



## VIP Woordenboek

Datum 13-6-2019  
Ons kenmerk 19.3050/MHI/EC

Een woordenboek heeft tot doel alle umc's dezelfde terminologie te laten gebruiken.

### Arbeidsmarktonderzoek Prismant

Dit arbeidsmarktonderzoek dient om inzicht te krijgen in de impact van de invoering van het advies 'Toekomstbestendige beroepen in de verpleging en verzorging' op de arbeidsmarkt van drie beroepsgroepen (regieverpleegkundige, verpleegkundige en verzorgende IG). Hierdoor kunnen betrokken partijen anticiperen op de effecten van deze implementatie. Er worden drie scenario's verkend, te weten voorkeur medewerkers, zorgvraag en beschikbare middelen. Het rapport wordt openbaar als dit aan de Tweede Kamer wordt aangeboden.

### Assessment

Niet alle verpleegkundigen zullen naadloos in het ene of het andere functieprofiel passen en het personele plaatje op een afdeling c.q. in het umc zal niet in één keer compleet zijn. Om dit personele plaatje in beeld te brengen is zogenoemd assesment nodig. Er zijn verschillende assessments. Een ontwikkelassessment geeft inzicht in de gewenste ontwikkeling van individuele medewerkers. Een dergelijk assesment biedt kansen voor iedere verpleegkundige en geeft een positieve impuls in de gewenste richting, bij voorkeur voor alle verpleegkundigen. Bij een functieassessment worden linken gelegd met de functie, context van de organisatie, ontwikkeling van personeel in relatie tot de aanwezige competenties en capaciteiten van de verpleegkundige. Bij selectieassessments wordt gekeken in hoeverre een individuele verpleegkundige voldoet aan de eisen die de functie stelt, in de context van de organisatie. Assessments zou uit moeten gaan van het profiel Bachelor Nursing 2020.

### Beroepsprofielen

Een omschrijving van de eisen en de kwalificaties waaraan een verpleegkundig beroepsbeoefenaar tenminste moet voldoen.

### Competenties

Een competentie omvat kennis, inzicht, attitude en vaardigheidsaspecten om in concrete taaksituaties doelen te bereiken.

### Evidence based practice (EBP)

Het zorgvuldig, expliciet en oordeelkundig gebruik van het beste bewijsmateriaal (evidence) dat op dat moment beschikbaar is. EBP helpt verpleegkundigen wetenschappelijk verantwoorde beslissingen te nemen. EBP bevat drie pijlers: klinische expertise, beste wetenschappelijk onderzoek – de evidence dus – én heel nadrukkelijk de voorkeuren van de patiënt.

### Focusgroep

Een kwalitatieve methode van onderzoek waarbij een groep personen gevraagd wordt naar hun percepties, ideeën en meningen over een specifiek onderwerp (product, dienst, aanpak, etc.). Een focusgroep wordt onder andere gebruikt om data te verzamelen voor wetenschappelijk onderzoek. Umc's gebruiken focusgroepen in het VIP-programma om ervaringen met functiedifferentiatie op te halen.



### Functie- of formatiemix

Uiteindelijk moeten de proeftuinen leiden tot een gewenste functie- of formatiemix; de getalsmatige verhouding tussen het aantal regieverpleegkundigen en verpleegkundigen en eventueel zorgassistenten per afdeling. Dit wordt in hoge mate afgestemd op de patiëntgroepen en -kenmerken en zorgpaden. Dit vergt een analyse op de inhoud en voorspelbaarheid van de verpleegkundige zorg en is daarmee echt maatwerk. Ook een vlootshouw kan onderdeel uitmaken van de voorbereiding op het vaststellen van de functie- of formatiemix.

### Functiedifferentiatie (onderstaande is afhankelijk van uitkomsten commissie Meurs – zie elders)

In de nabije toekomst is er een heldere verdeling in twee verpleegkundige beroepsgroepen met ieder hun eigen beroepstitel, deskundigheidsgebied, bevoegdheden, bekwaamheden en opleidingsniveau. De verwachting is dat de Wet BIG medio 2019 het onderscheid tussen mbo en hbo zal invoeren. Overigens is functiedifferentiatie ook van toepassing tussen artsen en verpleegkundig specialisten.

### Functieomschrijving

Een weergave van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden voor een bepaalde functie.

### Functieprofiel

Een eenduidige beschrijving van het takenpakket van een medewerker of een groep medewerkers. Het geeft ook aan waar de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van een medewerker liggen.

### Functiewaarderingsysteem

Het indelen van functies in een rangordering, op basis van de relatieve zwaarte van de functie. Hieraan wordt de waardering volgens de cao gekoppeld. In de umc's geldt het functiewaarderingsysteem Fuwavaz. Een van de acht functiefamilies betreft Verpleging en Verzorging. Zie ook normfuncties.

### Governance

Een oorspronkelijk Engelstalig begrip dat duidt op de handelswijze van besturen, de gedragscode en het toezicht op organisaties.

### Inservice-opleiding

De inservice-opleiding werd binnen de umc's gegeven door een eigen opleidingscentrum voor medewerkers die als leerling werden aangesteld bij een umc. Nu wordt in de umc's volgens verschillende leerwegen opgeleid. Het theoretische deel wordt verzorgd door een Hogeschool (hbo) of een ROC (mbo). In de voltijd/deeltijd route (hbo) en de BOL (mbo) wordt onderwijs afgewisseld met praktijkleren (stage) in hele semesters. In een duale (hbo) en BBL (mbo) route ligt de nadruk op het praktijkleren en wordt gedurende de praktijkleerperiode het onderwijs geïntegreerd aangeboden (gemiddeld 1 dag per week onderwijs).

### Intensieve verpleegkundige zorg

Zorg voor patiënten die bijvoorbeeld een grote chirurgische ingreep hebben ondergaan en meer dan de gemiddelde reguliere zorg op een verpleegafdeling nodig hebben, zonder dat er sprake is van een noodzakelijke IC-opname. De intensiteit van de zorg bepaalt onder andere de hoeveelheid handen die aan het bed nodig zijn.



### Ketenzorg

Ketenzorg is 'een samenhangend geheel van doelgerichte en planmatige activiteiten en-of maatregelen, gericht op een specifieke patiëntencategorie, in de tijd gefaseerd', met als doel optimale zorg te leveren aan de patiënt. Kenmerkend voor ketenzorg is dat het een samenwerkingsverband van partijen betreft die zowel zelfstandig als afhankelijk van elkaar functioneren, omdat ze samenhangende handelingen uitvoeren, gericht op een gemeenschappelijk doel dat de afzonderlijke actoren niet op eigen kracht kunnen bereiken. Bron: Raad voor de Volksgezondheid & Zorg.

### Klinisch redeneren

Klinisch redeneren is de vaardigheid om eigen observaties en interpretaties te koppelen aan medische kennis (fysiologie, anatomie, pathologie, farmacologie) en de opgedane kennis.

### Loopbaanscan

De umc's gebruiken de loopbaanscan van Frenetti of van Picompany. Met deze scans kan de interne en externe mobiliteit van verpleegkundigen zo vormgegeven worden dat medewerkers hun kwaliteiten, werkervaring en competenties maximaal kunnen inzetten (vergelijkbaar met ontwikkelassessment).

### Normfuncties

Functiewaarderingssysteem Fuwavaz kent circa 80 normfuncties. Indien de werkzaamheden in voldoende mate overeenkomen kan een umc de inhoud van de functie typeren met een Fuwavaz normfunctie. In dat geval geldt de bij de normfunctie behorende salarisschaal. In de functiefamilie Verpleging en Verzorging wordt veel gebruikgemaakt van normfuncties.

### Nulmeting

Een eerste meting die gebruikt wordt om later, na een tweede meting, zicht te krijgen op de effecten van de veranderingen die tussen de eerste en tweede meting zijn doorgevoerd.

### Nurse sensitive outcomes

Uitkomsten in de zorg waarop handelingen/interventies van verpleegkundigen invloed hebben, zoals infecties, ondervoeding, delier, zelfredzaamheid en participatie.

### Onderzoeksprogramma Functiedifferentiatie

De NVZ en NFU zijn met het ministerie van VWS in gesprek over een subsidie voor een onderzoeksprogramma dat zich richt op de effecten van implementatie van functiedifferentiatie verpleegkundigen. In het Hoofdlijnenakkoord (HLA) medisch-specialistische zorg in ziekenhuizen en zelfstandige klinieken is vastgelegd dat de financiële middelen voor het onderzoeksprogramma per 2019 zullen worden vrijgemaakt. Het betreft praktijkgericht onderzoek naar implementatie van functiedifferentiatie in de grootste beroepsgroep, en richt zich op kwaliteit van zorg, tevredenheid van medewerkers en inrichting van de organisatie.

### Opleidingsprofiel

Omvat een overzicht van de competenties waarover een student moet beschikken op het moment van afstuderen (op het niveau van de opleiding of afstudeerrichting).



### Overgangsregeling

In het najaar van 2018 zou duidelijk worden welke verpleegkundige vervolgopleidingen in aanmerking komen voor gelijkstelling aan hbo-niveau, het niveau van de regieverpleegkundige. De commissie Meurs, de onafhankelijke commissie van deskundigen heeft een rapport en advies hierover aan minister Bruins uitgebracht. Het rapport en advies zijn openbaar na besluitvorming door het ministerie van VWS.

### Proeftuin

Een praktijksituatie die gebruikt wordt om een innovatie te beproeven. Wat betreft de proeftuinen functiedifferentiatie: daarbinnen worden twee verschillende profielen voor verpleegkundigen op mbo- en hbo-niveau uitgetest, met als vragen:

- hoe de twee functieprofielen van de stuurgroep Terpstra in de praktijk uitwerken;
- wanneer welke functieniveaus ingezet worden;
- welke mix van verpleegkundige functies ideaal is op een afdeling.

Op basis van de ervaringen van de proeftuinen worden functiebeschrijvingen opgesteld voor de verpleegkundigen in de umc's. Kortom: de proeftuinen leveren veel informatie op en geven antwoorden op bovenstaande vragen.

### Regieverpleegkundige

Het beroepsprofiel van de regieverpleegkundige bevat andere taken dan het huidige profiel voor verpleegkundige, teneinde tegemoet te komen aan de steeds complexer wordende zorg. De regieverpleegkundige kan scherp analyseren en kennis op verschillende terreinen combineren, wat belangrijk is om te kunnen werken in zorgsituaties die onvoorspelbaar en complex zijn. Ook is de regieverpleegkundige bij uitstek de regisseur van het hele zorgproces.

### Serious game

Een spel met een specifiek doel, bijvoorbeeld communiceren, werven of selecteren, onderwijzen of het verwerven van inzicht. In tegenstelling tot wat de naam doet vermoeden, is het géén digitaal spel. In het geval van functiedifferentiatie speelt een groep mensen een serious game om kennis en inzicht over functiedifferentiatie te vergroten en de verschillende teamleden te laten ervaren wat het betekent als verpleegkundigen op verschillende niveaus gaan werken.

### Strategische personeelsplanning

Dit is een hulpmiddel om op een effectieve en gerichte manier te sturen op de optimale bezetting van een organisatie, afdeling of team.

### ToolboxFD

De NFU doet in samenwerking met de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ) onderzoek naar het effect van implementatie van functiedifferentiatie op de kwaliteit van de patiëntenzorg, de tevredenheid van medewerkers en de inrichting van de organisatie. Dat gebeurt via een uniform meetkader met bijbehorend instrumentarium, de ToolboxFD. Met deze toolbox (een pakket aan vragenlijsten) wordt de werkomgeving van verpleegkundigen (en de veranderingen daarin) in kaart gebracht en gelinkt aan de zogenoemde verpleegsensitieve uitkomstindicatoren.

### Verpleegkundig functiehuis

Alle functies die voorkomen in de functiefamilie Verpleging en Verzorging; dit loopt van zorgassistent tot verpleegkundig specialist.

### VIP

Afkorting van Verpleegkundige Innovatie en Positionering



#### Werkprofielen

De voorloper van de op te stellen (norm)functies in de umc's. Met de werkprofielen (die deels gebaseerd zijn op de *beroepsprofielen* door de landelijke commissie Terpstra) wordt in de proeftuinen ervaring opgedaan.

#### Wetsvoorstel BIG-registratie (Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg)

Het doel van de Wet BIG is te zorgen dat de kwaliteit van gezondheidszorg hoog is en blijft. Ook beschermt de Wet BIG patiënten tegen ondeskundig en onzorgvuldig handelen van zorgverleners. Dit doet de Wet BIG onder andere met het BIG-register. De overheid werkt aan een wetsvoorstel om twee BIG-registers te introduceren: een voor verpleegkundigen op mbo-niveau (verpleegkundigen) en een voor verpleegkundigen op hbo-niveau (regieverpleegkundigen).

#### Werkplek-leren

Leren dat plaatsvindt in arbeidssituaties als leeromgeving en met werkelijke problemen uit de arbeidspraktijk als leerobject, ook wel informeel leren genoemd. Vaak wordt hierbij een bepaalde formule gehanteerd, zoals 70-20-10: mensen leren vooral door te doen en te ervaren (70%), van en met elkaar (20%) en door het zogenoemde formele leren, zoals workshops, trainingen en cursussen (10%)

#### Verletkosten

Kosten die veroorzaakt worden door afwezigheid van medewerkers in werktijd, die in zich opdracht van de werkgever met andere zaken dan hun primaire taken bezighouden.

#### Vlootschouw/personeelsschouw

Een methodische aanpak om de aanwezige kennis, talenten en competenties van medewerkers in een organisatie in kaart te brengen en deze te koppelen aan de gewenste kennis, talenten en competenties. De vlootschouw is een onderdeel van strategische personeelsplanning.

#### Zorgpad

Beschrijving van opeenvolgende stappen, beslismomenten en criteria in het zorgproces voor een patiëntengroep met een specifieke zorgvraag. Het is een concretisering van een zorgprogramma met als doel kwalitatieve en efficiënte zorgverlening te verlenen.

-----