

# Resultaten enquête arbeidsmarktonderzoek onder huisartsen

## Aanleiding

Voor de zomer van 2018 is door het Nivel en Prismant een arbeidsmarktonderzoek uitgezet onder de huisartsen, onder andere in de regio Noordoost-Brabant. De resultaten zijn in het najaar van 2018 bekend gemaakt en vormen de basis om te komen tot uiteindelijk concrete actiepunten.

Wat valt op aan de cijfers voor de regio Noordoost?

- Discrepancie tussen verwachting beschikbare stageplaatsen DA vs. cijfers uit de factsheet (tekort versus voldoende aanbod).
- Verwacht knelpunt tekort POH wordt volgens factsheet niet ervaren door huisartsen.
- Ervaren werkdruk huisartsen is hoog;
- Discrepancie tussen de verwachte toekomstige capaciteit huisartsen versus de cijfers uit de factsheet.

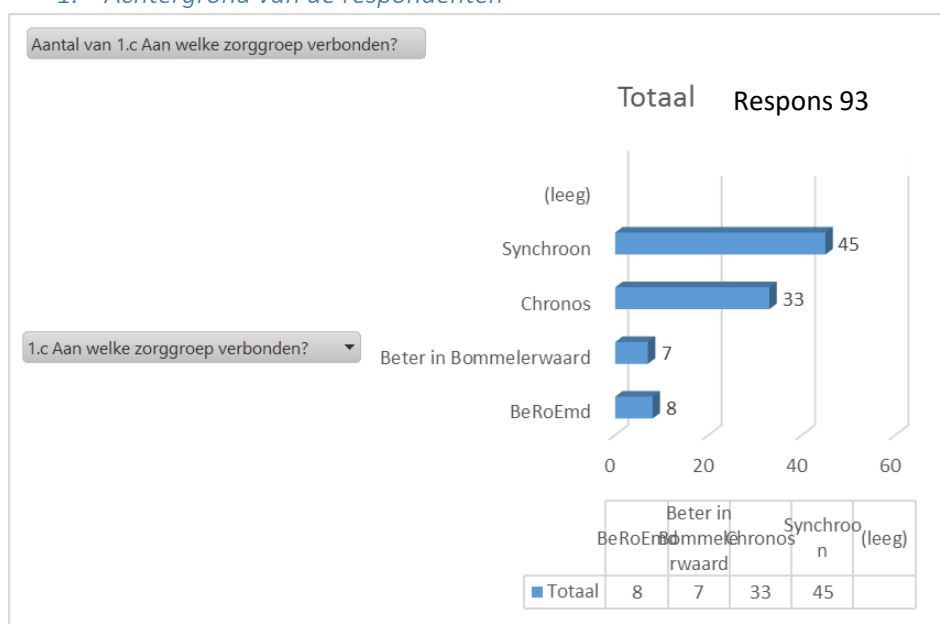
De regionale werkgroep die zich bezig houdt met de arbeidsmarktproblematiek wil zich als eerste focussen op de volgende 2 vraagstukken:

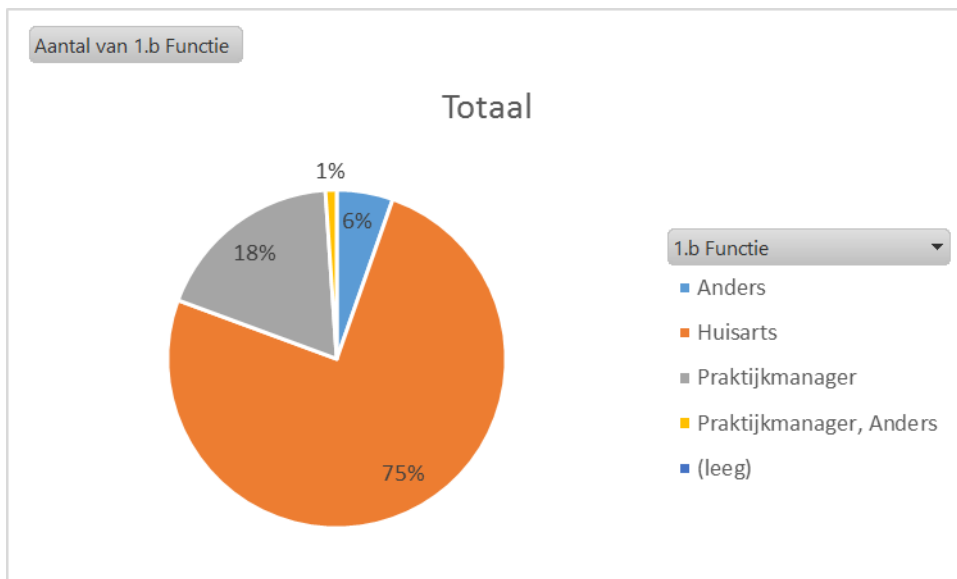
- Analyse van het aanbod stageplaatsen DA; wat verklaart de discrepantie en wat zijn dan de juiste oplossingsrichtingen?
- Het intensiever betrekken van de huisartspraktijken bij de opleiding tot DA.

De thematiek is geagendeerd op het Jeroen Bosch Huisartsenoverleg. Een nadere uitvraag van de problematiek werd op zijn plaats geacht. In voorjaar 2019 is een korte vragenlijst uitgezet onder de huisartsen van de drie zorggroepen. Na een reminder is de respons uitgekomen op 93 ingevulde vragenlijsten. In percentage t.o.v. van het aantal huisartspraktijken: BeRoEmD 100 %, Synchron 73 %, Chronos 64 %, BIB 42 %.

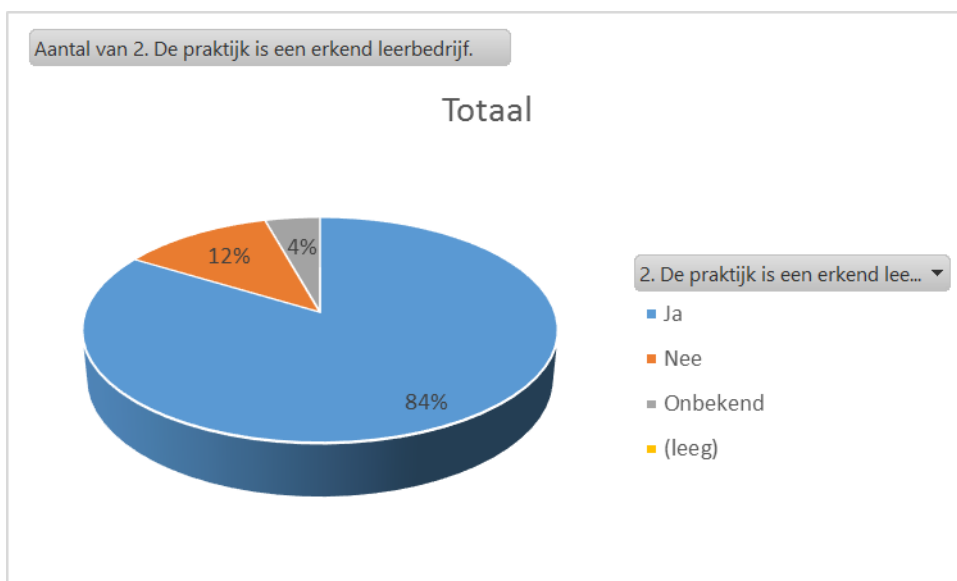
## De resultaten

### 1. Achtergrond van de respondenten





## 2. Leerbedrijf – aanbod stage



### 2.1 Mijn praktijk is een erkend leerbedrijf, maar ik bied momenteel geen stageplek aan, omdat

- Onderbezetting door ziekte en verlof / teveel assistentie ( 6 x )
- Stageplek al ingevuld voor dit jaar ( 2 x )
- Focus op huidig team ( inwerken- rust) ( 10 x )
- Te weinig ruimte ( 4 x )
- Hoge werkdruk DA, geen tijd ( 2 x )

## 2.2 Wat zou helpen om meer leerlingen een stageplek te kunnen bieden ?

Meerdere keuzes waren mogelijk.

	Aantal dat in totaliteit is aangevinkt
Hogere vergoeding voor de huisartsenpraktijk	47
Zelf een selectie kunnen maken uit een aantal kandidaten	48
Minder (administratieve) belasting door inzet (regionale) externe praktijkopleiders	23

Naaste de bovenstaande stimulerende maatregelen werden nog andere opties benoemd.

Meer ruimte in de praktijk	22
Betere en gemotiveerde leerlingen	9
Voldoende tijd/ middelen voor da om te kunnen begeleiden	23
Regio Uden tekort aan leerlingen	2

3. Veel praktijken werken samen met het KW1C ( Koning Willem 1 College ).

Mijn praktijk werkt samen met een ander opleidingsinstituut, omdat:

Het KW1C niet altijd een leerling heeft, leerling zichzelf aanbiedt, met NIPA omdat daar vaak wat oudere stagiaires met meer ervaring vandaan komen, afwisseling leerling van KW1C en NIPA.

“Binden en Boeien”

4. Wat vind je goede oplossingen om leerlingen eerder kennismaken te laten maken met het werken in de huisartsenpraktijk ? Er waren meerdere keuzes mogelijk.

- ✓ Het geven van een gastles, eventueel met een assistente werd gezien als een goede oplossing, **42** x aangevinkt.
- ✓ De gastles laten aanbieden door een praktijkmanager, ook evt. met een assistente was werd ok gezien als een reële optie, **28** x.
- ✓ Het meeste effect wordt verwacht van het bieden van een snuffelstage in het 1<sup>e</sup> leerjaar, **68** x.

Andere tips, een opsomming volgt hieronder.

Assistente gastles laten geven en al op de middelbare school

Gastles juist door DA (niet door HA natuurlijk!)

Betere betaling van een DA helpt mogelijk ook, DA's zouden zich daar zelf meer hard voor moeten maken

Eerder beginnen met enthousiasmeren, al op de middelbare school. actiever in het aanbieden van

korte meeloopstage op huisartspraktijk  
op vmbo opleidingen ook al promo praatje houden  
Snuffelstage in de middelbare schooltijd  
Duidelijker dan misschien nu al is implementeren in de opleiding; de huisartsenpraktijk meer aan bod laten komen.  
Niet gastles evt met assistente, maar altijd met een assistente (daar moet wel vergoeding tegenover staan)  
Voorlichting op scholen !  
Studenten eerder kennis laten maken met het huisartsenvak zodat ze gemotiveerd raken  
Enthousiaste gastdocentschap

#### Arbeidsvoorwaarden en doorgroeimogelijkheden

Goede CAO en doorgroei mogelijkheden/ruimte voor persoonlijke ontwikkeling voor DA. Verlagen werkdruk voor assistenten, meer mogelijkheden tot flexibel werken.  
Betere salariering, minder werkdruk door de groep assistentes groter te maken  
Mogelijk kiezen er te weinig mensen voor dit werk omdat er weinig groei mogelijkheden zijn.  
Wellicht zou er een soepeler doorstroom systeem met leren/werken moeten komen naar KLV/POH/management assistente  
Goede work/life balans, goede cao  
Zorgen dat assistenten door kunnen stromen zodat ook mensen instappen die eventueel een carrière kunnen hebben naar Poh c.q. manager  
inschrijftarief omhoog, zodat daarmee salaris assistentes omhoog kan

#### Promotie- filmpjes

Algeheel beeld in media verbeteren  
Filmpje maken waarbij een assistente wordt gevolgd?  
filmpjes op de website (dag uit het leven van een da, verschillende soorten praktijken en werkzaamheden), inhoudelijke workshop met informeel napraten met een ervaren da.  
filmpjes op YouTube  
Het maken van een documentaire rondom de huisartsenpraktijk waarbij wordt meegekeken met de verschillende disciplines in de huisartsenpraktijk; of het maken van een soapserie die zich (gedeeltelijk) afspeelt in een huisartsenpraktijk( zoals de serie "Medisch Centrum West")  
Promotie filmpje maken over hoe leuk het vak is?  
Reclame  
Filmpje??

- Open middag organiseren
- De huisartsen hepatitis b vaccinaties op de opleiding te laten verzorgen.
- Duidelijke scheiding tussen DA 1e en 2e lijn in de opleiding.
- Splitsing opleiding ziekenhuis en huisarts.
- Verplichte stage in de huisartsenpraktijk en niet alleen in het ziekenhuis.
- Bereikbaarheid praktijk met openbaar vervoer kost veel tijd...

## 5. Tip en adviezen voor de zorggroepen

Aan de oproep tot meedenken is volop gehoor gegeven. Hieronder staan de gegevens tips en adviezen op een rij. Een aantal punten zijn al naar voren gekomen uit eerder gestelde vragen.

- Bied ook nascholing aan voor de doktersassistente.
- Misschien kan een soort van uitwisseling van assistentes tussen praktijken gerealiseerd worden zodat assistentes van elkaar kunnen leren en een onderlinge kruisbestuiving optreed.
- Geef assistentes die hiervoor interesse hebben de mogelijkheid om door te groeien naar een ondersteunende functie voor de POH, zodat zij bijvoorbeeld vooronderzoek kan doen bijvoorbeeld voor het CVRM programma. Leefstijlbegeleiding hoort bij de POH, maar bepalen van BMI lengte, gewicht, bloeddruk, buikomvang meten, noteren op er gerookt wordt en dergelijke kan ook door een assistente worden gedaan. Dat maakt haar taak inhoudelijk breder en afwisselender."
- 1 persoon contact persoon voor opleiding; doktersassistentes, poh-ers, etc.
- Aanvraag vergoeding stage kosten bij ssfh is erg veel administratie voor weinig vergoeding. Een kennismakingmarkt opleiders en scholieren zou een goede mach geven. Mbo tilburg lijkt beter georganiseerd. (Planning, relatie management). Streven naar koppeling stage en daarna (betaald) zomerwaarneming geeft win-win. (Dus zomervakantie op school vetschuiven). Wij horen vaak dat scholieren voor 2 uurtjes naar school moeten. Dat is niet serieus. Opleiden is een werkwoord. En wie de norm niet haalt, gewoon wég. We gaan zeker geen scholiere in dienstnemen als we niet zeker weten of ze leuk is, de opleiding aan kan en daarna niet mogelijk iets anders gaat doen. We hebben genoeg administratie. Het komende jaar hebben we een stagiaire die zelf vroeg en toelichtte waarom ze stage wil lopen . Dat komt positief over. Toch staan we zeker niet afwijzend tegenover het reguliere mbo.
- Actieve betrokkenheid bij de opleidingen, ook al op de VMBO's om leerlingen met pakket zorg voor het vak enthousiast te maken
- administratieve rompslomp voor praktijken beperken/ overnemen
- Bundelen van krachten diverse zorggroepen en flexpool van ervaren doktersassistentes om noodgevallen te kunnen opvangen.
- dank voor inspanningen mbt reëel probleem. zelf in praktijk teveel reuring om komende tijd actieve inspanningen te doen / mensen in opleiding te verwelkomen.
- dit gaat alleen over doktersassistentes. POH's is ook grote schaarste.
- diversiteit van dit gevarieerde beroep aanprijzen, waarbij je veel contact hebt met mensen
- een oproeppool starten eventueel in samenwerking met Pro Flexpool en dat ook voor apothekers assistenten als dat mogelijk is.
- een pool doktersassistentes te hebben die kunnen invallen
- Er is niet 1 simpele oplossing. Combineer de verschillende tips/adviezen.
- Eventueel sociale kaarten samenvoegen voor bijvoorbeeld waarnemende doktersassistentes met soort van recensielijst en mogelijkheden. Bron hiervoor zouden de afzonderlijke praktijken kunnen zijn.
- flexibiliteit in dagen dat wordt meegelopen in een praktijk (nu vaak vaste dagen)
- "Geef ook scholing voor doktersassistentes. Bijvoorbeeld de opleiding spreekuurondersteuner Huisartsenzorg om het werk voor huidige doktersassistentes leuk te houden zodat ze niet uitstromen.

- Organiseer ook regelmatige bijscholing voor bijvoorbeeld tapen, zwachtelen, wondverzorging. Dit zijn handelingen die meer techniek vereisen en herhaald zouden moeten worden om de vaardigheid en kennis te houden. "
- Goed afspraken maken over de tijdsinvestering, bureaucratie en fatsoenlijke vergoeding. Elke huisarts heeft het namelijk al druk genoeg, dus het opleiden zelf moet ook aantrekkelijk gemaakt worden voor de eigen beroepsgroep denk ik.
- graag maatwerk. soms is het prima mogelijk om op te leiden, soms tijdelijk even niet ivm meerdere zieken/ zwangeren/ assistentes die afwezig zijn waardoor veel inval personeel. dan zijn de assistentes die normaal de begeleiding doen van een stagiaire druk met het inwerken van diverse vervangsters
- "grotere rol in werving van leerlingen/studenten
- ook is er een probleem met andere beroepsgroepen huisartsen en POH. dat is ook lastig. Zorggroep misschien een detachingsformule voor POH (zoals Haspel bij POH GGZ) "
- Help ook mee om gedifferentieerde functies in huisartsenpraktijk te ontwikkelen, administratieve functies ,baliefunctionaris enz
- het is de vraag in hoeverre de zorggroep iets kan doen aan vergoeding en niveau van de opleiding!!
- Ik blijf het opvallend vinden dat we meer geld kwijt zijn dat wat het oplevert aan het stimuleringsfonds terwijl we een opleidingspraktijk zijn. Waar gaat al dat geld naar toe? Kan dat niet beter worden besteed?
- Ik denk dat voorlichting heel belangrijk is. Ik denk dat het ook onbekend is dat je binnen de functie van doktersassistente doorgroei mogelijkheden hebt. Denk hierbij aan eigen spreekuren en coördinerende functie.
- "Ik snap de hier boven gestelde vragen niet goed. Mijn ervaring is dat iedereen wordt aangenomen op de opleiding en direct in het eerste jaar al stage hebben. Maar ook dat vele ongeschikt zijn voor dit boeiende maar ook moeilijke vak. Degene die wel geschikt zijn en die het 'in' zich hebben zie je vaak het MBO gebruiken om door te stromen naar het HBO en dus niet te blijven in het DA vak.
- Daarbij vind ik dat de opleiding achterblijft met de veranderende taken en verantwoordelijkheden van de da ."
- Ihv laten pleiten voor betere beloning via hoger patiëntentarief
- maak je sterk voor vergoeding en een beter nivo van de doktersass
- meer info over dit laatste alternatief
- Misschien ondersteuning bieden voor de DA's die de stagiaires opleiden, in de vorm van scholing: hoe leid je iemand in de praktijk op?
- omdat hier volgens afspraak alleen leerlingen van het roc tilburg komen
- Onze ervaring is dat we eigenlijk nooit een tekort hebben aan doktersassistentes. Ik denk dat je ook je praktijk zo moet inrichten dat het aantrekkelijk is voor hen om er te werken/ voldoende uitdaging, team gevoel creëren, en problemen meteen bespreken. We horen van andere praktijken nog wel eens een ander geluid helaas.
- Onze stagebegeleidster begeleidt gedurende 2 periodes per schooljaar een stagiaire. Voor onze hectische praktijk is dat maximaal. Het is een tijdsinvestering die van meerdere assistentes medewerking vraagt. Door de hoge werkdruk is daardoor het animo niet altijd even groot.
- Ook naar andere opleidingen dan KW1 te kijken, ook te kijken naar zij-instromers die een opleiding gaan volgen.
- Opleidingsniveau verhogen, studenten goed voorbereiden op het stage lopen.

- Organisatie ligt een duidelijk probleem. Tevens veel stagiairs die eigenlijk iets anders willen doen dan doktersassistente. Met eigen personeel tekort is het moeilijk opleiden, je wil ook iets bieden. Motivatie stagiaires zeer wisselend....
- probeer er achter te komen waarom praktijken niet opleiden en deze te begeleiden naar het starten als opleidingspraktijk,
- Probeer vooral in contact te blijven met KW1C. Het is erg gemakkelijk zij en wij. En zij hebben ook te maken met een andere zij (de ziekenhuizen, die de beste assistentes wegkapen). Dus maak ons huisartsen aantrekkelijker voor de leerlingen. Ik zou me ook graag met de opleiding bemoeien, maar dat is meer een landelijk item denk ik.
- sollicitaties bundelen uit de streek met BBL trajecten, dus sollicitaties ook bij zorggroep kenbaar maken en de zorggroep faciliteert contact met BBL kandidaten
- Stimuleren programma KW1C, wij hebben al vele jaren met veel plezier hun stagiaires.
- subregionale samenwerking: binnen hagro
- Uiteindelijk wil je dat er iemand komt met een positieve instelling en drive en de potentie om een goede DASS te worden.
- Vak promoten

## Conclusies

Door de respondenten wordt aangegeven dat een hogere vergoeding voor de huisartsenpraktijk en zelf een selectie kunnen maken in kandidaten het meeste bijdraagt om meer stageplekken te realiseren. 22 respondenten gaven aan dat minder administratieve belasting een stimulans zou zijn voor het aanbieden van meer stageplekken.

Het NIPA is een niet te onderschatten aanbieder van leerlingen. Deze partij zit niet om tafel in het RAAT.

Beter en gemotiveerde leerlingen worden in mindere mate genoemd. Deze wens is lastig te beïnvloeden, het KW1C mag geen toelatingseisen stellen. Er is volop meegedacht door de praktijken, veel tips zijn gegeven. Het meeste effect wordt verwacht van het aanbieden van snuffelstages in het 1<sup>e</sup> leerjaar, daarnaast wordt het geven van een gastles gezien als een goede actie om leerlingen te interesseren voor het werken in de huisartsenzorg.

## Acties

Op basis van de conclusies zijn de volgende acties geformuleerd:

1. Wens hogere vergoeding voorleggen aan SBW  
Wordt hier landelijk als iets mee gedaan ?
2. Selectiewens voorleggen aan KW1C, wat is mogelijk ?
3. De vraag is wat de praktijkmanager kan betekenen om de genoemde administratielast te verminderen. Deze vraag hen voorleggen.
4. Leerlingen eerder laten kennismaken met de huisartsenpraktijk: voorlichting op middelbare scholen / het geven van gastlessen door assistenten
5. Vormgeven snuffelstage in huisartsenpraktijk met KW1C ( aantal dagen – geen dwingend format )
6. Assistenten en / of praktijkmanager gastlessen laten geven op KW1C
7. Promotiefilmpje; nagaan mogelijkheden Transvorm / Provincie
8. Arbeidsvoorwaarden en doorgroeimogelijkheden: aandacht voor bijscholing voor DA in de vorm van een modulair scholingsaanbod ( zorgt tevens voor verbinding van DA met het KW1C)

9. Overwegen om NIPA in een of andere vorm bij de regionale arbeidsmarktproblematiek te betrekken