



Stichting Sociaal Fonds
Huisartsenzorg

Met o.a.

**Aandacht voor stageplaatsen
doktersassistenten**

**Stagepraktijken:
onbenut potentieel in
kaart gebracht**

**Zelf bijdragen aan de continuïteit
van het vakgebied**

Special
STAGES IN DE REGIO

5 Voorwoord

Inhouds
opgave



Huisartsenzorg Oude IJssel brengt vraag en aanbod samen

Continue aandacht voor stageplaatsen dokters- assistenten

6

14

Instroomentraject

9

Stagepraktijken:
onbenut potentieel
in kaart gebracht

Ervaring van Huisartsenzorg Zaanstreek Waterland (HZW)

**“DRAAG ZELF BIJ AAN
12 DE CONTINUÏTEIT VAN
HET VAKGEBIED”**

*Hoe bereiden wij de
toekomstige zorgprofessional
in de Huisartsenzorg voor op
de praktijksituatie?*



Voorwoord

Een vraag die ons allen al geruime tijd bezighoudt. Stage was en lijkt nog steeds het antwoord hierop. Hoewel we als SSFH, samen met onze stakeholders het continue gesprek hierover hebben, doen we ook meerdere pilots om gezamenlijk te onderzoeken op welke wijze we de toekomstige doktersassistent, praktijkondersteuner en praktijkverpleegkundige, POH-GGZ, verpleegkundig specialist, de triagist en ook de physician assistent kunnen voorbereiden op de praktijk. En, hoe we de praktijkhouders en stagebegeleiders zo efficiënt mogelijk kunnen ondersteunen hierbij. Want bij het *doen* leren we - in de praktijk - wat wel en wat (nog) niet werkt. Als we dat vervolgens met elkaar delen kan eenieder afzonderlijk eigen lessen daaruit opmaken.

Op de SSFH-website (www.ssfh.nl) laten we de verschillende initiatieven en uitkomsten zien en tijdens zogenaamde regio-bijeenkomsten spreken we met de dagelijkse praktijk over de mogelijkheden én onmogelijkheden! Deze ontmoetingen zijn in september 2021 gestart.

In het voorjaar 2022 staat een onderwijstafel gepland waar we kritisch gaan kijken naar de verschillende vormen van praktijkleren binnen de bestaande curricula mbo en hbo. Want wat is er nog meer naast stage? Op welke andere wijzen kunnen we studenten ook mede-opleiden in de praktische zin. Want het *opleiden* en *ontwikkelen* van de werkenden in de huisartsenzorg is misschien wel de belangrijkste taak die we met elkaar te doen hebben. Als we mensen goed voorbereiden op de rol die men gaat innemen in het team, we hen motiveren en stimuleren om blijvend te ontwikkelen, we loopbaanperspectieven (ook in de breedte) kunnen bieden en eenieder evenwaardig weten te waarderen binnen het team, dan is de huisartsenzorg een interessante en vooral prachtige sector om als professional te werken.

Dit eerste SSFH-themanummer neemt u mee in een aantal ontwikkelingen op het gebied van stage. We hopen u hiermee te inspireren om met ons mee te denken en te doen. Juist met elkaar op zoek naar alle vormen van praktijkleren zodat iedere huisartsenpraktijk, zorggroep, huisartsenpost en gezondheidscentrum haar toekomstige eerstelijnsprofessional praktijk en beroepsgericht kan begeleiden. Wij ontmoeten u graag op dit thema.

Petra Portengen
Voorzitter

Huisartsenzorg Oude IJssel brengt vraag en aanbod samen

Continue aandacht voor stageplaatsen doktersassistenten

Huisartsenzorg Oude IJssel (HZOIJ) maakte in 2019 gebruik van de Stimuleringsregeling stageplaatsen. Karen Pijnenburg, directeur-bestuurder van HZOIJ, deelt haar ervaringen.

Tekst: Hennie van de Kar-Vervooren

Urgentie

HZOIJ telt 35 aangesloten huisartsenpraktijken in de regio Gelderland, met zo'n 67 praktijkhoudend huisartsen. In 2018 liet HZOIJ in samenwerking met collega-organisaties een arbeidsmarktonderzoek uitvoeren door NIVEL (Nederlands Instituut voor Onderzoek van de Gezondheidszorg) onder zowel de huisartsen als de doktersassistenten. Karen Pijnenburg: "De onderzoeksresultaten bevestigden wat we vermoedden: er kwam een pensioengolf aan binnen beide beroepsgroepen. Dat vergrootte de noodzaak om gericht actie te ondernemen. De urgentie was er."

Projectplan stageplaatsen

Met de uitkomsten van het NIVEL-onderzoek in de

hand ging HZOIJ als eerste aan de slag met aandacht voor stageplaatsen voor doktersassistenten. "Als je een grotere vraag verwacht naar doktersassistenten vanwege de pensionering van de huidige krachten, betekent dat er meer mensen moeten instromen in het vakgebied en dat er dus meer stageplaatsen nodig zijn. De huisartsenpraktijken blijven daar zelf verantwoordelijk voor, maar als ondersteunende organisatie kunnen wij hen stimuleren en eventuele drempels wegnemen, bijvoorbeeld bij de werving en bij het bieden van begeleiding aan de stagebegeleiders. De Stimuleringsregeling stageplaatsen van de SSFH was daarbij ondersteunend." Volgens Karen was het laagdrempelig om van deze regeling gebruik te maken. "Ik schreef een projectaanpak met een begroting, en

kreeg daarbij hulp vanuit SSFH. Er was geen overbodige administratie nodig, alleen het indienen van een tussentijdse evaluatie en een eindevaluatie."

Inzet stagecoördinator

Onderdeel van het projectplan was het aantrekken van een stagecoördinator voor vier uur per week. "Als eerste maakte de stagecoördinator een rondje langs de huisartsenpraktijken om de mogelijkheden en de belemmeringen voor stageplaatsen te inventariseren. "Sommige praktijken konden door beperkte fysieke ruimte in de praktijk geen stages voor een hele week bieden. Zo ontstond het idee om combi-stageplaatsen te maken tussen verschillende praktijken. Dat is helaas niet gelukt. Wel is het gelukt om in 2019 elf nieuwe

‘We hebben de uren
stage coördinatie
kunnen verdubbelen’

stageplaatsen te creëren. Hulpmiddel daarbij was het samenbrengen van vraag en aanbod via ons intranet; een soort makelaarsfunctie tussen de stagiaires en de huisartsenpraktijken. Bovendien regelde de stagecoördinator een jaarlijkse bijscholing voor doktersassistenten waaraan de stagiaires ook konden meedoen. Een rondleiding in het laboratorium van het ziekenhuis maakte daar deel van uit en werd positief ontvangen.”

Werving balie-assistenten HAP

Karen licht toe hoe HZOIJ de projectgelden verder heeft ingezet, naast het aantrekken van de stagecoördinator. “We hebben een campagne opgezet voor het werven van balie-assistenten in onze huisartsenpost. En dan specifiek als bijbaan voor doktersassistenten

Karen Pijnenburg

Inzet Stimuleringsregeling stageplaatsen door HZOIJ in het kort

- **Aantrekken stagecoördinator**
- **Aandacht voor onderwijs**
- **Anders werven, zoals de functie van balie-assistent als bijbaan voor doktersassistenten in opleiding**

in opleiding aan het ROC Rijn IJssel in Arnhem. Zo is het gelukt om vier balie-assistenten te werven voor onze Huisartsenpost. Zo leren de doktersassistenten in opleiding het werk in de Huisartsenpost kennen via een bijbaan in hun vakgebied. Eén van de balie-assistentes is na haar diplomering bij ons in dienst gekomen. We werken nu het hele jaar in het weekend en op feestdagen met balie-assistentes om te ondersteunen bij het inschrijfproces. Dat is immers een administratief proces, waarvoor geen medische handelingen nodig zijn.”

Intensivering contact met reguliere opleiding voor doktersassistenten

De Stimuleringsregeling stageplaatsen was voor HZOIJ de aanleiding om de contacten met de opleiding voor doktersassistent aan het ROC Rijn IJssel aan te halen en te intensiveren. “We zijn in gesprek gegaan over de

start van een BBL-traject waarin doktersassistenten vier dagen per week in de praktijk werken en een dag per week naar school gaan. De voorbereidingen zijn erop gericht om met dit traject te starten in september 2022.”

Onderzoeken zij-instroomtraject en verkort opleidingstraject

“We hadden gehoopt met ROC Rijn IJssel een zij-instroomtraject op te starten en een verkort traject voor oud-gediplomeerden, zoals dat in Drenthe succesvol is gebeurd. Helaas zag het ROC Rijn IJssel daar nog geen mogelijkheden voor, alleen als wij zelf een klas van 25 studenten vol zouden krijgen. Daarom is de volgende stap dat we hiervoor in gesprek gaan met een private aanbieder van een particulier opleidings-traject voor doktersassistenten.

Ik heb gemerkt dat het meer tijd en geduld vergt om verandering in het klassieke onderwijsmodel te bewerkstelligen. Bijvoorbeeld als het gaat om de inhoud van het lesprogramma. Dat is nog niet volledig afgestemd op de functie van de doktersassistent van nu. Had de doktersassistent vroeger voornamelijk telefonisch contact met patiënten, tegenwoordig gaat er veel meer via de app of verloopt het contact via een zelfzorgplatform. Ook het gebruik van data zit nog niet

in de opleiding. Als dat wel zo zou zijn, maakt dat het voor de huisartsenpraktijken interessanter om een stagiaire aan te trekken. Bijvoorbeeld voor onderzoek in het patiëntensysteem om er zo patiëntengroepen uit te filteren voor gerichte (preventieve) acties vanuit de praktijk.”

Continue aandacht voor stages dokterassistenten

Na de afloop van de Stimuleringsregeling stageplaatsen heeft HZOIJ een andere manier gevonden om de aangetrokken stagecoördinator te behouden. “Nadeel van een Stimuleringsregeling is dat het eindig is, maar gelukkig ziet onze zorgverzekeraar Menzis de waarde in van een stagecoördinator. We hebben het aantal uren coördinatie van vier naar acht kunnen uitbreiden; Menzis vergoedt daarvan volledig de kosten. Continue aandacht voor dit onderwerp is namelijk nodig. Dat betekent blijvende aandacht voor het onderwijs, voor de werving en het ondersteunen van de stagebegeleiders waar nodig en voor het bij elkaar brengen van vraag en aanbod.” ●

Stagepraktijken: onbenut potentieel in kaart gebracht

STAGEPRAKTIJKEN ZIJN ONMISBAAR

Om kennis en ervaring van het werken in de huisartsenzorg op te doen, stellen huisartsenpraktijken, zorggroepen, huisartsenposten en gezondheidscentra stageplaatsen ter beschikking. Om aan de vraag naar stageplaatsen voor doktersassistenten, praktijkondersteuners (POH's) en triagisten te kunnen voldoen, is uitbreiding van het aantal plaatsen echter gewenst. Alleen op die manier kan de noodzakelijke instroom in de huisartsenzorg vanuit het initieel onderwijs op peil blijven.

Steeds meer organisaties in de huisartsen- en eerste lijnszorg hebben immers een tekort aan personeel. Om het aantal stageplaatsen te vergroten kent SSFH o.a. de Stimuleringsregeling stageplaatsen. Doel van de stimuleringsregeling is om de instroom te vergroten door subsidie te verlenen aan innovatieve projecten die in de regio bijdragen om het tekort aan stageplekken aan te pakken. Denk hierbij aan:

- Het opzetten van een regionaal stagebureau
- Betere afstemming en samenwerking met opleidingsinstituten
- Het ontlasten van de werkgever door innovatieve stagevormen en stagebegeleiding

De financiële bijdrage bedraagt maximaal 50% van de projectkosten (met een maximum van € 25.000).

ANALYSE CIJFERS

Stagebieders in de huisartsenzorg kunnen via mijn.ssfh.nl twee vergoedingen aanvragen:

- Vergoeding praktijkbegeleiding: een vergoeding voor het begeleiden van een stagiair in de praktijk;
- Stagevergoeding: stagiairs die stage lopen in de huisartsenzorg hebben recht op een stagevergoeding.

Uit analyse van de gegevens van mijn.ssfh.nl blijkt dat er per provincie aanzienlijke verschillen zijn in de



mate waarin huisartsenpraktijken, zorggroepen, huisartsenposten en gezondheidscentra stageplaatsen ter beschikking stellen. Het ligt natuurlijk voor de hand dat er in absolute aantallen verschillen zijn te constateren: de inwoneraantallen van de provincies verschillen tenslotte en dus ook het aantal praktijken en zorgcentra. Het is dus logisch dat in de provincies met de hoogste inwoneraantallen (Zuid-Holland, Noord-Holland, Noord-Brabant en Gelderland) de meeste praktijken te vinden zijn die stagevergoedingen aanvragen (afbeelding: Aantal praktijken met stagevergoedingen per provincie) en ook dat daar de meeste vergoedingen aangevraagd worden (afbeelding: Aantal vergoedingen per provincie).

Wanneer het aantal stagiairs per provincie echter gerelateerd wordt aan het aantal inwoners, valt op dat de huisartsenzorg in de Randstad relatief minder stagiairs plaatst dan in de regio: in Zuid-Holland, Noord-Holland en Utrecht liggen het aantal stagiairs

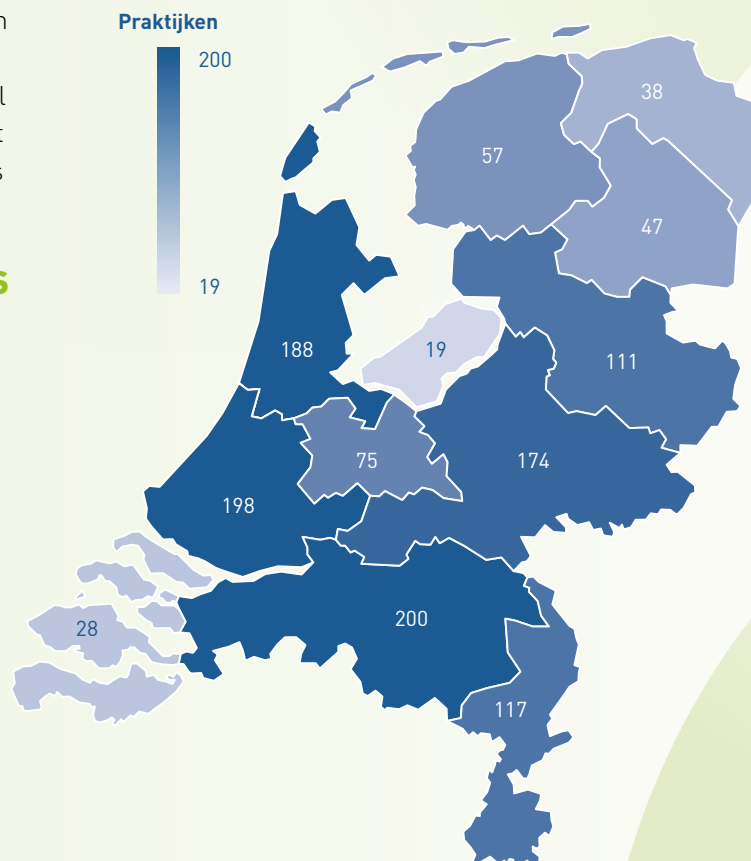
per 10.000 inwoners beduidend lager dan in bijvoorbeeld Limburg, Gelderland, Overijssel, Drenthe of Friesland (afbeelding: Aantal praktijken met stagiairs per 10k inwoners).

Ook het aantal stagiairs dat een praktijk gemiddeld per jaar plaatst verschilt. In enkele provincies plaatsen praktijken gemiddeld bijna of zelfs meer dan 2 stagiairs op jaarbasis, terwijl dat aantal in andere provincies niet gehaald wordt (afbeelding: Gemiddeld aantal stagiairs per praktijk).

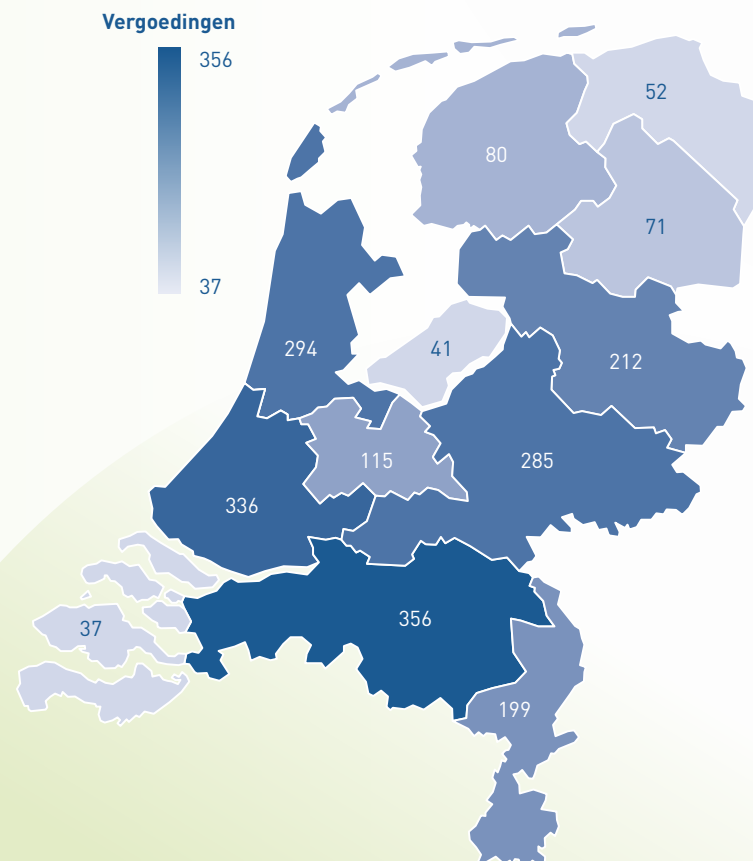
BETEKENIS VAN DEZE CIJFERS

SSFH gebruikt deze cijfers om de komende tijd meer inzicht te krijgen in de achtergrond van deze verschillen. Wanneer duidelijk is waarom de aantallen stageplaatsen en stagiairs verschillen, kan geprobeerd worden deze met doelgerichte maatregelen te beïnvloeden met als doel zowel het aantal stageplaatsen als het aantal stagiairs te vergroten. De eerste acties worden daartoe dit najaar al ondernomen in een aantal regio's, zoals te lezen valt in de bijdrage in dit magazine over de rol van SSFH als stage coördinator. ●

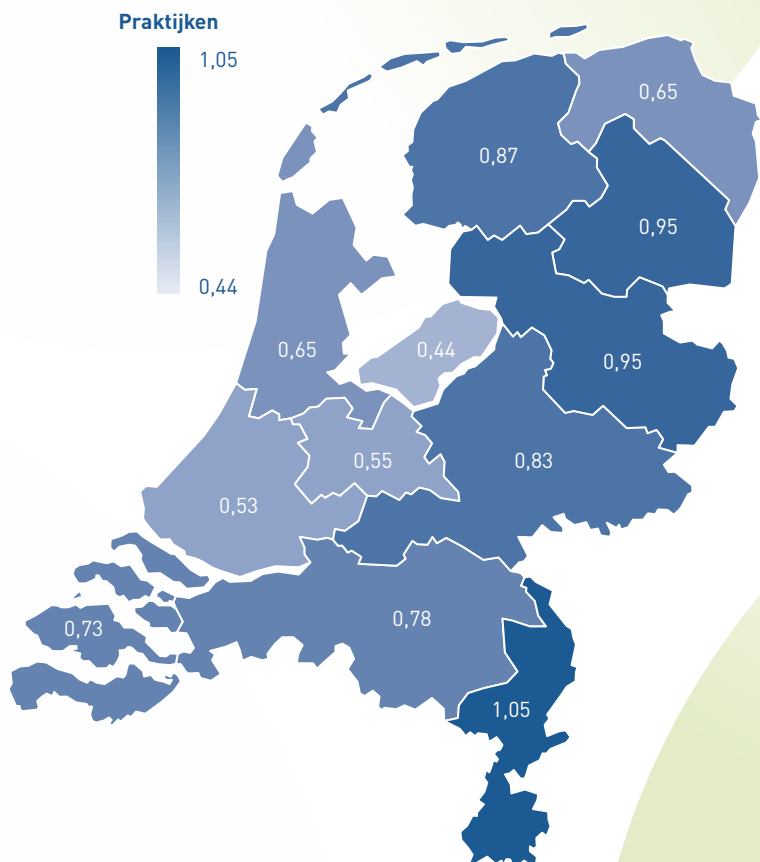
Aantal praktijken met stagevergoedingen per provincie



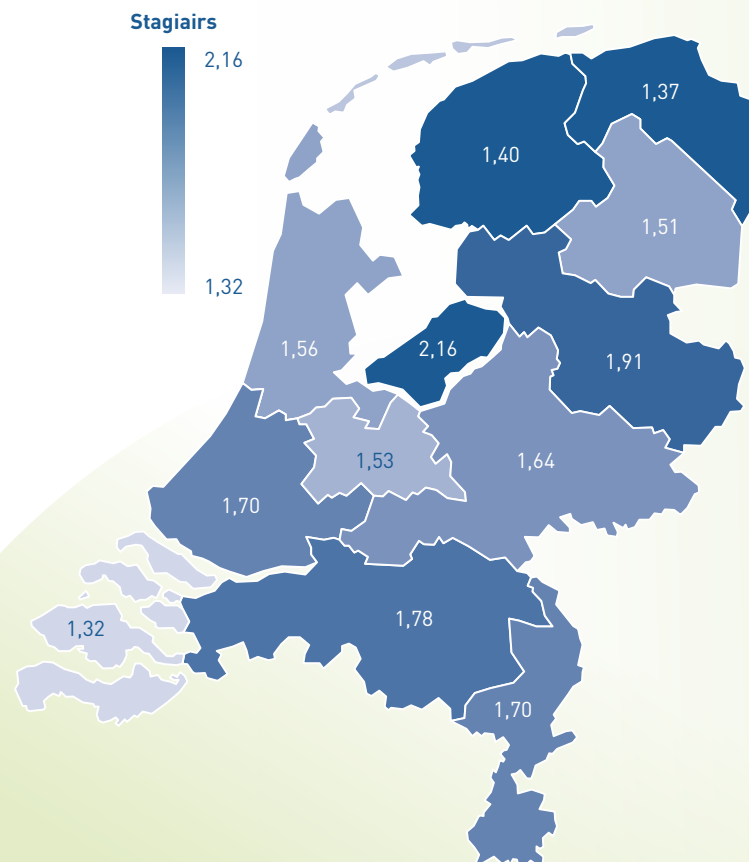
Aantal vergoedingen per provincie



Aantal praktijken met stagiairs per 10K inwoners



Gemiddeld aantal stagiairs per praktijk



Inwoneraantallen provincies per 1-1-2021

Drenthe	494.760
Flevoland	428.264
Friesland	651.459
Gelderland	2.096.620
Groningen	586.813
Limburg	1.115.895
Noord-Brabant	2.573.853
Noord-Holland	2.887.906
Overijssel	1.166.478
Utrecht	1.361.093
Zeeland	385.379
Zuid-Holland	3.726.173

Ervaring van Huisartsenzorg Zaanstreek Waterland (HZW)

“DRAAG ZELF BIJ AAN DE CONTINUÏTEIT VAN HET VAKGEBIED”



Huisartsenzorg Zaanstreek Waterland (HZW) zette in 2019 de Stimuleringsregeling stageplaatsen van SSFH in. Marianne Salentijn ondersteunde de huisartsenpraktijken daar projectmatig bij. Dit deed zij vanuit haar rol als HR-Adviseur bij HZW. Marianne deelt haar inzichten.

Tekst: Hennie van de Kar-Vervooren

Inventarisatie behoeften huisartsenpraktijken

Tot HZW behoren 95 huisartsenpraktijken waar zo'n 130 huisartsen werkzaam zijn. HZW en ondersteunt de praktijken op diverse vlakken, zoals bij de stageplaatsen

voor doktersassistenten. Marianne Salentijn: "Direct na mijn start als HR-Adviseur in 2018 bezocht ik een groot deel van onze huisartsenpraktijken om te horen wat er speelde en waar de behoefte lag. De openstaande vacatures voor doktersassistenten kwamen in deze gesprekken als een belangrijk issue naar voren."

Bijdragen aan de continuïteit van het vakgebied

"Als het gaat om de vacatures voor doktersassistenten heb ik de praktijken aangesproken op hun verantwoordelijkheid om zelf bij te dragen aan de continuïteit van het vakgebied. Het bieden van stageplaatsen voor doktersassistenten in opleiding is daarbij een belangrijk hulpmiddel. Mijn rol was om de praktijken op dat vlak projectmatig te ondersteunen en te faciliteren."

Projectplan met heldere doelen

Marianne kreeg vrij snel na haar start bij HZW de Stimuleringsregeling stageplaatsen van SSFH in beeld. De vervolgstap was het indienen van de subsidieaanvraag. "Dat was redelijk eenvoudig. Belangrijk

is dat je een goed projectplan schrijft met heldere doelen. Dat hoeft overigens geen boekwerk te zijn; ons plan bestond uit drie á vier A4'tjes. En heb je bij het maken daarvan meer hulp nodig dan helpt SSFH je verder. Zo mocht ik een projectplan van een andere regio inzien. Ook maakte ik gebruik van een handige toolkit op hun website. Het doel van ons projectplan was om te komen tot continuïteit in stageplaatsen voor doktersassistenten. In het eerste jaar wilden we daartoe vijftien extra stageplaatsen creëren. Uiteindelijk is het gelukt om twaalf extra stageplaatsen te realiseren."

Inzet van stimuleringsgelden

Een van de dingen waar HZW de stimuleringsgelden van SSFH voor inzette, was het aantrekken van een coach voor de begeleiding van intervisiegroepen van stagebegeleiders. "Via de intervisiegroepen ontstond waardevol contact tussen de doktersassistenten van de verschillende praktijken. Onder andere tussen de doktersassistenten met ervaring in het begeleiden van stagiaires en de minder ervaren doktersassistenten. Het budget vanuit het SSFH was daarbij een extra

stimulans en een steuntje in de rug. De overige 50% van de projectkosten is, zoals de regeling voorschrijft, door onszelf bekostigd.”

Beweging bij ROC's

Daarnaast formeerde Marianne een projectgroep bestaande uit doktersassistenten en andere medewerkers van HZW. In de projectgroep zaten ook de stagecoördinatoren van de twee grootse regionale opleidingsinstellingen voor doktersassistenten, namelijk het Regio College in Zaandam en het Horizon College in Alkmaar. “Ik ben overtuigd van de kracht van netwerken. Dat is mijn belangrijkste tip aan andere praktijken: bouw een netwerk. Onder andere door dit netwerk, is er namelijk meer beweging ontstaan, zowel bij de ROC's als bij de huisartsenpraktijken. Zo is bij één van de ROC's naar aanleiding van het contact in de projectgroep het stagemodel aangepast. De eerstejaarsstages zijn daar nu in de vorm van een meeloopstage bij ouderejaars. Zo heb je in totaliteit minder stageplaatsen bij de huisartsenpraktijken nodig. Door corona zijn de contacten met de ROC's overigens wel wat weggezakt, maar die gaan we dit studiejaar aanhalen.”

Groter draagvlak bij huisartsenpraktijken

Marianne constateert dat bij de huisartsenpraktijken meer bewustzijn is ontstaan over de noodzaak van stageplaatsen voor doktersassistenten. “Het draagvlak voor het aanbieden van een stageplaats is

gegroeid. Sommige huisartsenpraktijken hadden eerste koudwatervrees. Maar in de meest ideale situatie is een stage voor beiden kanten profijtelijk. Zo kan een praktijk een stagiaire ook inzetten om met een frisse blik naar de praktijk te kijken. Daar kunnen verrassende verbeterpunten uit voortkomen. En dan raakt zo'n huisartsenpraktijk hartstikke enthousiast over de toegevoegde waarde van een stagiaire.”

Vakgebied doktersassistent promoten

Inmiddels is bij HZW de aandacht voor stageplaatsen onderdeel van het intercollegiaal overleg tussen de praktijkmanagers van de huisartsenpraktijken. “Als vervolg op de intervisiegroepen is er nu een netwerk van praktijkmanagers. In elk overleg van dit netwerk staan de stageplaatsen voor doktersassistenten ook weer op de agenda. Met elkaar moeten we het vakgebied blijven promoten. Hoe moeilijk dat ook is, omdat zeker de helft van het aantal studenten voor doktersassistent deze opleiding gebruikt als opstapje naar een ander beroep in de zorg of een vervolgopleiding. Door het bieden van stageplaatsen dragen de huisartsenpraktijken zelf hun steentje bij aan de continuïteit van het vakgebied. Als je de stappen niet te groot maakt, kom je altijd verder.” ●

Tips van Marianne Salentijn voor het stimuleren van stageplaatsen

Bouw aan een netwerk, bijvoorbeeld in de vorm van een projectgroep met leden van de huisartsenpraktijken en de stagecoördinatoren vanuit de roc's

Zet een coach in voor begeleiding intervisiegroepen van stagebegeleiders

Maak het project en de doelen niet te groot

Zet het onderwerp stageplaatsen doktersassistenten standaard op de agenda in welk overleg van de huisartsenpraktijk dan ook

Instroomentraject

Het is inmiddels een bekend verhaal, of het nu gaat om doktersassistenten, praktijkondersteuners of huisartsen zelf. Binnen de huisartsenzorg zijn de uitdagingen groot als het gaat om het invullen van alle openstaande vacatures. Uit de factsheet Zorg die het UWV jaarlijks uitbrengt blijkt dat in alle zorg branches werkgevers wervingsproblemen ervaren. Bij de huisartsenpraktijken en gezondheidscentra is 77% van de vacatures moeilijk vervulbaar. Dit zal in de toekomst waarschijnlijk toenemen door de bredere toename van de krapte op de arbeidsmarkt. Het antwoord op het invullen van al die openstaande vacatures is lastig. Het vraagt veel van werkgevers en beroepsverenigingen in de huisartsenzorg. Binnen SSFH zijn we actief op dit vlak en hebben we de nodige plannen voor de toekomst. In dit artikel schetsen we een beeld van de uitdagingen rondom stages en geven we twee voorbeelden van praktijkoplossingen.

De praktijk liet het dit jaar al zien. Samen met partijen als LHV, UWV en ROC Mondriaan startten we een pilot voor zij-instromers binnen de huisartsenzorg. Een project wat voortvloeide uit een initiatief van Aline Pikaar-van Zuilen. Pikaar is huisarts in Zoetermeer en voorzitter van de LHV-kring Haaglanden. Zij kreeg vorig jaar in 1 week 3 maal een vraag over mogelijkheden voor zij-instromers. Voor haar een reden om te kijken of het mogelijk was om partijen bij elkaar te brengen en er een project van te maken.

Wat we al wisten is dat zij-instromers succesvolle zorginstromers zijn, dit blijkt uit cijfers van het CBS waaruit blijkt dat meer dan 80% van de zij-instromers succesvol instroomt in de zorg. Echter het verkrijgen van voldoende stageplekken was lastig. Dit had enerzijds te maken met de timing (midden in de uitrol van de eerste vaccinaties tegen Corona), de gebruikelijke drukte op de werkvloer binnen de huis-

artsenzorg en de mogelijkheden om voldoende begeleiding te bieden aan instromende stagiairs. Aan enthousiasme en goede wil bij huisartsenpraktijken lag het zeker niet. In de regio waar we de pilot startten, gaven meer dan 85 huisartsenpraktijken aan dat men bereid was een stageplek te bieden aan een zij-instromer. Recent deden we een eerste inventarisatie in het midden van het land waar soortgelijke resultaten uitkwamen. Huisartsenpraktijken zien het belang van stageplekken en zijn bereid daar tijd in te steken. Dat merken we ook in gesprekken met huisartsen in de praktijk.

Die gesprekken laten ook zien dat er naast goede wil meer nodig is om mensen goed te begeleiden op de werkvloer. Ja, het bieden van stageplekken is belangrijk, maar het vraagt ook wat van het team waar de stagiair in terecht komt. Een stagiair moet worden ingewerkt, worden begeleid en zal de eerste periode in de regel minder productief zijn. In de context van een situatie die zich kenmerkt door hoge werkdruk kan dit een uitdaging zijn. Daarom biedt SSFH ondersteuning in de vorm van vergoedingen voor stagiair en begeleiders. SSFH onderzoekt hoe het fonds een andere rol kan spelen om het aanbieden van stageplekken blijvend te stimuleren. Het bieden van een stageplaats kan een uitdaging zijn, het geeft ook veel voordelen.

Stagiairs zijn vaak erg gemotiveerd en bieden een nieuwe, vaak frisse kijk op de gang van zaken in een team.. Daarnaast bezorgen ze de huisartsenpraktijk een goed imago als werkgever wat voordelig kan zijn bij werving in de toekomst. En wat betreft die werving, met het opleiden van een professional binnen de eigen praktijk, kan men personeel voor langere tijd aan zich binden. Zo ontstaat een win-win situatie voor werkgever en stagiair.



Een van de belangrijkste doelstellingen van SSFH is het zorgen voor voldoende kwalitatief en kwantitatief personeel. Om hier invulling aan te geven is het nodig om voldoende stageplaatsen te bieden voor de toekomstige professional in de Huisartsenzorg. Dit zien we in de zorg en is in bredere zin een belangrijke en maatschappelijke uitdaging. In maart van dit jaar gaven werkgevers al aan dat er een tekort is van meer dan 20.000 stageplaatsen. Dat betekent dat meerdere sectoren vissen in een steeds kleiner wordende vijver van toekomstig personeel. Het werven, binden en boeien van personeel is daarom belangrijker dan ooit. Via de website van SSFH informeren we aanbieders van stageplaatsen al over het belang van goede begeleiding, voldoende leersituaties en een goed leerklimaat. Alleen op die manier kan een stagiair zijn of haar leerdoelen behalen. SSFH gaat aanbieders van stageplaatsen nadrukkelijker ondersteunen om enerzijds de kwaliteit van de stageplaatsen te handhaven of te verbeteren, en anderzijds door oplossingen te bieden die naast kwaliteit ook tijdswinst opleveren.



Heeft u na het lezen van dit artikel interesse in een gesprek, project of wilt u aan de slag met het voeren van competentiegerichte gesprekken, neem dan contact met ons op. We komen graag langs en gaan met u in gesprek.

Roel Fransen, SSFH

SSFH als stage coördinator

Samen kunnen we meer. Als sociaal fonds is SSFH actief in de markt. Zo spreken we professionals uit de praktijk om ervoor te zorgen dat de projecten die we doen, de instrumenten die we ontwikkelen antwoorden bieden op de thema's die binnen de huisartsenzorg spelen. Dat betekent ook dat we innoveren. Het aanbieden van dezelfde oplossingen voor hele nieuwe uitdagingen is geen optie meer. Op het gebied van stages zijn we met opleiders in gesprek om de opleidingen anders vorm te geven. Zo hebben we een pilot gedaan waarbij we alle praktijkonderdelen van een opleiding naar voren haalden en de stages pas van start gingen toen een student de praktijk had afgerond. Zo zijn de stagiairs sneller inzetbaar voor de huisartsenpraktijk. Deze pilot krijgt een vervolg in andere regio's. De rol van SSFH is in dit soort pilots vooral die van facilitator en coördinator waarbij met name regionale partijen zoals opleiders en huisartsenverenigingen worden ondersteund in de uitvoering van projecten die een bijdrage leveren aan het bieden van meer stageplaatsen en oplossingen bieden die innovatief zijn.

SSFH als productontwikkelaar

Veel stages zijn een vorm van competentiegericht onderwijs. De stagiair neemt in principe zelf het initiatief. De praktijkbegeleider ondersteunt dit proces en is daarbij meer coachend dan sturend. Dat laatste vraagt om een gestructureerde dialoog met de stagiair en juist die dialoog schiet er door de waan van de dag nog weleens bij in. Want een gesprek voeren is één ding, een gesprek voorbereiden, een gesprek vastleggen en zo voeren dat het aansluit bij het gesprek zo voeren dat de gevraagde competenties beoordeeld kunnen worden, is iets heel anders en kost veel tijd. Tijd die er niet altijd is. Op basis van gesprekken met werkgevers binnen en buiten de zorg is gewerkt aan een digitaal instrument waarbij competenties worden gekoppeld aan beschrijvingen van gedrag op de werkvloer. De stagiair en werkgever geven allebei scores op het vertoonde gedrag van de stagiair op de werkvloer. Deze scores zijn digitaal zichtbaar en vormen de basis voor een competentiegericht gesprek waarbij het instrument automatisch zorgt voor een verslag en een coaching plan op maat, zonder ingewikkelde administratie en zonder tijdsinvestering los van het gesprek. Dit instrument zal nog in 2021 getest worden bij een aantal huisartsenpraktijken en kan bij tevredenheid op grote schaal worden ingezet. Zo werken we samen aan innovatieve oplossingen binnen de huisartsenzorg die werkgevers in staat stellen om zonder grote tijdsinvesteringen toch kwalitatieve stageplaatsen te bieden.



WWW.SSFH.NL



Stichting Sociaal Fonds
Huisartsenzorg

CONTACT

Heeft u vragen? Neem dan contact met ons op.

SSFH

Postbus 4076, 5004 JB Tilburg

E info@ssfhn.nl

T 013 594 43 18