

Medisch hulpverlener: een gemotiveerde en medisch goed onderlegde zorgprofessional voor de spoedeisende acute zorg

Vanwege de zeer krappe arbeidsmarkt moeten we het werk anders organiseren. Dat doen we onder meer met nieuwe functies en beroepen zoals de medisch hulpverlener (MH) (voorheen bachelor medisch hulpverlener). Steeds meer ziekenhuizen werken met succes en grote tevredenheid met de MH, die na de opleiding breed inzetbaar is in de acute zorg. Het beroep wordt in 2023 permanent opgenomen in artikel 3 van het BIG-register. Wat houdt het beroep in en wat is de potentie van de MH? En hoe geef je als HR-manager, leerhuismanager en afdelingsmanager de inzet van de MH een impuls?

Het beroep en potentieel

Over het beroep

- De MH voorziet in de toenemende behoefte aan medisch ondersteunend personeel in acute en spoedeisende situaties.
- De hbo-opleiding tot MH duurt vier jaar. De MH studeert af op acute zorg in het algemeen met een richting waarin stage wordt gelopen: ambulancezorg, anesthesie, SEH, cardiodiagnostiek/interventiecardiologie.
- De MH ondersteunt of werkt zelfstandig binnen de acute zorg, interventiezorg of diagnostiek. De MH wordt vanaf

2023 opgenomen in artikel 3 van de Wet BIG met een functionele zelfstandige bevoegdheid, en werkt op verwijzing of in directe samenwerking met een medicus.

- Concrete taken: diagnostisch onderzoek doen, monitoren, behandelen, begeleiden van en communiceren met patiënten binnen het specifieke vakgebied.

Het potentieel van de medisch hulpverlener

- In Nederland zijn op dit moment circa 300 MH'ers werkzaam. Maar het potentieel is nog veel groter.
- De opleiding tot MH wordt aangeboden door Hogeschool Utrecht, de HAN University of Applied Sciences en de Hogeschool Rotterdam. Er geldt een numerus fixus van circa 28 plaatsen per hogeschool.
- Er worden meer dan 1.500 aanmeldingen voor de selectie verwacht in 2023. De opleiding tot MH spreekt een brede doelgroep aan met mensen die anders mogelijk niet voor

de zorg zouden kiezen (zoals meer mannen).

- En dat aanvullende potentieel is hard nodig. Nu al is er sprake van een tekort aan 2.100 gespecialiseerd verpleegkundigen (alle specialisaties). De verwachting is dat dit oploopt tot 5.700 in 2031.
- Met meer stageplaatsen voor de MH, zal ook het aantal opleidingsplaatsen stijgen en kan het potentieel verder uitgebreid worden. Voor de opleiding tot MH en het aanbieden van stageplaatsen is het [Stagefonds Zorg](#) beschikbaar.

De medisch hulpverlener in de praktijk

- De bevoegdheden in de Wet BIG en het werk in de praktijk van de MH lijken op het werk en de bevoegdheden van een gespecialiseerd verpleegkundige. Een belangrijk verschil is dat er in de opleiding van de MH meer aandacht is voor medische kennis.
- De opleidingsroutes verschillen. De gespecialiseerd verpleegkundige is breed opgeleid en volgt na de initiële hbo-opleiding een specifieke CZO-opleiding om in de spoedeisende acute zorg te kunnen werken. De MH is

na afstuderen direct functioneel zelfstandig bevoegd om in de spoedeisende acute zorg te werken.

- In de praktijk blijkt een aanvullend traineetraject of formeel inwerktraject behulpzaam om de MH echt op vlieghoogte te krijgen. De opleiding zelf gaat ook meer praktijken krijgen, zodat een afgestudeerde MH met meer ervaring kan starten.

Inzet en positionering: tips voor succes

Ga ervoor

- Neem bij het invullen van de formatie (of het beschikbaar stellen van stages) de MH mee in de afweging. Kijk naar de teamsamenstelling: wat is er in het team al aan kennis en expertise, wat is er nodig en welke begeleiding kan er gegeven worden? Je kunt dit ook in overleg doen met de opleider van de hogeschool.
- Het is belangrijk dat zowel de leidinggevende als de rest van het team duidelijk voor ogen heeft wat het doel is van de inzet van de MH: een zorgprofessional in het team

met brede medisch ondersteunende kennis of onderzoekservaring, en/of verlaging van de werkdruk, een extra schil, of invulling van de roosters.

- De leidinggevende heeft een sleutelrol. Het is ook een kwestie van doen. Durf het aan en kijk wat het oplevert, en wees waar nodig ook kritisch naar wat het niet oplevert.

Doe het samen

- Stel met het team vast welke (aanvullende) rol een MH kan vervullen. Als er een vacature is, overweeg dan ook de MH als optie.
- Wees nieuwsgierig, sta open voor de extra vaardigheden (vooral op medisch vlak) en leer van elkaar. Kijk voor de introductie van de MH hoe andere organisaties en teams het hebben aangepakt. Of schakel hulp in van de Nederlandse Vereniging voor Bachelor Medisch Hulpverleners (NBMH).

Het succes van de inzet van de MH is afhankelijk van de betrokkenheid van alle belanghebbenden. Het is belangrijk dat zij de MH ruimte, tijd, ondersteuning en kansen bieden om zich te positioneren. Dit geldt ook voor de RvB en het management.

- Neem als leidinggevende gedurende de introductie het team mee en kijk samen naar wat wel en niet werkt. Deel (positieve) ervaringen breed in de organisatie (videoboodschap op intranet, blogs, etc.).

Zie de potentie

- De MH heeft een initiële opleiding gevolgd. De start van de carrière vraagt om begeleiding en zorgvuldig sturen op bekwaamheid, omdat het vaak jonge professionals zijn. Evalueer dit met de MH, maar ook met de rest van het team.
- Besteed aandacht aan de ambities van de (vaak jonge en ambitieuze) MH. Welke ontwikkelmogelijkheden zijn er? Denk bijvoorbeeld aan de vervolgopleiding tot Physician Assistant.

Olievlekprincipe: de groep medewerkers met een voortrekkersrol bij de eerste inzet van de MH zijn een krachtige motor voor de inzet van meer MH'ers. Dit geldt voor het overtuigen van andere collega's en voor de ontwikkeling van het beroep binnen het team.