

Verslag

Betreft : **Bijeenkomst Regiotafel West-Friesland, Kop van Noord-Holland**
Datum : **22 oktober 2024**
Door : **Marije de Jong**

De bijeenkomst begint met een voorstelronde en introductie van SSFH. De deelnemers vertellen ook over hun projecten in de regio.

Andere doelgroepen aanboren

Dit punt is ingebracht door Werkgeversservicepunt. Om het tekort aan werknemers in de huisartsenzorg terug te dringen, is het een optie om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt te werven. Dit vraagt om maatwerk waarbij ook andere partijen nodig zijn, zoals gemeentes. Werkgeversservicepunt is hierin vooral hier op zoek naar huisartsen die werkplekken kunnen creëren op lange termijn.

BBL'ers

Bij HONK wordt gemerkt dat er stagekandidaten zijn maar dat de praktijken willen niet opleiden. Er zijn hiervoor probleemfactoren: huisvesting, begeleiding door doktersassistent en budget. In de regio krijgen BBL'ers minder vaak een leerwerkplek. Praktijken vinden dit spannend vanwege het financiële aspect (de leerling komt op de loonlijst). HONK is in gesprek gegaan met zorgverzekeraar voor een financiële tegemoetkoming door zorgverzekering. HONK verzorgt de HR-zaken en matching met de praktijken. Het blijkt dat door goede communicatie praktijken enthousiast kunnen worden gemaakt om een BBL'er aan te nemen. Dit gaat niet ten koste van de BOL-studenten.

Praktijken hebben verschillende redenen om geen stagiairs aan te nemen – bijvoorbeeld dat kwaliteit niet goed is of dat de stagiairs na de stage weer vertrekken. Bij HONK herkennen ze dit en hebben daarom met het ROC een programma opgezet om van tevoren BBL'ers de nodige vaardigheden te leren voordat ze aan het werk gaan. SBB stelt dat het slim zou zijn om good practices op te halen en te delen om te laten zien wat goede samenwerkingsrelaties teweeg kunnen brengen. HONK vult aan dat een goede werving en selectie bij BBL-studenten weinig tot geen uitstroom laat zien. Meestal blijven zij omdat BBL'ers vaak bewust kiezen voor een baan als doktersassistent. BOL-studenten zijn vaak jonge mensen die nog niet zeker weten of ze willen blijven. Een manier om dit te scheiden/op te vangen is om eerst twee jaar een BOL-opleiding te geven en dan er dan een BBL-traject van te maken. SBB vraagt in hoeverre de scholen de leerlingen slimmer kunnen indelen – bijvoorbeeld door BOL-studenten in grotere praktijken BBL-studenten in kleinere praktijken. Deze indeling kan ervoor zorgen dat leerlingen die bewust voor een stage (BBL) de kleine praktijken op duurzame wijze kunnen versterken en studenten die door willen leren stage lopen bij een grotere praktijk terecht kunnen.

BOL'ers

60% van de BOL-studenten studeert door bij ROC Taland, 40% blijft werken in de huisartsenzorg. Wanneer studenten in het derde jaar dezelfde praktijk willen stagelopen als in het tweede jaar, is daar meer flexibiliteit voor. Op [Atlas SBB](#) staan cijfers per regio. Bij ROC

Talland zijn zo'n 15 van de 50 leerlingen in jaar 1 gestopt met de opleiding. Er is ook bij veel opleidingen geen eerstejaars stage meer. Leerlingen ervaren vaak druk vanuit de ouders om toch de opleiding te gaan doen zodat ze door kunnen stromen naar het HBO.

Op het voortgezet onderwijs is er weinig aandacht voor specifieke beroepen in de zorg, bijvoorbeeld de doktersassistent. Voor het werven van praktijken is het belangrijk om de nadruk leggen op de match. Mensen uit andere sectoren blijken vaak goede vaardigheden te hebben om doktersassistent te worden – bijvoorbeeld hospitality, stewardessen, kapsters etc.

Het beeld van wat het beroep doktersassistent inhoudt is vrij onbekend. Het zou goed zijn om te laten zien wat het inhoud, bijvoorbeeld op middelbare scholen. De RHO's het werkgeverschap laten overnemen kan erg helpen – HONK doet dit ook sinds vorig jaar. Bij centraal werkgeverschap hebben de leerlingen baangarantie bij de praktijken want er zijn al veel financiële zaken geregeld. HONK heeft altijd contact met zowel praktijkmanager als huisarts. Er zijn van tevoren randvoorwaarden opgesteld zodat er wel ruimte is voor de leerling. Dit zorgt voor meer bereidheid bij huisartsen.

UWV heeft ingevoerd dat de opleidingskosten voor kansrijke beroepen worden vergoed door UWV (uitkeringsgerechtigden) – voor de duur van de uitkering. Soms worden de uitkeringen naar de gemeente overgedragen worden dus daar moet over worden overlegd.

Een optie voor de begeleiding zou ook duo-begeleiding kunnen zijn in samenwerking met de huisartsenpost. Bij de opleiding van ROC Talland is veel mogelijk wat betreft duo-begeleiding. Dit zou met de regio kunnen worden opgepakt, bijvoorbeeld door middel van een poule. Het kan onderdeel zijn van regionaal werkgeverschap en de RHO's kunnen met elkaar samenwerken hierin.

Herintreders

Wanneer er meer groeiperspectief voor werknemers is, houdt dit mensen waarschijnlijk makkelijker in de praktijk. Stichting DOKh biedt hier meer mogelijkheden voor, door een post-MBO aan te bieden. Het is erg druk in de praktijk en dan is het lastig om nascholing te organiseren. Daarbij staan er ook veel vacatures open. Herintreders komen ook bij Stichting DOKh zodat ze vlot weer aan het werk kunnen. Bijvoorbeeld: een herintreder heeft jaren op een dialysecentrum gewerkt maar wil wel weer doktersassistent worden. Deze persoon kon modulair worden bijgeschoold om weer als doktersassistent te kunnen beginnen. Praktijken zijn vaak op de hoogte van de subsidiemogelijkheden. Door middel van een proefplaatsing kan worden gekeken of iemand op langere termijn wil en kan blijven. Bij andere beroepen is de baangarantie nodig maar in de nieuwe regeling bij kansrijke beroepen niet.

Zusters at Work werkt door het hele land en is dus regio-overschrijdend. RHO's richten zich vooral op de eigen regio. De kandidaten kunnen kiezen voor eigen opleiding, dit is niet per regio geregeld. De kosten hebben gereduceerd tarief via Zusters at Work. Zusters at Work verzorgt ook de begeleiding in de stages. Ze hebben ook een garantieregeling voor de praktijken dat er een vervanging is als iemand uitvalt. De kandidaten worden ook in het team in de praktijk meegenomen.

Stagiairs begeleiden is voor een praktijk erg lastig als er vacatures openstaan. Er zijn erg weinig beschikbare opgeleide doktersassistenten. Zusters at Work heeft al tien jaar een poule van beschikbaar personeel in de huisartsenzorg openstaan. De vacatures van Zusters at Work komen vooral bij de RHO's vandaan. Het verschilt per RHO, welke praktijken samenwerken met

de RHO en welke niet. Het is een kleine vijver met doktersassistenten met ervaring om in te vissen.

Alternatieve manieren om krapte op te vangen

Een interessante doelgroep voor de huisartsenzorg zou mensen die al in de zorg werken kunnen zijn – bijvoorbeeld verpleegkundigen. Hiervoor moet een opleidingstraject worden gevolgd en is niet per definitie een goede match. Het zou wel fijn zijn als het traject makkelijker gemaakt wordt om de skills en competenties bij te spijkeren.

Wat ook last kan verlichten is een digitale doktersassistent. Ineen is ook betrokken bij het ontwikkelen hiervan, want er zijn op dit moment nog veel juridische obstakels. Huisartswerkt is een platform waar op een laagdrempelige manier verschillende partijen bij elkaar worden gebracht.

Een derde manier om krapte op te vangen is doktersassistenten op afstand aan de hand van meer digitalisering en AI. Er is al een bedrijf in Haarlem die hierop inzet: zij hebben een volledig digitale doktersassistent met erkenning van SBB. Ze werken met een flexibel doktersassistentenbestand, zodat iemand ter plaatse kan komen indien de digitale doktersassistent niet werkt.

HONK heeft een servicecentrum voor huisartsenpraktijken opgesteld. De medewerkers van dit servicecentrum kunnen op afstand de praktijken ondersteunen voor drie dagen per week. Met behulp van de ondersteuning kunnen de doktersassistenten andere taken doen, wat inspeelt op de tekorten in de praktijken en de kans op uitstroom verkleint. Het biedt ook voor de opleidingen opties – in het servicecentrum werken nu aios, medisch studenten en waarneemhuisartsen. Als laatste biedt het ook een oplossing voor huisvestingsproblematiek.

ZZP'ers en schijnzelfstandigheid

Bij Zusters at Work zijn bijna geen zzp'ers in dienst. De meesten zijn vast in dienst bij Zusters at Work of bij de praktijk. Huisartsen West-Friesland voorziet problemen in 2025, vanwege de nieuwe wetgeving. Het advies is om doktersassistenten gewoon in dienst te nemen of bijvoorbeeld via Zusters at Work in de vorm van uitzendwerk.

Stagebegeleiding

Niet alle medewerkers in de praktijken lijken goed opgeleid te zijn om stagiairs te kunnen begeleiden. Daarnaast zijn er te weinig mensen om stagairs te begeleiden – soms moeten net afgestudeerden of BBL-studenten de BOL-studenten begeleiden. SBB faciliteert veel voor de begeleiding, bijvoorbeeld een kennisbank of workshops. De mogelijkheden hiervoor worden in een ander overleg meegenomen waar verschillende deelnemers bij aanwezig zullen zijn. De begeleidingstijd en -scholing mag in punten worden omgezet voor accreditatie bij SBB.

Generatie Z

Om generatie Z te werven moet er op een andere manier worden geworven. Het Werkgeversservicepunt doet aan open hiring (geen vacatures en cv's etc). De werknemers van andere generaties moet soms het eigen referentiekader loslaten en kijken naar waar generatie Z behoefte aan heeft.