

Zijn er structuren voor de kwaliteit van de beroepsuitvoering van de sph-er?

Document geplaatst op website phorza, februari 2005

**Onderzoek verricht door Collegio
in opdracht van de NVSPH.**



Vergelijkend onderzoek in CAO' s

**Phorza
Postbus 257
1000 AG AMSTERDAM
www.phorza.nl**

1. Inleiding

De NVSPH wenst een brede basis te ontwikkelen voor verdere strategische ontwikkeling en inhoudelijke belangenbehartiging. Het onderhavig literatuuronderzoek moet een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van deze strategie.

2. Opdracht

De NVSPH verenigt in zich beroepsbeoefenaren die in verschillende sectoren werkzaam zijn: jeugdzorg, gehandicaptenzorg, (jeugd)psychiatrie, ziekenhuiswezen, welzijnswerk en onderwijs. De NVSPH praat mee over belangrijke ontwikkelingen voor de SPH'er en SPW'er op allerlei niveaus. De vereniging wil niet alleen haar stem laten horen maar, waar mogelijk, ook invloed uitoefenen op beleid en wetgeving die de SPH'er en SPW'er in de dagelijkse werkwijze raakt. De vooronderstelling is dat in de verschillende sectoren structuren en randvoorwaarden bestaan die de kwaliteit van de beroepsuitoefening waarborgen/ondersteunen.



Nieuws : Beroepsregister voor agogen en pedagogen sinds voorjaar 2004 een feit.
www.brva.nl

De NVSPH heeft Collegio gevraagd de stand van zaken alsmede de verschillen tussen de sectoren in kaart te brengen.

Hierbij dient een relatie gelegd te worden met de manier waarop dit tot uitdrukking komt in de regelgeving ten behoeve van academische beroepen in de zorgsector die zich richten op psychische begeleiding van cliënten.

3. Werkwijze

Gezocht is naar bestaande structuren en randvoorwaarden in de verschillende CAO's waar de SPH'er actief is en de kwaliteit van de beroepsuitoefening van de SPH'er ondersteunen.

Vervolgens is onderzocht of er een relatie ligt tussen de structuren en randvoorwaarden met de CAO Jeugdzorg.

Voorts zijn beroepsverenigingen voor academici in de zorgsector en het onderwijs geïnventariseerd. Informatie over het waarborgen van de kwaliteit van de beroepsbeoefenaar is aangevraagd, geanalyseerd en in relatie gebracht met de jeugdzorg.

3.1. Bestaande structuren en randvoorwaarden binnen de sectoren

Structuren die de SPH-er kan ondersteunen bij de uitvoering van haar beroep zijn onder meer:

- de collectieve arbeidsovereenkomsten;
- beroepsprofielen;
- beroepscodes;
- professionele statuten;
- beroepenregisters.

Een korte toelichting op de begrippen.

In de collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO) voor de zorgsectoren worden afspraken tussen werkgever en werknemer vastgelegd. Indien er afspraken zijn gemaakt rond de kwaliteit van de beroepsuitoefening, zullen deze hier terug te vinden zijn.



Een beroepsprofiel bestaat uit een taak en functiebeschrijving die wordt vertaald naar resultaatgebieden met de daaraan gekoppelde kwalificatie-eisen.

In de beroepscode beschrijft de beroepsgroep welke normen in acht worden genomen bij het handelen in de praktijk.

Een professioneel statuut geeft de definitie van een professie en verwoordt de beroepscode in professionele standaarden. Hierdoor kunnen beroepsbeoefenaren uitleggen waarom ze doen zoals ze doen.

Het beroepenregister houdt bij welke personen zijn ingeschreven en voldoen aan de kwaliteitseisen die de beroepsvereniging heeft geformuleerd.

Op deze structuren heeft de literatuurstudie zich met name gericht.

3.2. CAO's

Op de SPH-er zijn verschillende CAO's van toepassing.¹

In deze, maar ook andere CAO's (zie hoofdstuk 5) zijn artikelen opgenomen die handelen over:

- 1) deskundigheidsbevordering / professionalisering;
- 2) loopbaanbeleid;
- 3) verplichtingen werknemer;
- 4) personeelsbeleid.

¹ CAO's Jeugdhulpverlening, Welzijn, Kinderopvang, Gehandicaptenzorg, Ziekenhuizen, GGZ

De verwachting is dat als er randvoorwaarden zijn die de kwaliteit van de beroepsuitoefening ondersteunen, zij binnen deze thema's in de CAO's te vinden zijn. Met name deze artikelen zijn daarom goed doorgenomen.

Ad 1. Deskundigheidsbevordering / professionalisering.

- o In alle CAO's wordt gesteld dat de werkgever gehouden is tot het opstellen van een scholings/professionaliseringsplan.

Voorbeeld CAO Welzijn:

Artikel XIII.1 Scholings- en loopbaanbeleid

1. De werkgever stelt met instemming van de ondernemingsraad, en zoals bepaald in artikel 27 WOR, een plan op waarin de scholings- en loopbaanmogelijkheden alsmede studiefaciliteiten van de werknemers zijn opgenomen. Dit plan is gericht op het huidige en het toekomstige functioneren van de werknemers binnen en buiten de instelling.

Het plan omvat in ieder geval de volgende onderwerpen:

- a. welke (categorieën) werknemers in aanmerking komen voor een loopbaangesprek met een door de werknemer, met instemming van de werkgever, gekozen deskundige;*
- b. welke mogelijkheden de werkgever biedt ter bevordering van doorstroming naar hogere functies;*
- c. welke studiefaciliteiten – al dan niet op verzoek van de werknemer – worden verleend.*

Met betrekking tot het verlenen van studiefaciliteiten wordt in ieder geval het volgende geregeld:

- de aanvraagprocedure;*
- de verlofmogelijkheden;*
- de kostenvergoeding en eventuele terugbetalingsverplichting;*
- de omstandigheden waaronder in individuele gevallen kan worden afgeweken.*

Voorbeeld CAO Voortgezet onderwijs:

Hoofdstuk 10.1 lid twee (hoofdstuk scholing en persoonlijke ontwikkeling):

In het meerjarenbeleid wordt aandacht besteed aan:

- de beoogde ontwikkelingsdoelen van de organisatie;*
- de beoogde ontwikkelingsdoelen van de werknemers;*
- de wijze waarop deze doelen op elkaar worden afgestemd;*
- de beschikbaar te stellen faciliteiten in tijd en/of geld.*

- o In de CAO's wordt een percentage van de loonsom genoemd dat dient te worden geïnvesteerd in scholing.



Voorbeeld CAO Gehandicaptenzorg:

Artikel 12.1

“2. Voor de uitvoering van het scholingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsbeleid geldt per werkgever een budget van tenminste 1,5% van de loonsom per jaar. Binnen dit budget reserveert de werkgever tenminste 0,2% van het budget voor het persoonlijke ontwikkelingsbeleid voor de werknemers.”

Voorbeeld CAO Thuiszorg:

Artikel 38b

Scholing en opleiding

- 1. De werkgever stelt jaarlijks in overleg met de ondernemingsraad een scholings- en opleidingsplan vast, waarin afspraken zijn opgenomen gericht op opleiding ten behoeve van instroom van nieuwe werknemers, alsook afspraken in het kader van opleiding en (bij)scholing van reeds in dienst zijnde werknemers.*
- 2. De kosten van het in het eerste lid bedoelde plan beslaan minimaal 3% van de loonsom van de instelling. Dit budget is gericht op alle kosten van opleiding en scholing. Het genoemde percentage is exclusief bijdragen die de werkgever ontvangt vanuit het Sectorfonds Zorg en vanuit de zogenoemde Meerjarenafspraken tussen de sector thuiszorg en de overheid.*
- 3. CAO-partijen bevelen aan om bij de opstelling van het in lid 1 bedoelde plan, naast aandacht voor de instellingsdoelen van scholing en opleiding, tevens een of meer van de navolgende thema's te betrekken:*
 - een keuze voor opleidingsbudgetten per afdeling of team;*
 - de wijze waarop binnen de instelling vorm wordt gegeven aan stagebeleid;*
 - de aanpak van praktijk- en werkbegeleiding, met inachtneming van hetgeen voortvloeit uit de „Regeling voor de erkenning van leerbedrijven die beroepspraktijkvorming verzorgen in de sectoren gezondheidszorg, dienstverlening, welzijn en sport”, zoals deze luidt per 1 januari 2001, vastgesteld door de Stichting OVDB-Landelijk Orgaan van het Beroepsonderwijs Gezondheidszorg, Dienstverlening, Welzijn en Sport;*
 - de samenhang tussen de aanwending van het budget van minimaal 3% en de middelen die voortkomen uit de in lid 2 genoemde twee externe financieringsbronnen.*



Ad 2. Loopbaanbeleid

In artikelen die gaan over het loopbaanbeleid, worden zijdelings relaties gelegd naar de kwaliteit van de beroepsuitoefening.

Voorbeelden hiervan zijn:

CAO Welzijn, beoordelingsregeling, artikel XIII.2.

De beoordeling van de werknemer in zijn functioneren, in de functie zoals vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer, geschiedt op de volgende gezichtspunten:

- a. kennisniveau;*
- b. zelfstandigheid;*
- c. inzet en verantwoordelijkheidsgevoel;*
- d. organisatie van het eigen werk;*
- e. houding ten opzichte van cliënten;*
- f. houding ten opzichte van collega's;*
- g. houding ten opzichte van leidinggevenden;*
- h. houding ten opzichte van derden;*
- i. bereidheid tot overleg;*
- j. leidinggeven/ leiding aanvaarden;*
- k. uitdrukkingsvaardigheid mondeling;*
- l. uitdrukkingsvaardigheid schriftelijk;*
- m. kwaliteit van het werk;*
- n. kwantiteit van werk.*



Ad 3. Verplichtingen werknemer

Verplichtingen van de werknemer richten zich vooral op gedragingen die gelden voor alle personeelsleden, zoals: geheimhouding, nevenfuncties, niet toegestane handelingen (zoals geen geschenken/geld aannemen van cliënten).

De volgende CAO's hebben summiere verwijzingen naar de beroepsgroep:

- *CAO Welzijn, Artikel V.1*
Algemeen
 - 1. De werknemer moet al datgene doen en nalaten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.*
 - 2. De werknemer verricht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen en neemt daarbij de aanwijzingen van of namens de werkgever in acht, hierbij rekening houdend met de eisen van het beroep en het doel van de instelling.*
- *CAO Gehandicaptenzorg, Artikel 3:10, tweede lid*

In dit artikel vindt een verwijzing plaats naar structuren die door de beroepsgroep zelf zijn ontwikkeld en de kwaliteit van de professie bevorderen.

“De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven, zulks met inachtneming van het doel van de instelling en van hetgeen is neergelegd in een professioneel statuut/beroepscode, zoals dit per beroepsgroep is geformuleerd en door partijen bij deze CAO bekrachtigd”.

Ad 4. Personeelsbeleid

In een aantal CAO's is terug te vinden dat gewerkt dient te worden aan een persoonlijk ontwikkelingsperspectief voor de werknemer.

Voorbeelden:

- *CAO voor het voorgezet onderwijs, hoofdstuk 10.2, Persoonlijk ontwikkelingsplan*
 - *Het persoonlijk ontwikkelingsperspectief van de werknemer wordt vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan.*
 - *In het persoonlijk ontwikkelingsplan vindt wederzijds afstemming plaats tussen de wensen van de werknemer met betrekking tot zijn professionele ontwikkeling en de ontwikkelingsdoelen van de organisatie en worden afspraken gemaakt over zijn toekomstige inzetbaarheid, scholing en doorstroming naar andere interne of externe functies.*
 - *In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden tevens afspraken vastgelegd over de aard en omvang van de door de werkgever beschikbaar te stellen faciliteiten in tijd en/of geld.*
 - *Het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt ten minste eenmaal per drie jaar opgesteld c.q. geactualiseerd en komt in het evaluatiegesprek aan de orde.*

- *CAO Kinderopvang.*

In deze CAO wordt beschreven waarop medewerkers worden beoordeeld (uitvoeringsregeling G, beoordelingsregeling). Evenals in de CAO Welzijn, geeft deze CAO een aantal criteria voor het beoordelen van het functioneren van de medewerker. De kwaliteit van het werk is hiervan één aspect. Deze CAO kent ook een functieboek. In het functieboek staan alle functies in de kinderopvang beschreven en, dat is belangrijk voor de kwaliteit van medewerkers, zijn de resultaatgebieden beschreven. De CAO kinderopvang heeft beroepsprofielen in de CAO opgenomen.

- *CAO Jeugdhulpverlening*



Deze CAO kent net als andere CAO's in de zorgsector faciliteiten voor professionalisering en opleiding.

Artikel 21

“De werknemer is verplicht die bijscholingsactiviteiten te volgen die voor de uitvoering van de functie noodzakelijk worden geacht en die zodanig in overleg tussen werkgever en werknemer worden aangewezen. Deze bijscholingsactiviteiten worden beschouwd als opgedragen werkzaamheden en mitsdien komen de eraan verbonden kosten voor rekening van de werkgever”. Voorts wordt genoemd dat deze bijscholingsactiviteiten in beginsel kunnen leiden tot overwerk.

Artikel 48

Het artikel verwijst naar de uitvoeringsregeling J en schetst hoe wordt omgegaan met studiefaciliteiten, opleidingen en loopbaanbeleid. Het is met name een artikel dat de procedurele kant van studiefaciliteiten beschrijft, aangeeft dat studieverlof kan worden gegeven en dat medewerkers een financiële tegemoetkoming kunnen ontvangen.

De uitvoeringsregeling J is in overleg tussen werkgever en OR of werknemersvertegenwoordiging aan te passen aan de wensen en mogelijkheden van de werkgever en werknemer.

Artikel 12 van de uitvoeringsregeling sociaalorganisatorische regelingen.

In dit artikel wordt gesteld dat de werkgever met instemming van de ondernemingsraad overeenkomstig artikel 27 WOR een plan met betrekking tot de scholings- en loopbaanmogelijkheden van de werknemers dient vast te stellen.

In dit plan dient aangegeven te worden hoe groot het budget is, welke werknemers recht hebben op een loopbaangesprek en welke mogelijkheden de werkgever biedt ter bevordering van doorstroming.



Samenvatting

In CAO's waar SPH-ers werkzaam zijn vinden verwijzingen plaats naar:

Beroepsprofiel	Gehandicaptenzorg, Kinderopvang
Beroepscode	niet
Professionele statuten	Gehandicaptenzorg
Beroepsregisters	niet

Artikelen die gaan over deskundigheid en professionaliteit kunnen de professionaliteit van de beroepsgroep ondersteunen, maar zijn te vrijblijvend geformuleerd. B.v een sterke OR kan meer bereiken dan een OR die minder belang hecht aan de professionaliteit van de beroepsgroep.

Het ontwerpen van resultaatgebieden, zoals in de CAO Kinderopvang, is bevorderend voor het ontwikkelen van een professioneel statuut.

3.3. Beroepsverenigingen

Bij een aantal beroepsverenigingen voor Academics en HBO-ers is onderzocht welke structuren er bestaan voor het stimuleren van een professionele beroepsuitoefening.



De regelingen zijn vergelijkbaar en betreffen in de meeste gevallen het bestaande of nog te ontwikkelen beroepsprofiel met daaraan gekoppelde opleidingseisen en een beroepenregister.

In het beroepenregister wordt beschreven aan welke kwaliteitseisen beroepsbeoefenaren moeten voldoen willen zij worden opgenomen in het register. Van beroepsbeoefenaren opgenomen in het beroepenregister mag de cliënt een bepaalde mate van kwaliteit verwachten. De cliënt kan een klacht indienen bij de beroepsvereniging als beroepsbeoefenaren niet aan gestelde kwaliteitseisen voldoen.

Omdat de structuren voor het waarborgen en ondersteunen van beroepen erg veel op elkaar lijken zijn eerst twee voorbeelden opgenomen van beroepsorganisaties die nauw aansluiten bij beleidsvoornemens van de NVSPH. De beroepsvereniging voor verpleegkundigen en verzorgenden ontwikkeld een beroepenregister, de beroepsvereniging voor maatschappelijk werkers heeft een beroepenregister. Voorts worden in paragraaf 3.3.2 beroepsverenigingen beschreven die structuren kennen voor het waarborgen en ondersteunen van beroepsbeoefenaren.

3.3.1. De Algemene Vereniging Verpleegkundigen en Verzorgenden (AVVV)

De missie van de Algemene Vereniging Verpleegkundigen en Verzorgenden (AVVV) is het versterken van de eenheid en positie van alle verpleegkundigen en verzorgenden in Nederland. Samen met haar lidorganisaties streeft de AVVV op landelijk, regionaal en lokaal niveau naar een krachtige positie ten aanzien van de ontwikkeling van beleid en uitvoering van de zorg. Zij kiest daarbij een (beroeps)inhoudelijke

insteek en richt zich op de verbetering van de kwaliteit van zorg en opleiding alsook op het scheppen van goede randvoorwaarden voor de beroepsuitoefening van verpleegkundigen en verzorgenden. Vanuit deze invalshoek wil de AVVV bijdragen aan een ordening van het beroepenveld en het opleidingsstelsel, aan verdere professionalisering van de beroepsuitoefening en aan de totstandkoming van relevante wet- en regelgeving.

De AVVV heeft voor de komende jaren de volgende doelen geformuleerd:

- Vergroting van de invloed van verpleegkundigen en verzorgenden op lokaal, regionaal en landelijk niveau;
- Vergroting van het zelfbewustzijn van beide beroepsgroepen;
- Verbetering van de condities voor een optimale beroepsuitoefening en opleiding;
- Verbetering en borging van de kwaliteit van beroepsuitoefening;
- Verdere professionalisering van de AVVV-lidorganisaties;
- Opbouw en verdere professionalisering van de AVVV-organisatie.



Beroepsontwikkeling

De AVVV streeft naar een landelijk, samenhangend stelsel van beroepen en (vervolg)opleidingen, teneinde verpleegkundigen en verzorgenden meer ontplooiingsmogelijkheden en carrièreperspectief te bieden.

- Ontwikkeling van een geordende beroepenstructuur voor alle sectoren van de gezondheidszorg op basis van de CONO-structuur (Coördinerend Orgaan Nascholing en Opleiding), die is samengesteld uit basisberoepen, gedifferentieerde beroepen en specialismen.
- Ontwikkeling van beroepsdeelprofielen, teneinde de binding van de gespecialiseerde beroepsbeoefenaren met hun eigen vakgebied te versterken.
- Ontwikkeling van een samenhangende opleidingsstructuur die aansluit op de beroepenstructuur en de beroepsdeelprofielen.
- Ontwikkeling van een opleidingscontinuüm voor nascholing van verpleegkundige en verzorgende beroepsbeoefenaren op alle niveaus.
- Implementatie van bestaande beroepsinhoudelijke kennis (zowel evidence-based als practice-based) in alle zorgopleidingen, zodat de aansluiting op de beroepspraktijk wordt verbeterd en de professionele ontwikkeling van de individuele beroepsbeoefenaar wordt bevorderd.

- Ontwikkeling van samenwerkingsverbanden tussen onderwijsinstellingen, zorgaanbieders en beroepsbeoefenaren, teneinde de kwaliteit van het zorgonderwijs te optimaliseren.

Kwaliteit

De AVVV streeft naar een samenhangend kwaliteitsbeleid waarin de eigenheid van de verpleegkundige en verzorgende beroepsuitoefening wordt erkend. Het meten, verbeteren, herontwerpen en borgen van kwaliteit zijn essentieel voor een goede, transparante en doelmatige beroepsuitoefening.

- Ontwikkeling van een samenhangend kwaliteitsbeleid voor verpleegkundigen en verzorgenden.
- Legitimering van richtlijnen en stimulering van de implementatie van richtlijnen, onder coördinatie van het Kwaliteitsplatform Verpleging & Verzorging.
- Bevordering van wetenschappelijk onderzoek als onderbouwing van het verpleegkundig en verzorgend handelen.
- Ontwikkeling en toepassing van (evidence based en practice based) kennis, om wetenschappelijke inzichten en ervaringskennis optimaal te benutten.
- Ontwikkeling, uitvoering en borging van een systeem van registratie en herregistratie van (gespecialiseerde) beroepsbeoefenaren
- Ontwikkeling en implementatie van kwaliteitstoetsing middels visitatie, intercollegiale toetsing en accreditatie.
- Bevorderen van een goede afstemming tussen beroepscompetenties op verschillende kwalificatieniveaus, de kwantitatieve inzet van beroepsbeoefenaren en de zorgvraag van patiënten.



Het ontbreekt de AVVV met haar voornemens niet aan financiële middelen.

Voor de beroepsontwikkeling is tussen 2002-2006 € 6.670.000 beschikbaar.

Voor kwaliteitsverbetering is in dezelfde periode € 12.200.000 beschikbaar.

3.3.2. Nederlandse Vereniging voor Maatschappelijk werkers (NVMW)

De Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers stimuleert ontwikkelingen in het vak en richt zich op een heldere profilering van de bijdragen van het maatschappelijk werk. De NVMW confronteert overheid, media, organisaties en publiek met de vele facetten van het maatschappelijk werk. In het belang van het beroep en uw functie.

De NVMW heeft als doelstellingen:

1. het behartigen van de belangen van de beroepsgroep en het beroep van maatschappelijk werker;
2. het streven naar een inhoudelijke ontwikkeling van het beroep van maatschappelijk werker;
3. een duidelijke positionering van het maatschappelijk werk in organisaties en in de samenleving;
4. het bieden van een platform voor leden voor de uitwisseling van kennis en ervaring op het gebied van maatschappelijk werk;
5. het waarborgen van de kwaliteit van de beroepsuitoefening van maatschappelijk werkers.



Functie en betekenis van de NVMW

De NVMW is een officiële vertegenwoordiger van de beroepsgroep van maatschappelijk werkers naar de overheid, naar onderzoeksinstellingen, koepelorganisaties van werkgeversverenigingen of van werksectoren.

- De NVMW is gesprekspartner voor HBO en post-HBO, voor alle zaken die de beroepsuitoefening betreffen.
- Door de directe contacten met maatschappelijk werkers en werkgevers is de NVMW een belangrijk verzamelpunt van signalen uit het werkveld.
- De NVMW heeft inzicht in en overzicht van verschillende ontwikkelingen in de diverse sectoren waar maatschappelijk werkers werkzaam zijn en kan hierdoor als intermediair optreden. Doordat veel leden hun expertise willen uitdragen en veel sleutelfiguren bekend zijn, is de lijn naar sleutelfiguren en informatiebronnen kort en efficiënt.
- De NVMW coördineert en initieert diverse activiteiten ter bevordering van de beroepsuitoefening. De uitkomsten van deze activiteiten worden zoveel mogelijk middels publicaties onder de aandacht gebracht van maatschappelijk werkers en geïnteresseerden.
- De NVMW organiseert jaarlijks congressen en studiedagen over relevante onderwerpen die de beroepspraktijk van maatschappelijk werkers betreffen.
- De NVMW geeft advies en ondersteuning aan leden, van beroepsethische aard. Bovendien informatie voor de toepassing van de code in de dagelijkse praktijk.
- De NVMW draagt zorg voor het opstellen en bijwerken van de beroepscode, het beroepsprofiel en heeft een sterk kwaliteitskeurmerk in de vorm van het beroepsregister.

Het beroep van maatschappelijk werker is evenals de SPW-er niet wettelijk erkend. Iedereen kan zich maatschappelijk werker noemen. Van belang voor de beroepsuitoefening is dat er controle plaatsvindt op de kwaliteit van de beroepsgroep.

De stichting beroepenregister van maatschappelijk werkers (NVMW)² oefent deze controle uit door eisen te stellen aan maatschappelijk werkers die willen worden opgenomen in het beroepenregister en oefent controle uit op de beroepskwalificaties.

Het beroepenregister kent drie categorieën: de uitvoerend maatschappelijk werkers, maatschappelijk werkers in een voorwaardenscheppende functie en een voorlopige inschrijving. Aan de drie categorieën worden verschillende eisen gesteld bij toetreding in het register.

Om ingeschreven te blijven staan in het register dienen iedere vijf jaar dertig registerpunten te worden behaald.

Richting wordt gegeven aan de onderhoudscriteria van de beroepskwalificaties doordat van de dertig te behalen registerpunten 15 punten moeten worden besteed aan het volgen van cursussen, opleidingen en trainingen (individueel gericht); vijf punten worden besteed aan reflectie op het eigen beroepsmatig handelen (team- of beroepsgericht); vijf punten worden besteed aan activiteiten gericht op het overdragen en profileren van het vak of op het ontwikkelen daarvan (werkveldgericht). Vijf punten kunnen naar eigen keuze worden ingevuld.

In het vademecum zijn opleidingen en opleidingsinstituten opgenomen die door de stichting zijn erkend.

Om opgenomen te worden in het beroepsregister dient men lid te zijn van de Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk werkers. De jaarlijkse contributie is inkomensafhankelijk, max. € 153,00 min. € 35,50. Opname in het beroepsregister kost per jaar € 39,00.

3.3.3. Andere beroepsverenigingen

Apothekers

Vrije beroepsbeoefenaars zijn verplicht zich bij de inspectie aan te melden en schrijven zich in bij de beroepsorganisatie voor apothekers. De inspectie houdt toezicht.

² Ook de NVSPH kent sinds kort een B, dit is een onafhankelijke stichting met als doel: Bewaking van de kwaliteit van de beroepsuitoefening.

Collegio, april 2004

De Koninklijke Nederlandse Maatschappij ter bevordering der Pharmacie (KNMP), stelt eisen aan werkervaring (16 uur per week) en nascholing (zes punten=6dagen in vijf jaar). De te volgen opleidingen moeten zijn geaccrediteerd door de beroepsvereniging.

Deze eisen komen nagenoeg overeen met de eisen die gesteld worden aan apothekers die werkzaam zijn in ziekenhuizen en vallen onder de wet BIG. (bijlage 1)

Nederlandse Vereniging voor Opvoedkundigen (NVO)

De NVO is de landelijke beroepsvereniging van academisch geschoolde pedagogen en onderwijskundigen. Ze behartigt de beroepsbelangen van haar leden in professioneel en maatschappelijk opzicht. Een van de doelstellingen van de NVO is het bevorderen en bewaken van een professionele beroepsuitoefening van haar leden, onder andere door middel van beroepsbekwaamheidsregistraties. De registraties zijn een middel om deskundigheid te bevorderen en te waarborgen en maken de beroepsbekwaamheid van leden van de NVO inzichtelijk. Cliënten en werkgevers kunnen mede op grond hiervan verzekerd zijn van een professionele beroepsuitoefening. Tevens spelen kwaliteitsbevordering en het waarborgen van kwaliteit een voorname rol bij erkenning in functiewaardering, vergoedingen en de erkenning van de beroepsgroep van orthopedagogen.



Deze vereniging hanteert kwalificatie-eisen voor een inschrijving in het register voor pedagogen en onderwijskundigen. Een minimaal aantal uren (punten) aan specifieke vakken moet zijn gevolgd en bepaalde werkervaring moet zijn opgedaan.

Onderscheid wordt gemaakt tussen verschillende soorten pedagogen. Aan de pedagoog als generalist worden andere eisen gesteld dan aan de basispedagoog. De eisen strekken zich niet alleen uit tot de opleidingen en werkervaring, maar ook tot eisen gesteld aan de organisatie waarbinnen de pedagoog werkzaam is.

De geldigheidsduur van de registratie is nu nog gekoppeld aan het lidmaatschap van de NVO. Op dit moment is een herregistratieregeling in ontwikkeling die een permanente professionalisering moet waarborgen.

Nederlandse Vereniging voor Psychotherapie NVP

De Nederlandse Vereniging voor Psychotherapie (NVP) is de beroepsvereniging van geregistreerde psychotherapeuten. De NVP, opgericht in 1930, behartigt de belangen van het vakgebied psychotherapie en de beroepsgroep psychotherapeuten. Zij maakt zich sterk voor de bevordering van de kwaliteit van psychotherapie, de

beroepsuitoefening en de opleidingen tot psychotherapeut. Met ruim 3000 leden vertegenwoordigt de NVP een breed veld van professionals. Zij zijn zowel ambulante als (poli)klinisch werkzaam, zowel in dienstverband als zelfstandig gevestigd. De NVP vormt de koepel van acht Specialistische Psychotherapie Verenigingen (SPV-en) en de Nederlandse Vereniging van aankomend Psychotherapeuten (NVaP). De aangesloten SPV-en zijn:

- o Nederlandse Vereniging voor Psychoanalyse (NVPA)
- o Nederlands Psychoanalytisch Genootschap (NPG)
- o Nederlandse Vereniging voor Psychoanalytische Psychotherapie (NVPP)
- o Nederlandse Vereniging voor Groepspsychotherapie (NVGP)
- o Vereniging voor Cliëntgerichte Psychotherapie (VCgP)
- o Vereniging voor Gedragstherapie en Cognitieve therapie (VGCT)
- o Vereniging voor Kinder- en Jeugdpsychotherapie (VKJP)
- o Nederlandse Vereniging voor Relatie- en Gezinstherapie (NVRG)



Psychotherapie en kwaliteit

De NVP stelt zich ten doel de kwaliteit van het vak te bevorderen.

Belangrijke doelstellingen zijn:

- o de positie van psychotherapie binnen de GGZ versterken;
- o de kwaliteit van de beroepsuitoefening bevorderen;
- o de kwaliteit van opleidingen, bij- en nascholing bevorderen;
- o de effectiviteit van psychotherapie inzichtelijk maken;
- o psychotherapeuten informeren over actuele ontwikkelingen;
- o (potentiële) cliënten informeren over psychotherapie;
- o de afstemming met verwante disciplines bevorderen.

NVP-activiteiten

De activiteiten van de NVP zijn gericht op kwaliteit, belangenbehartiging en informatie. Ze worden uitgevoerd door het bestuur en diverse werkgroepen met ondersteuning van het NVP-bureau.

Opleidingen

Sinds 1 april 1998 is de Wet BIG van kracht en zijn de opleidings- en registratie-eisen voor psychotherapeuten aangescherpt. De NVP is betrokken bij de ontwikkeling en toetsing van opleidingen en draagt de leden voor van de Kamer Psychotherapeut van het CONO, het Coördinerend Orgaan Nascholing en Opleiding in de GGZ. Daarnaast

zijn er nauwe contacten met het Concilium Psychotherapeuticum, het overlegorgaan van de hoofdopleiders psychotherapie.

Protocollering

Standaards, richtlijnen en protocollen kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan de kwaliteit van psychotherapie. De NVP initieert en ondersteunt de ontwikkeling en implementatie ervan. Zo verschenen eerder de Beroepscode voor Psychotherapeuten, het protocol Indicatiestelling en de Richtlijnen voor de psychotherapeutische behandeling van depressie. De NVP participeert in de Stuurgroep Multidisciplinaire Richtlijnontwikkeling in de GGZ.

Wetenschappelijk onderzoek

Onderzoek is nodig om de werkzame principes en de effectiviteit van psychotherapeutische methodes te kunnen onderbouwen. De NVP ondersteunt wetenschappelijk onderzoek, conferenties en publicaties op dit gebied. Met steun van de NVP is een leerstoel voor psychotherapie ingesteld aan de Universiteit van Amsterdam.

Belangenbehartiging

De NVP voert overleg met het ministerie van VWS en met politieke partijen. Zo oefent de NVP invloed uit op de besluitvorming rond psychotherapie. De NVP is vertegenwoordigd in opleidingsorganen en onderhoudt contacten met zusterorganisaties, wetenschappelijke instituten, cliëntenorganisaties en zorgverzekeraars. Belangrijke gesprekspartners zijn: de Nederlandse Vereniging voor Vrijgevestigde Psychotherapeuten (NVVP), het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP), de Nederlandse Vereniging voor Psychiatrie (NVvP), het ministerie van VWS, het IndicatieOverleg GGZ (IOG), Stichting GGZ Nederland, het Trimbos-instituut, ZorgOnderzoek Nederland (ZON), Stichting Pandora, de Cliëntenbond in de GGZ en Zorgverzekeraars Nederland (ZN). Tezamen met NVVP, NIP en NVvP vormt de NVP het Platform Psychotherapie.



4. Conclusies

- Op enkele uitzonderingen na, zijn in de doorgelichte collectieve arbeidsovereenkomsten geen verwijzingen te vinden naar een beroepscode of professioneel statuut. De CAO's kinderopvang en welzijn kennen uitgebreide functiebeschrijvingen met resultaatgebieden. Deze beschrijvingen kunnen als basis dienen voor het ontwikkelen van een beroepsprofiel. De CAO gehandicaptenzorg doet wel een verwijzing naar het professioneel statuut en beroepscode als het gaat om een goede kwaliteit van de beroepsuitoefening.
- In de CAO Jeugdhulpverlening wordt niet aangegeven dat werkgevers b.v. een meerjarenbeleid moeten voeren met betrekking tot de professionele ontwikkeling van werknemers en dit jaarlijks moet evalueren. Ook wordt geen relatie gelegd met de beroepsgroepen, beroepsprofielen, een professioneel statuut. Het staat de werkgever min of meer vrij in haar opleidingsbeleid te kiezen voor opleidingen die passen bij de instellingsdoelen. Opleidingen en intervisie gericht op de professie kunnen hierdoor in het nauw komen.
- De wet BIG kent de psychotherapeut als wettelijk erkend zelfstandig beroep. Indien aan de voorwaarden van het beroepsprofiel, de beroepscode en een professioneel statuut voor de SPH-er is voldaan, biedt dit wellicht grond voor gesprekken met VWS en inspectie voor opname van de SPH in het register BIG. Zoals de verhouding arts – verpleegkundige, kan mogelijk een dergelijke gezagsverhouding ontstaan tussen psychotherapeut en SPH.
- Het scholingsbeleid binnen de collectieve arbeidsovereenkomsten is erg gericht vanuit het perspectief van de werkgever.
- De beroepsgroep SPH/SPW zou er baat bij hebben haar resultaatgebieden duidelijk te omschrijven. Hiermee wordt aangegeven over welke vaardigheden de SPH/SPW-er minimaal moet bezitten.
- De mogelijkheid om aanpassingen te doen in de uitvoeringsregeling J (studiefaciliteiten, opleidingen en loopbaanbeleid) biedt de NVSPH mogelijkheden om invloed uit te oefenen op deze tekst op MO-Groep niveau en ernaar te streven aspecten professionaliteit te verankeren in de CAO-jeugdhulpverlening.
- In de werkingsfeerbepaling van de verschillende CAO's, worden wel doelstellingen geformuleerd, maar geen aanwijzingen gegeven waaraan de dienstverlening minimaal moet voldoen.



Zijn er structuren voor de kwaliteit van de beroepsuitvoering van de sph-er?

- Een onafhankelijke controle op de naleving van doelstellingen geformuleerd in de artikelen/uitvoeringsregelingen die gaan over de kwaliteit van de dienstverlening in de zorgsector is matig of niet geregeld.
- In enkele CAO's zijn regelingen getroffen voor vergoedingen vanuit werkgeverskant als beroepsbeoefenaren lid zijn van een beroepsvereniging of als zij zich laten opnemen in een register van beroepsbeoefenaren.
- De manier waarop de beroepsvereniging voor het algemeen maatschappelijk werk haar procedures rond de registratie heeft georganiseerd, lijkt erg op de manier waarop BIG registratie plaatsvindt. De onafhankelijke controle (inspectie en tuchtrecht) en de wettelijke erkenning bestaat bij het maatschappelijk werk (nog) niet.



5. Gebruikte documenten en informatiebronnen

- Beroepsprofiel en beroepscode Sociotherapeut KJP (sociotherapeut in de Kinder- & Jeugdpsychiatrie) Uitg: de Overdracht, Amersfoort 2001
- Een professioneel statuut voor de verpleegkundige beroepsgroep. Drs. E.E.C. Dol-Eekhout, 1998
- Model professioneel statuut AZN, 1995.
- Professioneel statuut van de bedrijfsarts. Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde, 1997.
- Professioneel statuut medisch specialisten. Landelijke vereniging van artsen in dienstverband, 1993
- Professioneel statuut voor de verzekeringsdeskundige. Landelijke vereniging van artsen in dienstverband, 1994
- Professioneel statuut voor de sector algemeen maatschappelijk werk. Nederlandse Vereniging van maatschappelijk Werkers (NVMW) en de sectie Algemeen Maatschappelijk werk (AMW) van de MO-Groep, Rijswijk 1996.
- Vademecum 2003-2004. Stichting Beroepsregister van Maatschappelijk Werkers, Utrecht 2003.
- N. Hansen, Onderzoeksrapport 'Gezocht: Professionals!' 2003.
- AVVV (algemene vergadering verpleegkundigen en verzorgenden) Beleidskader verpleegkundige en verzorgende beroepen 2002-2006, april 2002.
- CAO's:
 - o Jeugdhulpverlening 2003-2004.
 - o Drogisterijbranche
 - o CAO Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven 2003-2004
 - o CAO voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie 2003-2004
 - o CAO voor het voortgezet onderwijs (CAO-VO)
 - o CAO Onderwijsbegeleidingsdiensten 2003



Zijn er structuren voor de kwaliteit van de beroepsuitvoering van de sph-er?

- CAO Welzijn 2003
 - CAO Kinderopvang 2003
 - CAO Jeugdzorg 2003
 - CAO Gehandicaptenzorg 2003
 - CAO Thuiszorg
- Telefonisch:
- Koninklijke Nederlandse Drogisten Bond (KNDB), Maarssen.
 - Vereniging gehandicaptenzorg Nederland, Utrecht.
 - De Koninklijke Nederlandse Maatschappij ter bevordering der Pharmacie (KNMP).
- Internet:
- Landelijke Beroepsvereniging Remedial Teachers (LBRT)
 - De beroepsvereniging van Pedagogen (BvP)
 - Beroepsvereniging van Orthopedagogen en Klinisch Pedagogen met een Academische Opleiding (BOKA!)
 - Nederlandse Vereniging van Speltherapeuten (NVVS)
 - De Algemene Onderwijsbond (AOB)
 - Beroepsvereniging voor NT2 docenten
 - Nederlandse Vereniging van Pedagogen en Onderwijskundigen (NVO)
 - De Nederlandse Vereniging voor Sociaal Pedagogisch Hulpverleners (NVSPH)



Bijlage 1

Wet Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (Wet BIG)

Doel

De Wet BIG beoogt de kwaliteit van de beroepsuitoefening in de individuele gezondheidszorg te bevorderen en te bewaken en de patiënt te beschermen tegen ondeskundig en onzorgvuldig handelen door beroepsbeoefenaren. Daarom staan er in de wet bepalingen over zaken als titelbescherming, registratie, voorbehouden handelingen en tuchtrecht. De wet spitst zich toe op de individuele gezondheidszorg, dat wil zeggen zorg die rechtstreeks is gericht op een persoon.

Artsen hebben op grond van de Wet BIG zelfstandige bevoegdheid. Als zij bekwaam zijn mogen zij op eigen gezag een indicatie stellen en een voorbehouden handeling uitvoeren. Onder bepaalde voorwaarden mogen zij een opdracht geven aan een niet zelfstandig bevoegde om de voorbehouden handeling uit te voeren. Ook tandartsen en verloskundigen zijn zelfstandig bevoegd bepaalde voorbehouden handelingen te verrichten als zij bekwaam zijn. De handelingen moeten wel binnen het in de Wet BIG omschreven deskundigheidsgebied liggen. Verpleegkundigen die geregistreerd zijn in het BIG-register komen in aanmerking voor de regeling van functionele zelfstandigheid. Deze regeling houdt in dat zij in opdracht van een arts, tandarts of verloskundige zelfstandig voorbehouden handelingen mogen uitvoeren zonder dat de opdrachtgever toezicht houdt en de mogelijkheid heeft om tussenbeide te komen. Voorwaarde is dat de verpleegkundige bekwaam is.

Alle overige beroepsbeoefenaren mogen weliswaar in opdracht van een arts, tandarts of verloskundige voorbehouden handelingen uitvoeren, maar de opdrachtgever moet de gelegenheid hebben toezicht te houden en de mogelijkheid hebben om als het nodig is tussenbeide te komen. Ook hier geldt dat de opdrachtgever de uitvoerder bekwaam moet vinden en dat de uitvoerder zichzelf bekwaam moet achten de handeling met succes uit te voeren.

Registratie

Voor de acht beroepen (apothekers, artsen, fysiotherapeuten, gezondheidszorgpsychologen, psychotherapeuten, tandartsen, verloskundigen en verpleegkundigen) stelt de rijksoverheid registers in, zogenaamde BIG-registers. Alleen geregistreerde personen mogen de beroepstitel voeren en alleen zij vallen onder het tuchtrecht. De registratie vindt niet automatisch plaats. Beroepsbeoefenaren moeten een verzoek tot inschrijving indienen bij de Inspectie voor de Gezondheidszorg. Dat wordt alleen ingewilligd als de aanvrager



voldoet aan de eisen. De belangrijkste is die van de gevolgde opleiding. Geregistreerde beroepsbeoefenaren, maar ook derden kunnen op verzoek informatie krijgen uit het register. Zo kan men vragen of een beroepsbeoefenaar met recht de titel voert en of er misschien beperkende

Tuchtrecht

Voor de acht bij wet geregelde beroepen komt er een tuchtrechtspraak. Die dient voor het bevorderen en bewaken van de kwaliteit van de beroepsuitoefening. Het burgerlijk recht en het strafrecht bieden daartoe niet de juiste instrumenten. Tuchtrecht was er al voor artsen, apothekers, tandartsen en verloskundigen en verpleegkundigen. Het eerste doel van het tuchtrecht is en blijft het waarborgen van een behoorlijke beroepsuitoefening met het oog op de belangen van degenen aan wie zorg wordt verleend. Voorwaarden op het gebied van de beroepsuitoefening zijn.

