

VERENIGINGSNIEUWS

In deze rubriek houdt het bestuur van de NVSPV haar leden op de hoogte van de bestuurlijke activiteiten.

In het oktober nummer van Sociale Psychiatrie vertelde het bestuur over de netwerkvorming die plaatsvindt binnen de verpleegkundige discipline en de wijze waarop het bestuur onze beroepsgroep daarin positioneert. Tevens kwamen de CAO-ontwikkelingen aan de orde.

Ook deze keer wordt aandacht besteed aan de geldelijke tegenprestatie van ons werk. Daarnaast zullen enkele ontwikkelingen rond het implementeren van de nieuwe opleiding tot SPV worden toegelicht.

Maar eerst wil het bestuur van de NVSPV van de gelegenheid gebruik maken om haar leden een persoonlijk en beroepsinhoudelijk voorspoedig 1996 toe te wensen.

CAO ontwikkelingen

De ontschotting van de GGZ, het vervagen van de grenzen tussen het extramurale en intramurale werkveld, heeft een enorme impact op de beroepsuitoefening voor een ieder die in deze sector werkzaam is. Dat geldt ook voor de sociaal psychisch verpleegkundige beroepsgroep. Een heroriëntatie en herijking van de beroepsinhoud ten opzichte van andere actoren in de GGZ is geboden om op langere termijn succesvol te kunnen blijven. Met andere woorden dringt de vraag zich steeds sterker op waarin wij ons **vandaag de dag** onderscheiden van andere professies in de GGZ en van andere (psychisch) verpleegkundige beroepsgeenoten. In de dagelijkse praktijk heeft de beroepsgroep zich goed aangepast aan de veranderde eisen die er aan de beroepsuitoefening worden gesteld. Maar om deze nieuwe praktijk van

beroepsuitoefening op een hoger abstractieniveau en voor de gehele beroepsgroep geldig te beschrijven blijkt lastig. Was het nu zo dat alleen de beroepsuitoefening veranderde, dan kon deze intrigerende kwestie als een gezonde hersengymnastiek voor de beroepsgroep worden beschouwd. Helaas veranderen de arbeidsrechtelijke omstandigheden ook: de CAO-AGGZ en die van het Ziekenhuiswezen worden in elkaar geschoven. Verworven CAO-rechten (inclusief de salariëring) moeten opnieuw bevochten worden. En dat vereist een onmiddellijke beschrijving van het werk dat wij **vandaag de dag** uitvoeren. De gezonde hersengymnastiek wordt nu hoofdpijn.

De CAO ontwikkelingen spelen zich af op regionaal en landelijk niveau.

Landelijk niveau

Op landelijk niveau werken de koepels van werkgevers en de vakbonden aan een harmonisatie van de CAO-Ziekenhuiswezen en -AGGZ. Als beroepsorganisatie moeten wij de vakbond voeden met een adequaat functieprofiel zodat de hele vertaling hiervan naar een functiewaardering (door een onafhankelijk bureau) zo zuiver mogelijk kan gescheiden. Verder blijven we elkaar goed informeren zodat een optimale respons op een onvoorziene ontwikkelingen mogelijk is.

Regionaal niveau

Op regionaal niveau zijn er RIAGG's die in fusie-processen verwickeld zijn die een snelle lokale functiebeschrijving afdwingen. Zij kunnen niet wachten op de afspraken die hun koepels op landelijk niveau maken. Dus vragen zij SPV-en een functiebeschrijving aan te leveren die in een loonschaal wordt omgezet.

In Eindhoven e.o. werden de SPV-en hier als eersten mee geconfronteerd. De heer Verberne en collega's beschreven hun SPV-functie waaraan de salarisschaal 60 van het ziekenhuiswezen werd gekoppeld. Dit advies is door de directies overgenomen. Het resultaat van de inspanningen door Verberne en collega's is zondermeer bijzonder fraai te noemen dat dan ook alle lof van de beroepsvereniging krijgt die het verdient! Het zal zonder twijfel een positieve uitstraling hebben op andere regionale en landelijke CAO-ontwikkelingen.

Verberne en collega's hebben ons ondermeer geleerd dat de door hen gekozen beschrijving van ons vak in termen van niveau van beroepsuitoefening en complexiteit van hulpverleningssituatie en -problematiek, in de huidige tijd kennelijk gehoor vindt. Deze ervaring is voor de NVSPV van grote waarde bij de verdere profilering en positionering van ons vak.

Implementatie nieuwe opleiding SPV

Zoals de meesten van onze leden al wel zullen weten streeft de NVSPV naar een hoogwaardige opleiding voor onze beroepsgroep die de SPV voldoende toegerust om op verantwoorde wijze hulp te kunnen bieden in een steeds complexer wordende beroepspraktijk. Het Centraal Orgaan Opleidingen van Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundigen (COOSPV) ontwierp daartoe een nieuwe post-initiële opleiding tot SPV. Dit raamwerk kreeg de steun van alle voor de GGZ relevante partijen die in het Coördinerend Orgaan Nascholing en Opleiding in de GGZ (CONO) zijn vertegenwoordigd. Dit zijn ondermeer de in de GGZ werkzame beroepsgroepen, koepels van werkgevers, financiers en overheidsorganen.

Door de participanten in het CONO alsmede de Nederlandse Vereniging

voor Psychiatrische Verpleegkunde (NVPV) wordt de nieuwe opleiding gezien als de toekomstige opleiding tot het specialisme in de psychiatrische verpleegkunde. De erkenning als psychiatrisch verpleegkundig specialist (artikel 14 Wet BIG) zal echter door de Representatieve Vereniging van Basisberoepsbeoefenaren (i.o) plaats moeten vinden. En deze vereniging is nog steeds in wording (zie Sociale Psychiatrie, Verenigingsnieuws, dec. 94) dus de erkenning is er ook nog niet. Niets houdt ons echter tegen de opleiding alvast te realiseren.

Waarom duurt het zo lang?

Maar waarom duurt het allemaal zo lang met die opleiding? zal menige SPV zich inmiddels afvragen. Het antwoord is snel gegeven, de oplossing vraagt echter wat meer woorden. De implementatie duurt zolang omdat dit type opleiding organisatorisch complex is. De opleiding bestaat namelijk niet alleen uit een cursorisch deel, maar ook uit een intra- en extramuraal praktijkdeel en een supervisie deel. En niet een onderwijsinstelling (theorie) of een opleidingsinstelling (de praktijk) is de initiatiefnemer, maar de beroepsorganisatie, de NVSPV. Bovendien betreft het hier geen opleiding van een paar weekjes, maar is het een zware en gedegen opleiding van drie jaar die bovendien landelijk van aard is. Zo'n opleiding zet je niet is één jaartje neer.

De allereerste kwestie die zich aandringt betreft de omvang van de opleiding. Een opleiding van veertig opleidingsplaatsen per jaar geeft een heel ander financieel plaatje dan een opleiding van honderd opleidingsplaatsen. Bovendien moet de overlegstructuur binnen de opleiding aan de omvang worden aangepast. Om nu enig zicht te kunnen hebben op het aantal opleidingsplaatsen is het weer

nodig enig zicht te hebben op de positie van de afgestudeerde in de GGZ, ontwikkelingen op de arbeidsmarkt etc. We hebben deze kwestie bestudeerd en onze bevindingen en ideeën aan het CONO voorgelegd. Aan de hand hiervan werd eind 1995 besloten dat er gestart kan worden met 24 opleidingsplaatsen per jaar, in vier jaar oplopend tot 40 per jaar. Een belangrijk uitgangspunt voor de opleiding is daarmee vastgesteld en de rekenmodellen kunnen nu ingevuld worden.

Verantwoordelijkheid opleiding

Een tweede kwestie die zich nu opdringt is: wie is er nu eigenlijk formeel, juridisch verantwoordelijk voor de opleiding. Van wie is de opleiding nu eigenlijk?

De opleiding is niet van een onderwijsinstelling (die de praktijk inhuurt), niet van een opleidingsinstelling (die het cursorische deel inhuurt, en niet van de beroepsgroep (die beide inhuurt). Toch kan er pas met geld geschoven worden als de eigenaar bekend is. En pas als er geld is, kan de feitelijke bouw beginnen. Tot die tijd kunnen we als NVSPV en COOSPV alleen in voorwaardelijke en voorbereidende sfeer aan de opleiding werken.

De NVSPV is van mening dat, wil de opleiding aan haar doelstelling voldoen, het tegemoet moet komen aan de wensen van de beroepsgroep, onderwijsinstelling en werkveld (werkgevers).

Het heeft dan ook onze eerste keuze dat deze tripartitie een formele samenwerking aan gaat. Een eerste verkenning over de haalbaarheid van deze optie geeft ons reden optimistisch te zijn.

Wij gaven echter al aan dat we niet langs de kant hoeven te wachten met de bouw tot de formele eigenaar bekend is.

Nu al wordt er (heel) veel voorbereidend werk gedaan door de mensen van het COOSPV, de NVSPV en de Hogeschool Midden Nederland. Vroeg of laat zal er echter concrete en sluitende invulling gegeven moeten worden aan alle deelgebieden die de opleiding betreffen.

Het gaat dan om zaken als het formuleren van de richtlijnen voor het erkenning van opleidingsinstellingen, het beschrijven van een profiel voor praktijkopleiders en supervisors, het formuleren van toetsingscriteria voor de NVSPV, het ontwerpen van overeenkomsten enz.

Net als de gehele opleiding zullen ook al deze onderdelen de instemming moeten hebben van de betrokken partijen. Samen oplopen tijdens het ontwerp is daarom de beste weg om een gezamenlijk gedragen opleidingsplan (het draaiboek van de gehele opleiding) te verkrijgen.

Wij ontwerpen op dit moment een projectvoorstel dat voorziet in een gezamenlijk ontwerpen van het opleidingsplan. Uiteraard zijn het de toekomstige eigenaren die zullen moeten beslissen of het projectvoorstel wordt overgenomen. Als dat gebeurt hopen wij van de zomer het startsein te kunnen geven.

Nu al willen de NVSPV en het COOSPV een beroep doen op de leden van de sociaal psychiatrisch verpleeg kundige beroepsgroep om op deelgebieden mee te werken aan de bouw van de opleiding. Wij willen dan ook de volgende oproep plaatsen:

Implementatie post-initiële opleiding SPV

De Nederlandse Vereniging van Sociaal
Psychiatrisch Verpleegkundigen vraagt mensen
die een bijdrage willen leveren bij het opbouwen
van de nieuwe post-initiële opleiding tot
sociaal psychiatrisch verpleegkundige

*Voor meer informatie of aanmelding kunt u
tijdens kantooruren van dinsdag t/m vrijdag
contact opnemen met:* De heer R. Bakker
Joh. Verhulststraat 184-hs
1075 HD AMSTERDAM
Tel. (020) 664 85 00