



Stichting Sociaal Fonds  
Huisartsenzorg

Dinsdag 17 mei 2022

---

## Programma

09.30 uur - Inloop

10.00 uur - Welkom

10.05 uur - Inleidingen op thema, gevolgd door paneldiscussie

11.30 uur - Discussie aan dialogotafels

13.00 uur - Lunch

14.00 uur - Discussie met experts

16.00 uur - Afsluiting en borrel

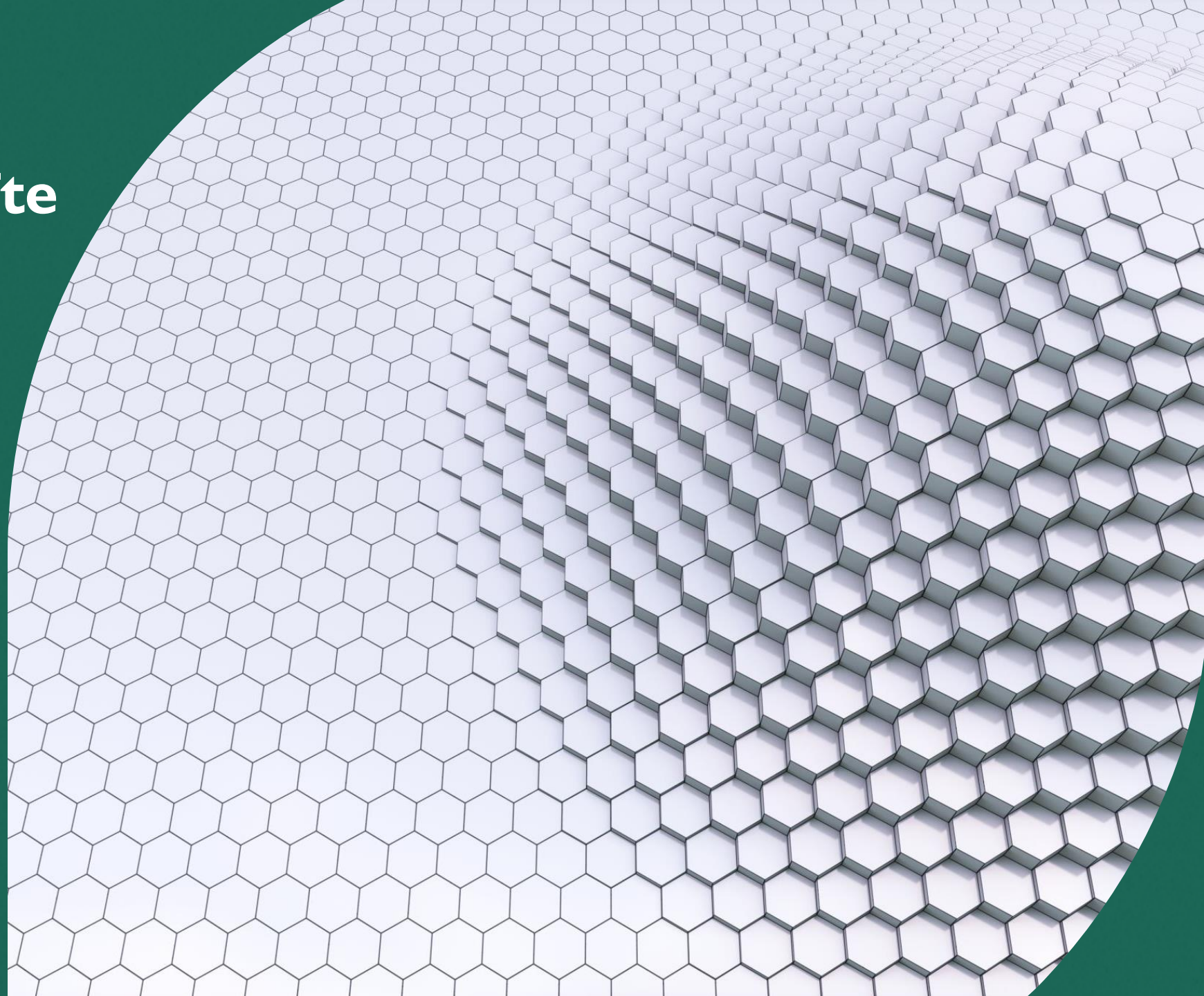
Dinsdag 17 mei 2022

# PRESENTATIE HANS TIMMERMAN

Dinsdag 17 mei 2022

# Opleidingsbehoefte in huisartsenzorg

Hoe sluit je voor  
verschillende  
doelgroepen  
hierbij optimaal  
aan?



# Verschillende leerwegen



Scholieren



Werkzoekenden zonder  
relevante ervaring



Beroepskrachten en  
herintreders

- Leren-Stage (Dagonderwijs)
- Leren-werken (BBL / Duaal / PTO)
- Onderwijs op maat

# Verschillende niveaus

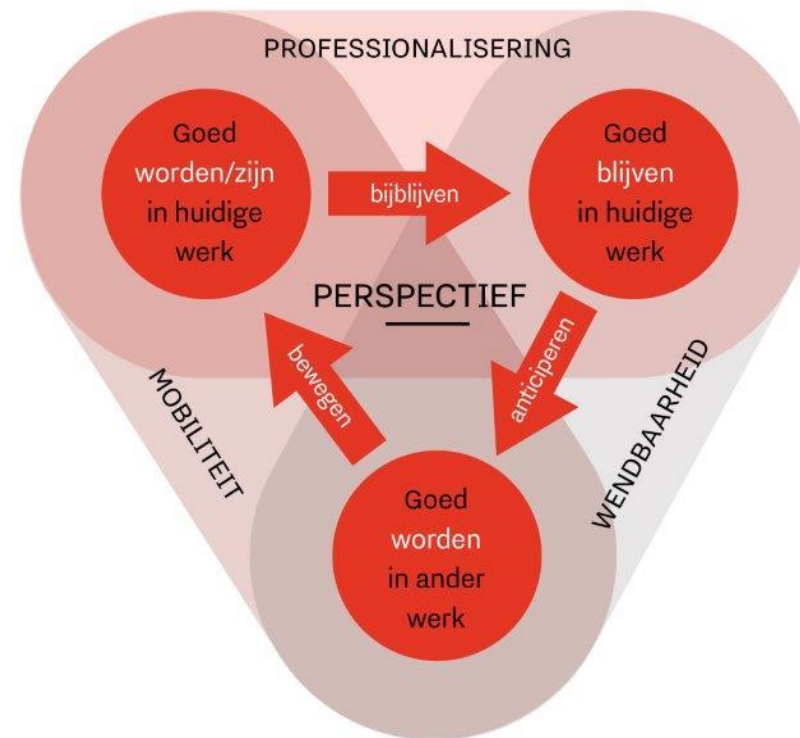
Beroepsniveaus	Opleidingsniveaus
Doctersassistent	MBO niveau 4
Praktijkondersteuner	Associate Degree niveau 5 indicatie
Praktijkverpleegkundige i.o.	Bachelor niveau 6 indicatie
Verpleegkundig Specialist Physician Assistant	Master niveau 7 indicatie
Huisarts	Medisch specialist niveau 8

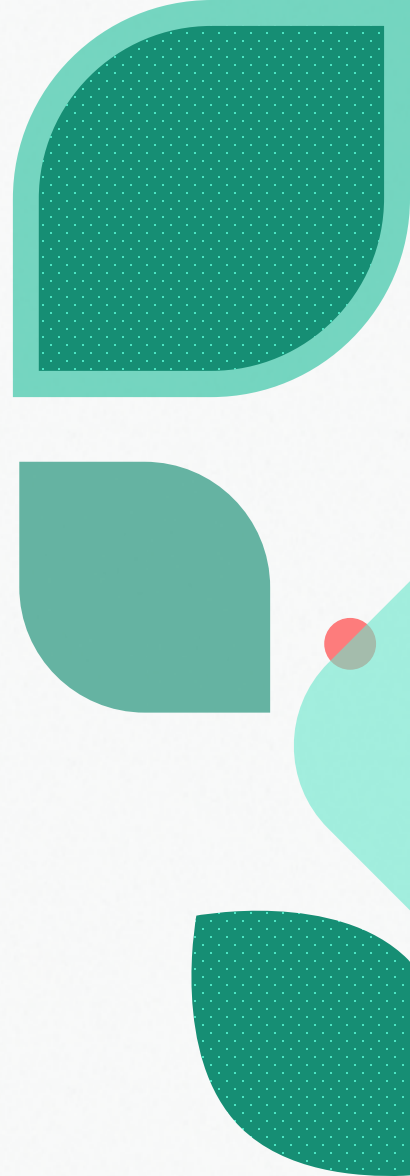
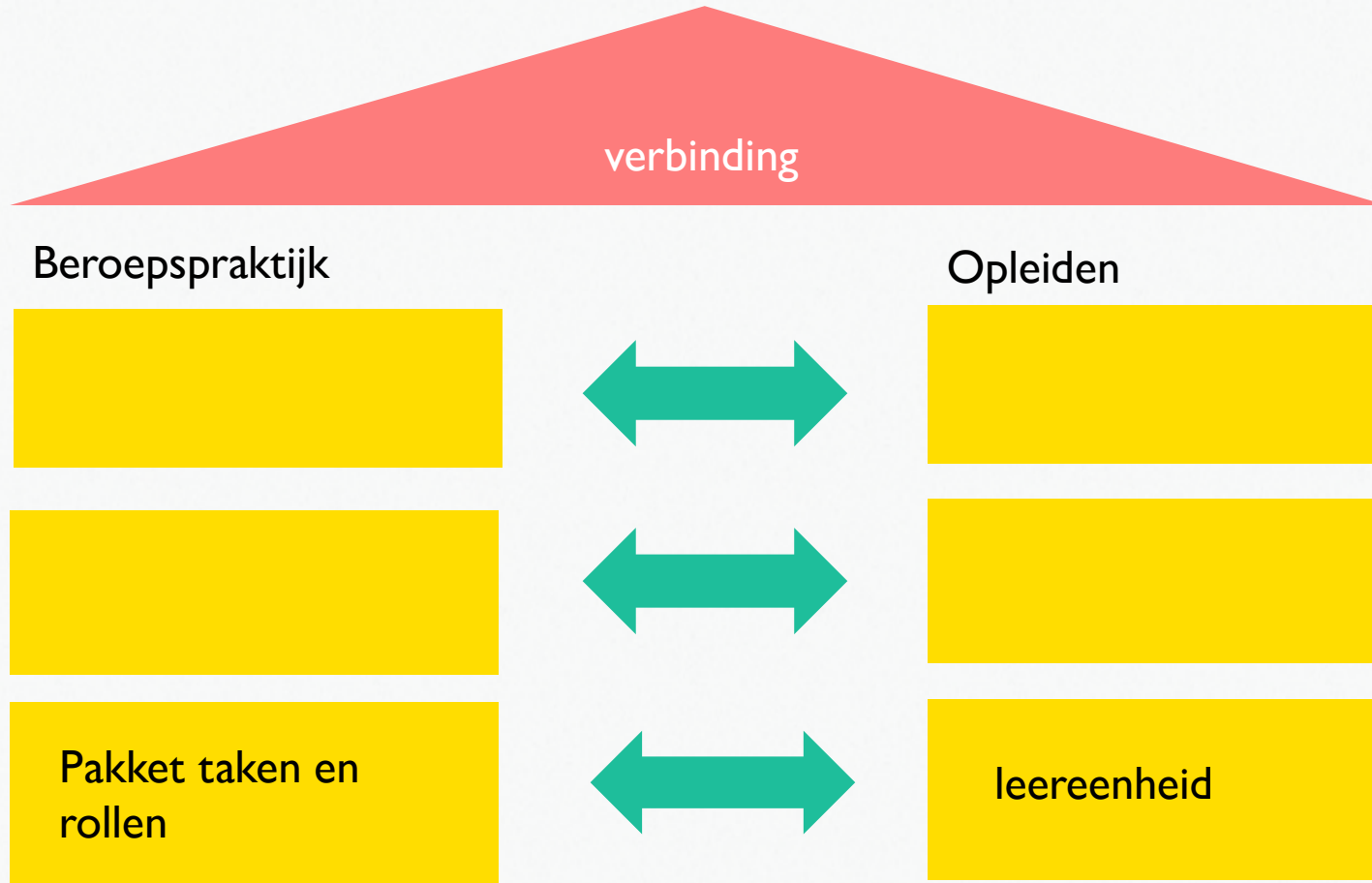
# Doorgroeien in beroep

Professionalising – **verdieping**  
(bijvoorbeeld: DA naar tragist)

Wendbaarheid – **verbreding**  
(bijv: DA naar spreekuurassistent)

Mobiliteit – **doorstroom**  
(bijv: POH naar PVH)









## Onderwijs op maat

### DIPLOMA

BC 1

BC 2

BC 3

BC 4

BC 5

BC 6

VC

AV

BEWIJS VAN VAKBEKWAAMHEID

© CAOP

**BC** = Beroeps- of branchecertificaat   **VC** = Verdiepend of verbreedend certificaat   **AV** = Algemene vakken

PRESENTATIE  
MARC VAN DER  
MEER

Dinsdag 17 mei 2022

# De BPV bij de huisartsen : Een 10-puntenplan

Marc van der Meer  
SSFH  
Utrecht, 17 mei 2022

# Het belang van praktijkleren?

Praktijkleren is in het hart van het beroepsonderwijs:

- ▶ Actief proces van opdoen van kennis en ervaring in authentieke werkomgeving, met reflectie en evaluatie
- ▶ Authentiek: praktijkervaring in echt bedrijf met echte patiënten;
- ▶ Studenten leren wat (samen) werken inhoudt; routine-vorming op verschillende niveaus.
- ▶ Studenten nemen kennis van nieuwe en innovatieve technieken/ werkwijzen
- ▶ Artsen/ Maatschappen leren van nieuwe ideeën van studenten
  
- ▶ Maar hoe stel je de kwaliteit vast? Documenten en valideren ....?

# Als dit niet goed werkt:

....dan is een sterkere interventie nodig:

- ▶ De school/ opleiding moet een actieve betrokkenheid tonen en ook eisen aan het leerklimaat in de bedrijven.
- ▶ Leren is een reflexieve bezigheid, waarin de dialoog van de leerling met de collega's en begeleiders centraal staat.
- ▶ Omstandigheden verschillen van persoon tot persoon.
- ▶ Matching van leerlingen naar de juiste leeromgeving
- ▶ De leerling moet uitgedaagd worden om zijn eigen leervragen te stellen en te kunnen verwezenlijken.

# De huidige problemen: doktersassistenten

- ▶ Omvangrijk werkpakket van artsen - grote verantwoordelijkheid, grote praktijk, gevolg: rooibouw plegen, hersteltijd gevraagd
- ▶ Arbeidsdeling in team: hoofdassistent, taken: management, intake patiënten, medische assistentie, beheer en kwaliteitszorg
- ▶ Arbeidsdeling: praktijkondersteuner huisartsenzorg, medisch assistente, praktijkassistent huisartsenpraktijk, medisch assistent, assistent huisartsenpraktijk
- ▶ Alternatieve posities: polikliniek of specialistische afdelingen ziekenhuis. Soms een Arbodienst of schoolartsdienst
- ▶ Algemene eisen: integriteit en nauwkeurigheid: veel gevoelige informatie onder beroepsgeheim & werkzaamheden volgens strikte protocollen

# Dokters- assistenten

## Studententevredenheid

landelijk rapportcijfer

6.8

## Geslaagde studenten

landelijk percentage in het afgelopen schooljaar

75%

## Doorstroom naar hbo-opleiding

landelijk percentage na het behalen van een mbo-diploma in het afgelopen schooljaar

36%

## Afgestudeerden met werk

landelijk percentage studenten dat 1,5 jaar na behalen van het diploma werk heeft

95%

## Kans op werk

landelijk in jouw vakgebied, na je opleiding



## Kans op stage

landelijk in jouw vakgebied



## Startsalaris

landelijk gemiddeld bruto uurloon

€ 12,32

# HAIO

- ▶ Geneeskunde (zes jaar), daarna driejarige opleiding tot Huisarts
- ▶ Opleiding in de praktijk. Eén keer per week heb je een terugkomdag. Mogelijkheden om de opleiding te verkorten of de opleiding in deeltijd te volgen.
- ▶ Het eerste (algemene oriëntatie) en derde jaar (oa. praktijkmanagement, preventieve zorg, specialistische modules) in de huisartspraktijk. In tweede jaar: verplichte klinische stage spoedeisende hulp, verpleeghuis en GGZ.
- ▶ Huisarts kent verplichte registratie: wettelijk erkende en beschermde specialistentitel.
- ▶ Huisarts moet bijscholingen volgen (congressen, studiedagen, cursussen, trainingen en vakliteratuur).



# Levenscyclus 'situationeel leiderschap op werk' (Hersey en Blanchard, 1969)

## 4 leiderschapsstijlen:

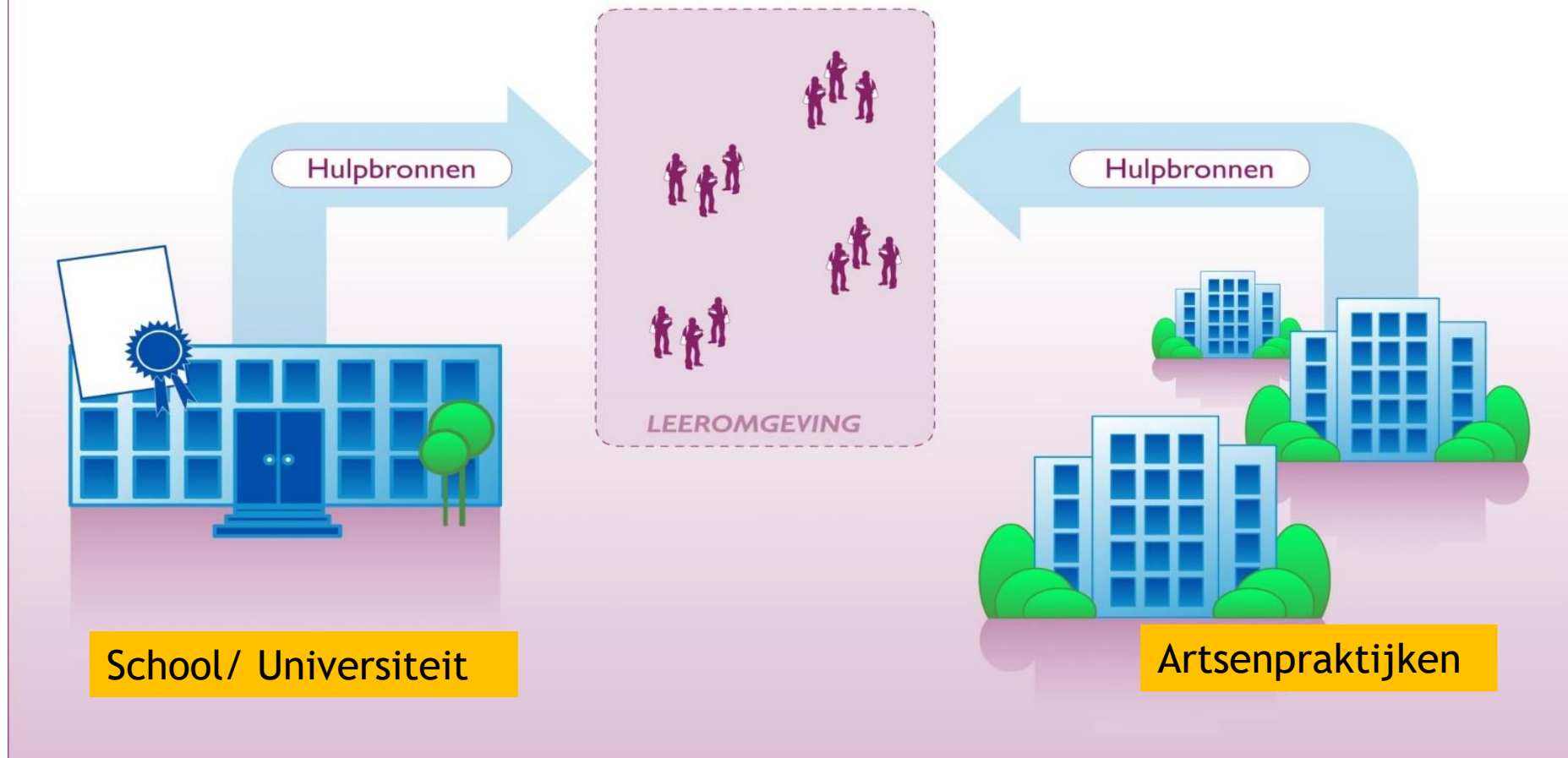
- ▶ **Sturende of taakgerichte stijlen:** a. directief, b. begeleidend/ coachend
- ▶ **Relatiegerichte stijlen:** a. De ondersteunende stijl, b. de delegerende stijl

## Taakvolwassenheid, uitgangspunten:

- ▶ De benodigde competenties om een taak uit te voeren (*Skill*)
- ▶ bereidheid (betrokkenheid) om de verantwoordelijkheden te aanvaarden (*Will*).

	Minder taakgericht	Meer taakgericht
Meer relatiegericht	ondersteunen	begeleiden
Minder relatiegericht	delegeren	instrueren

# De leeromgeving van de toekomst

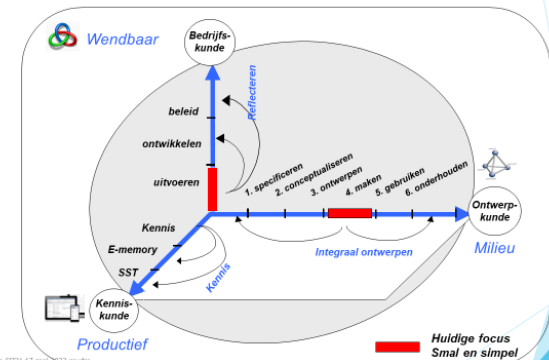


# Pragmatisch: stel leervragen (leer- en werktaken) centraal

- ▶ Start bij wat studenten ‘kunnen’, niet bij wat zij ‘moeten’.
- ▶ Reguleer hun taakuitvoering en structureer de begeleiding.
- ▶ Bevorder een leeromgeving waar een student zich optimaal kan ontwikkelen.
- ▶ Creëer dus aantrekkelijke werktaken en reflecteer voldoende.

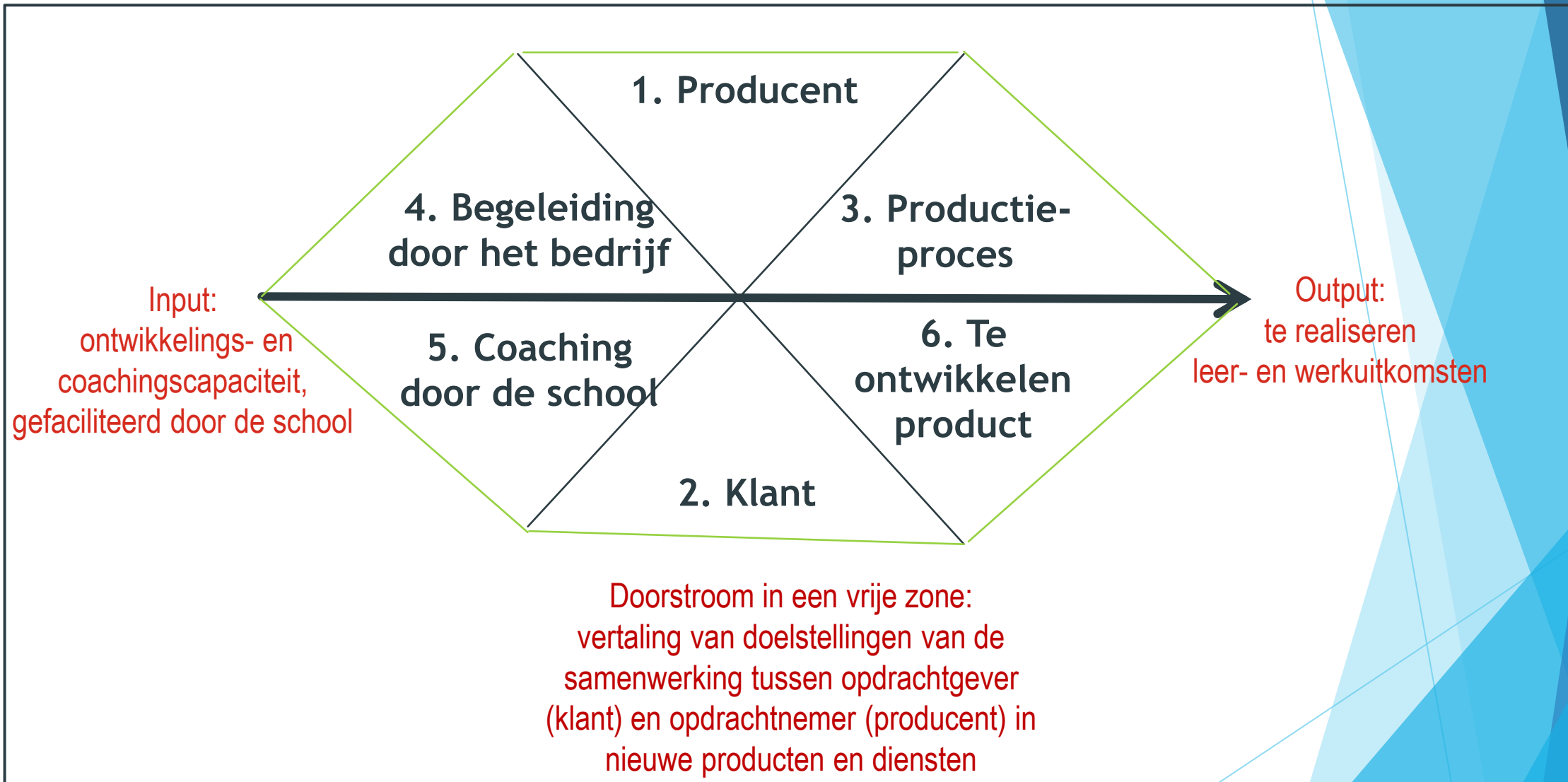
- ▶ Vergelijk Frank Elsink de praktijkopleider als ‘vlieg in het web’ (2016).

Antwoord op drie structurele maatschappelijke vraagstukken  
Stello.academy (Lohman ea., 2021)

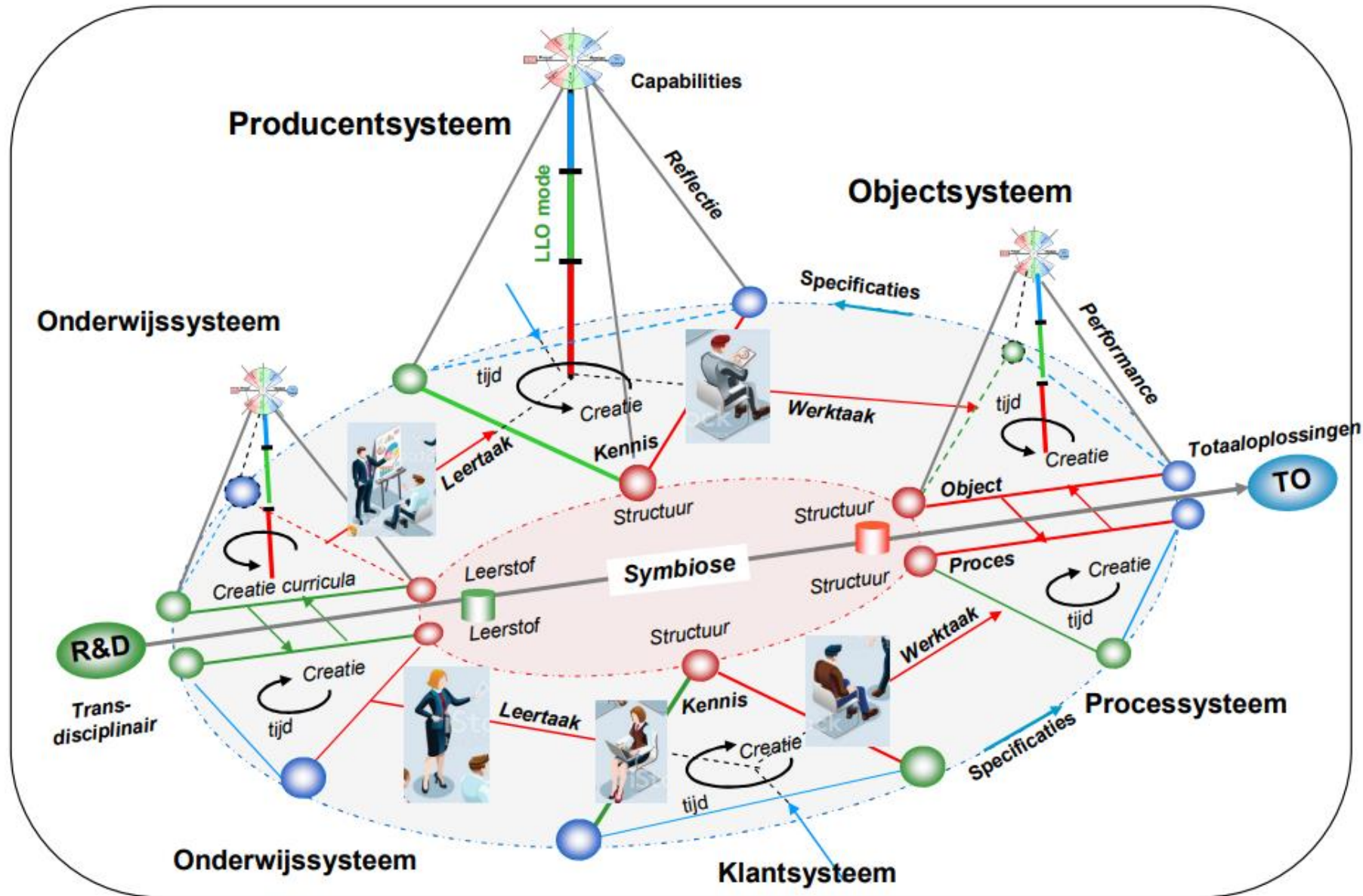


# Leer- en werktaken in de toekomst

(Achtergrondstudie Manifest economie Rotterdam, 2021, in druk)



# Leerwerkcomgeving in ruimte en tijd



10-puntenplan SSFH 17 mei 2022 mvdm

De actoren in de leerwerkcomgeving realiseren dus op natuurlijke wijze totaaloplossingen door het doorlopen van een cyclisch leerproces. Aan de outputzijde van het samenwerkingsverband werken de

# Herdoordenken van de bpv

	Homogene leeromgevingen	Heterogene leeromgeving
Individueel	Eenvoudige taken	Taakverrijking
Collectief	Goepsopdrachten	Complexe taken, multidisciplinair werken

The diagram illustrates transitions between learning environments. A red arrow points from 'Eenvoudige taken' to 'Taakverrijking'. Another red arrow points from 'Eenvoudige taken' to 'Complexe taken, multidisciplinair werken'. A third red arrow points from 'Goepsopdrachten' to 'Complexe taken, multidisciplinair werken'.

# Wat te doen?: 10 punten!

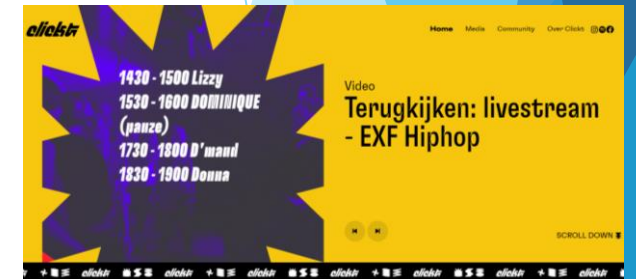
Korte termijn:

1. BOT-BPV
2. BOL-BBL-derde leerweg
3. Schaalvoordelen bereiken (bv. in de zorg - wijkzorgcentrum)
4. Collectief opleiden (vgl. Samenwerkingsverbanden in bouw en techniek)
5. Modularisering van opleidingen
6. Aspirant leerbedrijven erkennen
7. Nieuwe initiatieven bij mbo-scholen, bv.
  - De bouwtent ROC van Twente
  - HBA (MBO Utrecht): platform Clickt!

Et cetera. Lange termijn: documenteren en valideren van:

1. Drie assen: realiseren, reflecteren, documenteren in licht van 'leiderschap op werk'
2. Uiteenrafelen van praktijkleren in eenvoudige naar complexe taken
3. Herdoordenken praktijkleren in arbeidsverdeling vmbo, mbo, hbo

10-puntenplan SSFH 17 mei 2022 mvdm



# Ieder van de tien punten kan verder uitgewerkt worden

- ▶ Ad 1. *Bijvoorbeeld spanning tussen BOT en BPV.*
  - ▶ **Bestaande regelgeving ontrafelen** (zie pleidooi F. van de Ende)
  - ▶ **Als we de regels flexibiliseren zijn sterkere professionele kwaliteitsnormen nodig.**
  - ▶ Die hebben **meerdere dimensies**: goede beroepspraktijkvorming is een andere dimensie dan ontwikkelingsgericht werken of verbeteren van het bpv-beleid.
  - ▶ Et cetera.
  
- ▶ Ad 8. *Bijvoorbeeld issue van de derde as:*
  - ▶ Digitalisering maakt **real-time information** mogelijk in de klas.
  - ▶ Leidt tot drie-dimensionele vraagstukken over **uitvoering, reflectie en informatieverwerking.**
  - ▶ Dit leidt tot **strategische inzet** van de school
  - ▶ Et cetera.



Slot:

Een lerend, zich vernieuwend systeem veronderstelt  
experimenteerruimte en systematisch terugkoppeling

En ook: ‘vakmensen en bewust vertrouwen’

**Dank voor uw aandacht:**

*Marc.vandermeer@uvt.nl*

*06 12 69 09 22*

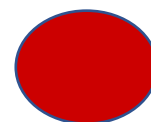
# PRESENTATIE GRETLDONS

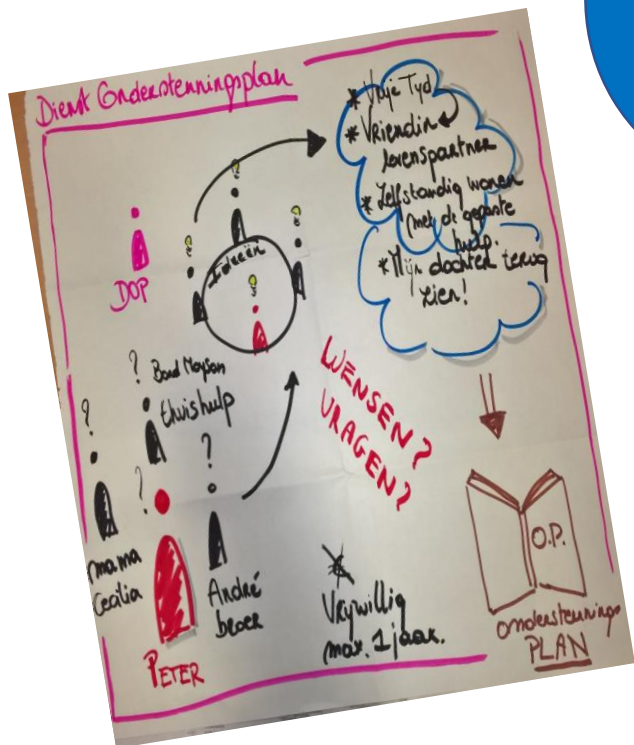
Dinsdag 17 mei 2022

# Welkom!

## Anders *samenwerken*

Uitdagingen in steeds veranderende context





**Gretl Dons**  
Directeur DOP



- Mensen met chronische zorg
- 2014 Sonestra op ons pad
- Start diepgaand proces van teamontwikkeling
- Waarom, hoe en wat werden centrale vragen
- Basistraining voor elke nieuwe medewerker

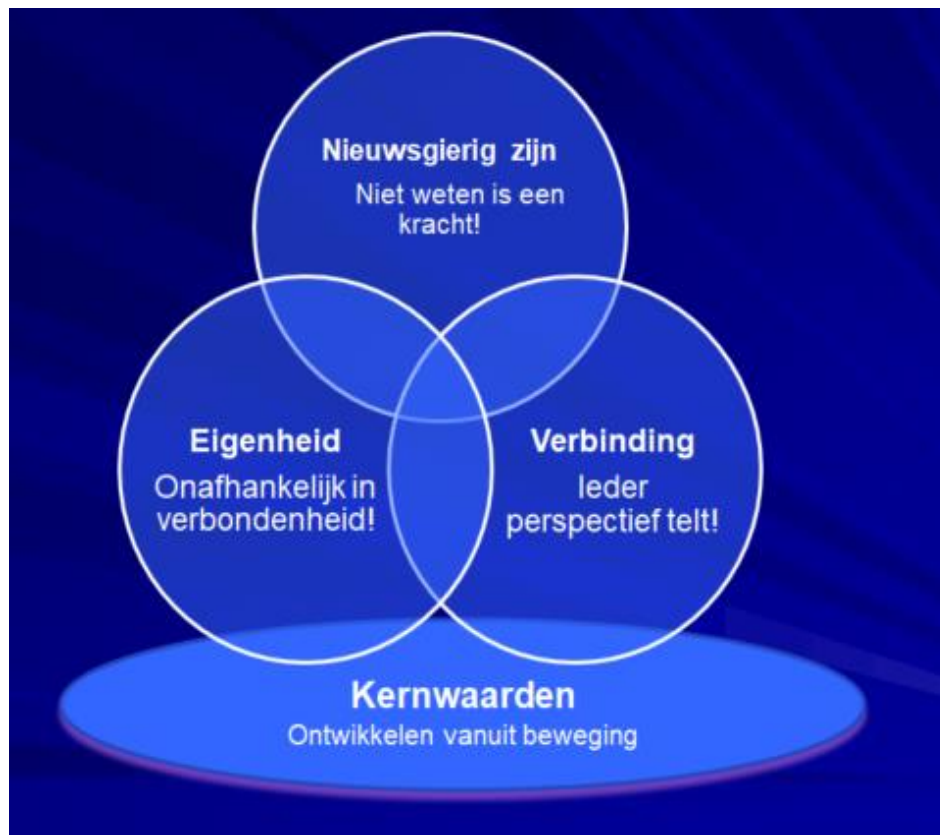
# Werken vanuit sociale NetwerkStrategieën

Professionals in de zorg maken mogelijk (faciliteren) dat de cliënt, zijn familie en sociaal netwerk:

- zelf onderzoeken *waar* het over moet gaan en *waarom* het daar over moet gaan;
- hun eigen koers bepalen;
- zelf keuzes maken en besluiten nemen;
- hun strategie uitzetten;
- een Actieplan opstellen;
- zo nodig professionals uitnodigen om samen te werken in hun Actieteam.



# Werken vanuit sociale NetwerkStrategieën



Enorme beweging in samenwerken met en tussen:

- cliënt, familie en sociaal netwerk (waaronder mantelzorgers)
- cliënt, familie, sociaal netwerk en professionals
- professionals onderling intern en extern.

Beweging naar:

- duurzame oplossingen
- verbetering kwaliteit van leven (sociaal kapitaal)
- anders *samenwerken* en *samen* leren.

# Teamontwikkeling

Vertaling van werken vanuit Sociale NetwerkStrategieën naar team, organisatie en beleid.

Op zoek naar een logische en dynamische vorm van *samenwerken* en *samenleren* in een steeds veranderende context met telkens nieuwe uitdagingen.



*Samenwerken is belangrijk, maar ..*  
*.. geen tijd voor*  
*.. patiënt gaat altijd voor*  
*.. dat is mijn taak niet*  
*.. daar gaat mijn leidinggevende over*

# KERN/inhoud: Waarden

Waar staan wij voor?

Kern/inhoud;

- *waar* moet het over gaan én
- *waarom* moet het daarover gaan?

Op zoek naar gedeelde waarden.



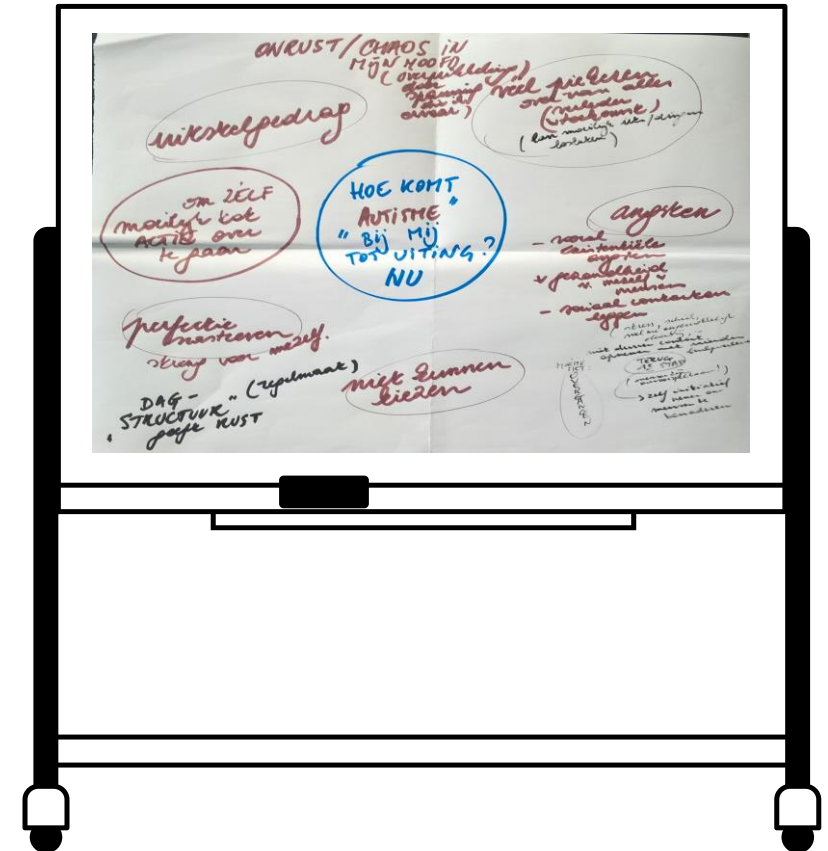


# Stap 1: Het Verhaal

- ❑ Verkennen, erkennen en verbinden van alle perspectieven
- ❑ Steeds visualiseren
- ❑ Kracht van de Vraag als basis voor *anders* samenwerken

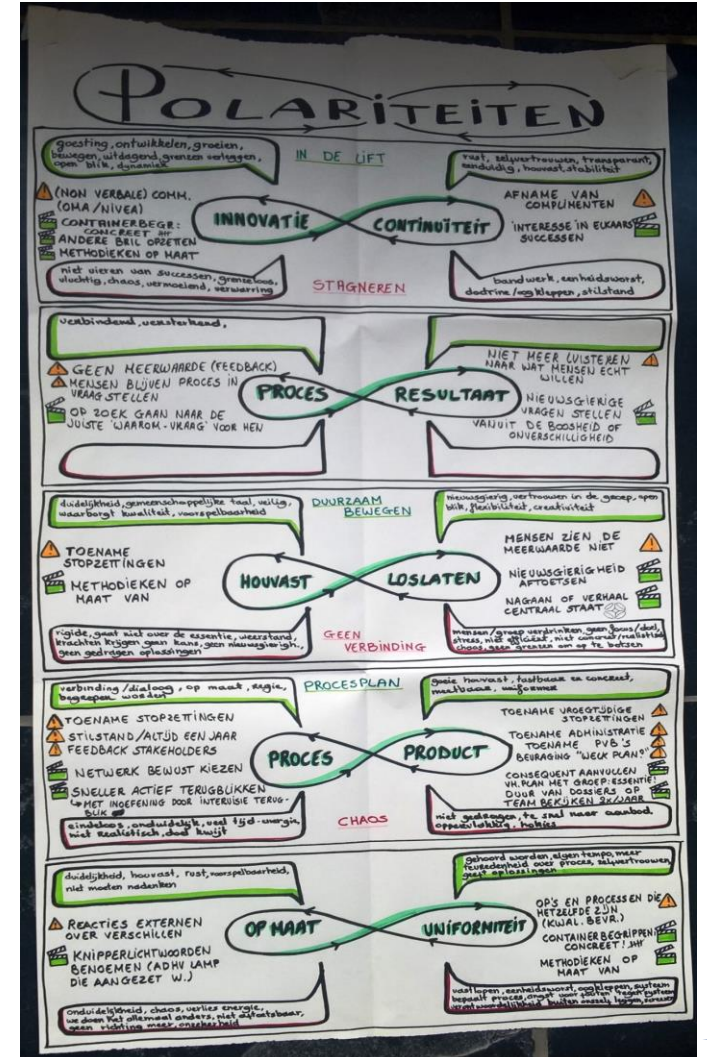


Anders samenwerken

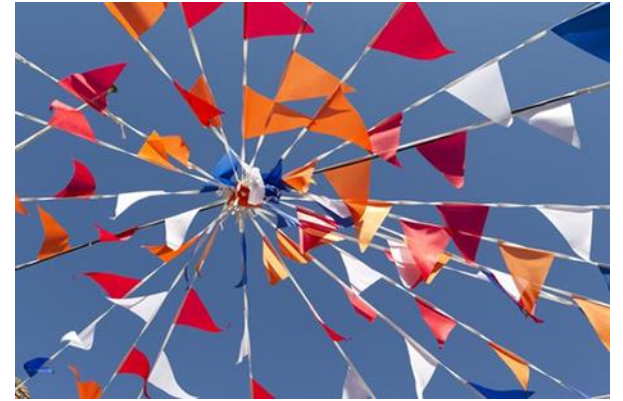


# Stap 2: Het Netwerkkompas

- ❑ Koers bepalen / context.
- ❑ Dilemma's; conflicterende waarden.
- ❑ Op welke vragen zoeken wij een antwoord /welke info nodig/wie nodigen wij uit om mee te denken om een plan te maken dat voor ons werkt.



## Stap 3: Het BERAAD



- Samen met meedenkers.
- Informatie delen (kan bijv over context gaan).
- Ontwerp Actieplan; antwoord op vragen:
  - *hoe* pakken wij het aan,
  - *wat* moet er dan gebeuren,
  - *wat* kunnen wij uitstekend zelf doen én
  - *wie* vragen wij om een bijdrage te leveren.

# Stap 4: Samenwerken in Actieteam

Cycles loop je continu door met behulp van een navigatietool; de Wyber.

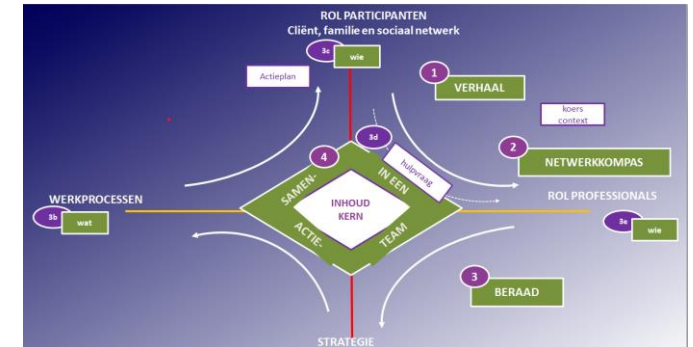
Geen evaluaties maar proces waarin je met elkaar continu beweging én continuïteit creëert.

Kansen voor persoonlijke, professionele en team-ontwikkeling; focus op kwaliteiten, verschillende rollen, en dynamisch uitdagingen aangaan.

Zorg voor anderen én zorg voor zelf.

Kwaliteit van leven én werken

Anders *samenwerken* én anders *samenleren*



# SoNestra

Biedt leer- en ontwikkelingstrajecten op maat voor

- individuele medewerkers
- teams
- organisaties (praktijk en beleid)
- samenwerken met familie & sociaal netwerk

én de verbindingen daartussen!

# SoNestra

Vragen en/of meer info?

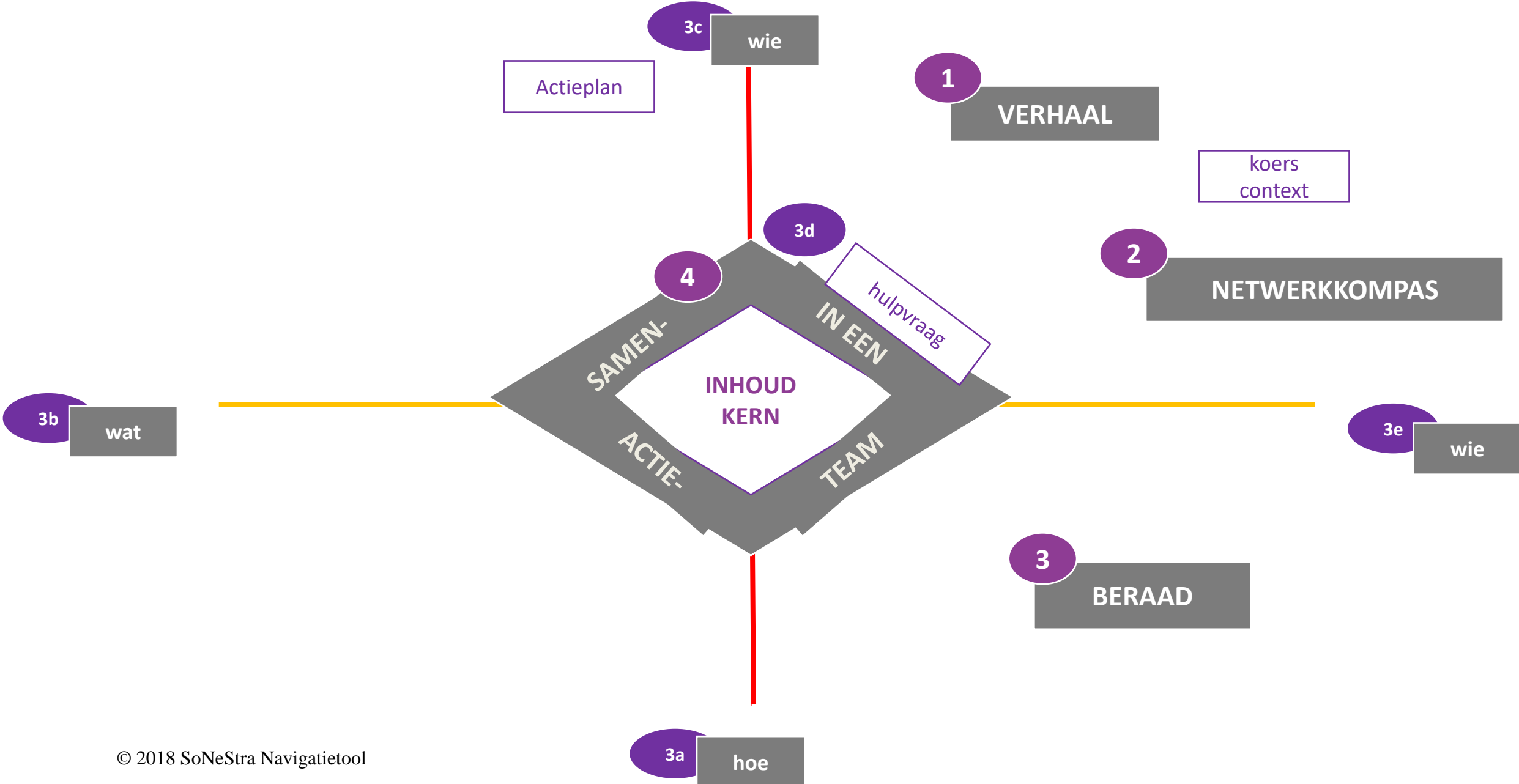


Onze website [www.sonestra.nl](http://www.sonestra.nl) is onder reconstructie.

Mail naar [info@sonestra.nl](mailto:info@sonestra.nl)

Of contacteer Riny Moonen: 06 2006 6279

Gretl Dons: [gretldons@outlook.be](mailto:gretldons@outlook.be)



# BIJDRAGE XANDER KOOLMAN

Dinsdag 17 mei 2022



# Kamer wil meer en snel actie van minister tegen ggz-problemen

11 mei 2022 in BINNENLAND



Lees voor

**DEN HAAG - De Tweede Kamer wil snelle en concrete acties van zorgminister Conny Helder om de problemen in de ggz aan te pakken. De wachtlijsten zijn al jaren veel te lang en ggz-instellingen sluiten afdelingen voor complexe hulp, of gaan zelfs helemaal dicht. Mensen die dringend hulp nodig hebben, komen daardoor zonder zorg op straat te staan.**

## Minister Helder, er is helemaal geen gebrek aan ggz-personeel



Manon Kleijweg 2 mei 2022, 11:30 1866 keer gelezen

Momenteel lopen in Den Haag besprekingen over het Integrale Zorgakkoord (IZA). Daarin worden de grote lijnen van het regeerakkoord aangaande de zorg gedetailleerd ingekleurd. Voor de ggz heeft Conny Helder, minister van Langdurige Zorg en Sport, hierin de leiding.

## Minister Helder wil minder personeel erbij in de zorg



Skipr Redactie 16 mei 2022, 16:48 2626 keer gelezen

De continue stijging van het aantal mensen dat in de zorg werkt, is niet meer houdbaar. Er is ook personeel nodig voor andere maatschappelijk belangrijke terreinen, zoals onderwijs, bouw en de energietransitie.

## 2.2. De elasticiteit van het arbeidsaanbod

- Elasticiteit bij vrouwen  $\sim 1$

*Toename in reëel loon met 10% leidt tot toename in arbeidsaanbod met 10%*

*Toename wordt verklaard door substitutie-effect van 12% en inkomenseffect van -2%*

- Verschil tussen mannen en vrouwen

- Groter **substitutie-effect** bij vrouwen: zij verrichten ook huishoudelijke taken
- Groter **inkomenseffect** bij mannen: zij werken vaak voltijds, eenzelfde toename in reëel uurloon heeft dus groter effect

> Policy Polit Nurs Pract. 2009 Aug;10(3):195-203. doi: 10.1177/1527154409354386.  
Epub 2009 Dec 18.

### Do wages matter?: a backward bend in the 2004 California RN labor supply

Michelle Tellez <sup>1</sup>, Joanne Spetz, Jean Ann Seago, Charlene M Harrington, Martin Kitchener

Affiliations + expand

PMID: 20022915 DOI: 10.1177/1527154409354386

#### Abstract

Using data from the 2004 California Board of Registered Nursing Survey, a two-stage least-square equation was estimated to examine the effect of wages on hours worked by female registered nurses. Wages were found to have a nonlinear effect on hours worked, with a backward bending supply curve. Wages had a positive effect on the average hours worked per week up to \$24.00 per

