

Opening

Drs. P.J.J. Jochems, directeur Latona Organisatie- & Opleidingsadvies

Het doet mij goed hier een brede afvaardiging van vertegenwoordigers van huisartsenposten te zien. Het betekent in ieder geval dat het thema Triage & Onderwijs actueel is en leeft.

Elkaar ontmoeten, kennis opdoen en kennis en ervaring delen, beschouw ik als de rode draad van vandaag, gekoppeld aan dat mooie en sterk in ontwikkeling zijnde vakgebied van triage.

Huisartsenposten zijn de afgelopen periode regelmatig in het nieuws. Artikelen in Medisch Contact en een LHV-enquête over de ANW-zorg hebben het over de enorme werkdruk, de ontevredenheid over de kwaliteit van triage en de rigide en defensieve triageprotocollen. De LHV spreekt zelfs over een plan voor het toekomstbestendig maken van de ANW-zorg. En een artikel in de Volkskrant van enkele weken geleden, kopte dat de Nederlandse Huisartsenzorg lijdt aan protocolziekte.

Dat de werkdruk hoog is op de huisartsenpost zal niemand ontkennen. Het is voor ons allen de vraag waar de aangrijpingspunten en stuurknoppen liggen, om die ervaren werkdruk aan te pakken.

Ligt dat in taakdifferentiatie, in het verkorten van de diensten, in de invoering van regie-artsen of in nog meer formatie? Natuurlijk, allemaal mogelijkheden die onderzocht en benut moeten worden om de werkdruk te verminderen.

Het zal u niet verbazen dat we naar mijn idee vooral ook moeten kijken naar de triagist en met name naar de kennis, vaardigheden en vermogens van de triagist om het vak van triage verantwoord te kunnen blijven uitoefenen.

Er is geen vakgebied in de acute zorg wat zo in ontwikkeling is als de triage. De komst van de Nederlandse Triage Standaard, nu al weer dik 10 jaar geleden, heeft ons allen doen inzien dat kennis en de toepassing van deze kennis hoge eisen stelt aan de triagist. De triage heeft zich ontwikkeld tot een specifiek kennisdomein binnen de acute zorg.

Vanuit deze ontwikkeling acht ik het van het grootste belang dat de in-, door- en uitstroom-eisen die wij aan de triagist stellen, moeten mee bewegen met deze ontwikkelingen.

In welke mate zijn de huidige eisen die gesteld worden om in aanmerking te komen voor het diploma van triagist nog toekomstbestendig? Het zal u niet verbazen dat ik van mening ben dat we er met de huidige eisen niet meer komen. De praktijk van alledag bewijst het!

Met meer aandacht voor het triageonderwijs in de breedste zin van het woord, zou er naar mijn idee al een flinke stap vooruit gezet kunnen worden in het toekomstbestendig maken van de ANW-zorg.

Die aandacht moet zich dan vooral richten op o.a. het selectieproces van kandidaat-triagisten, op het periodiek opnieuw bepalen van de onderwijsinhoud en onderwijsvorm, het herontwerpen van leerroutes, een realistisch toetsingsbeleid en het introduceren van een systeem van levenslang leren.

Anders gezegd: er is de noodzaak tot een volwaardige opleiding tot triagist. Pas dan zullen onze triagisten kunnen blijven voldoen aan de eisen die aan hem of haar gesteld worden.

Het zal u niet verbazen dat ik van mening ben dat de Nederlandse Triage Standaard niet rigide is en zeker niet defensief. Belangrijker is dat het NTS in handen is van een goed opgeleide en slimme gebruiker en dan doet het systeem echt wat het moet doen. Mijn advies aan partijen is dan ook om samen met het onderwijsveld, werk te maken van het toekomstbestendig maken van onze triagisten door middel van het ontwikkelen van een volwaardige opleiding.

Vandaag geen vakinhoud op het menu, maar vooral de vraag op welke wijze het onderwijs zijn bijdrage kan leveren aan de vakbekwaamheid en professionalisering van de triagist. Maar ook aandacht voor de vraag op welke wijze het onderwijs zijn bijdrage kan leveren aan de ontwikkeling van de organisatie waar deze triagist werkzaam is.

Voor mij roept dit wel de vraag op: “Wat is de rol van de onderwijsaanbieder in dit alles?”. Moet het onderwijs vooral volgend zijn op de ontwikkelingen in het vakgebied van de triagist, of is de opdracht aan het onderwijs om samen met koepels, professionals en organisaties richting te geven aan die ontwikkelingen?

Het moge duidelijk zijn dat Latona kiest voor de meer initiërende rol, bij voorkeur samen met partijen. Op zoek naar een kwalitatief zo hoogwaardig mogelijke triage, met een aantrekkelijk functieperspectief voor de triagist en organisatie. Huisartsenposten worden immers steeds meer gedwongen zich aan te passen aan de veranderende omstandigheden, ik hoef het u niet te vertellen. Medewerkers worden daarbij steeds mobieler en zijn meer dan in het verleden bezig met eigen aspiraties. Een life-time-employment maakt plaats voor een life-time-employability.

Vanuit deze ontwikkeling moet naar mijn idee meer dan tot op heden gezocht worden naar een koppeling tussen de ontwikkelingen op het vakgebied van de triage en organisaties aan de ene kant en de ontwikkeling van vermogens van medewerkers om binnen die organisaties te kunnen werken aan de andere kant. Het zoekproces naar een optimale match hierin is geen eenvoudige opgave.

We starten zo dadelijk het programma met het presenteren van de resultaten van ons onderzoek naar een scherpere selectie van de kandidaat-triagist. Dit vanuit de opvatting dat een scherpere selectie op instroom meer kans geeft op het succesvol afronden van de opleiding tot triagist en tevens op het behoud van deze triagist voor het vakgebied. Heeft u voor uw organisatie weleens berekend hoeveel het heeft gekost wanneer een triagist in opleiding vroegtijdig de opleiding en organisatie verlaat?

Zou je deze inspanning niet beter kunnen besteden aan het scherper selecteren van kandidaat-triagisten? Selectie op vermogens van de kandidaat-triagist als een van de succesfactoren voor het afronden van de opleiding is naar mijn idee iets waar we op moeten gaan inzetten. We moeten daarbij niet bang zijn nieuwe wegen in te slaan en de ons bekende en vertrouwde paden te verlaten.

=====