respecteert zoals dat gebruikelijk is op de stageplaats. De werkgever organiseert met andere woorden de stage-uren van de student gelijklopend met de arbeidsuren van de verpleegkundigen. Dat wil zeggen dat stage tijdens weekends, feestdagen, nachten en wisselende shiften vanzelfsprekend is. De studenten vinden het immers belangrijk om in de vierde opleidingsfase de praktijk zo reëel mogelijk te ervaren en zich ook voor dit aspect voor te bereiden op de instap in het werkveld. De stagiair werkt steeds onder supervisie, die door de werkgever ten allen tijden wordt gewaarborgd.

- **Kwaliteitsvolle begeleiding**

De stageplaats moet kunnen verzekeren dat de student een kwaliteitsvolle begeleiding en opvolging krijgt. De mentoren dienen voldoende tijd aanwezig te zijn voor opvolging en begeleiding, en te beschikken over de nodige competenties. Het uitwerken van de kwalificatievereisten voor stage mentoren is een element van overleg in het Vlaams overlegorgaan.

Om de verwachtingen en voorwaarden tussen de verschillende actoren goed op elkaar af te stemmen, stellen we voor om drie elementen te voorzien op drie niveaus: een Vlaams charter, een raamovereenkomst en een intakegesprek. De elementen zijn compatibel en laten toe de stage optimaal voor te bereiden.

1. Vlaams **charter**

Dit charter is een soort universeel afsprakenkader dat in heel Vlaanderen wordt gerespecteerd. Het bevat handvaten voor de evaluatie van de stageplaats door de student. Op die manier maken hogescholen en het werkveld afspraken inzake kwaliteit (cf. het charter ontwikkeld in Limburg of West-Vlaanderen). Aangezien er gestreefd wordt naar weinig tot geen differentiatie wat betreft begeleiding noch wat betreft kwaliteitseisen van een stageplaats, stellen we een generiek charter voor, van toepassing voor alle sectoren. Het Vlaams overlegorgaan bespreekt de inhoudelijke uitwerking van het charter. Op die manier zijn alle partijen betrokken in de besluitvorming en de definitieve inwerkingtreding van deze nieuwe tool.

2. **Raamovereenkomst**

De criteria van het Vlaamse charter worden opgenomen in de raamovereenkomst tussen de hogeschool en de stagegever. Op die manier wordt duidelijk welke stageplaatsen voldoen aan de kwalitatieve voorwaarden.

3. **Intakegesprek**

Het gaat over een gesprek tussen student, werkgever en hogeschool, om te bepalen of er een voldoende grote match is tussen de student en de stageplaats en de verwachtingen op elkaar af te stemmen. Het overleg resulteert in afspraken tussen de drie partijen, die hiermee weten wat er van hen verwacht wordt. Een stage in het vierde opleidingsjaar kan niet starten zonder een dergelijk intakegesprek. De student zal immers gedurende 400 uur op de stageplaats aanwezig zijn. Door goede afspraken rendeert deze (kostbare) tijdsinvestering in een sterke opbouw van competenties. De wederzijdse verwachtingen van de drie partijen dienen ook realistisch en haalbaar te zijn.

Voor de leraren in opleiding werd in 2017, met financiële steun van de Vlaamse Regering, een Vlaams stageregistratiesysteem (www.lerarenstage.be) ontwikkeld. Er dient te worden onderzocht of het ontwikkelen van dergelijk **digitaal registratieplatform** mogelijkheden biedt voor de opleiding verpleegkunde. Het overlegorgaan formuleert hierbij voorstellen naar inzetbaarheid en mogelijkheden binnen de opleiding verpleegkunde. Vanuit overleg met de betrokken actoren werden reeds een aantal suggesties geformuleerd zoals bijvoorbeeld het registreren van stageplaatsen, opvolging kwaliteit van de stages, delen van gegevens,....

b) De eigenlijke stage

De 'contractstage' omvat twee periodes van telkens 400 uur. De student wordt een partner in het interdisciplinair team en kan zo een enorme meerwaarde betekenen voor de organisatie. Hij of zij heeft echter nood aan een sterke begeleiding op de werkvloer. De stagementoren dragen een grote verantwoordelijkheid. Werkveld, hogescholen en studenten zijn het erover eens dat (kwantitatief en kwalitatief) voldoende mentoren beschikbaar moeten zijn. Er moet worden geïnvesteerd in hun opleiding en professionalisering. Ze moeten ook voldoende tijd beschikbaar hebben voor begeleiding. De huidige opleidingen voor mentoren zijn niet altijd op elkaar afgestemd en variëren in inhoud, kostprijs en opleidingsduur. Dat zorgt voor bezorgdheid bij het werkveld en bij de hogescholen.

Een **gezamenlijk kader voor de mentorenopleiding** kan een oplossing bieden. Op die manier zouden toekomstige mentoren minimaal over noodzakelijke bagage beschikken om studenten kwaliteitsvol te begeleiden. Een **draaiboek** voor de mentorenopleiding kan een leidraad zijn om hiermee van start te gaan. Hoe dat draaiboek er moet uitzien wordt besproken door het Vlaams overlegorgaan.

De specifieke begeleiding van de student gebeurt bij voorkeur door een bachelor of master in de verpleegkunde. Vanuit organisatorische overwegingen is dat voor sommige sectoren niet altijd een haalbare kaart, terwijl die wel interessante stageplaatsen kunnen aanbieden. Ook andere disciplines kunnen worden betrokken bij de begeleiding en de evaluatie van de student. Zij kunnen input geven en via onderling overleg met de mentor informatie verschaffen over de samenwerking met de student.

Het begeleiden van studenten vergt verschillende bekwaamheden. De mentor dient kennis te hebben van de nieuwe theoretische en praktische zaken die het onderwijs aanbiedt. De gezondheidszorg staat immers nooit stil. Wat vandaag als waarheid wordt aanschouwd, kan morgen door middel van wetenschappelijk onderzoek veranderd zijn. Studenten worden opgeleid om zich te handhaven in dergelijke leeromgevingen en dienen daarom begeleid te worden door personen die voldoende op de hoogte zijn van die recente kennis. **Gedeelde aanstellingen** kunnen een oplossing zijn. Bij een gedeelde aanstelling werken de mentoren deels in het werkveld en deels in het onderwijs. Op die manier blijft de mentor op de hoogte van zowel de theoretische als de praktische nieuwigheden. Er kan echter niet verwacht worden dat er op elke werkplek mentoren zijn met een gedeelde aanstelling. Het moet echter de ambitie zijn, om dit zoveel mogelijk te stimuleren waar mogelijk. In de praktijk lopen deze gedeelde aanstellingen echter niet goed omdat het arbeidsrechtelijk statuut van de betrokkenen onvoldoende bescherming biedt. De uitwerking van een sluitend statuut voor stagementoren met een gedeelde aanstelling is een opdracht voor het Vlaams overlegorgaan.

Alle actoren (hogescholen, werkveld, beroepsorganisaties en studenten) zijn het eens dat aan het huidige statuut van de student niet mag worden geraakt. De student dient te allen tijde een student-stagiair te zijn en geen werknemer-stagiair.

c) Het einde van de stage

De doelstelling van de hogescholen is na een vierjarige opleiding studenten af te leveren die beter voorbereid zijn om te starten in een complexe verpleegkundige realiteit. Evaluatie is hiervoor een belangrijk instrument. De hogeschool draagt de eindverantwoordelijkheid voor de eindevaluatie van de vierdejaars student bachelor verpleegkunde. Zij kent de beoogde leerresultaten en moet op basis van bewezen competenties de diploma's uitreiken. Aangezien het laatste jaar van de opleiding zich voor 800 u afspeelt op de werkvloer, dient de werkgever echter een belangrijke input te leveren aan die evaluatie. Gedurende de hele stage kent de mentor, onder andere door input van teamleden, de student zowel wat betreft klinische praktijkvoering als sociale en andere vaardigheden zeer goed. Hij/zij heeft een sterk beeld over het functioneren binnen de organisatie en de in punt 1 opgesomde vaardigheden. Een **gemeenschappelijke evaluatietool voor de student** tijdens de vierde opleidingsfase kan meer transparantie bieden over de verwachtingen ten aanzien van de contractstage. Een uniforme generieke evaluatietool voor heel Vlaanderen geniet de voorkeur en kan ontwikkeld worden in de schoot van het Vlaams overlegorgaan.

Ook de stageplaats verdient een evaluatie. Tijdens zijn tweemaal 400 uur zal de student een zeer goed beeld krijgen over de werking, begeleiding, organisatie enz. **Feedback van de student** over zijn/haar stageplaats en -ervaring is nuttig; hierop kunnen volgende studenten verder bouwen. De kwaliteitscriteria uit het Vlaamse charter kunnen gelden als toetssteen. Zowel de hogeschool als de werkgever dienen met deze evaluatie rekening te houden. Een koppeling aan de eindevaluatie van de student zelf is niet direct aan de orde, maar op basis van de gegeven feedback kunnen de nodige maatregelen, worden genomen. De evaluatie fungeert veeleer als een knipperlicht. Meerdere ondermaatse evaluaties kunnen een signaal geven betreffende de organisatie en begeleiding van de stageplaats. In de artsenopleiding maakt men gebruik van het **ABC-systeem** (aanbod, begeleiding en context van de stageplaats) voor de evaluatie van de stages. De ABC scores kunnen leiden tot een eenduidige kwaliteitsbeoordeling van de verschillende stageplaatsen.

De student betrekken bij de evaluatie kan enkel het draagvlak versterken en de mogelijkheden vergroten om te werken naar kwaliteit. Naast de evaluatie van de stageplaats met zijn bijhorende randvoorwaarden, kan de student ook zichzelf evalueren. Het nut van **zelfevaluatie** is reeds bij vele opleidingen bewezen. Studenten kunnen zelf inschatten welke werkpunten en sterke eigenschappen ze bezitten. Hierdoor kan een zelfevaluatie na of tijdens de stage een toegevoegde waarde zijn. De student kan de zelfevaluatie meenemen naar zijn of haar toekomstige werkplek en op die manier voortbouwen op zijn/haar sterktes en zwaktes en verder excelleren binnen zijn/haar professie.

3. Financiering van de contractstage

In deze whitepaper leggen we veel nadruk op de ontwikkeling van sterke stageplaatsen om sterke bachelor verpleegkundigen op te leiden. Om dat te realiseren speelt ook financiering een rol. We stippen een aantal elementen aan waar financiering tegenover zou moeten staan:

- Een verder te onderzoeken financiering voor de student die stage loopt;
- De oprichting van het Vlaams overlegorgaan;
- De ontwikkeling van een gemeenschappelijke evaluatietool;
- De ontwikkeling van een digitaal stageregistratiesysteem;
- Het opzetten van een gemeenschappelijke opleiding voor mentoren;
- Het voorzien in voldoende mentoren op het werkveld.

Bij de lancering van het vierjarig curriculum werd een financiering van de student zelf vooropgesteld. In het algemeen blijken noch het werkveld, noch de hogescholen, noch de studenten, noch de

beroepsorganisaties echter vragende partij om een vergoeding te geven aan de individuele studenten verpleegkunde in de vierde opleidingsfase. De volgende tegenargumenten weerklinken: het gaat om een beperkt bedrag; vergoedingen zijn niet van toepassing in de andere opleidingsfasen noch in andere bacheloropleidingen. Er is de vrees dat er een grote kans is dat de student als 'werknemer' zal worden gezien (met nadruk op arbeidsprestaties i.p.v. op leerkansen). Dat laatste houdt dan weer een risico voor beperkingen op de stageplaatsen, en bijgevolg op de afstudeermogelijkheden van studenten. Dat zou nefast zijn in een context van toenemende schaarste aan verpleegkundigen.

Een bevraging van het werkveld, de hogescholen en de studenten bachelor verpleegkunde leert dat er duidelijk nood is aan de inzet van extra middelen. Die moeten prioritair gaan naar de financiering van de onkosten die de stages met zich meebrengen en de financiering van de begeleiding en mentorenopleiding.

De meeste studenten zijn geen vragende partij om loon te ontvangen maar vragen compensatie voor kosten die voortvloeien uit de contractstage (bijvoorbeeld de werkkledij, parking, maaltijden en vervoer). Een andere mogelijkheid is dat de student een forfaitair bedrag krijgt om de gemaakte kosten te vergoeden.

Een goede stageplaats is uitermate belangrijk voor de ontwikkeling van de student verpleegkunde. De begeleiding die de student hierin verkrijgt is daarbij primordiaal. Een goede stageplaats in combinatie met een kwaliteitsvolle begeleiding zorgen ervoor dat de student de competenties vermeld in punt 1 kan ontwikkelen.

Alle partijen zijn het erover eens dat financiering voor een sterkere begeleiding op het werkveld en het inrichten van een gezamenlijke sterke mentorenopleiding in alle opzichten een prioriteit is.

*Bob Van Santbergen, Zorgnet-Icuro
Lon Holtzer, Vlaams Zorgambassadeur*

*In samenwerking met:
Ann Cleerbout, Afgevaardigde voor de bacheloropleidingen verpleegkunde
Wim Van de Waeter, Afgevaardigde voor de stagegevers
Anne Foqué, Beleidsmedewerker van VLHORA*

Executive summary

Deze whitepaper benadrukt het belang van een kwaliteitsvolle opleiding voor alle studenten bachelor verpleegkunde gedurende alle opleidingsfasen. De verlenging van de studieduur – en in het bijzonder de contractstage – heeft als doel om verder te excelleren als professionele verpleegkundige en beter voorbereid te zijn om als verpleegkundige te starten in de complexe zorgrealiteit van vandaag. Van studenten verpleegkunde in de vierde opleidingsfase wordt verwacht dat zij functioneren binnen een interdisciplinair team. Competenties als klinisch redeneren, ondernemerschap, creativiteit, coaching en evidence based practice worden sterker ontwikkeld. We

lichten in deze whitepaper een aantal elementen toe die cruciaal zijn om de ideale contractstage te organiseren en vorm te geven.

De (contract)stage is een gedeelde verantwoordelijkheid van hogescholen en werkgevers. Daarom vragen we de oprichting van een **overlegorgaan**, met gemandateerde deelnemers uit de verschillende geledingen. Het overlegorgaan kan de volgende zaken uitwerken:

- Spreiding van de periodes van de contractstage: om de continuïteit te waarborgen is het belangrijk dat de hogescholen de stageperiodes in kaart brengen en bespreken met het werkveld en de studenten.
- Charter: Vlaams afsprakenkader inzake kwaliteit tussen de hogescholen en de werkgevers van de verschillende sectoren.
- Raamovereenkomst: overeenkomst tussen individuele werkgever en hogeschool op basis van aantal stageplaatsen, voorwaarden, doelstellingen, verwachtingen...
- Draaiboek mentorenopleiding: in functie van het ontwikkelen van een gezamenlijk kader voor de mentorenopleiding.
- Generieke evaluatietools: voor de evaluatie van studenten en van stageplaatsen
- Zelfevaluatietool voor studenten
- De ontwikkeling van een **digitaal stageregistratiesysteem**. Hogescholen, studenten en werkgevers hebben toegang tot dit systeem. Een voorbeeld van een dergelijk systeem is www.lerarenstage.be

We vragen ook

Alle partijen zijn het er over eens dat er een financiering nodig is voor een sterkere begeleiding op het werkveld en de ontwikkeling van een gemeenschappelijke sterke mentorenopleiding. Om die reden wordt financiering in begeleiding en mentorenopleiding als prioritair beschouwd. De financiering van de individuele studenten voor hun stageprestaties wordt niet weerhouden.

Ondertekend:



Een zorgjob
IK GA ERVOOR