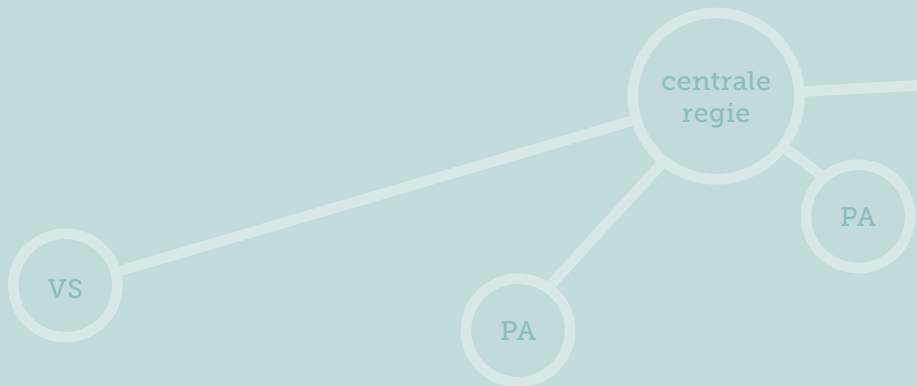


## Casus 2

# Deventer Ziekenhuis kiest voor centrale aanpak inzet PA en VS



Toen de verpleegkundig specialist (VS) en de physician assistant (PA) hun intrede deden in het Deventer Ziekenhuis, popten er vragen op over deze nieuwe beroepsgroepen: wat gaan ze precies doen en wie van de twee moet je eigenlijk hebben? Inmiddels is het ziekenhuis met succes gestart met een planmatige aanpak rond de inzet van de PA en VS.

Taakherschikking draait om het anders organiseren van de zorg. De veranderingen in de zorg en de behoefte aan meer gespecialiseerde zorgprofessionals maakt dat het Deventer Ziekenhuis met verpleegkundig specialisten en physician assistants werkt, en deze ook opleidt. Deze professionals nemen taken over van anderen, zoals van de medisch specialisten. En dragen daarnaast bij aan de kwaliteit van zorg voor specifieke patiëntgroepen.

De aanpak rond de inzet van de VS en PA is het resultaat van samenwerking tussen de ziekenhuisorganisatie en de medische staf, vertelt Jenny Krabbenborg, manager HR Advies & HR Services in het ziekenhuis. "Toen de verschillende partijen de toegevoegde waarde zagen, kreeg het echt vorm." Het begon met een beleidsplan met een visie. "De PA wordt vaak nadrukkelijker ingezet als de verlengde arm van de medisch specialist, ter ondersteuning van het medisch domein. De VS is er ook

om de arts te ontlasten, maar werkt daarnaast aan kwaliteitsverbetering en in de ondersteuning van strategische doelen. Zoals activiteiten rond het centraal zetten van de patiënt.”

### Centrale regie

Om versnippering te voorkomen koos het ziekenhuis voor centrale regie rond de inzet van de PA en VS. Er kwam een centrale commissie met artsen, een ervaren PA en een afvaardiging uit het Teaching Hospital en de HR-afdeling. Deze commissie adviseert over de voorstellen om een VS of PA in te zetten en draagt bij aan de verdere positionering en professionalisering van deze beroepsgroepen. Krabbenborg: “Elk voorstel moet een businesscase bevatten, die na het advies van de commissie goedkeuring moet krijgen van de medische staf en de raad van bestuur. Anders komt de vacature er niet. Zo moet de businesscase laten zien of het financieel verantwoord is om een VS of PA aan te stellen. Ook moet het in lijn zijn met de strategische doelstellingen van de organisatie.”

Ook is bij de werving van een nieuwe VS of PA veel aandacht voor de benodigde competenties. “Deze professionals werken op de afdeling vaak als eenling in hun functie. Ondernemerschap is dan bijvoorbeeld een belangrijke competentie”, aldus Krabbenborg. “Je hebt een bepaalde stevigheid nodig om dingen voor elkaar te krijgen. Niet elke verpleegkundige voelt zich op zijn gemak in zo’n positie. Het is dus belangrijk om voor deze functies mensen te selecteren die kunnen pionieren.”



VS

### Samen één groep

Het Deventer Ziekenhuis heeft inmiddels 24 VS'en en 6 PA's in dienst, deels nog in opleiding. Op bijna alle poli's zijn ze actief. Krabbenborg: “Ook al werken ze verspreid over het ziekenhuis, ze vormen echt samen een groep. Ze volgen bijvoorbeeld gezamenlijk onderwijs. De focus ligt nu op optimalisatie van de inzet van de beroepsgroepen. We kijken bijvoorbeeld of na de opleiding nog extra coaching of ondersteuning nodig is.”

Tips voor ziekenhuizen die met taakherschikking starten? “De betrokkenheid van de raad van bestuur en de medische staf is een voorwaarde voor succes. Daarnaast is goede communicatie heel belangrijk. Maak inzichtelijk wat de taken van de VS en PA zijn binnen het team. Maak de toegevoegde waarde inzichtelijk, zodat het team en de medisch specialisten de meerwaarde ervan inzien.”

**Meer weten over taakherschikking in het Deventer Ziekenhuis?**

*Neem contact op met Jenny Krabbenborg, [j.krabbenborg@dz.nl](mailto:j.krabbenborg@dz.nl).*

**Download de stroomversneller 'Taakherschikking VS/PA' op [zmt-ziekenhuizen.nl](http://zmt-ziekenhuizen.nl).**