

Ingrediënten voor succesvolle taakherschikking VS/PA

In deze stroomversneller worden ingrediënten benoemd om te komen tot een succesvolle implementatie van taakherschikking door de inzet van de verpleegkundig specialist en physician assistant (VS/PA).

Taakherschikking is het structureel herverdelen van taken inclusief verantwoordelijkheden tussen verschillende beroepen.

Bepaalde medische taken worden structureel overgedragen aan de VS/PA.

Succesvolle taakherschikking = goed gepositioneerde VS/PA's - met duidelijk afgebakende taken die passen bij de rol en schaal - met passende competenties om taken uit te voeren - die geïntegreerd zijn in teams en centraal worden gecoördineerd - waardoor de kwaliteit en doelmatigheid van zorg toeneemt.



Verpleegkundig Specialist (VS)

Een VS is een verpleegkundige die wordt ingezet voor een omschreven groep patiënten waarmee zelfstandige én individuele behandelrelaties worden aangegaan.

Een VS heeft een geaccrediteerde masteropleiding gevolgd én ervaring als verpleegkundige op hbo-niveau.



Physician Assistant (PA)

Een PA is een ervaren professional met een hbo-diploma in de gezondheidszorg gevolgd door een hbo-master PA. De PA kan zelfstandig bepaalde taken van de arts overnemen.

Voor meer informatie zie <https://zorgmasters.nl/>

1. Visie op strategische waarde van VS/PA

- Formuleer als raad van bestuur een **duidelijke visie** op de strategische waarde van beoogde taakherschikking en het opleiden van VS/PA. Onderdeel hiervan zijn in ieder geval:
 - Inzet VS: als de focus ligt op de verbinding tussen het medisch en verpleegkundig domein, verbetering van de (organisatie van) zorg en specialistische inzetbaarheid.
 - Inzet PA: als de focus ligt op het medisch domein en brede inzetbaarheid.
- **Keuze inzet VS of PA:**
- **Keuze inzet op de poli of de kliniek.** Inzet op polikliniek lijkt het beste te passen bij competenties en opleidingsprofiel van VS/PA en vanwege het ontbreken van 24/7 beschikbaarheid en beperkte verantwoordelijkheid.
- Vertaal visie naar **ziekenhuisbreed beleid** gedragen door de raad van bestuur, de medische staf en de VAR.
- Zorg voor **duidelijke communicatie** van dit beleid in de hele organisatie.

4. Financiering

- Toets vooraf de businesscase en monitor **financiële impact**. Voor het opleiden van VS/PA ontvangt het ziekenhuis subsidie. Na de opleiding niet meer. Het risico bestaat dat dan de kosten toenemen.
- Maak duidelijke **afspraken over het betalen van loonkosten** van de VS/PA tussen het MSB en het ziekenhuis. Hierin zijn meerdere varianten denkbaar, afhankelijk van de context van het ziekenhuis.

2. Centrale regie op de inzet van VS/PA

- Zorg voor **centrale regie** om taakherschikking te coördineren door:
 - Een centrale commissie (met afvaardiging VS/PA, HR, zorgmanagement en medische specialisten) en/of,
 - Een centrale opleider voor VS/PA (een VS-/PA-achtergrond is hierbij van meerwaarde).
- Centrale regie voorkomt versnippering en biedt een **aanspreekpunt** voor vragen rondom (de inzet van) VS/PA.
- Bij de centrale commissie/centrale opleider worden voorstellen ingediend om een VS/PA aan te nemen. Dit voorstel bevat een **businesscase**, met o.a.:
 - omschrijving rol VS/PA (inclusief taken en verantwoordelijkheden)
 - bijbehorend competentieprofiel
 - financiële verantwoording (bijvoorbeeld kostenbesparing of omzetvermeerdering)
 - bijdrage inzet aan kwaliteitsverbetering
- De centrale commissie/centrale opleider beoordeelt businesscase a.d.h.v. een **standaard checklist**. Op basis daarvan wordt besloten of er een plek wordt gecreëerd.

3. De juiste mensen op de juiste plek

- Pak na goedkeuring van de businesscase **werving en selectie** zorgvuldig aan om te komen tot de juiste persoon op de juiste plek.
- Dat betekent inzet van professionals met de **juiste inhoudelijke kennis en competenties** zoals ondernemerschap en zelfstandig werken.
- Selecteer professionals die kunnen omgaan met een nieuwe situatie van **'pionieren'**.
- Het helpt om afvaardiging van de centrale commissie of de centrale opleider te laten deelnemen aan de selectieprocedure vanwege hun rol en expertise.
- Zorg er als leidinggevende voor dat de VS/PA taken doet die bij de rol en FWG schaal passen. Combineren van de oude functie met de nieuwe functie blijkt niet succesvol.
- Het uitgangspunt is dat alle competenties van het **beroepsprofiel** terug moeten komen in de uitoefening van het beroep.
- Maak **inzichtelijk** wat de taken zijn van de VS/PA binnen het team en communiceer hier uitgebreid over. Maak daarbij de **toegevoegde waarde** van de inzet van de VS/PA inzichtelijk, zodat het team en de medisch specialist de meerwaarde ervan inziet.
- Blijf na afronding van de opleiding aandacht besteden aan de **rolontwikkeling** van de VS/PA. Dit kan in de vorm van **intercollegiale toetsing en interview**.
- Een **eigen vakgroep** voor VS/PA helpt bij het voortzetten van de rolontwikkeling.