

# NOTULEN

## Deelnemers

NQA: voorzitter en secretaris van het auditpanel  
BVK HU: opleidingsmanagers, kwaliteitsadviseur en directiesecretaris (verslag).

## Locatie

HL7 0.021

## Bijeenkomst

Ontwikkelgesprek n.a.v. beperkte opleidingsbeoordeling BVK

## Datum/tijd vergadering

12 juni 2019  
13.00 – 14.00 uur



### 1. Opening vergadering

De vergadering wordt geopend. Dit ontwikkelgesprek vindt plaats n.a.v. de beperkte opleidingsbeoordeling van de bacheloropleiding tot Verpleegkundige, CROHO nr. 34560. De agenda wordt vastgesteld. Het algemene eindoordeel luidt: standaard 1 voldoende, standaard 2 goed, standaard 3 goed en standaard 4 voldoende.

### 2. Verloop auditdag

De opzet van de auditdag wordt besproken. Er is voor deze audit gekozen voor een andere samenstelling van gespreksrondes op de auditdag. Zowel panel als opleiding kijken hier positief op terug: door deze insteek lag de focus op het beroep. Het afsluitende gesprek met het management past ook bij de manier waarop we binnen de opleiding werken met zelfsturende teams en verantwoordelijkheden laag in de organisatie. Er wordt gesproken over de organisatie van de opleiding in zelfsturende teams hoe dit zich verder heeft ontwikkeld na de audit.

### 3. Auditrapportage

Er is een discrepantie bemerkt bij de opleiding in de beleving en de mondelinge terugkoppeling op de auditdag met de inhoud van het rapport en het oordeel op de standaarden. Het rapport was ietwat voorzichtiger dan de terugkoppeling en het gevoel op de auditdag. Dit beaamt de secretaris, de nvao is erg kritisch op het oordeel goed. Het eindoordeel viel de opleiding dan ook wat tegen, in eerste instantie 1x goed en 3x voldoende. Dit is na wederhoor bijgesteld naar 2x goed en 2x voldoende. De meerwaarde van de clustervisitatie is zowel de commissie als de opleiding niet duidelijk, het is hoe het nu uitgevoerd wordt geen toegevoegde waarde.

Er staat nog een foute zin in de samenvatting. De secretaris zal dit in orde maken. Mogelijk volgt er nog een vraag vanuit de nvao om aanpassing conform AVG. Dit wordt ook in orde gemaakt.

### 4. De eigen kleur

Er wordt gesproken over de "Utrechtse kleur". Een aanbeveling van het panel luidt: *"Het panel adviseert de opleiding om de Utrechtse kleur nog meer te operationaliseren in kwaliteitscriteria en in het hele curriculum te laten terugkomen. De opleiding kan zich dan duidelijker en sterker onderscheiden van en een voorbeeld van innovatie en verbetering zijn voor andere verpleegkundige opleidingen, om sterker onderscheidend te zijn van andere opleidingen."*

Het panel vond het leren in zorginnovatiecentra voor een klein deel van de studenten niet onderscheidend, diverse hogescholen hebben zorginnovatiecentra. De voorzitter vraagt welke gesprekken worden gevoerd met andere opleidingen om van te leren? Fontys heeft oa. een hele rijke traditie met zorginnovatiecentra, daar zijn structurelere vormen. De HU wil veel meer de lijn inzetten met de lectoraten. De vraag van een auditcommissie is dan: hoeveel gebeurt er concreet samen met de lectoraten? Hoeveel studenten lopen stagen in een ZIC, werken alle studenten aan de lectoraatsopdrachten (60%)? Maak het concreet en zichtbaar. De samenwerking met de lectoraten is hier heel goed geborgd.

De voorzitter geeft het advies om de koppeling met de lectoraten sterker te benadrukken, dat betekent dat je een bepaald type denken en doorkijk meegeeft aan studenten. Er is een doorlopende lijn (doorstroom master) naar de MIZW. Kun je niet een programma ontwikkelen waarin je studenten binnen 5 jaar zowel BVK als MIZW kunt laten volgen? Dan ben je innovatief. Een van de opleidingsmanagers geeft aan dat je in Utrecht ook verplegingswetenschap kunt studeren aan de Universiteit Utrecht. Het innovatieve denken, dat kun je bijvoorbeeld terug laten komen in de

afstudeerwerken, innovatie moet er dan duidelijker uitspringen. Als de opleiding dit zo geïntegreerd heeft, dan is het zaak dit sterker te integreren in het onderwijs en benut dan de sterke onderzoekskant bijvoorbeeld ook in de themaweken. De voorzitter denkt bij verpleegkunde in Utrecht bijvoorbeeld ook aan leiderschap en innovatie, niet aan praktijkleren

Hetgeen besproken is over de kleur doet ook denken aan het interprofessioneel onderwijs, waarin alle hogescholen zoekende zijn hoe dit te integreren. Er zijn mooie voorbeelden bij Zuyd Hogeschool en de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Vanuit de Vereniging Hogescholen is deze beweging ook gaande.

Wat is er in de praktijk nodig? Daar moeten ze werken in interprofessionele teams, of is het multidisciplinair? Als we kijken naar ontwikkelingen in de wijk, daar vindt een ontschotting plaats, het onderwijs heeft moeite die te volgen. Dit sluit aan bij het arbeidsmarktvaagstuk, we moeten echt anders na gaan denken over het beroep van (hbo)verpleegkundigen, dat worden veel meer de mensen die de zorg organiseren, een "makelaarsfunctie", het gaat meer om anders organiseren van de werkzaamheden en de mensen met wie je samenwerkt. Er zijn gewoon te weinig mensen.

Het anders organiseren van de zorg in de opleiding terug kunnen komen, als we innovatief willen zijn, dan betekent dit dat onze studenten ook ergens anders dan binnen de zorg stage kunnen lopen om hun leeruitkomsten te behalen. Zoals de stage bij "Handje helpen" is daar een goed voorbeeld van. Dit is de opleiding gestart, zonder dat alle studenten deze stage zullen lopen. Probeer de diversiteit in de opleidingen zelf te creëren, studenten hoeven niet meer allemaal hetzelfde doen. Moeten alle studenten bijvoorbeeld vier stages lopen? Het gaat om de competenties op het eind. Zonder uit het oog te verliezen dat er uren zijn voor de wet BIG, al is er geen controle op.

We moeten ons de vraag stellen hoe praktijkleren eruit ziet in 2025 en 2030 nu de wereld om ons heen verandert. Met meer aandacht voor het organiseren van zorg in netwerken. Dit soort innovaties kunnen we in Utrecht monitoren en over publiceren. Daar zijn we het hbo in Nederland niet zo goed in, in het zichtbaar maken van de impact en het monitoren van innovaties, dit vervolgens inzetten voor de ontwikkeling van het onderwijsprogramma en de netwerken. Er liggen volgens de voorzitter in Utrecht kansen om het innovatieve meer te benadrukken, er is in de regio Utrecht een context waar veel kan, er zijn veel faciliteiten, het is de kunst dit te framen en krachten te bundelen op een aantal onderdelen. Er zouden bijvoorbeeld doorlopende leerwegen gecreëerd kunnen worden, van roc naar MANP binnen XX aantal jaar.

Als de Utrechtse kleur innovatie is, hoe kunnen we dat waarmaken? Door het uit te buiten, bijvoorbeeld door een innovatief onderdeel in alle opdrachten: wie krijgt een prijs voor origineelste xx, schrijf een wedstrijd uit, geef het exposure, haal de pers, publiceer. Betrek het werkveld erbij.

## 5. Sluiting

Er zijn veel ideeën opgedaan om de Utrechtse kleur verder uit te diepen. De opleidingsmanagers danken allen voor hun aanwezigheid en sluit de vergadering.