

Verslag

Betreft : **Bijeenkomst Regiotafel Utrecht**
Datum : **26 juni 2024**
Door : **Marije de Jong**
Locatie : **ROC Midden-Nederland, Utrecht**

1. Voorstelronde en introductie Regionale Arbeidsmarktversterking

De verschillende deelnemers stellen zich voor. Het doel van de bijeenkomst is de deelnemers informeren over de SSFH-regelingen, de deelnemers met elkaar in gesprek laten gaan over hoe ze elkaar kunnen helpen bij het opleiden van doktersassistenten en aangeven wat zij van SSFH nodig hebben.

2. In gesprek met de deelnemers

Zij-instromers

De deelnemers brengen een aantal knelpunten in het opleiden van doktersassistenten naar voren. Een eerste struikelpunt is de verwachting van het salaris van zij-instromers. Het salaris dat ze krijgen aangeboden is vaak lager dan het salaris in hun huidige of vorige baan. SSFH benoemt de informatieavonden die voorheen werden georganiseerd in de regio Utrecht – tijdens deze avonden werden zij-instromers geïnformeerd over het werk als doktersassistent. Deze avonden zorgden dat de kandidaten wisten waar ze aan toe waren als ze de overstap naar doktersassistent wilden maken. Het blijkt dat deze informatieavonden niet meer worden gehouden maar wellicht kan het een oplossing bieden om zij-instromers te informeren.

Er wordt aangegeven dat de kwaliteit van de vaardigheden van mensen lastig te matchen is met de vaardigheden die een werknemer in een praktijk nodig heeft. Het lijkt alsof het verwachtingsbeeld van de functie van doktersassistenten niet klopt. Een aantal deelnemers geeft aan dat de studenten niet altijd gemotiveerd zijn en daarom vinden de praktijken het lastig om ze op te leiden. Het is belangrijk dat de praktijken van tevoren communiceren over de vaardigheden, zodat het duidelijk is wat er van de studenten wordt verwacht.

Het blijkt ook lastig te zijn om op de huisartsenpost zij-instromers te werven, omdat deze functie onder andere nachtdiensten heeft. Vaak willen de kandidaten deze diensten niet draaien. Het gaat met name over zij-instromers, omdat zij vaak al ouder zijn, een gezin hebben of zulke diensten in eerdere functies hebben gedraaid en dit niet meer willen doen.

De ervaring leert dat het ook lastig is om triagisten te vinden. Een potentiële medewerker moet eerst twee jaar werkervaring opdoen voordat deze een opleiding tot triagist kan volgen. De deelnemers bespraken hoe zij hiermee omgaan: bijvoorbeeld door al na één jaar mensen aan te nemen voor een triageopleiding of door per persoon te beoordelen of iemand al geschikt is om eerder zo'n opleiding te volgen.

BBL en BOL-stagiairs

De deelnemers geven ook aan dat doktersassistenten in opleiding moeten worden gemotiveerd om naar school te gaan, stage te lopen etc. Voorheen was hetzelfde trend zichtbaar bij de horeca-opleidingen: wat daar hielp, was de bedrijven naar het ROC te laten gaan om daar zichzelf te promoten en stagiairs te werven. SSFH heeft dit geprobeerd voor doktersassistenten. Het probleem zit in het traject na het promoten – dit duurt vaak (te) lang en daar vallen mensen af. SSFH heeft een event-kit gelanceerd waarvan de aanwezigen gebruik kunnen maken. Met deze kit kan er op carrièrebeurzen, scholen en open dagen een kleine praktijk worden opgezet om zo het beroep van doktersassistent te promoten.

Een volgend aangegeven knelpunt is dat het ROC te weinig bezoeken brengt aan de stagiairs in de praktijken. Het ROC is zich hiervan bewust; het afgelopen jaar hebben ze al actief ingezet op bezoeken en vanaf volgend jaar gaan ze dit weer doen. Het ROC spreekt de wens uit dat de praktijken op hun beurt ook goed te bereiken zijn zodat deze bezoeken snel en goed kunnen worden gepland. SSFH oppert dat de deelnemers een project kunnen opstarten in de Stimuleringsregeling om bijvoorbeeld stagecoördinatoren of praktijkopleiders aan te stellen. Een ander knelpunt voor de praktijken is dat het ROC hoge eisen stelt voor het aannemen van studenten. Daarnaast wordt ingebracht over de behoefte aan meer contact vanuit het ROC is over welke studenten een bindend studie advies krijgen.

De praktijken vinden dat de studenten na het afstuderen van het ROC nog niet het niveau hebben wat ze verwachten van een startend doktersassistent. Het ROC antwoordt dat ze de opleiding gaan splitsen in twee 'uitstroom-richtingen'; één voor de poli en één voor de huisartsenpraktijken. Op deze manier krijgen de studenten de vaardigheden die specifiek nodig zijn voor een huisartsenpraktijk (of een poli) geleerd voordat ze aan het werk gaan. Er wordt geopperd dat een extra jaar opleiding (opgezet met bijvoorbeeld SSFH-financiering) kan ook oplossingen bieden om het verschil in vaardigheden voor de praktijken in te lopen.

SSFH geeft een voorbeeld van een regionaal project dat is uitgevoerd met behulp van SSFH-financiering: in Tilburg is er een opleidingspraktijk geopend. Deze praktijk is uitsluitend bezig met opleiden waardoor de doorstroom groot is. De praktijk heeft gekozen voor de hoge doorstroom zodat ze veel mensen kunnen opleiden tot doktersassistent en ze worden financieel gesteund door SSFH vanuit de BBL- en BOL-vergoedingen. Het gaat hier om een koepelpraktijk waar meerdere huisartsen in dienst zijn. Een tweede voorbeeld van regionale projecten komt uit Rotterdam: hier worden doktersassistenten ingezet voor verschillende huisartsenpraktijken. Doordat ze een elektrische fiets krijgen, zijn ze flexibel en kunnen ze overdag wisselen tussen de praktijken waar ze voor werken.

Utrechtzorg heeft een "Ik Zorg"-shop – deelnemers voor stages worden op een laagdrempelige manier gekoppeld aan opleidingen, stageplaatsen, et cetera die goed bij hen zouden passen. Dit zou ook een idee voor doktersassistenten kunnen zijn. SSFH zet assessments op voor praktijken en stagiairs, wat voor een betere matching tussen de praktijken en stagiairs moet zorgen. Daarbij kunnen de informatieavonden die eerder zijn genoemd bijdragen aan het koppelen van stagiairs en praktijken, omdat de stagiairs goed worden geïnformeerd over het werk in de praktijk.

Generatie Z

Het beeld heerst dat generatie Z slecht communiceert; ze praten niet met collega's en bellen vinden ze eng. Communicatie is voor het vak van doktersassistent belangrijk. SSFH vertelt dat SSFH de eerder benoemde assessments in het project REFLECT gaat introduceren waarmee praktijken kunnen inschatten of studenten passen binnen de stagefunctie.

Er wordt een oplossing aangedragen om de BOL'ers na het afstuderen gedurende een halfjaar een BBL-traject te laten volgen, zodat ze meer werkervaring op kunnen doen. Het ROC gaat na de bijeenkomst hiernaar kijken.

De doorstroom van studenten naar hbo is groot. De deelnemers weten hier verschillende oorzaken voor te noemen. Het kan bijvoorbeeld gaan om geld – het salaris dat na een hbo-opleiding wordt gegeven, is vaak hoger dan dat van een mbo-doktersassistent. Daarnaast zitten er op de opleiding veel studenten met een allochtone achtergrond die van huis uit mee krijgen dat ze naar het hbo moeten gaan, omdat mbo niet bekend is in andere landen.

De praktijkmedewerkers geven aan dat de sollicitatiebrieven van studenten niet van professioneel niveau zijn – de brieven die worden gestuurd zijn erg schools en standaard, waardoor het lijkt alsof de student niet per se geïnteresseerd is in een stageplek. Daarnaast laten de foto's op de cv's ook aan professionaliteit te wensen over. Het ROC stimuleert de studenten wel om hun brieven te laten controleren. Naast de aansporing om dit te doen, geeft het ROC ook in het eerste jaar les over professionele houding. SSFH geeft de tip om de foto's van de studenten voor op het cv door school te laten nemen. Op die manier heeft iedereen een foto van goede kwaliteit op een laagdrempelige manier.