



Handboek Leren en werken in de huisartsenpraktijk

Vakschool Huisarts-assistent

De vernieuwde leer/werkopleiding voor
huisartsenzorg van morgen

Inhoud

1. Nut en noodzaak om als huisartsenpraktijk op te leiden	3
2. Welke huisarts-assistent in opleiding past bij jouw praktijk?	4
3. Voorbereidende stappen om een leerwerkplek aan te bieden	6
4. Hoe kunnen we de leer/werkopleiding financieren?	9
4.1 Vergoeding praktijk voor begeleiding student	9
4.2 Aanvulling inkomen voor studenten	9
4.3 Vergoeding lesgeld en boeken	9
4.4 Subsidie Praktijkleren	9
4.5 Stagefonds	11
5. De kandidaat gaat van start	12
5.1 Een warm welkom	12
5.2 Samen leren	12
5.3 Aandachtspunten en mogelijke valkuilen	13
5.4 Contact met Yonder	13
6. De opbouw van de opleiding	14
7. Examineren	15
8. Rollen en verantwoordelijkheden in het leerproces	16

Hoofdstuk 1

Nut en noodzaak om als huisartsenpraktijk op te leiden

De zorgsector staat onder druk door een groeiende zorgvraag, vergrijzing, consumentisme en personeelstekorten. In Midden-Brabant wordt verwacht dat de zorgvraag in de huisartsenzorg tot 2030 met 20-30% zal stijgen, wat de behoefte aan gekwalificeerde doktersassistenten vergroot. Helaas stroomt momenteel slechts 20% van de ROC-BOL-studenten door naar de huisartsenzorg. Om het tekort aan doktersassistenten structureel aan te pakken, is het noodzakelijk dat we hier als regio Midden-Brabant de schouders onder zetten.

Zij-instroom met of zonder zorgachtergrond

Daarom heeft PrimaCura in samenwerking met Yonder (voorheen ROC Tilburg) de Vakschool Huisarts-assistent opgericht. Deze vakschool leidt zij-instromers met en zonder zorgachtergrond op tot doktersassistent, volgens een vernieuwend en toekomstbestendig curriculum gericht op de huisartsenpraktijk. Het curriculum bestaat uit afgebakende modules (baliemedewerker, medisch-technisch handelen, triage en verdiepende modules) waarin de huisarts-assistent in opleiding praktijkgerichte kennis en vaardigheden opdoet.

Korte en lange termijn

Het gaat om het opleiden van BBL-ers via een leerwerkplek. Dit opleiden is hard nodig voor zowel de korte als de langere termijn. Op de korte termijn biedt het opleiden en begeleiden van een nieuwe collega de huidige doktersassistenten de kans om hun kennis, expertise en vakmanschap over te dragen. Daarnaast zorgt het voor verlichting van de werkdruk in het team, omdat de huisarts-assistent in opleiding al snel zelfstandig taken kan uitvoeren, zoals de rol van baliemedewerker. Bovendien brengt een nieuwe collega een frisse blik en nieuwe inzichten in de praktijk.

Op de lange termijn draagt een leerwerkplek bij aan het borgen van kwalitatief goede huisartsenzorg en helpt het bij het oplossen van het gezamenlijke arbeidsmarktprobleem: de schaarste aan doktersassistenten. Het zorgt voor een ruimer aanbod van goed opgeleide huisarts-assistenten en biedt de mogelijkheid om tijdig te anticiperen op het vertrek van ervaren doktersassistenten, bijvoorbeeld door pensionering.

Om het praktijkleren vanuit de vakschool maximaal te ondersteunen, is dit **Handboek Beroepspraktijkvorming** ontwikkeld. Hier vind je alle informatie die noodzakelijk is om een leerwerkplek te realiseren, de huisarts-assistent in opleiding maximaal te begeleiden en de benodigde subsidies aan te vragen.

Hoofdstuk 2

Welke huisarts-assistent in opleiding past bij jouw praktijk?

Als het gaat om het aanbieden van een opleidingsplek is het van belang om vooraf over een aantal onderwerpen na te denken:

1. Is er een (werk)plek beschikbaar?
Dat wil zeggen dat er voldoende ruimte is voor de huisarts-assistent in opleiding om mee te kijken in de verschillende werkprocessen, luisteren aan de telefoon, etc.
2. Hoe wil je de procedure/selectie laten verlopen?
Sluit de praktijk aan bij de werving van PrimaCura (deze neemt de werving voor haar rekening en biedt twee kandidaten aan waaruit jullie kunnen kiezen), of kiest de praktijk ervoor om een eigen procedure te doorlopen en de kandidaat zelf te selecteren?
3. Wil je een meeloopdag organiseren voor de kandidaat?
Op deze manier kunnen jullie wederzijds ervaren of de verwachtingen kloppen.
4. Wie is de contactpersoon voor de sollicitatie en linking-pin naar PrimaCura?
5. Welke kwaliteiten zoeken jullie voor het team? Wat is een mooie aanvulling op jullie team?

Het is daarnaast belangrijk om te bepalen wie het sollicitatiegesprek voert en welke punten je aan bod wil laten komen. Onderzoeken tonen aan dat een goed sollicitatiegesprek de kans vergroot dat een sollicitant voor jouw praktijk kiest. Het gevoel van betrokkenheid wordt daardoor groter en kandidaten zijn dan eerder geneigd om een aanbod te accepteren.

Het bevragen en doorvragen op de volgende 5 thema's geeft je een goed beeld van een mogelijk nieuwe collega:

1. Motivatie

Voorbeeldvragen:

Wat is de aanleiding om voor het beroep van huisarts-assistent te kiezen? Wat spreekt je aan in onze praktijk? Waar loop jij warm voor?

2. Competenties

Voorbeeldvragen:

Waar blink jij in uit? Welke uitdagingen zie jij voor jezelf? Welke voorkennis neem je mee uit eerdere opleidingen of je vorige baan? Welke ervaring heb je mogelijk al eerder opgedaan die in het werk in onze huisartsenpraktijk van pas kan komen?

3. Werkstijl

Voorbeeldvragen:

Stel je moet een aantal taken uitvoeren en je bent klaar, wat doe je dan? Wat heb jij nodig om goed te kunnen presteren en hoe ga je dat geregeld krijgen?

4. Ambitie

Voorbeeldvragen:

Wat wil je ontwikkelen tijdens je opleiding? En tijdens je werk? Wat zijn jouw dromen die je nog eens hoopt te vervullen en hoe ga je deze realiseren?

5. Persoonlijkheid

Voorbeeldvragen:

Beschrijf jezelf in 5 woorden? Noem eens een belangrijke keuze die je hebt gemaakt in je leven? Wat heeft deze keuze je opgeleverd?

Hoofdstuk 3

Vorbereidende stappen om een leerwerkplek aan te bieden

Om een leerwerkplek aan te bieden zijn een aantal stappen nodig.

Stap 1 - Aanvraag erkenning erkend leerbedrijf

Deze aanvraag is noodzakelijk om een leerwerkplek aan te mogen bieden en subsidies aan te kunnen vragen. [Via deze link kun je de aanvraag starten.](#)

Het aanvragen van een erkenning bestaat uit vier acties en kost ongeveer 15 minuten aan tijd:

-1- Doe de handige quickscan Met de handige quickscan zie je wat nodig is om de aanvraag tot een succes te maken.	-2- Kies de vmbo of mbo-opleiding Kies de opleiding(en) waarvoor je stages en leerplaatsen aan wilt bieden.	-3- Dien je aanvraag online in Je bent klaar om je aanvraag om <i>Erkend Leerbedrijf</i> te worden in te dienen.	-4- Hoor snel van de SBB-adviseur Een <i>adviseur Praktijkleren</i> van SBB neemt contact met je op om alles door te nemen.
---	---	--	---

Kies bij actie 2 voor de mbo-opleiding Doktersassistente. Dit is een MBO-4 opleiding.

Stap 2 - Keuze werkbegeleider

Een werkbegeleider is een doktersassistent in de huisartsenpraktijk die het leerproces van de huisarts-assistent in opleiding ondersteunt op de werkplek. Naast het overbrengen van vakkennis, stimuleert de werkbegeleider dat de huisarts-assistent in opleiding verantwoording neemt voor het eigen leerproces en het functioneren als collega in de huisartsenpraktijk.

Voor een succesvolle leerwerkplek is het belangrijk dat de werkbegeleider enthousiast is om haar kennis over te dragen aan de huisarts-assistent in opleiding. Ook is het essentieel dat de werkbegeleider coachende vaardigheden bezit of wil ontwikkelen en wekelijks minimaal 1 tot 2 uur tijd vrij kan maken om begeleiding op maat te bieden. Het verdient de aanbeveling om ook een 'reserve' werkbegeleider te kiezen. Deze kan inspringen/ondersteunen daar waar nodig is, of op dagen dat de 'vaste' werkbegeleider niet aanwezig is.

Stap 3 - Training Begeleiden op de werkplek

De werkbegeleider kan (kosteloos) de training *Begeleiden op de werkplek* volgen. Deze wordt aangeboden door PrimaCura. De uren die de werkbegeleider besteedt aan de training worden vergoed door PrimaCura.

De training bestaat uit 3 dagdelen. Na het doorlopen kan de werkbegeleider:

- De zes breinprincipes toepassen in de begeleiding van de huisarts-assistent in opleiding.
- De fixed- en groei-mindset gebruiken in de begeleiding van de huisarts-assistent in opleiding.
- De verschillende begeleidingsprincipes zoals Johari-venster en communicatiestijlen toepassen en heeft de werkbegeleider kennis van de 5 kritische succesfactoren van coachend begeleiden.
- Het niveau van begeleiden aanpassen aan de behoefte van de huisarts-assistent in opleiding.
- Feedback geven aan de huisarts-assistent in opleiding.
- De structuur van de opleiding herkennen en weet deze samen met de huisarts-assistent in opleiding te integreren in de leerroute op de werkplek.
- Vorm geven aan een werkomgeving die uitnodigt tot leren.

Wil je meer informatie of je aanmelden voor deze training neem dan contact op met jouw consultant van PrimaCura.

Stap 4 - Regelen praktische zaken

Wanneer er een match is met een kandidaat, zijn er nog een aantal belangrijke zaken die geregeld moeten worden:

- Je stelt een leer-arbeidsovereenkomst op (inclusief studiekostenovereenkomst) voor minimaal 16 uur per week, voor de duur van de opleiding (\pm 2 jaar). Deze 16 uur is exclusief de lesdag. In de bijlage vind je een format leer-arbeidsovereenkomst.
- Je spreekt een salaris af. Salariëring van de huisarts-assistent in opleiding vindt minimaal plaats in salarisschaal 3 (leerschaal) van de [CAO-Huisartsenzorg](#). De instaptrede is in overleg met de huisarts-assistent in opleiding (afhankelijk van vooropleiding, werkervaring en salarisindicatie). Het is goed om je hierbij te realiseren dat het (mogelijk) om een zij-instromer gaat die al een bepaald salarisoniveau gewend is en daar zijn/haar leven op heeft ingericht. De huisartsenpraktijk kan besluiten een hogere schaal te bieden of een groeiperspectief. Immers de huisarts-assistent zal na een half jaar in opleiding inzetbaar zijn aan de balie en medisch technische handelingen kunnen uitvoeren tijdens de spreekuren. Daarmee speel je voor de zittende doktersassistenten tijd vrij voor andere werkzaamheden.

- Een kandidaat moet door de huisartsenpraktijk worden aangemeld bij Yonder via zwib@yonder.nl. In deze e-mail vermeld je:
 - welke opleiding
 - startdatum van de opleiding
 - de persoonsgegevens van de kandidaat t.w. naam, geboortedatum, telefoonnummer en e-mailadres.

De kandidaat krijgt hierna per e-mail een link toegestuurd om de aanmelding voor de opleiding met DigiD definitief te maken.

- Bij aanvang van de opleiding ontvangen de huisarts-assistent in opleiding en de huisartsenpraktijk een email vanuit Yonder waarin gevraagd wordt de praktijkovereenkomst (POK) digitaal te ondertekenen.

Hoofdstuk 4

Hoe kunnen we de leer/werkopleiding financieren?

4.1 Vergoeding praktijk voor begeleiding student

Praktijken hebben recht op een vergoeding voor het begeleiden van een student in de praktijk van €115 bruto p/m per student.

Praktijken kunnen deze vergoeding samen met de vergoeding ‘aanvulling inkomen’ (zie paragraaf 4.2) in één keer aanvragen via mijn-ssf.nl tot 4 maanden na de eerste stagedag.

De vergoeding wordt in één keer vooruitbetaald voor een periode van 6 maanden. Na 6 maanden kan een vervolgvraag ingediend worden. Bij het aanvragen is het verplicht om de leerarbeidsovereenkomst en een praktijkovereenkomst of BPV-overeenkomst te overleggen.

4.2 Aanvulling inkomen voor studenten

Studenten die stagelopen in de huisartsenzorg hebben recht op de vergoeding ‘aanvulling inkomen voor studenten’ van € 150 bruto per maand voor stages gelijk aan of meer dan 15 uur per werkweek.

Praktijken kunnen deze vergoeding samen met de vergoeding ‘begeleiding student’ (zie paragraaf 4.1) in één keer aanvragen via mijn-ssf.nl tot 4 maanden na de eerste stagedag.

De vergoeding wordt in één keer vooruitbetaald voor een periode van 6 maanden (vooruitbetaling). Na 6 maanden kan een vervolgvraag ingediend worden.

Bij het aanvragen van deze vergoeding is het verplicht om de leerarbeidsovereenkomst en een praktijkovereenkomst of BPV-overeenkomst te overleggen.

4.3 Vergoeding lesgeld en boeken

De SSFH vergoedt de opleidingskosten en de kosten van boeken/lesmateriaal elk voor een maximum van € 715 per jaar. Dit is gelijk aan de hoogte van het wettelijk cursusgeld BBL-mbo. De uitbetaling hiervan regelt de SSFH rechtstreeks met Yonder.

4.4 Subsidie Praktijkleren

Vergoeding

De Subsidieregeling Praktijkleren biedt financiële ondersteuning aan werkgevers die studenten begeleiden op de werkplek. Het doel is om leren in de praktijk te stimuleren.

Huisartsenpraktijken kunnen een vergoeding aanvragen voor maximaal €2.700 per schooljaar. Om het volledige bedrag te ontvangen moet de student fulltime werken in de huisartsenpraktijk, gedurende minimaal 40 weken.

Bij een contract van bijvoorbeeld 20 uur, is de maximale vergoeding voor een huisarts-assistent naar rato, te weten € 1.421.

De subsidie wordt achteraf toegekend op basis van de daadwerkelijke begeleidingstijd.

Randvoorwaarden

Om in aanmerking te komen voor de subsidie, gelden de volgende voorwaarden:

- Er moet een geldige leerwerkovereenkomst aanwezig zijn.
- Er moet een registratie zijn van de aanwezigheid van de student. Dit kan bijvoorbeeld een uitdraai zijn uit een digitaal tijdschrijfsysteem, een presentielijst, of een geldig arbeidscontract gecombineerd met een afwezigheidsregistratie. De aanwezigheid op school telt hierbij niet mee. [Dit format kan worden gebruikt.](#)
- Er moet een administratie zijn die aantoont dat de begeleiding heeft plaatsgevonden. Dit kan bijvoorbeeld met behulp van een (BPV-)werkboek van de student, gemaakte opdrachten in het kader van de opleiding of tussentijdse gespreks-, beoordelings- en evaluatieverslagen.

Subsidie aanvragen

Je kunt de Subsidieregeling Praktijkleren aanvragen [via het elektronisch loket](#) van de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO).

Hiervoor heb je eHerkenning niveau 3 nodig. Meer informatie over eHerkenning [vind je hier](#).

Het aanvraagproces bestaat uit vijf stappen:

- Na inloggen via eHerkenning kom je op de startpagina met algemene informatie over de aanvraagprocedure.
- Selecteer de contactpersoon voor de aanvraag en controleer het rekeningnummer.
- Hier wordt het leerbedrijf getoond dat volgens de SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) bij de KVK-inschrijving hoort.
- Hier staan de gegevens van de BBL-student weergegeven (al automatisch ingevuld).
- Controleer je aanvraag, download eventueel een conceptversie en dien de aanvraag in na het afgeven van de verplichte verklaringen.

Wanneer aanvragen

De aanvraagperiode voor de Subsidieregeling Praktijkleren is jaarlijks geopend van begin juni tot en met medio september. Voor exacte data en meer informatie, [ga je naar de RVO-website](#).

4.5 Stagefonds

Het Stagefonds Zorg is een subsidieregeling van het Ministerie van VWS die zorginstellingen financieel ondersteunt bij het aanbieden van stageplaatsen aan studenten in zorgopleidingen, waaronder de opleiding tot doktersassistent. Om in aanmerking te komen voor deze subsidie moet de zorginstelling zorg leveren op basis van o.a. de Zorgverzekeringswet (Zvw) en een door SBB erkend leerbedrijf zijn. De aanvraagperiode voor het Stagefonds Zorg wordt meestal jaarlijks geopend in augustus. De aanvragen moeten doorgaans vóór 1 oktober worden ingediend.

Hoofdstuk 5

De kandidaat gaat van start

5.1 Een warm welkom

Het is belangrijk om de huisarts-assistent in opleiding een warm welkom te geven en een veilige leerwerkplek te bieden.

Op de eerste dag kun je het verschil maken. Hierbij wat tips om de eerste dag succesvol te laten verlopen:

- Wees op tijd om je nieuwe collega te verwelkomen.
- Leid de huisarts-assistent in opleiding rond in de praktijk en laat hem/haar kennis maken met collega's.
- Bespreek hoe een normale dag eruitziet. Denk aan telefoon, assistente spreekuur, pauze, recepten, administratieve taken, etc.
- Vraag de huisarts-assistent in opleiding naar de verwachtingen en leerdoelen (kom daarbij terug op afspraken die er zijn gemaakt in de sollicitatieprocedure).
- Indien nog niet bekend bij de werkbegeleider: vraag naar welke ervaring de huisarts-assistent in opleiding al heeft opgedaan? Welke voorkennis is al aanwezig?
- Informeer de huisarts-assistent over de reguliere werkafspraken.
- Geef niet te veel informatie tegelijk.
- Wissel gegevens uit; denk aan e-mailadressen en telefoonnummers.

5.2 Samen leren

De opleiding start de eerste drie weken met de rol van baliemedewerker. De aanbeveling is om daar in de praktijk ook mee te starten. Hoe eerder de huisarts-assistent in opleiding bekwaam is in deze rol hoe eerder deze zelfstandig uitgevoerd kan worden.

Na 3 weken start de huisarts-assistent in opleiding met de *module Medisch-technisch handelen*. Daarvoor is het belangrijk dat de huisarts-assistent met de verschillende spreekuren van de doktersassistenten meekijkt vanuit het geleid-begeleide en zelfsturend principe. Dat wil zeggen dat de werkbegeleider:

- De huisarts-assistent in opleiding bevraagt over welke handelingen tijdens de lesdagen aangeboden zijn en wat de huisarts-assistent in opleiding al weet.
- De handeling één of meerdere keren voordoet tijdens een spreekuur en benoemt wat ze aan het doen is en waarom.
- De handeling samen met de huisarts-assistent uitvoert, met een duidelijke taakverdeling. Er wordt ook afgesproken op welk moment de werkbegeleider ondersteuning biedt. De huisarts-assistent in opleiding benoemt wat ze doet en waarom.
- Bij voldoende vertrouwen in de huisarts-assistent in opleiding, de handeling door de huisarts-assistent zelf laat uitvoeren en meekijkt.

- Samen met de huisarts-assistent bepaalt wanneer deze volledig zelfstandig mag werken (aantoonbaar bekwaam = bevoegd).

Daarnaast is het belangrijk om de huisarts-assistent in opleiding het gevoel te geven dat deze een lerende mag én durft te zijn. Geef niet het gevoel dat iedereen in de organisatie verwacht dat de huisarts-assistent in opleiding het allemaal al weet en kan.

Creëer een werkomgeving waarin de huisarts-assistent in opleiding ideeën en ervaringen durft te uiten, fouten mag maken en waar het wordt gestimuleerd om zaken uit te proberen. Wees toegankelijk, ondersteunend en ben duidelijk in je verwachtingen. Laat de huisarts-assistent in opleiding weten dat je beschikbaar bent om te helpen bij problemen of twijfels. Complimenten en opbouwende feedback geven helpt daarbij. Vraag zelf ook om feedback aan de huisarts-assistent in opleiding; zo leer je samen!

5.3 Aandachtspunten en mogelijke valkuilen

Ook als je er alles aan doet, kunnen er situaties voorkomen waaruit blijkt dat het niet lekker loopt. Zodra deze signalen zichtbaar worden, is het zaak om dit te bespreken met de e-coach van Yonder en/of het aanspreekpunt binnen PrimaCura.

Situaties die je tegen kunt komen:

- De huisarts-assistent in opleiding voelt zich niet veilig. Hierdoor wordt iemand stiller en passiever of gaat zich juist overschreeuwen.
- De huisarts-assistent in opleiding voelt zich afhankelijk van de werkbegeleider vanwege de beoordeling en wordt daardoor voorzichtiger met vragen en/of feedback geven.
- Verwachtingen zijn niet helder, waardoor er misverstanden ontstaan die van invloed zijn op de sfeer en/of de begeleidingsrelatie. Het vertrouwen in elkaar kan hierdoor minder worden, wat het leren niet ten goede komt.
- Er is geen goede klik tussen de huisarts-assistent en de collega's in de praktijk.

5.4 Contact met Yonder

De e-coach neemt in de eerste 10 weken van de opleiding contact op met de huisartsenpraktijk om een kennismaking in te plannen en de leerroute van de huisarts-assistent in opleiding te bespreken. Daarna is er iedere 10 weken online contact met de e-coach, de werkbegeleider en de huisarts-assistent in opleiding om de voortgang te bespreken.

Mochten er tussentijds knelpunten worden ervaren in de praktijk, of zaken die niet duidelijk zijn, neem dan eerst contact op met de e-coach van Yonder. Kom je er niet uit dan kun je altijd met de consulent van PrimaCura schakelen.

Hoofdstuk 6

De opbouw van de opleiding

De opleiding tot huisarts-assistent start twee keer per jaar. Samen met een werkgroep (met vertegenwoordigers uit diverse huisartsenpraktijken) heeft Yonder de opleiding vormgegeven in de afgebakende modules:

- Baliemedewerker
- Medisch-technisch handelen
- Triage
- Verdieping

De opleiding start de eerste 13 weken met één dag per week naar school. Na 13 weken gaat de huisarts-assistent in opleiding eens per twee weken een dag naar school. Gedurende de hele opleidingsperiode heeft de huisarts-assistent 8-12 uur zelfstudie per twee weken.

De lesdag wordt gedurende de gehele opleiding gepland op een vaste dag in de week.

Opbouw modulaire lesprogramma

70 onderwijsweken						
Baliemedewerker	Medisch handelen	Triëren	Kwaliteit en deskundigheid	Praktijkvoering	Medisch handelen & Triëren	Verdieping
3 weken = (3 lesdagen)	10 weken = (10 lesdagen)	22 weken = (11 lesdagen)	10 weken (5 lesdagen)	6 weken = (3 lesdagen)	8 weken (4 lesdagen)	8 weken (4 lesdagen)
Verwerkt patiëntgerelateerde informatie Zorgt voor de planning en administratie van de praktijk/organisatie	Geeft voorlichting en advies Voert medisch technische handelingen uit Assisteert bij de uitvoering van medische verrichtingen	Neemt de hulpvraag in behandeling	Werkt aan de eigen deskundigheid Werkt aan het bevorderen en bewaken van kwaliteitszorg Levert een bijdrage aan de begeleiding van (nieuwe) collega's en stagiaires	Zorgt voor logistiek en beheer Werkt (multi-disciplinair) samen en stemt werkzaamheden af	Neemt de hulpvraag in behandeling Voert medisch technische handelingen uit	
Wet- en regelgeving	Wet- en regelgeving	Wet- en regelgeving	Wet- en regelgeving	Wet- en regelgeving	Spoedzorg	Wondzorg
Planning en administratie	Patiëntveiligheid en preventie	Patiëntgroepen	Deskundigheidsbevordering	Logistiek en beheer	Psychiatrie/verslaving	Reizigersziekte en vaccinaties
Informatieverwerking	Medisch technische handelingen	Hulpvraag verhelderen en urgentie stellen	Kwaliteitszorg	Planning en administratie	EHBO	Ketenzorg
Sociale vaardigheden	Materialen, middelen en (zorg)technologie	Informatieverwerking en administratie	Beroepsethiek	Sociale vaardigheden	Patiëntgroepen	Agressie in de zorg
Communicatie- & gespreksvaardigheden	Voorlichting en advies	Communicatie- & gespreksvaardigheden	Communicatie en begeleiding	Multidisciplinair samenwerken		(Zorg) Technologieën
Anatomie, fysiologie, pathologie en farmacologie	Anatomie, fysiologie, pathologie en farmacologie	Anatomie, fysiologie, pathologie en farmacologie	Andere branches	Anatomie, fysiologie, pathologie en farmacologie		Oog op de toekomst
Generieke examens: Nederlands, Engels, Rekenen, Loopbaan en Burgerschap en Keuzedelen						

Hoofdstuk 7

Examineren

Het merendeel van de examens vindt plaats in de praktijk. Examineren is flexibel, dat wil zeggen dat de huisarts-assistent in opleiding samen met de e-coach en de werkbegeleider bepaalt wanneer welke examens in de praktijk uitgevoerd kunnen worden.

Examens worden afgenomen door een gecertificeerde collega (examinator) en NIET door de werkbegeleider. De praktijk zorgt zelf voor een examinator, al dan niet binnen de eigen praktijk. Om te kunnen certificeren moet een examentraining gevolgd worden bij Yonder. Deze wordt zowel in een fysieke training als een e-learning aangeboden. De tijdsinvestering is voor beide 3,5 uur en wordt kosteloos aangeboden.

[Aanmelden voor een examentraining bij Yonder](#)

Of stuur een e-mail naar examineringwb@yonder.nl

Mocht er geen collega-examinator beschikbaar zijn om de examens af te nemen, dan kun je contact opnemen met de consulent van PrimaCura. Deze zal dan kijken of een andere huisartsenpraktijk de taak op zich kan nemen.

Hoofdstuk 8

Rollen en verantwoordelijkheden in het leerproces

De huisarts-assistent in opleiding

Is verantwoordelijk voor het eigen leertraject. Neemt een lerende (werk)houding aan door vragen te stellen aan de werkbegeleider of andere (ervaren) collega's over (nieuwe) werksituaties. Reflecteert op eigen handelen.

De werkbegeleider

Faciliteert het leertraject. Van de werkbegeleider wordt een actieve ondersteunende rol verwacht. Dat betekent dat de werkbegeleider de huisarts-assistent in opleiding wijst op leerpunten en leermomenten, leervragen stelt en samen met de huisarts-assistent de leerroute uitzet van de betreffende modules. De werkbegeleider geeft feedback/feedforward en reflecteert samen met de huisarts-assistent in opleiding op het proces.

De leercoach (docent)

Begeleidt de studenten in de inhoudelijke studievoortgang. De leercoach zorgt voor motiverende en stimulerende/uitdagende bijeenkomsten waarin aandacht is voor de theorie en een goede verbinding wordt gemaakt tussen theorie en praktijk. Voor een hoog leerrendement is het belangrijk dat de studenten casuïstiek en leervragen inbrengen vanuit hun eigen praktijk. De leercoach zal dit mede als input gebruiken voor de inhoud van de lesdag.

De e-coach van Yonder (studieloopbaanbegeleider)

Begeleidt de huisarts-assistent in opleiding voornamelijk online, maar face-to-face waar nodig, in de ontwikkeling tot professioneel beroepsbeoefenaar. Samen met de leercoach monitort de e-coach de studievoortgang. Daarnaast heeft de e-coach contact met de huisartsenpraktijk om ook daar de ontwikkeling van de student te monitoren en bij vragen of problemen (online) advies en ondersteuning te bieden.