

# Hulp bij opleiden en inzet personeel

**‘Moet ik in mijn situatie mijn formatie POH uitbreiden of is het met het oog op de toekomst verstandiger te investeren in een master opgeleide Verpleegkundig Specialist (VS) of Physician Assistant (PA)?’ Dat zijn vragen waarvoor huisartsenpraktijken en gezondheidscentra zich met regelmaat zien gesteld. De Skill Mix Analyse ondersteunt hen bij de keuze van de op te leiden en in te zetten hulpverleners.**

Het aanbod aan ondersteunend personeel voor huisartsenpraktijken en gezondheidscentra is divers. Naast doktersassistenten zijn praktijkondersteuners somatiek en GGZ werkzaam en hebben ook verpleegkundig specialisten en physician assistants hun intrede gedaan. In het kader van de groeiende zorgvraag en de benodigde kostenbeheersing zijn een optimale inzet van personeel en een optimale “skill mix” van groot belang: “de juiste hulpvraag op het juiste moment bij de juiste hulpverlener.”

## Wat is het doel van de Skill Mix Analyse?

Het instrument ondersteunt huisartsenpraktijken bij het verrichten van een skill mix analyse: dat wil zeggen om het zorgaanbod, in termen van benodigd personeel met verschillende kwalificaties, op de vraag naar zorg af te stemmen. Het instrument ondersteunt het personeelsplanningproces in een huisartspraktijk of gezondheidscentrum, het heeft dus een praktisch doel.

## Waarop is de Skill Mix Analyse gebaseerd?

De ontwikkeling van het instrument is gebaseerd op een uitgebreide systematische literatuurreview, een aantal expertinterviews en twee focusgroep bijeenkomsten. De conclusie uit de review was dat instrumenten die een analyse van de vraag combineren met een analyse van benodigd personeel niet bestaan. In die zin is het instrument dus nieuw. Wat wel bestaat, zijn afzonderlijke vraag- of aanbodanalyses. Daarop is in het instrument voortgebouwd. Bij de interviews en focusgroepbijeenkomsten zijn huisartsen, praktijk- en zorggroepmanagers, coördinatoren van opleidingen en landelijke experts op het gebied van capaciteitsplanning betrokken. Kwantitatieve gegevens voor het instrument worden gevraagd van de praktijk zelf (uit het HIS), landelijke referentiecijfers zijn afkomstig uit NIVEL Zorgregistraties eerste lijn. Kwalitatieve gegevens zijn op verschillende bronnen en

*Emmy Derckx: ‘Het instrument daagt uit anders te denken en geeft voorbeelden van een alternatieve taakverdeling.’ (Fotografie: Studio Oostrum)*



studies gebaseerd. Aanvullend zijn gegevens via vragenlijsten verzameld, bijvoorbeeld over de tijdbesteding van functionarissen, en via HIS-extractie bij praktijken met een verpleegkundig specialist of een physician assistant. Een eerste versie van het instrument is getest in zeven huisartsenpraktijken. De testers vonden het instrument in zijn algemeenheid behulpzaam. ‘Het instrument is nuttig in de zin dat je over dingen moet nadenken die bij het beslissingsproces een rol spelen’ is een citaat van een van de testers. De feedback van de testers was aanleiding om het instrument op een aantal punten te verbeteren.

## Hoe ziet de Skill Mix Analyse eruit?

Het is een openbaar toegankelijk internetinstrument waarin de gebruiker stapsgewijs door het beslissingsproces wordt geloodst. Na een analyse van de zorgvraag en de huidige personele inzet wordt informatie gegeven over de inzet van functionarissen, zodat de gebruiker de mogelijkheden ervan voor de eigen situatie kan beoordelen. De benadering is gecombineerd kwantitatief en kwalitatief. Gestart wordt met een kwantitatief deel waarin de gebruiker praktijkgegevens invult worden. Op



praktijk: de zorgvraag, de aansluiting van de zorgvraag op het zorgaanbod en mogelijke financieringsbronnen voor nieuwe functionarissen (‘nieuwe kansen’). Dit mondt uit in een overall-score: hoe hoger hoe groter de urgentie om over aanpassing van de skill mix na te denken en het opleidings- en personeelsbeleid daarop af te stemmen.

## Welke informatie geeft de

*Dinny de Bakker: ‘Het instrument beoogt het beslisproces van praktijken te structureren en te rationaliseren.’ (Fotografie: Marjon Zijlstra)*

## Skill Mix Analyse?

Vervolgens wordt informatie verschaft over een aantal functionarissen, te weten doktersassistenten, praktijkondersteuners somatiek en GGZ, physician assistants, verpleegkundig specialisten en, last but not least, huisartsen. Dit is praktische informatie over de opleiding, de taken, hoeveel contacten ze naar verwachting hebben, de tijdsbesteding aan patiënt- en niet patiëntgebonden taken, de kosten en een aantal overwegingen die kunnen gelden om de betreffende functionaris aan te stellen. In de laatste stap van het instrument worden de eerste stappen met elkaar verbonden. De gebruiker wordt een keuze geboden welke mogelijke functionarissen hij wil betrekken in de skill mix analyse. Vervolgens wordt de gebruiker gevraagd de mogelijke bijdrage van de functionarissen aan het opvangen van de zorgvraag, de knelpunten in het aanbod en het benutten van nieuwe kansen, te scoren. Deze score verschaft de gebruiker een handvat om keuzes te maken in op te leiden of aan te trekken personeel.

## Wat kun je met het instrument?

Het instrument is geen invuloefening waaruit aan het eind een tot achter de komma nauwkeurig ideaal personeelsplaatje voor de praktijk rolt. De

situatie van praktijken is in vraag en aanbod veel te uniek om de pretentie te hebben met landelijke gegevens dat complete plaatje is te kunnen maken. Zelf nadenken en inschattingen maken, blijft een essentieel onderdeel van het proces. Het instrument beoogt wel het beslisproces van praktijken te structureren en te rationaliseren. Het instrument brengt veel gegevens die relevant zijn voor dit proces uit diverse bronnen handig bij elkaar. Het instrument daagt uit anders te denken en geeft voorbeelden met een alternatieve taakverdeling binnen praktijken, met bijvoorbeeld een belangrijke rol voor de verpleegkundig specialist. De eerste reacties van gebruikers zijn positief en geven een indicatie dat het instrument aan de doelen beantwoordt.

## Hoe kan het instrument zich verder ontwikkelen?

Het nadenken over skill mix en hoe hiermee als praktijk om te gaan, staat nog in de kinderschoenen. Het instrument moet worden gezien als een eerste handvat, waarbij er nog veel mogelijkheden voor doorontwikkeling zijn. Zo is de gegevensbasis met name bij nieuwe beroepen als POH GGZ, verpleegkundig specialist en physician assistant nog zeer beperkt. Ook zijn nog andere functionarissen denkbaar, zoals de gewichtsconsulent en de wijkverpleegkundige nieuwe stijl. Uitbreiding naar de hele eerste lijn is een derde ontwikkelingsrichting die voor de hand ligt. Een belangrijke inspiratiebron voor vernieuwing en doorontwikkeling zijn de reacties uit het veld. Wij roepen u dan ook op om suggesties te geven. Ook meer algemene feedback is welkom. Dat kunt u doen via [skillmix@nivel.nl](mailto:skillmix@nivel.nl).

*Prof. Dinny de Bakker, NIVEL/Tranzo  
Drs. Juliane Strassel, UMC Maastricht/NIVEL  
Prof. Bert Vrijhoef, UMC Maastricht/Tranzo  
Drs. Emmy Derckx, stichting KOH*

grond daarvan wordt een vergelijking gemaakt van de productiviteit van de praktijk met landelijke cijfers en een prognose van de verwachte groei van de zorgvraag. Daarbij wordt voor een belangrijke deel geleund op de Vraag Aanbod Analyse Monitor ([www.nivel.nl/vaam](http://www.nivel.nl/vaam)). Met deze kwantitatieve gegevens en eigen kennis van de gebruiker, wordt gevraagd een kwalitatief oordeel te geven over de huidige situatie in de

## Waar te vinden?

Skill Mix Analyse Huisartsenvoorziening is te vinden op: <http://skillmix.nivel.nl/skill/index>. Het instrument is ontwikkeld op initiatief van Stichting KOH, in samenwerking met NIVEL, Maastricht UMC+ en TRANZO. Financiers zijn: het ministerie van VWS, Brabant Medical School, Provincie Noord-Brabant, Stichting Robuust en de zorgverzekeraars CZ en VGZ.