

De generalistische benadering in zorg en ondersteuning: uitdagingen voor het onderwijs

*Advies over visienota 'Nieuw professionalisme in zorg
en ondersteuning'*

Vlaamse Onderwijsraad
Koning Albert II-laan 37
BE-1030 Brussel
T +32 2 219 42 99

www.vlor.be
info@vlor.be

Wijs beleid door overleg

Advies op eigen initiatief

Uitgebracht door de Algemene Raad op 28 juni 2018 met eenparigheid van stemmen.

Voorbereiding: Werkgroep Zorgberoepen op 11 mei 2016, 8 juni 2016, 14 september 2016, 12 oktober 2016 en 13 juni 2018 onder voorzitterschap van Sandra Rosvelds

Dossierbeheerder: Koen Stassen

INHOUD

1	SITUERING	2
2	PROFESSIONALS IN ZORG EN ONDERSTEUNING	2
3	GENERALISTISCHE BENADERING	2
3.1	BASISCOMPETENTIES	2
3.2	GENERALISTISCHE BENADERING IN ONDERWIJS	3
4	HEFBOMEN OM GENERALISTISCHE BENADERING TE IMPLEMENTEREN	3
4.1	NOOD AAN GOEDE REFERENTIEKADERS	3
4.2	INSTROOM IN DE OPLEIDING	4
4.3	PARADIGMASHIFT OP ELK ONDERWIJSNIVEAU CONCRETISEREN	4
4.4	LEREN OP DE WERKPLEK	5
4.4.1	Randvoorwaarden voor een kwaliteitsvolle invulling	5
4.4.2	‘Unlearning’ vermijden en een leercultuur stimuleren	5
4.4.3	Voldoende kwaliteitsvolle leerwerkplekken garanderen	6
4.5	GENERALISTISCHE BENADERING IN EVALUATIE	6
4.6	NOOD AAN EEN TRANSVERSALE BELEIDSVISIE	7

1 Situering

De strategische adviesraad Welzijn, Gezondheid, Gezin (SAR WGG) publiceerde in december 2012 een visienota 'Integrale zorg en ondersteuning' waarin hij pleit voor een fundamenteel ander integraal zorg- en ondersteuningsmodel.¹ Dat gebeurt door een paradigmashift van probleemgerichte naar doelgerichte zorg en ondersteuning: van een aanbodgestuurd naar een persoons- en behoeftegericht model. De SAR WGG is van oordeel dat de professional zelf een belangrijke hefboom is om deze paradigmashift te maken en werkte daarom een tweede visienota uit: 'Nieuw professionalisme in zorg en ondersteuning als opgave voor de toekomst. Een oriënterend kader' (zie bijlage).² Om de visie uit deze nota te concretiseren en de professionals te ondersteunen in hun opdracht, moet er op drie domeinen verder gewerkt worden: arbeidsmarkt, onderwijs en overheidsbeleid.

Aangezien dat nieuwe model voor integrale zorg en ondersteuning een nieuw professionalisme veronderstelt, heeft dit gevolgen voor onderwijs. De onderwijsopleidingen die voorbereiden op zorgberoepen zijn immers een belangrijke hefboom om deze visie te realiseren bij de professionals die instromen op de werkvloer. Daarom wil de Vlor meedenken over hoe onderwijs kan bijdragen aan de realisatie van de visie. Het gaat dan zowel over het initieel onderwijs als over het levenslang leren.

2 Professionals in zorg en ondersteuning

De Vlor volgt de afbakening van de SAR WGG van de 'professionals in zorg en ondersteuning' uit de visietekst. Daarmee worden alle beroepen aangewezen die in de gezondheids- en welzijnssectoren (beleidsdomein Gezondheid, Welzijn en Gezin) een rol spelen in de zorg en ondersteuning van personen met zorgbehoefte, wars van de bevoegdheidsverdeling in dit land. Het gaat dan om:

- welzijnsberoepen;
- zorgberoepen;
- gezondheidszorgberoepen.

Die beroepen plegen de formele zorg en ondersteuning binnen de integrale zorg en ondersteuning. De Vlor onderschrijft net als de SAR WGG het belang van goed technisch of specialistisch geschoold personeel. De focus van de visietekst ligt echter op de generalistische benadering van professionals.

3 Generalistische benadering

3.1 Basiscompetenties

De term 'generalistisch' zou kunnen wijzen op een tegenstelling met de specialistische competenties. Het idee is echter dat het gaat om basiscompetenties (combinatie van een

¹ Strategische adviesraad Welzijn, Gezondheid, Gezin. [Visienota integrale zorg en ondersteuning in Vlaanderen](#), 7 december 2012.

² Strategische adviesraad Welzijn, Gezondheid, Gezin. [Visienota Nieuw professionalisme in zorg en ondersteuning als opgave voor de toekomst](#), 17 december 2015.

basishouding, kennis en vaardigheden) waarmee de zorgprofessional in een zorg- en ondersteuningsrelatie staat. Specialistische competenties moeten dus geënt worden op generalistische aanpak.

Wat die generalistische benadering concreet betekent, kan verduidelijkt worden aan de hand van een aantal competenties die de visienota van de SAR WGG oplijst voor de professional in zorg en ondersteuning:

- luistert authentiek en oprecht naar de persoon met een zorgbehoefte;
- werkt context- en cliëntgericht;
- coacht personen met een zorgbehoefte met het oog op het opnemen van een actieve rol in het zorg- en ondersteuningstraject;
- werkt cultuur- en sociaal-economisch sensitief;
- werkt samen in een team;
- ...

Deze voorbeelden zijn niet bedoeld als een exhaustieve lijst, noch als een checklist of referentiekader voor de opleidingen. Iedere opleiding zal moeten nagaan hoe de generalistische benadering vorm kan krijgen. Het is dan ook zeker niet de bedoeling om de generalistische benadering te reduceren tot deze voorbeelden.

3.2 Generalistische benadering in onderwijs

Het vertrekpunt is dat werken vanuit een generalistische benadering kan aangeleerd worden. In de opleidingen zijn er al een aantal aanzetten in de richting van de generalistische benadering, maar de feitelijke paradigmashift moet nog gebeuren.

Hoe kan de generalistische benadering van de zorgprofessional concreet vorm krijgen in onderwijs? De opleidingen werken al in de juiste richting maar er is een verdieping nodig. De generalistische benadering moet geëxpliciteerd worden, er moet voldoende teruggekoppeld worden over het 'waarom' waardoor de visie van de opleiding duidelijker wordt. De visie is de lijm tussen de kennis, vaardigheden en attitudes. Nu ontbreekt die deels door onder andere de opsplitsing van een opleiding in vakken en wordt de globale visie soms uit het oog verloren.

De Vlor vindt een voldoende brede basisvorming in de opleidingen belangrijk omdat die de kansen op een generalistische opleiding verhoogt. Daarenboven zijn een brede basisvorming en een interprofessionele opleidingscontext belangrijke hefboomen voor het levenslang leren. Er moet in de opleidingen nagedacht worden hoe de, veelal praktische, drempels voor een interprofessionele opleidingscontext kunnen weggewerkt worden.

4 Hefbomen om generalistische benadering te implementeren

4.1 Nood aan goede referentiekaders

De inhouden van beroepskwalificerende onderwijstrajecten van de niveaus 2 t/m 5 moeten gebaseerd zijn op erkende beroepskwalificaties. Die zijn gebaseerd op

beroepskwalificatiedossiers die zijn opgemaakt door de sectoren. Het is dan ook van essentieel belang om ervoor te zorgen dat de beroepskwalificaties waarop de opleidingen zich moeten baseren een generalistische benadering uitdragen. Hiervoor ligt er een belangrijke verantwoordelijkheid bij de sectoren.

De beroepskwalificaties zijn echter een beschrijving van de toestand zoals die nu is. Ze worden niet opgemaakt om te evolueren in een bepaalde richting. Daarnaast is het ook moeilijk om te voorkomen dat een beroepskwalificatie een superprofessional beschrijft. In een beroepskwalificatie worden alle competenties beschreven die van een professional kunnen verwacht worden. Vanuit een generalistische benadering wordt er net verondersteld dat deze competenties niet per se door elk individueel teamlid maar wel op teamniveau moeten gegarandeerd zijn. Daardoor kunnen de beroepskwalificaties contraproductief werken om een paradigmashift te verwezenlijken. De Vlor blijft aandringen om voor de inhoudelijke invulling van opleidingen de beroepskwalificaties als referentiekader te gebruiken, zonder ze 'onverkort' te moeten overnemen.³

4.2 Instroom in de opleiding

Er is nood aan een goede onderwijsloopbaanbegeleiding voor alle jongeren, niet alleen voor toekomstige zorgprofessionals. Op vraag van minister Crevits zette de Vlor een aantal strategische krijtlijnen uit om werk te maken van een versterking van onderwijsloopbaanbegeleiding voor jongeren die (willen) doorstromen naar de arbeidsmarkt.⁴

Het is belangrijk dat de lerenden die willen instromen in de opleidingen ook op de hoogte zijn van de generalistische benadering. Iedereen die een rol opneemt in onderwijsloopbaanbegeleiding (leraren, CLB's, ...) moet hieraan de nodige aandacht besteden.

Werken in een zorgberoep vraagt dat lerenden en professionals over een aantal basiscompetenties beschikken waarmee de zorgprofessional in een zorg- en ondersteuningsrelatie staat. Dat zou zich kunnen vertalen in een vraag naar toelatingsvoorwaarden voor de opleidingen, maar de Vlor is hier geen vragende partij voor. Lerenden moeten immers de kans krijgen om zich verder te ontwikkelen doorheen hun opleidingstraject. Er moet wel nagedacht worden hoe er sneller geremedieerd of geheroriënteerd kan worden als blijkt dat een lerende het moeilijk heeft om zich de generalistische benadering eigen te maken. Het belang van onderwijsloopbaanbegeleiding kan dan ook niet onderschat worden.

4.3 Paradigmashift op elk onderwijsniveau concretiseren

Gezien de diversiteit aan zorgprofessionals wordt er in vraag gesteld of alle lerenden die instappen in zorgopleidingen kunnen beantwoorden aan de verwachting om mee te stappen in een generalistische benadering. Een goede grondhouding waarin je als professional groeit, is niet evident. Te hoge verwachtingen ten aanzien van lerenden zou de instroom in de sector kunnen beperken en mensen kansen kunnen ontnemen om als zorgprofessional te werken. De Vlor vindt

³ Vlaamse Onderwijsraad, Algemene Raad. [Advies over de relatie tussen onderwijscurricula en beroepskwalificaties](#), 28 september 2017.

⁴ Vlaamse Onderwijsraad, Algemene Raad. [Advies 'Naar een versterking van onderwijsloopbaanbegeleiding voor jongeren die \(willen\) doorstromen naar de arbeidsmarkt'](#), 29 juni 2017.

dat iedereen groeikansen moet krijgen en dat er geen kansen mogen ontnomen worden door de paradigmashift.

De paradigmashift mag dus niet gelijkgesteld worden met een niveauverhoging van de zorgprofessional, maar vraagt wel om een andere benadering. Daarom is het belangrijk dat de generalistische benadering geconcretiseerd wordt per onderwijsniveau en -vorm. Zo kunnen de verwachtingen juist en realistisch geformuleerd worden. Het belang van de grondhouding moet toenemen, maar mag niet doorslaan. Er wordt bij discussies over zorgprofessionals vaak gedacht aan medische beroepen, maar bijvoorbeeld een verzorgende in de gezinszorg moet ook per definitie holistisch werken want die staat (letterlijk) in de context van de zorgvrager. Voor deze zorgprofessionals is teamondersteuning erg belangrijk. Hun stem moet gehoord worden in het teamoverleg.

4.4 Leren op de werkplek

4.4.1 Randvoorwaarden voor een kwaliteitsvolle invulling

Leren op de werkplek wordt soms als een mirakeloplossing naar voor geschoven voor arbeidsmarktgerichte opleidingen, zeker in de zorg. Leren op de werkplek is een krachtige aanpak om competenties in te oefenen en te verwerven, maar de druk op de sector wordt enorm groot. Niet alleen naar aantallen, maar ook de begeleiding van de doelgroep wordt intensiever (zowel in de school als op de leerwerkplek). De haalbaarheid van een verdere uitbreiding van leren op de werkplek in de sector wordt dan ook in vraag gesteld. De opleidingscapaciteit van de werkgevers zit aan zijn limieten, waardoor er bepaalde groepen uit de boot dreigen te vallen.

Niet alleen voor de lerenden uit verschillende opleidingen is het belangrijk dat de werkgevers zich als 'lerende organisaties' organiseren. Ook voor de eigen werknemers is het cruciaal dat er wordt ingezet op de lerende organisatie zodat zij de kans krijgen om mee te stappen in de paradigmashift. De Vlor vraagt aan de sector om zijn bestaande engagement verder op te nemen maar ook verder uit te bouwen voor het aanbieden van voldoende kwaliteitsvolle leerwerkplekken voor lerenden van alle onderwijsniveaus en -vormen.

Mentoropleidingen worden daarbij als een belangrijke brug gezien in het realiseren van een paradigmashift. Ook de aanwezigheid van stagebegeleiders en samenwerking met het team op de leerwerkplek zijn belangrijk. Dat vraagt inspanningen omdat de social profit veel stagiairs ontvangt in verhouding tot het aantal werknemers. Om de kwaliteit van de begeleiding op de werkvloer te garanderen moet er per mentor een maximaal aantal lerenden vastgelegd worden.

De Vlor vraagt dat de inspanningen van de mentoren worden gevaloriseerd. In de discussie over de invoering van de accreditatie voor verpleegkundigen kan dit bijvoorbeeld meegenomen worden.

4.4.2 'Unlearning' vermijden en een leercultuur stimuleren

Gezien het leren op de werkplek een belangrijk aandeel is van heel wat zorgopleidingen, is een gedeelde visie op de rol van de zorgprofessional nodig. De inhoud van het onderwijscurriculum zijn immers geen garantie voor de implementatie in de praktijk. Eens een recent afgestudeerde

begint te werken, wordt hij opgenomen in een cultuur van die werkplek. Die geeft niet altijd de ruimte voor een andere grondhouding en opgedane competenties.

Om het risico op 'unlearning' van pas afgestudeerden te beperken, is het dan ook belangrijk dat de paradigmashift overal moet gebeuren.

- In opleidingen kan er bijvoorbeeld kritische reflectie meegegeven worden, maar het is nodig dat het op de werkvloer blijvend wordt aangewakkerd. Sommige zorgprofessionals hebben hier meer ondersteuning bij nodig. Daarom moet de terugkoppeling naar het team bijvoorbeeld regelmatig opgenomen worden.
- Observeren, rapporteren, kritische reflectie, deontologie over omgaan met informatie maken deel uit van een aantal opleidingen, maar er moet ook op de werkvloer blijvend aandacht aan gegeven worden.

Daarom is het belangrijk dat de werkplekken lerende organisaties zijn, waar de interactie tussen de bestaande cultuur en nieuwe inzichten van bijvoorbeeld stagiairs of nieuwe werknemers mogelijk is. Enkel dan is er een paradigmashift mogelijk in de sector. Een goede samenwerking tussen de leerwerkplek en de opleiders verhoogt de samenhang en verkleint het risico op unlearning. Dit heeft gevolgen voor de professionalisering van zowel de zorgprofessionals zelf als de opleiders van toekomstige zorgprofessionals.

De mentoropleidingen kunnen daarom een belangrijke hefboom zijn om de paradigmashift te realiseren. De mentoren zijn immers een belangrijke brug tussen de opleiding en tewerkstelling. Voor duaal leren zijn de sectorale partnerschappen bevoegd om hierover afspraken te maken. Via (ESF-)projecten worden sectoren aangemoedigd om hiervoor initiatieven te nemen. In het hoger onderwijs kunnen er afspraken gemaakt worden in de werkveldcommissies.

4.4.3 Voldoende kwaliteitsvolle leerwerkplekken garanderen

Een belangrijke voorwaarde om in te kunnen zetten op werkpleklernen is de beschikbaarheid van voldoende werkplekken waar er kwaliteitsvol geleerd kan worden voor lerenden van alle onderwijs- en opleidingsniveaus en vormen.

Dat vraagt een permanente monitoring van de beschikbaarheid van leerwerkplekken en vraagt ook kwaliteitszorg van de begeleiding van de lerenden op de werkplek. De dialoog tussen stagebegeleiders en mentoren staat hierbij centraal.

4.5 Generalistische benadering in evaluatie

Formatieve en summatieve evaluatie zijn een essentieel onderdeel van het onderwijsproces. Niet alleen omdat ze bepalen of iemand toegang krijgt tot de arbeidsmarkt door het behalen van een kwalificatie, maar ook doordat de manier van evalueren mee het belang bepaalt van de inhoud. De evaluatie van een onderwijstraject is de verantwoordelijkheid van een onderwijsinstelling, maar het is belangrijk er op te wijzen dat een focus op een generalistische benadering een belangrijk onderdeel is van de evaluatie. Zowel in de tussentijdse evaluatie als in de eindevaluaties, zowel op school als op de leerwerkplek.

Als de generalistische benadering de ruggengraat van de opleiding is, zullen de verschillende competenties op verschillende plekken partieel aangeleerd en beoordeeld worden. In het huidige systeem wordt dikwijls op het einde van de opleiding uitgesproken of iemand als zorgprofessional

kan functioneren. Dat is veel te laat in het opleidingstraject. Daarom moeten er voldoende, tussentijdse evaluaties gebeuren en moet er snel genoeg geremedieerd of geheroriënteerd worden.

Hoewel attitudes inherent deel uitmaken van competenties, moeten vakgebonden attitudes nagestreefd maar niet bereikt worden. Deze attitudes kunnen net doorslaggevend zijn voor het bereiken van bepaalde competenties. Er moet dan ook nagedacht worden over hoe attitudes kunnen geëvalueerd worden en of er geen groter gewicht aan de evaluatie van attitudes kan gehecht worden.

4.6 Nood aan een transversale beleidsvisie

De visienota vertaalt een visie van de SAR WGG. Daarnaast zijn er een aantal (transversale) beleidsplannen van de Vlaamse Regering waarin de zorg- en welzijnssector betrokken zijn. De Vlor vindt het belangrijk dat de bestaande en eventueel nieuwe beleidsplannen deze generalistische benadering ondersteunen. Er wordt onder meer gedacht aan:

- Actieplan 3.0 'Werk maken van werk in de zorg- en welzijnssector'
- Flanders' Care. Werk maken van zorg en welzijn
- Vlaanderen 2050 – transitieprioriteit 'Demografiestrategie – werk maken van zorg en welzijn 4.0'
- Sectorconvenant social profit en lokale besturen
- Mantelzorgplan
- VIA-4 en 5-akkoorden
- Actieplan voor een gecoördineerd Vlaams vrijwilligersbeleid.

Mia Douterlungne
administrateur-generaal

Patriek Delbaere
wnd. voorzitter