

Vast paralleldagprogramma 2012: Praktijkmanagement voor hao's



Door: Angelique Bongers, Simone van der Hil, Eddy Reynders
Datum: 19 mei 2012

Waarom dit programma?

Praktijkmanagement wordt steeds belangrijker in de huisartsenzorg en dat vraagt om meer aandacht voor dit brede gebied in de opleiding van de aios, zowel op de terugkomdagen, tijdens de differentiatie en vooral ook in de praktijk. We hebben ook tijdens de Leergang 5 – cursus in 2011 gemerkt dat het onderwerp praktijkmanagement nog veel aandacht behoeft. Dit programma probeert onze HOVUmc collega's enige handvatten te bieden om dit onderwerp inhoud en vorm te geven tijdens een van de paralleldagen in 2012. Het programma is bedoeld als een start om dit onderwerp te bespreken met de hao's.

Doelen van het paralleldagprogramma (of een keuze hieruit)

- Verdiepen noodzaak van toenemende aandacht voor praktijkmanagement.
- Motiveren om met diverse aspecten van management aan de slag te gaan.
- Verhelderen begrippen rond praktijkmanagement.
- Expliciteren wat ieder als huisarts (impliciet) al doet aan managen en leidinggeven.
- Verhelderen van wat de aios moet leren over de verschillende aspecten van praktijkmanagement.
- Genereren van ideeën hoe 'dat-wat-geleerd-moet-worden' goed zou kunnen en dat ook koppelen aan de praktijkopdracht Jaar 3.

Tijdstip: Paralleldag halverwege Jaar 1 en in Jaar 3 na 3 maanden.

Benodigde tijd: 1 Dagdeel.

Werkwijze (suggesties)

Vooraf :

- Probeer 2 hao's, die als huisarts enthousiast participeren in deze ontwikkelingen, actief te betrekken bij het programma.
- Maak voor iedere hao een mapje met de belangrijke documenten van dit programma.
- Lees/gebruik:
 - Presentatie 'De huisartsgeneeskunde verandert en de huisarts verandert mee!' door de wg praktijkmanagement, HOVUmc, 2012 (bijlage 1).
 - Praktijkmanagement in de HO: Wat moet in welk jaar geleerd worden? door de wg praktijkmanagement, HOVUmc, 2012 (bijlage 2).
 - Onderwijs in Praktijkmanagement voor de huisartsopleiding' Rapport Maajen; 2007 (achtergrondliteratuur).

Mogelijke onderdelen van het programma

1. Intro: verschillende brillen om naar een verandering te kijken

Werkvorm: leg op elke stoel een gekleurde hoed (kleuren van de Bono, zie bijlage 3). Vraag een hao om een actuele verandering kort te vertellen; vervolgens zetten de docenten beide een van de hoeden op hun hoofd en reageren vanuit deze kleur op de vertelde verandering: met een rode hoed reageer je bv heel emotioneel en met een zwarte hoed heel negatief. Vervolgens vraag je ieder een hoed op te zetten en vanuit deze kleur te reageren. (van te voren op flap de betekenis van de kleuren schrijven).

2. **De veranderingen in het beroep van huisarts in de nabije toekomst**
 Voor de inhoud van de veranderingen zie de genoemde stukken en de ppt.
 Werkvorm: vraag naar de veranderingen zoals zij die al zien en ervaren en vraag naar wat de nieuwe generatie huisartsen te wachten staat.
 laat de ppt zien en vertel wat achtergronden (of laat een van de hao's dat toelichten).
 Het begrip marktwerking vraagt extra aandacht.

3. **Het motiveren tot een positieve houding tegenover deze veranderingen**
 Het is voor de aios belangrijk dat hun hao's positief staan tegenover de veranderingen in de huisartsgeneeskunde: dit is immers hun toekomstig beroep!
 Werkvormen:
 - docent interviewt een enthousiaste hao over vragen als '*hoe ben jij enthousiast geworden?*' wat is voor jou van waarde in deze ontwikkelingen?' '*wat levert het je op in je werk?*'
 - de hao's bevragen elkaar: '*hoe ben je enthousiast geworden?*' of hoe kun je in jezelf de motivatie aanboren om hier positief mee aan de slag te gaan?'
 - plenair: wat hebben jullie ontdekt? En wat is over te dragen aan de aios voor hun beroeps perspectief?

4. **Inzichtelijk maken wat deze hao's al doen aan praktijkmanagement**
 Tijdens de LG 5 merkten we dat hao's zich vaak niet realiseren wat ze allemaal doen al aan management en leiderschap. Het expliciteren helpt om er ook meer expliciet aandacht aan te geven bij de aios.
 Mogelijke werkvorm:
 Verdeel de hao's in groepjes per organisatiestructuur: solo/duo/Hoed/in dienst van gezondheidscentra en leg hen de vragen voor: wat doe je zelf? Wat besteed je uit? Wat werkt goed? Wat minder?

5. **Wat zou de aios moeten leren over praktijkmanagement?**
 In diverse werkgroepen is inmiddels uitgezocht wat de aios in welk jaar van de opleiding zou moeten leren. Uitgangspunt is dat iedere huisarts, fulltime en parttime, zelfstandige en loontrekkende, kennis moet hebben over en vaardigheid moet krijgen in het organiseren van huisartsgeneeskunde.
 Voor meer info zie : 'onderwijs in praktijkmanagement voor de huisartsopleiding' blz. 9/10/11. En 'Praktijkmanagement in de HO: wat moet geleerd worden?'
 Werkvorm: plenair laten reageren, de lijst langslopen.

6. **Hoe is de hao's al aan de slag met de aios inzake dit thema? Welke nieuwe mogelijkheden?**
 Opleiders zijn – zeker in Jaar 3- al bezig met onderdelen van praktijkmanagement. De vraag is hoe dat verder en systematischer opgepakt kan worden.
 Mogelijke werkvorm: Maak groepjes en geef elk groepje een thema uit de lijst onderwerpen behorend bij praktijkmanagement. Laat elk groep zoveel mogelijk ideeën verzamelen hoe ze bij dit thema de kennis en vaardigheden van de aios kunnen aanbrengen/uitbreiden.
 Plenair inventariseren.

7. **Afsluiting**
 In welke mate zijn de hao's gemotiveerd geraakt ? Voor wat? Wat gaan ze doen?
 Vragen naar concrete voornemens tot de volgende paralleldag.

Bijlage 1 : handout ppt

'De huisartsgeneeskunde verandert en de huisarts verandert mee!' door de wg praktijkmanagement, HOVUmc, 2012.

Bijlage 2

Praktijkmanagement in de HO: WAT moet geleerd worden?
door de wg praktijkmanagement, HOVUmc, 2012.

Bijlage 3: de hoeden van de Bono

Onderwijs in Praktijkmanagement voor de huisartsopleiding' Rapport Maaijen; 2007
de 6 denkhoeden van de Bono.

Zes denkhoeden van Edward de Bono

Met behulp van de denkhoeden van De Bono kun je vanuit verschillende perspectieven naar een vraagstelling of probleem kijken. Deze techniek is ontwikkeld door Edward de Bono. Het gaat uit van het idee dat mensen vaak geneigd zijn problemen steeds op eenzelfde manier te benaderen. Door de denkhoeden te gebruiken, word je gedwongen om het probleem ook eens van een andere kant te bekijken.

Denkhoeden, wat zijn dat?

Een denkhoed staat voor een manier van denken. Er zijn zes denkhoeden en iedere kleur symboliseert een andere manier van denken. Je kijk op een situatie hangt dus af van de hoed die je op hebt.

De zes denkhoeden:

Witte hoed	kale feiten en cijfers	Je gaat uit van objectieve informatie.
Rode hoed	gevoel en intuïtie	Je reageert emotioneel (zonder een reden te hoeven geven).
Zwarte hoed	negatief / pessimistisch	Je bent advocaat van de duivel.
Gele hoed	positief / optimistisch	Je bekijkt het van de zonnige kant en zoekt naar de voordelen.
Groene hoed	creatief	Je mag freewheelen in je manier van denken (vrij associëren, alternatieven bedenken).
Blauwe hoed	beschouwend en controlerend	Je houdt het proces in de gaten.

Wat houdt de techniek in? Verdeel de denkhoeden tijdens een overleg. Iedereen krijgt een denkhoed toegewezen en belicht de situatie vanuit de eigen denkhoed.