

# Sectoren gespiegeld

*Politie en zorg, een vergelijkende verkenning*

## Bronnenboek





# Inhoudsopgave

<b>INLEIDING</b>		
1.1	• Vergelijken om van te leren .....	7
1.2	• Vragen en antwoorden .....	7
<b>HET VERPLEEGKUNDIG EN VERZORGEND BEROEPSONDERWIJS: FEITEN, MENINGEN, PERSPECTIEVEN</b>		
2.1	• Feitenrelaas .....	9
2.2	• Stakeholders over het feitenrelaas .....	9
<b>INTERMEZZO: CASUSBESCHRIJVINGEN</b>		<b>13</b>
<b>SELECTIE</b>		
3.1	• Algemene inleiding en conclusies .....	17
3.2	• Politie .....	17
3.3	• Zorg .....	19
<b>IN- DOOR- EN UITSTROOM OPLEIDINGEN</b>		
4.1	• Algemene inleiding en conclusies .....	21
4.2	• Politie .....	22
4.3	• Zorg .....	24
<b>RECHTSPPOSITIE EN ARBEIDSVOORWAARDEN</b>		
5.1	• Algemene inleiding en conclusies .....	29
5.2	• Politie .....	29
5.3	• Zorg .....	33
<b>OPLEIDINGSKOSTEN</b>		
6.1	• Algemene inleiding en conclusies .....	39
6.2	• Politie .....	39
6.3	• Zorg .....	40
<b>OPLEIDINGSBASIS: BREED VERSUS SMAL</b>		
7.1	• Algemene inleiding en conclusies .....	43
7.2	• Politie .....	44
7.3	• Zorg .....	45
<b>BEVOEGD EN BEKWAAM</b>		
8.1	• Algemene inleiding en conclusies .....	49
8.2	• Politie .....	50
8.3	• Zorg .....	51
<b>VERTROUWELIJKE INFORMATIE</b>		
9.1	• Algemene inleiding en conclusies .....	55
9.2	• Politie .....	55
9.3	• Zorg .....	56

## **PERSONEELSVERLOOP**

10.1 •	Algemene inleiding en conclusies .....	59
10.2 •	Politie .....	59
10.3 •	Zorg .....	60

## **VRIJWILLIGERS**

11.1 •	Algemene inleiding en conclusies .....	63
11.2 •	Politie .....	63
11.3 •	Zorg .....	66

## **BIJLAGEN**

I •	Het verpleegkundig en verzorgend beroepsonderwijs, feitenrelaas .....	73
II •	Schematisch overzicht generieke inschaling in het NLQF .....	91
III •	Overzicht van geraadpleegde personen .....	92

# Inleiding

## 1.1 • Vergelijken om van te leren

In juli 2011 heeft de Politieonderwijsraad op verzoek van de minister van Veiligheid en Justitie (V&J) het advies 'Maatregel bijdrage kosten levensonderhoud' uitgebracht. Hierin gaat de Raad beknopt in op de situatie in andere sectoren. In aansluiting hierop heeft de minister verzocht het politieonderwijs te vergelijken met opleidingen in de zorgsector. De minister weet dat de sector gezondheidszorg meerdere modellen voor de beroepsopleidingen kent, waardoor flexibel ingespeeld kan worden op de behoeften van arbeidsorganisaties (kwalitatief, kwantitatief) en de kenmerken van studenten. Kan de politie hiervan leren?

De vergelijkbaarheid van de politie en de gezondheidszorg blijkt o.a. uit de volgende punten:

- Beroepen in de gezondheidszorg behoren, net als de politie, tot de *publieke dienstverlening*; ze behoren tot de collectieve sector en worden (vrijwel ten volle) bekostigd met belastinggeld.
- Diensten worden veelal verleend in een direct *face to face –contact*. Het belang van een zorgvuldige uitoefening van het beroep is bij beide sectoren groot en gaat gepaard met een flink *afbreukrisico*.
- Bij beide is sprake van *voorbehouden handelingen* (specifieke bevoegdheden) die bij wet zijn geregeld (deels lagere regelgeving). Er is een vrij grote mate van regulering, standaarden en protocollen.
- Bij beide spelen *privacy en een zorgvuldig gebruik van informatie* een belangrijke rol.
- Beide sectoren stellen eisen aan de *praktische geoefendheid* van nieuwe medewerkers.
- De *organisatiegraad* van beide sectoren is groot (vakorganisaties, beroepsverenigingen). De invloed op de opleidingen (leerinhouden, examentermen) is duidelijk.
- De vakorganisaties hebben een aanmerkelijke invloed op de condities waaronder deelgenomen kan worden aan de opleidingen. Opleiding en scholing zijn bij beide sectoren een flinke component in de collectieve arbeidsmarktovereenkomst (cao).
- Beide sectoren hebben een geschiedenis van *ontwikkende professionalisering*. Deze ontwikkeling lijkt zich verder voort te zetten in de toekomst. De betreffende beroepen worden gepositioneerd als professies, er wordt gewerkt aan de stelselmatige verbetering van de kwaliteit van het werk, en de maatschappelijke status ervan.
- Bij beide is sprake van een *variëteit aan functies op verschillende uitvoeringsniveaus* en ter voorbereiding daarop verschillende opleidingsniveaus, generiek en specialistisch.

## 1.2 • Vragen en antwoorden

Om de kennis van de feitelijke situatie van (het onderwijs in) de zorgsector te vergroten en de leervragen van de politie toe te spitsen is in opdracht van de Politieonderwijsraad een gelegenheidswerkgroep geformeerd (→ colofon). Deze werkgroep heeft onderhavig rapport opgesteld, dat is besproken in de Raadsvergadering van 8 juni 2012. Op basis van deze bespreking is een compacte leerpuntennotitie opgesteld.

De werkwijze van de werkgroep was als volgt:

1. Door het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) is een feitenrelaas opgesteld met betrekking tot het onderwijs in de zorgsector. Dit feitenrelaas is als bijlage 1 bij dit rapport opgenomen en gaat in op o.a. de kenmerken van de zorgarbeidsmarkt, de beroepenstructuur, het opleidingsstelsel en -aanbod alsmede de bekostiging.
2. De werkgroep heeft daarna de volgende taken verricht:
  - a. Interviewen van sleutelpersonen uit de zorgsector om te komen tot weging van het feitenrelaas. Het resultaat hiervan is te lezen in hoofdstuk 2.
  - b. Kiezen van thema's waarop de vergelijking nader is toegespitst. Het resultaat daarvan is te lezen in de hoofdstukken 3 tot en met 11.
  - c. Daarna heeft de werkgroep een aanzet gemaakt om te komen tot een overzicht van leerpunten dat verder doorgesproken is in de Politieonderwijsraad. Deze leerpuntennotitie is apart gepubliceerd.

3. De geformuleerde verdiepingsvragen waren als volgt:
- a. Hoe vindt in beide sectoren de *personeelselectie* plaats? Kan er iets worden gezegd over de toegepaste methodieken in beide sectoren en zijn hier markante verschillen te zien? In hoofdstuk 3 wordt hieraan aandacht besteed.
  - b. Wat kan worden gezegd over de *kwaliteit en kwantiteit van de instroom*? In hoeverre is sprake van conjunctuurgevoeligheid ten aanzien van de instroom? Is er in beide sectoren verschil in het 'type' student wat betreft aspecten als leeftijd, vooropleiding en werkervaring en in hoeverre zijn verschillen te onderkennen? Speelt het salaris van leerlingen / aspiranten een rol om al dan niet te solliciteren?  
Bijzondere aandacht wordt gevraagd voor het onderscheid tussen de 'beroepsopleidende leerweg' (bol) en de 'beroepsbegeleidende leerweg' (bbl) waarmee de zorgsector ervaring heeft opgedaan.<sup>1</sup> De beschrijving van deze onderscheiden leerwegen in de zorgsector is voor de politiesector van belang: 'wat kunnen we leren van 'schoolzware' en 'werkzware' leerwegen en is sprake van een ander type student? Hoofdstuk 4 gaat op genoemde aspecten in.
  - c. Wat zijn (op hoofdlijnen) de belangrijkste verschillen en overeenkomsten ten aanzien van de *rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van aspiranten / leerlingen*. Het vergelijkend onderzoek (→ hoofdstuk 5, deels hoofdstuk 9) richt zich op de volgende aspecten:
    - Aanstelling en bevordering
    - Bezoldiging en bevordering
    - Vergoedingen
    - Scholing
    - Informatietoegang (→ hoofdstuk 9)
    - Ontslag
  - d. Wat bedragen de *kosten van opleidingen* in respectievelijk de politie- en zorgsector, voor zover mogelijk gespecificeerd naar fte (hoofdstuk 6)? Ten aanzien van beide sectoren wordt de aandacht met name gericht op de niveaus 3 en 4 (respectievelijk NLQF 3 en 4).<sup>2</sup> Ook ten aanzien van deze vraag wordt het accent gelegd op de onderwijsvormen bbl en bol waarmee de zorgsector ervaring heeft opgedaan. Voor de politiesector wordt de aandacht gericht op de aspirant.
  - e. Het politieonderwijs kenmerkt zich door een *brede opleidingsbasis*. Is dit ook zo in de zorg? Is er verschil in functiemogelijkheden na afronding van de initiële opleiding? Hoofdstuk 7 gaat hierop nader in.
  - f. Hoe wordt in beide sectoren aangekeken tegen de begrippen *bevoegdheid en bekwaamheid*? Hoe vindt onderhoud en borging hiervan plaats? Als onderdeel hiervan wordt gekeken naar het begrip 'voorbehouden handelingen' en worden de beroepsgroepen vergeleken op de vraag naar de bevoegdheden van de student/aspirant: welke handelingen mogen worden verricht in de 'leerlingsituatie' en hoe is dit juridisch / reglementair geregeld? (→ hoofdstuk 8).
  - g. Hoe is in beide sectoren de *toegang tot vertrouwelijke informatie* van studenten / aspiranten geregeld? Is deze rechtspositioneel geborgd? (→ hoofdstuk 9).
  - h. Wat kan worden gezegd over de *uitstroom* (personeelsverloop) in beide sectoren? (→ hoofdstuk 10).
  - i. Hoe is in beide sectoren de *kwalitatieve en kwantitatieve inzet van vrijwilligers*? Van welke deskundigheidseisen is sprake? (→ hoofdstuk 11).

---

<sup>1</sup> Studenten die een beroepsbegeleidende leerweg (bbl) volgen in het MBO, hebben een arbeidscontract. Dit model, ook wel gekarakteriseerd als 'werkzwaar' is vergelijkbaar met het model van het politieonderwijs. Studenten zonder een baan kunnen eenzelfde diploma halen via de beroepsopleidende leerweg (bol), ook aangeduid als 'schoolzwaar'.

<sup>2</sup> In dit rapport wordt bij de aanduiding van opleidingsniveaus aangesloten bij het 'Netherlands Qualifications Framework (NLQF). Bijlage 2 betreft een generiek overzicht van opleidingsniveaus en bijbehorende NLQF niveaus.

# Het verpleegkundig en verzorgend beroeps- onderwijs: feiten, meningen en perspectieven

## 2.1 • Het feitenrelaas

Door het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) is een feitenrelaas opgesteld met betrekking tot het onderwijs in de zorgsector. Dit feitenrelaas is als bijlage 1 bij dit rapport opgenomen en gaat o.a. in op de kenmerken van de zorgarbeidsmarkt, de beroepenstructuur, het opleidingsstelsel en -aanbod alsmede de bekostiging.

Het feitenrelaas is besproken in de Politieonderwijsraad van 23 september 2011. In deze bespreking werden twee belangrijke punten geconstateerd:

- het feitenrelaas zou besproken moeten worden met sleutelfiguren uit de zorgsector om zo de puntjes op de i te kunnen plaatsen. Het resultaat hiervan is hieronder te lezen in paragraaf 2.2;
- de werkgroep werd verzocht om relevante thema's te benoemen voor de uit te voeren vergelijking tussen politie en zorg. Dit heeft geleid tot de vragen die vermeld zijn in paragraaf 1.2. Deze vragen hebben bovendien de hoofdstructuur van dit rapport bepaald (zie hoofdstukken 3 t/m 11).

## 2.2 • Stakeholders over het feitenrelaas

Het feitenrelaas is voorgelegd aan een aantal stakeholders van de zorg: de overheid, een werkgeversorganisatie, een vakbond, een beroepsorganisatie en twee organisaties vanuit het mbo en hbo.<sup>3</sup> Met elk van de respondenten is een interview gehouden met als doel om te juistheid van de beschrijving te verifiëren en waar nodig aan te vullen. Een tweede doel was in beeld te brengen hoe zij de stand van zaken zoals beschreven, ervaren en of sprake is van knelpunten en/of perspectieven voor verandering of verbetering.

Kernvragen in de interviews waren:

- Is, voor zover u dat kunt overzien, de beschrijving van kenmerken van het verpleegkundig en verzorgend beroepsonderwijs juist? Zijn er op onderdelen aanvullingen nodig?
- Wordt er momenteel via het aanbod en de organisatie van initiële en postinitiële scholing op een goede wijze voorzien in zorgprofessionals waar de zorg behoefte aan heeft? Wat zou beter kunnen of moeten? Wat zou onmiddellijk moeten worden afgeschaft?
- Wat zijn de sterkste punten van het verpleegkundig en verzorgend beroepsonderwijs, gelet op de eisen van de arbeidsmarkt?
- Is het onderwijs voor de verpleging en verzorging klaar voor de toekomst? Met andere woorden: wat zijn de komende jaren de grootste uitdagingen of opgaven op het gebied van de aansluiting tussen het verpleegkundig en verzorgend beroepsonderwijs en de gezondheidszorg?

### Reacties

De meeste opmerkingen van de respondenten hadden betrekking op onduidelijkheden in tabellen, namen van opleidingen, inkorting van beschrijvingen, de geschiktheid van voorbeelden en de rol van organisaties. Deze opmerkingen zijn verwerkt in het feitenrelaas in bijlage 1.

### Opvattingen, knelpunten en perspectieven

Het stelsel van voorzieningen, overleg en andere instituties dat wordt gebruikt om te voorzien in de verzorgende en verpleegkundige beroepskrachten, is in grote lijnen in orde. Hoofdkenmerk daarvan is dat onderwijs en werkveld op allerlei manieren met elkaar het opleiden van beroepskrachten regelen en dat de overheid daarvoor op afstand de randvoorwaarden creëert. Op een uitzondering na, vinden alle respondenten dat dit werkt en dat de zorg daarmee klaar is voor de toekomst, hoewel een enkeling ook zegt dat het stelsel kraakt in zijn voegen.

---

<sup>3</sup> Voor een overzicht van geraadpleegde personen zie bijlage III.

Een paar voorbeelden:

- De overheid speelt een rol op afstand en is zelf geen opleider. Het Opleidingsfonds zorg is een voorbeeld van ingrijpen door overheid bij marktverstoring (het ene ziekenhuis leidt wel op, het andere niet) en het creëren van randvoorwaarden zodat het veld zelf kan opleiden. Het Stagefonds waarmee zorginstellingen worden gestimuleerd meer en betere stageplaatsen ter beschikking te stellen, is hiervan een ander voorbeeld.
- Betrokkenen (bonden, werkgevers, beroepsorganisaties) regelen weliswaar veel met elkaar, maar zijn tegelijkertijd teveel met elkaar in competitie wat betreft zaken als wat kwaliteit is en de wijze waarop dat moet worden geborgd (via aparte kwaliteitseisen, kwaliteitsregister e.d.). Er is een cao met bijbehorend functiewaarderingsstelsel en er is de wet BIG: die instrumenten zouden moeten volstaan.
- Praktijk en theorie zijn sterk met elkaar verweven en dat is een groot goed. Een voorbeeld daarvan zijn de lectoraten in het hbo, die praktijkgericht onderzoek uitvoeren. Dit is onderzoek dat is gebaseerd op een vraag vanuit de praktijk en waarin het werkveld participeert in de projectstructuur en daar aan sturing geeft. Met de subsidieregeling RAAK (Regionale Aandacht en Actie voor Kenniscirculatie) faciliteert OCW dergelijk onderzoek, om daarmee kennisuitwisseling en netwerkvorming te stimuleren (zie ook paragraaf 3.2).

Hoewel het stelsel van verzorgend en verpleegkundig beroepsonderwijs en scholing in grote lijnen voldoet, zijn er volgens de respondenten op onderdelen en op het gebied van de uitwerking van afspraken en regelingen, verbeteringen nodig. Die liggen met name op het gebied van de inhoudelijke afstemming, het contact en overleg tussen betrokkenen en de verpleegkundige opleidingen.

Wat de inhoudelijke afstemming betreft wordt er op gewezen dat het lang duurt voordat ontwikkelingen in het werkveld (groei van het aantal ouderen, interdisciplinair werken, ketenzorg, gebruik van technologie, belang van zelfmanagement, preventie en een verschuiving van de aandacht voor ziekte en zorg naar gedrag en gezondheid) zijn weerslag krijgt in (voor het mbo) beroepscompetentieprofielen, kwalificatiedossiers en uiteindelijk de mbo-opleidingen. Dit kan worden ondervangen door een veel flexibeler systeem van korte, smalle of brede opleidingen, al naar gelang daaraan behoefte is. Tegelijkertijd wordt gewaarschuwd voor een te grote versnippering van opleidingen.

In een van de interviews vroeg een respondent zich af of zorginstellingen en ROC 's (op regionaal niveau dus) wel echt contact hebben met elkaar over de inhoud van het onderwijs: wat is belangrijk en wat niet? Zorginstellingen verwachten en willen kant-en-klare beroepskrachten, terwijl het ROC beginnende beroepskrachten aflevert. Partijen moeten daarover met elkaar in gesprek. Een ROC heeft met een groot aantal zorginstellingen te maken, die allemaal wat anders willen. Daar moeten partijen het samen, met zijn allen, over hebben.

Het belang van afspraken op regionaal niveau is dat de inhoudelijke afstemming tussen opleiding en werkveld verbetert en er als gevolg daarvan, minder sprake is van uitval. Wellicht lukt het dan ook om mensen efficiënter op te leiden en zo de opleidingen te verkorten.

Brancheorganisaties zeggen vaak iets anders dan hun achterban (*'het zijn altijd weer dezelfde partijen, met dezelfde onderwerpen'*), waarin het werkveld zich dan niet herkent. Dit geldt overigens ook binnen zorginstellingen zelf: de directie zegt iets anders dan mensen op de werkvloer. Daarbij komt dat op regionaal niveau sneller afspraken kunnen worden gemaakt en worden gewerkt aan een goede afstemming.

Er bemoeien zich teveel partijen met de afstemming onderwijs en arbeidsmarkt. Dat werkt absoluut niet. Er moeten bijvoorbeeld veel strengere afspraken worden gemaakt over hoeveel mensen nodig zijn. Nu wordt iedereen maar toegelaten en wordt van een branche verwacht mee te helpen opleiden, ook als studenten uiteindelijk niet in de branche komen werken, uitvallen of niet de capaciteiten hebben die nodig zijn. Dat kost de zorginstelling vreselijk veel tijd en geld (o.a. voor stagevergoeding en de opleiding en inzet van begeleiders), dat dan in feite weggegooid is. Een alternatief hiervoor zou een aanpak zijn waarbij een deelnemer twee jaar een bol-opleiding volgt en dan twee jaar bbl. Een andere opmerking over de inhoudelijke afstemming had betrekking op docenten van het beroepsonderwijs. Die zouden meer en actuelere kennis moeten hebben van het werkveld. Ze moeten zich daarin laten bijscholen, of weer eens een tijdje in de praktijk gaan werken; dat gebeurt nu te weinig.



De beroepsorganisatie V&VN heeft opdracht gekregen van VWS om nieuwe beroepsprofielen op te stellen voor verzorgende, verpleegkundigen en verpleegkundig specialisten. V&VN zal naar verwachting pleiten voor een ongedeeld profiel voor de verpleegkundige op hbo-niveau. De opleiding op niveau 4 leidt dan tot een ander beroep, bijvoorbeeld verpleegkundig assistent. Uiteraard heeft dit perspectief ingrijpende gevolgen:

- Eerste belangrijk punt is de arbeidsmarkt. Verpleegkundigen met een mbo-opleiding verdwijnen uit artikel 3 van wet BIG, en hebben dan dus geen functionele zelfstandigheid meer om bepaalde voorbehouden handelingen uit te voeren. Nu werken in ziekenhuis 60.000 verpleegkundigen: 40.000 mbo'ers en 20.000 hbo'ers. In verzorgingshuizen gaat het om 26.000 verpleegkundigen op mbo-niveau en 7.000 hbo-verpleegkundigen.
- Op de tweede plaats heeft dit gevolgen voor de doorstroom van mbo naar hbo. Ook in de toekomst moet het mogelijk zijn voor mbo'ers die dat willen en kunnen, door te stromen naar het hbo om verpleegkundige te worden. Dat is extra van belang als verpleegkundige alleen een beroep wordt op hbo-niveau én gelet op het voornemen van de staatssecretaris van onderwijs om de meeste vierjarige mbo-opleidingen terug te brengen naar drie jaar. Een *Associate degree* zou een extra voorziening kunnen zijn om die doorstroom te vergemakkelijken, ook voor herintreders.
- Ten derde de internationale afstemming. Het buitenland kent uitsluitend verpleegkundigen en (daarvan afgeleid) verzorgenden. In Nederland heb je straks de verzorgende, verpleegkundige assistent en verpleegkundige.

Een van de respondenten merkt op dat met de opdracht van VWS aan de beroepsorganisatie om nieuwe beroepsprofielen te ontwikkelen, de beroepsorganisatie wel erg belangrijk wordt gemaakt. Dat geldt ook voor de kwaliteitsregisters van V&VN, waarmee druk wordt uitgeoefend.

De vraag naar wat er zou moeten worden verbeterd, leverde uiteenlopende wensen op:

- Het stelsel van postinitiële scholing. Dit stelsel is onoverzichtelijk door de verschillende financieringsvormen, doordat er sprake is van wel en geen accreditatie, de instroomcriteria (bijvoorbeeld zowel toegankelijk voor beroepskrachten met een mbo- als hbo-opleiding) en de onvergelijkbaarheid van niveaus. Het initiële beroepsonderwijs en de vervolgoopleidingen moeten beter op elkaar worden afgestemd. Daardoor kan het ook mogelijk worden gemaakt om de eis dat iemand pas na twee jaar een vervolgoopleiding mag volgen, te laten vervallen.
- Er moet meer eenduidigheid komen in de verschillende curricula van hogescholen. De major is weliswaar vaak hetzelfde, maar de minoren verschillen.
- Er zou één groot O&O-fonds voor alle zorgbranches moeten worden gecreëerd. Daarmee voorkom je dat de kansen en mogelijkheden van mensen om zich verder te ontwikkelen, afhankelijk zijn van de afspraken die daarover in een bepaalde branche gelden.
- Er moet een systeem komen dat reguleert hoeveel mensen nodig zijn en hoeveel er worden opgeleid.
- De uitval aanpakken, vooral de onterechte uitval. Vaak is dit te wijten aan de stages die tegenvallen. Dit kan bijvoorbeeld worden voorkomen door meer (oriënterende) stages in het eerste jaar. Ook moeten er betere stages en begeleiding komen, die passen bij het niveau van de hbo-verpleegkundige.

De vraag naar wat er in het stelsel van voorzieningen, overleg en andere instituties onmiddellijk zou moeten worden afgeschaft, leverde één suggestie op: de korte (versnelde) opleidingstrajecten voor verpleegkundigen die ziekenhuizen aanbieden. Het beroep van verpleegkundige is te complex om je in korte tijd eigen te kunnen maken.



## Intermezzo: casusbeschrijvingen

De volgende hoofdstukken bevatten veel informatie over de politie en de zorg. In feite passeren veel aspecten waarmee de aspirant en de zorgleerling in de loopbaan te maken krijgen, de revue: de selectie, scholingsmogelijkheden, arbeidsvoorwaarden en bevoegdheden tot aan de kans op een (eventuele) vroegtijdige uitstroom naar een andere werkring. Deze thema's betreffen een veelzijdig palet van (beginnende) beroepsbeoefenaren met een diversiteit aan persoonskenmerken ten aanzien van leeftijd, vooropleiding, werkervaring, scholingswegen en loopbaanwensen.

Maar is te midden van deze veelzijdigheid een 'rode draad' te ontwaren? Welke overeenkomsten en verschillen levert een 'ideaaltypische' beschrijving van een aspirant en een zorgleerling op? Kunnen we alvast een 'voorschot' nemen op een aantal verschillen en overeenkomsten die in de komende hoofdstukken en detail worden uitgewerkt?

### Bas gaat naar de politie

Bas is **gemotiveerd om bij de politie te werken**. Hij wil een bijdrage leveren aan het veiliger maken van de samenleving. Tot deze gedachte is hij niet zomaar gekomen. Gesprekken met familieleden die bij de politie werken en paginagrote advertenties waarin wordt opgeroepen op te treden tegen hufterig gedrag hebben hem nieuwsgierig gemaakt. Het voorlichtingsgesprek deed de rest. Het vooruitzicht op een baan waarin vooral **actie, collegialiteit en afwisseling** een rol spelen, vindt hij fantastisch. En ook het veelvuldige contact met 'vogels van diverse pluimage', van de hulpbehoevende burger tot de criminele randgroepjongere, spreekt hem aan. Dat hij daarbij een wapen draagt is bijkomstig. Dat is een hele verantwoordelijkheid waarmee je niet lichtzinnig kan omspringen. Dat beseft hij terdege.

De **brede opleiding** waarin je afwisselend op school bent en in een korps aan het werk bent, is echt iets voor hem. Zijn afgeronde studie sociaal-juridische dienstverlening heeft hem niet gebracht wat hij hoopte. Veel praten, weinig actie en nauwelijks mogelijkheden om het geleerde in praktijk te brengen. Eigenlijk niet geschikt voor een **actieve en sportieve jongere van 22 jaar** vindt hij zelf. Dat je al **verzekerd bent van een baan** als je tot de opleiding bent toegelaten is mooi meegenomen. En ook nog een **salaris** krijgt dat helemaal zo slecht nog niet is, zeker vergeleken met het minimumloon dat veel van zijn vrienden krijgen. Of een opleiding volgen en later merken dat het krijgen van een baan nog niet zo makkelijk is.

De driejarige opleiding tot 'allround politiemedewerker' moet het worden. Aandacht in deze opleiding voor alle facetten van het politiewerk op het terrein van handhaving, opsporing en noodhulp, biedt hem alle kansen om na afronding van de opleiding als hoofdagent op het brede takenpakket te worden ingezet en geeft voldoende kansen op doorgroei op de langere termijn, zowel gericht op specialistische als op leidinggevende functies. Dat hij daarvoor vervolgoopleidingen moet volgen, dat ziet hij dan wel weer.

In het voorlichtingsgesprek blijkt deze opleiding op niveau 4 het best aan te sluiten op zijn vooropleiding. En bovendien zijn er vacatures genoeg. Met zijn Mavodiploma en zijn studie sociaal-juridische dienstverlening voldoet hij ruim aan de vooropleidingseisen. Bovendien heeft hij al enige werkervaring in diverse baantjes waarin hij heeft geleerd om met lastige klanten om te gaan. Hij mag dus door naar de volgende stap in de selectieprocedure.

De vervolprocedure valt hem behoorlijk zwaar. Zeker vergeleken met andere banen waar 'een goed gesprek' voldoende bleek om te worden aangenomen. Kennis en vaardigheden deed je tijdens de studie wel op. En anders wel tijdens je werk. Ook in gesprekken met medekandidaten blijkt dat de selectieprocedure zwaar wordt gevonden. Van de **10 'collega-sollicitanten' die zich ook voor de procedure hadden aangemeld, blijken er 7 te zijn afgevallen**.

Bas vindt dat hij behoorlijk aan de tand wordt gevoeld. Op diverse terreinen. **Taalvaardigheid, fysieke tests en een psychologisch onderzoek** naar onder andere integriteit, stressbestendigheid, overwicht, initiatief, zelfinzicht en flexibiliteit.

Bas vindt dit eigenlijk wel logisch. Als politieagent heb je verantwoordelijk werk. Je weet nooit wat je op straat tegenkomt. Van het oplossen van een burenruzie tot het meemaken van een dodelijk verkeersongeluk. Ook krijg je onherroepelijk te maken met (plotselinge) agressie tijdens je werk. Je bent immers met het uniform duidelijk zichtbaar als overheidsdienaar. Daarvoor moet je sterk in je schoenen staan, zelfvertrouwen uitstralen en de situatie juist in kunnen schatten. Collega's moeten op je kunnen rekenen in moeilijke situaties. En natuurlijk betekent het aan iemand toevertrouwen van een vuurwapen, dat de werkgever zich een beeld heeft kunnen vormen van je psychische gesteldheid. Voordat het te laat is, je al bent aangenomen en misschien ongelukken veroorzaakt. Dit speelt niet alleen na de afronding van de opleiding een rol. **Na de aanstelling en toelating tot de opleiding aan de Politieacademie ben je al bevoegd** om tijdens het opleidingsdeel in het korps bepaalde politieke handelingen te verrichten, mits je de hierop betrekking hebbende toetsen met goed gevolg hebt afgesloten.

En afgezien van de gevaren speelt er ook nog het kostenaspect: vanwege de **forse opleidings- en salariskosten van aspiranten** heeft de werkgever er belang bij de kans op uitval zo gering mogelijk te maken.

Bas heeft het gevoel de testen goed te hebben gemaakt. De taalvaardigheidstoets gaat redelijk en de sporttest levert ook geen probleem op. En ook de uitgebreide psychologische test maakt hij snel en voldoende. Uit het nagesprek met de psycholoog blijkt dan ook dat hij op grond van de testuitslagen geschikt is om politieagent te worden en kan hij tot de opleiding worden toegelaten. De psycholoog geeft nog aan dat in voorgaande jaren een groot aantal kandidaten op grond van de testuitslagen op een lager opleidingsniveau moesten instromen dan op grond van hun vooropleiding werd verwacht. En dat ook accepteerden vanwege de aantrekkelijkheid van het politievak. Gelukkig voor Bas wordt er in de beoordeling van testuitslagen sinds september 2011 geen onderscheid meer gemaakt tussen de niveaus 3 en 4.

En dus kan Bas zich verheugen in een intensieve, veelzijdige opleidingsperiode. En daarna? Naar alle waarschijnlijkheid een **langdurige loopbaan bij de politie** waarin, na een periode in de brede basispolitiezorg, verdere ervaring wordt opgedaan als wijkagent, in het recherchedomein en/of als leidinggevende.

### **Emma wordt verpleegkundige**

Zolang ze zich kan herinneren wil Emma al verpleegkundige worden: de studie lijkt haar interessant (**er wordt veel in de praktijk geleerd**) en het werk is leuk, vooral omdat je andere mensen kunt helpen. Ze moet er niet aan denken om later de hele dag op kantoor te zitten. Dat het werk in de zorg zwaar is, de werkdruk hoog en je er **niet zoveel verdient als in andere sectoren**, zijn geen redenen om iets anders te kiezen. Voor Emma telt vooral dat ze als **verpleegkundige een grote kans heeft om werk te vinden** en dat het gaat om afwisselend werk dat ook nog eens door de maatschappij wordt gewaardeerd.

Emma zit in het laatste jaar van de havo en staat er goed voor. Het zal dan ook geen problemen opleveren om het diploma te halen. Eigenlijk vindt ze alleen Wiskunde echt lastig, maar als ze maar veel oefent moet dat lukken. Als ze aan het eind van het jaar met de opleiding klaar is, gaat ze de hbo-opleiding Verpleegkunde volgen. In eerste instantie was ze van plan om de opleiding Mbo-Verpleegkundige te kiezen, maar na de open dag van het ziekenhuis bij haar in de stad (waar ze later graag wil gaan werken) heeft ze besloten om de hbo-opleiding te gaan volgen. Op de open dag werd haar namelijk duidelijk dat je in de **toekomst waarschijnlijk alleen nog via de hbo-opleiding verpleegkundige kunt worden**. Ze heeft zich daarom aangemeld bij een hogeschool. Dat wordt vast pittig, maar dat staat haar keuze niet in de weg: ze wil verpleegkundige worden en niets anders. Dat je met een **verpleegkundige opleiding in alle branches in de zorg een baan kunt vinden** als verpleegkundige, vindt ze niet zo belangrijk: werken in een ziekenhuis staat op nummer één.

Omdat vooral de praktische kant van het werk Emma aantrekt, denkt ze erover om de **duale variant van de opleiding** te gaan volgen, waarin werken en leren wordt gecombineerd. De duale opleiding duurt **weliswaar een half jaar langer dan de voltijdopleiding**, maar de voordelen zijn dat je met de duale opleiding meteen in de praktijk aan de slag kunt, **de instelling het collegegeld en de boeken betaalt en dat je een salaris krijgt**. Op de open dag heeft ze het daarover met een voorlichtster van het ziekenhuis gehad en binnenkort heeft ze een afspraak om deze mogelijkheid verder te bespreken. Het

## Intermezzo: casusbeschrijvingen

ziekenhuis heeft diverse vacatures voor verpleegkundigen, dus de kans is groot dat het doorgaat. Emma beschikt over de goede vooropleiding en is zeer gemotiveerd; **andere eisen zijn er eigenlijk niet.**

Om de duale opleiding te kunnen volgen, moet Emma wel eerst solliciteren bij een zorginstelling (waarbij ze gedurende de opleiding in dienst komt) en dan goed kunnen uitleggen waarom ze verpleegkundige wil worden. Voor Emma is dat geen probleem: ze heeft zich goed georiënteerd en kan goed vertellen wat het werk inhoudt. Een van haar tantes werkt in het ziekenhuis en met haar heeft ze het daar vaak over gehad. Haar tante is erg tevreden over haar baan, vooral vanwege het contact met patiënten. Ze is er trots op dat ze in de zorg werkt en denkt er niet over ergens anders te gaan werken - dat doet bijna niemand van haar collega's. Ze zou wel wat meer willen verdienen, vooral gelet op de werkdruk. Er is één ding waar haar tante zich echt aan ergert: al die regeltjes waaraan ze zich moet houden. Graag zou ze wat meer ruimte willen hebben om eigen beslissingen te nemen om zo de zorg optimaal te kunnen afstemmen op de vraag van de individuele patiënt. Die ruimte komt er wel, maar dat gebeurt nog maar mondjesmaat.



# Selectie

## 3.1 • Algemene inleiding en conclusies

- Na de wervingsactiviteiten is de personeelsselectie de volgende stap waarin nader kennis wordt gemaakt met potentiële aspiranten / leerlingen. In dit stadium wordt duidelijk(er) welke kandidaten in staat worden geacht om de opleiding met succes af te ronden en zich te ontwikkelen tot startbekwame medewerkers. Organisaties staan hiertoe een breed scala aan instrumenten ten dienste.
- Bij de aanstelling als aspirant en toelating tot de basispolitieopleiding, ligt de lat hoog. Gezien het mogelijke afbreukrisico, het kunnen omgaan met het geweldsmonopolie en de confrontatie met het 'maatschappelijk lief en leed' wordt van (beginnende) studenten reeds geëist dat zij aan basisnormen voldoen op het gebied van integriteit, stressbestendigheid en overwicht. Onvoldoende scores op deze aspecten betekent onherroepelijk dat men niet geschikt wordt geacht voor de uitoefening van het politievak. Het uitgangspunt is derhalve dat, voor zover mogelijk, deze eigenschappen niet tijdens de opleiding alsnog (verder) ontwikkeld mogen worden.
- In de zorg gelden voor de opleidingen op niveaus NLQF 3, 4 en 6 uitsluitend de wettelijke vastgestelde toelatingseisen ten aanzien van vooropleiding. Deze zijn vergelijkbaar met de eisen die in het politieonderwijs worden gehanteerd. In het geval van bbl-studenten, die bij een zorgorganisatie een leer-arbeidsovereenkomst krijgen, stellen werkgevers vaak aanvullende eisen aan de student. Die eisen verschillen van organisatie tot organisatie.
- Vergelijking van de selectie bij de politie en zorg leidt tot de conclusie dat leerlingen in de zorg 'aan de voorkant' aan minder stringente eisen behoeven te voldoen en meer in de gelegenheid worden gesteld om vaardigheden en persoonlijkheidskenmerken tijdens de opleidings- en stageperiode (verder) te ontwikkelen.

## 3.2 • Politie

De (centrale) organisatie en regie van het wervings- en selectieproces zijn ondergebracht bij de Politieacademie. Hierbij wordt opgemerkt dat bij de inwerkingtreding van de Nationale Politie de nationale korpschef verantwoordelijk is voor de werving en selectie van politiepersoneel en het behalen van de benodigde instroom.

Ten aanzien van de selectie kenmerkt de politiesector zich door wettelijk bepaalde minimumleeftijdseisen, een antecedentenonderzoek (zie tevens hoofdstuk 5.2) en een uit meerdere onderdelen bestaand geschiktheidsonderzoek waarbij de normering van de resultaten zijn vastgelegd. Deze onderdelen zijn bepalend voor toelating tot de (initiële) politieopleiding aan de Politieacademie en worden dus vooraf aan de aanstelling uitgevoerd.

### *Minimumleeftijdseisen en vooropleiding*

In de eerste plaats is sprake van eisen ten aanzien van de minimumleeftijd en vooropleiding. Deze staan vermeld in de 'Regeling aanstellingseisen politie 2002'.<sup>4</sup> De minimumleeftijd voor aanstelling bedraagt 18 jaar. Voor de aspirant die de opleiding tot assistent politiemedewerker (NLQF 2) gaat volgen bedraagt deze 17 jaar. Tabel 1 betreft een overzicht van vooropleidingseisen.

<sup>4</sup> Voor de assistent politiemedewerker (NLQF 2) is een vbo-diploma (B-niveau) vereist, voor toelating tot de initiële opleiding tot politiemedewerker (NLQF 3) is een vbo-diploma met 2 vakken op C-niveau vereist dan wel een Mavo-diploma of een vmbo-diploma (kader beroepsgerichte leerweg, gemengde leerweg of theoretische leerweg).

Tabel 1 • Vooropleidingseisen politieopleidingen<sup>5</sup>

Politieopleiding	Vooropleidingseisen
Assistent Politiedewerker (NLQF 2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ vbo-diploma B-niveau of</li> <li>▪ vmbo-diploma basisberoepsgerichte leerweg of kader beroepsgerichte leerweg</li> </ul>
Politiedewerker (NLQF 3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ vbo-diploma (met 2 vakken op C-niveau en 3 vakken op B-niveau) of</li> <li>▪ mavo-diploma of</li> <li>▪ vmbo kader beroepsgerichte leerweg / gemengde leerweg / theoretische leerweg of</li> <li>▪ diploma assistent politiedewerker</li> </ul>
Allround Politiedewerker (NLQF 4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ mavo-diploma (met alle vakken op D-niveau) of</li> <li>▪ vmbo-diploma gemengde leerweg / theoretische leerweg of</li> <li>▪ een getuigschrift van een met goed gevolg afgelegd propedeutisch dan wel afsluitend examen aan een op grond van de Wet educatie en beroepsonderwijs bekostigde of aangewezen instelling van middelbaar beroepsonderwijs of</li> <li>▪ diploma politiedewerker</li> </ul>
Politiekundige bachelor (NLQF 6)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ havo-diploma of</li> <li>▪ een met goed gevolg afgelegd examen als bedoeld in de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (art. 16.2) of</li> <li>▪ een getuigschrift van een met goed gevolg afgelegd propedeutisch dan wel afsluitend examen aan een op grond van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek bekostigde instelling van hoger onderwijs of</li> <li>▪ een getuigschrift van een met goed gevolg afgelegd examen aan een op grond van de Wet educatie en beroepsonderwijs bekostigde of aangewezen instelling van middelbaar beroepsonderwijs op kwalificatieniveau NLQF 4 of</li> <li>▪ een diploma allround politiedewerker</li> </ul>
Politiekundige master (NLQF 7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ vwo-diploma of</li> <li>▪ een met goed gevolg afgelegd examen als bedoeld in de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (art. 16.2) of</li> <li>▪ een getuigschrift van een met goed gevolg afgelegd propedeutisch dan wel afsluitend examen aan een op grond van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek bekostigde instelling van hoger onderwijs of</li> <li>▪ een bewijsstuk dat op grond van een voor Nederland in werking getreden internationale overeenkomst toelating geeft tot universitair onderwijs of</li> <li>▪ gerechtigd is om op grond van art. 7.23 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek een titel als bedoeld in art. 7.20 van deze wet te voeren of</li> <li>▪ een diploma politiekundige bachelor.</li> </ul>

### Geschiktheidsonderzoek

Voordat de (kandidaat-) aspirant tot de politieopleiding wordt toegelaten dient deze een geschiktheidsonderzoek te ondergaan, bestaande uit (1) een taalvaardigheidsonderzoek (behoudens toelating tot de politieopleiding op NLQF 6 en 7), (2) een cognitief capaciteitenonderzoek, (3) een psychologisch onderzoek en (4) een fysiek motorisch onderzoek. Na deze onderdelen vindt een geneeskundig onderzoek plaats.

<sup>5</sup> Regeling aanstellingseisen politie 2002.



Op basis van de resultaten van de metingen beoordeelt de Politieacademie de geschiktheid van de kandidaat.<sup>6</sup> Geschikte kandidaten worden bij het korps aangemeld waarbij is gesolliciteerd.<sup>7</sup> In een korpsgesprek wordt beoordeeld of de kandidaat in het korps past. In het geval een kandidaat als niet-passend wordt beschouwd, dan dienen daarvoor (zwaarwegende) argumenten te worden aangegeven en is de kandidaat in principe bemiddelbaar voor andere korpsen.<sup>8</sup>

### *Normering geschiktheidsonderzoek*

Teneinde de (uniformiteit van) kwaliteit van aangestelde aspiranten te borgen zijn minimale scores gedefinieerd waaraan kandidaten in de selectie moeten voldoen. De competenties 'integriteit', 'stressbestendigheid' en 'overwicht' zijn als kerncompetenties aangemerkt en is er sprake van een ondergrens van scores.<sup>9</sup> Voor de overige competenties moet een minimaal aantal punten worden behaald. Er wordt in de beoordeling van (som-)scores geen onderscheid (meer) gemaakt tussen de opleidingsniveaus 3/4 en 5/6.

Voor de competenties zelfinzicht en communicatieve vaardigheden zijn geen ondergrenzen vastgesteld. Verondersteld wordt dat deze vaardigheden (relatief snel) tijdens de opleiding ontwikkelbaar zijn.

Kandidaten die aan de gestelde normen conform het gewenste instroomniveau voldoen, worden voor het korpsgesprek in contact gebracht met het betreffende korps. Kandidaten die echter aan de normen voldoen van één niveau lager dan waarvoor zij hebben geopteerd, kunnen doorgaan op dit lagere niveau.<sup>10</sup>

### *Brondocumenten*

- Regeling aanstellingseisen politie 2002
- Circulaire Landelijke Standaard Selectieresultaten, Ministerie van V&J, 13 september 2011
- Businesscase Werving & Selectie.

## 3.3 • Zorg

In de zorg is geen uniform beleid of aanpak op sector- of brancheniveau om studenten te selecteren op hun geschiktheid voor een opleiding (of beroep). Voor toelating tot een zorgopleiding in het regulier beroepsonderwijs gelden voor niveaus 3 tot en met 6 wettelijk bepaalde vooropleidingseisen, die per niveau verschillen. Elke student die aan deze eisen voldoet, is toelaatbaar. Voor niveaus 1 en 2 gelden momenteel geen toelatingseisen, maar voor niveau 2 hanteren sommige ROC's wel bepaalde eisen (zie tabel 2). Als onderdeel van het actieplan 'Focus op vakmanschap' wordt de drempelloze instroom in niveau 2 beëindigd. Voor toelating voor een opleiding op niveau 2 hebben studenten voortaan een diploma voortgezet onderwijs nodig of een diploma niveau 1. Niveau 1 (aangeduid als 'entreeopleiding') blijft drempelloos. De beoogde inwerkingtreding van deze maatregel is schooljaar 2013-2014.

---

<sup>6</sup> De competenties die met de psychologische test worden getoetst zijn (1) integriteit, (2) stressbestendigheid, (3) overwicht, (4) besluitvaardigheid, (5) contactgerichtheid, (6) communicatieve vaardigheden, (7) inlevingsvermogen, (8) initiatief, (9) flexibiliteit, (10) zelfinzicht en (11) tolerantie. In de 'Regeling aanstellingseisen politie 2002' worden deze competenties beschreven.

<sup>7</sup> Hier is voorsnog niet geanticipeerd op de komst van de Nationale politie. Mogelijkerwijs worden kandidaten bij 1 van de 11 (geografische) eenheden aangemeld.

<sup>8</sup> Zie tevens de Circulaire Landelijke Standaard Selectieresultaten (en bijlage), ministerie van Veiligheid en Justitie, september 2011, kenmerk 2011-2000399251.

<sup>9</sup> De ondergrenzen voor de kerncompetenties integriteit, stressbestendigheid en overwicht zijn respectievelijk 4,3 en 3 bij toepassing van een 7-puntsschaal. Op de competenties besluitvaardigheid, contactgerichtheid, inlevingsvermogen, initiatief, flexibiliteit en tolerantie mag er geen sprake zijn van een score 1. Voor een meer uitgebreide toelichting op het beoordelingskader wordt verwezen naar de Circulaire Landelijke standaard Selectieresultaten van het ministerie van V&J.

<sup>10</sup> Kandidaten die niet voldoen aan niveau 3/4 maar wel aan de normen voor niveau 2, komen in aanmerking voor dit lagere niveau. Kandidaten die niet voldoen aan niveau 5/6 maar wel aan niveau 3/4, kunnen door naar dit niveau.

Tabel 2 • Vooropleidingseisen zorgopleidingen

Opleiding	Vooropleidingseisen
Zorghulp (NLQF 1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ geen</li> </ul>
Helpende Zorg en Welzijn (NLQF 2)	<p>Sommige roc's stellen geen toelatingseisen, andere wel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ vmbo diploma (elke sector, minimaal de basisberoepsgerichte leerweg)</li> <li>▪ diploma lbo/vbo</li> <li>▪ mavo-diploma</li> <li>▪ overgangsbewijs van 3 naar 4 havo/vwo</li> <li>▪ diploma mbo- niveau 1</li> </ul>
Verzorgende-IG (NLQF 3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ vmbo-diploma (elke sector, elke leerweg)</li> <li>▪ diploma lbo/vbo (met 2 vakken op C-niveau en 3 vakken op B-niveau)</li> <li>▪ mavo-diploma</li> <li>▪ overgangsbewijs van 3 naar 4havo/vwo</li> <li>▪ diploma mbo-niveau 2</li> </ul>
Mbo-Verpleegkundige (NLQF 4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ vmbo-diploma (elke sector, elke leerweg)</li> <li>▪ diploma lbo/vbo</li> <li>▪ mavo-diploma (6 vakken op D-niveau of 5 vakken op D-niveau en 1 op E-niveau)?</li> <li>▪ overgangsbewijs van 3 naar 4 havo/vwo</li> <li>▪ diploma mbo-niveau 3</li> </ul>
Opleiding tot verpleegkundige (NLQF 6)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ havo-diploma (elk profiel)</li> <li>▪ vwo-diploma (elk profiel)</li> <li>▪ diploma mbo-niveau 4</li> </ul> <p>Voor de duale variant wordt soms de eis gesteld dat degene een betaalde baan heeft, direct of na verloop van tijd.</p>

Zorginstellingen die leerlingen aannemen die de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) willen volgen, stellen soms aanvullende eisen, naast de wettelijke vooropleidingseisen die ook voor de beroepopleidende leerweg (bol) gelden. Die eisen verschillen van instelling tot instelling en kunnen betrekking hebben op leeftijd, bezit van een rijbewijs, bereidheid om onregelmatig te werken, ervaring in de zorg en kwalificaties als geduld, affiniteit met de doelgroep, betrokken, doorzettingsvermogen, flexibel, samenwerken, oplossingsgericht, initiatief tonen et cetera.

De laatste jaren worden in een groot deel van de ziekenhuizen verkorte bbl-trajecten van de opleiding Mbo-Verpleegkunde aangeboden. Om aan een dergelijke opleiding deel te nemen, worden aan studenten speciale eisen gesteld, die de gebruikelijke instroomeisen overstijgen. Voorbeelden daarvan zijn een (combinatie van) een vwo-diploma, een afgeronde mbo-opleiding op niveau 3 of 4, een diploma van een zorgopleiding of zorggerelateerde opleiding, werkervaring of een minimumleeftijd van 21 jaar. Voordat leerlingen worden aangenomen, kan een meer of minder uitgebreide selectieprocedure plaatsvinden, variërend van een sollicitatiegesprek tot een procedure waarvan ook een intake, assessment of capaciteitentoets deel uitmaken.

## In- door- en uitstroom opleidingen

### 4.1 • Algemene inleiding en conclusies

- Om de operationele sterkte van de Nederlandse politie op peil te houden, is een centrale sturing op de instroom van aspiranten één van de instrumenten. Dit betekent dat, op advies van het 'Expertisecentrum Personeelsvoorziening Politie Nederland' en een in 2011 opgerichte (tijdelijke) 'Taskforce instroom politiepersoneel' bepaald wordt hoeveel aspiranten op welk opleidingsniveau de komende jaren moeten instromen om landelijke en lokale prioriteiten te kunnen uitvoeren.
- Voor de politiesector verricht de Politieacademie jaarlijks onderzoek naar de in-, door- en uitstroom van aspiranten in het politieonderwijs. Daarbij worden niet alleen aantallen geregistreerd, maar ook vindt een analyse plaats van achtergrondkenmerken van studenten (geslacht, vooropleiding, etniciteit), studievoortgang en studie-uitval. Met deze (strategische) informatie worden onder andere de wervings- en selectie-inspanningen geëvalueerd, de (organisatie van) opleidingen aangepast en de begeleiding van studenten verbeterd opdat het rendement van politieopleidingen kan worden geoptimaliseerd.
- Uit de informatie blijkt dat de *politie- en de zorgsector zich mogen verheugen in een ruime belangstelling van sollicitanten*. Het animo voor het werken in beide sectoren is groot en dat is maar goed ook: een stijgende instroom is noodzakelijk om de gevolgen van de vergrijzing op te kunnen vangen. Ook de belangrijkste aanleiding om te solliciteren komt overeen: voor beide sectoren geldt dat intrinsieke motivatie voor sollicitanten doorslaggevend is.
- De politiesector heeft moeite *met instroom van niet-westerse allochtonen op opleidingsniveau 3 en 4*. In 2010 bleek sprake van een instroom van 10% (geregistreerde) allochtonen. In de verpleegkundige en verzorgende beroepsopleidingen zijn niet-westerse allochtonen vooral vertegenwoordigd in de opleidingen op niveau 1 en 2. Niet-westerse allochtonen in de zorg kiezen vaker voor een beroepsopleidende leerweg (68,1%) dan voor een beroepsbegeleidende leerweg (31,9%).
- In de politie stromen *meerendeels mannen* in, gemiddeld voor alle opleidingen is in 2010 sprake van een instroom van 67% man en 33% vrouw. Naarmate het niveau van de opleiding hoger is, stromen meer vrouwen in: op HBO-Bachelor niveau is sprake van fifty-fifty. In de *zorgsector daarentegen stromen voornamelijk vrouwen in*: afhankelijk van het niveau van de opleiding bedraagt het instroompercentage tussen de 84,2% en 91,9%. Teneinde deze onevenwichtigheid op te heffen kiest de zorg ervoor om het *opleidingsaanbod aan te passen*: 'meer techniek (medisch hulpverlener) en spanning (ambulancechauffeur)' in de opleiding moeten ervoor zorgen dat meer mannen geïnteresseerd raken in een opleiding (en loopbaan) in de zorg. De zorgsector streeft ernaar om een variëteit van instromers te interesseren door (1) het opleidingsaanbod aan te passen aan de beoogde categorie instromers en (2) een variëteit aan leerwegen aan te bieden (bol, bbl, voltijd/deeltijd).
- De zorgsector kent een beroepsbegeleidende leerweg (bbl) en een beroepsopleidende leerweg (bol) die respectievelijk als 'werkzwaar' en 'leerzwaar' worden gekarakteriseerd. Deze leerwegen trekken wat betreft leeftijd en arbeidservaring verschillende typen leerlingen aan. Voor de zorgsector geldt dat alleen op niveau 3 de instroom in de bbl groter is dan de instroom in de bol. Op alle andere niveaus is de instroom in de bol groter.
- Het grootste deel van de instroom bij de politie behoort tot de leeftijdscategorie 20 t/m 24. In de zorgsector bestaat instroom in de bol vrijwel geheel uit deelnemers die jonger zijn dan 24. In de bbl is het merendeel van de deelnemers ouder dan 25.

## 4.2 • Politie

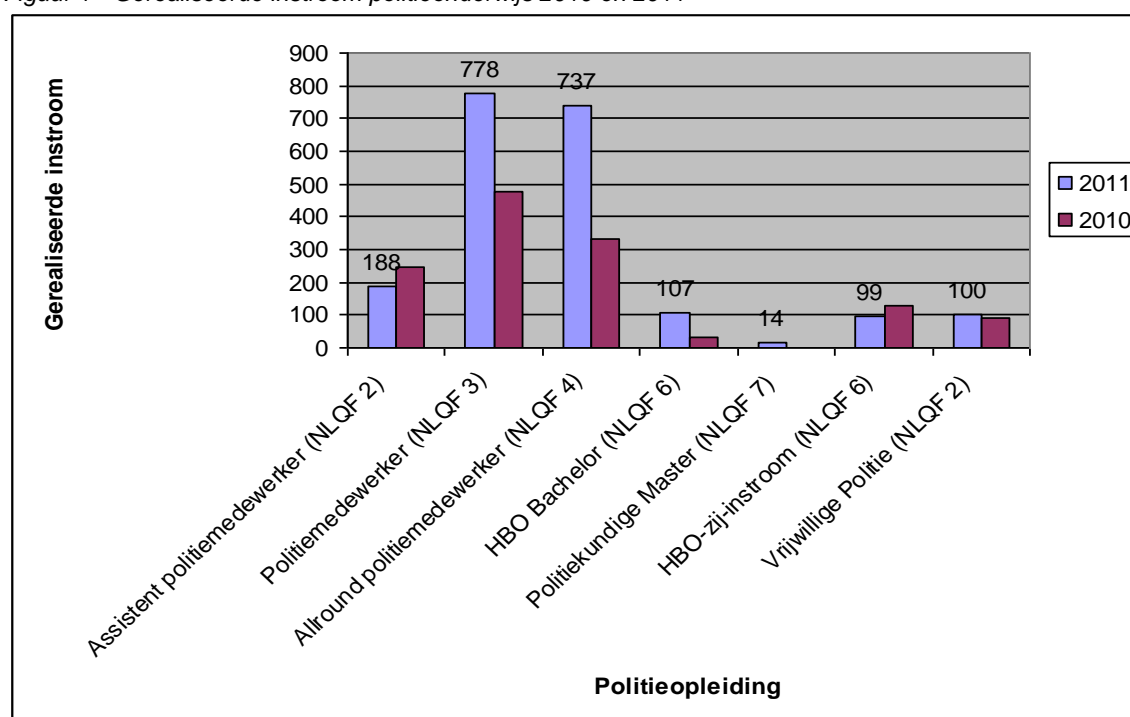
### Instroomgegevens

#### o Aantallen

Figuur 1 geeft een overzicht van de gerealiseerde instroom van aspiranten voor de diverse politieopleidingen in de jaren 2010 en 2011. In 2011 zijn er 2023 studenten ingestroomd waarvan de meeste op NLQF 3 en 4. Het jaar 2010 laat een ander totaalbeeld zien. In dit jaar was sprake van een gerealiseerde instroom van 1312 studenten. Vergeleken met de jaren vóór 2010 kan worden geconcludeerd dat het hier een tijdelijke 'dip' in de instroom betreft waarvan de oorzaak moet worden gevonden in bezuinigingen binnen de Nederlandse politie.<sup>11</sup>

De achterblijvende instroom en de aanwijzing van de minister van Veiligheid en Justitie om de operationele sterkte van de Nederlandse Politie van 49.500 te behouden, leidden tot een doelstelling van 1850 instromers in 2011 hetgeen is gerealiseerd. Voor het jaar 2012 wordt gestreefd naar een instroom van 1953 aspiranten.

Figuur 1 • Gerealiseerde instroom politieonderwijs 2010 en 2011<sup>12</sup>



#### o Sekse

In 2010 was 33% van de instromers vrouw<sup>13</sup> en werd 10% van de instroom geregistreerd als niet-Westers allochtoon<sup>14</sup>. Ten aanzien van de relatie tussen sekse en opleidingsniveau wordt opgemerkt dat het aantal vrouwen positief correleert met het opleidingsniveau: hoe hoger het opleidingsniveau, hoe groter het aandeel vrouwen dat op het betreffende opleidingsniveau instroomt. Op het niveau van de HBO-Bachelor is de verhouding man/vrouw 'fifty-fifty'.

#### o Leeftijd

Ten aanzien van de leeftijd van ingestroomde studenten in 2010 kan worden geconcludeerd dat het grootste deel (39%) tot de leeftijdscategorie 20 tot en met 24 behoort. In vergelijking met eerdere jaren dan 2010 is de gemiddelde leeftijd hoog. Het aantal studenten dat ouder is dan 24 jaar is aanzienlijk groter dan het aantal dat jonger is dan 20 jaar.

<sup>11</sup> De instroom in de jaren 2007 t/m 2009 was respectievelijk 2754, 2314 en 1889.

<sup>12</sup> Politieonderwijsraad (maart 2012). *Voorjaarsadvies 2012*.

<sup>13</sup> Een uitgebreide analyse door de Politieacademie van de in-, door- en uitstroom over het jaar 2011 was op de verschijningsdatum van dit rapport nog niet beschikbaar. Wel kan worden gemeld dat in 2011 sprake was van een instroom van 71% man en 29% vrouw.

<sup>14</sup> Conform de definitie zoals vermeld in de Wet Samen. Etnische herkomst zoals geselecteerd bij de selectie vindt plaats op basis van vrijwilligheid.

Deels komt dit voort uit de wens van korpsen om medewerkers aan te nemen met meer (levens-) ervaring dan de gemiddelde schoolverlater. Ten gevolge van (1) een verandering van de samenstelling van de beroepsbevolking, (2) effectivering van doorstroomtrajecten vanuit het regulier onderwijs en (3) wijziging van de salariering van aspiranten (korting salaris tijdens het theoretisch opleidingsdeel) en (4) een mogelijke ontwikkeling naar het systeem van de beursstudent zullen naar verwachting (meer) jongeren zich als sollicitant melden en geselecteerd worden voor een functie bij de politie.

o *Vooropleidingsniveau*

Over de periode 2002 t/m 2010 is tevens gekeken naar het vooropleidingsniveau van instromers en of sprake was van onder- dan wel overkwalificatie. Onder- of overkwalificatie betekent dat de minimale opleidingseis om tot de initiële opleiding te worden toegelaten en de daadwerkelijk genoten vooropleiding van elkaar verschillen. Gebleken is dat 22% van de studenten een 'gepast' vooropleidingsniveau heeft ten opzichte van de eisen, 39% zou met de genoten vooropleiding op één opleidingsniveau hoger kunnen instromen, 21% zelfs op twee opleidingsniveaus hoger. De conclusie is derhalve dat 60% overgekwalificeerd was.<sup>15</sup>

De vraag naar de *conjunctuurgevoeligheid* van de instroom kan bevestigend worden beantwoord als vanuit het perspectief van de werkgever wordt geredeneerd: financiële omstandigheden van korpsen en het ministerie van V&J beïnvloeden de instroom. Terwijl de behoefte aan instroom de komende jaren groot is, mede vanwege de leeftijdsopbouw van de Nederlandse politie waardoor een vervangingsvraag zich aandient, is de laatste jaren onder druk van bezuinigingen vanuit korpsen een terughoudend instroombeleid te onderkennen.

Salariskosten van aspiranten vormen een aanzienlijke kostenpost.<sup>16</sup> Mede om deze conjunctuurgevoeligheid als gevolg van financiële omstandigheden te kunnen ondervangen, is het perspectief om ook studenten tot de politieopleiding toe te laten die nog geen arbeidsovereenkomst met een korps hebben, actueel (studeren op basis van een bijdrage aan de kosten voor levensonderhoud).

Ook initiatieven van 'doorlopende leerlijnen' vanuit het (v)mbo leiden mogelijk tot een meer diverse instroom in politieopleidingen en verkorte leerwegen.

Vanuit het perspectief van aspiranten (b)lijkt minder sprake te zijn van conjunctuurgevoeligheid: de belangstelling voor het politievak blijft onverminderd hoog. Elk jaar melden zich ca. 10 keer zo veel mensen aan als kunnen worden geplaatst.

**'Op- en afstroomgegevens'**

- o In onderzoeken van de Politieacademie wordt onderscheid gemaakt tussen studenten die (1) *gedurende* de initiële opleiding doorstromen naar een hoger of lager opleidingsniveau (op- en afstromers) en (2) studenten die *na afronding* van een initiële opleiding (direct of later) doorstromen naar een andere politieopleiding (doorstromers).

In de instroomjaren 2002 t/m 2010 was sprake van in totaal 479 'afstromers'. Geheel in de lijn der verwachting vindt, op enkele uitzonderingen na, de 'afstroom' naar één niveau lager plaats. Als wordt gekeken naar verschillen tussen de niveaus, dan blijkt dat in zowel absolute als in relatieve zin de 'afstroom' het meest bij studenten op NLQF 4 voorkomt.

In de geanalyseerde instroomjaren was sprake van 233 'opstromers', het merendeel één niveau hoger vanuit opleidingsniveau 3 (absoluut: 127), gevolgd door studenten op NLQF 2 (absoluut: 61) die 'opstromen' naar NLQF 3.

---

<sup>15</sup> Eén van de oorzaken van de overkwalificatie is dat op een aantal persoonlijkheidskenmerken (overwicht, stressbestendigheid) tijdens de selectieprocedure lager wordt gescoord dan op grond van de vooropleiding mag worden verwacht. Met ingang van september 2011 wordt, conform de circulaire van het ministerie van V&J (2011-2000399251), geen testonderscheid meer gemaakt tussen de niveaus 3 en 4.

<sup>16</sup> Zie tevens hoofdstuk 5.0.

### Doorstroomgegevens

- In 2010 was sprake van 333 doorstromende studenten die, direct na het afronden van een initiële politieopleiding of na een arbeidsperiode in het korps, een (hogere) politieopleiding volgden (doorstromers). Van deze 333 studenten stroomden 33% door van NLQF 2 naar 3, 60% van NLQF 3 naar 4 en 7 % naar niveau 6. Vergelijkenderwijs wordt opgemerkt dat in 2008 en 2009 voornamelijk werd doorgestroomd van NLQF 2 naar 3.<sup>17</sup>

### Uitstroom

- Van degenen die in 2002 t/m 2007 met een initiële opleiding op NLQF 2, 3 en 4 zijn gestart, is in 2010 71% in het bezit van een diploma uitgestroomd. Voor de doorstromers bedraagt dit percentage 88%.
- De uitval van de bovengenoemde categorie bedroeg in 2010 in totaal 19%.<sup>18</sup> Daarbij blijkt dat de uitstroom later plaatsvindt naarmate het opleidingsniveau hoger is: voor de opleidingsniveaus NLQF 2, 3 en 4 vindt uitval na respectievelijk 20, 29 en 39 maanden plaats.
- Uit nadere analyse blijkt dat er ten aanzien van de uitstroom met of zonder diploma geen verschil is tussen mannen en vrouwen. Wel hangt de leeftijd samen met het al dan niet behalen van een diploma of voortijdige uitval: studenten die jonger zijn dan 25 jaar blijken vaker met een diploma uit te stromen dan studenten van 30 jaar en ouder. Tevens blijkt dat niet-westerse allochtonen vaker zonder diploma uitstromen dan autochtonen (28% vs. 18%). Tot slot wordt opgemerkt dat er geen significant verband bestaat tussen de mate van over- of onderkwalificatie en de kans dat men de Politieacademie in het bezit van een diploma verlaat.
- Aan studenten die voortijdig zijn uitgestroomd terwijl er geen sprake is van onvoldoende prestaties, is met behulp van vragenlijsten gevraagd naar de aanleiding(en) hiervan. De belangrijkste redenen blijken te maken te hebben met 'ontevredenheid over het politievak' 'een niet overeenkomend beroepsbeeld' en een verschil tussen 'de verwachting en de feitelijkheid van de opleiding'.

### Brondocumenten

- *In, door- en uitstroomonderzoek, instroom, studievoortgang en rendement initieel politieonderwijs cohorten 2002 t/m 2009*, Politieacademie, maart 2010.
- *In, door- en uitstroomonderzoek, instroom, studievoortgang en rendement initieel politieonderwijs cohorten 2002 t/m 2010*, Politieacademie, april 2011.

## 4.3 • Zorg

### Kwantiteit van de instroom

De instroom in de verpleegkundige en verzorgende opleidingen neemt de laatste jaren gestaag toe (zie tabel 3). Vooral de verpleegkundige opleidingen blijken populair te zijn. De instroom in de verzorgende opleidingen is de laatste jaren nagenoeg gelijk gebleven.

Tabel 3 • Instroom in de verpleegkundige en verzorgende beroepopleidingen 2006-2010 (x 1.000)

Opleiding	2006	2007	2008	2009	2010	Groei 2009-2010
Hbo-Verpleegkunde (NLQF 6)	3,1	3,1	3,1	3,2	3,5	9,3 %
Mbo-Verpleegkundige (NLQF 4)	6,9	7,6	6,6	7,2	7,6	6,4 %
Verzorgende Individuele Gezondheidszorg (NLQF 3)	9,6	10,3	10,4	10,5	10,5	0,7%
Helpende Zorg en Welzijn (NLQF 2)	11,7	12,2	11,5	11,7	11,7	-0,7%
Zorghulp (NLQF 1)	1,2	1,1	1,1	1,2	1,2	0,1%
Totaal	32,5	34,3	32,7	33,8	34,5	2,1%

Bron: Panteia (2011).

<sup>17</sup> Een mogelijke verklaring betreft de instroomgetallen op de onderscheiden niveaus in de voorgaande jaren.

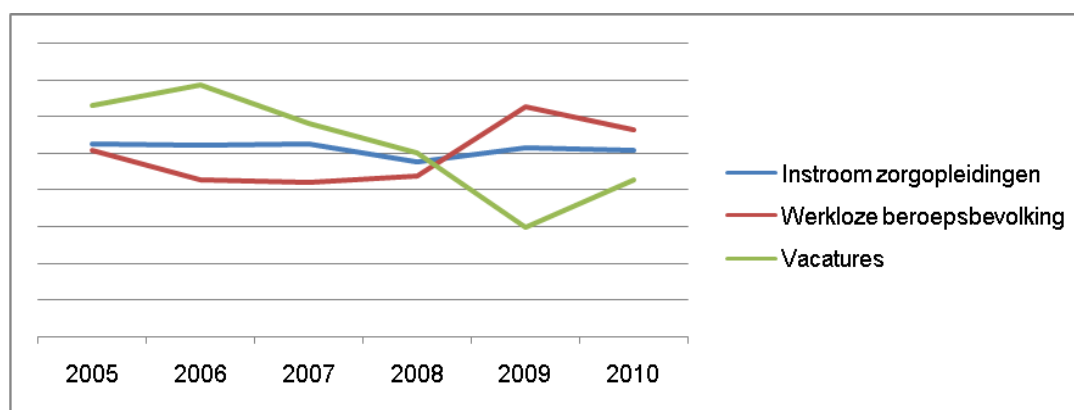
<sup>18</sup> Van alle studenten heeft zoals gezegd 71% een diploma behaald, 8% was nog studerende, 2% stroomde uit met een certificaat, in 19% was sprake van uitval.

Ook in 2011 nam de instroom in de hbo-opleiding Verpleegkunde weer toe. Met 3.694 eerstejaars was sprake van een groei met 6,1 procent. De instroom in het gehele hbo nam dat jaar af met 1,5 procent (Boraat, 2012).

Is er een relatie tussen de instroom in de zorgopleidingen en de toe- of afname van de economie? Om deze vraag te beantwoorden is de instroom in de opleidingen afgezet tegen de ontwikkeling van het aantal werklozen en het aantal vacatures.

Uit figuur 2 blijkt dat de instroom in de zorgopleidingen en in het mbo en hbo totaal, de laatste jaren vrij constant is gebleven en niet lijkt samen te hangen met de toe- of afname van het aantal vacatures of werklozen.

Figuur 2 • Ontwikkeling van de instroom in het de verpleegkundige en verzorgende beroepsopleidingen, instroom mbo en hbo totaal, werkzoekenden en vacatures 2005-2010 (Bron: CBS)



#### Kwaliteit van de instroom

Over de kwaliteit van de instroom zijn nauwelijks directe gegevens beschikbaar. Als indicatie hiervoor, kan worden gekeken naar de uitval in het eerste jaar van de opleiding en het aandeel van de instroom dat het diploma haalt.

De uitval in de hbo-opleiding Verpleegkunde neemt vanaf 2007 af maar ligt (nog) wel boven het gemiddelde van alle hbo-opleidingen samen (zie tabel 4).

Tabel 4 • Uitval uit de hbo-opleiding Verpleegkunde na 1 jaar (percentages)

	2005	2006	2007	2008	2009
Opleiding tot verpleegkundige	14,8	17,7	17,8	16,3	16,1
Totaal hbo	15,2	17,2	17,5	15,3	15,8

Van het aantal studenten dat met een zorgopleiding begint op NLQF 6, 4 of 3 haalt ongeveer tweederde het diploma en op NLQF 1 en 2 meer dan zeventig procent 8 (zie tabel 5). Bij vrijwel alle opleidingen is het rendement van de hbo-opleiding hoger dan dat van de bol.

Tabel 5 • Onderwijsrendement zorgopleidingen (percentages)

Opleiding	Bbl	Bol
Hbo-Verpleegkunde (NLQF 6)	64	64
Mbo-Verpleegkundige (NLQF 4)	65	63
Verzorgende Individuele Gezondheidszorg (NLQF 3)	69	66
Helpende Zorg en Welzijn (NLQF 2)	83	71
Zorghulp (NLQF1)	87	71

Bron: Windt, van der, Smeets & Arnold (2009).

Hoewel het rendement van de hbo-opleiding Verpleegkunde onder dat van de meeste mbo-zorgopleidingen ligt, steekt het gunstig af tegen het gemiddeld rendement voor alle hbo-opleidingen.



Tabel 6 • Onderwijsrendement hbo-Verpleegkunde, cohorten instroom 2001-2005 (percentage van de instroom dat binnen vijf jaar na aanvang van de opleiding het diploma haalt)

	2001	2002	2003	2004	2005
Hbo-Verpleegkunde (NLQF 6)	67,7%	66,9%	66,1%	67,9%	64,1%
Totaal hbo-opleidingen	56,8%	58,1%	58,1%	56,8%	55,2%

Bron: Hbo-Raad

#### Type student

Het profiel van de doorsnee mbo'er die met een zorgopleiding begint, is: vrouw, 26 jaar, autochtoon en met een vmbo-vooropleiding (zie tabel 14). Het profiel van mbo'ers op NLQF 1 wijkt hiervan op onderdelen af. Op dit niveau zijn deelnemers vaker van allochtone herkomst en minder vaak afkomstig uit het vmbo. Ook een relatief groot deel van de studenten op NLQF 2 is van allochtone herkomst.

Het merendeel van de studenten die met de hbo-opleiding verpleegkunde beginnen is vrouw, autochtoon en afkomstig van havo/vwo of mbo. Meer dan 60 procent van de instroom is 20 jaar of jonger en bijna 95 procent van de studenten is jonger dan 24 jaar.

Tabel 7 • Kenmerken instroom in de verpleegkundige en verzorgende beroepopleidingen 2010

	Mbo-1 (N=1.200)	Mbo-2 (N=11.700)	Mbo-3 (N=10.500)	Mbo-4 (N=7.600)	Mbo totaal (N=31.000)	Hbo (N=3.500)
Vrouw (%)	91,9	89,1	92,0	84,2	88,9	88,6
Leeftijd (gem.)	26,3	23,7	30,6	24,6	26,1	.
Allochtoon (%)						
- westers	7,1	6,3	6,1	5,3	6,0	6,0
- niet-westers	44,6	33,7	11,2	8,7	21,3	10,0
Vooropleiding (%) <sup>19</sup>						
- hbo	-	-	-	-	-	2,0
- havo	-	-	-	-	-	52,0
- vwo	-	-	-	-	-	13,0
- havo/vwo	0,7	0,3	2,8	11,4	4,7	-
- mbo	-	-	-	-	-	27,0
- vmbo	37,8	69,9	55,7	67,9	63,6	-
- praktijkonderwijs	16,4	6,2	0,5	0,0	2,6	-
- onbekend/anders	45,1	23,6	41,1	20,7	28,8	7,0
Leerweg (%)						
- bol / voltijd	59,8	71,3	27,1	54,9	53,4	82,5
- bbl / deeltijd / duaal	40,2	28,9	72,9	45,1	46,6	17,5

De samenstelling van de instroom naar leeftijd verschilt sterk tussen de bol en bbl. In de bol bestaat de instroom vrijwel helemaal uit personen die jonger zijn dan 24 jaar, terwijl in de bbl juist overwegend mensen instromen van boven de 25 jaar (zie tabel 8). Dit zijn doorgaans zij-instromers en herintreders (Panteia, 2011).

Tabel 8 • Instroom in de zorgopleidingen naar leeftijd (gemiddeld 2006-2009, percentages)

Opleidingsniveau	15-19	20-24	25-30	≥ 30
Hbo-Verpleegkunde	49,4	31,0	7,1	12,6
Mbo-bol				
- Mbo-Verpleegkundige	80,9	15,3	2,2	1,7
- Verzorgende Individuele Gezondheidszorg	71,6	18,0	3,3	7,1
- Helpende Zorg en Welzijn	79,0	12,0	3,5	5,5
- Zorghulp	65,8	15,5	6,7	12,0
Mbo-bbl				
- Mbo-Verpleegkundige	11,7	29,3	14,8	44,2
- Verzorgende Individuele Gezondheidszorg	11,5	19,5	10,8	58,2
- Helpende Zorg en Welzijn	5,2	9,8	7,6	77,4
- Zorghulp	7,7	9,2	9,6	73,6

Bron: Panteia (2011)

<sup>19</sup> De vooropleiding van de mbo-opleidingen heeft betrekking op het totaal aantal deelnemers aan die opleidingen.



De instroom naar herkomst (tabel 9) laat zien dat de voorkeur voor een bol- of hbo-opleiding bij autochtonen vrijwel gelijk is verdeeld. Daarentegen kiezen niet-westerse allochtonen vaker voor een bol- dan een hbo-opleiding.

Tabel 9 • Instroom mbo-zorgopleidingen naar herkomstgroepering en leerweg in 2010 (percentages)

	Bol (%)	Bbl (%)	Totaal N (=100%)
Totaal herkomst	53,4	46,6	26.687
Autochtonen	49,9	50,1	19.305
Allochtonen totaal	63,0	37,0	7.294
Westerse allochtonen	45,0	55,0	1.614
Niet-westerse allochtonen	68,1	31,9	5.680
Turkije	79,9	20,1	950
Marokko	78,5	21,5	1.143
Suriname	50,6	49,4	1.081
Ned. Antillen en Aruba	68,3	31,7	785
Overige niet-westerse allochtonen	65,7	34,3	1.721
Onbekend	22,7	77,3	88

Bron: Schouvenaars, Roelofs en Peters (2012).

De MBO Raad heeft voor elke van de in totaal zestien opleidingsdomeinen (groepen van verwante opleidingen) in het mbo een korte typering opgesteld van het profiel van de deelnemer. Voor het domein Zorg en welzijn, waartoe de zorgopleidingen behoren, luidt dat als volgt:

*'Groot inlevingsvermogen; geduld en respect voor anderen; klantgericht kunnen werken en een dienstverlenende houding aan kunnen nemen. Omgaan met complexe situaties; inzicht in individuele gedrags- en reactiepatronen en daar adequaat op in kunnen spelen. Natuurlijk overwicht; sociaal vaardig en een hoge mate van zelfbeheersing; stressbestendig. Ondernemend; betrokken en creatief; goede communicatieve vaardigheden en sociale instelling; zelfstandig kunnen werken; kunnen samenwerken en inlevingsvermogen hebben; evenwichtigheid en kritiek kunnen geven en ontvangen.'*

Ten slotte een typering van de waardeoriëntaties van (potentiële) werknemers in zorg en welzijn, zoals vastgesteld in het kader van een onderzoek naar een arbeidsmarkt- en HRM-beleid dat voor de die branches ontwikkeld zou moeten worden (Van der Kwartel e.a., 2009):

*'De waarden die passen bij de milieus en generaties die oververtegenwoordigd zijn in de sector Zorg en Welzijn zijn: behoudend, plichtsgetrouw, moralistisch, balans tussen traditie en vernieuwing, conformistisch, maatschappelijk nut, immateriële waarden. Dit waardeprofiel vormt een contrast met de waarden die aansluiten bij de milieus en generaties die momenteel ondervertegenwoordigd zijn in de sector Zorg en Welzijn: carrièregericht, individualistisch, vrij, gemakkelijk en zorgeloos leven, vrijheid, experimenteren en vernieuwing.'*

### Rol salaris

Uit onderzoeken naar studiekeuzemotieven van leerlingen van het voortgezet onderwijs blijkt dat extrinsieke factoren zoals baankans of inkomen daarbij wel een rol spelen, maar veel minder sterk dan de inhoudelijke motivatie (Oudejans en Meesters, 2002). Een zorgopleiding wordt vooral gekozen op basis van persoonlijke inhoudelijke voorkeuren: andere mensen kunnen helpen. Uit een onderzoek van Bloemen en Dellaert (2000) blijkt bovendien dat leerlingen die voor een zorgopleiding kiezen, minder vaak aangegeven dat ze dat doen om later een goed inkomen te verdienen. Dat geldt vooral voor vmbo-leerlingen en (in minder mate) havo-leerlingen. Bij de allochtone leerlingen in het onderzoek van Bloemen en Dellaert, zijn zorgopleidingen veel minder populair, omdat zij het werken in de zorg als zwaar inschatten en de werkdruk hoog vinden.

Salaris blijkt wel een rol te spelen bij de keuze voor werk onder het onbenut arbeidspotentieel voor de zorgsector: niet werkende of parttime werkende vrouwen, uitzendkrachten en werkzoekenden die staan ingeschreven bij het Arbeidsbureau (Vossen, Van Winden en Van Velden, 2001). Bij de

voorwaarden die deze groep noemt om in de zorg te gaan werken, staat een goede beloning in de top drie. Vooral uitzendkrachten en werkzoekenden zijn kritisch over de beloning. De onderzoekers vermoeden dat dit te maken heeft met het feit dat ze dichterbij de arbeidsmarkt staan dan niet werkende of parttime werkende vrouwen.

Volgens de Raad voor Werk en Inkomen (2008) lijken ook Turkse en Marokkaanse meisjes die kiezen voor de zorg dit - net als autochtonen - met name te doen vanwege de inhoud en het soort werk en speelt het salaris veel minder een rol. Vooral het mensen helpen is belangrijk en dat geeft ook veel voldoening. Maar ze vinden het ook belangrijk dat de zorg hen goede kansen op een baan biedt. Ook de inschatting dat ze de opleiding met succes kunnen afronden speelt een rol om voor een dergelijke opleiding te kiezen. Over het algemeen worden opleidingen in de zorg als gemakkelijker gezien dan bijvoorbeeld economisch- administratieve opleidingen en welzijnsopleidingen.

#### *Brondocumenten*

- Bloemen, Hans & Benedict Dellaert (2000). *De keuze van jongeren voor een zorgopleiding. Onderzoek naar factoren die de studiekeuze beïnvloeden*. [OSA-publicatie ZW9.]. Tilburg: OSA.
- Boraat (2012). *Opleiding tot verpleegkundige populair*. (<http://www.hbo-raad.nl/persberichten/909-opleiding-tot-verpleegkundige-populair>, geraadpleegd op 20 februari 2012).
- Kwartel, André van der (2009). *ZorgWerk en ZorgWerkers in 2025. De 'Z-generatie' als wenkend toekomstperspectief*. Utrecht: Prismant/Motivaction.
- Oudejans, A. & M.J. Meesters (2002). *Van het arbeidsaanbod in zorg en welzijn. Beïnvloeding van instroom, opleidingsrendement en beroepsrendement. Vergroten* [OSA-publicatie ZW33.]. Tilburg: OSA.
- *Arbeid in Zorg en welzijn 2010. Stand van zaken en vooruitblik voor de sector Zorg en de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang*. Panteia (2011). Zoetermeer: Panteia.
- Raad voor Werk en Inkomen (2008). *Diversiteit in de zorg vraagt om doorpakken. Voorstellen voor een structurele investering in de participatie van allochtone vrouwen in de zorg*. Den Haag: RWI.
- Schouwenaars, Ilona, Mariska Roelofs & Frank Peters (2012). *Factsheet allochtone deelnemers in het mbo: zorgopleidingen*. Utrecht: Forum.
- Vossen, I, P. van Winden & J. van Velden (2001). *Interesse in een baan in zorg en welzijn. Onderzoek onder mensen zonder zorg- of welzijnsdiploma*. [OSA-publicatie 2001]. Tilburg: OSA.
- Windt, van der, Smeets & Arnold (2009). *De arbeidsmarkt van verpleegkundigen, verzorgenden en sociaalagogen 2009-2013*. RegioMarge 2009. Utrecht: Prismant.
- <http://www.mboraad.nl/media/uploads/thema/opleidingsdomeinen/Boomstructuur%202011.pdf>, geraadpleegd op 9 maart 2011.
- <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/conjunctuur/cijfers/kerncijfers/jaartabel-conjunctuurgegevens.htm>, geraadpleegd op 11 maart 2012.

# Rechtspositie en arbeidsvoorwaarden

## 5.1 • Algemene inleiding en conclusies

- De rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van de politie zijn in een groot aantal Koninklijke besluiten en (ministeriële) regelingen vastgelegd. In het kader van dit hoofdstuk zijn voornamelijk (1) de Politiewet 1993, (2) het Besluit algemene rechtspositie (Barp), (3) het Besluit Bezoldiging politie, (4) de Regeling aanstellingseisen politie 2002 en (5) het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) geraadpleegd.
- De student heeft tevens te maken met het Onderwijs en Examenreglement (OER) van de Politieacademie. Ook is sprake van een leerwerkovereenkomst die tussen de werkgever (het korps) en de student is afgesloten. Deze overeenkomst bevat de precieze omvang van de periode van het praktisch opleidingsdeel, de begeleiding, de competentiegerichte eindtermen die tijdens het praktisch opleidingsdeel moeten worden gerealiseerd alsmede de beoordeling tijdens het praktisch opleidingsdeel.
- Ten aanzien van de verpleeg- en de zorgsector is een aantal afspraken in Collectieve Arbeidsovereenkomsten (Cao's) vastgelegd. De diversiteit van deze sector komt tot uitdrukking in het feit dat sprake is van 4 Cao's, respectievelijk voor personeel in (1) ziekenhuizen, (2) de geestelijke gezondheidszorg, (3) de gehandicaptenzorg en (4) verpleeghuis- en verzorgingshuiszorg / thuiszorg. In de Cao's voor de verschillende zorgbranches worden min of meer vergelijkbare afspraken gemaakt over aanstelling, vergoedingen en salariering. In dit opzicht zijn er weinig verschillen die tot concurrentie tussen zorgbranches zouden kunnen leiden. Over bevordering, ontslag en scholing zijn geen specifieke bepalingen opgenomen. Wel is in elke Cao opgenomen dat de werkgever in overleg met de ondernemingsraad een scholingsplan dient vast te stellen.
- In alle fasen van de opleiding en op alle opleidingsniveaus is in de zorg het salaris van bbl-deelnemers lager dan bij de politie.
- Een valide vergelijking van de salariskosten / zakgeldvergoedingen tussen de zorg en de politie blijkt niet eenvoudig. Niet vanwege de politiebranche: zowel de branche op zich als de salarisregeling zijn eenduidig. De salarisregeling is vastgelegd in het Besluit Bezoldiging Politie en aangevuld in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2008-2010. De zorgbranche daarentegen is divers: een diversiteit aan opleidingsniveaus voor branches als de ziekenhuizen, geestelijke gezondheidszorg, gehandicaptenzorg en verpleeghuis- en verzorgingshuiszorg in combinatie met voltijds-, deeltijdsopleidingen, bbl- en bol leerwegen alsmede onderscheid tussen zakgeld en salarisregelingen leveren een veelzijdig palet op.

## 5.2 • Politie

### *Aanstelling*

Ambtenaren van politie in de zin van de Politiewet 1993<sup>20</sup> zijn (1) ambtenaren, aangesteld voor de uitvoering van de politietaak, (2) ambtenaren, aangesteld voor de uitvoering van technische, administratieve en andere taken ten dienste van de politie, (3) vrijwillige ambtenaren, aangesteld voor uitvoering van politietaken en (4) bijzondere ambtenaren van politie.

<sup>20</sup> Politiewet 1993, artikel 3.

Een aspirant wordt in het Besluit algemene rechtspositie politie gedefinieerd als degene die door het bevoegd gezag is aangesteld als aspirant en die is toegelaten tot een initiële opleiding (art. 1, lid b). Conform art 1 lid c van het Barp zijn *aspiranten tijdens het theoretisch opleidingsdeel* uitgezonderd van de begripsbepaling “ambtenaar aangesteld voor de uitvoering van de politietaak”, zoals dit begrip in de rechtspositie wordt benoemd en toegepast. Dit impliceert dat de aspirant enkel algemene opsporingsbevoegdheid heeft tijdens de perioden dat hij in het korps werkzaam is.

Artikel 3a van het Barp geeft aan dat wat betreft rechtspositie aanstelling van de aspirant als “ambtenaar voor de uitvoering van de politietaak” plaatsvindt *na* het voltooien van de initiële opleiding. Daarmee heeft deze ambtenaar dan ook *alle* rechtspositionele aanspraken.

De eerste aanstelling van de aspirant geschiedt in tijdelijke dienst voor de duur van de initiële opleiding met een maximum van 2 jaar. Deze periode kan worden verlengd met een periode van maximaal 1 jaar. Conform art. 3, lid 2, wordt de aspirant aansluitend aan de tijdelijke dienst, mits deze voldoet aan de kwalificatie-eisen, aangesteld in tijdelijke dienst met een proeftijd van 1 jaar. Na afloop van de proeftijd vindt aanstelling in vaste dienst plaats, tenzij hiertegen bedenkingen bestaan.

Voor de aanstelling als aspirant dient deze onder andere te voldoen aan door de minister gestelde eisen met betrekking tot het opleidingsniveau, de psychologische keuring en een geneeskundige keuring. Nadere bepalingen hieromtrent zijn verwoord in onder andere de ‘Regeling aanstellingseisen politie 2002’.

Conform art. 8a van het Barp is aanstelling als ambtenaar slechts mogelijk als er uit een nader onderzoek naar de betrouwbaarheid en geschiktheid geen bezwaar blijkt te bestaan tegen deze aanstelling. Bij de screening van opsporingsambtenaren kunnen meer gegevens worden betrokken dan alleen justitiële gegevens, maar kan het tevens gaan om gegevens die te maken hebben met de maatschappelijke integriteit van betrokkene.

### *Bezoldiging en bevordering*

Het ‘Besluit bezoldiging politie’ bevat regels die betrekking hebben op de salariëring van ambtenaren in de zin van de Politiewet 1993 met dien verstande dat een aantal artikelen niet van toepassing is verklaard op aspiranten en een aantal artikelen alleen van toepassing is gedurende het praktisch opleidingsdeel.<sup>21</sup> Tot de eerste categorie behoort een aantal artikelen dat onder andere betrekking heeft op de salariëring en toelagen van de ambtenaar zijnde niet de aspirant. Tot de tweede categorie behoren regels met betrekking tot operationele toelage, consignatie (piket), vergoeding ten gevolge van overwerk en roosterverschuiving alsmede maaltijdvergoedingen.

Voor de aspirant van politie zijn salarisschalen vastgesteld die als bijlage aan het bezoldigingsbesluit zijn toegevoegd.<sup>22</sup> Echter, in de verlenging van het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2008-2010<sup>23</sup> is opgenomen dat het salaris van aspiranten tijdens het theoretisch leergedeelte van de initiële opleiding<sup>24</sup>, met 50% wordt verminderd. Het betreft aspiranten die in augustus 2011 of later met de initiële opleiding zijn gestart en is van toepassing gedurende de gehele opleiding.<sup>25</sup> Tijdens het praktijkgedeelte van de opleiding ontvangt de aspirant 100% van het salaris.

De praktische uitvoering is dat de aspirant gedurende zijn gehele opleiding een gemiddeld maandsalaris ontvangt van 76% van het in de salarisschaal genoemde normbedrag.<sup>26</sup>

In uitzonderlijke individuele gevallen kan worden afgeweken van de regels met betrekking tot de inschaling van aspiranten.

<sup>21</sup> Artikel 50 Bbp.

<sup>22</sup> Het betreft bedragen exclusief 8% vakantie-uitkering en een eindejaarsuitkering van eveneens 8% (13<sup>e</sup> maand). Gezien het tijdelijke karakter van de vermindering van het salaris tijdens het instituutgedeelte is dit niet in de schaalbedragen verdisconteerd.

<sup>23</sup> Akkoord sector politie tot verlenging en aanvulling van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2008-2010, maart 2010.

<sup>24</sup> Recherchekundige zij-instromers zijn hiervan uitgezonderd.

<sup>25</sup> Het betreft hier een tijdelijke maatregel die doorloopt tot en met de aspiranten die in het derde kwartiel van 2013 met de opleiding beginnen. Conform het akkoord sector politie lopende tot 01-01-2012 wordt met ingang van 2014 weer overgegaan tot het volledige salaris tenzij partijen anders overeenkomen.

<sup>26</sup> Bij dit percentage is rekening gehouden met het aangepaste curriculum waarin het instituutgedeelte wat betreft omvang is geïntensiveerd.

Tabel 10 • Bijlage II bij het Besluit bezoldiging politie, salaristabellen van aspiranten per 1 januari 2010 (in euro per maand).<sup>27</sup>

<b>Schaal 2a (opleiding op NLQF 2)</b>	<b>Salaris</b>
De eerste 6 maanden	1.399
Van 6 tot 12 maanden	1.457
Na 12 maanden	1.567
<b>Schaal 3a (opleiding op NLQF 3)</b>	
De eerste 6 maanden	1.399
Van 6 tot 12 maanden	1.457
Van 12 tot 24 maanden	1.567
Na 24 maanden	1.716
<b>Schaal 4a (opleiding op NLQF 4)</b>	
De eerste 6 maanden	1.399
Van 6 tot 12 maanden	1.457
Van 12 tot 24 maanden	1.567
Van 24 tot 36 maanden	1.776
Na 36 maanden	1.910
<b>Schaal 5a (opleiding op NLQF 5)</b>	
De eerste 6 maanden	1.399
Van 6 tot 12 maanden	1.457
Van 12 tot 24 maanden	1.567
Van 24 tot 36 maanden	1.884
Na 36 maanden	2.099
<b>Schaal 6a (opleiding op NLQF 6)</b>	
De eerste 6 maanden	1.399
Van 6 tot 12 maanden	1.457
Van 12 tot 24 maanden	1.567
Van 24 tot 36 maanden	1.884
Na 36 maanden	2.099

Voor degenen die voorafgaand aan de datum van aanstelling gedurende ten minste 12 maanden (aaneengesloten) inkomen uit arbeid hebben ontvangen, bestaat de mogelijkheid om deze hoger in te schalen. Tevens voorzien de salarisschalen in een periodieke verhoging bij het 'naar behoren' functioneren van de aspirant. Ter vaststelling van dit functioneren worden de studieresultaten betrokken. Opgemerkt wordt dat dit niet mag leiden tot uitstel van toekenning van de periodieke verhoging.

Na afronding van de initiële opleiding wordt de medewerker geplaatst in een functie die correspondeert met de aan het opleidingsniveau verbonden salarisschaal.<sup>28</sup> Dit betekent dat korpsen niet (meer) de ruimte hebben om zelf te bepalen op welk functieniveau de medewerker wordt geplaatst. Een aspirant NLQF 4 bijvoorbeeld, wordt dan aangesteld op een functie, die gewaardeerd is met schaal 7 Bbp. Ook zijn er afspraken gemaakt welke salaris een afgestudeerde minimaal ontvangt (bijlage III, Bbp).

#### *Vergoedingen*

Het Besluit bezoldiging politie is eveneens de leidraad voor een diversiteit aan vergoedingen waarvoor de aspirant in aanmerking kan komen. Een bloemlezing hieruit:

- o Operationele toelage (Bbp art.14) tijdens het praktisch opleidingsdeel.
- o Aflopende operationele toelage indien sprake is van een beëindiging of vermindering van de operationele toelage buiten de schuld van de aspirant (Bbp art. 15).

<sup>27</sup> Tevens geeft Bijlage III van het Bbp garantiebedragen zijnde 1.683 (opleidingsniveau 2), 1.836 (opleidingsniveau 3), 2.058 (opleidingsniveau 4), 2.308 (opleidingsniveau 5) en 2.363 (opleidingsniveau 6) Zoals eerder in een voetnoot is aangegeven is het salaris niet aangepast aan de tijdelijke maatregel conform het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2008-2010.

<sup>28</sup> Het betreft hier de salaristabel van 'reguliere' politieambtenaren. Na het behalen van het diploma op het niveau NLQF 2 vindt aanstelling plaats in een functie waaraan salarisschaal 4 is verbonden, afronding van de opleiding NLQF 3 impliceert aanstelling in een functie op niveau 6, opleiding niveau NLQF 4 op salarisniveau 7, opleidingsniveau NLQF 6 op salarisniveau 8 en opleidingsniveau NLQF 7 op salarisniveau 9.

- Een toelage in het kader van bereik- en beschikbaarheid om bij oproep in dienst te komen (piket). Deze toelage kan alleen van toepassing zijn tijdens het praktisch opleidingsdeel (Bbp art. 18) maar komt in de praktijk niet voor.
- Vergoedingen in het kader van overwerk, dienstverrichting tijdens verleende vakantie-uren en verschuiving in de vastgestelde roosters (Bbp art. 27, 27a, 27b) voor zover van toepassing tijdens het praktisch opleidingsdeel.
- Maaltijdvergoeding tijdens overwerk (Bbp art. 28) gedurende het praktisch opleidingsdeel.

In het geval sprake is van ongeschiktheid wegens ziekte heeft betrokkene gedurende een tijdvak van 104 weken recht op doorbetaling van de bezoldiging volgens een aflopende tabel.<sup>29</sup>

### *Scholing*

De rechtspositie van aspiranten ten aanzien van scholing is voornamelijk geregeld in het Barp, het Onderwijs- en Examenreglement (OER) van de Politieacademie en de Onderwijs- en leerovereenkomst die tussen het korps en de student wordt afgesloten. In het kader van deze vergelijkingsnotitie is het van belang te melden dat, in het geval de opleiding niet met goed gevolg is afgerond door toedoen van de ambtenaar dan wel vroegtijdig wordt afgebroken (Barp art. 67) de opleidingskostengeheel of gedeeltelijk kunnen worden teruggevorderd. Dit is ook van toepassing in het geval sprake is van een vertrek binnen 3 jaar.

Hierbij wordt opgemerkt dat, mede blijkend uit jurisprudentie, sprake moet zijn van een ernstig verwijt jegens de medewerker.

Op grond van de 'ministeriële regeling Studiefaciliteiten politie' (Stcrt. 2009 nr. 85) wordt onder een functiegerichte opleiding de initiële opleiding niet gerekend.

Tussen korpsen is de afspraak gemaakt dat bij overname van politiepersoneel binnen 3 jaar na diplomering, het nieuwe korps aan het voormalige korps een standaard vergoeding betaalt. Vanaf 'dag 1' van het Korps Nationale Politie is dit niet meer aan de orde (eenieder is dan immers in dienst van één korps).

Voor de politieambtenaar, niet zijnde de aspirant, is de (landelijke) 'Regeling studiefaciliteiten politie' van toepassing. Deze regeling betreft toe te kennen vergoedingen en studieverlof in het geval sprake is van (niet-) functiegerichte – en loopbaangerichte opleidingen.

### *Straffen, schorsing en ontslag*

In de hoofdstukken IX en X van het Besluit algemene rechtspositie politie worden respectievelijk de onderwerpen 'straffen' en 'schorsing en ontslag' behandeld.

De ambtenaar (dus ook de aspirant) kan disciplinair worden gestraft als deze zich aan plichtsverzuim schuldig maakt. Van plichtsverzuim is sprake als een voorschrift wordt overtreden dan wel als iets ten onrechte wordt gedaan of nagelaten. Alle korpsen hebben een voorziening voor de uitvoering van tucht- en strafrechtelijke onderzoeken tegen de eigen medewerkers. De straffen die kunnen worden opgelegd variëren van onder andere een schriftelijke berisping tot een geldboete (van ten hoogste 22 euro(!)), een vermindering van vakantiedagen, een gedeeltelijke inhouding van salaris, plaatsing in een 'lagere salarisschaal' tot (voorwaardelijk) strafontslag.

Art. 77 lid 2 van het Barp voegt daar nog aan toe dat aan aspiranten tevens een straf van verwijdering van de politieschool kan worden opgelegd voor ten hoogste 14 dagen. Daarbij wordt dan wel opgemerkt dat deze straf niet ten uitvoer kan worden gebracht op dagen waarop opleidingsresultaten worden beoordeeld.

In het geval tegen de ambtenaar een strafrechtelijke vervolging is ingesteld, een onvoorwaardelijk ontslag is opgelegd of als anderszins het belang van de dienst dit vereist, kan de ambtenaar worden geschorst (art. 84 Barp). De duur van de schorsing bedraagt maximaal 6 maanden en kan in (in uitzonderlijke gevallen) met 3 maanden worden verlengd. Tijdens de schorsing kan bezoldiging worden ingehouden.

Ten aanzien van de aspirant die gedurende - of aan het eind van de initiële opleiding - niet aan de gestelde kwalificatie-eisen voldoet, wordt eervol ontslag verleend. In zijn algemeenheid geldt dat ontslag wegens ongeschiktheid niet mogelijk is als de ambtenaar niet de gelegenheid heeft gehad om zich te verbeteren. Hieraan kan worden toegevoegd dat dit niet van toepassing is als blijkt dat de

<sup>29</sup> Conform art. 38 Bbp wordt de eerste 26 weken 100% van de bezoldiging doorbetaald, de tweede periode van 26 weken 90%, de derde periode van 26 weken 80% en vervolgens 70%. In het geval sprake is van een dienstongeval of beroepsincident is sprake van 100% doorbetaling.



vereiste mentaliteit of instelling (grondhouding) om de functie te vervullen, ontbreekt. De 'verbeterkans' wordt dan niet zinvol geacht, aldus de Centrale Raad van Beroep in zijn uitspraak uit 2008.<sup>30</sup> Uit jurisprudentie blijkt tevens dat professionele distantie (vermijden schijn van belangenverstrengeling) tot een dergelijke grondhouding behoort.

#### *Brondocumenten*

- Besluit algemene rechtspositie politie (BARP)
- Ambtenarenwet
- Besluit bezoldiging politie (Bbp)
- Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR)
- Regeling aanstellingseisen politie 2002
- Helsen, H.W., *Lexplicatie, Politiewetgeving Rechtspositie en arbeidsvoorwaarden*, Kluwer 2011.
- Onderwijs- en Examenregeling Politieonderwijs 2012, Politieacademie, januari 2012.

### **5.3 • Zorg**

De cao's in de vier zorgbranches (ziekenhuizen, geestelijke gezondheidszorg, gehandicaptenzorg en verpleeg- en verzorgingshuiszorg en thuiszorg) zijn op zes thema's met elkaar vergeleken: aanstelling en bevordering, vergoedingen, informatietoegang, ontslag, salaris en scholing.

#### *Aanstelling en bevordering*

Als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan voor het volgen van een opleiding is in de cao voor ziekenhuizen en gehandicaptenzorg opgenomen dat een nieuwe arbeidsovereenkomst voor de resterende duur van de opleiding kan worden aangegaan, indien dit noodzakelijk is voor het voltooien van de opleiding. In de cao voor de geestelijke gezondheidszorg is afgesproken dat in zo'n geval een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor de duur van maximaal twee jaar of zoveel langer als de standaard opleidingsduur vereist. In de cao voor de verpleeg- verzorgingshuizen en thuiszorg staat dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag worden aangegaan voor maximaal één jaar. Maar als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd samenloopt met een leerovereenkomst, bedraagt de duur van de arbeidsovereenkomst maximaal de duur van de leerovereenkomst. Daarnaast is in deze cao specifiek voor de leerling-kraamverzorgende opgenomen dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na het verstrijken van de termijn van één jaar mag worden verlengd met maximaal twaalf maanden, indien de opleiding binnen de termijn van één jaar niet met goed gevolg is afgerond.

Over bevordering zijn in de vier cao's in de zorg geen specifieke bepalingen voor leerlingen of stagiaires opgenomen.

#### *Vergoedingen*

In ziekenhuizen en instellingen geestelijke gezondheidszorg worden de les- en collegegelden voor leerlingen vergoed. En stagiaires krijgen in deze branches en in de gehandicaptenzorg een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer als ze niet over een ov-jaarkaart beschikken waarmee de reiskosten zijn gedekt. Voorwaarde voor een reiskostenvergoeding is dat de stage minimaal 144 uur per studiejaar bedraagt. In de geestelijke gezondheidszorg en de gehandicaptenzorg zit deze vergoeding in de stagevergoeding. Ditzelfde geldt in de gehandicaptenzorg voor telefoonkosten. Daarnaast worden door ziekenhuizen en instellingen voor geestelijke gezondheidszorg de kosten voor noodzakelijke inentingen vergoed.

#### *Ontslag*

Geen van de cao's in de zorg heeft specifieke bepalingen opgenomen voor leerlingen of stagiaires wat betreft opzegging. In de modellen van leerovereenkomsten of leer/arbeidsovereenkomsten die in sommige cao's als bijlage zijn opgenomen, staan daarover wel passages. Een voorbeeld daarvan is het 'Model opleidingsreglement voor inservice-opleidingen' in de cao voor de geestelijke gezondheidszorg. Uit artikel 10 van die overeenkomst blijkt dat de werkgever de overeenkomst door opzegging kan beëindigen, als blijkt dat de leerling theoretisch en/of praktisch niet geschikt is voor de functie waarvoor hij wordt opgeleid. De beoordeling van de praktijkresultaten, waarbij ook de attitude

---

<sup>30</sup> CRvB 6 juni 2008, LJN BD5395.

van de leerling hoort, vindt ten minste eenmaal per jaar plaats door de praktijkopleider van de zorginstelling.

In het 'Model leerovereenkomst beroepsvoorbereidende periode' (het eerste deel van de bbl- of deeltijdopleiding), dat zowel is opgenomen in de cao voor de geestelijke gezondheidszorg als ziekenhuizen, blijken drie redenen voor ontslag te worden onderscheiden:

- door opzegging door de leerling;
- bij blijvende arbeidsongeschiktheid van de leerling;
- bij gebleken ongeschiktheid voor het beroep van ... .

### Salaris

Werknemers (BBL) die een opleiding volgen ontvangen een salaris. In tabel 11 zijn de bedragen per maand opgenomen voor de verschillende praktijkjaren.

Tabel 11 • Salaris per maand<sup>31</sup> voor leerling-werknemers in de vier zorgbranches

	Praktijkleerjaar			
	1 <sup>ste</sup>	2 <sup>de</sup>	3 <sup>de</sup>	4 <sup>de</sup>
<b>Ziekenhuizen</b>				
- opleiding op NLQF 1 en 2	1.028	1.165	-	-
- opleidingen op NLQF 3, 4 en 6	1.165	1.302	1.477	1.643
<b>Geestelijke gezondheidszorg</b>				
- leerling-helpende NLQF 2	998	1.140	-	-
- leerling-verpleegkundige (NLQF 4 en 6) en de leerling-verzorgende- IG (NLQF 3)	1.132	1.335	1.726	1.726
<b>Gehandicaptenzorg</b>				
- opleiding op NLQF 2, 3, 4 of 6	1.165	1.400	1.629	1.727
<b>Verpleeghuis- en verzorgingshuizen en thuiszorg</b>				
- leerling-helpende (NLQF 2)	1.009,94	1.154,92	-	-
- leerling-verpleegkundige (NLQF 4 en opleiding NLQF 6), leerling-verzorgende(-IG) (NLQF 3)	1.146,54	1.352,58	1.746,74	1.746,74

Tabel 11 maakt duidelijk dat het salaris toeneemt met het opleidingsjaar waarin de leerling zit. Ook blijkt dat in de gehandicaptenzorg wat het niveau van de opleiding betreft geen verschil wordt gemaakt in salariering, terwijl dat in de andere branches wel gebeurt. Ten slotte is er een aanmerkelijk verschil tussen de salarissen van derde- en vierdejaars die in de ziekenhuizen beduidend lager liggen dan in de overige branches.

Naast verschillen in bedragen zijn er tussen de zorgbranches nog andere verschillen die met de salariering te maken hebben. Daarbij gaat het vooral over afspraken over salariering bij afwijkende opleidingsperioden van theorie en praktijk en aanpassing van het salarisniveau in bijzondere gevallen. Deze afspraken staan in tabel 12. Volledigheidshalve staan daarbij ook de bepalingen over stagevergoedingen vermeld.

Tabel 12 • Verschillen tussen de vier cao's in de zorg wat betreft salaris

Ziekenhuizen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De leerling heeft gedurende de <b>basispraktijkvorming</b> (bpv) recht op een vergoeding per maand van <b>97% van het voor de leerling geldende bruto minimum (jeugd) loon</b>.</li> <li>- Indien het tweede leerjaar van een hbo-duale opleiding voornamelijk uit theorie bestaat, is het mogelijk dat de leerling over een periode korter dan twaalf maanden het eerste praktijkleerjaarsalaris ontvangt.</li> <li>- Voor hbo-verpleegkunde duale opleidingen geldt: tijdens het derde praktijkleerjaar ontvangt de leerling gedurende negen maanden het bedrag behorend bij het derde praktijkleerjaar. Over de resterende maanden ontvangt de leerling het bedrag behorend bij het vierde praktijkleerjaar.</li> </ul>
--------------	---

<sup>31</sup> Voor alle branches zijn dit de bedragen per 1 juni 2012, maar voor de Verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg voor 1 juni 2011.



---

	<ul style="list-style-type: none"><li>- De hoogte van de <b>stagevergoeding voor mbo en hbo</b> bedraagt bij een voltijd-stage <b>€ 308 per maand</b>. Voor een deeltijdstagiair wordt het naar rato-beginsel toegepast. Voorwaarde is dat de stage tenminste 144 uur per studiejaar bedraagt.</li></ul>
Geestelijke gezondheidszorg	<ul style="list-style-type: none"><li>- De werkgever kan voor bepaalde groepen van leerlingen, voor de duur van de opleidingsperiode, een hogere salariering overeenkomen als er sprake is van een arbeidsmarktnelpunt voor de betreffende functie.</li><li>- De <b>bbl-leerling</b> ontvangt tijdens de bpv zakgeld, dit geldt niet als de leerling gedurende de periode een WW-uitkering ontvangt die hoger is dan of gelijk is aan dit zakgeld. <b>Deze zakgeldbedragen worden aangepast gelijktijdig met het bruto minimum (jeugd)loon en bedragen 97% van dit loon.</b></li><li>- Zolang het tweede jaar van de <b>duale opleiding</b> in het verlengde van het propedeutisch jaar overwegend uit theorie bestaat, kan met de leerling voor die periode van het tweede leerjaar een leerovereenkomst worden aangegaan. <b>Gedurende de leerovereenkomst ontvangt de leerling zakgeld.</b> Daarna wordt een leerarbeidsovereenkomst aangegaan. Vangt de leerarbeidsovereenkomst nog in het tweede opleidingsjaar aan, dan ontvangt de leerling een salaris behorende bij het eerste praktijkleerjaar.</li><li>- Een stagiair heeft recht op een stagevergoeding, als het een stage betreft die volgens het curriculum van de opleiding verplicht is en een aaneengesloten periode van ten minste een maand duurt met een minimale omvang van 144 uur. <b>De hoogte van de stagevergoeding bedraagt € 305 bruto per maand.</b> De stagevergoeding wordt niet verleend indien de stagiair als werknemer (elders) een dienstbetrekking heeft, die recht geeft op loondoorbetaling gedurende de stageperiode. Voor deeltijd stagiairs geldt een vergoeding naar rato.</li></ul>
Gehandicaptenzorg	<ul style="list-style-type: none"><li>- Voor leerlingen die een opleiding volgen op <b>kwalificatieniveau 6</b> kan afgeweken worden van het salaris indien het tweede jaar, in het verlengde van het eerste jaar, een overwegend theoretisch karakter draagt en waarin stages zijn opgenomen. Voor een periode van 12 maanden kan in dit jaar een leerovereenkomst met de leerling worden aangegaan. In het derde jaar, wanneer met de leerling een leerarbeidsovereenkomst is aangegaan, begint de leerling met een salaris behorende bij het tweede praktijkleerjaar.</li><li>- De werkgever kan met een leerling van 21 jaar of ouder voor de duur van de opleidingsperiode een hogere salariering overeenkomen indien sprake is van: een leerling die een opleiding gaat volgen, maar reeds in het bezit is van een voor de functie relevant diploma beroepsonderwijs; een arbeidsmarktnelpunt in de regio bestaat voor de betreffende functie; een leerling die is aan te merken als herintreder.</li><li>- De werkgever komt deze bevoegdheid slechts toe indien hij in overleg met de OR / personeelsvertegenwoordiging een regeling vaststelt. Van de leeftijdsgrens van 21 jaar kan door de werkgever worden afgeweken in die gevallen waarin een leerling-werknemer onder de 21 jaar een opleiding gaat volgen maar reeds in het bezit is van een voor de functie relevant diploma beroepsonderwijs.</li></ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"><li>- Tijdens de <b>beroepsvoorbereidende periode</b> die van toepassing is op de leerling verzorgende IG (NLQF 3) en leerling verpleegkundige (NLQF 4) <b>wordt een bruto zakgeld toegekend ter hoogte van het minimum(jeugd)loon.</b> Geen zakgeld wordt toegekend indien en voor zolang de leerling een uitkering ontvangt, die gelijk is of hoger dan het genoemde zakgeld. Bij een deeltijdopleiding ontvangt de leerling het zakgeld naar rato.</li><li>- Indien in het tweede jaar van de <b>duale opleiding tot Verpleegkundige (NLQF 6)</b> met de leerling een leerovereenkomst wordt aangegaan, wordt een <b>bruto zakgeld toegekend ter hoogte van het minimum(jeugd)loon.</b> Bij een deeltijdopleiding ontvangt de leerling het zakgeld naar rato.</li></ul>

---

---

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Stagiairs hebben recht op stagevergoeding indien het een stage betreft die aan de volgende voorwaarden voldoet: de stage wordt in het opleidingsprotocol als een verplichte stage aangemerkt; de stage duurt langer dan een maand; de stage heeft een minimale omvang van 150 uur. De hoogte van de stagevergoeding bedraagt 305 euro bruto per maand voor een stage van gemiddeld 36 uur per week, inclusief onkostenvergoeding (waaronder mede de reiskosten woon-werkverkeer en telefoonkosten worden verstaan). Voor stages van minder dan 36 uur per week geldt de vergoeding naar rato.</li></ul>
Verpleeghuis- en verzorgingshuiszorg en thuiszorg	<ul style="list-style-type: none"><li>- Voor leerling-verpleegkundigen (NLQF 6) kan afgeweken worden van het salaris indien het tweede jaar, in het verlengde van het eerste jaar, een overwegend theoretisch karakter draagt en waarin stages zijn opgenomen. Voor een periode van 12 maanden kan in dit jaar een leerovereenkomst met de leerling worden aangegaan. In het derde jaar, wanneer met de leerling een leer/arbeidsovereenkomst is aangegaan, begint de leerling met een salaris behorende bij het tweede praktijkleerjaar</li><li>- De leerling zorghulp (NLQF 1) ontvangt tijdens de opleiding tot zorghulp een salaris conform het Wettelijk minimum(jeugd)loon.</li><li>- Gedurende de voorbereidende periode van de leerling-verpleegkundige (NLQF 4) en leerling verzorgende-IG (NLQF 3) wordt een zakgeld van € 347,- bruto per maand toegekend. Indien in het tweede jaar van de duale opleiding tot verpleegkundige (NLQF 6) met de leerling een leerovereenkomst wordt aangegaan, wordt eveneens zakgeld van € 347,- bruto per maand toegekend. Geen zakgeld wordt toegekend indien en voor zolang de leerling een uitkering ontvangt, die gelijk is aan of hoger is dan € 347,- per maand.</li><li>- Leerlingen die in het kader van de beroepsopleidende leerweg een stage volgen, ontvangen een stagevergoeding van € 303,75 bruto per maand. De vergoeding wordt toegekend indien er per beroepspraktijkvormingsjaar tenminste 144 uren stage wordt gelopen. De stagevergoeding wordt toegekend op basis van een voltijdstage van gemiddeld 4 dagen per week. In geval er minder stage wordt gevolgd, wordt de vergoeding naar rato van het aantal dagen toegekend.</li></ul>

---

### Conclusie

In de algemene inleiding is al gezegd dat de zorgsector een divers stelsel van salaris- en zakgeldregelingen kent, mede door het bestaan van meerdere branches en leerwegen waarbij er in bepaalde gevallen zelfs onderscheid wordt gemaakt tussen delen van leerjaren. Tabel 13 bevat een vereenvoudigde weergave van de salarissen bij de politie en zorg. De conclusie is dat de arbeidsvoorwaarden wat betreft het salaris voor de politiesector gunstiger uitpakt dan voor de zorg. Anders wordt het als de tijdelijke maatregel om tijdens het theoretisch leergedeelte het politiesalaris met 50% te verminderen, een structureel karakter zou krijgen.

Tabel 13: Vergelijking salaris politie/zorg

Opleidingsniveau	Salaris bij de politie	Salaris in de zorg <sup>1</sup>
<b>Schaal 2a (opleiding op NLQF 2)</b>		
De eerste 6 maanden	1.399	varieert <sup>2</sup>
Van 6 tot 12 maanden	1.457	1.028
Na 12 maanden	1.567	1.165
<b>Schaal 3a (opleiding op NLQF 3)</b>		
De eerste 6 maanden	1.399	varieert <sup>2</sup>
Van 6 tot 12 maanden	1.457	1.165
Van 12 tot 24 maanden	1.567	1.302
Na 24 maanden	1.716	1.477
Na 36 maanden		1.643
<b>Schaal 4a (opleiding op NLQF 4)</b>		
De eerste 6 maanden	1.399	varieert <sup>2</sup>
Van 6 tot 12 maanden	1.457	1.165
Van 12 tot 24 maanden	1.567	1.302
Van 24 tot 36 maanden	1.776	1.477
Na 36 maanden	1.910	1.643

<sup>1</sup> Betreft alleen deelnemers aan de bbl (voor hbo-duaal gelden overigens dezelfde bedragen). Bedragen gelden per 1 juli 2012.

<sup>2</sup> In de verpleeghuis- en verzorgingshuiszorg en thuiszorg gaat het om een bedrag van 347 euro per maand. In de overige zorgbranches is dit bedrag gelijk aan het minimumloon en is dus afhankelijk van de leeftijd van de deelnemer. Het minimumloon voor 15-jarigen is 434 euro en voor deelnemers van 23 jaar en ouder 1.446,60.

### Scholing

Geen van de vier cao's in de zorg hebben specifieke bepalingen opgenomen wat betreft scholing voor leerlingen / stagiaires, die kan worden gevolgd na hun reguliere beroepsopleiding. In elke cao wordt, in meer of mindere mate, wel gesproken over scholing in algemene zin.

In de cao voor ziekenhuizen, gehandicaptenzorg en verpleeg- verzorgingshuizen en thuiszorg is opgenomen dat de werkgever, in overleg met de OR jaarlijks een scholingsplan vaststelt.

Het scholingsplan voor ziekenhuizen bevat functiegerichte, beroepsgerichte en op employability gerichte scholing en een faciliteitenregeling.

In het scholingsplan voor de gehandicaptenzorg wordt aandacht besteed aan scholing ten behoeve van duurzame inzetbaarheid en employability met specifieke aandacht voor behoud en vitaliteit van de oudere werknemer.

Daarnaast wordt in de gehandicaptenzorg jaarlijks het persoonlijk ontwikkelingsbeleid voor de instelling vastgesteld, hierin '*... staat de gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van de werkgever en werknemers voor de persoonlijke ontwikkeling van individuele werknemers voor ontwikkeling, inzetbaarheid en loopbaanperspectief centraal.*' Het persoonlijk ontwikkelingsbeleid omvat ten minste:

- inzicht in de toekomstige kwalitatieve en kwantitatieve ontwikkeling van de formatie en van de voorkeuren, inzichten en ambities van afzonderlijke werknemers;
- introductie en begeleiding op de werkplek bij de aanvang van de loopbaan binnen de organisatie;
- instrumentarium dat de belastbaarheid van de werknemer op objectieve wijze relateert aan diens leeftijd en levensfase en bijdraagt aan een goede afstemming tussen capaciteiten, belastbaarheid, cliëntgebonden activiteiten en behoeften van de organisatie.

Wat precies in het scholingsplan voor de verpleeg- verzorgingshuizen en thuiszorg moet worden opgenomen, wordt de cao niet gespecificeerd.

In de cao voor de geestelijke gezondheidszorg ten slotte, wordt in het beleidsplan aandacht besteed aan loopbaanbegeleiding en scholing. Ook hier wordt niet gespecificeerd wat dit inhoudt.



# Opleidingskosten

## 6.1 • Algemene inleiding en enkele conclusies

- In dit hoofdstuk wordt een indicatief overzicht gepresenteerd van de kosten die met een aantal (initiële) opleidingen gemoeid zijn. Voor zover mogelijk is ten aanzien van de zorgsector een uitsplitsing gemaakt naar type leerweg (bol en bbl).
- Ten aanzien van de zorg wordt opgemerkt dat de *gemiddelde kosten van een bol-plaats (aanzienlijk) lager zijn dan een bbl-opleidingsplaats*. In de meeste zorgbranches (gehandicaptenzorg uitgezonderd) overtreffen de kosten van een bol-plaats de baten. Dit is voornamelijk te wijten aan begeleidingskosten ten aanzien van opleidingen waarbij (1) stage wordt gelopen in meerdere branches en (2) de kans dat de stagiair in diezelfde instelling wordt aangesteld, gering is.
- Eenzelfde conclusie ten aanzien van kosten/baten geldt eveneens voor bbl-plaatsen. De oorzaak blijkt voornamelijk de looncomponent.
- Als de opleidingskosten per aspirant vergeleken worden met kosten in de zorgsector, dan blijkt dat de opleidingskosten in het nadeel van de politiesector, dus duurder, uitvallen.

## 6.2 • Politie

Voor een (indicatief) inzicht in de kosten van de politieopleidingen op NLQF 4 is onder andere informatie verkregen van de Politieacademie en het korps Amsterdam-Amstelland. Onderstaande tabel toont een aantal variabelen ter berekening van de salaris- en opleidingskosten.

Tabel 14 • Indicatie salaris- en opleidingskosten per aspirant 2012 op jaarbasis<sup>32</sup>

	Gemiddeld per aspirant ongeacht niveau
Kosten initiële opleiding <sup>33</sup>	10.280
Salariskosten <sup>34</sup>	32.525
Begeleiding in korps <sup>35</sup>	3.375
Reiskosten <sup>36</sup>	4.190
Totale kosten	50.370
Opbrengsten werkzaamheden (studentrendement 25% van de salariskosten) <sup>37</sup>	8.131
Saldo (baten minus kosten)	- 42.239

Van welke opbrengsten is sprake? Hoewel formeel aspiranten voor 100% in de operationele sterkte meetellen, blijkt uit de praktijk een percentage van 25 realistischer.

<sup>32</sup> Met ingang van het jaar 2012 zijn het curriculum en de studieduur (en daarmee de kostprijs) van de niveau 3 opleiding gewijzigd.

<sup>33</sup> Het betreft hier gehanteerde benchprijzen voor de niveaus 2, 3 en 4, inclusief 10% examenopslag. Businesscase Onderwijs & Kennis en Onderzoek, Capgemini Consulting, januari 2012.

<sup>34</sup> Gemiddeld bruto salaris aspirant, inclusief toelagen, sociale lasten, vakantie- en eindejaarsuitkering. Bron: korps Amsterdam-Amstelland.

<sup>35</sup> Het betreft hier kosten van de trajectbegeleiding, begeleiding aan het district. Bron korps Amsterdam-Amstelland.

<sup>36</sup> Op basis van een OV-jaarkaart, 2<sup>e</sup> klasse.

<sup>37</sup> Aannee hierbij is het streven van het korps Amsterdam-Amstelland t.w. een gemiddeld rendement van 25% tijdens de leerperiode van de aspirant in het korps.

De primaire financieringsbron van de initiële politieopleidingen is het ministerie van Veiligheid en Justitie. Het ministerie stelt een sterktebudget ter beschikking, dat aangewend wordt voor de opleiding van nieuw aangenomen, executief personeel in korpsen. Dit sterktebudget is gekoppeld aan de sterktedoelstelling van het kabinet en wordt rechtstreeks aan de Politieacademie ter beschikking gesteld.<sup>38</sup>

De loonkosten en de kosten voor de (traject-)begeleiding in de korpsen, evenals eventuele aanvullende opleidingen, komen ten laste van het korps.

### 6.3 • Zorg

In het feitenrelaas is aangegeven wat in 2009 de uitgaven waren van de overheid aan een mbo'er (gemiddeld 6.600 euro) en hbo'er (6.000 euro). Wat het mbo betreft gaf de overheid in dat jaar 7.500 euro uit aan een deelnemer van een voltijdse bol-opleiding, 4.900 voor een deelnemer van de beroepsbegeleidende leerweg en 3.400 voor een deelnemer van de deeltijdopleiding. Tevens is beschreven welke kosten leerlingen en studenten maken en de vergoedingen die zij kunnen krijgen. In deze paragraaf komen de kosten voor de werkgever aan de orde. Omdat recente onderzoeksliteratuur daarover niet werd aangetroffen, zijn de bedragen die worden gepresenteerd, verouderd. Wel wordt duidelijk met welke kosten een werkgever te maken heeft en dat die kosten per branche, type leerweg en opleidingsniveau kunnen verschillen. Tevens wordt duidelijk welke baten tegenover die kosten staan.

#### *Kosten en baten bol en bbl*

Door Kok e.a. (2001) is in kaart gebracht wat de gemiddelde kosten en baten zijn van beroepspraktijkvormingsplaatsen voor de beroepsopleidende leerweg (bol) en beroepsbegeleidende leerweg (bbl). Daarbij gaat het om zowel de mbo-zorgopleidingen als de hbo-Verpleegkunde (voltijd en duaal). In tabel 15 komen eerst de kosten en baten voor een bol-plaats aan de orde. Uitgangspunt is dat een bol-plaats veertig weken telt. Een stage van tien weken telt dan als een kwart bol-plaats.

Tabel 15 • Saldo van gemiddelde kosten en baten per bol-plaats in euro's per jaar 2000-2001<sup>39</sup>

	Ziekenhuizen	GGZ	Gehandicap- tenzorg	V&V	Thuiszorg	Totaal (gem.)
Vaste kosten	2.902	2.956	3.816	3.655	3.924	3.451
Kosten begeleiding	4.676	2.956	2.042	3.386	2.580	3.128
Stage- en reis- kostenvergoedingen	269	322	215	161	377	269
Totale kosten	7.846	6.235	6.019	7.256	6.879	6.847
Opbrengst werkzaamheden	3.278	3.440	3.547	2.956	2.849	3.214
Opbrengst door in dienst komen	1.397	1.344	1.774	1.881	2.096	1.698
Subsidies	484	591	806	322	914	623
Totale baten	5.160	5.374	6.073	5.213	5.804	5.525
Saldo (baten minus kosten)	-2.688	-860	53	-2.042	-1.075	-1.322

Tabel 15 maakt duidelijk dat in de meeste branches de kosten van een bol-plaats de baten overtreffen. Met name in de ziekenhuizen is dit verschil sterk negatief. Dit komt vooral door de hogere kosten aan begeleiding die de ziekenhuizen maken. In de gehandicaptenzorg zijn die juist relatief laag. Omdat in deze branche tegelijkertijd de opbrengsten uit productie hoog zijn, springt de gehandicaptenzorg er qua saldo als enige positief uit.

De begeleidingskosten hangen af van de opleidingsplaats waarvan sprake is. Die is vooral hoog voor de opleiding Mbo-Verpleegkundige (NLQF 4). Omdat een leerling van die opleiding in meerdere branches stage moet lopen, is de kans dat de stagiaire in dienst komt van de zorginstelling waar stage is gelopen, lager. Omdat ziekenhuizen veel tijd besteden aan de begeleiding van leerlingen van NLQF 4, zijn de kosten daarvan hoog.

<sup>38</sup> Het door de minister ter beschikking gestelde budgetair kader biedt voor 2013 ruimte voor 2000 aspiranten.

<sup>39</sup> Voor de tabellen 15 t/m 17 geldt de volgende opmerking: vanaf 2001 zijn er geen gegevens beschikbaar. Om een indicatie beeld t/m 2011 te verkrijgen is een inflatiecorrectie toegepast van 18,4% conform opgave van het CPB.

## Hoofdstuk 6 • Opleidingskosten

Het saldo van kosten en baten per bbl-leerling is in alle branches negatief: gemiddeld zijn de kosten 1.505 euro hoger dan de baten.

Tabel 16 • Saldo van gemiddelde kosten en baten per bbl-leerling in euro's per jaar in 2000-2011

	Ziekenhuizen	GGZ	Gehandicapenzorg	V&V	Thuiszorg	Totaal (gem.)
Vaste kosten	2.902	2.956	3.816	3.655	3.924	3.451
Loonkosten bbl'er	16.338	16.607	17.252	14.135	11.448	15.156
Kosten begeleiding	4.622	3.225	2.419	2.580	2.203	3.010
Kosten werving en selectie	484	591	377	377	967	559
Opleidingskosten	1.128	1.021	914	699	806	914
Totale kosten	25.475	24.401	24.669	21.391	19.348	23.057
Opbrengst werkzaamheden	11.555	13.114	15.425	10.856	7.793	11.749
Opbrengst door in dienst komen	1.505	1.558	967	1.128	1.613	1.354
Subsidies	4.622	5.321	4.944	3.332	3.601	4.364
Totale baten	17.682	19.993	21.337	15.264	13.006	17.456
Saldo (baten minus kosten)	-7.793	-4.407	-3.332	-6.127	-6.342	-5.600

Ook voor de bbl-leerlingen maken de ziekenhuizen de meeste kosten, vooral voor de begeleiding, en is het saldo van baten en kosten het meest negatief. Wat opleidingsniveau betreft, komt NLQF 1 (de zorghulp) er het minst negatief uit en NLQF 6 (de hbo-verpleegkundige) het meest negatief. NLQF 1 komt er minder negatief uit omdat op dit niveau de loonkosten lager zijn.

Overigens hadden de brancheorganisaties van de branches waarop het onderzoek betrekking had, kritiek op het onderzoek. De onderzoekers zouden de kosten te laag inschatten en de baten te hoog, waardoor het saldo van baten en kosten te positief uitpakt. De kritiek van de brancheorganisaties (en de reactie daarop van de onderzoekers) zijn in een bijlage van het onderzoeksrapport opgenomen.

### *Kosten bol en bbl*

Een aantal jaren geleden is door Calbris Kenniscentrum voor leren in de praktijk in Zorg, Welzijn en Sport een overzicht gemaakt van onderzoeken naar de kosten en baten van zorgopleidingen, waaronder het onderzoek dat hiervoor is beschreven (Politiek, 2006). Ook Politiek komt tot de conclusie dat bol en bbl-plaatsen meer kosten dan dat deze opleveren. Ze komt daarbij wel op andere bedragen dan in de studie van Kok worden genoemd, vooral voor de bol (zie tabel 17).

Tabel 17 • Gemiddelde kosten bol- en bbl-plaats (euro's)

	Bol-plaats	Bbl-plaats
Kosten	8.800	20.570
Baten	5.115	14.630
Saldo	-3.685	-5.940

Ook de gegevens uit de onderzoeken waarop Politiek zich baseert, zijn meest verouderd. De cijfers in tabel 16 moeten volgens Politiek dan ook worden opgevat als een 'grove schatting'.

### *Kosten en baten bbl en functiegerichte opleidingen*

In 2009 is door Stoc, een aanbieder van functieopleidingen voor de zorg, een vergelijking gemaakt tussen de kosten voor (1) de hbo-opleiding Helpende, (2) de functieopleiding Verzorgingshulp B en (3) voor de hbo-opleiding Verzorgende Individuele Gezondheidszorg (VIG) en de functieopleiding Verzorgende C (bron: website Stoc).

Uit de vergelijking komen beide functiegerichte opleidingen aanzienlijk goedkoper uit de bus dan de reguliere beroepsopleidingen die zich op de betreffende functies richten. In beide gevallen zijn de functieopleidingen vergeleken met de verkorte trajecten van de beroepsopleidingen.

Tabel 18 • Vergelijking beroepsopleidingen met functiegerichte thuiszorgopleidingen (euro's)

Opleiding	Kosten per leerling	Bbl-opleiding t.o.v. functiegerichte opleiding
Bbl-opleiding Helpende	1.325,72	+ 542,86
Functiegerichte opleiding Verzorgingshulp B	782,86	
Bbl-opleiding Verzorgende Individuele Gezondheidszorg (VIG)	4.734,08	+ 2.282,81
Functiegerichte opleiding Verzorgende C	2.451,27	

\* De oorspronkelijke bedragen zijn in de tabel met 4,8 procent bijgesteld voor inflatie( 2009-2012).

### Conclusie

Als de opleidingskosten per aspirant vergeleken worden met kosten in de zorgsector, dan blijkt dat de opleidingskosten in het nadeel van de politiesector, dus duurder, uitvallen. Opgemerkt wordt dat het gemiddelde bedragen betreft, ongeacht het kwalificatieniveau.

Tabel 19 • Gemiddelde opleidingskosten per aspirant (politie) of deelnemer (zorg)

	Politie	Zorg	
		Bol	Bbl
Salariskosten	32.525	-	15.156
Begeleiding	3.375	3.128	3.010
Overige kosten (opleidingskosten/reiskosten)	14.470	3.720	4.924
Totale kosten	50.370	6.847	23.090
Baten	8.131	5.525	17.456
Saldo (baten minus kosten)	- 42.239	-1.322	-5.600

### Brondocumenten

- Kok, Lucy, Inge Groot, J. Peter Hop & Lennart Janssens (2002). *Kosten en baten van stage- en leerlingplaatsen voor zorginstellingen*. [OSA-publicatie ZW28.] Tilburg: OSA.
- Politiek, Marieke (2006). *Literatuurstudie naar de kosten en baten van leerplaatsen*. Bunnik; OVDB.
- Stoc (<http://www.stoc.nl/Kostenvergelijking-opleiden-tot-VIG-BBL-of-tot-verzorgende>).



## Opleidingsbasis: breed versus smal

### 7.1 • Algemene inleiding en conclusies

- Binnen de politiesector wordt al geruime tijd gesproken over de vraag of ‘men altijd breed moet beginnen of dat ook sprake mag zijn van korte, specifieke opleidingen voor (beginnende) beroepsbeoefenaren’. In recente uitgaven van de Politieonderwijsraad zijn hieraan in het kader van de toegankelijkheid van politieopleidingen hoofdstukken gewijd. De rode draad in discussies hierover is het balanceren tussen voor- en nadelen die het politieveld onderkent tussen financieel aantrekkelijke functiegerichte opleidingsactiviteiten (relatief kortdurend, ‘snelle arbeidsinzet’ maar loopbaanbeprekter) en de brede beroepsopleidingen (‘over de volle breedte inzetbaar’, ruime loopbaanmogelijkheden maar kostbaarder). Daarbij speelt ook een rol dat administratief-technisch personeel (met BOA) ingezet wordt in operationeel ondersteunende functies.
- Vergelijkbaar met het (initiële) onderwijs in de politiesector is in de *zorgsector overwegend sprake van ‘brede’ beroepsopleidingen*. Hiertoe is een samenhangend stelsel van brede beroepsprofielen beschreven. Afronding van een opleiding geeft recht op een diploma, in de kwalificatiedossiers wordt genoemd naar welke branches de opleiding toeleidt. Het uitgangspunt hierbij is dat het beroep in zoveel mogelijk instellingen en situaties kan worden uitgeoefend.  
Ook de zorgsector kent echter discussies over ‘breed versus smal’ opleiden waarbij beide varianten kritiekpunten kennen: komt de brede opleiding in voldoende mate tegemoet aan de wens tot snelle inzetbaarheid en welke problemen brengen meer branchespecifieke kwalificatiedossiers met zich mee? Tegelijkertijd met de behoefte aan een systeem van korte, smalle opleidingen wordt vanuit de zorgbranche gewaarschuwd voor een te grote versnippering van opleidingen.
- De wens van werkgevers uit de verschillende zorgbranches om het kwalificatiedossier specifiek in te richten op verschillende branches, blijkt echter onverenigbaar met de wet BIG en Europese richtlijnen: *verpleegkundigen moeten breed worden opgeleid, één ongedeelde diploma ontvangen en in alle branches als beginnend beroepsbeoefenaar kunnen starten*.
- Voor betrokkenen in de zorgsector (werkgevers en werknemers) is het lange tijd onduidelijk geweest wat het onderscheid is tussen functies van verpleegkundigen op niveau NLQF 4 en NLQF 5. Opleidingen bleken inhoudelijk onvoldoende onderscheidend te zijn en werkgevers (met name in de ziekenhuizen) konden niet goed uit de voeten met beide niveaus. Vanuit het werkveld is dan ook gepleit voor inhoudelijke afstemming, contact en overleg tussen betrokkenen. Ook in de politiesector is het enige tijd onduidelijk geweest op welke wijze afgestudeerden op NLQF 6 (hbo-bachelor) effectief konden worden ingezet.
- Onlangs zijn nieuwe beroepsprofielen voor de verpleegkundige en verzorgende beroepen gepresenteerd. *Vergelijkbaar met de politiesector is sprake van een ‘upgrading’*: er is nu sprake van een verpleegkundige op één niveau t.w. hbo-bachelor (NLQF 6).

## 7.2 • Politie

De meest gevolgde weg die een 'burger' aflegt in de richting naar een startbekwame beroepsbeoefenaar is het volgen van een 'brede' initiële politieopleiding. De (duale) 3-jarige opleiding tot Allround Politiedewerker op mbo-4 (NLQF 4) komt tegemoet aan het generalistische karakter van het dagelijkse politiewerk. Dit geldt ook voor de opleiding tot politiekundige bachelor (NLQF 6). De Allround Politiedewerker is volledig (breed) inzetbaar op alle kerntaken van het dagelijkse (wijkgebonden) politiewerk.<sup>40</sup> Met een dergelijk diploma zijn doorstroomroutes mogelijk naar onder andere de opleidingen tot Politiekundige Bachelor (NLQF 6), rechemedewerker (NLQF 5) en leidinggevende opleidingen (NLQF 5) of (specialistische) modules.<sup>41</sup>

Naast het opdoen van de kennis, kunde en ervaring op het gebied van de handhaving van de openbare orde, de strafrechtelijke handhaving (opsporing) en de noodhulp, wordt aan de initiële brede opleiding een volgende essentiële functie toegedacht die in discussies over het 'breed versus smal opleiden' aandacht vraagt: de duale opleidingen kenmerken zich tevens door de vormende functie, de aspirant wordt vertrouwd gemaakt met het unieke (rechtsstatelijk) karakter van het politievak waarbij het geweldsmonopolie een bijzondere verantwoordelijkheid en bewustwording van de 'eigenheid' van het politievak eist. Voor de ontwikkeling van kennis en kunde zijn meerdere (opleidings-)wegen mogelijk, ook buiten de Politieacademie. Het ontwikkelen van een beroepsidentiteit vergt echter een langduriger proces waarin de Politieacademie als opleidingsinstituut en de politiekorpsen als werkgever en als opleidingsorganisatie voor het praktijkleren, een essentiële vormende functie vervullen.

De vorming van zij-instromers voor het optimaal kunnen functioneren in het operationele politievak is dikwijls 'blauw verven' genoemd. Dit betekent dat de zij-instromers die een (verkorte) leerweg volgen zich de basiscompetenties en de cultuur (het vormingsaspect) eigen maken opdat zij hun (ook elders opgedane) ervaring en expertise effectief kunnen inzetten.

Naast het generalistische politiewerk waarvoor een brede initiële opleiding vereist is, zijn er in korpsen diverse (operationele en operationeel-ondersteunende) functies waarbij geen beroep wordt gedaan op een brede generalistische kennis van het politiewerk, maar waar sprake is van functiespecifieke en/of specialistische kennis. Het functiegericht opleiden in deze gevallen leidt tot een snelle(re) arbeidsinzet en lagere opleidingskosten. Enkele voorbeelden van een dergelijke taakdifferentiatie zijn de forensisch technisch assistent, de medewerker intake en service en, meer op specialistisch niveau, de financieel – en digitaal rechemkundige alsmede de milieuspecialist. De Politieacademie, maar ook andere opleidingsinstanties, bieden ruimschoots de gelegenheid tot het opdoen van relevante functiespecifieke kennis en vaardigheden.

In politie Nederland wordt onderkend dat smal en specifiek opleiden het beroep toegankelijker maakt. Na gebleken geschiktheid en affiniteit bestaat de mogelijkheid om alsnog een brede algemeen politiekundige opleiding te volgen om vervolgens door te groeien naar een volwaardige uitoefening van het politievak. Het voorgaande veronderstelt wel dat acties, gericht op smal en specifiek opleiden, gerelateerd dienen te zijn aan de brede beroepsgerichte politieopleiding.

### *Brondocumenten*

- Politieonderwijsraad (maart 2010). *Perspectieven op politieonderwijs: kwaliteit, variëteit en doelmatigheid*.
- Politieonderwijsraad (2012). *Bijdragen aan blauw vakmanschap, op weg naar meer variëteit van leerwegen*.

<sup>40</sup> Binnen de opleiding tot Allround Politiedewerker bestaat er tevens een uitstroomroute met een nominale duur van 2 jaar en 4 maanden waarin een basis wordt gelegd van de Allround opleiding (Basis Politiedewerker).

<sup>41</sup> Op grond van eerder verworven competenties (EVC) kunnen vrijstellingen worden verkregen.

### 7.3 • Zorg

#### *Het begrip breedte*

Met de invoering van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) op 31 oktober 1995 was verbreding van de opleidingen een van de vernieuwingen die moesten leiden tot een transparantere kwalificatiestructuur voor het secundair beroepsonderwijs. Hiermee viel ook het verschil tussen opleidingen van mbo en leerlingstelsel voor een groot deel weg: het bleef mogelijk om via verschillende leerwegen - bol en bbl met verschillende omvang praktijkcomponent - studenten op te leiden, maar vanaf dan naar dezelfde eindkwalificaties.

In de diverse bedrijfstakken is met de invulling van het begrip breedte in de ontwikkeling van de kwalificaties en opleidingen heel verschillend omgegaan. In de verzorgende en verplegende beroepen is van meet af aan sprake geweest van kwalificaties die studenten de mogelijkheid moesten bieden om hun beroep in zoveel mogelijk instellingen en situaties uit te oefenen.

In het hoger beroepsonderwijs is sprake van meer autonomie voor de onderwijsinstellingen. Toch stemmen alle aanbiedende hbo's af over hun zorgopleidingen ([www.hboraad.nl](http://www.hboraad.nl)). Het hoger beroeps- onderwijs en het universitaire onderwijs worden geregeld via de Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek (WHW) van 8 oktober 1992.

De breedte van een opleiding kan worden beschreven vanuit de volgende perspectieven:

- Breedte van opleidingsdocumenten: het aantal functies/beroepen waarvoor wordt opgeleid, het aantal aanpalende opleidingsdocumenten, mate van differentiatie binnen de kwalificatie. Landelijke waarde gehecht aan differentiaties/diploma. Mogelijkheden die het curriculum aan de onderwijsinstelling biedt om de opleiding breed aan te bieden.
- Breedte van opleiding aangeboden door de onderwijsinstelling: binnenschools oefenen in contexten, variatie aan stageplekken, invloed van regionale afspraken op de breedte.
- Mate waarin de werkgevers selecteren op opleidingskarakteristieken die te maken hebben met breedte, wat verlangen zij op dat gebied? Landelijk en regionaal.
- Wat kan de afgestudeerde doen met het diploma? Welke gevolgen hebben de differentiaties?

#### *Initiële reguliere opleidingen*

Regionale opleidingscentra (ROC's) zijn in 1997 begonnen met de beroepsopleidingen voor verpleegkundigen, verzorgenden en helpenden als onderdeel van de Kwalificatiestructuur Beroepsonderwijs. Voordat deze WEB-opleidingen konden worden ontwikkeld, heeft het werkveld een samenhangend stelsel van brede beroepsprofielen beschreven, waarvoor men wenste dat de scholen zouden opleiden (Commissie Kwalificatiestructuur, 1996). Deze beroeps(competentie)profielen voor beroepen op de niveaus NLQF 1 tot en met 6 beschrijven de beroepsactiviteiten zoals die in de beroepspraktijk plaatsvinden en de eisen waaraan iemand moet voldoen die dat beroep uitoefent of wil gaan uitoefenen. Als een profiel door werkgeversorganisaties en vakbonden in de branche wordt erkend, kan dat dienen als grondslag voor het opleidingsdocument. De beroepscompetentieprofielen worden zeer regelmatig geactualiseerd door het werkveld. Als er voldoende aanleiding is worden de opleidingsdocumenten daarop aangepast. Dat heeft geleid tot de opleidingen in tabel 20.

*Tabel 20 • De verpleegkundige en verzorgende beroepsopleidingen in 2011*

Onderwijsniveaus		Opleidingen
Hoger beroepsonderwijs (hbo)	NLQF 7	Master Advanced Nursing Practice
	NLQF 6	Opleiding tot verpleegkunde
Middelbaar beroepsonderwijs (mbo)	NLQF 4	Mbo-Verpleegkundige
	NLQF 3	Verzorgende Individuele Gezondheidszorg
	NLQF 2	Helpende Zorg en Welzijn <sup>42</sup>
	NLQF 1	Zorghulp

Calibris heeft de profielen van niveau NLQF 1 tot en met 4 vertaald naar kwalificatiedossiers die ook landelijk door het werkveld en de onderwijsinstellingen zijn vastgesteld. Alleen deze kwalificatiedossiers dienen vervolgens als basis voor alle zorgopleidingen op de ROC's.

Breedte van de opleidingen is gegarandeerd doordat opleidingen alleen erkend worden als de reguliere of particuliere onderwijsinstellingen bij de uitvoering ervan voldoen aan de eisen en voorwaarden uit de meest recent vastgestelde kwalificatiedossiers.

<sup>42</sup> Deze opleiding bereidt zowel voor op een baan in de zorg- als in de welzijnssector.

De Opleiding tot verpleegkunde op niveau NLQF 6 wordt aangeboden door het hoger beroepsonderwijs waarbij elke hogeschool afzonderlijk de verantwoordelijkheid heeft de kwaliteit van de opleiding te waarborgen. Onderdeel van de kwaliteitscriteria is de herkomst van het beroepsprofiel en de mate waarin de opleiding erop is gebaseerd. Dit laatste geldt ook voor de master Advanced Nursing Practice, een opleiding die alleen toegankelijk is voor hbo-verpleegkundigen op een relevante werkplek met minimaal 2 jaren werkervaring.

### *Branches*

Afronding van een opleiding geeft recht op een diploma. Per opleiding bestaat er een diploma. In de kwalificatiedossiers wordt genoemd naar welke branches de opleiding toeleidt. Het kwalificatiedossier Zorghulp spreekt over een toekomst in de branches verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg, ziekenhuizen en gehandicaptenzorg. Het kwalificatiedossier Helpende Zorg en Welzijn leidt op tot functies in de volgende branches: verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg, ziekenhuizen, maatschappelijke dienstverlening, welzijnswerk, kinderopvang, jeugdzorg, gehandicaptenzorg, geestelijke gezondheidszorg en basisonderwijs.

In beide opleidingen is geen keuzemogelijkheid voor een branche. De student wordt op alle branches voorbereid.

Voorafgaande aan de invoering van de WEB werden verpleegkundigen gericht opgeleid tot een beroep in een bepaalde branche. In de loop der jaren is op de breedte van de huidige opleiding kritiek gekomen. In de ziekenhuizen bijvoorbeeld, vond men dat verpleegkundigen zich door de breedte van de opleiding onvoldoende konden verdiepen in de complexiteit van het (snel veranderende) werk (Kauffman e.a., 2010). In de regel moesten beginnend verpleegkundigen nog een jaar worden bijgeschoold, voordat ze in het ziekenhuis echt inzetbaar waren.

De wens van werkgevers uit de verschillende zorgbranches om het kwalificatiedossier specifiek te richten op de verschillende branches, bleek echter onverenigbaar met de eisen van VWS (de wet BIG en de Europese richtlijn op dit gebied). Die schrijven voor dat een verpleegkundige breed wordt opgeleid, één ongedeelde diploma ontvangt en in alle branches als beginnende beroepsbeoefenaar kan starten. Na jarenlang overleg over deze kwestie, is uiteindelijk in 2010 besloten in het kwalificatiedossier van de opleidingen Mbo-Verpleegkundige en Verzorgende-IG zogenoemde brancheverbijzonderingen op te nemen. Voor de Mbo-Verpleegkundige zijn dat de branches ziekenhuizen, verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg, geestelijke gezondheidszorg en gehandicaptenzorg. Voor de opleiding Verzorgende-IG gaat het om verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg, gehandicaptenzorg, geestelijke gezondheidszorg en kraamzorg. De verbijzonderingen houden onder andere in dat aandacht wordt besteed aan de voor een branche specifieke handelingen, zorgcategorieën, contexten en vakkennis en vaardigheden. Maar beide opleidingen blijven leiden tot één ongedeelde diploma (Overhoff, 2012).

De hogescholen die zorgopleidingen aanbieden, overleggen inhoudelijk daarover, onder andere over de profielen en de daarop gebaseerde onderwijsinhoud. In de laatste jaren hebben vier branches ook specifiekere beroepscompetenties geformuleerd die ook door de hbo-scholen in de opleiding Verpleegkunde meetellen. Dat zijn de branches UMC's, GGZ, Gerontologie en geriatrie, en de huisartsenzorg.

In tabel 21 staat een overzicht van de branches waarin afgestudeerden van de verpleegkundige en verzorgende beroepsopleidingen werken.

Tabel 21 • Branches waarin afgestudeerden werken uit schooljaar 2008/2009 van de opleidingen Verzorgende-IG, Mbo-Verpleegkundige en Hbo-Verpleegkunde (percentages)

	Verzorgende-IG (NLQF 3)		Verpleegkundige (NLQF 4)		Hbo-Verpleegkunde (NLQF 6)		
	Bol	Bbl	Bol	Bbl	Voltijd	Deeltijd	Duaal
Algemene ziekenhuizen	6	-	31	31	33	14	38
Thuiszorg	20	17	11	8	11	21	5
Ziekenhuizen	-	-	10	11	9	-	8
Verpleeghuizen	22	28	8	13			
Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	6	10	7	-	-	7	-
Universitair medische centra	-	-	5	6	12	-	24
Geestelijke gezondheidszorg	-	7	-	-	10	16	8
Verzorgingshuizen	23	24	-	-			

Zijn de afgestudeerden aan het werk dan kunnen zij specialistische vervolgoedingen op verschillende deelgebieden van de zorg volgen.

### Brancheopleidingen

De verpleeghuis- en verzorgingshuiszorg en thuiszorg kennen naast de beroepsgerichte mbo-opleidingen die zijn gebaseerd op kwalificatiedossiers, ook een aantal branche-erkende opleidingen:

- eerst Verantwoordelijk Verzorgende (EVV);
- gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric (GVP);
- de verkorte opleiding tot kraamverzorgende;
- vijf op elkaar aansluitende functiegerichte opleidingen in de thuiszorg: thuishulp A, verzorgingshulp B, verzorgende C en D en gespecialiseerd gezinsverzorgende E.

Deze brancheopleidingen zijn gebaseerd en afgestemd op de reguliere mbo-opleidingen, zodat vanuit elke brancheopleiding doorstroom mogelijk is naar het reguliere beroepsonderwijs.

De opleidingen EVV en GVP in de verpleeghuis- en verzorgingshuiszorg zijn ontstaan vanuit de behoefte om voor verzorgenden in de branche meer doorstroom- en carrièremogelijkheden te creëren. Achterliggend doel daarvan was om het werk in de ouderenzorg aantrekkelijker te maken, zowel voor zittende als potentiële werknemers. Het ontstaan van de verkorte kraamopleiding heeft te maken met het tekort aan kraamverzorgenden dat eind 1998 bestond. Als reactie daarop zijn verschillende verkorte opleidingstrajecten ontstaan, die zich richtten op de doelgroep van 21 jaar en ouder, met zorgervaring. Toen in 2008 opnieuw sprake was van een tekort aan gekwalificeerde kraamverzorgenden, is door de sociale partners in de branche besloten de branche-erkenning voor de verkorte opleiding tot kraamverzorgende formeel te regelen, net zoals voor de EVV en GVP.

De vijf functiegerichte thuiszorgopleidingen zijn in 1995 ingevoerd als reactie op het grote aantal werknemers in de thuiszorg zonder diploma. Gelet op de kwaliteit van het werk en de borging daarvan, is destijds door de OVDB (nu Calibris Kenniscentrum voor leren in de praktijk in Zorg, Welzijn en Sport) en de sociale partners in de branche het initiatief genomen om een stelsel van functiegerichte opleidingen op te zetten. Tegenwoordig worden de opleidingen ingezet voor werknemers die al geruime tijd in de thuiszorg werken, om mensen te scholen die nog geen ervaring in de zorg hebben en voor het opscholen van werknemers in de thuiszorg. Met het oog op de kwaliteitsborging heeft Calibris Contract hiervoor een keurmerk ontwikkeld dat kan worden uitgegeven aan een brancheorganisatie of een opleidingsinstituut voor brancheopleidingen ([www.calibriscontract.nl](http://www.calibriscontract.nl)).

Voor de brancheopleidingen is veelal een competentieprofiel opgesteld, dat door het werkveld is gevalideerd en vervolgens is vastgesteld in het Sociaal Overleg Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (SOVVT). De toetsing van de opleidingsorganisaties en hun opleidingsprogramma's gebeurt door Calibris Contract aan de hand van een erkenningsregeling, die is opgesteld en wordt uitgevoerd door de sociale partners in de branche ([www.evv-opleiding.nl](http://www.evv-opleiding.nl)).

### Breedte van het aanbod

Kwalificaties worden zodanig geformuleerd dat opleidingsinstellingen de gelegenheid kregen om competenties en kennis in verschillende contexten aan te bieden, afgestemd op de regionale behoefte aan werkgelegenheid.

De laatste jaren wordt in diverse ziekenhuizen de reguliere beroepsopleiding Mbo-Verpleegkundige steeds vaker expliciet aangepast aan het werk in het ziekenhuis. Het gaat hierbij om opleidingen die onder de vlag van een ROC worden aangeboden en zich richten op speciale groepen, zoals verzorgenden of mensen met een havo-diploma. Andere kenmerken van deze opleidingen zijn dat leerlingen direct bij de start van de opleiding in dienst komen van het ziekenhuis, de korte opleidingsduur (2 tot 2,5 jaar) en het grote aandeel praktijk (de opleidingen vinden vrijwel geheel in het ziekenhuis plaats).

#### *Selectie door werkgevers*

In 2001 kwamen de eerste gediplomeerde verpleegkundigen vanuit het nieuwe stelsel op de arbeidsmarkt. Al gauw kwamen er signalen vanuit ziekenhuizen dat de nieuwe opleidingen inhoudelijk onvoldoende op het werkveld waren toegesneden en hbo-verpleegkundigen voornamelijk werden ingezet op mbo-niveau. Uit een inventarisatie van deze problemen in 2004 bleek dat hbo-verpleegkundigen vaak worden aangenomen op een functie op NLQF 4 en eerst moeten 'bewijzen' dat ze op dat niveau kunnen functioneren voordat ze in aanmerking komen voor een functie op niveau NLQF 6. (Opleidings)managers van ziekenhuizen melden ook dat veel hbo-verpleegkundigen zelf ook liever op NLQF 4 werken, omdat dan een beroep wordt gedaan op alles wat ze hebben geleerd en de werktijden meer aanspraken (Taminiau en Den Boer, 2004).

Het is lange tijd onduidelijk geweest voor veel betrokkenen wat precies het onderscheid is tussen de functies van verpleegkundigen op NLQF 4 en NLQF 6, niet alleen in ziekenhuizen. Op 8 maart 2012 zijn door de vereniging Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland nieuwe beroepsprofielen voor de verpleegkundige en verzorgende beroepen gepresenteerd. De V&VN adviseert om in de beroepenstructuur van de toekomst, de volgende beroepen te onderscheiden (Van Merwijk, 2012):

- verpleegkundig specialist (hbo-masterniveau, NLQF 7);
- verpleegkundige (hbo-bachelorniveau, NLQF 6);
- zorgkundige (mbo, NLQF 4);
- all-round zorgkundige (Associate degree, NLQF 5);
- verzorgende zorg en welzijn en kraamverzorgende (mbo, NLQF 3);
- helpende (mbo, NLQF 2).

In deze nieuwe beroepenstructuur is dus nog slechts sprake van een verpleegkundige op één niveau: hbo-bachelor.

#### *Brondocumenten*

- Commissie Kwalificatiestructuur (1996). *Gekwalificeerd voor de toekomst*. Utrecht: V&VN.
- Kauffman, Koen, Frank Peters en Paul den Boer (2009). *Eisen aan de beginnend verpleegkundige: algemene ziekenhuizen aan het woord*. Nijmegen, KBA
- Merwijk, Cuno van (eindred.) (2012) *Leren van de toekomst*. Utrecht: V&VN.
- Overhoff, Florentine, Hanny Vroom & Cissy Salomons (2012). *Nieuwe structuur kwalificatiedossiers Mbo-Verpleegkundige en Verzorgende-IG*. In: *Onderwijs en gezondheidszorg*, jrg. 36, nr. 1, januari 2012.
- [www.calibriscontract.nl/advies-onderzoekmerk](http://www.calibriscontract.nl/advies-onderzoekmerk), geraadpleegd op 12 januari 2012.
- [www.evv-opleiding.nl/VVT%20opleidingen/\\$id\\_15/](http://www.evv-opleiding.nl/VVT%20opleidingen/$id_15/), geraadpleegd op 1 september 2011.
- [www.hbo-raad.nl](http://www.hbo-raad.nl), geraadpleegd op 7 maart 2012.



# Bevoegd en bekwaam

## 8.1 • Algemene inleiding en conclusies

- Het werk in de zorg en de politie kenmerkt zich door een hoog afbreukrisico. De consequenties van onbevoegd en/of onoordeelkundig handelen kunnen voor zowel individuen als de samenleving verstrekkend zijn. Inbreuken op professioneel handelen, waarbij ook integer handelen in dit begrip besloten ligt, halen steevast de publiciteit en zijn van invloed op het vertrouwen dat men in de beroepsuitoefenaars in de zorg en de politie stelt. In het specifieke geval van de politie behoeft men alleen al te denken aan het geweldsmonopolie en de persoonlijke en maatschappelijke gevolgen bij een 'verkeerde' toepassing daarvan.
- Sleutelbegrippen in dit kader zijn de *bevoegdheid* en de *bekwaamheid* van de politie-ambtenaar: de wijze waarop deskundig, op een kwalitatief juiste wijze en met inachtneming van wet en regelgeving en gangbare beroepsopvattingen, het beroep wordt uitgeoefend. Dit alles samengebracht in het begrip professionaliteit. In het kader van deze notitie wordt nader ingegaan op de begrippen bevoegdheid, bekwaamheid en de borging daarvan. Tevens komt in dit hoofdstuk het begrip 'voorbehouden handeling' aan de orde. Dit begrip vindt in de zorgsector zijn oorsprong, maar doet in de politiesector in toenemende mate van zich spreken.
- Zowel voor aspiranten in de politiesector als voor leerlingen in de zorgbranche geldt dat zij pas in de praktijk een oefening (handeling) mogen uitvoeren, als betrokkenen een *voldoende hebben behaald voor specifieke (theorie-) toetsen*.
- De bevoegdheid van de aspirant tijdens het praktisch opleidingsgedeelte komt voort uit zijn aanstelling als ambtenaar, aangesteld voor de uitvoering van de politietaak. Hieruit volgt dat de aspirant tijdens het *praktijkdeel volledig is bevoegd tot het verrichten van politie-handelingen*.
- In de zorgsector wordt, in vergelijking met de politiesector, bij het op peil houden van de bekwaamheid (het vermogen om in bepaalde situaties een handeling correct uit te voeren) de *individuele verantwoordelijkheid van de beroepsbeoefenaar benadrukt*. In de politiepraktijk (b)lijkt de verantwoordelijkheid van de individuele politieambtenaar voor zijn/haar bekwaamheid onderbelicht: dikwijls wordt pas (verplicht) bijgeschoold op aangeven van de werkgever. Ter 'compensatie' van de individuele verantwoordelijkheid wordt toevlucht gezocht in tal van certificeringen.
- In de zorgsector is sprake van een BIG-register waarin beroepen worden genoemd alsmede de opleidingseisen waaraan beroepsbeoefenaren moeten voldoen. Beroepskrachten registreren zich, na afronding van de opleiding tot één van de acht beroepen die in de wet worden genoemd, 'met naam en toenaam' in de wet. De beroepskracht kan zijn titel verliezen en daarmee de aan de titel verbonden rechten. In de politiesector is geen sprake van een (landelijke) registratie van beroepsbeoefenaren die specifieke handelingen mogen verrichten. Is er binnenkort een centraal register te verwachten waarin vermeld staat wie de verplichte (schiet) toetsen heeft afgelegd dan wel andere verplichte applicaties en op welke termijn sprake is van hercertificering?

## 8.2 • Politie

### *Bevoegdheid*

Bevoegdheden betreffen in (formele) wetgeving verankerde rechten van ambtenaren van politie om bepaalde handelingen te mogen verrichten. Bevoegdheden van de politie zijn onder andere geregeld in de Politiewet 1993, de Wet wapens en munitie, de Opiumwet, de Wegenverkeerswet, de Algemene wet op het binnentreden en het Wetboek van Strafvordering. Voor de 'zwaardere' (opsporings-) bevoegdheden is toestemming van de officier van Justitie of de Rechter-commissaris vereist. Ambtenaren van politie voor de uitoefening van de politietaak (met een 'brede' algemene opsporingsbevoegdheid) verkrijgen deze bevoegdheden door hun *aanstelling*. De juridische consequentie hiervan is dat (afronding van) een (initiële) politieopleiding niet noodzakelijk is voor een aanstelling als algemeen opsporingsambtenaar.

Voor de aspirant geldt dat deze is aangesteld voor de uitvoering van de politietaak, met uitzondering van de periode van het theoretische opleidingsdeel dat op de Politieacademie wordt gevolgd. Op grond van de invoeringswet Politiewet 1993 heeft de aspirant geen opsporingsbevoegdheid tijdens de instituutperioden.

Hieruit volgt dat de aspirant tijdens het praktijkdeel volledig is bevoegd tot het verrichten van politiehandelingen waarbij wordt benadrukt dat deze pas ingezet mogen worden voor een specifieke taak als ze daarvoor de betreffende toetsen met goed gevolg hebben afgelegd.

In artikel 58 Barp is overigens opgenomen dat onder meer een aspirant zich niet kan beroepen op de omstandigheid niet in dienst te zijn, in die gevallen, waarin zijn optreden redelijkerwijze vereist is

Vergelijkbaar met de 'voorbehouden handelingen' in de zorgsector heeft het bevoegd gezag ten aanzien van de ambtenaar van politie bepaald dat voor het mogen verrichten van bepaalde handelingen met betrekking tot politieke kerntaken, *certificering* van specifieke kennis en vaardigheden voorwaardelijk is. Deze gecertificeerde kennis en vaardigheden worden in de vorm van kernopgaven ('functiegerichte applicaties') door de Politieacademie aangeboden. De bases van deze functionele applicaties betreffen (1) (formele) wetgeving, (2) Algemene Maatregelen van Bestuur, (3) Ministeriële regelingen en circulaire's en (4) Aanwijzingen van het college van Procureurs –generaal. Momenteel is sprake van 129 bij de Politieacademie geregistreerde functiegerichte applicaties waarvoor een verplichte (her-) certificering geldt.<sup>43</sup> Het als politieambtenaar niet voldoen aan (her-)certificeringseisen betekent in voorkomende gevallen dat in mogelijke strafzaken sprake is van onwettig verkregen bewijs.

### *Bekwaamheid*

De bekwaamheid van politieambtenaren betreft de kennis en kunde en, niet te vergeten, een adequate (beroeps-)houding om de politieke taken uit te kunnen voeren. De weg van de aspirant, via een diploma van de beginnende beroepsbeoefenaar, naar een vakvolwassen beroepsbeoefenaar begint bij de aanstellingscriteria. De 'regeling aanstellingseisen politie 2002' biedt een gedetailleerd overzicht van eisen met betrekking tot het opleidingsniveau waarmee men wordt toegelaten tot de initiële politieopleidingen alsmede de onderdelen en normering van het geschiktheids- en geneeskundig onderzoek.

Conform artikel 49a van de Politiewet 1993 verzorgt de Politieacademie de duale initiële opleidingen waarin de benodigde vakkennis en vaardigheden van politieambtenaren wordt geleerd. Het politieonderwijs vanaf NLQF 2 t/m NLQF 7 is gelijkwaardig aan diploma's in het reguliere onderwijs en wordt wat betreft inrichting gekarakteriseerd met de '3 C's': contextgebonden, competentiegericht en complementair. De nauwe samenwerking tussen de Politieacademie en korpsen maakt een duaal opleidingsmodel mogelijk waarbij het opleidingsinstituut en de beroepspraktijk complementair aan elkaar functioneren.<sup>44</sup> Het uitgangspunt hierbij is dat kennis en vaardigheden zoals opgedaan tijdens het instituutgedeelte, in het praktijkgedeelte worden toegepast en ook getoetst. Deze nauwe koppeling die niet alleen een theoretisch opleidingsmodel representeert maar ook in de praktijk stringent wordt toegepast, wordt van groot belang geacht voor de ontwikkeling van een beroepsidentiteit en -houding (vormingsaspect) waarbij de rechtstatelijke positie en het geweldsmonopolie van het politieapparaat en de mogelijke consequenties daarvan, worden onderstreept.

<sup>43</sup> Voor een overzicht wordt verwezen naar het *Advies Functiegerichte applicaties*, Politieonderwijsraad, januari 2012.

<sup>44</sup> Zie tevens het advies: Politieonderwijsraad (maart 2010). *Perspectieven op politieonderwijs, kwaliteit, variëteit en doelmatigheid*.



Naast initiële opleidingen verzorgt de Politieacademie in het kader van om- en bijscholing tal van postinitiële opleidingen en kernopgaven.

De minister kan bij ministeriele regelingen eisen stellen aan de bekwaamheid van ambtenaren van politie (art. 48a Politiewet 1993). Een voorbeeld hiervan is de 'Regeling toetsing geweldsbeheersing politie' met daarin bepalingen inzake geweldsbeheersing, aanhoudings- en zelfverdedigingsvaardigheden en schietvaardigheden. Daarnaast is sprake van regelingen, richtlijnen en leidraden waarbij invulling wordt gegeven aan goed werkgeverschap op grond van Arbo-wetgeving alsmede van regelingen en protocollen die namens het bevoegd gezag door (Hoofd-) officieren van Justitie of de Raad van Korpschefs worden uitgevaardigd.

### *Borging*

Het onderhoud van kennis en vaardigheden is grotendeels een korpsaangelegenheid. Dit betekent dat het verwerven (actualiseren) en bijhouden van vakmanschap in meer of mindere mate is ingebed in een korps specifiek opleidings- en loopbaanbeleid en mede afhankelijk is van individuele (werknemers-) initiatieven en (financiële) middelen die de korpsen ten dienste staan. Voor een deel stelt de overheid een budget aan de Politieacademie ter beschikking waarop korpsen een beroep kunnen doen<sup>45</sup>, deels reserveert het korps vanuit eigen middelen een budget voor inkoop van opleidingsactiviteiten bij de Politieacademie en externe aanbieders.<sup>46</sup> Vooral nog bestaat er geen landelijk beleid voor het borgen van verantwoordelijkheden op het terrein van het verwerven en actualiseren van kennis en vaardigheden. Het 'screenen' van de kwaliteit van het functioneren van de individuele politieambtenaar geschiedt door middel van periodieke functioneringsgesprekken waarin ook aandacht wordt besteed aan integriteitsaspecten en de vorming van een persoonlijk ontwikkelplan. Formeel is dit vastgelegd in art. 71 en 72 van het Barp.

De registratie en administratie van de verplichte certificeringen geschiedt in korpsen ten aanzien van zowel het soort gegevens als van de toegepaste systematiek op verschillende wijzen. De consequentie van deze versnippering is dat een landelijk actueel beeld moeilijk is te realiseren. Een uitzondering daarop is de training en toetsing op het terrein van gevaarsbeheersing.

Ten aanzien van de (borging van de) kwaliteit van het praktijkdeel in de korpsen heeft de Politieonderwijsraad in 2006 reeds een 'normenset' voor de periode van werkend leren uitgebracht. Deze normenset is bedoeld als een instrument waarmee de kwaliteit van de periode van werkend leren kan worden vergroot. Het bevat normen en indicatoren ten behoeve van het 'richten' (visie op werkend leren van korpsen en de Politieacademie), 'inrichten' (o.a. benoeming proceseigenaren, certificering) en 'verrichten' (o.a. praktijkcoaches, beoordelingsprocedure en afspraken leer- en werktijd) van het praktijkdeel. Dit uniforme model is niet in ieder korps (éénduidig) ingevoerd. Momenteel wordt scherper neergezet dat de begeleiding en instructie tijdens het praktijkdeel van het duale leren in eerste instantie een verantwoordelijkheid is van het opleidingsinstituut.

### *Mogelijke ontwikkelingen*

Mede door de komst van de Nationale Politie en initiatieven van het ministerie van V&J om administratieve lasten terug te dringen is een aantal ontwikkelingen gaande dat consequenties heeft voor de (borging van) bevoegdheden en bekwaamheden van ambtenaren van politie.

Enkele daarvan zijn:<sup>47</sup>

- Zoals hierboven vermeld ontleent de politieambtenaar de bevoegdheid aan de aanstelling. De gronden voor de aanstelling kunnen zodanig worden aangepast, dat hiervoor een diploma uit het samenhangend stelsel van het politieonderwijs vereist is. Het betreft een algemeen kwalificerend diploma of een opleiding gericht op een assisterende, specialistische of leidinggevende functie.
- Het aantal functiegerichte applicaties met (her-)certificeringseis wordt zo mogelijk (verder) teruggebracht. Criteria ten aanzien van het 'nut en noodzaak' van certificeringen worden ontwikkeld met de achterliggende gedachte dat politiefunctionarissen op grond van het

<sup>45</sup> Het betreft een door het ministerie van V&J ter beschikking gesteld loopbaanbudget waarop korpsen via een verdeelsleutel een bepaald 'trekkingsrecht' hebben. Voor 2012 is een bedrag van 42,445 miljoen beschikbaar gesteld.

<sup>46</sup> Voor een nader overzicht wordt verwezen naar de rapportage: Politieonderwijsraad (november 2008). *De behoefte aan politieopleidingen onder de loep*, en de rapportage: Politieonderwijsraad (november 2011). *Externe inkoop van politieonderwijs, een vergelijkend onderzoek*.

<sup>47</sup> Ministerie van V&J (oktober 2011). Notitie: *Beleidskader bevoegd en bekwaam*.

- politiediploma reeds over vakmanschap beschikken. Gewaakt moet worden voor doublures ten aanzien van certificering.
- Er wordt gedacht aan een landelijk registratiesysteem waarin relevante informatie op het terrein van bevoegd- en bekwaamheid wordt vastgelegd. Dit betekent onder andere dat er een voor medewerkers en leidinggevendend toegankelijk landelijk registratiesysteem kan worden ontwikkeld waarin per functie de verplichte certificeringen worden vastgelegd.
  - Bij de (Nationale) politie wordt een landelijk personeelsbeleid ingevoerd waarbij de politieambtenaar mogelijk verantwoordelijk wordt geacht voor de eigen bekwaamheid en het voldoen aan professionele standaarden, waaronder de verplichte certificeringen.
  - Opleidingen die nodig zijn om het vakmanschap op peil te houden worden, in tegenstelling tot de huidige situatie waarin de werkgever toegang heeft tot het politieonderwijs, toegankelijk voor individuele politieambtenaren ('zelfmelders').
  - Na afstemming met het werkveld zou de Politieacademie kunnen zorgen voor borging van verplichte certificering en professionele standaarden in het onderwijs.

#### *Brondocumenten*

- Ministerie van V&J (oktober 2011). Notitie: *Beleidskader bevoegd en bekwaam*,.
- Invoeringswet Politiewet 1993
- Besluit algemene rechtspositie politie (BARP).
- Politieonderwijsraad (januari 2012). *Advies Functiegerichte applicaties*,
- Regeling aanstellingseisen politie 2002, regeling van 22 oktober 2002, laatstelijk gewijzigd op 6 april 2010.

### **8.3 • Zorg<sup>48</sup>**

#### *De wet BIG*

In 1979 trad de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (wet BIG) in werking. De wet bepaalt het deskundigheidsgebied en de opleidingseisen van een aantal beroepen op het gebied van de individuele gezondheidszorg: de zorg die is gericht op de gezondheid van een bepaalde persoon. Om die persoon te beschermen tegen onzorgvuldig handelen van beroepsbeoefenaren, mogen een aantal in de wet aangewezen medische handelingen (zoals chirurgische en verloskundige handelingen en injecties geven) alleen worden uitgevoerd door bepaalde categorieën beroepkrachten. De wet spreekt in dat verband van voorbehouden handelingen.

#### *Bevoegd- en bekwaamheid*

Kernbegrippen in de wet BIG zijn bevoegd- en bekwaamheid. Alleen personen die bevoegd én bekwaam zijn mogen de in de wet aangewezen medische handelingen verrichten. De wet onderscheidt twee soorten *bevoegdheid*: zelfstandige bevoegdheid (die geldt voor de arts, tandarts en verloskundige) en niet-zelfstandig bevoegdheid (die onder andere geldt voor de verpleegkundige). Zelfstandige bevoegdheid wil zeggen dat een beroepskracht zelf de indicatie stelt en op eigen gezag de handeling uitvoert (als zij hiervoor ook bekwaam zijn). Niet-zelfstandige bevoegdheid betekent dat een beroepskracht een voorbehouden handeling mag verrichten in opdracht van een zelfstandig bevoegde beroepskracht zonder dat die toezicht houdt en de mogelijkheid heeft om tussenbeide te komen. Voorwaarde is dat de niet-zelfstandige beroepskracht bekwaam is.

*Bekwaamheid* is het vermogen om in bepaalde situaties een handeling correct uit te voeren. Het uitvoeren van een handeling zonder enig inzicht in de context waarbinnen de handeling plaatsvindt (het doel van de handeling, inschatten van de gevolgen van de handeling, hoe te handelen bij complicaties) wordt als onzorgvuldig handelen beschouwd. Dan ontbreekt dus de bekwaamheid.

#### *Registratie*

De verpleegkundige is een van de acht beroepen die in de wet BIG worden genoemd waarvoor een register is ingesteld: het BIG-register. Dit zijn de zogenoemde *artikel 3 beroepen*, genoemd naar het artikel van de wet waarin die beroepen worden genoemd. Van deze beroepen is onder meer omschreven op welk terrein de beroepsbeoefenaar deskundig is en zijn de opleidingseisen wettelijk vastgelegd. Beroepskrachten mogen zich daarom alleen verpleegkundige noemen ('de beroepstitel voeren') als zij de vereiste opleiding hebben afgerond en zich hebben ingeschreven in het BIG-

---

<sup>48</sup> Deze beschrijving is vrijwel volledig gebaseerd op de site [Praktijkopleiden.NL](http://Praktijkopleiden.NL).

register. Anderen mogen die titel niet voeren. Om als verpleegkundige te worden ingeschreven is het diploma vereist van de opleiding Mbo-Verpleegkundige of de hbo-Verpleegkunde. Voor geregistreerde beroepskrachten geldt een wettelijk tuchtrecht.

Verpleegkundigen die zich in het BIG-register hebben ingeschreven, moeten zich elke vijf jaar opnieuw registreren. Op dat moment wordt getoetst of de kennis en vaardigheden van de ingeschrevenen zich nog op het vereiste niveau bevinden. Voor herregistratie gelden twee criteria: de werkervaringseis (in een periode van vijf jaar 2.080 uur hebben gewerkt als verpleegkundige) of de scholingseis (degenen die niet werken of de norm van 2.080 uur niet halen, dienen een scholingstraject te volgen). In 2011 stonden in het BIG-register in totaal 429.736 zorgverleners ingeschreven, waaronder 267.762 verpleegkundigen.

Verpleegkundigen kunnen zich ook op vrijwillige basis inschrijven in het kwaliteitsregister van hun beroepsvereniging: het Kwaliteitsregister V&V. Dit register stelt eisen op het gebied van deskundigheidsbevordering.

Ook van de verzorgende in de individuele gezondheidszorg (VIG'er) zijn in de wet BIG de deskundigheidsgebieden en opleidingseisen omschreven. Wie een diploma heeft dat aan de eisen voldoet, mag de beschermde opleidingstitel voeren. Die titel geeft aan dat een beroepskracht deskundig is op een bepaald terrein in de zorg. Voor de VIG'er bestaat geen wettelijk register, maar ze kunnen zich wel (vrijwillig) inschrijven in het Kwaliteitsregister V&V. Hierin kunnen beroepsbeoefenaren vastleggen wat ze doen aan deskundigheidsbevordering. Door dat te vergelijken met een standaard die daarvoor door de beroepsgroep is opgesteld, kunnen ze vaststellen of ze voldoende bekwaam zijn.

#### *Voorbehouden handelingen*

De verpleegkundige is een van categorieën beroepskrachten die beschikken over specifieke deskundigheid om zonder toezicht of tussenkomst van een zelfstandig bevoegde beroepsbeoefenaar een voorbehouden handeling uit te voeren. De wet spreekt in dit verband van 'functionele zelfstandigheid'. Voor een verpleegkundige gaat om de volgende voorbehouden handelingen:

- geven van een subcutane, intramusculaire of intraveneuze injectie;
- verrichten van een catheterisatie van de blaas bij volwassenen alsmede het inbrengen van een maagsonde of een infuus;
- verrichten van een venapunctie en een hielprik bij neonaten.

Verpleegkundigen zijn zelfstandig bevoegd deze voorbehouden handelingen uit te voeren omdat ze de handelingen regelmatig en met een grote mate van zelfstandigheid op deskundige wijze uitvoeren. Maar ook hiervoor geldt dat een opdracht nodig is van een zelfstandig bevoegde beroepsbeoefenaar (bijvoorbeeld een arts) en dat de beroepskracht bekwaam moet zijn om de handeling te kunnen verrichten. Zowel de opdrachtgever (de arts) als de opdrachtnemer (de verpleegkundige) dienen te bepalen of dat het geval is.

Ook zorghulpverleners, helpende en VIG'ers mogen (net als elke zorgverlener) voorbehouden handelingen uitvoeren, maar uitsluitend onder de volgende voorwaarden:

- de handeling mag alleen worden uitgevoerd in opdracht van een arts, tandarts of verloskundige;
- de opdrachtgever stelt vast dat de uitvoerder bekwaam is om de handeling uit te voeren;
- de uitvoerder moet zichzelf bekwaam achten om de handeling uit te voeren;
- de opdrachtgever geeft indien nodig aanwijzingen en de uitvoerder houdt zich hieraan;
- de opdrachtgever moet de gelegenheid hebben om toezicht uit te oefenen en de mogelijkheid hebben om wanneer nodig tussenbeide te komen.

#### *Bekwaamheid onderhouden*

Het op peil houden van de bekwaamheid is een verantwoordelijkheid van de individuele beroepsbeoefenaar en de werkgever. Dit kan door:

- het voldoen aan vastgestelde opleidingseisen;
- bijscholing en toetsingen;
- handelingen frequent te verrichten; standaard is gemiddeld eenmaal per twee maanden.

In veel zorginstellingen worden bevoegdheidsverklaringen voor twee jaar verstrekt waarna opnieuw toetsing volgt. De organisatie kan hiervoor cursussen inkopen maar kan dit ook doen door training on the job waarbij leidinggevenden de kwaliteit van te verrichten handelingen toetsen. De deskundigheid en bekwaamheid voor bepaalde weinig voorkomende handelingen nemen veel organisaties op in het

takenpakket van een beperkt aantal functionarissen. Daardoor blijven de kosten voor bijscholing en het op peil houden van bekwaamheid beheersbaar - en binnen de zorginstelling kan die handeling dan blijven worden verricht. Overigens is een zorginstelling niet verplicht scholing aan te bieden, maar de instelling moet volgens de Kwaliteitswet Zorginstellingen wel de kwaliteit van zorg bevorderen. Een van de kwaliteitseisen waaraan een zorginstelling moet voldoen is het leveren van verantwoorde zorg. De meeste zorginstelling doen dat door het aanbieden scholing en training.

Als beroepskrachten niet zorgvuldig te werk gaan, kan dat leiden tot maatregelen ten aanzien van de beroepsuitoefening in het BIG-register, schorsing (al dan niet voorwaardelijk) van de registratie en in het uiterste geval tot doorhaling van de inschrijving. Dit betekent dat een beroepskracht zijn titel verliest en daarmee de aan de titel verbonden rechten. De namen van zorgverleners die zijn doorgehaald in het BIG-register zijn openbaar en worden op de website van het BIG-register gepubliceerd.

#### *Bevoegd- en bekwaamheid van leerlingen*

Leerlingen moeten tijdens hun opleiding de gelegenheid krijgen handelingen te oefenen bij cliënten. Omdat in leersituaties in de praktijk de Wet BIG van toepassing is, draagt de begeleider een grote verantwoordelijkheid. Die moet er namelijk voor zorgen dat het verantwoord is dat de leerling de opdracht gaat uitvoeren en moet daarvoor de extra noodzakelijke maatregelen treffen. Voordat een leerling een handeling gaat uitvoeren, moeten de school en de zorgorganisatie vastleggen aan welke eisen een leerling moet voldoen. Meestal betekent dat leerlingen een voldoende moeten hebben voor de theoretietoetsen en de skillslabtoetsen. Daarmee bewijzen ze dat zij een handeling volgens protocol kunnen uitvoeren. Daarnaast legt de zorginstelling in haar BIG-beleid vast welke handelingen leerlingen onder toezicht mogen oefenen en uitvoeren. Praktijkbegeleiders en -docenten dienen ook zelf bevoegd en bekwaam te zijn en zich (als verpleegkundige) te registreren en zijn aansprakelijk voor datgene wat zij aanleren. Docenten die theorielessen geven, hoeven zich niet te registreren.

Als leerlingen een voorbehouden handeling uitvoeren dienen zij bekwaam en bevoegd te zijn. Dit wil zeggen dat zij de handeling mogen uitvoeren op basis van het opleidingsleerplan en het beleid van de organisatie waar zij stage lopen of in opleiding zijn. Leerlingen moeten hun bekwaamheid kunnen aantonen. Dit houdt in dat vooraf toetsing heeft plaatsgevonden in het skillslab, daarna in de praktijk en dat dit is afgetekend.

Een leerling moet altijd kunnen terugvallen op begeleiding. Leerlingen die een handeling uitvoeren (bijvoorbeeld medicijnen delen) moeten daarvoor bekwaam zijn en zijn zelf verantwoordelijk en aansprakelijk voor het juist uitvoeren van de handeling. Als er een fout gemaakt wordt door een leerling is de leerling aansprakelijk, maar mogelijk ook de begeleider waarop de leerling dient terug te kunnen vallen en mogelijk ook de organisatie. Mocht het onverhoopt tot een rechtszaak komen dan zal de rechter, omdat het om een leerling gaat, het gehouden toezicht extra in beschouwing nemen. De rechter zal zich afvragen of degene die toezicht hield niet had kunnen voorzien dat er iets mis zou kunnen gaan. Dit is uiteraard afhankelijk van de situatie. Veel organisaties hebben daarom de regel dat voorbehouden handelingen pas na diplomering zelfstandig uitgevoerd mogen worden in opdracht van de arts op basis van afgesproken protocollen.

#### *Brondocumenten*

- <http://www.praktijkopleiden.nl/index.php?p=2&view=artikel&id=68>, geraadpleegd op 7 maart 2012.
- <http://www.zorgprotocollen.nl/kadersbigwet.htm>, geraadpleegd op 7 november 2011.
- <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kwaliteit-van-de-zorg/vraag-en-antwoord/wat-zijn-voorbehouden-handelingen-en-wie-mag-ze-uitvoeren.html>, geraadpleegd op 7 maart 2012.
- <http://www.bigregister.nl/overbigregister/cijfers>, geraadpleegd op 7 maart 2012.
- [http://www.igz.nl/onderwerpen/handavingsinstrumenten/wetten/kwaliteitswet\\_zorginstellingen/](http://www.igz.nl/onderwerpen/handavingsinstrumenten/wetten/kwaliteitswet_zorginstellingen/), geraadpleegd op 7 maart 2012.
- *Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg*, op 7 maart geraadpleegd op [http://wetten.overheid.nl/BWBR0011468/geldigheidsdatum\\_07-03-2012#Hoofdstuk2](http://wetten.overheid.nl/BWBR0011468/geldigheidsdatum_07-03-2012#Hoofdstuk2).

# Vertrouwelijke informatie

## 9.1 • Algemene inleiding en conclusies

- In zowel de politie- als de zorgsector spelen de privacy en een zorgvuldig gebruik van informatie een belangrijke rol. De vraag hierbij is op welke wijze beide sectoren de toegang tot informatie en het navolgen van de geheimhoudingsplicht in zowel formele (juridische zin), maar ook in meer informele zin (vorming), borgen. Daarbij doet de vraag zich voor of de aspirant / leerling een 'aparte status' heeft als het gaat om de toegang tot (vertrouwelijke) informatie.
- Ten aanzien van de toegang tot vertrouwelijke informatie en de geheimhoudingsplicht zijn de sectoren *politie en zorg vergelijkbaar*. Er is zowel sprake van formele (wetgeving) als van minder formele (beroepscode) instrumenten om de geheimhoudingsplicht te borgen. Van leerlingen (stagiaires, vrijwilligers e.d.) uit de zorg wordt gezegd dat zij geen beroepsgeheim hebben, maar wel een 'van de arts afgeleid beroepsgeheim' waarvan bescherming van het beroepsgeheim van de arts de achtergrond is.

## 9.2 • Politie

Eerder is gezegd dat de student tijdens het praktijkgedeelte aangesteld is voor de uitvoering van de politietaak. Dit brengt met zich mee dat de aspirant toegang heeft tot (politiële) informatiesystemen voor zover dit noodzakelijk is voor de uitoefening van (specifieke) taken. Dit impliceert dat, gelijk andere politieambtenaren, aspiranten niet per definitie geautoriseerd zijn voor alle (onder andere recherchegerelateerde) informatiesystemen. De conclusie kan zijn dat, zeker tijdens het praktisch opleidingsdeel, de aspirant geen bijzondere (beperkende) positie heeft ten opzichte van de 'reguliere' collega's.

Gedragsregels ten aanzien van de toegang en omgang met vertrouwelijke informatie die via politiesystemen voor de aspirant toegankelijk is, vinden hun grondslag in art. 125a van de Ambtenarenwet: "De ambtenaar is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem in verband met zijn functie ter kennis is gekomen, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt." Vooraf aan de aanvaarding van het ambt legt de aspirant een eed dan wel verklaring af alsmede de belofte van zuivering. Hiermee geeft de aspirant onder andere aan dat hij "(...) van niemand, middellijk of onmiddellijk, enige belofte of geschenken zal aannemen" (art. 9 Barp). In hetzelfde artikel belooft of verklaart de aspirant tevens dat hij de 'zaken waarvan hij kennis draagt en die hem als geheim zijn toevertrouwd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter moet begrijpen, niet zal openbaren aan anderen dan aan degenen aan wie de aspirant ambtshalve tot mededeling verplicht is'.

Voor de ambtenaar, aangesteld voor de uitvoering van de politietaak<sup>49</sup>, gaat deze eed of belofte verder dan het erkennen van de geheimhoudingsplicht. Conform art. 344 van het Wetboek van Strafvordering kunnen telastegelegde feiten *enkel* op basis van het ambtsedig proces-verbaal bewezen worden verklaard.

Ten aanzien van de informatiesystemen voor de opsporing van strafbare feiten stelt de korpsbeheerder conform de 'Regeling Informatiebeveiliging Politie' een document vast waarin onder andere uitgangspunten en randvoorwaarden van informatiebeveiliging vermeld staan. Tevens staat hierin de wijze vermeld waarop geconstateerde en vermoede inbreuken hierop gemeld en afgehandeld worden. Dit impliceert onder andere dat alle korpsen een voorziening hebben voor tucht- en strafrechtelijke onderzoeken tegen medewerkers in het geval (vermoed wordt dat) inbreuk is gemaakt op de voorschriften. Misbruik van politiesystemen is een grond voor strafontslag (zie tevens hoofdstuk 3, 'Straffen, schorsing en ontslag').

<sup>49</sup> Dit is eveneens van toepassing op de bijzondere ambtenaar van politie.



Tot dusverre is de aandacht gericht geweest op de formele, juridische kant van de geheimhoudingsplicht. De praktijk leert echter dat het afleggen van de eed niet een afdoende maatregel is om misbruik van informatie te voorkomen. 'Lekken en verstrekken' (ook door aspiranten) scoren hoog in de top 5 van integriteitsschendingen. Hierbij is niet altijd het 'willens en wetens' doorspelen van vertrouwelijke informatie in het geding, maar doorzien met name aspiranten niet altijd de consequenties van het (oneigenlijk) handelen. Aspiranten moet worden geleerd dat zij '24 uur per dag politiemans/vrouw zijn' en daarnaar moeten handelen.

Docenten van de Politieacademie besteden in de politieopleidingen veel aandacht aan ethische kwesties van het politievak. Dit vindt echter niet plaats door middel van specifiek daarop gerichte kernopgaven, maar is het verweven in opleidingsmodules en begeleiding. De eerder vermelde 'vorming' speelt hierin een rol.

Daarnaast kent politie Nederland een beroepscode ('Code Blauw') waarin de algemene beginselen van integriteit van de politie in zeven waarden zijn vastgelegd. Deze waarden dienen richtinggevend te zijn voor het gedrag van politiemensen.<sup>50</sup>

#### *Brondocumenten*

- Besluit algemene rechtspositie politie (BARP)
- Ambtenarenwet
- Regeling Informatiebeveiliging Politie
- Code Blauw, beroepscode politie Nederland, 2007.

### **9.3 • Zorg**

Er zijn in de vier cao's in de zorg geen specifieke bepalingen opgenomen voor leerlingen of stagiaires wat betreft toegang tot vertrouwelijke informatie. In het geval van bol-stagiaires gebeurt dat wel in de praktijkovereenkomst". Bbl'ers vallen onder de cao, en hebben net als elke andere werknemer te maken met de cao-afspraken over geheimhouding.

#### *Geheimhoudingsplicht*

De wijze waarop zorgverleners met vertrouwelijke informatie moeten omgaan, is op een aantal manieren geregeld, meer en minder formeel. Om te beginnen heeft een aantal categorieën zorgverleners, waaronder verpleegkundigen, op grond van artikel 88 van de Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (Wet BIG) een medisch beroepsgeheim. De wet zegt daarover het volgende:

*"Een ieder is verplicht geheimhouding in acht te nemen ten opzichte van al datgene wat hem bij het uitoefenen van zijn beroep op het gebied van de individuele gezondheidszorg als geheim is toevertrouwd, of wat daarbij als geheim te zijner kennis is gekomen of wat daarbij te zijner kennis is gekomen en waarvan hij het vertrouwelijke karakter moest begrijpen."*

Het medisch beroepsgeheim is bedoeld om de vertrouwensrelatie zorgverlener-zorgvrager mogelijk te maken en om de privacy van de zorgvrager en de toegankelijkheid van zorg te beschermen (Duijst-Heesters, 2012).

Verpleegkundigen behoren tot de beroepen die vallen onder het tuchtrecht. Sinds 2007 zijn er bij het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg acht klachten ingediend over schending van het beroepsgeheim door verpleegkundigen. Op één na werden die klachten gegrond verklaard. In één geval werden daaraan geen maatregelen verbonden, in vijf gevallen volgde een waarschuwing (de lichtste tuchtrechterlijke maatregel) en bij één klacht volgde schorsing van de inschrijving in het BIG-register van twaalf maanden, waarvan tien voorwaardelijk met een proeftijd van twee jaar (bron: [www.tuchtcollege-gezondheidszorg.nl](http://www.tuchtcollege-gezondheidszorg.nl)).

<sup>50</sup> Deze beroepscode, vastgesteld door de Raad van Hoofdcommissarissen op 24 januari 2007, bevat de volgende kernwaarden: respect, transparantie, verantwoordelijkheid, betrokkenheid, betrouwbaarheid, rechtvaardigheid en balans.

Bij het beroepsgeheim gaat het niet om een recht van de beroepsbeoefenaar maar om het recht van de patiënt op bescherming van zijn geheim. Een beroepsbeoefenaar moet daarover zwijgen (Buijse, 2009). Dit geldt ook na het overlijden van de patiënt. Doorbreking van het medisch beroepsgeheim mag alleen als sprake is van:

- toestemming van de patiënt of
- informatie-uitwisseling met degenen die direct bij de behandeling zijn betrokken of
- wettelijk voorschrift of
- conflict van plichten of
- wetenschappelijk onderzoek.

Aan het medisch beroepsgeheim wordt nadere invulling gegeven in de Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst (WGBO). Deze wet bepaalt onder meer dat een zorgverlener er voor zorg draagt dat aan anderen dan de patiënt (met uitzondering van andere zorgverleners die bij de behandeling zijn betrokken) geen inlichtingen over de patiënt of inzage in het patiëntendossier worden verstrekt, dan met toestemming van de patiënt. De WGBO is opgenomen in het Burgerlijk Wetboek (BW). Het medisch beroepsgeheim is dus zowel geregeld in de wet BIG als in het Burgerlijk wetboek. Artikel 7:457 van deze wet legt tevens de zorginstelling waar een beroepskracht werkzaam is de zorgplicht op om het geheim te beschermen (bron: cbpweb.nl).

Schending van het beroepsgeheim is strafbaar. Dat is geregeld in artikel 272 van het Wetboek van Strafrecht. In dit artikel is sprake van een geheimhouding voor werknemers '*van wat hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt*' (artikel 272). Schending van het beroepsgeheim wordt bestraft met een gevangenisstraf van ten hoogste één jaar of een geldboete van bijna 20.000 euro. In de Cao Ziekenhuizen wordt naar dit artikel in het Wetboek van Strafrecht verwezen. Daarbij wordt aangegeven dat deze geheimhoudingsplicht ook geldt na beëindiging van het dienstverband. Dat laatste is ook het geval in de cao's voor de gehandicaptenzorg en geestelijke gezondheidszorg.

### *Beroepscode*

Ook in de Nationale Beroepscode beroepscode voor Verpleegkundigen en Verzorgenden is opgenomen op welke wijze deze beroepskrachten moeten omgaan met vertrouwelijke informatie (De Witte, 2007):

*"Als verpleegkundige/verzorgende ga ik zorgvuldig om met vertrouwelijke informatie over de zorgvrager. Dat betekent met name:*

- *dat ik aan zorgverleners, die bij de directe zorgverlening aan de zorgvrager betrokken zijn, die informatie verstrek die zij voor de zorgverlening aan de zorgvrager nodig hebben;*
- *dat ik informatie over de zorgvrager ook verstrek aan zijn vertegenwoordiger, indien de zorgvrager niet (alleen) zelf kan of mag beslissen;*
- *dat ik informatie over de zorgvrager verstrek indien dat wettelijk verplicht is;*
- *dat ik geen informatie over de zorgvrager verstrek aan anderen, inclusief naasten, tenzij de zorgvrager (en/of zijn vertegenwoordiger) daarvoor toestemming heeft gegeven;*
- *dat ik, ook tegenover naasten, geheim houd wat mij in vertrouwen is verteld of wat mij ter kennis is gekomen en waarvan ik kan begrijpen dat het vertrouwelijk van aard is;*
- *dat ik mij ervoor inzet dat er geen informatie over de zorgvrager via welke weg dan ook verspreid wordt naar derden en dat ik mijzelf daar ook niet schuldig aan maak;*
- *dat ik in uitzonderlijke gevallen mijn zwijgplicht mag verbreken indien ik een conflict ervaar tussen mijn plicht tot geheimhouding en mijn plicht om ernstige schade voor de zorgvrager of een ander te voorkomen.*

De beroepscode is bedoeld voor verpleegkundigen, verzorgenden, helpenden en zorg hulpen.

### *Toegang tot medische dossiers*

Gegevens van patiënten worden vastgelegd in medische dossiers. Dat gebeurt meestal elektronisch, al dan niet in combinatie met een papieren dossier. Niet iedereen heeft toegang tot het (elektronisch) dossier van een patiënt. De toegang is beperkt tot degene die rechtstreeks bij de behandeling is betrokkenen, bijvoorbeeld een verpleegkundige, en diegene die optreedt als de vervanger van de behandelaar. Een verpleegkundige van de ene afdeling die niets te maken heeft met de behandeling van de patiënten van een andere afdeling, mag het dossier dus niet inzien.

### *Hoe zit het met leerlingen?*

Voor degenen waarvoor het beroepsgeheim niet geldt (zoals stagiaires, co-assistenten en vrijwilligers), maar beroepsmatig wel op de hoogte raken van behandelingengegevens van de patiënt, geldt een van de arts *afgeleid beroepsgeheim* (Hommès, 2006). Als politie/justitie hen benadert, gelden voor hen dezelfde regels als voor artsen. Achtergrond hiervan is de bescherming van het beroepsgeheim van de arts; dat zou zinloos zou zijn als de politie de informatie van een ander kan krijgen.

Naast het afgeleide beroepsgeheim, kan de plicht om bepaalde gegevens geheim te houden ook worden afgesproken in een overeenkomst met de school of de zorginstelling. De arbeidsvoorwaarden voor stagiairs in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) verschillen per opleiding. Afhankelijk van de leerweg die wordt gevolgd, de beroepsopleidende leerweg (bol) of de beroepsbegeleidende leerweg (bbl), gelden andere voorwaarden.

Bol-stagiaires sluiten met de zorginstelling (het leerbedrijf) en de school een praktijkovereenkomst (POK) af, ook wel stagecontract of stageovereenkomst genoemd. Hierin staan afspraken over werktijden, rusttijden, vakantie, geheimhouding en een eventuele stagevergoeding. Bol-stagiaires komen formeel niet in dienst van het leerbedrijf, waardoor er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst en ze niet vallen onder de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) van het leerbedrijf. In de POK kan ook worden opgenomen dat het leerbedrijf er voor zorgt dat de deelnemer aan het begin van de stage op de hoogte is van de onderwerpen waar de stagiair in ieder geval niet over mag praten.

Bbl'ers sluiten ook een praktijkovereenkomst af en hebben daarnaast meestal een leerarbeids-overeenkomst, waardoor ook de cao-voorwaarden van de branche waarin er stage gelopen wordt op hen van toepassing zijn.

### *Brondocumenten*

- Buijse, Ria (2009). Tijdschrift voor Verpleegkundigen, nr. 11/12, p. 50-53. *De tuchtrechter en het beroepsgeheim*.
- Duijst-Heesters, Wilma (2012). *Medisch Beroepsgeheim in de knel!* <http://www.johannes-wier.nl/content.php?page=82>.
- Hommès, Jannie (2006). Huisarts & Wetenschap, jrg. 2006, nr. 13;0-0. *Wat mag wel en wat mag niet? Doorbreken van het beroepsgeheim*. <http://www.henw.org/archief/printartikel/id839-wat-mag-wel-en-wat-niet.html>, geraadpleegd op 7 maart 2012.
- *Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg*, op 7 maart geraadpleegd op [http://wetten.overheid.nl/BWBR0011468/geldigheidsdatum\\_07-03-2012#Hoofdstuk2](http://wetten.overheid.nl/BWBR0011468/geldigheidsdatum_07-03-2012#Hoofdstuk2).
- *Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst*, op 7 maart geraadpleegd op [http://wetten.overheid.nl/BWBR0011468/geldigheidsdatum\\_07-03-2012#Hoofdstuk2](http://wetten.overheid.nl/BWBR0011468/geldigheidsdatum_07-03-2012#Hoofdstuk2).
- *Burgerlijk Wetboek*, op 7 maart geraadpleegd op <http://www.wetboek-online.nl/wet/BW1.html>
- Witte, Joke de, Nellie Berkers & Grete Visser (2007). *Nationale Beroepscode van Verpleegkundigen en Verzorgenden*. Utrecht: V&VN/NU'91.

### *Websites*

- [http://www.cbpweb.nl/Pages/inf\\_va\\_geh\\_med\\_gegevens.aspx](http://www.cbpweb.nl/Pages/inf_va_geh_med_gegevens.aspx), geraadpleegd op 7 maart 2012.
- <http://www.tuchtcollege-gezondheidszorg.nl/uitspraken>, geraadpleegd op 8 maart 2012



# Personeelsverloop

## 10.1 • Algemene inleiding en conclusies

- Zoals eerder aangegeven, zijn de politiesector en de zorgsector op een aantal thema's vergelijkbaar. Beide sectoren dienen de publieke zaak en werknemers kiezen er dikwijls bewust voor om in deze sectoren te werken. Zou dit ook zichtbaar zijn in de verloopgegevens vanuit beide branches en zich manifesteren in lage verloopcijfers?
- Onderscheid wordt gemaakt tussen bruto en netto verloop. Het bruto verloop wordt gedefinieerd als het aandeel werkzame personen dat na één jaar niet meer in dezelfde organisatie werkzaam is, maar wel binnen de branche. Vanuit de zorgsector zijn hierover cijfers gepubliceerd. Daarnaast is sprake van netto verloop ofwel het aandeel personen dat niet meer in dezelfde sector werkzaam is.
- Geconcludeerd kan worden dat het verlooppercentage ten aanzien van beide sectoren (inderdaad) laag is. Met een netto verloop van respectievelijk 2,05% (2011) en rond de 5% voor respectievelijk de politie- en zorgsector, is in vergelijking met andere branches sprake van een lage uitstroom naar een andere sector.

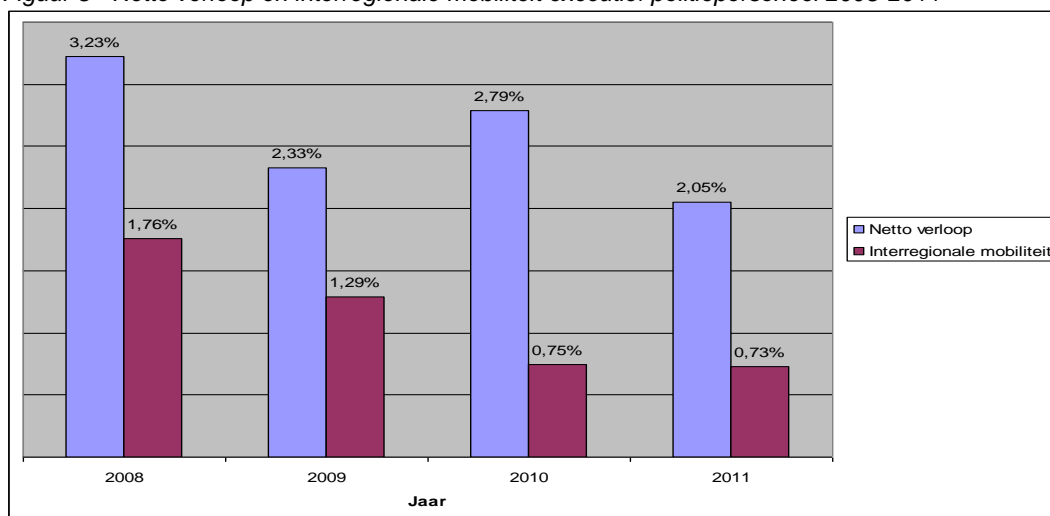
## 10.2 • Politie

Figuur 3 representeert het netto verloop van executief politiepersoneel ofwel het percentage dat de politiesector verlaat en elders emplooi heeft gevonden. Tevens is weergegeven in welke mate sprake is van mobiliteit tussen de (nu nog) 26 korpsen.

Geconcludeerd kan worden dat, zeker vergeleken met andere branches waarin het percentage boven de 10 ligt, het verlooppercentage uit de politiesector in de jaren 2008-2011 laag is. De intrinsieke motivatie ('liefde voor het politievak') maar ook de vele (functie-) mogelijkheden die de branche biedt, zijn oorzaken hiervan.

Ook de interregionale mobiliteit ofwel de mate waarin men van korps wisselt, is met een range van 0,73% tot 1,76% als gering te kwalificeren.

Figuur 3 • Netto verloop en interregionale mobiliteit executief politiepersoneel 2008-2011<sup>51</sup>



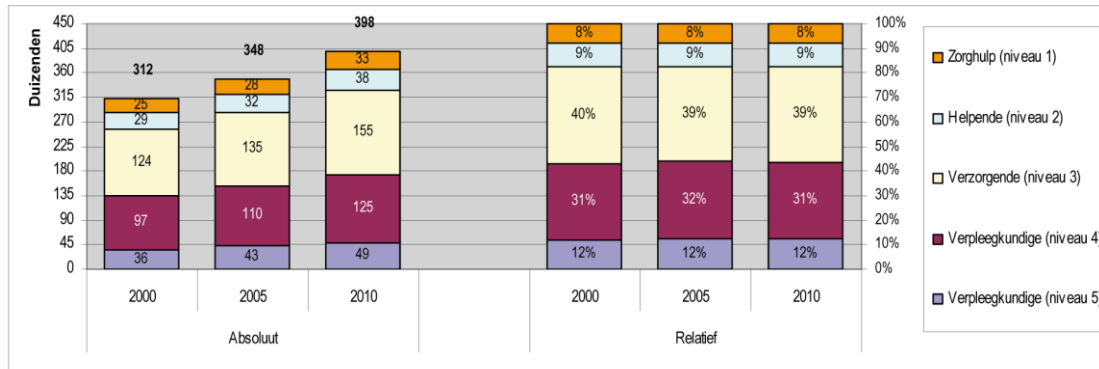
<sup>51</sup> Expertisecentrum Personeelsvoorziening.

### 10.3 • Zorg

#### Instream<sup>52</sup>

Vanaf 2000 is het aantal werkzame beroepsbeoefenaren met een verpleegkundige of verzorgende beroepsopleiding sterk gegroeid; van 312.000 in 2000, via 348.000 in 2005 naar 398.000 in 2010. Dat is een toename van 86.000 personen. Die stijging geldt voor beroepen op alle opleidingsniveaus (zie figuur 4).

Figuur 4 • Aantal en aandeel werkzame personen in 2000, 2005 en 2010 naar opleiding

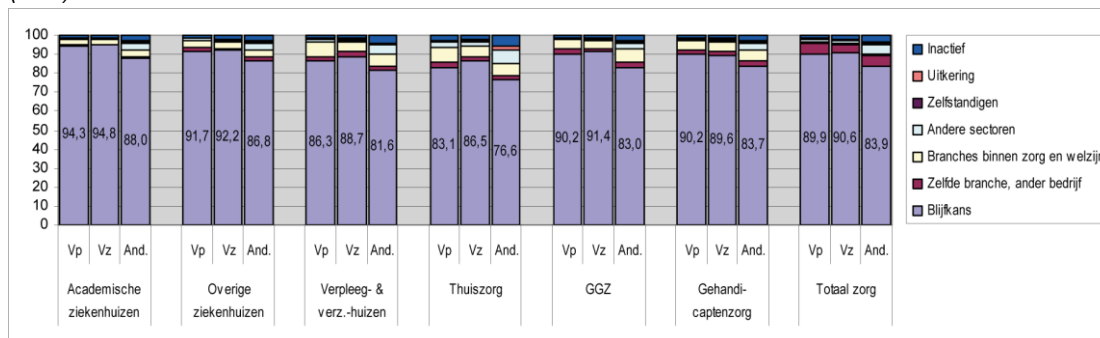


Bron: Van der Velden (2011)

#### Bruto verloop

Het bruto verloop is het aandeel werkzame personen dat na één jaar niet meer bij zelfde *zorginstelling* werkt. Van alle verpleegkundigen die op een bepaald moment in de zorg werkzaam zijn, werkt 90 procent daar na één jaar nog; het bruto verloop is dus 10 procent. Voor verzorgenden is dit 9 procent en voor de andere beroepsgroepen 16 procent (zie figuur 5).

Figuur 5 • Aandeel werkzame personen naar situatie na 1 jaar voor de jaren 2002 tot en met 2007, per (deel)sector en functie



Bron: Van der Velden (2011)

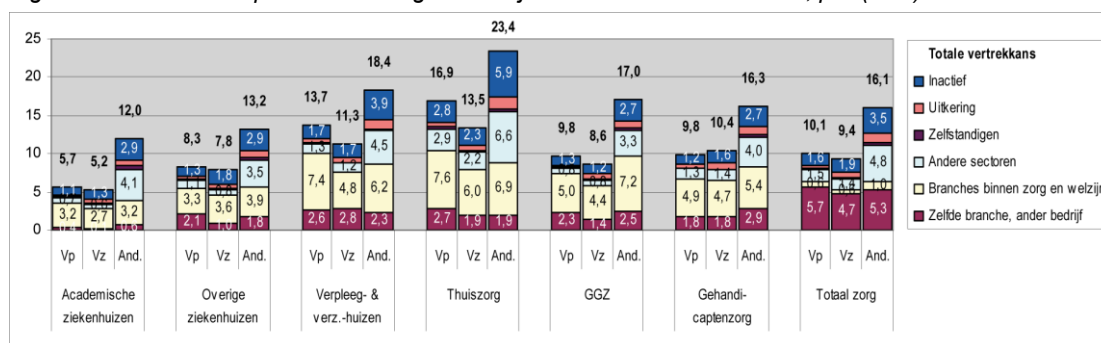
Figuur 5 laat zien dat in de (academische) ziekenhuizen de blijfkans het grootst is bij verpleegkundigen en verzorgenden. Dit kan te maken hebben met de omvang van deze zorginstellingen, waardoor de kans om op een andere afdeling te gaan werken binnen dezelfde instelling wat groter wordt. In de GGZ en gehandicaptenzorg is de blijfkans gemiddeld en in de thuiszorg het kleinst.

#### Netto verloop

Het netto verloop is het aandeel personen dat na één jaar niet meer in zelfde *sector* werkt. Bij verpleegkundigen en verzorgenden bedraagt dat rond de 5 procent. Voor de andere beroepen is dat veel groter: 11 procent (zie figuur 6).

<sup>52</sup> De gegevens over de doorstroom van de verpleegkundige en verzorgende beroepsgroepen zijn ontleend aan een studie van het NIVEL (Van der Velden e.a. 2011).

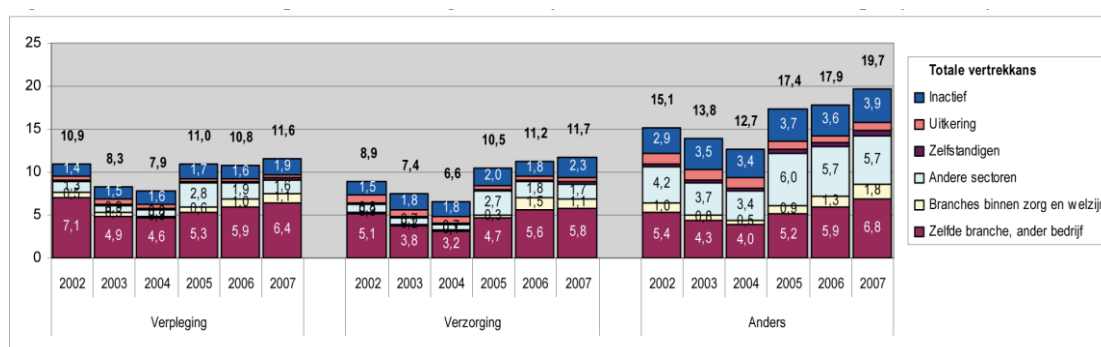
Figuur 6 • Vertrekkans per bestemming voor de jaren 2002 tot en met 2007, per (deel)sector en functie



Bron: Van der Velden (2011)

De kans om te vertrekken naar een andere instelling binnen de zorg loopt tussen 2002 en 2007 eerst iets af en daarna weer op. Tussen 2004 en 2005 nam de kans dat iemand met een verpleegkundig of verzorgend beroep na één jaar in een andere sector werkzaam is, opvallend toe.

Figuur 7 • Vertrekkans per bestemming voor de jaren 2002 tot en met 2007, per jaar en functie



Bron: Van der Velden (2011)

**Brondocumenten**

- Velden, L.F.J. van der, A.L. Francke & R.S. Batenburg (2011). *Vraag- en aanbodontwikkelingen in de verpleging en verzorging in Nederland*. Utrecht: NIVEL.



# Vrijwilligers

## 11.1 • Algemene inleiding en conclusies

- De thematiek van vrijwilligers speelt in beide sectoren een belangrijke rol. Terwijl echter in de politiesector rechtspositionele - en wettelijke aspecten opvallend zijn, - de ambtenaar van vrijwillige politie verschilt immers wat betreft (verplichte) opleiding en bevoegdheden in geringe mate van zijn 'voltijds-collega' -, is bij de verpleeg- en zorgsector het *aantal* vrijwilligers dat in meer of mindere mate ondersteunend aan de 'officiële' instanties werkzaam is, indrukwekkend. Naar schatting zijn meer dan 450.000 vrijwilligers actief. De inzet in de diverse branches is divers. Indien een vrijwilliger bekwaam is, dan mag deze voorbehouden handelingen uitvoeren onder de daarvoor geldende voorwaarden. Een mantelzorger mag echter, als gevolg van een niet beroepsmatige relatie tussenzorger en hulpbehoevende, ook voorbehouden handelingen uitvoeren als deze hiervoor niet bekwaam is.
- In tegenstelling tot vrijwilligers en mantelzorg in de zorgsector, *betreft de vrijwillige politie professionals*, aangesteld voor de uitvoering van de politietaak, mits zij in het bezit zijn van een politieopleiding en een minimale (maandelijks) besteding aan oefening en scholing. De vrijwillige politieambtenaar van politie functioneert op hetzelfde niveau als de reguliere politiefunctionaris. De taken, eisen en rechtspositie zijn in hoge mate geformaliseerd: en terecht. Daarmee is ook een belangrijk verschil met de zorgsector aangegeven: vrijwilligers en mantelzorgers voeren overwegend niet dezelfde taken uit als professionele zorgverleners. Vergelijkend met de zorgsector komt de positie van de volontair het dichtst in de buurt van de vrijwilliger in de zorgsector.
- De minister van Veiligheid en Justitie heeft aangegeven het aantal vrijwilligers en volontairs (fors) te willen verhogen. Inmiddels biedt de Politieacademie een verkorte politieopleiding voor de vrijwillige politie aan. Kijkend naar de zorg en het belang van de diversiteit aan inzet van vrijwilligers, dan verdient het voor de politiesector aanbeveling om *scherper de huidige inzet van volontairs te inventariseren* en te bekijken of, en op welke wijze, de inzet van volontairs kan worden verbreed en de informatievoorziening in de richting van de 'burger' kan worden geïntensiveerd. Terwijl 'bij het grote publiek' het bestaan van de vrijwillige politie bekendheid geniet, zijn overige vormen van dienstverlening op 'volontairbasis' onderbelicht of worden niet als zodanig benoemd.

## 11.2 • Politie

Zonder uitgebreid in te gaan op ontstaansgeschiedenis van (georganiseerde) initiatieven van burgers om een bijdrage te leveren aan orde en veiligheid, kan worden gezegd dat het fenomeen reservisten, later vrijwillige politie, een lange en rijke historie kent. Van 'rustbewaarders te paard wanneer de nood zulks vorderde'<sup>53</sup> en de vanaf de 14<sup>e</sup> eeuw daterende schuttersgilden is een ontwikkeling zichtbaar naar een 'reserve rijks- en gemeentepolitie' met het Besluit reserve rijks- en gemeentepolitie van 2 augustus 1948 als wettelijke basis. De aanleidingen tot de oprichting hiervan geven een kijkje in de toenmalige tijdsgeschiedenis: de bezettingsjaren door de Duitsers, het oprukkende communisme en het gevreesde onafhankelijkheidsstreven van Nederlands-Indië gaven een impuls aan de versterking van de reguliere politiekorpsen met behulp van reservisten.

Sinds de totstandkoming van het Besluit reserve rijks- en gemeentepolitie van 1948 hebben diverse (interdepartementale) commissies zich gebogen over de taken, eisen en rechtspositie van reservisten, onder andere culminerend in de Politiewet 1993 die in artikel 3 de mogelijkheid aangeeft om vrijwillige

<sup>53</sup> Vermathen, E.A.. *De geschiedenis van de Reserve- en Vrijwillige Politie in Nederland*, een korte historische schets. Een uitgave van de landelijke organisatie van politievrijwilligers,

ambtenaren van politie aan te stellen voor de uitvoering van de politietaak. Let wel, deze vrijwillige ambtenaren van politie worden in de Politiewet gezamenlijk met de 'reguliere' ambtenaren van politie genoemd waarmee feitelijk wordt aangegeven dat er geen principieel verschil is tussen de ambtenaar van politie, aangesteld voor de uitvoering van de politietaak, en de *vrijwillige* ambtenaar van politie. Beide hebben tot taak "te zorgen voor de daadwerkelijke handhaving van de rechtsorde en het verlenen van hulp aan hen die deze behoeven"(artikel 2, Politiewet 1993). Opgemerkt wordt dat vrijwillige ambtenaren van politie niet zijn opgenomen in het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) maar dat er een specifieke rechtspositie van toepassing is, neergelegd in het Besluit rechtspositie vrijwillige politie.

### Taken

De taken van de vrijwillige politie zijn geregeld in artikel 1 van het 'Besluit taken ambtenaren van vrijwillige politie' waarvan de laatste versie staat gedateerd op 23 september 1999<sup>54</sup>. Genoemd worden:

- a. het surveilleren, het treffen van maatregelen ter handhaving van de openbare orde en het verlenen van hulp op openbare plaatsen;
- b. het opsporen van overtredingen en misdrijven waarop als hoofdstraf maximaal een gevangenisstraf van ten hoogste vier jaren of een geldboete van de vierde categorie is gesteld;
- c. het vaststellen van gedragingen als bedoeld in de Wet administratiefrechtelijke handhaving verkeersvoorschriften;
- d. het houden van toezicht op en het verzorgen van ingesloten en;
- e. het verrichten van werkzaamheden op de meldkamer en de receptie van het politiebureau en van administratieve werkzaamheden.

In het kader van de taakstelling en de bovenstaande opmerking over de principiële gelijkstelling van ambtenaren van politie is het van belang stil te staan bij het tweede lid van artikel 1 en artikel 2 van genoemd Besluit. In deze artikelen wordt respectievelijk bepaald dat de vrijwillige ambtenaar van politie (1) tevens kan worden ingezet bij specialistische werkzaamheden (bijvoorbeeld assistentie bij opsporingsonderzoeken) en (2) na instemming van de korpsbeheerder zelfstandig dan wel onder begeleiding de werkzaamheden mag uitoefenen die verband houden met de volledige politietaak. In beide artikelen wordt toegevoegd dat de betreffende ambtenaar dient te beschikken over de daarvoor vereiste opleiding en ervaring.

De rol van de vrijwillige politie krijgt met de komst van het Beleidsplan Nederlandse Politie 1999-2002 en de latere actualisatie hiervan (de landelijke politiebrieven 2000) een nieuwe impuls. "Vrijwilligers versterken de band tussen de samenleving en de politie en vervullen op die manier een belangrijke brugfunctie" en in dit kader diende de inzetbaarheid van de vrijwillige politie te worden vergroot, de mogelijkheid tot doorstroming verruimd en de rechtspositie verbeterd. Tevens werd er in de landelijke politiebrieven een concreet doel gesteld: korpsen dienden te streven naar een percentage van 10% vrijwilligers.<sup>55</sup>

Met de komst van het 'rapport Bakker'<sup>56</sup> en de reactie hierop van de toenmalige minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in het jaar 2004 werd een aantal van de bovengenoemde wensen nader ingevuld. Een (nog) verder 'toegroeien' van de ambtenaar van politie en de vrijwillige ambtenaar van politie kan onder andere uit de volgende standpunten worden afgeleid:

- De juridische belemmeringen worden weggenomen om vrijwillige politieambtenaren één van de rangen te verlenen zoals vermeld in het 'Besluit rangen politie'. Werkzaamheden kunnen worden verricht in de rang van aspirant en surveillant van politie en, bij gebleken geschiktheid, in de rang van agent.
- Voor een vrijwillige ambtenaar is de gehele politieopleiding op NLQF 2 verplicht om te mogen worden ingezet.
- Het belang van een (verplichte) minimale oefening en scholing wordt onderstreept. Geen afbreuk wordt gedaan aan de in artikel 8 van het 'Besluit rechtspositie vrijwillige politie' geformuleerde minimale besteding aan oefening en scholing t.w. 4 uur per maand. Het uitgangspunt is dat de

<sup>54</sup> Zie het 'Besluit van 23 september 1999 tot wijziging van het Besluit taken vrijwillige ambtenaren van politie, het Besluit rangen politie en het Besluit rechtspositie vrijwillige politie in verband met het uitoefenen van taken door de vrijwillige politie', rechtspositie vrijwillige politie

<sup>55</sup> Opgemerkt wordt dat in de Landelijke Politiebrieven 2001 het streefgetal van 10% niet meer was opgenomen.

<sup>56</sup> Rapport *De vrijwillige ambtenaar van politie: Perspectief voor de toekomst*, november 2002.

vrijwillige politieambtenaar op hetzelfde professionele niveau functioneert als de reguliere politiefunctionaris.

- Sinds 1 april is, mits de vrijwillige ambtenaar van politie in het bezit is van een geldig opleidingscertificaat, het gebruik van pepperspray toegestaan. Op basis van de discretionaire bevoegdheid van de Korpschef kunnen vrijwilligers vuurwapendragend zijn.

### Aantallen

Wat betreft de personele sterkte van vrijwilligers is in de loop der tijd onmiskenbaar een afname te constateren. In 1956 was nog sprake van 12.000 reservisten bij de rijks- en gemeentepolitie, in 1975 daalde dit aantal tot 8.000 en in 1984 tot 6.150. Per 31 december 2007 bedroeg het aantal 1.642. Momenteel zijn er ruim 1.400 personen als vrijwillige ambtenaar van politie actief.<sup>57</sup>

Als verklaring voor de daling van het aantal vrijwilligers wordt, naast de onbekendheid met de politiereorganisatie in 1994 waarbij de rijks- en gemeentepolitie werden samengevoegd, aangegeven dat burgers minder bereid zijn om de driejarige (deeltijd) politieopleiding op NLQF 2, bestaande uit 9 kernopgaven, te volgen. Daarnaast wordt in de Kadernotitie Politievrijwilligers<sup>58</sup> geconstateerd dat korpsen niet in de volle omvang gebruik maken van de geleerde competenties.

De praktijk leert dat korpsen divers (en soms beperkt) omgaan met de inzet van vrijwilligers. Een kleine rondgang leert dat vrijwilligers voornamelijk (eenvoudige) handhavingstaken tijdens surveillances vervullen, als toezichhouder optreden bij (grootschalige) evenementen en (alcohol-)controles in het publieke domein verrichten. Tevens wordt de vrijwilliger ingezet bij dreigende escalaties (korps Hollands-Midden) en in de noodhulp (korps Limburg-Zuid).

De conclusie is gerechtvaardigd dat de driejarige opleiding door potentiële vrijwilligers en korpsen als te lang wordt ervaren en onvoldoende aansluit op de behoefte aan maatwerk van korpsen.

### Opleiding

Signalen uit het politieveld en de reeds genoemde Kadernotitie alsmede het verzoek van de minister van V&J aan de Politieonderwijsraad om met een voorstel te komen voor een (aangepaste) opleiding tot vrijwilliger (assistent politimedewerker)<sup>59</sup>, zijn voor de Politieacademie aanleiding geweest om een verkorte opleiding op NLQF 2 te ontwikkelen. Deze opleiding dient tot een snelle(re) inzet van de vrijwilliger in het korps leiden.

De aanwijzing van de minister van V&J om in 2015 10% vrijwilligers ten opzichte van de operationele sterkte van de politie<sup>60</sup> te realiseren mag hierbij niet onvermeld blijven. De belangrijkste uitgangspunten van de verkorte opleiding zijn<sup>61</sup>:

- De verkorte opleiding tot vrijwillige ambtenaar van politie bestaat uit een (duale) basisopleiding, bestaande uit een drietal kernopgaven en gebaseerd op de kerntaak 'Handhaving'. Een behaald diploma leidt tot de bevoegdheid tot algemeen opsporingsambtenaar en geeft beperkte wapenbevoegdheid. De nominale duur is één tot anderhalf jaar in deeltijd.
- Na afronding van de basisopleiding kunnen taakgerichte modulen worden gevolgd op het terrein van forensisch onderzoek uit de kerntaak 'opsporing', intake & service (kerntaak 'noodhulp') en assistentie bij misdrijven uit de kerntaak 'handhaving'.

### Instroomeisen

Voor toelating tot de opleiding voor vrijwillige politie gelden dezelfde (diploma-) eisen als voor toelating tot de reguliere politieopleiding. Ook zijn de reguliere selectie-eisen van toepassing.

### Vergoeding

De (jaarlijks te indexerende) uurvergoeding van de vrijwillige ambtenaar van politie betreft een zuivere onkostenvergoeding ter hoogte van 6,68 euro en een vaste eenmalige jaarlijkse vergoeding van 160,29 euro.<sup>62</sup>

<sup>57</sup> Politieacademie (7 september 2011). Notitie: *Verkorte opleiding Vrijwillige Politie*,.

<sup>58</sup> Kadernotitie Politievrijwilligers binnen de Nederlandse Politie, een uitgave van de Expertgroep Politievrijwilligers, september 2010.

<sup>59</sup> Zie de Beleidsreactie van de minister van V&J op het Advies Kwalificatiestructuur Politieonderwijs 2012, juni 2011.

<sup>60</sup> Uitgangspunt is een operationele sterkte van 49.500 fte.

<sup>61</sup> Zie hiervoor tevens de notitie *Verkorte opleiding Vrijwillige Politie*, Politieacademie, 7 september 2011.

<sup>62</sup> Regeling vergoeding vrijwillige politie, artikel 1.



### *Volontairs*

Naast vrijwillige ambtenaren van politie zijn binnen het politieapparaat volontairs werkzaam, momenteel ongeveer 900. Het betreft hier personen die zonder aanspraak op een vergoeding een bijdrage willen leveren aan een korps in de vorm van het verrichten van ondersteunende (niet op de politietaken gerichte) werkzaamheden. Voorbeelden zijn onder andere (voertuig-) onderhoud, balie- en receptiewerkzaamheden en logistieke ondersteuning.

Volontairs hebben geen ambtelijke status, de rechtspositie is geregeld naar burgerlijk recht. Wel is een referentiekader beschikbaar waarin de rechtspositie is omschreven.

Naast de vrijwillige ambtenaar van politie en de volontair is sprake van een derde categorie: in de korpsen Amsterdam-Amstelland en Rotterdam-Rijnmond zijn volontairs werkzaam die een BOA-opleiding hebben gevolgd. Een aantal daarvan wordt operationeel ingezet en is beperkt wapenbevoegd.

Opgemerkt wordt dat met een beschrijving van de Vrijwillige Politie en volontairs niet het volledige beeld is geschetst van de samenwerking tussen het politieapparaat en burgers. In de praktijk is sprake van diverse (lokale) samenwerkingsverbanden waarbij burgers in georganiseerde vorm als 'extra ogen en oren' van de politie fungeren. Voorbeelden hiervan zijn Burgernet (landelijk) en wijkgebonden coördinatoren (Haaglanden) die in direct contact met de (wijk-)agent de politie ondersteunen. Onder regie van het korps krijgen deze 'burger ondersteuners' een workshop op het terrein van preventie aangeboden met het oogmerk kennis hierover aan buurtbewoners over te brengen.

### *Discussie*

Met de introductie van de verkorte opleiding op NLQF 2 en de mogelijkheid om na de basisopleiding aanvullende kernopgaven te doorlopen en eventueel door te stromen naar hogere kwalificatieniveaus, is niet gezegd dat de ontwikkeling van de vrijwillige politie voorlopig in een rustig(er) vaarwater komt. Met de aanwijzing van de minister om het aantal vrijwilligers en volontairs fors te verhogen, zal de werving en selectie van deze categorieën en discussie binnen de nationale politie over de inzetbaarheid een verdere impuls krijgen.

### *Brondocumenten*

- Vermathen, E.A. *De geschiedenis van de Reserve- en Vrijwillige Politie in Nederland, een korte historische schets*. Uitgave van de Landelijke organisatie van Politievrijwilligers.
- Besluit van 6 april 1995, houdende vaststelling van regels over de rechtspositie van de vrijwillige ambtenaren van politie, laatstelijk gewijzigd op 26 februari 2011.
- Besluit van 23 september 1999 tot wijziging van het Besluit taken vrijwillige ambtenaren van politie.
- Expertgroep Politievrijwilligers (september 2010). *Kadernotitie Politievrijwilligers binnen de Nederlandse Politie*.
- Politieacademie (september 2011). *Kwalificatiedossier vrijwillige ambtenaar van politie (concept)*, Politiewet 1993.
- Regeling vergoeding vrijwillige politie.

## **11.3 • Zorg**

### *Informeel zorg*

Naast vrijwilligers zijn in de zorg ook mantelzorgers actief. Samen vormen ze de zogenoemde informele zorg. Deze zorg wordt onbetaald gegeven, vaak vanuit een persoonlijke betrokkenheid. In de ondersteuning en maatschappelijke participatie van chronisch zieken, mensen met een beperking en andere hulpbehoevenden spelen mantelzorgers en zorgvrijwilligers een grote rol. Zij geven samen tachtig procent van de zorg aan mensen thuis.

Mantelzorg en vrijwilligerszorg liggen in elkaars verlengde, maar zijn niet hetzelfde. Mantelzorgers verlenen onbetaalde, vaak langdurige zorg aan een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende partner, ouder, kind of ander familielid, vriend of kennis ([www.menzo.nl](http://www.menzo.nl)). Vrijwilligers doen voornamelijk werkzaamheden als het vervoer van klanten, bezoekers en bewoners, vriendschappelijk huisbezoek, gastheer/-vrouw en hulpverlener (Oudenampsen & Van der Klein, 2011). Een zorgvrijwilliger kiest bewust om onbetaald zorg te verlenen meestal via een vrijwilligersorganisatie. Naar schatting 25.000 vrijwilligers geven intensieve vrijwilligerszorg: dat is één-op-één hulp thuis aan



mensen met een ernstige ziekte, beperking of met psychische problemen. Zij helpen naar schatting elk jaar 34.500 hulpbehoevenden en mantelzorgers. De landelijke vereniging voor vrijwilligers en mantelzorgers schat de totale hulpvraag van deze vorm van zorg op 40.000 tot 50.000 mensen per jaar. De vraag is dus groter dan het aanbod. De meeste organisaties voor intensieve vrijwilligerszorg kampen met wachtlijsten.

De vraag naar informele zorg groeit. Dat heeft verschillende oorzaken: het aantal chronisch zieken stijgt, de indicatiestelling voor professionele zorg wordt strenger, zorgvragers blijven zo lang mogelijk zelfstandig wonen, de opnameduur in ziekenhuizen wordt steeds korter en de overheid bezuinigt op de zorg en het persoonsgebonden budget.

### Vrijwilligers

In de zorg zijn naar schatting meer dan 450.000 vrijwilligers actief, waarvan een kwart miljoen in de thuiszorg en ruim 150.000 binnen verzorgings-, verpleeghuizen en gehandicaptenorganisaties. Precieze cijfers zijn niet te geven, maar het gaat om grote aantallen (zie tabel 22).

Tabel 22 • Aantal vrijwilligers in de zorg naar branche

Branche	Aantal vrijwilligers	Peiljaar
Ziekenhuizen	22.000	1998
Verpleeghuizen	40.125	2002
Verzorgingshuizen	60.136	2004
Thuiszorg	250.000	2009
Gehandicaptenzorg	50.000	?
Geestelijke gezondheidszorg	30.000	?

Vrijwilligers worden in de diverse zorgbranches voor uiteenlopende taken ingezet:

- verzorgingshuiszorg en verpleeghuiszorg:
  - directe zorg- en dienstverlenende taken (sociaal contact, psychische steun, praktische steun, informatie en advies);
  - organisatorische taken (activiteiten, begeleiding en coördinatie, vrijwilligersraad);
- gehandicaptensector:
  - vrijwilligerswerk in woonvoorzieningen voor mensen met een verstandelijke beperking;
  - vrijwilligerswerk in voorzieningen voor mensen met een lichamelijke beperking;
  - vrijwilligerswerk in thuishulp voor mensen met een beperking;
  - vrijetijdsbesteding (ook vakantie);
  - belangenbehartiging;
- thuiszorg:
  - bezoekwerk;
  - organiseren van activiteiten (ook vakantie);
  - begeleiding bij activiteiten buitenshuis;
  - vervoer
  - geven van informatie en advies;
  - verlenen van praktische steun;
  - psychische ondersteuning;
  - bestuurlijke taken;
- ziekenhuizen:
  - 'bezoek' vrijwilligers en vrijwilligers voor praktische werkzaamheden;
  - vrijwilligerswerk voor psychosociale begeleiding, ressorterend onder geestelijke verzorging van ziekenhuis;
  - vrijwilligerswerk voor ziekenomroep, vaak zelfstandige organisatie die in meer instellingen werkt en extern gecoördineerd wordt;
  - vrijwilligers binnen zelfhulpgroepen en lotgenotencontacten die tot steun kunnen zijn bij informatie en advies, verwerkingsproblemen;

- geestelijke gezondheidszorg:
  - vrijwilligerswerk in psychiatrische ziekenhuizen;
  - vrijwilligerswerk bij begeleid wonen, dagactiviteiten en dergelijke;
  - vrijwilligerswerk via vriendendiensten c.q. maatjesprojecten;
  - lotgenotencontacten;
  - gezondheidsprojecten.

Sinds de invoering van de Wmo in 2007 zijn gemeenten verantwoordelijk voor de ondersteuning van mantelzorgers en vrijwilligers. In 2010 waren er 265 organisaties voor ondersteuning informele zorg aangesloten bij Mezzo, dat zijn er 21 meer dan in 2008. Hun diensten richten zich op één of meer aspecten van de informele zorg. Veel organisaties hebben ook een expertisefunctie: zij hebben specifieke kennis, bijvoorbeeld over de ondersteuning van specifieke doelgroepen zoals jonge mantelzorgers. Organisaties voor intensieve vrijwilligerszorg zetten vrijwilligers in bij mensen in kwetsbare situaties, waarbij het meedoen aan de samenleving centraal staat. De vrijwilligersorganisaties bekijken goed welke vrijwilliger past bij een cliënt. De vrijwilligers worden zorgvuldig geselecteerd, ze krijgen scholing aangeboden en worden begeleid. De organisaties werken met betaalde coördinatoren. Daardoor zijn de kwaliteit en continuïteit gewaarborgd.

Er is een mogelijkheid om als organisatie subsidie aan te vragen voor deskundigheidsbevordering van vrijwilligers. Om hiervoor in aanmerking te komen, moet er aan een drietal criteria worden voldaan. Het moet gaan om deskundigheidsbevordering op landelijk niveau, gericht op beperkte en specialistische deskundigheid en deze moet wat betreft inhoud en organisatie van hoge kwaliteit zijn (VWS, 2010).

De trainingen die in aanmerking komen voor subsidie zijn vooral gericht op vrijwilligers in de palliatieve terminale zorg, raadsleden, belangenbehartigers en informatieverstrekkers van patiëntenorganisaties. De trainingen voor vrijwilligers in de palliatieve zorg zijn vooral gericht op werkzaamheden in de sociale en contactuele sfeer, zoals de begeleiding van terminaal zieken, rouwbegeleiding, begeleiding van slachtoffers, omgaan met verlies, omgaan met problemen van anderen. De trainingen voor raadsleden en belangenbehartigers en informatieverstrekkers zijn ook gericht op contact met anderen en daarnaast op raadgeving en advisering. Trainingen op lokaal niveau zijn meer gericht op algemene zaken voor vrijwilligersorganisaties, zoals financiële vaardigheden, vergadertechnieken, pr en notuleren. Daarnaast worden er trainingen georganiseerd die gericht zijn op communicatie en begeleiding in de zorg en op bepaalde thema's als agressie of dementie. Deze trainingen zijn vooral gericht op uitvoerende vrijwilligers en gastvrouwen (Plempers & Moll, 2005).

Veel gemeenten ondersteunen vrijwilligers met een collectieve verzekering en een aantal gemeenten heeft een steunpunt vrijwilligers. Belangrijkste taken van dit steunpunt zijn: geven van informatie en advies, het aanbieden van een vacaturebank, functie van maatschappelijk makelaar, aanbieden van cursussen en trainingen, signaleren van maatschappelijke ontwikkelingen, sociale activering, maatschappelijk betrokken ondernemen en het evalueren van gemeentelijk beleid (Ploegmakers, Merkus & Terpstra, 2011). Daarnaast ontvangen vrijwilligers vaak een onkostenvergoeding en eindejaarsattentie (Oudenampsen & Van der Klein, 2011).

### *Mantelzorgers*

Zoals eerder aangegeven, zijn er in Nederland ruim 2,6 miljoen mantelzorgers actief, die gemiddeld 17 uur per week zorg verlenen aan personen met wie ze een persoonlijke band hebben. Daarvan combineert 71 procent de mantelzorg met een baan.

Een goed ondersteuningsaanbod voor mantelzorgers omvat informatie, begeleiding en advies, emotionele steun, educatie, praktische hulp, respijtzorg, financiële tegemoetkoming, materiële hulp. Deze onderdelen worden ook wel basisfuncties genoemd. De werking van deze basisfuncties is van wezenlijk belang om de draagkracht en draaglast van mantelzorgers in evenwicht te houden (VWS, 2009).

### *Juridische aspecten vrijwilligers en mantelzorgers*

Er kunnen bepaalde eisen worden gesteld aan vrijwilligers zoals een bepaald opleidingsniveau, beroep of algemene eis. Een Verklaring omtrent gedrag is geen eis maar hier is wel draagvlak voor in de samenleving, met name in de gehandicaptenzorg.

Indien een vrijwilliger bekwaam is mag deze voorbehouden handelingen uitvoeren, onder de voorwaarden die daarvoor gelden. Een mantelzorgers mag voorbehouden handeling uitvoeren, ook als deze hiervoor niet bekwaam is. De zorgbehoevende is dan zelf verantwoordelijk. Dit verschil komt door de relatie tussen vrijwilliger of mantelzorgers en zorgbehoevende. De relatie tussen de mantelzorgers en zorgbehoevende is persoonlijk en tussen de vrijwilliger en zorgbehoevende meer professioneel. De wet BIG schrijft voor dat voorbehouden handelingen alleen door bevoegden mogen worden uitgevoerd, maar daar wordt aan toegevoegd dat deze wet alleen van toepassing is in beroepsmatige settings. Doordat de relatie tussen mantelzorgers en zorgbehoevende niet beroepsmatig is, is in deze situatie de wet BIG dus niet van toepassing.

Wat betreft geheimhouding wordt de geheimhoudingsplicht ten opzichte van mantelzorgers opgeheven om goede samenwerking tussen mantelzorgers en professionele hulpverleners mogelijk te maken. De zorgbehoevende moet hier echter wel toestemming voor geven.

Ook in algemeenheid geldt dat de zorgaanbieder te allen tijde verantwoordelijk blijft voor het handelen van de vrijwilliger, maar niet voor een mantelzorgers. Dit komt doordat vrijwilligers worden ingeschakeld door de zorgaanbieder en mantelzorgers niet (Van Dijk, 2009).

#### *Brondocumenten*

- Dijk, van, K.R. (2009). *Juridische aspecten van de inzet van vrijwilligers en de samenwerking met mantelzorgers*, Utrecht: Actiz
- Mandour, Y. (2011). *Rapportage flitsenquête ActiZ: Vrijwilligersbeleid*. Utrecht: ActiZ.
- Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2009). *Basisfuncties. Lokale ondersteuning vrijwilligerswerk en mantelzorg*. Den Haag.
- Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2009). *Beleidskader landelijke deskundigheidsbevordering vrijwilligers 2011*. Den Haag.
- Oudenampsen, D. & Van der Klein, M. (2011). *Leren van Elkaar in sport, welzijn en zorg*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Plemper, E., Moll, M. (2005). *Deskundigheidsbevordering vrijwilligers. Eindrapportage*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Ploegmakers, M., Merkus, M. & Terpstra, M. (2011). *2-meting gemeentelijk vrijwilligerswerkbeleid. Herhalingsonderzoek stand van zaken vrijwilligerswerkbeleid*. Utrecht: Movisie.
- [http://www.mezzo.nl/definitie\\_mantelzorg](http://www.mezzo.nl/definitie_mantelzorg), geraadpleegd op 1 september 2011.



# Bijlagen

- I • Kenmerken van het verpleegkundig en verzorgend beroepsonderwijs: een feitenrelaas
- II • Schematisch overzicht generieke inschaling in het NLQF
- III • Overzicht van geraadpleegde personen



## **Kenmerken van het verpleegkundig en verzorgend beroepsonderwijs: een feitenrelaas**

### **Inhoud**

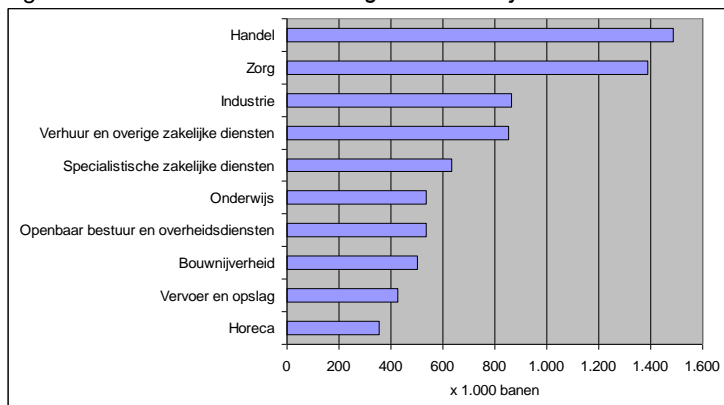
- 1 • Kenmerken zorgarbeidsmarkt
  - 1.1 • Werkveld
  - 1.2 • Beroepenstructuur
  - 1.3 • Mantelzorgers en vrijwilligers
  
- 2 • Opleidingsstelsel
  - 2.1 • Korte geschiedenis
  - 2.2 • Opleidingsaanbod
  - 2.3 • Deelname beroepsonderwijs
  
- 3 • Thema's
  - 3.1 • Bekostiging en vergoedingen beroepsopleidingen
  - 3.2 • Relatie onderwijs – arbeidsmarkt
  - 3.3 • Overgang inservice-onderwijs naar regulier beroepsonderwijs
  - 3.4 • Opleiding en scholing in cao's
  - 3.5 • De wet BIG
  - 3.6 • Beroepsorganisaties
  - 3.7 • Verpleegkundigen op twee niveaus

## 1 • Kenmerken zorgarbeidsmarkt

### 1.1 • Werkveld

De zorgsector is de sterkst groeiende bedrijfstak in de Nederlandse economie en wordt als zodanig regelmatig aangeduid als 'banenmotor' van Nederland. Van de 515 duizend banen die er tussen 2000 en 2010 in Nederland bijkwamen, werden er 385 duizend (75 procent) in de zorg gerealiseerd.<sup>63</sup> In totaal groeide de werkgelegenheid in de zorg in de afgelopen tien jaar met 38 procent tot 1,4 miljoen banen op dit moment (zie figuur 8).<sup>64</sup>

Figuur 8 • Aantal banen in de tien grootste bedrijfstakken



Bron: CBS

Het CBS rekent tot de zorg ook de welzijnsbranches. Maar ook als we die branches buiten beschouwing laten, behoort de zorgsector, gelet op het aantal banen, tot de grootse bedrijfstakken. En in alle branches in de zorgsector is sprake van een groeiende werkgelegenheid (zie tabel 23)

Tabel 23 Aantal banen van werknemers in de zorgbranches 2004 - 2009 (x 1.000)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Gemiddelde groei (2004 - 2009)
Ziekenhuizen	240.5	244.7	250.9	257.5	258.6	270.7	2,4 %
Geestelijke gezondheidszorg	70.5	74.0	75.9	80.0	81.4	83.7	3,5 %
Gehandicaptenzorg	135.8	140.6	141.7	148.3	152.8	158.7	3,2 %
Verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg	375.2	380.0	406.0	400.0	411.0	427.0	2,6 %
Totaal	822.0	839.3	874.5	885.8	903.8	940.1	2,7 %

Bron: Arbeid in Zorg en Welzijn 2010. Zoetermeer: Panteia. 2011

In de zorgsector wordt relatief veel in deeltijd gewerkt. De 940.100 banen in 2009 staan voor 602.100 fte. De werkweek is het grootst in de ziekenhuizen (0,8) en het kleinst in de verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg (0,6).<sup>65</sup>

Het merendeel van de werknemers in de zorg is vrouw. Dat varieert van 72 procent in de geestelijke gezondheidszorg tot 92 procent in de verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg.<sup>66</sup> De groei van het aantal banen in de zorgsector (en de economie in het algemeen) in de afgelopen tien jaar is geheel toe te schrijven aan de toenemende participatie van vrouwen.<sup>67</sup>

63 Berg, Han van der, Stanley Tsang-Ason en Job van der Zwan (2011). *Webmagazine, Werkgelegenheid zorg groeit spectaculair*, maandag 18 juli 2011. Voorburg: CBS.

64 De zorg omvat zowel gezondheidszorg (543 duizend banen) als verzorging en welzijn (846 duizend banen).

65 Arbeid in Zorg en welzijn 2010. Zoetermeer: Panteia.

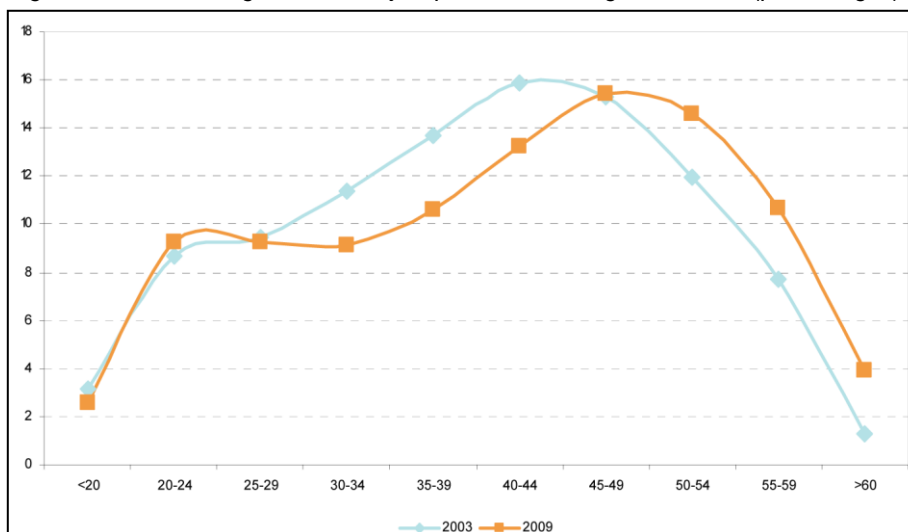
66 Windt, Willem van der, Francisca van der velde en André van der kwartel (2009). *Arbeid in Zorg en Welzijn 2009. Stand van zaken en vooruitblik voor de sector Zorg en de sector Welzijn, Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang*. Utrecht: Prismant.

67 Bron: zie noot 1.



Net als in de meeste andere bedrijfstakken, is in de zorg sprake van een verouderend personeelsbestand (zie figuur 9). Dat komt niet alleen door vergrijzing en ontgroening van de bevolking, maar ook door de overheidsmaatregelen die erop zijn gericht jongeren zoveel mogelijk te laten doorleren en ouderen langer aan het werk te houden.<sup>68</sup>

Figuur 9 • Ontwikkeling van de leeftijdsopbouw in de zorg, 2003-2009 (percentages)



Bron: Arbeid in Zorg en Welzijn 2010. Zoetermeer: Panteia. 2011.

De meeste werknemers in de zorg hebben een vaste baan. Daarnaast wordt ook gebruikgemaakt van tijdelijk personeel, oproepkrachten, zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers), alfahulpen (die in loondienst zijn van de cliënt, niet van een organisatie) en uitzendkrachten. Het aandeel flexibele arbeidskrachten verschilt per branche; meestal gaat het om tijdelijk personeel en oproepkrachten (zie tabel 24).

Tabel 24 • Samenstelling personeel naar dienstverband en branche (percentages)

	Vaste dienst	Tijdelijk	Oroepkracht	Zzp	Alfahulp	Uitzendkracht	Totaal
Totaal	80,1	9,4	6,9	0,2	2,4	1,0	100

Bron: berekend op basis van Arbeid in Zorg en Welzijn 2010 en Werkgeversenquête Zorg en WJK 2009.<sup>69</sup>

### 1.2 • Beroepenstructuur

De verpleegkundige en verzorgende beroepen worden gevormd door verpleegkundigen en verpleegkundig specialisten, verzorgenden, helpenden en zorghulpen. Paramedische beroepen zoals fysiotherapeuten, logopedisten en oefentherapeuten behoren hier niet toe.

Verpleegkundigen zijn beroepkrachten die allemaal een mbo of hbo-opleiding tot verpleegkundige hebben gevolgd en daarna al dan niet een specialistische vervolgopleiding, bijvoorbeeld gericht op de intensive care, spoedeisende hulp, diabetes of oncologie. In de 'Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg' (BIG) die onder meer regelt wanneer iemand zich verpleegkundige (een beschermde beroepstitel) mag noemen, wordt geen onderscheid gemaakt tussen verpleegkundigen met een mbo of hbo-opleiding. In paragraaf 3.7 gaan we hier verder op in.

Verpleegkundig specialisten hebben eerst een hbo-opleiding gevolgd, vervolgens de hbo-masteropleiding Master Advanced Nursing Practice of GGZ Verpleegkundig Specialist doorlopen en zich daarna ingeschreven in het BIG-register. In 2009 heeft de Minister van Volksgezondheid Welzijn en

68 Borghouts-van de Pas, I. e.a. (2009). *Tendrapport Vraag naar arbeid 2008*. [OSA-publicatie A-235]. Tilburg/Utrecht: OSA.

69

- *Arbeid in Zorg en Welzijn 2010. Stand van zaken en vooruitblik voor de sector Zorg en de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang*. Zoetermeer: Panteia  
 - Smeets, R.K.C.H., F. Verijdt, E. de Prieëlle en W. van der Windt (2010). *Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. Werkgeversenquête Zorg en WJK 2009*. [OAZW18]. Utrecht: Prismant.

Sport het beroep van verpleegkundig specialist wettelijk erkend en de gelijknamige beschermde titel ingesteld. Verpleegkundig specialisten zijn werkzaam binnen een specifiek medisch deskundigheidsgebied. Er worden vijf specialismen onderscheiden:

- preventieve zorg bij somatische aandoeningen;
- acute zorg bij somatische aandoeningen;
- intensieve zorg bij somatische aandoeningen;
- chronische zorg bij somatische aandoeningen;
- geestelijke gezondheidszorg.

Driekwart van de banen in zorg en welzijn zijn patiënt- en bewonersgebonden functies en weer driekwart daarvan bestaat uit verpleegkundige en verzorgende beroepen.<sup>70</sup> In totaal gaat het daarbij om bijna 356 duizend verpleegkundige en verzorgende beroepskrachten. Er zijn ongeveer evenveel verzorgenden als verpleegkundigen (zie tabel 25). Het aandeel van verpleegkundig specialisten, die pas sinds recentelijk zijn erkend, is het kleinst. De tabel laat zien dat werknemers met een verzorgend beroep (zorghulpen, helpenden en verzorgenden) vooral werkzaam zijn in verpleeg- en verzorgingshuizen en de thuiszorg. Verpleegkundigen werken veelal in ziekenhuizen.

Tabel 25 • Aantal verpleegkundige of verzorgende beroepen naar branche (x 1.000)

	Zorghulp	Helpende	Verzorgende	Mbo-Verpleegkundige (NLQF 4)	Verpleegkundige niveau (NLQF 6)	Verpleegkundig specialist
Ziekenhuizen	0.3	1.1	5.1	49.1	22.4	.
Geestelijke gezondheidszorg	0.3	0.5	1.9	15.7	9.2	.
Gehandicaptenzorg	2.4	8.7	13.2	13.6	2.0	.
Verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg	29.4	22.8	125.0	25.5	6.6	.
Totaal	32.4	33.1	145.2	103.9	40.2	1.1

Bronnen: verpleegkundig specialisten: [www.bigregister.nl](http://www.bigregister.nl); overige beroepen: RegioMarge 2009.<sup>71</sup>

### 1.3 • Mantelzorgers en vrijwilligers

Behalve door professionele en betaalde zorgverleners, wordt in de zorgsector ook zorg verleend door mantelzorgers en vrijwilligers. Mantelzorg is onbetaalde, vaak langdurige zorg voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende partner, ouder, kind of ander familielid, vriend of kennis.<sup>72</sup> In Nederland zijn ruim 2,6 miljoen mantelzorgers actief, die gemiddeld 17 uur per week zorg verlenen aan personen met wie ze een persoonlijke band hebben. Daarvan combineert 71 procent de mantelzorg met een baan.<sup>73</sup>

In Nederland zijn vijf miljoen vrijwilligers die gemiddeld vier uur per week vrijwilligerswerk doen.

Kuperus (2008) onderscheidt drie soorten vrijwilligerswerk:

- absoluut vrijwilligerswerk; inzet op eigen initiatief van de deelnemer;
- vrijwillig geleid vrijwilligerswerk; inzet die door derden wordt geïnitieerd, maar wel de vrije keuze is van de deelnemer zelf. Een voorbeeld daarvan is: een lid van de sportclub die wordt gevraagd om een training te geven en er zelf voor kiest om dat te doen;
- verplicht geleid vrijwilligerswerk; eveneens door derden geïnitieerd, maar waarbij de deelnemer hier gehoor aan geeft, waarbij er nog wel ruimte is om zelf een plek te kiezen of ingedeeld te worden bij een activiteit. Voorbeelden daarvan zijn de maatschappelijke stage (vrijwilligerswerk als onderdeel van de opleidingen in het voortgezet onderwijs) of vrijwilligerswerk als alternatief voor sollicitatieplicht bij uitkeringsgerechtigden die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.<sup>74</sup>

70 <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?\VW=T&DM=SLNL&PA=71584ned&D1=45-46,92-95,103-106,120-154&D2=a&D3=a&HD=110803-1259&HDR=G2,G1&STB=T>, geraadpleegd op 4 augustus 2011.

71 Windt, Willem van der, Raymond Smeets en Elsbeth Arnold (2009). *RegioMarge 2009. De arbeidsmarkt van verpleegkundigen, verzorgende en sociaalagogen 2009-2013*. [OAZW18]. Utrecht: Prismant.

72 [http://www.mezzo.nl/definitie\\_mantelzorg](http://www.mezzo.nl/definitie_mantelzorg), geraadpleegd op 1 september 2011.

73 <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/mantelzorg>, geraadpleegd op 1 september 2011.

74 Kuperus (2008). *Vrijwillige inzet 2.0. Trendrapport vrijwillige inzet 2011*. Gort, Annemies (eindred.) (2011). Utrecht: MOVISIE. De voorbeelden in de tekst komen uit deze rapportage.

Volgens het laatste trendrapport over de vrijwillige inzet, is de laatste jaren sprake van een toename van de geleide vormen van vrijwilligerswerk.<sup>75</sup>

De zorgsector behoort met de sport- en kunstsector tot de belangrijkste sectoren voor vrijwilligers.<sup>76</sup> In de zorg bieden zij hulp en steun aan iemand met een handicap, chronisch zieke of hoogbejaarde. Ruim veertig procent van de vrijwilligers in Nederland doet dat in georganiseerd verband, waarvan zeven procent (bijna 150 duizend vrijwilligers) in de zorg. Zo zijn er in de zorg 45 duizend mensen als vrijwilliger actief bij een organisatie voor Vrijwillige Thuishulp, Buddyzorg, Vriendendienst of Georganiseerde burenhulp.<sup>77</sup>

## 2 • Opleidingsstelsel

### 2.1 • Korte geschiedenis<sup>78</sup>

#### **Verpleegkundig beroepsonderwijs**

De eerste opleiding voor verpleegkundigen, de opleiding voor 'beroepsverpleegsters', ging in 1878 van start in het Binnen- en Buitengasthuis te Amsterdam. De opleiding werd verzorgd door de 'Vereeniging voor Ziekenverpleging', een afdeling van de 'Noord-Hollandse Vereniging Het Witte Kruis'. Bijna zestig jaar later, in 1947, start de eerste zelfstandige verpleegsterschool in Nederland, voor 'lekenverplegenden'. Tussen 1965 en 1980 ontstaan er drie wettelijk erkende opleidingen voor verpleegkundigen: in 1967 de opleiding ziekenverpleging A (algemene ziekenverzorging), in 1970 de opleiding ziekenverpleging B (psychiatrische ziekenverpleging) en in 1978 de Z-opleiding in de zwakzinnigenzorg (verstandelijk gehandicaptenzorg). Dit waren opleidingen die binnen de ziekenhuizen en psychiatrische instellingen plaatsvonden en waarbij de deelnemer in dienst kwam van de zorginstelling: het inservice-onderwijs (zie paragraaf 3.3). Deze opleidingen werden bekostigd door (de voorgangers van) het ministerie van VWS.

De eerste reguliere mbo-opleiding en hbo-opleiding voor verpleegkundigen beginnen in 1972. De eerste universitaire opleiding in Nederland op het gebied van de verpleging, de doctoraal opleiding Verplegingswetenschap, volgt in 1980. Per 1 augustus 1997 gaan de mbo-opleidingen voor helpende, verzorgende en verpleegkundige van start als onderdeel van de Kwalificatiestructuur Beroepsonderwijs. Vanaf dat moment vallen de opleidingen onder het ministerie van OCW, die ook de bekostiging van de opleidingen overneemt. De opleiding Mbo-Verpleegkundige is een opleiding op niveau NLQF 4. In 2004 start de eerste geaccrediteerde en bekostigde hbo-masteropleiding: de Master Advanced Nursing Practice.

#### **Verzorgend beroepsonderwijs**

Het ontstaan van de opleidingen tot zorghulp (NLQF 1), helpende (NLQF 2) en verzorgende (NLQF 3) kent een vergelijkbare ontwikkeling. Zo starten in 1928 de eerste opleidingen tot kraamverzorgster en tot baker. De opleidingen voor kraamverzorgster vonden plaats in de steden waar ziekenhuizen gevestigd waren en duurden anderhalf jaar, waarvan een half jaar in de praktijk van een erkende kliniek. De opleidingen voor baker bevonden zich op het platteland en duurden negen tot twaalf maanden, zonder praktijkdeel. Er waren toelatingseisen en opleidingsprogramma's geformuleerd. In 1954 begint de 'Federatie van Verpleeginrichtingen voor Langdurig Zieken' de eerste tweejarige inservice-opleiding voor ziekenverzorgende met 130 leerlingen verspreid over zeven zorginstellingen. Dit is de eerste opleiding voor ziekenverzorgende die uniform voor meerdere instellingen gegeven wordt.

In 1984 wordt het middelbaar dienstverlenend en gezondheidszorgonderwijs (mdgo) ingevoerd met opleidingen op NLQF 2 en 3. De opleidingen kunnen worden gevolgd via de beroepsbegeleidende leerweg (bbl: werken en leren) en de beroepsopleidende leerweg (bol: school en stages). De NLQF 3 opleiding Verzorgende kan worden gevolgd via een korte variant van twee jaar en een lange variant van drie jaar en kent vier differentiaties: gezinszorg, bejaardenzorg, lichamelijke gehandicaptenzorg en kraamzorg. De opleiding Helpende is een opleiding op NLQF 2 en duurt 2 jaar.

In 1997 starten ook de beroepsopleidingen voor verpleegkundigen, verzorgenden en helpenden als onderdeel van de Kwalificatiestructuur Beroepsonderwijs. De opleiding voor verzorgenden is een

---

75 Ibidem.

76 Ibidem.

77 Zie noot 11.

78 Opgesteld met medewerking van het Florence Nightingale Instituut.

opleiding op NLQF 3 en voor helpenden op NLQF 2. Sinds 1999 wordt op NLQF 1 de opleiding Zorghulp aangeboden.

Na een experimentele fase met de competentiegerichte kwalificatiestructuur van ten minste twee jaar, leidt het mbo per 2008 op tot het NLQF 3 diploma Verzorgende-IG. Dit is een van de beroepen die op grond van artikel 34 van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (BIG) voorbehouden handelingen mag uitvoeren (dit wordt in paragraaf 4.5 verder toegelicht). Vanaf 2011 kent de opleiding zogenoemde brancheverbijzonderingen (zie paragraaf 3.2). De opleiding Helpende op NLQF 2 is in 2008 samengevoegd met de opleiding Helpende Welzijn en heet vanaf dat moment Helpende Zorg en Welzijn.

## 2.2 • Opleidingsaanbod

### Reguliere beroepsopleidingen

Het stelsel van reguliere (door OCW-bekostigde) verpleegkundige en verzorgende beroepsopleidingen wordt gevormd door diverse opleidingen op alle niveaus van beroepsonderwijs, met uitzondering van de Associate degree. Opleidingen kunnen op verschillende manieren worden gevolgd (zie tabel 26).

Tabel 26 • De verpleegkundige en verzorgende beroepsopleidingen in 2010

Onderwijsniveaus	Opleidingen	Vorm	Nominale studieduur	Inschrijvingen <sup>1</sup>	
Hoger beroeps- onderwijs (hbo)	Master (NLQF 7)	Master Advanced Nursing Practice	Duaal	2 jaar	561
	Bachelor (NLQF 6)	Opleiding tot verpleegkunde	Voltijd	4 jaar	9.432
			Deeltijd	2 - 5 jaar	1.090
		Duaal	4 jaar	1.713	
Middelbaar beroeps- onderwijs (mbo)	NLQF 4	Mbo- Verpleegkundige	Bol	4 jaar	10.499
			Bbl	3,5 - 4 jaar	7.286
	NLQF 3	Verzorgende Individuele Gezondheidszorg	Bol	3 jaar	7.689
			Bbl	3 jaar	11.862
	NLQF 2	Helpende Zorg en Welzijn <sup>2</sup>	Bol	2 jaar	14.972
			Bbl	2 jaar	3.031
NLQF 1	Zorghulp	Bol	1 jaar	943	
		Bbl	1 jaar	372	

<sup>1</sup> De inschrijvingen in de bol-opleidingen zijn inclusief de deelnemers die de opleiding in deeltijd volgen. Dat is bij alle mbo-opleidingen het geval, maar het gaat om een fractie (2 procent) van het totaal aantal deelnemers aan de mbo-opleidingen. Deeltijddeelnemers zijn deelnemers die nog geen bbl-plek hebben gevonden. Ze betalen minder lesgeld en volgen de contacturen van de bbl-deelnemers. Zodra ze een plek hebben, worden ze bbl-deelnemer.

<sup>2</sup> Deze opleiding bereidt zowel voor op een baan in de zorg- als in de welzijnssector.

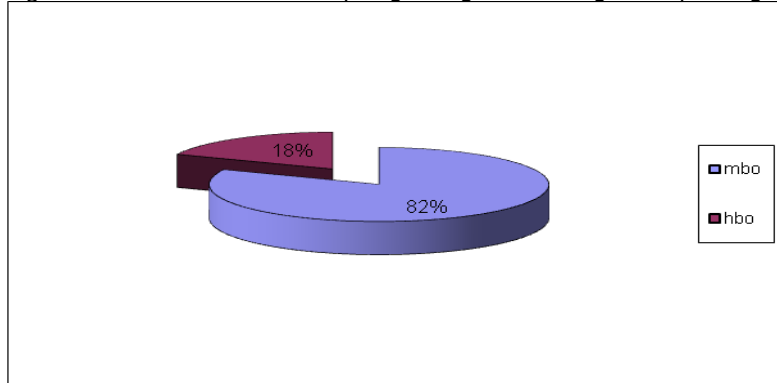
In bijna alle gevallen bieden scholen ook (maatwerk)leerroutes die korter zijn dan de nominale studieduur of is het mogelijk op grond van vrijstellingen de opleiding verkort te volgen. Ook worden door particuliere opleidingsinstituten soms 'schriftelijke' opleidingen (afstandsonderwijs) aangeboden (bijvoorbeeld voor Verzorgende Individuele Gezondheidszorg, Mbo-Verpleegkundige en de hbo-opleiding tot verpleegkundige). De duur van dergelijke trajecten hangt mede af van het studietempo.

De laatste jaren wordt in diverse ziekenhuizen de reguliere beroepsopleiding Mbo-Verpleegkundige steeds vaker expliciet aangepast aan het werk in het ziekenhuis. Het gaat hierbij om opleidingen die onder de vlag van een regionaal opleidingscentrum (ROC) worden aangeboden en zich richten op speciale groepen, zoals verzorgenden of mensen met een havo-diploma. Andere kenmerken van deze opleidingen zijn dat leerlingen direct bij de start van de opleiding in dienst komen van het zie-

kenhuis, de korte opleidingsduur (2 tot 2,5 jaar) en het grote aandeel praktijk (de opleidingen vinden vrijwel geheel in het ziekenhuis plaats).

In totaal worden de reguliere verpleegkundige en verzorgende beroepsopleidingen in 2010 door bijna 70 duizend deelnemers gevolgd. Daarvan volgt 60 procent de voltijdse variant van de opleidingen, 4 procent de deeltijdvariant en 36 procent de duale variant (werken en leren). Het merendeel van de studenten volgt een opleiding op mbo-niveau (zie figuur 10).

*Figuur 10 • Deelnemers aan verpleegkundige en verzorgende opleidingen naar onderwijsniveau*



Momenteel vindt discussie plaats over het terugbrengen van de duur van NLQF 4-opleidingen van vier naar drie jaar, zoals de minister heeft voorgesteld in het Actieplan mbo 'Focus op vakmanschap 2011-2015'.<sup>79</sup> Mogelijk dat een aantal opleidingen in de techniek en verzorging hiervan worden uitgezonderd. Voor de zorgopleidingen gaat het om de opleiding Mbo-Verpleegkundige. De beoogde inwerkingtreding van dit deel van het actieplan is 1 januari 2013.

Tot slot: het wettelijk kader voor het middelbaar beroepsonderwijs wordt gevormd door de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) van 31 oktober 1995. De wet is per 1 januari 2012 op een aantal onderdelen gewijzigd (waaronder verkorting van de studieduur en ophoging van het aantal begeleide onderwijsuren). Beoogd wordt die wijzigingen vanaf augustus 2013 in te voeren. Het hoger beroepsonderwijs en het universitaire onderwijs worden geregeld via de Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek (WHW) van 8 oktober 1992. Ook deze wet zal op onderdelen worden gewijzigd. Die wijzigingen betreffen onder andere de voorwaarden waaronder een student collegegeld of instellingscollegegeld moet betalen, de bekostiging van tweede studies door de rijksoverheid, de verhoging van het collegegeld voor langstudeerders en de invoering van een sociaal leenstelsel in de masterfase.

### **Verpleegkundige vervolgoedingen**

Op verschillende deelgebieden van de gezondheidszorg, zoals cardiac care, intensive care en oncologie, kunnen verpleegkundigen een specialistische vervolgoeding volgen. Deze opleidingen zijn toegankelijk voor verpleegkundigen die zijn ingeschreven in het BIG-register; ze kunnen dus zowel worden gevolgd door verpleegkundigen van NLQF 4 (mbo) als NLQF 6 (hbo). In totaal zijn er negen specialistische vervolgoedingen, die gemiddeld 1.400 klokuren duren. De opleidingen worden uitgevoerd door daartoe erkende zorginstellingen. Bijna negentig procent van de opleidingen bestaat uit praktijk.

Na afloop van de opleidingen ontvangen de deelnemers aan een verpleegkundige vervolgoeding een diploma van het College Zorg Opleidingen (CZO), het accreditatieorgaan voor verpleegkundige vervolgoedingen in alle sectoren van de zorg. Het CZO toetst de opleidingen en geeft, bij goed resultaat, een nationaal erkend CZO-keurmerk uit. Ook registreert het CZO de opleidings- en persoonsgegevens van de studenten die een CZO-opleiding volgen. Op basis van gegevens van het CZO kent het ministerie van VWS instroom- en diplomasubsidie toe vanuit het Fonds Ziekenhuisopleidingen (zie verderop in deze paragraaf).

Onderdeel van het CZO zijn de opleidingscommissies die toezicht houden op de kwaliteit van de opleidingen. De leden worden voorgedragen door de beroepsverenigingen, de opleidingsinstituten

<sup>79</sup> Kamerbrief 16-02-2011, Actieplan mbo 'Focus op vakmanschap 2011-2015', OCW, p. 10.

(van ziekenhuizen en reguliere ROC's en hogescholen) en de brancheverenigingen (de NVZ vereniging van ziekenhuizen en de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra).

### **Brancheopleidingen**<sup>80</sup>

De verpleeghuis- en verzorgingshuiszorg en thuiszorg kennen naast de beroepsgerichte mbo-opleidingen die zijn gebaseerd op kwalificatiedossiers, ook een aantal branche-erkende opleidingen:

- Eerst Verantwoordelijk Verzorgende (EVV);
- Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric (GVP);
- de verkorte opleiding tot kraamverzorgende;
- vijf op elkaar aansluitende functiegerichte opleidingen in de thuiszorg: de opleidingen voor thuishulp A, verzorgingshulp B, verzorgende C en D en gespecialiseerd gezinsverzorgende E.

Deze brancheopleidingen zijn gebaseerd en afgestemd op de reguliere mbo-opleidingen, zodat vanuit elke brancheopleiding doorstroom mogelijk is naar het reguliere beroepsonderwijs.

De opleidingen EVV en GVP in de verpleeghuis- en verzorgingshuiszorg zijn ontstaan vanuit de behoefte om voor verzorgenden in de branche meer doorstroom- en carrièremogelijkheden te creëren. Achterliggend doel daarvan was om het werk in de ouderenzorg aantrekkelijker te maken, zowel voor zittende als potentiële werknemers. Het ontstaan van de verkorte kraamopleiding heeft te maken met het tekort aan kraamverzorgenden dat eind 1998 bestond. Als reactie daarop zijn verschillende verkorte opleidingstrajecten ontstaan, die zich richtten op de doelgroep van 21 jaar en ouder, met zorgervaring. Toen in 2008 opnieuw sprake was van een tekort aan gekwalificeerde kraamverzorgenden, is door de sociale partners in de branche besloten de branche-erkenning voor de verkorte opleiding tot kraamverzorgende formeel te regelen, net zoals voor de EVV en GVP.

De vijf functiegerichte thuiszorgopleidingen zijn in 1995 ingevoerd als reactie op het grote aantal werknemers in de thuiszorg zonder diploma. Gelet op de kwaliteit van het werk en de borging daarvan, is destijds door de OVDB (nu Calibris Kenniscentrum voor Leren in de praktijk in Zorg, Welzijn en Sport) en de sociale partners in de branche het initiatief genomen om een stelsel van functiegerichte opleidingen op te zetten. Tegenwoordig worden de opleidingen ingezet voor werknemers die al geruime tijd in de thuiszorg werken, om mensen te scholen die nog geen ervaring in de zorg hebben en voor het opscholen van werknemers in de thuiszorg. Met het oog op de kwaliteitsborging heeft Calibris Contract hiervoor een keurmerk ontwikkeld dat kan worden uitgegeven aan een brancheorganisatie of een opleidingsinstituut voor brancheopleidingen.<sup>81</sup> In opdracht van de sociale partners zijn onlangs door Calibris (de eindtermen van) de opleidingen omgezet in competentiegerichte branchekwalificaties. Door de sociale partners werd dit van belang geacht, gelet op het civiel effect van de brancheopleidingen en de doorstroommogelijkheden voor studenten en werkenden in de thuiszorg.

Voor de brancheopleidingen is veelal een competentieprofiel opgesteld, dat door het werkveld is gevalideerd en vervolgens is vastgesteld in het Sociaal Overleg Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (SOVVT). De toetsing van de opleidingsorganisaties en hun opleidingsprogramma's gebeurt door Calibris Contract aan de hand van een erkenningsregeling, die is opgesteld en wordt uitgevoerd door de sociale partners in de branche.<sup>82</sup>

### **Scholing**

In de zorg is scholing al sinds jaar en dag een veel gebruikt instrument om de competenties van het personeel te verbeteren. Scholing speelt een belangrijke rol bij het behoud van personeel en wordt daarnaast bijvoorbeeld in ziekenhuizen vooral gebruikt om de inzetbaarheid van het personeel te verbeteren en in de gehandicaptenzorg om de onderkwalificering van personeel aan te pakken.<sup>83</sup>

In paragraaf 3.4 worden afspraken beschreven die in de zorgcao's zijn gemaakt over scholing. Naast die afspraken zijn voor scholing in de zorg de volgende instituties van belang:

---

80 VVT Opleidingen ([www.vvtopleidingen.nl](http://www.vvtopleidingen.nl), geraadpleegd op 26 juli 2011).

81 <http://www.calibriscontract.nl/advies-onderzoek/keurmerk>, geraadpleegd op 12 januari 2012.

82 [http://www.evv-opleiding.nl/VVT%20opleidingen/\\$id\\_15/](http://www.evv-opleiding.nl/VVT%20opleidingen/$id_15/), geraadpleegd op 1 september 2011.

83 Smeets, R.K.C.H., F. Verijdt, E. de Prieëlle en W. van der Windt (2010). *Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. Werkgeversenquête Zorg en WJK 2009*. [OAZW18]. Utrecht: Prismant.

- *Stichting Capaciteitsorgaan voor medische en tandheelkundige vervolgopleidingen*  
Het Capaciteitsorgaan is in 1999 opgericht en heeft als taak om centraal de behoefte te ramen aan medische en tandheelkundige vervolgopleidingen en enkele andere daaraan verwante opleidingen. Het is een onafhankelijk adviescollege dat wordt gefinancierd door het ministerie van VWS.
- *Opleidingsfonds zorg*  
Dit fonds is in 2007 opgericht door het ministerie van VWS en regelt de bekostiging van een aantal medische vervolgopleidingen die door ziekenhuizen worden verzorgd. Een voorbeeld daarvan is de opleiding tot gespecialiseerd verpleegkundige in de ggz. Het fonds is onder andere in het leven geroepen om marktverstoring te voorkomen. Vanwege opleidingskosten die zorginstellingen maken, kunnen er namelijk verschillen ontstaan in tarieven tussen instellingen die wel of niet opleiden en tussen opleidingsinstellingen die meer of minder opleidingsplaatsen hebben. Zo zou oneerlijke concurrentie ontstaan. Daarnaast wordt met het fonds beoogd om doelmatig en doelgericht te kunnen opleiden op grond van landelijke ramingen.<sup>84</sup> Met de instelling van het fonds wordt een aantal medische vervolgopleidingen niet meer door zorginstellingen zelf gefinancierd, maar gebeurt dat centraal. De totale opleidingscapaciteit en de toewijzing daarvan gebeurt door het ministerie van VWS. Het ministerie laat zich daarbij door verschillende partijen adviseren, waaronder het Capaciteits-orgaan.<sup>85</sup>
- *Fonds Ziekenhuisopleidingen (FZO)*  
Het fonds is opgericht om (dreigende) tekorten bij gespecialiseerde verpleegkundige en medisch ondersteunende functies tegen te gaan. Via het fonds moeten ziekenhuizen worden gestimuleerd om mensen op te leiden voor cruciale functies. Daaronder zijn ook een aantal specialistische verpleegkundige functies, zoals IC-verpleegkundige, kinderverpleegkundige, dialyseverpleegkundige en oncologieverpleegkundige. Alle ziekenhuizen leveren, via een eenmalige korting op het ziekenhuisbudget, een financiële bijdrage die zij alleen kunnen terugverdienen door werknemers op te leiden. Het ministerie van VWS voert de regeling uit.<sup>86</sup>
- *Opleidings- & Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen)*  
Elke zorgbranche kent een O&O-fonds waarin werkgeversorganisaties en vakbonden gezamenlijk werken aan vraagstukken op het gebied van arbeidsmarktbeleid en het verbeteren van het functioneren van de branche. Een belangrijk instrument daarbij is opleiding en scholing. De fondsen voeren onder andere de regelingen uit van het Europees Sociaal Fonds (ESF) op het gebied van scholing.

### 2.3 • Deelname beroepsonderwijs

De afgelopen vijf jaar is de totale deelname aan de verpleegkundige en verzorgende opleidingen met iets meer dan 10 duizend toegenomen (zie tabel 27). Vooral de deelname aan de (brede) mbo-opleiding Helpende Zorg en Welzijn is de afgelopen jaren sterk gegroeid.

---

<sup>84</sup> <http://www.opleidingsfondszorg.nl/>, geraadpleegd op 1 september 2011.

<sup>85</sup> *Zorgopleidingen in de polder. Evaluatie Opleidingsfonds en CBOG* (2010). Amsterdam: Regioplan.

<sup>86</sup> [http://staz.nl/subsidies/scholing/fonds\\_ziekenhuisopleiding.shtml](http://staz.nl/subsidies/scholing/fonds_ziekenhuisopleiding.shtml), geraadpleegd op 1 september 2011.

Tabel 27 • Aantal deelnemers verpleegkundige en verzorgende beroepsopleidingen 2006 - 2010

Niveaus	Opleidingen	Vorm	Studiejaar				
			2006	2007	2008	2009	2010 <sup>1</sup>
Hbo-master (NLQF 7)	Master Advanced Nursing Practice	Duaal	453	486	548	551	561
Hbo-bachelor (NLQF 5)	Opleiding tot verpleegkunde	Voltijd	8.177	8.469	8.567	8.873	9.432
		Deeltijd	1.355	1.131	1.124	1.121	1.090
		Duaal	2.095	1.876	1.744	1.728	1.713
NLQF 4	Mbo-Verpleegkundige	Bol	10.279	10.488	9.876	9.920	10.389
		Deeltijd bol	88	85	89	95	110
		Bbl	7.252	7.429	6.982	7.237	7.286
NLQF 3	Verzorgende Individuele Gezondheidszorg	Bol	8.096	7.616	7.198	6.997	7.173
		Deeltijd bol	654	649	567	540	516
		Bbl	10.13	11.68	12.36	12.28	11.86
			8	0	3	5	2
NLQF 2	Helpende Zorg en Welzijn <sup>2</sup>	Bol	7.348	9.455	11.030	12.998	14.235
		Deeltijd bol	323	498	460	553	737
		Bbl	1.806	2.740	3.137	3.248	3.031
NLQF 1	Zorghulp	Bol	763	736	730	804	815
		Deeltijd bol	218	130	103	130	128
		Bbl	361	286	340	358	372
Totaal			59.406	63.754	64.858	67.438	69.450

Bron: www.basisgegevensonderwijs.nl

<sup>1</sup> Deelname 2010 betreft voorlopige cijfers.<sup>2</sup> Deze opleiding bereidt zowel voor op een baan in de zorg- als in de welzijnssector.

### 3 • Thema's

#### 3.1 • Bekostiging en vergoedingen beroepsopleidingen<sup>87</sup>

Hoe is de bekostiging van de beroepsopleidingen geregeld en welke vergoedingen bestaan er voor de studenten? Dat verschilt per onderwijsniveau, opleiding en leerweg. Zo waren in 2009 de totale uitgaven van OCW voor een mbo'er gemiddeld 6.600 euro, voor een hbo'er 6.000 euro en voor een wo'er 5.900 euro. In het mbo bedroegen in dat jaar de uitgaven voor een deelnemer aan een voltijdse bol-opleiding 7.500 euro, voor een bbl'er 4.900 en voor een deelnemer aan een deeltijdopleiding 3.400 euro.

#### Mbo-opleidingen

De mbo-opleidingen worden lumpsum bekostigd door het ministerie van OCW. Dat betekent dat OCW het beschikbare budget voor het beroepsonderwijs verdeelt onder de onderwijsinstellingen die dergelijke opleidingen aanbieden. In de regels voor de verdeling van het bedrag dat schoolbesturen krijgen, wordt onderscheid gemaakt tussen drie budgetten: het exploitatiebudget (afhankelijk van het aantal deelnemers en het aantal diploma's), het budget voor voorbereidende en ondersteunende activiteiten (VOA-budget) en het budget voor huisvesting. Ter illustratie: in 2008 bedroeg het macrobudget voor het mbo ruim 2,9 miljard euro. Dat bedrag is als volgt verdeeld:

- exploitatiebudget: ruim 2 miljard euro op basis van ingeschrevenen en ruim 0,5 miljard op basis van diploma's;
- VOA-budget: 0,1 miljard euro;
- huisvestingsbudget: 0,2 miljard euro.

Leerlingen die een mbo-opleiding volgen en ouder zijn dan 18 jaar ontvangen studiefinanciering en moeten lesgeld betalen. Voor opleidingen op NLQF 1 en 2 is de studiefinanciering een gift. Voor de

87

- www.rijksoverheid.nl, geraadpleegd op 27 juli 2011

- www.ibgroep.nl, geraadpleegd op 27 juli 2011

- http://www.roc.nl/default.php?fr=help&amp;item=6, geraadpleegd op 29 juli 2011

- http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/vragen-en-antwoorden/zijn-er-arbeidsvoorwaarden-voor-stagiairs-in-het-mbo.html, geraadpleegd op 29 juli 2011



opleidingen op NLQF 3 en 4 is de studiefinanciering een prestatiebeurs: leerlingen die de opleiding niet afmaken moeten de beurs terugbetalen.

Leerlingen die jonger zijn dan 18 jaar krijgen geen studiefinanciering. Ze hoeven geen lesgeld te betalen en hun ouders kunnen, naast de kinderbijslag die ze krijgen, in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de kosten.

Deelnemers aan de beroepsopleidende leerweg (bol, leren en stage) sluiten met het leerbedrijf waarbij ze hun stage volgen, een praktijkleerovereenkomst, ook wel stageovereenkomst of stagecontract genoemd. Hierin worden afspraken gemaakt over zaken als werktijden, geheimhouding, beoordeling en een eventuele vergoeding. Een dergelijke vergoeding is niet verplicht, maar wordt meestal wel gegeven. Voor de zorginstellingen is dit in de cao geregeld en wel verplicht (zie paragraaf 3.4). Daarnaast kunnen deelnemers in aanmerking komen voor een reisvergoeding (als ze geen OV-kaart hebben). Bol-deelnemers zijn niet in dienst van het leerbedrijf en vallen ook niet onder de cao van dat bedrijf.

Deelnemers die de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) volgen, betalen minder lesgeld en hebben geen recht op studiefinanciering. Het lesgeld wordt betaald door de zorginstelling. Bbl-deelnemers sluiten met het leerbedrijf voor de eerste negen maanden een leerovereenkomst. Dit is de basis- of beroepsvoorbereidende periode, die bestaat uit theorie op school met een aantal korte stages. Na deze periode wordt de deelnemer toegelaten tot het eerste leerjaar en volgt een leerarbeidsovereenkomst voor 36 uur per week, die geldt voor de rest van het opleidingstraject. In de beroepsvoorbereidende periode ontvangt de deelnemer zakgeld, daarna een leerlingensalaris (zie paragraaf 3.4). De lestijd van vier uur per week wordt beschouwd als werktijd en wordt doorbetaald. Met de onderwijsinstelling sluit de deelnemer een onderwijsovereenkomst en een beroepspraktijkvormingsovereenkomst af. Hierin zijn de rechten en plichten geregeld voor het leren op school en in de praktijk. Beide documenten zijn noodzakelijk voor de bekostiging van het onderwijs.

#### *Hbo en wo-bacheloropleidingen*

De hbo-bachelor Opleiding tot verpleegkundige en wo-bachelor Gezondheidswetenschappen voldoen aan het kwaliteitskeurmerk van de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) en worden daarom eveneens bekostigd door OCW. Vanwege dat keurmerk hebben studenten recht op studiefinanciering, mits ze de Nederlandse nationaliteit hebben en bij het aanvragen van de studiefinanciering jonger zijn dan dertig jaar. Ook hierbij gelden de regels van de prestatiebeurs.

Studenten in het hbo en wo dienen jaarlijks collegegeld te betalen. Als zij studiefinanciering ontvangen, betalen ze het wettelijk collegegeld. Voor 2011 - 2012 bedraagt dit 1.713 euro voor een voltijdse opleiding en voor een deeltijd of duale opleiding een bedrag tussen de 961 en 1.713 euro (dit wordt door de instelling vastgesteld). Als studenten niet aan de voorwaarden voldoen om het wettelijke collegegeld te betalen (bijvoorbeeld omdat ze al eerder een bacheloropleiding hebben gevolgd), betalen ze het instellingscollegegeld. De hoogte daarvan is minimaal het wettelijk collegegeld en varieert per instelling en opleiding.

De stagevergoeding die hbo-studenten ontvangen, ligt in het tweede en derde jaar van de opleiding tussen de 136 en 227 euro per maand. In het vierde jaar is dat tussen de 227 en 363 euro per maand. De stagevergoeding van wo-studenten varieert van 227 tot 454 euro per maand.

#### *Hbo-masteropleiding*

Ook de hbo-opleiding Master Advanced Nursing Practice (MANP) wordt bekostigd vanuit de overheid. Dat is niet gebruikelijk bij masteropleidingen, maar heeft te maken met de maatschappelijke behoefte aan de opleiding. Het ministerie van OCW neemt daarom de kosten voor de onderwijscomponent voor zijn rekening, terwijl het ministerie van VWS de vervanging bekostigt van dagen waarop deelnemers uit de zorgsector niet beschikbaar zijn voor de werkgever omdat ze de opleiding volgen. Studenten dienen een aanstelling (werkleerovereenkomst) te hebben van 32 uur als nurse practitioner en verdienen daarom teveel om in aanmerking te komen voor studiefinanciering. Jaarlijks moet collegegeld worden betaald (dat doet de werkgever). In de regel is dat het wettelijk collegegeld (voor het studiejaar 2011-2012 bedraagt dat 1.713 euro).

#### *Universitaire masteropleidingen*

Ook de universitaire masteropleidingen worden bekostigd door OCW. Studenten moeten jaarlijks collegegeld betalen. Voorwaarden om voor studiefinanciering in aanmerking te komen zijn dat een

student die zich voor de studie heeft ingeschreven de Nederlandse nationaliteit heeft en niet ouder is dan dertig jaar.

### 3.2 • Relatie onderwijs - arbeidsmarkt

Gelet op het opleiden van toekomstige zorgverleners, is sprake van een sterke relatie tussen zorgonderwijs en zorgarbeidsmarkt. Dat komt op verschillende manieren tot uitdrukking.

#### **Arbeidsmarktbehoefte en opleidingsaanbod**

Een bijzondere vorm van samenwerking tussen onderwijs en werkveld betreft de wijze waarop in het middelbaar beroepsonderwijs het opleidingsaanbod wordt vastgesteld. Daarbij spelen het beroepscompetentieprofiel en kwalificatiedossier een belangrijke rol. Een beroepscompetentieprofiel (BCP) is een door het werkveld opgestelde beschrijving van de beroepsactiviteiten zoals die in de beroepspraktijk plaatsvinden en de eisen waaraan iemand moet voldoen die dat beroep uitoefent of wil gaan uitoefenen. Als een profiel door werkgeversorganisaties en vakbonden in de branche wordt erkend, kan dat dienen als grondslag voor het kwalificatiedossier (KD).

Voor alle verpleegkundige en verzorgende beroepen zijn door sociale partners en beroepsorganisaties BCP's opgesteld die dienen als basis voor de KD's. Om erkende diploma's te kunnen afleveren zijn ROC's en ook particuliere opleidingsinstituten gehouden de inhoud van curricula en examinering te baseren op het KD. Verantwoordelijk voor het opstellen van de KD's voor de zorgopleidingen is Calibris, kenniscentrum voor leren in de praktijk in Zorg, Welzijn en Sport, i.c. de paritaire commissies die aan Calibris zijn verbonden. Dat gebeurt in opdracht van OCW. Bij het opstellen van een dossier zijn tevens een klankbordgroep en platform betrokken. Leden van deze geledingen zijn:

- paritaire commissie: vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en onderwijsveld;
- klankbordgroep: vertegenwoordigers van onderwijs en werkveld;
- platform: vertegenwoordigers van onderwijs, werkgevers, werknemers en de beroepsvereniging.

#### **Brancheverbijzonderingen**

Sinds de overgang van de inservice-opleidingen naar het reguliere beroepsonderwijs (zie paragraaf 3.3) is op mbo-niveau sprake van één verpleegkundige die breed wordt opgeleid. Dit wil zeggen dat een verpleegkundige in elk van de verschillende zorgbranches inzetbaar is. In de loop der jaren is op deze situatie kritiek gekomen. In de ziekenhuizen bijvoorbeeld, vond men dat verpleegkundigen zich door de breedte van de opleiding onvoldoende konden verdiepen in de complexiteit van het (snel veranderende) werk.<sup>88</sup> In de regel moesten beginnend verpleegkundigen nog een jaar worden bijgeschoold, voordat ze in het ziekenhuis echt inzetbaar waren.

De wens van werkgevers uit de verschillende zorgbranches om het kwalificatiedossier specifiek te richten op de verschillende branches, bleek echter onverenigbaar met de eisen van VWS (de wet BIG en de Europese richtlijn op dit gebied). Die schrijven voor dat een verpleegkundige breed wordt opgeleid, één ongedeelde diploma ontvangt en in alle branches als beginnende beroepsbeoefenaar kan starten. Na jarenlang overleg over deze kwestie, is uiteindelijk in 2010 besloten in het kwalificatiedossier van de opleidingen Mbo-Verpleegkundige en Verzorgende-IG zogenoemde brancheverbijzonderingen op te nemen. Voor de Mbo-Verpleegkundige zijn dat de branches ziekenhuizen, verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg, geestelijke gezondheidszorg en gehandicaptenzorg. Voor de opleiding Verzorgende-IG gaat het om verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg, gehandicaptenzorg, geestelijke gezondheidszorg en kraamzorg. De verbijzonderingen houden onder andere in dat aandacht wordt besteed aan de voor een branche specifieke handelingen, zorgcategorieën, contexten en vakkennis en vaardigheden. Maar beide opleidingen blijven leiden tot één ongedeelde diploma.<sup>89</sup>

#### **Stagefonds<sup>90</sup>**

Tegen de achtergrond van de verwachte personeelstekorten in de zorg, heeft het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport in 2008 een stagefonds ingesteld. Doel van dit fonds is het

88 Kauffman, Koen, Frank Peters en Paul den Boer (2009). *Eisen aan de beginnend verpleegkundige: algemene ziekenhuizen aan het woord*. Nijmegen: Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt.

89 <http://www.calibris.nl/artikel.php?guid=7f7b0a9c-2d05-11df-b672-000c299e1a48&did=5>, geraadpleegd op 1 augustus 2011.

90 <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-de-zorg/vergoeding-voor-stages-in-de-zorg/werkwijze-stagefonds>, geraadpleegd op 29 juli 2011.

stimuleren van de instroom en doorstroom van zorgpersoneel. Vanuit het fonds worden zorginstellingen financieel ondersteund bij het aanbieden van meer en goede stageplaatsen. Het fonds geldt onder meer voor alle zorgopleidingen op mbo en hbo-bachelorniveau en voor alle opleidingsvarianten: bol, bbl, voltijd, deeltijd en duaal. De vergoedingen zijn:

- mbo-bol en hbo-voltijd/deeltijd: € 2.182
- bbl'ers VIG-opleiding (niveau 3): € 3.459
- overige bbl- en duale hbo-stageplaatsen: € 1.293.

In de evaluatie van het stagefonds wordt geconcludeerd dat het fonds als instrument heeft gewerkt: *'Er zijn meer en betere stages gerealiseerd, die (indirect) te danken zijn aan het stagefonds'*.<sup>91</sup>

In de periode 2008 tot en met 2011 is vanuit het fonds in totaal 334 miljoen euro beschikbaar gesteld voor stageplaatsen in de zorg, zo'n 83 miljoen per studiejaar. Recentelijk heeft de minister van VWS besloten om het stagefonds structureel voort te zetten met een bedrag van 99 miljoen euro per studiejaar.<sup>92</sup>

### **Praktijkgericht onderzoek in het hbo**

Ruim tien jaar geleden werden in het hoger beroepsonderwijs de eerste lectoren aangesteld, met als opdracht meer kennis te ontwikkelen en te laten circuleren in interactie met de beroepspraktijk, kennisinstituten en het beroepsonderwijs. Dat heeft een hoge vlucht genomen: in september 2011 waren er 527 lectoren actief in 475 lectoraten.<sup>93</sup> Iets meer dan tien procent van die lectoraten voert praktijkgericht onderzoek uit op het gebied van gezondheid, waarbij een diversiteit aan thema's aan de orde komt. Kenmerken van dit onderzoek zijn dat het gaat om een vraag vanuit de beroepspraktijk, het werkveld participeert in de projectstructuur (maakt deel uit van het consortium dat het project uitvoert) en mede sturing geeft aan het project.<sup>94</sup>

Met de regeling RAAK subsidieert het ministerie van OCW projecten die de netwerkvorming en kennisuitwisseling tussen hogescholen en het werkveld stimuleren. Van de 357 projecten die tot en met 2010 binnen de RAAK-regeling zijn uitgevoerd of nog lopen, heeft iets meer dan een kwart betrekking op gezondheid en zorg. Bij het grootste deel daarvan wordt samengewerkt met professionals binnen de publieke sector.

### **3.3 • Overgang inservice-onderwijs naar regulier beroepsonderwijs<sup>95</sup>**

#### **Geschiedenis**

Het inservice-onderwijs van de gezondheidszorg is onderwijs dat intern in een bedrijf of instelling gegeven wordt. Het onderwijs wordt bekostigd door de werkgever en is bedrijfsgericht. In het begin werd het theoretische deel van de opleiding ook verzorgd door personeel van de instelling. Later werd de theorie meestal uitbesteed aan derden c.q. onderwijsinstellingen.

Een bekende vorm van inservice-onderwijs was die in de verpleging. Tot 1997 kon men via een inservice-opleiding verpleegkundige of ziekenverzorgende worden. De leerling was dan meteen in dienst van een ziekenhuis of verpleeghuis. Zo bestonden de inservice-opleidingen tot verpleegkundigen (ziekenhuis), B-verpleegkundige (psychiatrisch ziekenhuis), Z-verpleegkundige (zwakzinnigen oftewel verstandelijk gehandicaptenzorg) en ziekenverzorgende (verpleeghuizen). De zorginstelling betaalde alle opleidingskosten inclusief pen en papier en de leerling ontving een salaris gedurende de opleiding. Na diplomering kreeg de leerling een vaste aanstelling, maar alleen bij voldoende vacatures binnen de zorginstelling.

In de jaren tachtig en negentig groeide de kritiek op de inservice-opleidingen in de verpleging. Ze zouden te vakgericht en te smal opleiden voor de eigen sector. Een verpleegkundige van een ziekenhuis die wilde gaan werken in de psychiatrie moest opnieuw vier jaar in opleiding en

91 *Kernrapport Evaluatie Stagefonds Zorg* (2011). Utrecht: Andersson Elgers Felix, p. 3.

92 Brief van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport aan de zorginstellingen en instellingen voor (justitiële) jeugdzorg, 6 juni 2011.

93 <http://www.hbo-raad.nl/onderzoek/lectoraten>, geraadpleegd op 24 januari 2012.

94 [http://www.agentschapnl-nieuws.nl/nl/innovatie/?Z\\_EDITIE=3&art=27](http://www.agentschapnl-nieuws.nl/nl/innovatie/?Z_EDITIE=3&art=27), geraadpleegd op 24 januari.

95

- Projectverslag: "Kennis van het verleden biedt inzicht in het heden!"; Instituut Verpleegkunde Studies, Hogeschool Utrecht, HBO-V; Florence Nightingale Instituut juni 2008.

- Jaaroverzicht Zorg (JOZ). Tweede Kamer der Staten Generaal; vergaderjaar 1996-1997; 25 004.

- *Arbeid in Zorg en Welzijn 2010. Stand van zaken en vooruitblik voor de sector Zorg en de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang*. Zoetermeer: Panteia.

omgekeerd. Verpleegkundigen en verzorgenden moeten breder inzetbaar worden opgeleid. Sinds 1997 worden verpleegkundigen dan ook 'breed' opgeleid in het middelbaar beroepsonderwijs op NLQF 4 en het hoger beroepsonderwijs (NLQF 5): zie tabel 28.

Tabel 28 • *Vergelijking inservice-onderwijs en kwalificatiestructuur beroepsonderwijs*

	Voor 1997	Na 1997
Bekostiging	Ministerie van Volksgezondheid	Ministerie van Onderwijs
Opleidingen	A-verpleegkundige B-verpleegkundige Z-verpleegkundige  Ziekenverzorgende  -	Verpleegkundige (NLQF 4)  Verzorgende (NLQF 3)  Helpende (NLQF 2)
Vorm	Inservice	Twee varianten: - beroepsopleidende leerweg (bol) - beroepsbegeleidende leerweg (bbl) Het eindniveau van beide leerwegen is gelijkwaardig.

### **Bekostiging overgang inservice-onderwijs naar regulier onderwijs**

Het inservice-onderwijs werd volledig bekostigd door de overheid c.q. (de voorgangers van) het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Bij de overgang van het inservice-onderwijs naar het dagonderwijs in 1997, zijn alle docenten van de inservice-scholen in dienst gekomen van de onderwijsinstellingen, die worden bekostigd door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. De overgrote meerderheid van het personeel is er financieel niet op achteruit gegaan. Ook de opgebouwde pensioenaanspraken en verworven werknemersrechten zijn vrijwel probleemloos overgenomen of afgekocht. Nagenoeg alle gemarkeerde opleidingsgelden van het ministerie van Volksgezondheid voor de verplegende en verzorgende beroepen zijn overgeheveld naar het ministerie van Onderwijs.

Met de overgang naar het regulier onderwijs is de eindverantwoordelijkheid voor de inhoud en de kwaliteit van het onderwijs eveneens overgedragen aan het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. De in de cao opgenomen regelingen over opleiding en scholing zijn na deze ingrijpende verandering in hoofdlijnen niet gewijzigd. De sociale partners c.q. de werkgevers en de vakbonden blijven de ontwikkelingen van de opleidingen in de gezondheidszorg nauwgezet volgen. Het aantal leerbanen en stageplaatsen is na 1997 niet afgenomen en ook het rendement is hoog gebleven (circa 70 procent). Het rendement van de beroepsbegeleidende leerweg blijft hoger dan van de beroepsopleidende leerweg. Ook het sectorrendement is in de nieuwe situatie niet noemenswaardig veranderd. Een relatief hoog aantal gediplomeerden blijft voor de zorg behouden.

### **3.4 • Opleiding en scholing in cao's<sup>96</sup>**

#### **Afspraken over opleidingen**

In de cao's voor de verschillende zorgbranches zijn alle rechten en plichten van de werknemer in opleiding terug te vinden. De werknemer/student in opleiding heeft recht op een leerovereenkomst en een leerarbeidsovereenkomst. Een student van de dagopleiding die stage loopt bij de zorginstelling krijgt alleen een stageovereenkomst.

De student in opleiding met een leerovereenkomst volgt op kosten van de zorginstelling gedurende maximaal negen maanden theorie van een onderwijsinstelling op mbo- of hbo-niveau. In deze beroepsvoorbereidende periode krijgt de student in opleiding zakgeld. De hoogte van het bedrag staat in de cao.

<sup>96</sup>

- Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraam- en Jeugdgezondheidszorg 2010-2012.
- Gezamenlijke aanpak BPV en het BPV-protocol van MKB, VNO NCW, MBO raad, COLO, ministerie van OCW, 2009.
- De onderwijsovereenkomst van de opleiding tot verpleegkundige van het Albeda College.
- De leerarbeidsovereenkomst met een zorginstelling conform de CAO.

Voorbeeld van de zakgeldregeling in de Cao Verpleeg- en verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraam- en Jeugdgezondheidszorg 2010 - 2012.

*Na een succesvolle afronding van de beroepsvoorbereidende periode krijgt de student een leer-arbeidsovereenkomst voor de beroepsbegeleidende leerweg op mbo-niveau of de duale leerweg op hbo-niveau. Met een leerarbeidsovereenkomst werkt de student in een zorginstelling voor een salaris en krijgt betaald verlof voor het volgen van theorieonderwijs.  
Een leerarbeidsovereenkomst geldt voor de duur van de opleiding en kan tussentijds worden opgezegd wanneer niet wordt voldaan aan de opleidingseisen. De leerarbeidsovereenkomst kent ook een proeftijd van maximaal twee maanden.*

De arbeidstijden per week, het aantal uren per week voor theorie, de duur van de opleiding en het salaris zijn opgenomen in de leerarbeidsovereenkomst. De salarisschalen van de student in opleiding per leerjaar staan in de cao. De ondernemingsraad van de zorginstellingen ziet erop toe dat de student in opleiding en de stagiaire kunnen deelnemen aan de praktijkleerjaren conform de cao. Momenteel staan in de zorgcao's nog jeugdschalen. Die worden de komende jaren stapsgewijs afgeschaft. Voor bbl-leerlingen en hbo-studenten die de duale opleiding volgen, gelden per 1 juli 2012 de bedragen in tabel 29.<sup>97</sup>

*Tabel 29 • Maandsalaris voor werknemers die een opleiding volgen, per 1 juli 2012*

<b>Praktijkleerjaar</b>	<b>NLQF 1 en 2</b>	<b>NLQF 3, 4 en 6</b>
1	1.028	1.165
2	1.165	1.302
3	-	1.477
4	-	1.643

Naast de leerarbeidsovereenkomst met de zorginstelling heeft de werknemer in opleiding een onderwijsovereenkomst met de onderwijsinstelling. Het stopzetten van een leerarbeidsovereenkomst betekent ook het einde van de onderwijsovereenkomst. Maar in de laatste overeenkomst is een bepaling opgenomen dat de onderwijsinstelling de verplichting heeft een alternatieve opleiding aan te bieden. De alternatieve opleiding kan een opleiding zijn die geen enkel raakvlak heeft met de zorg.

Een student van de dagopleiding op mbo- en hbo-niveau is geen werknemer en wordt boventallig ingezet. Voor elke stage krijgt de student een stagevergoeding van ongeveer 300 euro per maand (voor een voltijdstage). De lesgeelden van een mbo-student en de collegegelden van een hbo-student met een leerovereenkomst of een leerarbeidsovereenkomst komen voor rekening van de werkgever.

### **Afspraken over scholing**

In de cao's worden ook afspraken gemaakt over scholing en de faciliteiten daarvoor (aard van de scholing, verlof en onkosten). In de regel dient de werkgever in overleg met de ondernemingsraad een scholings- of beleidsplan op te stellen waarin wordt aangegeven hoe de algemene CAO-afspraken op het gebied van scholing, in de organisatie vorm krijgen.

Voorbeelden van CAO-afspraken over scholing in de CAO Ziekenhuizen 2011 – 2014:

1. De werkgever stelt jaarlijks, in overleg met de ondernemingsraad, het scholingsplan vast en het daarvoor benodigde budget.
2. Het scholingsplan bevat functiegerichte, beroepsgerichte en op employability gerichte scholing en een faciliteitenregeling.
3. De werknemer heeft recht op en plicht tot het volgen van scholingsactiviteiten. Het verzoek van de werknemer om een opleiding te volgen wordt ingewilligd, voor zover dit past binnen het scholingsplan. De wensen van de werknemer met betrekking tot loopbaan en scholingsactiviteiten en loopbaanwensen worden in het jaargesprek (artikel 3.2.2) besproken.
4. De werknemer heeft eens in de vijf jaar recht op een individueel loopbaanadvies. Bij het toekennen van de scholingsactiviteiten van de werknemer als bedoeld in lid 3 houdt de werkgever rekening met de uitkomsten van het loopbaanadvies.

<sup>97</sup> Informatie aangeleverd door Abvakabo FNV.

5. De faciliteitenregeling als bedoeld in lid 2 bevat een regeling studiekosten en studieverlof. In deze regeling wordt tenminste aandacht besteed aan:
  - studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd;
  - de kosten die voor vergoeding in aanmerking komen. Bij deeltijdwerkers wordt het naar rato-beginsel voor wat betreft de (gedeeltelijke) kostenvergoeding niet toegepast;
  - de tijd waarvoor studieverlof wordt verleend;
  - de terugbetaling van reeds verstrekte vergoedingen.
6. In de faciliteitenregeling wordt opgenomen dat de kosten van de opleiding die in opdracht van de werkgever wordt gevolgd, volledig worden vergoed. De tijd voor deze opleidingen wordt als werktijd aangemerkt.

### 3.5 • De wet BIG

In de zorg bestaat een sterke relatie tussen opleiding en beroep. Dat komt onder andere omdat in een aantal gevallen de toegang tot een beroep is gereguleerd omdat sprake is van officieel erkende beroepen. Dat wordt geregeld in de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (wet BIG) die in 1997 in werking trad. Deze wet bepaalt het deskundigheidsgebied en de opleidingseisen van een aantal beroepen op het gebied van de individuele gezondheidszorg: de zorg die is gericht op de gezondheid van een bepaalde persoon. Doel van de wet is om die persoon te beschermen tegen onzorgvuldig handelen van beroepsbeoefenaren, omdat ze daar niet bekwaam of bevoegd voor zijn.

#### *Voorbehouden handelingen*<sup>98</sup>

Voorbehouden handelingen zijn medische handelingen die alleen door bepaalde beroepskrachten en onder bepaalde voorwaarden mogen worden verricht omdat ze onaanvaardbare risico's voor de gezondheid van een patiënt met zich meebrengen als ze door een ondeskundige worden uitgevoerd. Voorbeelden daarvan zijn chirurgische en verloskundige handelingen en injecties geven. Alleen artsen, tandartsen en verloskundigen zijn 'zelfstandig bevoegd' om bepaalde voorbehouden handelingen te doen. Andere beroepsbeoefenaren zijn dat niet en mogen alleen in opdracht van een zelfstandig bevoegde beroepsbeoefenaar en onder bepaalde voorwaarden een voorbehouden handeling uitvoeren. De belangrijkste voorwaarde is dat de beroepsbeoefenaar bekwaam is om de handeling uit te voeren. Bekwaam wil zeggen dat de beroepsbeoefenaar op het moment van de handeling over de kennis en vaardigheden beschikt die daarvoor nodig zijn. Aan deze voorwaarde moet altijd worden voldaan. Als een beroepsbeoefenaar niet voldoet aan de voorwaarden, is hij strafbaar. Het op peil houden van de bekwaamheid is een verantwoordelijkheid van de individuele beroepsbeoefenaar en de werkgever. Dit kan door:

- het voldoen aan vastgestelde opleidingseisen;
- bijscholing en toetsingen;
- handelingen frequent te verrichten; standaard is gemiddeld eenmaal per 2 maanden.<sup>99</sup>

Een aantal beroepsbeoefenaren, waaronder de verpleegkundige, beschikt over specifieke deskundigheid om zonder toezicht of tussenkomst van een zelfstandig bevoegde beroepsbeoefenaar een voorbehouden handeling uit te voeren. De wet spreekt in dit verband van 'functionele zelfstandigheid'. Het gaat om de volgende voorbehouden handelingen:

- geven van een subcutane, intramusculaire of intraveneuze injectie;
- verrichten van een catheterisatie van de blaas bij volwassenen alsmede het inbrengen van een maagsonde of een infuus;
- verrichten van een venapunctie en een hielprik bij neonaten.

Verpleegkundigen zijn zelfstandig bevoegd deze voorbehouden handelingen uit te voeren omdat ze de handelingen regelmatig en met een grote mate van zelfstandigheid op deskundige wijze uitvoeren. Maar ook hiervoor geldt dat een opdracht nodig is van de arts en dat de beroepskracht bekwaam moet zijn om de handeling te kunnen verrichten.

---

98

- *Landelijke Kwalificaties MBO. Mbo-Verpleegkundige*. Calbris/Colo 2001-2011.

- <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/vragen-en-antwoorden/wat-zijn-voorbehouden-handelingen-en-wie-mag-ze-uitvoeren.html>, geraadpleegd op 3 augustus 2011.

- <http://www.praktijkopleiden.nl/index.php?p=2&view=artikel&id=68>, geraadpleegd op 16 januari 2011.

99 <http://www.praktijkopleiden.nl/index.php?p=2&view=artikel&id=68>, geraadpleegd op 6 maart 2012.

### *Beschermde beroeps- en opleidingstitels*<sup>100</sup>

Wie een wettelijk geregeld beroep uitoefent, mag een beschermde beroepstitel voeren. Van acht beroepen, waaronder dat van de verpleegkundige, is de beroepstitel beschermd.<sup>101</sup> Dit zijn de zogenoemde *artikel 3 beroepen*, genoemd naar het betreffende artikel van de wet. Van deze beroepen is onder meer omschreven op welk terrein de beroepsbeoefenaar deskundig is en zijn de opleidingseisen wettelijk vastgelegd. Beroepskrachten mogen zich daarom alleen verpleegkundige noemen ('de beroepstitel voeren') als zij de vereiste opleiding hebben afgerond en zich hebben ingeschreven in het BIG-register. Anderen mogen die titel niet voeren. Om als verpleegkundige te worden ingeschreven is het diploma vereist van de opleiding Mbo-Verpleegkundige of de Hbo-Verpleegkunde. Beide opleidingen dienen te bestaan uit ten minste 1.535 uur theoretisch onderwijs en 2.300 uur praktijkonderwijs. Verpleegkundigen die zich in het BIG-register hebben ingeschreven, moeten zich elke 5 jaar opnieuw registreren. Voor herregistratie gelden twee criteria: de werkervaringseis (in een periode van vijf jaar 2.080 uur werken als verpleegkundige) of de scholingseis (degenen die niet werken of de norm van 2.080 uur niet halen, dienen een scholingstraject te volgen).

Ook van verpleegkundig specialisten is de beroepstitel beschermd. Naast inschrijving in het BIG-register, dienen zij zich te registreren in het Verpleegkundig Specialisten Register. Na vijf jaar is herregistratie nodig. Om daarvoor in aanmerking te komen moet iemand in de periode voorafgaande aan de herregistratie ten minste 4.160 uur (ongeveer 16 uur per week) hebben gewerkt als verpleegkundig specialist en per jaar gemiddeld 40 uur de deskundigheid hebben bijgehouden.

Eind 2011 stonden in het BIG-register 267.726 verpleegkundigen ingeschreven, waaronder 1.146 verpleegkundig specialisten.<sup>102</sup>

Van een aantal beroepen is in de wet de opleiding geregeld of aangewezen. Dat geldt voor de zogenoemde *artikel 34 beroepen*, waaronder de verzorgende in de individuele gezondheidszorg (VIG'er). Alleen beroepskrachten die de VIG-opleiding hebben afgerond, mogen die opleidingstitel voeren. Verzorgenden kunnen zich niet inschrijven in het BIG-register, maar wel (vrijwillig) in het kwaliteitsregister van hun beroepsvereniging.

### *3.6 • Beroepsorganisaties*

De beroepsorganisaties van verpleegkundigen en verzorgenden spelen een belangrijke rol bij de deskundigheidsbevordering van beide beroepsgroepen. De beroepsorganisatie Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland (V&VN) is met zo'n 40 duizend leden de grootste beroepsorganisatie voor verzorgenden en verpleegkundigen, gevolgd door NU'91 (tevens vakbond) met 24 duizend leden, vooral verzorgenden en verpleegkundigen. Daarnaast bestaat nog een aantal beroepsorganisaties van verpleegkundigen die op een bepaald deskundigheidsgebied werkzaam zijn, zoals Arboverpleegkundigen of transplantatie verpleegkundigen.

De V&VN voert verschillende activiteiten uit op het gebied van deskundigheidsbevordering. Een voorbeeld daarvan is het Kwaliteitsregister Verpleegkundigen & Verzorgenden. Verpleegkundigen die geregistreerd staan in het BIG-register en verzorgende die de VIG-opleiding hebben gevolgd, kunnen zich in dit register inschrijven. Dat gebeurt op vrijwillige basis. Beroepskrachten leggen in het register vast wat ze doen aan deskundigheidsbevordering en kunnen aan de hand van een standaard bepalen of ze voldoende bekwaam zijn. Na vijf jaar kan iemand geherregistreerd worden als er minstens 184 uur scholing is gevolgd.

Ook verzorgt V&VN scholingsbijeenkomsten (in 2010 meer dan 100) voor beroepskrachten en worden e-learningmodules aangeboden waarmee verpleegkundigen en verzorgenden op een voor hen geschikte plaats scholing kunnen afnemen.<sup>103</sup>

---

100

- [www.bigregister.nl](http://www.bigregister.nl), geraadpleegd op 28 juli 2011  
- [www.rbng.nl/userfiles/file/wetten/wet%20BIG.pdf](http://www.rbng.nl/userfiles/file/wetten/wet%20BIG.pdf), geraadpleegd op 28 juli 2011  
- [www.st-ab.nl/wetten/0645\\_Wet\\_op\\_de\\_beroeppen\\_in\\_de\\_individuele\\_gezondheidszorg\\_Wet\\_BIG.htm](http://www.st-ab.nl/wetten/0645_Wet_op_de_beroeppen_in_de_individuele_gezondheidszorg_Wet_BIG.htm), geraadpleegd op 28 juli 2011  
- <http://members.multimania.nl/vpbbn02a/newpage2.html>, geraadpleegd op 29 juli 2011.

101 De andere beroepen zijn: arts, tandarts, apotheker, gezondheidszorgpsycholoog, psychotherapeut, fysiotherapeut en verloskundige.

102 <http://www.bigregister.nl/overbigregister/cijfers/>, geraadpleegd op 16 januari 2011.

NU'91 richt zich onder andere op de kwaliteit van het verpleegkundig en verzorgend onderwijs. Aandachtspunten daarbij zijn onder andere het bewaken van de breedheid van de initiële opleidingen en de verbetering van de praktijkbegeleiding. Daarnaast richt NU'91 zich op verbreding van het postinitiële scholingsaanbod, verbetering van de mogelijkheden voor een carrière voor de generieke verpleegkundige en verzorgende-IG en het ontstaan van nieuwe taken en functies.

### 3.7 • Verpleegkundigen op twee niveaus

Het niveau van de beroepsuitoefening van verpleegkundigen is al jaren onderwerp van discussie. Al eerder is aangegeven dat verpleegkundigen worden opgeleid op twee niveaus (4 en 5). De verschillen daartussen werden aangegeven met *deskundigheidsniveaus* of *kwalificatieniveaus*. De laatste jaren wordt het begrip *beroepsniveau* gehanteerd, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen de verpleegkundige en de verpleegkundig specialist.

Het onderscheid in beroepsniveaus laat onverlet dat de verpleegkundige op twee niveaus wordt opgeleid. In de praktijk blijkt het lastig te zijn om deze verschillende niveaus te realiseren. Al eerder is beschreven dat de wet BIG geen onderscheid maakt tussen mbo- of hbo-opgeleide verpleegkundigen: wat verpleegkundige bekwaamheid betreft zijn ze voor de wet gelijk. Tevens blijken ziekenhuizen op enkele uitzonderingen na nog geen adequaat functiegebouw te hebben, dat aansluit op beide opleidingsniveaus. Dat komt onder meer omdat de verschillen tussen verpleegkundigen van de twee opleidingsniveaus te klein blijken te zijn om voldoende discriminerende functies te maken.<sup>104</sup> Ook wijst onderzoek uit dat zorginstellingen het moeilijk vinden om de verpleegkundige NLQF 4 en 5 te positioneren ten opzichte van de bestaande functies en functievervullers (de inservice-opgeleiden) in de eigen organisatie. De kwalificatiestructuur biedt voor hen te weinig houvast om met name de meerwaarde van hbo-verpleegkundigen in te schatten.<sup>105</sup>

In opdracht van het ministerie van VWS heeft de beroepsorganisatie V&VN nieuwe beroepsprofielen geformuleerd voor verzorgende, verpleegkundigen en verpleegkundig specialisten. Het is goed mogelijk dat daarbij voor het beroep van de verpleegkundige, volgens de beroepsorganisatie moet worden gekozen voor een opleiding op hbo-niveau omdat mbo-niveau voor de beroepsuitoefening niet (meer) toereikend is. De profielen werden 8 maart 2012 gepresenteerd.

---

103 *Jaarplan 2010*. V&VN (2010). Utrecht: V&VN.

104 Van der Most (2002). *Dwaallichten, struikeltochten, tolwegen en zangsporen: onderzoek naar taakherschikking tussen verpleging en artsen*. Roodbol, Pietermella Francina (2005.). Groningen: Universiteit Groningen.

105 Boer, Paul den, en Ben Hövels (2004). *Ruimte maken en benutten. De aansluiting tussen beschikbare en vereiste competenties bij gediplomeerden van het nieuwe opleidingsstelsel verpleging en verzorging*. [OSA-publicatie ZW55]. Tilburg: OSA.



## Schematisch overzicht generieke inschaling in het NLQF<sup>106</sup>

EQF	NLQF	Volwassenen educatie	Vmbo	Mbo	Havo/Vwo	Ho	Overige kwalificaties
8	8					Doctoraat/ Ontwerper/ Medisch specialist	
7	7					Master	
6	6					Bachelor	
5	5	Vavo-Vwo			Vwo	Associate Degree	
4	4	Vavo-Havo		Mbo-4	Havo		
3	3			Mbo-3			
2	2	Vavo- vmbo tl Basiseducatie 3	Vmbo kb, gl en tl	Mbo-2			
1	1	Basiseducatie 2	Vmbo bb	Mbo-1			
	Instream niveau	Basiseducatie 1					

<sup>106</sup> Advies commissie NLQF-EQF, introductie van het Nederlands nationaal kwalificatiekader in nationaal en Europees perspectief, mei 2011.

## Namenlijst geraadpleegde personen

Organisatie	Naam
Abvakabo FNV	Mevr. E. Merlijn
ACP	Dhr. R. Jacobs
Calibris	Mevr. A. Bannink
Calibris	Mevr. C. Salomons
Hogeschool van Arnhem en Nijmegen	Mevr. C van Mierlo
Korps Amsterdam-Amstelland	Dhr. P. Muller
Korps Amsterdam-Amstelland	Dhr. R. Phillipson
Korps Amsterdam-Amstelland	Dhr. R.H. van Baal
Korps Amsterdam-Amstelland	Mevr. A. van den Belt
Korps Amsterdam-Amstelland	Mevr. S.H.J. Vlassak
Landelijk Orgaan Politievrijwilligers (LOPV)	Dhr. L. Kooijman
Ministerie van Veiligheid & Justitie	Dhr. B. Spijker
Ministerie van VWS	Mevr. E. Leistra
NVZ vereniging van ziekenhuizen	Dhr. J. Scholten
Politieacademie	Dhr. D. Folmer
Politieacademie	Dhr. G. Michels
Politieacademie	Dhr. J. Prins
Politieacademie	Dhr. J. Rullens
Politieacademie	Dhr. J. van den Berg
Politieacademie	Dhr. R.H.F. Appelhof
Politieacademie	Dhr. Th. Scholten
Politieacademie	Mevr. C. Alvarez
Verpleegkundigen &- Verzorgenden Nederland	Mevr. F. Bolle



