

De beoordeling en niveau bepaling van instromers voor de opleiding tot GGZ-Verpleegkundig Specialist

Achtergrond

Vanuit de GGZ-VS opleiding is behoefte aan een instroom assessment voor studenten die geen bachelor/ Hbo-diploma – verpleegkunde kunnen overleggen. Lancae verzorgt voor verschillende opleidingsinstituten de niveaubepaling van studenten die niet over een erkend Hbo-diploma beschikken.

In dit voorstel is een assessmentonderzoek uitgewerkt om de specifieke criteria, die in samenspraak met de MANP instellingen zijn vastgesteld, te toetsen (zie bijlage 1). Naast de toetsing van het capaciteitsniveau, worden kandidaten beoordeeld op een aantal competenties en persoonlijke eigenschappen die in belangrijke mate het leervermogen bepalen en die het succesvol doorlopen van de opleiding voorspellen. Het bepalen van vakinhoudelijke kennis en vaardigheden en de toetsing ervan, vindt plaats onder verantwoordelijkheid van de opleidingsinstituten zelf.

Naast het VS instroomassessment programma biedt Lancae bredere ontwikkeling-assessments, die leiden tot een gericht ontwikkelingsadvies. Hierbij wordt een specifiek aantal competenties onderzocht om de ontwikkelingspotentie van de kandidaat voor de functie van Verpleegkundig Specialist in te schatten. Deze variant assessment is met name aan te bevelen wanneer de instelling te weinig zicht heeft op de kwaliteiten van de kandidaat. Bijvoorbeeld bij externe kandidaten wanneer de vraag verder gaat dan een beoordeling van het leervermogen alleen.

Meer informatie kunt u vinden in bijlage 2 of u kunt contact opnemen met Lancae (0263516945).

Instroomassessment

(voor kandidaten zonder erkend HBO-gezondheidszorgdiploma of bij twijfel over het intellectuele niveau van de kandidaat)

Het *instroomassessment* heeft als doel het potentiële leervermogen van de kandidaat in kaart te brengen. Hierbij ligt de nadruk op een niveau bepaling (capaciteiten test) aangevuld met de toetsing op relevante persoonlijkheidsfactoren en een gericht cluster aan competenties. Het gaat hierbij om factoren die van belang zijn voor de leerattitude van de student. Ook worden competenties verhelderd die van invloed zijn op het praktisch functioneren in het werkveld.

Programma onderdelen

Middels het *capaciteitenonderzoek* wordt bepaald of kandidaten beschikken over een Hbo niveau. Het capaciteitenonderzoek bestaat uit een achttal testonderdelen. Hierbij wegen die subtesten zwaarder die het abstractievermogen van de kandidaat meten. Dit

vermogen is belangrijk om overzicht te kunnen houden over complexe materie en verbanden te kunnen leggen op een hoger abstractieniveau.

De resultaten van het capaciteiten onderzoek worden ondersteund door een *informatieverwerkingsoefening*, waarin de kandidaat gevraagd wordt praktisch informatie te verwerken. Het accent ligt op het in kaart brengen van de competenties Probleemanalyse en Oordeelsvorming. Deze competenties zijn aangemerkt als belangrijke vaardigheden voor het vergaren en verwerken van informatie.

Naast een capaciteitenonderzoek wordt middels een *persoonlijkheidsvragenlijst* een aantal kritische factoren onderzocht die van belang zijn in de motivatie en het doorzettingsvermogen van de kandidaat. De scores van de capaciteitentests worden naast het persoonlijkheidsprofiel van de kandidaat gelegd. Met name bij een matige score op de capaciteitentest gaan persoonlijkheidsaspecten meer meewegen in de conclusie en het advies.

Met een *simulatie* (rollenspel) worden een drietal competenties opgeroepen die van belang worden geacht in het samenwerkingsgedrag van de kandidaat. Deze competenties zijn kritisch in het klinisch functioneren, zowel naar de patiënt als naar andere samenwerkingspartners. Hierbij gaan we ervan uit dat deze competenties bij studenten die het bachelor- programma hebben doorlopen, reeds in redelijke mate zijn ontwikkeld.

Programma (1.5 dagdeel)

- *Intellectuele capaciteitentests* (bestaande uit 8 genormeerde en gevalideerde subtests)
- *analyseoefening* (fact-finding oefening, waarin de kandidaat gevraagd wordt om praktisch informatie te verwerken om zicht te krijgen op de competenties probleemanalyse en oordeelsvorming)
- *persoonlijkheidsonderzoek* waarbij de effecten van emotionele stabiliteit en consciëntieusheid (zelfdiscipline, ambitie en bedachtzaamheid) op de werkstijl worden verhelderd
- *simulatie* (rollenspel waarbij de competenties *Zelfmanagement*, *Samenwerken* en *Onderhandelen*) worden getoetst.
- mondelinge terugkoppeling van de resultaten aan het eind van het programma
- schriftelijke rapportage van de resultaten.

Rapportage en terugkoppeling van de resultaten

In de *rapportage* worden de scores van de kandidaat op de capaciteitentest, de resultaten van de simulatieoefening en persoonlijkheidsvragenlijst beschreven. De resultaten van het onderzoek geven aan of de kandidaat het Hbo-normgemiddelde onvoldoende, voldoende of ruim voldoende waarmaakt. Deze uitslag wordt de kandidaat direct na het onderzoek medegedeeld.

De rapporten worden in tweevoud naar de kandidaat gestuurd, waarvan er een exemplaar bestemd is voor de opdrachtgever.

Gemiddeld genomen kunnen de onderzoeken binnen 3 weken worden ingepland.

Investering

Instroomassessment VS-opleiding (per kandidaat) € 1260,00 (excl btw)
(onderzoek van capaciteiten (Hbo-niveau), persoonlijkheid en
informatieverwerkingsvaardigheden aangevuld met simulatieoefening om
functiegerichte competenties te beoordelen).
Duur programma: anderhalf dagdeel, inclusief rapportage en terugkoppeling

Contact

Wanneer u vragen heeft, kunt u contact met ons opnemen.

Lancae, loopbaanoriëntatie en counseling
Eusebiusbuitensingel 7
6828 HT Arnhem
026 3516945

drs. Liesbeth Jans
contact@lancae.nl
www.lancae.nl

Bijlage: Indicatie voor ontwikkelingsassessment

Doel van een ontwikkelingsassessment is om de potentie van de kandidaat helder te krijgen om de functie van Nurse Practitioner succesvol in te vullen. Los van het intellectuele niveau van de kandidaat, kan er in de sollicitatieprocedure twijfel zijn over een aantal competenties van de kandidaat. Is de kandidaat voldoende stevig/weerbaar in het krachtenveld op de afdeling? Is de kandidaat voldoende gemotiveerd? Is de kandidaat voldoende sensitief in het contact met patiënten en collega's? Het onderzoek helpt de instelling bij het nemen van een gedegen beslissing wanneer er twijfels bestaan over de geschiktheid van de kandidaat of verdeeldheid is in de selectiecommissie.

De Verpleegkundig Specialist is een relatief *nieuwe functie*, waarbij werken en leren gecombineerd worden. De opzet van de combinatie van werken en leren, vraagt een behoorlijk niveau van belastbaarheid van de nieuwe functionaris. De functie van Verpleegkundig Specialist is een inhoudelijk brede functie waarbij de medewerker goed in staat moet zijn om complexe informatie te verwerken en de grenzen van zijn handelen moet kunnen afbakenen. Daarnaast moet de Verpleegkundig Specialist in staat zijn zich in de nieuwe functie staande te houden en te profileren. Met name wanneer kandidaten weinig ervaring hebben in het directe patiëntencontact is een ontwikkelingsassessment aan te raden. Het is voor alle partijen, maar in de eerste plaats voor de student frustrerend wanneer na verloop van tijd blijkt dat hij/zij niet in het profiel van de Verpleegkundig Specialist past en de opleiding moet verlaten.

In een ontwikkelingsassessment komen *de competenties* aan de orde die door het werkveld als relevant worden gezien. Ook kunnen enkele hiervan worden vervangen door persoonsgebonden competenties. Naast het helder krijgen van de twijfels over de geschiktheid van de kandidaat, biedt een dergelijk onderzoek de aankomende student een spiegel over waar hij/zij staat in zijn ontwikkeling. Er worden concrete leer- en ontwikkelpunten aangereikt waarmee de student in de opleiding aan de slag kan.

Opzet ontwikkelingsassessment

In een ontwikkelingsassessment krijgt de kandidaat te maken met een scala aan instrumenten en oefeningen:

- capaciteitenonderzoek;
- persoonlijkheidsvragenlijst;
- motivatieonderzoek;
- zelfanalyse
- verschillende simulatieoefeningen (gesprek met een patiënt, gesprek met een arts). De te gebruiken simulatieoefeningen zijn speciaal ontwikkeld voor situaties waarmee de Nurse Practitioner in zijn/haar werk in aanraking komt.

Nagesprek

De bevindingen van de onderzoeksdag worden gerapporteerd en met betrokkene besproken in een nagesprek. Doel van dit gesprek is om inzicht te bieden in zijn/haar sterke en aandachtspunten en in de mechanismen achter

zijn/haar gedrag. Onze ervaring is dat een open en eerlijk nagesprek de onderkenning en acceptatie van de uitkomsten groter maakt.

Investering

Ontwikkelingsassessment VS-opleiding (per kandidaat) € 1690,00 (excl btw)
(onderzoek van capaciteiten (Hbo-niveau), persoonlijkheid, motivatie en functiegerichte competenties, om het ontwikkelingspotentieel van de kandidaat te beoordelen).

Duur programma: twee dagdelen, inclusief rapportage, gericht ontwikkeling advies en terugkoppeling