
DE OPLEIDING TOT SPV

De nieuwe opleiding als fase van het professionaliseringsproces van het beroep

Dit artikel is een weergave van een lezing, welke werd gehouden op de lustrumviering van de NVSPV van 24 november 1994. De vereniging bestond toen 15 jaar.

Dames en Heren, beste collega's,

Het is voor mij een bijzonder groot genoegen om hier opnieuw te mogen staan. Zoals u zich mogelijk nog herinnert heb ik vijf jaar geleden op deze zelfde plaats het Centraal Orgaan Opleidingen voor Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundigen van start laten gaan met het overhandigen van het handvest aan het ministerie van WVC in de persoon van de heer van Dijk. Over de voortgang van het COOSPV en de gevolgen daarvan heeft u vandaag al het een en ander kunnen vernemen. Aan mij vandaag de eer om over één van de belangrijkste resultaten van het COOSPV met u te spreken:

De nieuwe opleiding tot Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundige.

Alhoewel dit onderwerp op dit moment zeker een hot item is zie ik mij als laatste spreker van deze lustrumviering vooral voor de taak gesteld om enerzijds uw aandacht nog even vast te houden en anderzijds mijn verhaal zodanig te houden, dat de informatie van alle inleiders een beetje op zijn plaats valt, zodat het één geheel wordt. Ik denk, dat dat mogelijk is.

Deze lustrumviering en alle inleidingen hebben namelijk alles te maken met het bestaansrecht van de NVSPV. Dit bestaansrecht komt voort uit de

behoefte van de individuele leden om het beroep van de sociaal psychiatrisch verpleegkundige te professionaliseren. In 1979 hebben een klein aantal SPV-en het initiatief genomen om te komen tot een beroepsvereniging. Dat dit initiatief werd gedragen door een groot aantal individuele leden blijkt uit de ledenadministratie van Frans van Vugt. Zelfs een forse contributieverhoging om een stafmedewerker te kunnen

F. Verberk, mn

De heer Verberk is sociaal psychiatrisch verpleegkundige en voorzitter van het COOSPV

aanstellen bleek geen probleem, het ledental is toegenomen in plaats van afgenomen, waar vele bestuursleden de afgelopen jaren toch wel bang voor waren. Dat het hier niet alleen gaat om kwantitatieve cijfers, maar ook om vele kwalitatieve ontwikkelingen was u wellicht al bekend, maar werd vandaag een groot aantal sprekers nog eens verheldert.

Met dit 15 jarig bestaan van de NVSPV wil ik dan ook vooral de oprichters en alle individuele leden van de NVSPV feliciteren.

Zoals u in het programma heeft kunnen lezen heeft mijn inleiding betrekking op het professionaliseringsproces van het beroep van de SPV in relatie tot de nieuwe opleiding.

Natuurlijk zou ik deze gelegenheid graag aangrijpen om de nieuwe opleiding tot sociaal psychiatrisch verpleegkundige te presenteren, maar gezien de tijd die mij nog rest wil ik mijn inleiding enigszins inkorten. Daarvoor wil ik de presentatie van het opleidingsadvies zelf achterwege laten omdat u daar zeer binnenkort een publikatie van kunt verwachten.

Plaats opleiding

Waar ik vandaag wel op wil ingaan is de plaats van de opleiding in het totale professionaliseringsproces.

Dit wil ik doen aan de hand door in te gaan op het begrip professionalisering aan de hand van het conceptueel kader van Van der Krogt (1981). Met dit kader wil ik verhelderen welke plaats de opleiding in dit totale proces inneemt. Tegelijkertijd kan vanuit dit kader gekeken worden naar de informatie die u vandaag geboden werd en op welke wijze deze samenhangt met het proces van professionaliseren.

Begrip professionalisering

Het begrip professionalisering wordt nogal eens op verschillende manieren betekenis gegeven. voor mijn betoog zal ik me baseren op het uitgebreide onderzoek van Van der Krogt. Hij definieert professionalisering als volgt:

"Professionalisering is een proces waarbij de leden van een beroepsgroep op collectieve wijze, vooral gebruik makend van kennismacht, trachten een collectieve machtspositie te verwerven en/of te verdedigen, met het doel de gebruiks- en ruilwaarde van het beroep te beheersen" (1981, pag.94)

Aan deze definitie zijn de volgende aspecten te onderscheiden:

- collectief gedrag
- doelgericht strategisch gedrag
- nastreven van de collectieve machtspositie
- de rol van kennis en kunde

Het eerste aspect is het **collectief gedrag**. Collectief gedrag komt alleen tot stand wanneer de individuele leden van een beroepsgroep de meerwaarde inzien van collectief gedrag ten opzichte van individueel gedrag. Om de meerwaarde van collectief gedrag inzichtelijk te maken moeten we even een uitstapje maken naar de motieven van de individuele leden om het beroep uit te oefenen. Dit ligt ingewikkelder, dan weleens wordt aangenomen. Het gaat namelijk niet alleen om het verkrijgen van een redelijk inkomen. Het gaat bovendien om een aantal immateriële zaken.

Samengevat gaat het om een drietal motieven voor beroepsuitoefening:

- dienstbaarheid aan mens en samenleving
- uitoefening van het vak op zichzelf sociale contacten zelfontplooiing
- contraprestaties
inkomen
autonomie
prestige of status
veiligheid

Deze opsomming is volledig willekeurig en kan per individu natuurlijk verschillen.

Het eerste motief, de dienstbaarheid aan mens en samenleving komt voort uit ieders behoefte om in het maatschappelijk proces een functie te vervullen om zich daarmee dienstbaar te maken.

Het tweede motief heeft te maken met de vervulling van behoeften door de uitoefening van het vak op zichzelf. Daarbij gaat het om onder andere het onderhouden van sociale contacten en de mogelijkheden tot zelfontplooiing. Het derde motief heeft betrekking op de zogenaamde contraprestaties, zoals een inkomen, de mate van autonomie, de status of prestige wat ontleend kan worden aan de beroepsuitoefening en veiligheid, waarmee de mate van zekerheid voor de toekomst bedoeld wordt.

Deze motieven voor beroepsuitoefening vormen op hun beurt het belang om het beroep in stand te houden en de gebruikswaarde ervan aan te tonen. Daarmee wordt de basis gelegd voor collectief gedrag. Meestal is het niet te doen om als individu de beroepsuitoefening in stand te houden, doordat er altijd kapers op de kust zijn. Een collectief van beroepsbeoefenaren heeft in de regel meer mogelijkheden om de belangen van de individuele leden te behartigen. De individuele behoeften en het daaruit voortkomende individuele gedrag vormt dus het fundament voor collectief gedrag. Zonder collectief gedrag is er volgens de hiervoor gegeven definitie dus géén sprake van professionalisering.

Het tweede aspect van professionalisering heeft betrekking op het **doelgericht en strategisch gedrag** van het collectief. Het gaat daarbij om het behartigen van de belangen. Daarbij wordt vaak alleen gedacht aan de eigenbelangen van de beroepsbeoefenaren, de **ruilwaarde** van het beroep. Hierbij gaat het echter ook om de belangen voor de cliënt en om de maatschappelijke belangen, de **gebruikswaarde**.

Bij professionalisering gaat het om het beheersen en beïnvloeden van beide soorten belangen.

Het derde aspect heeft betrekking op het nastreven van een **collectieve machtspositie**. Daarbij wordt de individuele machtspositie omgezet in een collectieve machtspositie door legitimering en institutionalisering.

Bij **legitimering** gaat het vooral om de interactie met en de erkenning van alle direct betrokkenen. Dit zijn niet alleen de afnemers in de vorm van cliënten, maatschappelijke instellingen, overheid en zorgverzekeraars, maar bijvoorbeeld ook beroepsgroepen in hetzelfde werkveld. In ons geval gaat het hier om bijvoorbeeld psychiaters, klinisch psychologen en psychotherapeuten, maar ook om de basisdiscipline, de psychiatisch verpleegkundigen.

Bij **institutionalisering** gaat het om het vastleggen van verworven posities en rechten. Daarmee hangen institutionalisering en legitimering nauw met elkaar samen.

Het vierde en laatste aspect wordt door Van der Krogt gezien als het meest fundamentele aspect, namelijk de **kennis en kunde van een beroep**. Hij stelt, dat het voornamelijk de kennis en kunde van de beroepsbeoefenaren is waarmee op succesvolle wijze voor de afnemer onzekerheidsbronnen worden beheerst. Dit kennis en kunde aspect onderscheidt professionalisering van andere vormen van belangenbehartiging. Wanneer een beroep zijn machtspositie vooral ontleend aan deskundigheid, dus aan kennis en kunde is professionalisering de meest gekozen strategie voor belangenbehartiging.

De rol van de opleiding en nascholing van het beroep speelt daarmee dus een centrale rol in het totale professionaliseringsproces.

Zoals vanochtend werd besproken hebben de oprichters van de NVSPV ervoor gekozen om zowel een beroepsvereniging op te richten als aansluiting te zoeken bij een vakorganisatie. Daarmee hebben zij mijns inziens een gouden keuze gemaakt. Enerzijds door aan te sluiten bij een omvangrijk collectief van vele beroepsbeoefenaren om de ruilwaarde van het beroep veilig te stellen. Anderzijds door een afgegrensde beroepsvereniging van sociaal psychiatisch verpleegkundigen op te richten. Daarmee kan de gebruikswaarde van het beroep beheerst worden. Dit is een strategie om te komen tot professionalisering bij een beroepsgroep, waar de kennis en kunde het belangrijkste kenmerk vormt.

Deze keuze lijkt nu ook gemaakt te worden bij onze basisdiscipline de psychiatisch verpleegkundigen. Naast aansluiting bij grote vakorganisaties kiezen zij voor oprichting van een zelfstandige vereniging van psychiatisch verpleegkundigen. Niet alleen voor de psychiatisch verpleegkundigen acht ik dit een goede ontwikkeling, maar vooral ook voor de onderlinge afstemming tussen de psychiatisch verpleegkundigen en de sociaal psychiatisch verpleegkundigen zal dit een grote vooruitgang betekenen.

Wanneer we nu de vandaag geschetste ontwikkelingen en de ontwikkeling van de nieuwe opleiding tot sociaal psychiatisch verpleegkundige in de context

plaatsen van professionalisering zouden we dit kunnen doen aan de hand van het basisschema van professionalisering, zoals Van der Krogt (1981) dat ontwikkeld heeft (Zie pagina 43):

We hebben dus gezien, dat professionalisering ontstaat wanneer er een collectief van beroepsbeoefenaren ontstaat, (de NVSPV) die de gebruikswaarde van het beroep, zie bovenkant van het schema gaat beheersen. In samenwerking met de vakorganisatie kan dit collectief ook de ruilwaarde van het beroep, rechts in het schema gaan beheersen.

Door middel van institutionalisering en legitimering ontstaat vervolgens een collectieve machtspositie, waarmee de gebruiks- en ruilwaarde van binnenuit beïnvloed kunnen worden. Natuurlijk gebeurt dit niet alleen van binnenuit maar kunnen ook externe invloeden veranderingen teweeg brengen. Dit wordt aangegeven met de 'E'-pijltjes.

Zoals gezegd spelen kennis en kunde een grote rol in het proces van professionalisering. Omdat de kennis en kunde bepalend is voor de deskundigheidsmacht moet deze kennis en kunde voortdurend worden afgestemd op de belangen van de afnemers om daarmee de gebruikswaarde en de daarvan afgeleide ruilwaarde van het beroep op peil te houden.

Daarmee wordt tevens het belang van opleiding en nascholing duidelijk. Door middel van opleiding en nascholing kan de kennis en kunde van een beroep voortdurend op peil gehouden worden.

Door de nieuwe opleiding tot sociaal psychiatrisch verpleegkundige zodanig te organiseren, dat deze afgestemd is op alle belanghebbende partijen en flexibel genoeg om in te spelen op nieuwe ontwikkelingen en/of belangen is een belangrijke voorwaarde voor professionalisering geschapen.

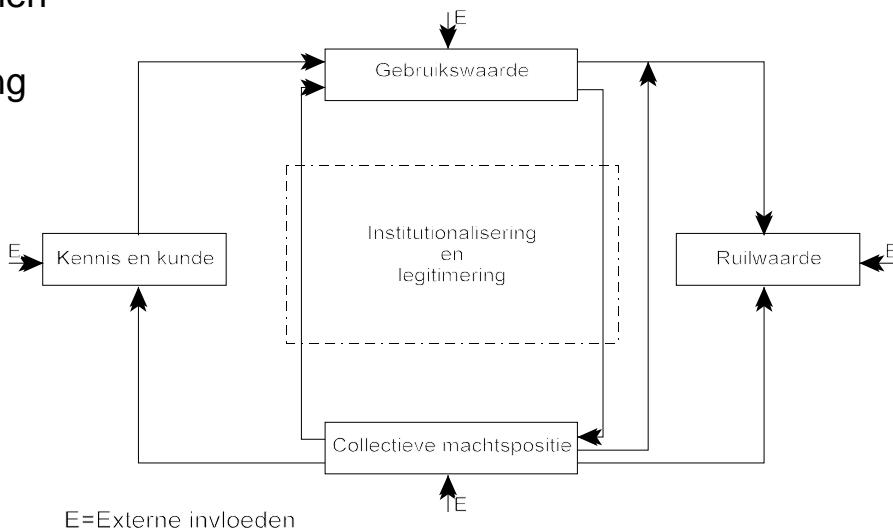
Een voorbeeld van die afstemming vindt bijvoorbeeld plaats aan de hand van de

verantwoordelijkheid bijvoorbeeld ook opdrachtgever van het onderzoek naar de SPV.

Door de verantwoordelijkheid van de inhoud van de opleiding bij de beroepsgroep zelf te leggen kan een voortdurende afstemming plaatsvinden op nieuwe ontwikkelingen in het praktijkveld. Deze afstemming vindt met name plaats door het functioneren van

Basisschema van professionalisering

inzoomen
voor
tekening



resultaten van het onderzoek waar Dr. Wolf vanochtend over sprak.

Wat betreft de afstemming op de belanghebbende partijen heeft het Coördinerend Orgaan Nascholing en Opleiding (CONO) een belangrijke functie vervuld.

Prof. Dijkhuis heeft u daar zojuist het een en ander over verteld. Het CONO is vanuit haar

de hoofdopleider in samenspraak met een opleidingscommissie.

U kunt zich wellicht voorstellen, dat een dergelijke organisatie van de opleiding een forse verandering betekent en niet van het ene op het andere moment tot stand komt. Daar gaat een uitgebreid proces aan vooraf, dat gezien kan worden als een proces van legitimering en institutionalisering. In dit geval van de nieuwe opleiding.

Activiteiten COOSPV

Dit brengt mij op de bespreking van de activiteiten van het COOSPV in het kader van de ontwikkeling van de nieuwe opleiding tot sociaal psychiatrisch verpleegkundige.

Zoals gezegd is vijf jaar geleden het COOSPV van start gegaan met het ontwikkelen en vaststellen van de kwaliteit van de opleiding en nascholing van de sociaal psychiatrisch verpleegkundige.

Voor alle duidelijkheid wil ik nog even memoreren, dat het COOSPV een vrij uitgebreide organisatie kent met een landelijk beleidsorgaan. Dit beleidsorgaan bestaat uit 7 regiovertegenwoordigers, 2 bestuursleden van de NVSPV één vertegenwoordiger namens de VO-SPV en 2 zetels voor de MGZ-GGZ opleidingen.

Het doel van het COOSPV is onder andere het vaststellen van kwaliteitseisen van de opleiding en nascholing voor de sociaal psychiatrisch verpleegkundige.

Aanvankelijk heeft het COOSPV nagedacht over het inventariseren van de kwaliteit van de bestaande opleiding. Maar op grond van de ervaringen van de commissie opleiding van de NVSPV en de moeizame communicatie tussen werkveld en opleidingen heeft het COOSPV besloten om allereerst zelf na te gaan welke opleidingskwaliteit nodig is voor het beroep van de sociaal psychiatrisch verpleegkundige. Vervolgens is deze inhoudelijke kwaliteitsvisie gelegd op de structuur van de bestaande opleidingen waarmee de contouren van een nieuwe opleiding tot sociaal psychiatrisch verpleegkundige zichtbaar werden.

Deze eerste gedachtengang is beschreven in de contourennota van 1991.

Deze contourennota heeft gediend als discussienota en werd landelijk verspreid. Dankzij het inmiddels opgerichte CONO kon deze nota ook daar bediscussieerd worden met een groot aantal belanghebbende partijen. In deze contourennota worden de eerste aanzetten gegeven voor een voornamelijk praktijkgerichte opleiding. De vormgeving wordt daarbij gerelateerd aan de overige beroepsopleidingen in de GGZ. Daarnaast wordt uitgegaan van een integratie van de bestaande MGZ-GGZ en VO-SPV tot één vierjarige opleiding.

Van een groot aantal directies van instellingen, van collega's uit de praktijk en opleidingsinstellingen ontvingen we reacties. Behalve een aantal kritische kanttekeningen en vragen om verheldering kregen we vooral positieve berichten over de richting waarin de opleiding zich zou moeten bewegen. Voor het COOSPV was dit aanleiding om deze grove structuur verder uit te werken in een opleidingsadvies. Een belangrijke stap bij het ontwikkelen van dit opleidingsadvies was het opstellen van eindtermen waar de opleiding in moet voorzien. Alhoewel het veel werk is geweest voor een groot aantal COOSPV-leden hebben deze eindtermen een belangrijke bijdrage geleverd aan het verhelderen van het beroep en het niveau van de sociaal psychiatrisch verpleegkundige.

Inmiddels heeft het CONO deze eindtermen als voorbeeld gesteld voor andere beroepsgroepen, hetgeen door het COOSPV als een groot compliment is opgepakt.

Opleidingsadvies

Dit eerste advies verscheen eind 1992 en werd opnieuw breed verspreid en besproken in het CONO en in diverse bilaterale overlegsituaties.

Twee centrale reacties kwamen daarbij naar voren:

- 1) De kosten van deze opleiding zouden voortaan volledig voor rekening komen van het veld. Dit in tegenstelling tot de huidige situatie waarbij de MGZ-GGZ gesubsidieerd wordt onder O&W en alleen de VO voor rekening van het veld komt.
- 2) Het onderscheid in niveau onder SPV-en zou verdwijnen en alle SPV-en zouden op VO-niveau opgeleid worden. Dit terwijl het veld steeds meer belangstelling gaat tonen voor het instromen van psychiatisch verpleegkundigen in het ambulante veld.

Voor het COOSPV was dit aanleiding om contact te zoeken met de beroepsgroep van psychiatisch verpleegkundigen. Op grond van uitgebreid gezamenlijk overleg ontstond het voorstel om te komen tot een éénjarige transmurale GGZ-opleiding volgend op de inservice-opleiding of de HBOV. Dit traject kan dan enerzijds de mogelijkheid bieden om als psychiatisch verpleegkundige ook extramuraal te werken. Anderzijds kan deze opleiding de basis vormen voor de instroom in een afgeslankte driejarige SPV-opleiding.

Behalve, dat het COOSPV hiermee tegemoet kwam aan de genoemde knelpunten, bleek dit voorstel goed aan te sluiten bij de wensen van de basisdiscipline, maar bovendien van het steeds meer extramuraliserende werkveld. Deze samenwerking tussen

leden van de basisberoepsgroep en het COOSPV leidde vervolgens bovendien tot plannen om ook een orgaan opleidingen voor psychiatisch verpleegkundigen op te richten. De heer Klungers heeft daar vanochtend al aan gerefereerd.

Het lijkt er alleszins op, dat alle opleidingsperikelen uiteindelijk een bijdrage hebben geleverd om de afstand tussen de B-verpleegkundigen en sociaal psychiatisch verpleegkundigen te overbruggen. Dat ik dit een goede zaak vind zal u inmiddels duidelijk zijn.

Terug naar de ontwikkeling van de opleiding tot SPV. Na opnieuw diverse rondes in den lande en in het CONO werd uiteindelijk in september jl. in het CONO het groene licht gegeven voor de uiteindelijke plannen voor een nieuwe opleiding voor sociaal psychiatisch verpleegkundigen.

Voor de beroepsgroep van sociaal psychiatisch verpleegkundigen en indirect ook voor de basisdiscipline acht ik dit een belangrijke stap in het totale proces van professionalisering.

Op zeer korte termijn kunt u rekenen op een publikatie van het definitieve advies¹⁾.

Het is ons niet gelukt om dit nog voor vandaag te realiseren.

Ter afsluiting van mijn verhaal kan ik u nog mede delen, dat op basis van het nu vastgestelde opleidingsadvies de volgende fase kan ingaan, namelijk de implementatie van de opleiding.

Op dit moment wordt hard gewerkt aan een projectplan voor het zorgvuldig begeleiden en uitvoeren van de implementatie. Daarbij moet u denken aan hele praktische zaken als het aanstellen van opleiders, het selecteren van opleidingsplaatsen, maar ook aan

meer inhoudelijke zaken zoals het verder uitontwikkelen van het opleidingscurriculum.

Ik hoop met mijn bijdrage de plaats van de opleiding in het totale proces van professionalisering zichtbaar gemaakt te hebben en u tegelijkertijd in de

gelegenheid gesteld te hebben om aan de hand van het schema van Van der Krogt alle inleidingen van vandaag nog eens in het kader van professionalisering te plaatsen.

Ik dank u voor uw aandacht.

-
- 1) In de loop van april ontvangen alle leden en donateurs van de NVSPV een exemplaar van het opleidingsadvies.
Overige belangstellenden kunnen dit advies opvragen bij de NVSPV via Frans van Vugt.
-

Literatuur

Krogt, T. van der
Professionalisering en collectieve
macht; een conceptueel kader,
Vuga, Den Haag, 1981.