

Verslag

Betreft : **Bijeenkomst Regiotafel Zuid-Oost Brabant**
Datum : **17 juli 2024**
Door : **Marije de Jong**
Locatie : **Huisartsenzorg Jeroen Bosch, Vught**

1. Opening en voorstelronde

SSFH introduceert het doel van de bijeenkomst, namelijk de verschillende partijen bij elkaar brengen en in gesprek gaan over hoe de partijen en SSFH elkaar kunnen helpen. Vervolgens stellen de verschillende aanwezigen zich voor. Daarnaast geven de deelnemers aan welke onderwerpen ze graag willen bespreken.

2. In gesprek met de deelnemers

Vergoedingen voor studenten

De deelnemers geven aan dat ze het lastig vinden om (kleine) praktijken te enthousiasmeren om stagiairs op te leiden. Bij BBL-opleidingen moet een leerling in dienst worden genomen en daarom ook op de loonlijst worden gezet. Bij sommige praktijken creëert dit weerstand, omdat ze bang zijn dat de leerling na de opleiding weer weggaat en ze deze persoon voor een ander hebben opgeleid. SBB geeft aan dat praktijken wel heel enthousiast zijn als ze eenmaal een BBL'er in dienst hebben. Volgens Syntein zien praktijken BBL'ers soms ook als een alternatief voor een vaste kracht als ze een vacature niet gevuld krijgen.

NIPA vertelt dat er veel vragen van praktijken zijn over in welke schaal ze de leerlingen moeten inschalen en of ze de opleiding ook moeten vergoeden of niet? Misschien zou het handig zijn om een opzet te maken over wat een praktijk moet betalen. SSFH kan het schoolgeld en boekengeld vergoeden voor zij-instromers en herintreders. De voorwaarde voor de vergoeding is dat de aanvragers geen BOL-studenten zijn. De vergoeding geldt namelijk alleen voor verkorte opleidingen en niet voor voltijd opleidingen. Er is een uitbreiding op het reguliere aanvraagstelsel geweest, dit geeft tot nu toe wat technische problemen. SSFH gaat dit stelsel de komende tijd optimaliseren en er meer over communiceren. SSFH heeft ook vergoedingen voor BOL-stagiairs. Deze vergoeding bestaat uit een bedrag voor de studenten en een bedrag voor de praktijkbegeleiders. De vergoeding is verdeeld in schalen; praktijkbegeleiders krijgen het hoogste bedrag voor het begeleiden van eerstejaars studenten, een gemiddeld bedrag voor tweedejaars en het laagste bedrag voor derdejaars. Deze systematiek is inmiddels geïmplementeerd en de communicatie moet goed worden opgepakt.

Naast de SSFH-vergoedingen zijn er ook andere vergoedingen voor stagiairs waar praktijken aanspraak op kunnen maken. Dit is echter voor praktijken niet altijd bekend en ze weten ook niet altijd hoe en waar ze die vergoedingen kunnen vinden. Als ze het weten, ervaren ze het vaak als een grote klus om alles uit te zoeken. SSFH heeft een overzicht op de website waar praktijken dit kunnen vinden. SBB heeft ook een (groot) overzicht. Syntein en NEO hebben de verschillende vergoedingen in

een tabel gezet, wat het voor de praktijken gemakkelijker maakt om te kijken waar ze gebruik van kunnen maken. Als laatste heeft de LHV heeft ook een goede wijzer waar alles in staat.

Nu moeten praktijken de vergoeding aanvragen wanneer de opleiding al van start is gegaan. Het lijkt de deelnemers een goed idee om het onderwijs te informeren over de verschillende SSFH-vergoedingen. SSFH probeert dit ook maar dat het niet altijd gemakkelijk is om in contact te komen met verschillende partijen. Het team van SSFH loopt regelmatig tegen een communicatieprobleem aan; doordat SSFH een sociaal fonds is (en geen vereniging), heeft SSFH geen leden. Dit zorgt ervoor dat SSFH geen directe mailadressen van praktijken en andere partijen heeft. SSFH is daarom afhankelijk van stakeholders (zoals de cao-partijen) om in contact te kunnen komen, wat de communicatie erg lastig maakt.

De vergoedingen die praktijken ontvangen van SSFH voor stagiairs kunnen invloed hebben op welke schaal zij-instromers worden ingedeeld. Zij-instromers hebben vaak (hoge) verwachtingen voor de schaal waarin ze worden ingedeeld, want vaak gaan ze achteruit op het salaris van hun eerdere baan. Over het algemeen worden leerlingen vaak in schaal 3 ingeschaald. De cao-partijen hebben dit als 'leerling-schaal' bepaald en er mag in positieve zin van worden afgeweken. Syntein adviseert om te kijken naar de persoon die solliciteert – wat schat je in dat deze persoon zou moeten verdienen? Vergeet daarbij ook niet de rest van je team – past de salarisschaal van de nieuwe werknemer goed tussen de schalen van de huidige werknemers? Als laatste geven de deelnemers aan dat het per saldo niet veel scheelt in welke schaal de werknemers worden ingeschaald, maar het geeft wel een psychologisch verschil.

Rol van regionale huisartsen organisatie

ProZoB vraagt aan de deelnemers die bij zorggroepen werken wat zij precies in hun dagelijks werk doen. De taken van de RHO's zijn bijvoorbeeld het coördineren van aanvragen voor stagiairs of stageplaatsen. Ook bundelen ze deze aanvragen en beantwoorden ze vragen van praktijken, opleidingen en (potentiële) stagiairs. Daarnaast ondersteunt SSFH vanuit subsidie de zorggroepen.

Stagiairs begeleiden

Over het algemeen worden op een ROC vaak BOL-opleidingen voor doktersassistenten aangeboden. Tegenwoordig zijn er ook vaker BBL-opleidingen bij de ROC's, al verschilt dit per regio. Clematis Gezondheidscentra geeft aan dat ze erg tevreden is over de samenwerking met het Koning Willem 1-college en Summa. Daarnaast werkt Clematis Gezondheidscentra ook met BBL'ers van ROC Tilburg en een leerling derde leerweg van NIPA. Clematis Gezondheidscentra geeft aan dat ze in de praktijk liever een stagiair voor langere termijn opleiden, want dan kun je betere kwaliteit leveren. Daarnaast hebben ze ook graag derdejaars studenten in de praktijk, want die blijven na de opleiding bij hun werken. Over het algemeen hebben ze vaak drie stagiairs; op hun drie locaties elk één.

Huisvesting

Voor de bijeenkomst werd het punt huisvesting van stagiairs aangedragen; in Noord-Limburg zijn er veel kleine praktijken die te weinig fysieke ruimte hebben om hun stagiairs in op te leiden. De andere aanwezigen ervaren dit probleem niet. Syntein geeft aan dat de praktijken ook te weinig personen tegelijkertijd aanwezig hebben om BBL'ers goed op te leiden. SSFH aan om ook de gemeente om hulp

te vragen. In de regiotafel in Friesland was de gemeente Heerenveen aanwezig en zij konden Dokterszorg Friesland helpen om meer ruimte te vinden. Dit kan ook met meerdere praktijken bij elkaar – er kunnen verschillende stagiairs op één andere plek worden samengebracht zodat ze daar gezamenlijk kunnen leren.

Praktijkbegeleiders

SBB hoort vaak dat duo-opleiden als erg positief wordt ervaren. Ook krijgen de praktijkbegeleiders bij een praktijk in Eindhoven een extra vergoeding. In andere branches, bijvoorbeeld de schildersbranche, is een leerling-leermeester traject erg normaal voor BBL-opleidingen. De NVDA heeft een opleiderstraining maar deze vraagt zowel een financiële als tijdsinvestering. SSFH wil de praktijkbegeleiders beter gaan ondersteunen om meer zelfvertrouwen te krijgen, zodat ze goed het vak kunnen leren aan stagiairs. NIPA geeft aan dat in sommige praktijken doktersassistenten al snel stagiairs moeten opleiden. SBB geeft aan dat de praktijkbegeleider wel drie jaar werkervaring zou moeten hebben om over het algemeen een goede begeleider te zijn.

Er wordt ook veel met duo-opleiden gewerkt. In deze vorm van opleiden heeft een stagiair twee begeleiders; vaak een oudere en een jongere begeleider. Het voordeel van jonge praktijkbegeleiders is dat ze vaak nog weten hoe de opleiding in elkaar zit. Toch zijn er zaken die ze vaak lastig vinden, bijvoorbeeld feedback geven. Of iemand geschikt is om praktijkopleider te worden, verschilt per persoon. Het zou goed zijn als men blijft communiceren dat er cursussen zijn om praktijkopleider te kunnen worden. Jeroen Bosch Huisartsen vindt dat cursussen verplicht zouden moeten worden, omdat dan alle praktijkopleiders goed weten hoe ze het vak kunnen overbrengen op de stagiairs.

SSFH geeft aan dat het begeleiden van stagiairs ook bij kan dragen aan het werkgeeluk van de assistenten die ook praktijkbegeleiders zijn. Toch geeft het begeleiden van stagiairs soms een verhoogde werkdruk bij de begeleiders. NIPA biedt ook begeleidingscursussen aan met verschillende modules als begeleiding en examinering. Aan het eind van de opleiding krijgen de praktijkbegeleiders ook een certificaat. De opleiding duurt een jaar en bevat wel verplichte vakken als Engels, Nederlands etc. Voor deze vakken kan een vrijstelling worden gegeven.

De rol van begeleider past niet bij iedereen. SSFH heeft de REFLECT-tool in het leven geroepen, wat hier wel bij aansluit. REFLECT is een gesprekstool voor functioneringsgesprekken en kan worden gebruikt om de loopbaanwensen van de werknemers in beeld te brengen en acties aan te koppelen.

Generatie Z en digitale vaardigheden

De deelnemers ervaren dat bij BOL-stagiairs nog veel winst te behalen valt op professionalisering, zo laten de houding en gedrag van stagiairs te wensen over. Er worden enkele voorbeelden gegeven. Zo is telefoneren een lastig punt, omdat veel jonge mensen last hebben van belangst. Dit maakt het onderdeel triagegesprekken ook lastig. Telefoneren wordt ook meegenomen in de opleiding van de NIPA. Het kan ook oplossingen bieden om op een andere manier afspraken te maken, bijvoorbeeld online. Dit biedt kansen maar geeft ook problemen, bijvoorbeeld dat patiënten te snel berichten gaan sturen. SSFH vraagt of deze snelle berichten kunnen worden afgevangen door chatbots. Deze bestaan ook voor huisartsen maar ze zijn niet altijd aangesloten op het HIS.

Het is ook goed om te kijken naar de sterke kanten van Generatie Z, zo kunnen ze bijvoorbeeld snel schakelen, zijn ze digitaal enorm vaardig en willen ze snel groeien. SBB heeft kaarten met voordelen van de verschillende generaties.

SSFH heeft zich aangesloten bij de coalitie Digivaardig in de zorg. De partijen in deze coalitie richten zich op het digitaal vaardiger maken van medewerkers – bijvoorbeeld wegwijs maken in een HIS maar ook met bijvoorbeeld Word of Excel. Huisartsenpraktijken kunnen projectplannen maken om een digicoach aan te stellen. Een rol als digicoach zou heel goed kunnen worden ingevuld door een jonge werknemer, aangezien zij digitale systemen vaak al heel snel doorhebben. Dit zou twee vliegen in één klap kunnen zijn: het werkt efficiënter, omdat jonge mensen vaak systemen snel doorhebben en het draagt bij aan het werkgeluk van jonge werknemers, omdat zij vaak snel willen groeien. Niet alle praktijken hebben een digicoach maar het wordt positief ervaren als ze het wel hebben. Het moet nog wel verder worden uitgebreid. De komende tijd worden er twee webinars georganiseerd.

3. Vragenronde en afsluiting

Worden de resultaten van de andere regiotafels gedeeld? Er zal een samenvatting met de belangrijkste punten worden gedeeld.