



Stichting Sociaal Fonds
Huisartsenzorg

Special VERGOEDINGEN EN SUBSIDIES

Met o.a.

**Financiële regelingen
voor zij-instromers**

**Nuttige tips en tools
voor het begeleiden
van en werken
met stagiaires**

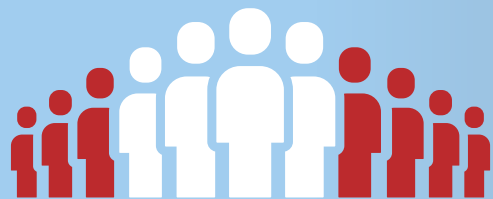
**Stagefonds zorg
en subsidie
praktijkleren**

5

Voorwoord

Inhouds
opgave

10



6

FEITEN EN CIJFERS

8

Huisartsen Eemland



**Financiële
regelingen
voor zij-
instromers**



VERGOEDINGEN EN SUBSIDIES



Overwinnen van uitdagingen in het creëren van BBL-stageplaatsen en doktersassistenten

12

14

Het Stagefonds Zorg en de Subsidie-regeling Praktijkleren: Investeren in de Toekomst van de Zorgsector



16

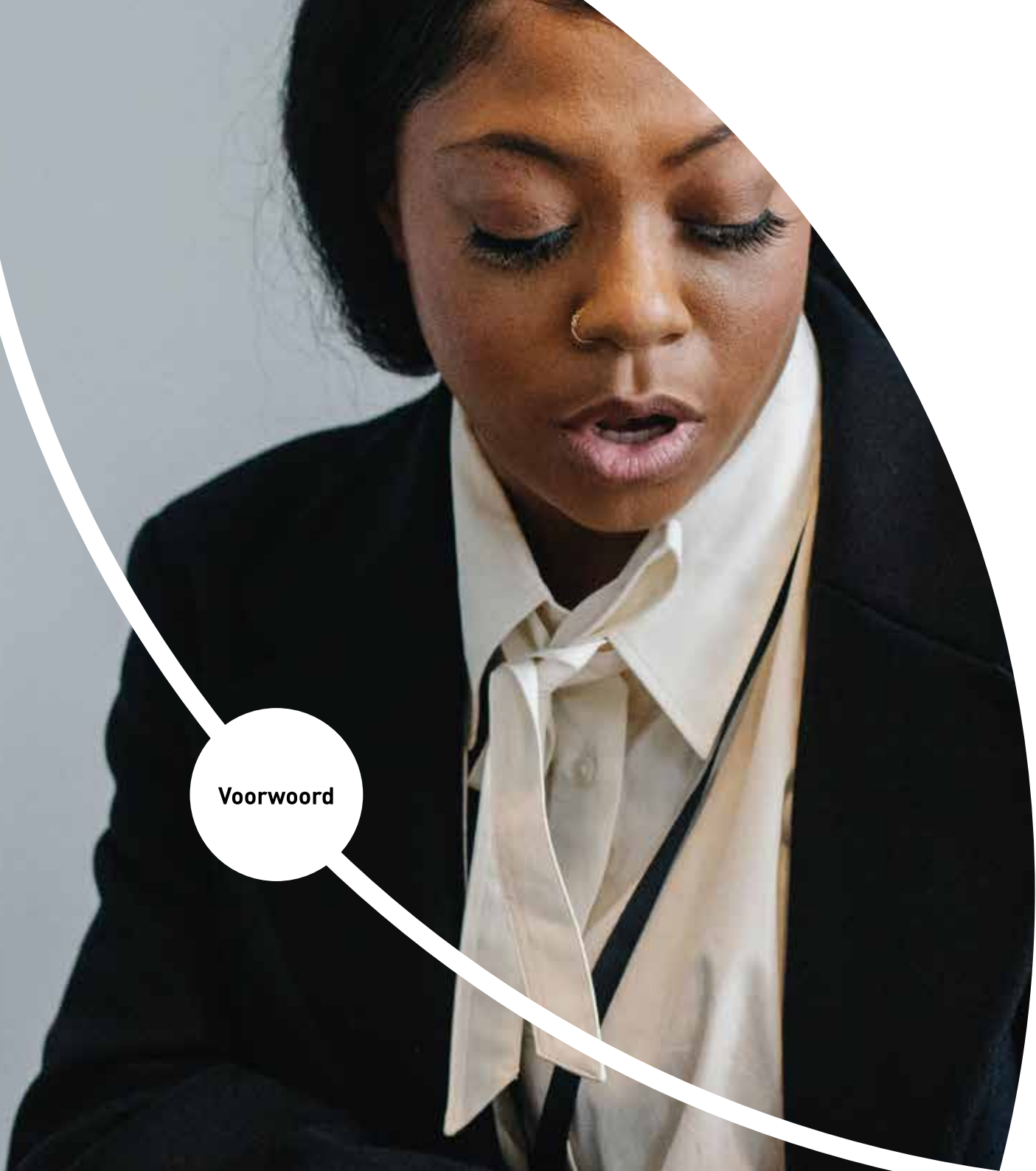
**Van KLM-stewardess
naar SSFH-ambassadeur
en doktersassistent**

Stagebegeleiding in
de Huisartsenzorg:

18

**Een Diepgaande Blik door de
Ogen van een Stagebegeleider**





Voorwoord

Optimale leerervaring voor toekomstige huisartsen in groeiende branche

Met genoeg verwelkomen we jullie bij het nieuwste nummer van ons magazine, waarin we een belangrijk en actueel onderwerp onder de loep nemen: subsidies en vergoedingen voor stages in de huisartsenzorg. In een tijd waarin onze branche evolueert en groeit, is het van essentieel belang om de beste leerervaringen te bieden aan de huisartsenzorg van morgen. Een thema waarop SSFH de afgelopen periode veel op heeft ingezet. We zijn dan ook trots op alle initiatieven die in de regio's zijn opgezet. Het thema van dit nummer staat centraal in deze missie.

We hebben dit magazine samengesteld met als doel inzicht te bieden in de verschillende aspecten van subsidies en vergoedingen voor stages in de huisartsenzorg. Onze focus ligt niet alleen op financiële ondersteuning, maar ook op hoe deze bijdragen aan de professionele ontwikkeling van zowel stagiairs als stagebegeleiders.

Het hart van dit nummer wordt gevormd door een levendig interview met een projectleider uit de regio die haar persoonlijke ervaringen deelt over het opzetten van een nieuw project voor zij-instromers. Door haar verhaal krijgen we inzicht in de dagelijkse uitdagingen en triomfen die hierbij komen kijken. Dit interview toont aan dat met de juiste ondersteuning en middelen, zoals subsidies en vergoedingen, de basis kan worden gelegd voor een veelbelovende medische toekomst voor mensen zonder zorgachtergrond.

Onze speciaal samengestelde factsheet biedt een overzicht van de beschikbare vergoedingen en subsidies voor stages. We begrijpen dat informatie helder en toegankelijk moet zijn, en deze factsheet biedt daarom een waardevol naslagwerk voor zowel stagiairs als stagebegeleiders. Het is onze hoop dat deze informatie bijdraagt aan een beter begrip van de financiële aspecten van stagebegeleiding.

Daarnaast hebben we de eer om een diepgaand artikel te presenteren met vijf vragen die we hebben gesteld aan ervaren stagebegeleiders. Dit artikel belicht de cruciale rol van stagebegeleiders in het vormen van toekomstige artsen en het bieden van begeleiding en mentorship. Hun inzichten bieden ons een waardevol perspectief op hoe we de leerervaring van stagiairs kunnen optimaliseren.

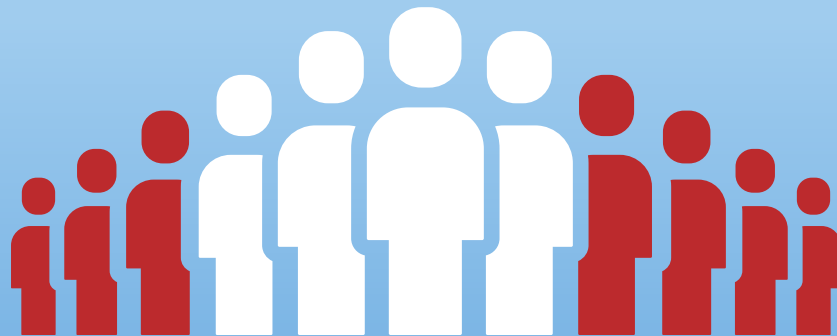
Dit magazine is een blijk van onze toewijding aan het verbeteren van de huisartsenzorg en het investeren in de volgende generatie medische professionals. We hopen dat de verhalen, feiten en inzichten die in dit nummer worden gedeeld, een positieve impact zullen hebben op onze branche en de manier waarop we stagebegeleiding benaderen.

Met oprechte waardering voor jullie toewijding en inzet,

Roel Fransen

Verenigingsmanager Arbeidsmarkt





FEITEN EN CIJFERS

De gezondheidszorgsector wordt geconfronteerd met diverse uitdagingen, en een van de meest urgente is het toenemende tekort aan doktersassistenten. Laten we eens dieper ingaan op enkele feiten en cijfers die het groeiende tekort aan doktersassistenten belichten.



Groeiende Vraag versus Beperkt Aanbod

Het tekort aan doktersassistenten wordt verergerd door een groeiende vraag naar gezondheidszorgdiensten en een beperkt aanbod van gekwalificeerde professionals. Deze discrepantie heeft geleid tot een kritieke situatie bij huisartsenpraktijken in Nederland. **Het percentage huisartsen dat tijdelijk geen patiënten meer neemt als gevolg van personeelstekorten is nu 60%** (Nivell 2022).

Aantallen in Cijfers

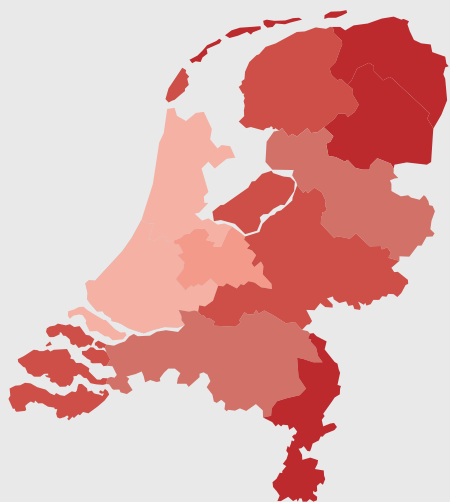
Volgens recente rapporten wordt het tekort aan doktersassistenten in Nederland geschat op enkele honderden per grootstedelijke regio, en dit aantal blijft stijgen.

Oorzaken van het Tekort

Diverse factoren dragen bij aan het tekort aan doktersassistenten. De vergrijzende bevolking en de groeiende vraag naar gezondheidszorgdiensten zetten druk op het personeelsbestand. Tegelijkertijd hebben administratieve taken en de complexiteit van medische dossiers het werk van doktersassistenten veranderd en uitgebreid, wat de behoefte aan extra personeel vergroot.

Impact op Zorgkwaliteit

Het tekort aan doktersassistenten kan leiden tot langere wachttijden voor patiënten, verminderde patiënttevredenheid en een hogere werkdruk voor overgebleven personeel. Dit kan uiteindelijk de kwaliteit van de patiëntenzorg negatief beïnvloeden.



Regionale Variaties

Het tekort aan doktersassistenten is niet gelijk verdeeld over alle regio's.

Landelijke gebieden en minder bevolkte regio's kunnen bijvoorbeeld harder worden getroffen, omdat professionals de voorkeur geven aan stedelijke gebieden met betere carrière-mogelijkheden. Ondanks dit zijn de tekorten overal voelbaar.

Stappen naar Oplossingen

Zorginstellingen en beleidsmakers nemen stappen om het tekort aan doktersassistenten aan te pakken. Dit omvat het promoten van opleidingen, het bieden van financiële prikkels, het vereenvoudigen van certificeringsprocessen en het verbeteren van de arbeidsomstandigheden.

Samenwerking in de Gezondheidszorg

Het tekort aan doktersassistenten benadrukt de noodzaak van samenwerking in de gezondheidszorg op regionaal niveau. Met de beschikbare stimuleringsregeling hebben zijn 14 regionale samenwerkingsverbanden gestart om de tekorten het hoofd te bieden. Daarnaast wordt gekeken naar integreren van geavanceerde technologieën en bijvoorbeeld het herverdelen van taken tussen verschillende zorgverleners.



In 2023 loopt er een pilot waarin financiële vergoedingen voor BBL-studenten beschikbaar zijn. SSFH onderzoekt nog hoe de zij-instroom binnen de huisartsenzorg beter gestimuleerd kan worden. De lopende projecten worden daarvoor gemonitord. BBL-studenten die werken in de huisartsenzorg komen in aanmerking voor een vergoeding:

€ 150

bruto per maand voor BBL-studenten (in voorkomende gevallen kan dit al opgenomen zijn in het salaris).

In de pilot periode betaalt SSFH de jaarlijkse opleidingskosten voor de BBL-opleiding met een maximum van € 654.

Dat geldt ook voor de kosten van de boeken en lesmaterialen. Dit is gelijk aan de kosten voor een BBL-opleiding aan een ROC in Nederland. Praktijken hebben recht op een vergoeding voor het begeleiden van een BBL-student in de praktijk:

€ 115

bruto per maand voor de praktijkbegeleiding van de BBL-student. Studenten ontvangen de vergoeding direct via de praktijk.

In het schooljaar 2022/2023 leidde deze regeling tot een nieuwe instroom van 146 nieuwe doktersassistenten binnen 14 actieve regio's waarvan we nu al weten dat dit aantal nog flink zal oplopen.

"Huisartsen Eemland BV brengt meer doktersassistenten naar de huisartsenzorg door middel van een zij-instroomtraject."



Huisartsen Eemland is in 2022 gestart met een zij-instroomtraject, onder andere mogelijk gemaakt door financiering van SSFH. José van Unen, P&O-adviseur bij Huisartsen Eemland, werd verrast door de resultaten en deelt haar ervaringen.

Start van het zij-instroomtraject

Regio organisatie Huisartsen Eemland BV heeft bijna 200 aangesloten huisartsen binnen regio Eemland. José legt uit dat het idee van een project voor het realiseren van opleidingsplekken voor doktersassistenten, al heel lang gaande was omdat de arbeidstekorten in de huisartsenzorg steeds groter en zorgwekkender werden. "In 2022 ben ik samen met een projectleider het project 'Arbeidsmarktkrapte BBL doktersassistenten (Project AMK BBL DA)' gestart. De focus ligt op zij-instromers, dat zijn mensen die al eerder in de zorg hebben gewerkt. Denk bijvoorbeeld aan verpleegkundigen en apothekersassistenten.

Het ging al direct in sneltreintempo. We hebben ondertussen al zeker twintig kandidaten geplaatst, een groot succes dus," vertelt José.

Het benaderen van praktijken, opleidingen en kandidaten

Het projectteam AMK BBL DA heeft op verschillende manieren praktijken benaderd. José vertelt dat er praktijken persoonlijk benaderd zijn, het projectteam is aanwezig geweest op een algemene ledenvergadering en er zijn nieuwsbrieven verstuurd aan potentiële praktijken. "De grootste uitdagingen waren financiële middelen, tijd en kennis om zij-instromers te begeleiden." Om dit probleem te tackelen heeft het projectteam een kosteloze training aangeboden speciaal voor praktijkbegeleiders. In drie avonden worden praktijkbegeleiders dan getraind/opgeleid om zij-instromers zo goed mogelijk te begeleiden.

Het projectteam AMK BBL DA heeft een nauwe samenwerking met het MBO in Amersfoort. Deze scholen dragen mede nieuwe BBL-studenten aan wanneer daar vraag naar is. Daarnaast komen er ook zij-instromers





binnen via het UWV en de vacatures die het projectteam uitzet. “Als er een kandidaat binnenstroomt regel ik de voorselectie en bekijk ik of er een match is met één van de praktijken die in onze portefeuille zitten. Ik probeer de kandidaat aan twee of maximaal drie praktijken voor te stellen, er moet van beide kanten een match zijn”, legt José uit.

De resultaten van Project Arbeidsmarktcrapte BBL doktersassistenten bij Huisartsen Eemland

Na het matchen van een kandidaat aan een praktijk, zijn terugkomavonden onderdeel van het project. Op die avonden wordt besproken hoe ze het instroomproces kunnen verbeteren. Alle meewerkende praktijken zijn enthousiast. Het enige wat het project belemmerd is een tekort aan financiële middelen. Jose: “Er zijn praktijken die heel graag willen opleiden, maar er geen middelen voor hebben. Dat is gewoon echt heel jammer.”

Project AMK BBL DA loopt nog tot het einde van 2023, en José sluit niet uit dat er een vervolg op gaat komen. “Aan het begin van het traject was ons doel acht plekken creëren voor doktersassistenten, maar het zijn er inmiddels al twintig,” lacht José. Zowel de praktijken als kandidaten zijn allemaal heel enthousiast, en het project moet het vooral van de mond-tot-mond reclame hebben. “Ik ben enorm trots op het succes wat het projectteam Arbeidsmarktcrapte BBL doktersassistenten bij Huisartsen Eemland BV heeft behaald”, sluit José af. ●

Financiële regelingen voor zij-instromers

SSFH heeft een aantal financiële regelingen beschikbaar gesteld voor zij-stromers. Het dreigende tekort aan doktersassistenten zorgt voor een steeds hogere werkdruk bij deze groep, met als gevolg dat de patiëntveiligheid in het geding kan komen.

Oorzaken hiervoor zijn een gebrek aan stageplaatsen voor assistenten in opleiding, de hoge werkdruk bij assistenten en de keuze van afgestudeerde assistenten (mbo) voor een vervolgstudie op hbo-niveau. Om te stimuleren dat er meer stageplaatsen komen, heeft SSFH een aantal financiële regelingen beschikbaar gesteld. Aanvragen kunnen het hele jaar door ingediend worden.



Stimuleringsregeling

Om het tekort aan stageplaatsen regionaal aan te pakken, heeft SSFH de stimuleringsregeling in het leven geroepen. Het doel van deze regeling is om de instroom te vergroten door subsidie te verlenen aan innovatieve projecten die bijdragen in de aanpak van het tekort aan stageplekken. 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 (max. € 25.000). De stimuleringsregeling stageplaatsen kan worden gecombineerd met een aanvraag uit het SectorplanPlus. Uit afgeronde projecten blijkt dat een gezamenlijke aanpak van arbeidsmarkt vraagstukken bijdraagt aan een gezondere arbeidsmarkt.

VERGOEDINGEN VOOR BOL-STUDENTEN

SSFH verstrekt een stagevergoeding voor BOL-studenten en een vergoeding voor de praktijkbegeleiding.



Stagiairs die stagelopen in de huisartsenzorg hebben recht op een stagevergoeding:

€ 150 bruto per maand voor stages gelijk aan of meer dan 15 uur per werkweek.

€ 100 bruto per maand voor stages minder dan 15 uur per werkweek.



Praktijken hebben recht op een vergoeding voor het begeleiden van een stagiair in de praktijk:

€ 115 bruto per maand voor stages gelijk aan of meer dan 15 uur per werkweek.

€ 80 bruto per maand voor stages minder dan 15 uur per werkweek.

VERGOEDINGEN VOOR BBL-STUDENTEN

In 2023 loopt er een pilot waarin financiële vergoedingen voor BBL-studenten beschikbaar zijn. SSFH onderzoekt nog hoe de zij-instroom binnen de huisartsenzorg beter gestimuleerd kan worden. De lopende projecten worden daarvoor gemonitord.

BBL-studenten die werken in de huisartsenzorg komen in aanmerking voor een vergoeding: **€ 150** bruto per maand (in voorkomende gevallen kan dit al opgenomen zijn in het salaris).

In de pilot periode betaalt SSFH de jaarlijkse opleidingskosten voor de BBL-opleiding met een maximum van € 654. Dat geldt ook voor de kosten van de boeken en lesmaterialen. Dit is gelijk aan de kosten voor een BBL-opleiding aan een ROC in Nederland.

Praktijken hebben recht op een vergoeding voor het begeleiden van een BBL-student in de praktijk: **€ 115** bruto per maand voor de praktijkbegeleiding van de BBL-student.

Studenten ontvangen de vergoeding direct via de praktijk.

Praktijken kunnen de vergoeding aanvragen via een formulier (opvragen via info@ssfhn.nl). Na goedkeuring vindt de betaling binnen 4 weken plaats.

Overwinnen van uitdagingen in het creëren van BBL-stageplaatsen en doktersassistenten

Nederland wordt geconfronteerd met een landelijk tekort aan stageplaatsen voor doktersassistenten, wat een zorgwekkende situatie creëert voor de gezondheidszorg. Om dit probleem aan te pakken, hebben verschillende belanghebbenden, waaronder SSFH (Stichting Sociaal Fonds Huisartsenzorg), regionale huisartsen(verenigingen), praktijkmanagers, praktijkondersteuners en doktersassistenten, evenals ROC's (Regionaal Opleidingen Centrum), besloten om regionale bijeenkomsten te organiseren. Het doel van deze bijeenkomsten is om te verkennen wat er gedaan kan worden om meer stageplaatsen beschikbaar te stellen binnen huisartsenpraktijken en om duurzaamheid in het opleiden binnen de huisartsenzorg te bevorderen. Deze initiatieven zijn gericht op het creëren van beleid en op de instroom van voldoende gekwalificeerd personeel in de huisartsenzorg.

Tekst: Roel Franssen

Een grondige analyse van de situatie heeft verschillende uitdagingen aan het licht gebracht die hebben bijgedragen aan het tekort aan BBL-stageplaatsen en doktersassistenten. Een van de belangrijkste obstakels die unaniem worden genoemd, is de werkdruk. Vanuit praktisch oogpunt is het moeilijk voor medewerkers om voldoende tijd vrij te maken voor de begeleiding van stagiairs. Het inwerken van een stagiair vergt tijd en aandacht, omdat stagiairs in het begin nog niet zelfstandig kunnen werken. Daarnaast speelt ook de kostenfactor een rol. Sommige werkgevers verkiezen ZZP'ers boven stagiairs, ondanks dat ZZP'ers duurder zijn, omdat ze zelfstandig kunnen werken.

Een andere uitdaging is het begeleiden van stagiairs bij triage, een kerncompetentie binnen de huisartsenzorg. Vanwege de risico's die ermee gepaard gaan, kunnen stagiairs niet zomaar aan de telefoon worden gezet. Soms wordt de werkhouding van veel studenten genoemd als een zorgwekkende factor, waarbij sommige studenten niet in staat zijn om handelingen uit te voeren die ze eigenlijk al zouden moeten kunnen, praktijkbegeleiding lijkt hier het sleutelwoord.

Fysieke ruimte in de praktijken blijkt ook een knelpunt te zijn. Veel huisartsenpraktijken hebben simpelweg niet genoeg ruimte om stagiairs te huisvesten. Huisartsen moeten hun rol als werkgever serieus nemen en verantwoordelijkheid nemen in het bieden van stageplaatsen. Ook is er behoefte aan meer aandacht voor dit onderwerp tijdens de opleiding van huisartsen.





Naast het identificeren van de uitdagingen, zijn er ook mogelijke oplossingen naar voren gekomen die kunnen helpen bij het creëren van meer BBL-stageplaatsen en het aantrekkelijker maken van het beroep van doktersassistent. Ten eerste wordt voorgesteld om meer vaste assistenten in dienst te nemen in plaats van ZZP'ers, omdat vaste assistenten beter in staat zijn om stagiairs te begeleiden vanwege hun bekendheid met de praktijk. Daarnaast wordt het ontwikkelen van een BBL-draaiboek voorgesteld in samenwerking met ROC's. Deze draaiboeken kunnen de opleiding en het vak triage versterken.

Het selectieproces van studenten die de opleiding willen volgen, zou ook strenger moeten worden, waarbij ouders meer betrokken worden bij de voorlichting over de opleiding.

Daarnaast kan het invoeren van een leermethode zoals leerling-gezel / leermeesterschap, dat al succesvol is in andere sectoren, ook voor BBL-studenten worden toegepast. Het belonen van doktersassistenten die stagiairs begeleiden, is een belangrijk aspect van dit leermeesterschap.

Het creëren van loopbaanperspectieven voor BBL-studenten en het voorkomen van uitstroom naar het hbo is essentieel. Hoewel individuele praktijken hier moeite mee kunnen hebben, zouden regionale organisaties hierin een rol kunnen spelen. Verder wordt voorgesteld om het vak triage centraal op te starten, bijvoorbeeld door het oprichten van een backoffice waar studenten onder begeleiding echte patiënten aan de telefoon krijgen. Dit zou hen beter voorbereiden op zelfstandig werken tijdens hun stage.

Betere communicatie tussen scholen en praktijken, met name over de verwachtingen van praktijken ten aanzien van stagiairs, is ook van groot belang. Samenwerking tussen praktijken kan ook helpen om het personeelstekort op te vangen. Hierbij kan gedacht worden aan het inzetten van omloopassistenten en SOH'ers (Spreekuurondersteuner Huisarts).

Het heroverwegen van de stimuleringsregelingen, waarbij de focus verschuift naar regionale organisaties en het bevorderen van leermeesterschap, kan ook een positieve impact hebben. Ten slotte is het belangrijk om te benadrukken dat er geen universele aanpak is die voor iedereen werkt. Daarom is een integrale aanpak, waarbij verschillende oplossingen worden gecombineerd, essentieel om de uitdagingen in het creëren van BBL-stageplaatsen en doktersassistenten te overwinnen.

Als vervolgstap zal er een aparte kennistafel over onderwijs worden opgezet om een betere afstemming met de praktijk te bewerkstelligen. Deze afstemming zal helpen om verdere stappen te zetten in het aanpakken van het tekort aan stageplaatsen en het bevorderen van duurzame opleidingsmogelijkheden binnen de huisartsenzorg. Door gezamenlijke inspanningen en samenwerking tussen alle betrokken partijen kan de toekomst van de huisartsenzorg worden gewaarborgd met voldoende gekwalificeerd personeel. ●

Het Stagefonds Zorg en de Subsidie Investeren in de Toekomst van de

De zorgsector is van essentieel belang voor onze samenleving, en het is van groot belang om voldoende gekwalificeerd personeel in deze sector te hebben. Het bieden van stages en leerwerkplekken aan studenten is een cruciale stap in het opleiden van toekomstige zorgprofessionals. Om dit te stimuleren en werkgevers te ondersteunen, zijn er twee belangrijke subsidieregelingen: het Stagefonds Zorg en de Subsidieregeling Praktijkleren. In dit artikel zullen we dieper ingaan op deze regelingen en hun impact op de zorgsector.

HET STAGEFONDS ZORG

Het Stagefonds Zorg is specifiek gericht op de zorgsector en heeft als doel het stimuleren van het aanbieden van stageplaatsen aan studenten in zorg gerelateerde opleidingen. Het fonds voorziet in financiële ondersteuning voor zorgorganisaties die leerwerkplekken creëren voor studenten in de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL). In de BBL-opleidingen combineren studenten leren en werken, waardoor ze waardevolle praktijkervaring kunnen opdoen terwijl ze hun opleiding volgen.

De voordelen van het Stagefonds Zorg zijn tweeledig. Ten eerste krijgen studenten de mogelijkheid om direct in de praktijk te leren en relevante ervaring op te doen, wat essentieel is voor een succesvolle start van hun carrière in de zorg. Ten tweede stelt het fonds zorgorganisaties in staat om een actieve rol te spelen in het

opleiden van toekomstige zorgprofessionals, waardoor ze kunnen bijdragen aan de continuïteit en kwaliteit van de zorgsector.

DE SUBSIDIEREGELING PRAKTIJKLEREN

Naast het Stagefonds Zorg is er ook de Subsidieregeling Praktijkleren, die een bredere scope heeft en niet alleen gericht is op de zorgsector. Deze regeling heeft als doel werkgevers in verschillende sectoren te ondersteunen bij het bieden van praktijkleerplaatsen aan studenten in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), het hoger beroepsonderwijs (hbo) en het wetenschappelijk onderwijs (wo).

De Subsidieregeling Praktijkleren is bedoeld om werkgevers te stimuleren om studenten een waardevolle leerervaring te bieden in een professionele omgeving.

Dit kan in de vorm van stages, leerwerkplekken, afstudeerprojecten of praktijkopdrachten. Door studenten de mogelijkheid te geven om hun theoretische kennis toe te passen in de praktijk, kunnen ze hun vaardigheden ontwikkelen en een soepele overgang maken naar de arbeidsmarkt.

DE IMPACT OP DE ZORGSECTOR

Zowel het Stagefonds Zorg als de Subsidieregeling Praktijkleren hebben een positieve impact op de zorgsector. Door het stimuleren van het aanbieden van stages en leerwerkplekken worden zorgorganisaties aangemoedigd om actief deel te nemen aan het opleiden van toekomstige zorgprofessionals. Dit draagt bij aan de kwaliteit van de zorg en zorgt ervoor dat er voldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar is om aan de groeiende vraag naar zorg te voldoen.

Bovendien profiteren studenten van de mogelijkheid om praktijkervaring op te doen en zich voor te bereiden op een succesvolle carrière in de zorg. Door daadwerkelijk te werken in een zorgomgeving kunnen ze waardevolle vaardigheden ontwikkelen, leren omgaan met uitdagingen in de praktijk en een netwerk opbouwen binnen de sector.

Subsidieregeling Praktijkleren: Zorgsector

CONCLUSIE

Het Stagefonds Zorg en de Subsidieregeling Praktijkleren spelen een cruciale rol bij het stimuleren van stages en leerwerkplekken in de zorgsector. Deze regelingen ondersteunen zorgorganisaties financieel, waardoor ze kunnen investeren in de opleiding van toekomstige zorgprofessionals. Door studenten praktijkervaring te bieden, dragen deze regelingen bij aan de kwaliteit en continuïteit van de zorg. Bovendien profiteren studenten van waardevolle leerervaringen en kunnen ze zich beter voorbereiden op hun toekomstige loopbaan in de zorgsector. Het Stagefonds Zorg en de Subsidieregeling Praktijkleren zijn dus essentiële instrumenten om te investeren in de toekomst van de zorgsector en de zorgverlening aan onze samenleving. ●

Van KLM-stewardess naar SSFH-ambassadeur en doktersassistent

Vóór mei 2021 had stewardess Martine Zellenrath nog geen ervaring in de zorg. Dat veranderde toen ze startte met een traject om zich om te laten scholen tot doktersassistent.

Een langgekoesterde wens. Hier deelt ze haar verhaal.

Tekst: Geertje Peters

Passie voor de zorg

Martine heeft ruim 24 jaar in de luchtvaardienst gewerkt, maar vertelt dat ze altijd al interesse heeft gehad in de zorg. De coronapandemie was het laatste zetje dat ze nodig had om een carrière-switch te maken. “Tijdens een loopbaantraject heb ik gekeken waar mijn passie in de zorg precies lag. Daar kwam uiteindelijk doktersassistente uit”, vertelt Martine. Ze heeft het niet van een vreemde, Martine kent de verhalen van haar moeder die doktersassistente is geweest.

Het BBL-traject

In mei 2021 is Martine gestart met het BBL-traject in samenwerking met SSFH, NHA en UWV. “Dit omscholingstraject was voor mij fantastisch omdat je gelijk aan het werk bent, je blijft in die workflow”, aldus Martine. Het traject bestond uit één dag in de week naar school en Martine werkte daarnaast 2,5 dag bij twee praktijken.

Tijdens de schooldag zit je fysiek in een lokaal met allemaal gelijkgestemde. Martine startte in een klas

van 18 dertig plussers, daarvan zijn er acht overgebleven. “Er zijn uiteindelijk veel mensen afgehaakt omdat het nog best wel een dingetje is om op latere leeftijd weer de studieboeken in te duiken. Er hangen hele gezinnen omheen, dus daar komt best nog wel wat bij kijken”, vertelt Martine. Na 1,5 jaar heeft Martine het BBL-traject behaald, de norm van een BBL-traject is normaal gezien ruim twee jaar. Martine geeft aan dat naast het traject er van alle leerlingen wordt verwacht nog minimaal acht uur aan zelfstudie te spenderen.

Martine's ervaringen

Martine laat blijken dat de begeleiding vanuit school beter kon. “Je wordt tijdens het traject vanuit school volledig losgelaten. In de huisartsenpraktijk is de werkdruk erg hoog, waardoor assistenten niet altijd de mogelijkheid hebben om volledig te begeleiden. Het zou fijn zijn als er een handboek wordt ontworpen dat aangeeft waar studenten in hun studiestof zitten. Op die manier zouden de taken beter aansluiten en is



Martine Zellenrath

**‘Uiteindelijk heb ik veel geleerd in de praktijk
en dat komt echt door het BBL-traject.’**

men sneller zelfstandig aan het werk. Deze handboeken bestaan voor BOL-studenten namelijk wel”, vertelt Martine.

Martine: “Uiteindelijk heb ik veel geleerd in de praktijk en dat komt echt door het BBL-traject.” Dat het BBL-traject een mooi initiatief is, staat voor Martine buiten kijf. Het tekort aan medewerkers in de huisartsenzorg is namelijk nog steeds een probleem. Dankzij een BBL-traject krijgen mensen de kans om zich redelijk snel om te scholen. “De meeste BBL’ers zijn zich ook bewust van het feit dat ze door dit traject blijven werken in de huisartsenzorg, of zich daarin specialiseren. Bij een beroepsopleidende leerweg (BOL), waarin leerlingen het grootste deel op school doorbrengen zit dit vaak anders, in dat geval kies je voor een opleiding maar kan de praktijk nog erg tegenvallen. Ik kijk in ieder geval terug op een pittige periode, maar ik ben super blij dat ik deze kans heb gekregen.”

Ambassadeur van SSFH

Dankzij Roel Franssen (SSFH) en in samenwerking met het UWV heeft Martine zich om kunnen laten scholen tot doktersassistent. “Ik heb mijn enthousiasme ook weten over te brengen naar één van mijn beste vriendinnetjes, die het traject ook is gaan volgen”, lacht Martine. Ze vertelt dat veel mensen het nog wel spannend vinden om aan dit traject te beginnen, het is vooral een salariskwestie. Martine: “Als BBL-leerling lever je natuurlijk wel wat in, dus het moet echt bij je passen. Ik kijk er in ieder geval positief op terug en ben trots op mezelf dat ik het afgerond heb.” ●

Stagebegeleiding in de Huisartsenzorg:

Een Diepgaande Blik door de Ogen van een Stagebegeleider

Stagebegeleiding speelt een cruciale rol in de ontwikkeling van toekomstige professionals, vooral in de veeleisende en verantwoordelijke wereld van de huisartsenzorg. Een stagebegeleider fungeert als mentor, gids en vertrouwenspersoon voor studenten die hun eerste stappen zetten in dit veld. In dit artikel duiken we dieper in op dit onderwerp en stellen we vijf essentiële vragen aan een ervaren stagebegeleider in de huisartsenzorg.

1

WAT ZIJN DE BELANGRIJKSTE VERANTWOORDELIJKHEDEN VAN EEN STAGEBEGELEIDER IN DE HUISARTSENZORG?

Een stagebegeleider in de huisartsenzorg draagt een aanzienlijke verantwoordelijkheid bij aan de professionele groei van studenten. Ze begeleiden studenten in het ontwikkelen van klinische vaardigheden, het begrijpen van diagnostische processen, het effectief communiceren met patiënten en het ethisch handelen binnen de medische praktijk. Daarnaast bieden ze begeleiding bij het omgaan met stressvolle situaties en het vinden van een balans tussen werk en welzijn.

2

HOE BEVORDERT EFFECTIEVE STAGEBEGELEIDING HET LEERPROCES VAN STUDENTEN?

Effectieve stagebegeleiding gaat verder dan alleen het aanleren van medische technieken. Het draait om het creëren van een positieve leeromgeving waarin studenten worden aangemoedigd om vragen te stellen, te experimenteren en vertrouwen op te bouwen. Door regelmatige feedbacksessies kunnen studenten hun sterke punten identificeren en werken aan hun zwakke punten. Dit helpt hen niet alleen bij het ontwikkelen van klinische bekwaamheid, maar ook bij het opbouwen van zelfvertrouwen en professionele identiteit.

5

*vragen aan een
stagebegeleider*

CONCLUSIE

Stagebegeleiding in de huisartsenzorg is van onschatbare waarde voor zowel studenten als de gezondheidszorgsector als geheel. Het vormt de basis voor de ontwikkeling van competente, ethische en empathische professionals die een cruciale rol spelen in het verbeteren van de kwaliteit van leven van individuen en gemeenschappen. De ervaringen en inzichten van een ervaren stagebegeleider bieden waardevolle inzichten in dit proces en benadrukken het belang van continue begeleiding en educatie. SSFH is er daarom veel aan gelegen om naast het stimuleren van praktijken ook de stagebegeleiding financieel maar zeker ook inhoudelijk te stimuleren.

3

HOE WORDT OMGEGAAN MET UITDAGINGEN EN OBSTAKELS TIJDENS HET BEGEIDEN VAN STUDENTEN?

Het begeleiden van studenten in de huisartsenzorg kan uitdagingen met zich meebrengen, zoals complexe medische gevallen, ethische dilemma's en emotioneel belastende situaties. Een ervaren stagebegeleider is in staat om een veilige omgeving te creëren waarin deze uitdagingen openlijk kunnen worden besproken. Het is belangrijk om studenten te ondersteunen bij het ontwikkelen van veerkracht en het leren omgaan met stressvolle situaties, terwijl ze tegelijkertijd de hoogste normen van patiëntenzorg handhaven.

4

HOE DRAAGT STAGE- BEGELEIDING BIJ AAN DE GROEI VAN DE HUISARTSENZORG ALS GEHEEL?

Goed opgeleide en goed begeleide studenten zijn de toekomst van de huisartsenzorg. Door hen op te leiden met de juiste waarden, ethiek en vaardigheden, draagt stagebegeleiding bij aan het versterken van de hele sector. Effectieve begeleiding bevordert niet alleen de kwaliteit van de patiëntenzorg, maar ook de ontwikkeling van innovatieve benaderingen van behandeling en preventie.

5

WELKE VOLDOENING HAALT EEN STAGE- BEGELEIDER UIT ZIJN / HAAR ROL?

Voor een stagebegeleider in de huisartsenzorg is de voldoening tweeledig. Allereerst is er de intrinsieke tevredenheid van het zien groeien van studenten, het delen van kennis en het bijdragen aan hun professionele ontwikkeling. Ten tweede draagt het bij aan het versterken van de huisartsenzorg als geheel, wat bijdraagt aan de gezondheid en het welzijn van de gemeenschap. Het begeleiden van studenten is niet alleen een professionele verantwoordelijkheid, maar ook een manier om een blijvende positieve impact te hebben.



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

WWW.SSFH.NL

