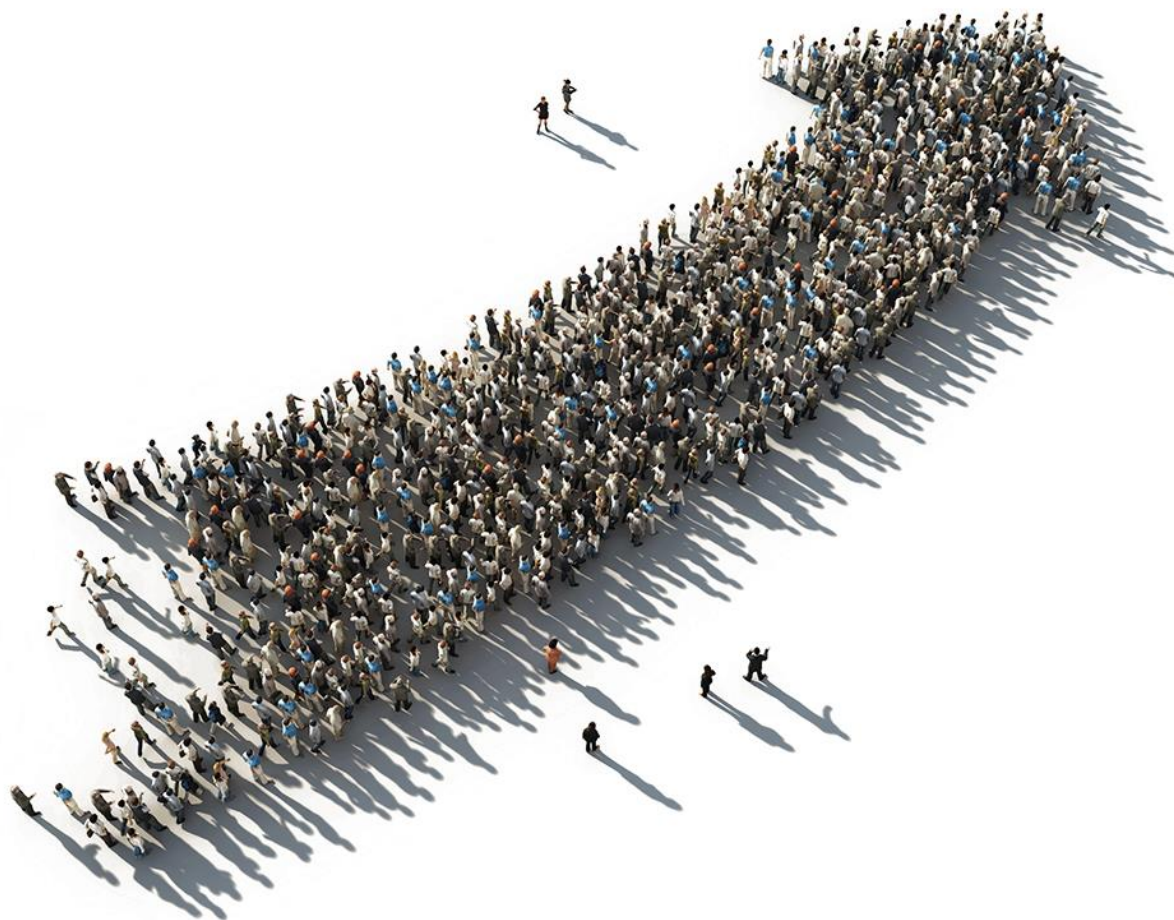


Strategisch beleidsplan NAPA 2022-2025

Februari 2022



Visie en missie van NAPA

Met trots constateren wij als NAPA, dat Nederland vooroploopt in de wereld op het gebied van taakherschikking en de wettelijke inbedding daarvan. In de afgelopen jaren zijn grote stappen gezet. Zo is een aantal administratieve drempels verdwenen. De NAPA heeft zich daar hard voor ingezet. Toch blijkt uit diverse onderzoeken en ledenpeilingen dat er verbeteringen in de implementatie nodig zijn. De PA heeft niet overal duidelijke werkafspraken op lokaal niveau, of werkt onnodig onder supervisie. In veel gevallen worden de activiteiten van de PA niet op eigen AGB-code geregistreerd, waardoor de bijdrage van de PA als taakherschikker in het zorgproces niet zichtbaar is. In sommige sectoren heeft de PA nog maar net voet aan de grond gezet, zoals in de verstandelijk gehandicaptenzorg, sociale geneeskunde of anderhalvelijnszorg. Om de implementatie van taakherschikking met de inzet van de PA in die sectoren te bevorderen, wil de NAPA verdere stappen zetten.

Onze visie is:

NAPA verankert de rol van de physician assistant in het kader van taakherschikking in de gezondheidszorg in Nederland, zodat de physician assistant volledig binnen het zorgsysteem wordt geïntegreerd.

NAPA kiest er sterk voor om de komende jaren de positie van de PA nog steviger neer te zetten, waarbij de principes van samenwerking, netwerkgeneeskunde en de juiste zorgverlener op de juiste plaats leidend zullen zijn. De PA zelf kan daar een belangrijke rol in spelen en als 'change agent' dit soort veranderingen initiëren en verder brengen. De NAPA wil daarbij als vertegenwoordiger van de PA een constructieve samenwerkingspartner zijn voor haar eigen achterban en het veld.

Onze missie is:

Physician assistants nemen een deel van de taken van geneeskundig specialisten en andere artsen over. Zij hebben daarbij wettelijk een zelfstandige bevoegdheid en zijn zelf verantwoordelijk voor de zorg die zij leveren. Physician assistants ervaren zekerheid en professionele ruimte bij hun handelen en zijn voorbereid op toekomstige veranderingen. Dit betekent dat iedere physician assistant de kwaliteit van eigen handelen borgt en zich toetsbaar opstelt. De NAPA helpt de physician assistants om hun positie in de gezondheidszorg in te nemen.

Beleidspeerpunten 2022-2025

De hierboven genoemde visie en missie van de NAPA zijn uitgewerkt tot zeven beleidspeerpunten voor de komende jaren. Deze beleidspeerpunten zijn zowel extern gericht, als op thema's op het niveau van de individuele PA. Bij het formuleren van de beleidspeerpunten hebben we tevens kennisgenomen van het KNMG-document 'De rollen van de arts in 2040'¹, omdat de geschetste trends in de samenleving en verwachte ontwikkelingen in de zorg voor een groot deel aansluiten bij de werkzaamheden van de PA's.

De beleidspeerpunten voor de komende jaren zijn:



Hieronder worden deze onderwerpen nader toegelicht.

¹ <https://data.maglr.com/3230/issues/28816/377176/downloads/knmgrolvandeartsin2040.pdf>

Taakherschikking optimaliseren

De NAPA wil de PA de komende jaren beter positioneren door de zelfstandige bevoegdheid van de PA meer voor het voetlicht te brengen. De PA kan binnen bestaande wettelijke kaders de taken van geneeskundig specialisten overnemen. De PA heeft in afgelopen jaren laten zien méér te doen dan sec de taken van artsen overnemen. De PA en arts hebben laten zien gelijkwaardig samen te kunnen werken, waarbij ze kunnen vertrouwen op elkaars kennis en kunde. De PA heeft vaak meer tijd voor de patiënt en neemt naast patiëntenzorg ook andere belangrijke taken op zich die de kwaliteit van zorg ten goede komen.

Het gaat op veel plekken goed, maar op sommige plekken kan het beter. Naast vele 'good practices' zijn er ook voorbeelden van werkplekken waar nog te vaak onnodig onder supervisie wordt gewerkt. De term supervisie past bij een onderwijscontext of bij een inwerktraject, maar niet bij de standaard taken die een PA uitvoert. Er zal altijd sprake zijn van een samenwerkingsverband met een arts, waarbij wederzijds intercollegiaal overleg mogelijk is.

Om aan de zelfstandige bevoegdheid te werken, zal de NAPA de komende jaren focussen op:

- het verder implementeren van het werkformulier² (ook buiten de ziekenhuissetting);
- meer transparantie en eenheid van taal in de bekwaamheidsverklaringen om zelfstandig te mogen werken;
- doorontwikkeling van de zogenoemde consensusdocumenten³;
- meer aandacht voor het thema 'professioneel leiderschap' in bij- en nascholingen.

De druk om de toegevoegde waarde van de PA (t.a.v. doelmatigheid en kwaliteit) inzichtelijk te maken, neemt toe. Vanaf 2022 wordt het registreren van zorgactiviteiten onder eigen AGB-code in de medisch specialistische zorg verplicht⁴. De NAPA zal de leden hierover actief informeren en hen stimuleren om dit in de praktijk te brengen. De NAPA zal signalen uit het veld blijven oppakken als er problemen zijn met verwijzingen of declaraties en daarover in gesprek gaan met de betreffende zorgverzekeraars. NAPA is lid van het Platform Zorgmasters waar diverse partijen aan deelnemen, zoals vertegenwoordigers van zorginstellingen⁵.

Naar aanleiding van de uitspraak van het Centraal Tucht College (CTC) zal de rol van regiebehandelaar nader uitgewerkt worden⁶. De rol van regiebehandelaar zal de rol van hoofdbehandelaar de komende jaren gaan vervangen. Dit vraagt om een nadere uitwerking van de verantwoordelijkheidsverdeling in de zorg⁷. De NAPA zal hier een actieve bijdrage aan leveren.

De juiste zorg op de juiste plek' zal de komende jaren een actueel onderwerp blijven. Daaronder vallen onder andere het verlenen van zorg buiten de ziekenhuismuren, en meer gebruik maken van e- health toepassingen zoals telemonitoring e.d. De PA zal zich verder gaan ontwikkelen als netwerker en een regisseur van zorg, waarbij nauw samengewerkt wordt met andere beroepen binnen de zorg en het sociale domein. We hebben de afgelopen jaren mooie nieuwe initiatieven gezien, zoals de projecten in de anderhalvelijnszorg. Deze initiatieven volgt NAPA op de voet en verder onder de aandacht brengen.

² www.napa.nl/werkformulier

³ Zie <https://www.napa.nl/voor-werkgevers/taakherschikking-implementeren/>

⁴ <https://www.nza.nl/zorgsectoren/medisch-specialistische-zorg/registreren-en-declareren-van-behandelingen/taakherschikking>

⁵ www.zorgmasters.nl

⁶ <https://www.napa.nl/2021/02/centraal-tuchtcollege-introduceert-regiebehandelaar/>

⁷ <https://www.knmg.nl/advies-richtlijnen/dossiers/verantwoordelijkheidsverdeling.htm>

NAPA zal de activiteiten op het gebied van uitbreiding en optimalisering van zelfstandige bevoegdheden blijven voortzetten. Voorbeelden zijn onder andere het vaststellen van natuurlijk overlijden, het verrichten van medische keuringen, een heldere rol bij het toepassen van ioniserende straling en radioactieve stoffen, en versterking van de positionering van de PA in klinische verloskunde en in de GGZ.

Professioneel leiderschap

De laatste jaren is er veel aandacht gekomen voor meer zeggenschap binnen instellingen door zorgprofessionals op de werkvloer. Daarbij wordt vaak aan de verpleegkundigen gerefereerd. Ook de Sociaal Economische Raad (SER) kwam met een advies over dit onderwerp in 2021⁸. De PA heeft op diverse plekken initiatieven genomen om zich te organiseren en zo meer inspraak te krijgen op het instellingsbeleid en om de positie van de PA binnen de instelling beter te regelen/ te verstevigen. Ondanks de wettelijke bevoegdheden van de PA, kan de zelfstandigheid in eigen handelen binnen de instellingen nog beter geregeld of zelfs geclaimd worden. De NAPA zal haar leden blijven informeren over de mogelijkheden om zich binnen de instelling krachtig te organiseren.

Uiteindelijk zal de PA zelf in actie moeten komen. Dit betekent dat op individueel niveau geïnvesteerd dient te worden in de doorontwikkeling van de Canmeds-competentie 'leiderschap', zowel in de initiële MPA-opleiding als in de bij- en nascholing. NAPA gaat een geaccrediteerd leiderschapsprogramma ontwikkelen voor afgestudeerde PA's om aan de gesignaleerde behoefte te voldoen. Binnen diverse commissies van NAPA zal aandacht worden besteed aan bijvoorbeeld het zich (beter) organiseren binnen de instelling, het verbeteren van carrièreperspectieven voor de PA en het vergroten van kennis op het gebied van het uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek in de praktijk.

Ledenbinding

De NAPA is er voor de leden en door de leden. Doordat de vereniging snel is gegroeid, is binding houden met de nieuwe ledenaanwas van groot belang. Studenten en afgestudeerde PA's kunnen het gevoel hebben dat alles al goed geregeld is en zijn minder geneigd om zich bij de NAPA aan te sluiten. Voor de PA's van het eerste uur is lidmaatschap van NAPA een vanzelfsprekendheid en zij zetten zich jarenlang in voor de vereniging. Binding met studenten en afgestudeerde PA's is van groot belang voor een gezonde vereniging. De beroepsgroep wordt pas serieus genomen als er grote draagkracht én draagvlak is onder de eigen achterban en over de volle breedte.

De komende jaren zal NAPA een gratis lidmaatschap blijven verlenen aan eerstejaars MPA-studenten. Deze leden kunnen de voordelen van het lidmaatschap ervaren, en kennis uitwisselen met en opdoen van ervaren collega's binnen de NAPA-vakgroepen en -commissies. De nieuwe website zal een passend platform hiervoor bieden, zodat de leden binnen een vakgroep gemakkelijk met elkaar in contact kunnen komen, kennis uitwisselen en documenten delen. Daarnaast kunnen vakgroepen zich via een eigen webpagina extern beter profileren.

De NAPA blijft gastcolleges verzorgen in het eerste en het derde jaar van de MPA-opleiding om in contact te zijn met studenten en hen tijdig te informeren over belangrijke zaken over hun nieuwe beroep. Hierbij zal het belang van lidmaatschap van de vereniging benadrukt en verduidelijkt worden.

⁸ <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2021/arbeidsmarkt-in-zorg.pdf>

De ledenraad is in 2021 gestart met een webinarreeks 'Ledenraad On The Road' (LOTR). In de toekomst zullen er meer regionale bijeenkomsten worden georganiseerd om in contact te blijven met de leden en voeling te houden met onderwerpen die lokaal aan de orde zijn.

NAPA heeft sinds 2019 individuele rechtshulp bij Federatie van Beroepsorganisaties (FBZ) afgenomen⁹. Leden in dienstverband maken hier redelijk veel gebruik van, bijvoorbeeld bij functieomschrijvingen en -waarderingen of bij arbeidsconflicten. De komende jaren zal deze dienstverlening worden voortgezet. FBZ is tevens de vertegenwoordiger van NAPA aan diverse CAO-tafels en ondersteunt PA's met een zetel in de Ondernemingsraad namens de FBZ.

Het kwaliteitsregister van NAPA wordt door de PA als aanvulling op het BIG-register veelvuldig gebruikt. Het kwaliteitsregister zal de komende jaren op diverse punten verder worden uitgebreid met nieuwe vormen van deskundigheidsbevordering zoals intercollegiaal leren. Daarnaast zal het klantvriendelijker worden gemaakt.

Arbeidsvoorwaarden en werkgeluk

Uit een enquête onder de NAPA-leden over arbeidsvoorwaarden medio 2021 blijkt dat er grote variëteit bestaat in de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden van PA's. Er zijn soms grote verschillen tussen sectoren, maar soms ook binnen één instelling. De komende jaren zal NAPA aan diverse overlegtafels aandacht vragen voor een passende functieomschrijving en -waardering, een scholingsbudget in tijd en geld, en voor niet-materiële zaken die voor de uitoefening van de functie en het ervaren van werkgeluk noodzakelijk zijn. Het SER-rapport bevat een aantal heldere aanbevelingen aan het veld, over hoe zij de zorgprofessionals voor de zorg kunnen behouden. De NAPA zal de aandachtspunten die naar voren zijn gekomen uit dit SER-rapport onder de aandacht blijven brengen en veranderingen proberen te initiëren. De NAPA werkt hierbij nauw samen met de FBZ. NAPA zal een handreiking ontwikkelen ter onderbouwing van wat een PA nodig heeft voor kwaliteitsborging (o.a. scholingsbudget), en daarmee samenhangend bevordering van het werkgeluk.

De toekomst van wettelijke basis (wet BIG)

In 2020 is een traject gestart door de minister voor medische zorg om de wet BIG onder de loep te nemen¹⁰. NAPA is bij de gesprekken over de toekomstbestendigheid van wet BIG betrokken geweest en zal betrokken blijven. De aanbevelingen die uit dit traject voort gaan komen ten aanzien van de herinrichting van de wet BIG, hebben mogelijk betrekking op de positie van de PA. Daarnaast zijn er meer beroepen die tot de wet BIG toegelaten willen worden (in Artikel 3), waarbij NAPA als belanghebbende om inbreng wordt gevraagd. We zullen op basis van de uitkomsten van dit traject een nadere analyse uitvoeren van de mogelijke effecten op (de doorontwikkeling van) het beroep van PA.

Kwaliteitsborging

NAPA heeft een eigen kwaliteitsregister. Met de opname van de PA in Artikel 3 van de wet BIG is de status van het NAPA-kwaliteitsregister gewijzigd naar een privaat register. Voor BIG-registratie zijn eisen aan deskundigheidsbevordering niet verplicht. In tegenstelling tot het BIG-register, stelt het Kwaliteitsregister PA naast werkervaring ook eisen aan deskundigheidsbevordering.

⁹ <https://www.fbz.nl/rechtshulp/>

¹⁰ <https://www.napa.nl/2020/11/minister-van-ark-stuurt-kamerbrief-over-toekomstbestendigheid-wet-big/>

De ontwikkelingen in de zorg staan nooit stil en het is van belang om ook de ontwikkelingen in het vak te blijven volgen om goede zorg te kunnen leveren. Daarom vindt NAPA het van belang dat PA's door registratie in het Kwaliteitsregister laten zien dat zij hun vakkennis en deskundigheid op peil houden. Bovendien wordt registratie in het Kwaliteitsregister door werkgevers met regelmaat gevraagd als kwaliteitseis.

In 2020 is NAPA geïnformeerd dat er eisen gaan komen voor deskundigheidsbevordering voor Artikel 3 beroepen. De NAPA zal streven naar een rol bij de accreditatie en validatie achteraf van bij- en nascholingen voor de PA. Een directe koppeling met het NAPA-kwaliteitsregister heeft om meerdere redenen de voorkeur.

Ook zal een vorm van intercollegiale toetsing onderdeel vormen van de herregistratie-eisen voor het BIG-register. NAPA heeft in 2020 een begin gemaakt met een verkenning van diverse vormen van intercollegiale leersystemen. In de nieuwe beleidsperiode zal dit in het NAPA-kwaliteitsregister geïmplementeerd worden, zodat dit tijdig geregeld is bij de wijziging van de herregistratie-eisen in de wet BIG.

De samenwerking met artsen blijft een belangrijke vorm van kwaliteitsborging. Zowel op landelijk niveau in de vorm van consensusdocumenten, als op lokaal niveau in de vorm van samenwerkingsafspraken. De komende jaren zullen de consensusdocumenten met de medische verenigingen geactualiseerd en doorontwikkeld worden. De afgelopen jaren heeft de NAPA een goede band met de medische verenigingen opgebouwd en wil die relaties de komende jaren verder bestendigen en versterken.

De NAPA heeft in 2021 de mogelijkheden verkend om aan te sluiten bij de landelijke opleidingsplannen voor de medische specialismen met 'Entrusted Professional Activities' (EPA's). Dit instrument kan gebruikt worden bij het verwerven van vakspecifieke competenties tijdens én na de MPA-opleiding. Door op dezelfde wijze nieuwe vaardigheden aan te leren en vast te stellen wanneer iemand bekwaam is, zal de kwaliteit beter geborgd zijn en het vertrouwen tussen arts en PA vergroot worden.

NAPA werkt nauw samen met de vijf MPA-opleidingen en neemt deel aan het Landelijk Opleidingsoverleg (LOO). NAPA is betrokken bij de herziening van het landelijke opleidingsprofiel voor de MPA en neemt deel aan de landelijke opleidingsvisities, om zodoende met elkaar de kwaliteit van de opleidingen te borgen.

Internationale samenwerking

De NAPA wil zich blijven inzetten voor een betere samenwerking tussen vertegenwoordigers van de PA en opleidingen op internationaal niveau. Door contacten met buitenlandse organisaties te intensiveren en bestendigen, wordt er kennis uitgewisseld en kunnen NAPA-leden tegen gereduceerde tarieven internationale congressen bezoeken. De leden zullen gestimuleerd worden om in contact te treden met hun vakgenoten wereldwijd. Dat kan bijvoorbeeld via geaccrediteerde werkplekbezoeken.

Nederland wil een voorbeeldrol in de wereld blijven vervullen, met name op het gebied van wetgeving. Ook zal verder gewerkt worden aan contacten op het niveau van de EU en het Verenigd Koninkrijk, om erkenning van opleiding en diploma's af te stemmen en te verkrijgen. Er is een groeiend netwerk voor opleiders ontstaan. Het streven is om een eenduidig internationaal competentieprofiel voor de PA te maken.

De hierboven beschreven beleidsspeerpunten zullen in afzonderlijke jaarplannen nader worden uitgewerkt.

Kerntaken NAPA

De kerntaken van de NAPA voor de komende jaren blijven ongewijzigd. Dat zijn:



Door een aantal beleidsspeerpunten te definiëren, willen wij bij de uitoefening van deze taken meer focus aanbrengen op versterking van taakherschikking en daarmee samenhangend van de positionering van de PA in Nederland. Dit leidt uiteindelijk tot verbetering van kwaliteit en continuïteit van zorg.