

IN HET HELE LAND GEBREK  
AAN STAGEPLAATSEN VOOR  
DOKTERSASSISTENTEN

# ‘Assistentes opleiden is onze collectieve verplichting’

De vicieuze cirkel blijft al jarenlang lastig te doorbreken: door het tekort aan doktersassistenten hebben de bestaande assistenten het zo druk dat ze geen tijd hebben om nieuwe assistenten op te leiden. Huisarts Teus Dorresteyn uit Ederveen heeft er bewust in geïnvesteerd die negatieve spiraal te doorbreken. Hij zit inmiddels zo ruim in de doktersassistenten, dat hij soms collega's met een tekort uit de brand kan helpen.

TEKST: BERBER BIJMA // BEELD: SIMONE MICHELLE



**Z**e zijn er wel, jongeren en zij-instromers die doktersassistent willen worden. Daar ligt het probleem niet. Maar zie maar eens een stageplek te vinden. Anja Pasterkamp belde en mailde 25 tot 30 huisartsen voor ze een stageplek vond, in de praktijk van Teus Dorresteyn in Ederveen. ‘Geen tijd voor begeleiding en geen ruimte voor een extra werkplek zijn de argumenten die ik het meest hoorde. Medestudenten in de grote stad moeten soms wel meer dan veertig praktijken aanschrijven voor ze een stageplek vinden. Terwijl je voor onze opleiding – de eenjarige derde leerweg voor mensen die al een achtergrond in de zorg hebben – een stageplek moet hebben voor je aan de opleiding mag beginnen.’ In Ederveen werd Anja met open armen ontvangen. ‘Wij hebben vaak stagiaires van de derde leerweg, de beroepsbegeleidende leerweg’, vertelt Dorresteyn. ‘Die zijn meestal iets

ouder, hebben al wat levenservaring en ook ervaring in de zorg. Ik kan me voorstellen dat het voor stagiaires van de driejarige ROC-opleiding voor assistentes nóg lastiger is om een stageplek te vinden. Wij steken in op langdurige stages en vragen van stagiaires om zich in vakantietijden flexibel op te stellen, met name in de zomervakantie. Dat is een van de manieren om ervoor te zorgen dat we in tijden van krapte toch genoeg personeel hebben.’

## ■ **INVESTEREN**

Dorresteyn kent de argumenten van collega's die bij gebrek aan vooral tijd geen stagiaire-assistenten aannemen. Hij ziet dat bij veel praktijken de bestaande assistenten het druk hebben doordat ze met te weinig zijn. ‘Maar juist daarom zie ik het opleiden van assistentes als een collectieve verplichting. Als we allemaal op elkaar wachten, heeft straks iederéén te



weinig assistentes, terwijl we die hard nodig hebben. Het is uiteindelijk een zaak van prioriteiten. Wij hebben geïnvesteerd in de tijd en ruimte die nodig is om assistentes op te leiden, naast overigens aios en physician assistants. Nieuwe mensen opleiden voor de huisartsenzorg betekent in het begin een extra inspanning: we hebben extra ruimte gehuurd en geïnvesteerd in begeleidingstijd. Inmiddels is opleiden een patroon geworden. Wij leiden nu ook assistentes op als we zelf geen nieuwe nodig hebben. Dat betekent dus dat we geregeld assistentes opleiden voor collega's die ervoor kiezen dat zelf niet te doen. Dat voelt soms wat scheef, maar het zij zo. Het is jammer dat veel huisartsen het opleiden van assistentes vanuit de negatieve hoek benaderen. Op de langere termijn hebben we er namelijk allemaal plezier van. Bovendien heb je voor het opleiden van assistentes maar heel weinig ruimte nodig; de in-

vestering zit vooral in de begeleiding.' In de praktijk van Dorresteyn is Wilma Goorhuis een van de assistentes die stagiaires begeleidt. 'Het is ontzettend leuk om iemand anders het vak te leren dat je zelf leuk vindt', vertelt zij. 'Bovendien zijn de vragen van stagiaires leerzaam: waarom steekt een bepaald protocol zo in elkaar, waarom geef je een injectie op die bepaalde plaats? Soms stelt een stagiaire een vraag over iets waar ik zelf nog nooit over nagedacht heb, dus het begeleiden houdt me zeker scherp.' De tijdsinvestering valt mee, vindt ze. 'In het begin kost de begeleiding zeker wel een uur per dag. Hoe langer de stagiaire meeloopt, hoe minder begeleidingstijd er nodig is. Dat is goed te doen, ook doordat onze praktijk ruim in de assistentes zit. Er is bijna altijd tussendoor wel tijd om een vraag te stellen. Als het toch te druk is, parkeren we de vraag voor een rustiger moment.'

## **'Wij steken in op langdurige stages en vragen van stagiaires om zich in vakantietijden flexibel op te stellen, met name in de zomervakantie'**

Dorresteyn zelf is zo goed als geen tijd kwijt aan het opleiden van stagiaires. 'In onze praktijk hebben de assistentes veel ruimte en eigen verantwoordelijkheid. Daar zijn we geleidelijk in gegroeid. Inmiddels delegeren we relatief veel medische, financiële en administratieve taken aan de assistentes. Het opleiden van nieuwe assistentes hoort daar zeker bij. Dat doen onze begeleidende assistentes heel goed. Een paar jaar geleden hadden we een stagi-

## ROC's zouden meer assistentes willen opleiden'

**H**et gebrek aan stageplaatsen voor doktersassistenten speelt in het hele land, hoort LHV-beleidsmedewerker Elsbeth Zeijlemaker. 'ROC's zeggen dat ze meer assistentes zouden opleiden als er meer stageplaatsen zouden zijn.' Vanwege het gebrek daaraan hebben veel ROC's inmiddels de snuffelstage in het eerste jaar afgeschaft. 'Heel jammer', zegt Zeijlemaker, 'want tijdens zo'n snuffelstage krijgen de stagiaires vaak meer passie voor het huisartsenvak óf ze realiseren zich dat de huisartsenpraktijk niets voor hen is. In beide gevallen is het jammer als dat pas in het derde jaar gebeurt.'

Een gebrek aan tijd bij de assistentes die de begeleiding moeten verzorgen, is voor huisartsen de belangrijkste reden om geen stageplek aan te bieden. 'Ruimtegebrek speelt voor het opleiden van assistentes minder dan bij praktijkondersteuners en nieuwe huisartsen, omdat een assistente minder ruimte nodig heeft.'

Zeijlemaker heeft enerzijds wel begrip voor huisartsen die geen assistentes willen opleiden. 'De tijdsdruk in de huisartsenzorg is groot en de patiëntenzorg heeft altijd prioriteit. Bovendien is dit maar een van de vele onderwerpen die op het bord van de huisarts liggen. Toch is het kortetermijndenken, want die nieuwe assistentes zijn simpelweg nodig. Uit recente cijfers over de arbeidsmarkt Zorg en Welzijn blijkt dat de werkgelegenheid in de huisartsenzorg de komende jaren nog verder zal groeien. De vraag naar assistentes zal dus niet afnemen. De ervaring van de begeleidende assistentes is overigens dat de tijdsinvestering wel meevalt, zeker als je eenmaal wat ervaring hebt in begeleiden.' Naast tijdgebrek speelt ook teleurstelling over het niveau van mbo-4 soms een rol: stagiaires blijken soms minder te kunnen dan huisartsen en begeleidende assistentes verwachten. 'Daar zitten twee kanten aan', zegt Zeijlemaker. 'Enerzijds moet beter duidelijk zijn wat je van het niveau mbo-4 kunt verwachten; anderzijds zien we dat niet alle opleidingen erin slagen hun studenten een

goed niveau mee te geven. Een belangrijk leerpunt tijdens de stages is de werkhouding: op tijd komen, zorgvuldig zijn, je niet te makkelijk ziek melden, et cetera. Dat zijn dingen die niet in het curriculum van de opleiding zitten, maar die wél heel belangrijk zijn. Ook telefoonvaardigheden blijken niet voor iedereen vanzelfsprekend te zijn in een generatie die vooral apt.'

### NIEUW COMPETENTIEPROFIEL

Deze zomer wordt naar verwachting het nieuwe beroepscompetentieprofiel voor doktersassistenten vastgesteld, dat onder leiding van de Nederlandse Vereniging voor Doktersassistenten is herzien. Zeijlemaker: 'Daarin is veel aandacht besteed aan triagevaardigheden – een ander onderwerp waarover stagiaires soms te weinig hebben meegekregen. Het beroepscompetentieprofiel is de basis voor het kwalificatiedossier, het document waarmee wordt getoetst of studenten aan de gevraagde kwaliteitseisen voldoen. We verwachten dat het nieuwe competentieprofiel en het kwalificatiedossier vanaf schooljaar 2020-2021 vertaald zal zijn in de opleidingen.'

Ondertussen bijvert de LHV zicht samen met onder meer de Stichting Sociaal Fonds Huisartsenzorg (SSFH) voor meer stageplaatsen. Zeijlemaker: 'We kijken in verschillende regio's welke maatregelen een positief effect hebben. De regio Rotterdam onderzoekt wat mogelijk is in het ontzorgen van werkgever-schap, met het oog op de risico's die huisartsen zien bij het inschakelen van zij-instrumenten via een bbl-constructie. Daarnaast kun je denken aan een externe begeleider voor stagiaires in meerdere praktijken. Niet ideaal, maar in sommige gevallen wellicht een oplossing. De ROC's willen liefst harde garanties van huisartsen, maar wij denken niet dat een verplichting de weg is voor een gemotiveerd aanbod van stageplaatsen. We zetten liever in op het verspreiden van succesvolle voorbeelden en het werken aan de kwaliteit van de opleidingen. We zijn blij met iedere huisarts die assistenten wil opleiden.'

aire met wie het wat stroef liep. Alleen dan kom ik er als huisarts aan te pas.' Dat laatste probeert Dorresteyn gewoonlijk te voorkomen door een goede selectie vooraf. 'Ik laat belangstellenden altijd een brief sturen, die ik aan de assistentes laat lezen. Als die positief zijn, vraag ik de potentiële stagiaire een dagdeel mee te lopen. Als je keuze hebt tussen verschillende stagiaires, kies je uiteraard degene met wie het 't beste klikt.'

### ■ TRIAGE

Anja merkt in de twee dagen per week die ze stageloopt, dat ze werkt in een praktijk die gewend is om mensen op te leiden. 'De begeleiding is goed, de gesprekken lopen soepel. Als ik met een opdracht van school aankom, begrijpen ze in de praktijk waar het om gaat.' Ook de balans tussen ruimte krijgen en begeleid worden, bevalt haar goed. 'Door mijn achtergrond in de thuiszorg had ik al bepaalde vaardigheden. Voor bijvoorbeeld injecteren kreeg ik al snel de ruimte. Aan de andere kant: de administratieve taken zijn nieuw voor mij; dan is het juist fijn om intensief te worden begeleid.' Ze merkt tijdens haar stage dat ze in haar doktersassistentopleiding relatief weinig heeft geleerd op het gebied van triage. 'De vragen die je aan de telefoon krijgt, zijn zo breed. Veel dingen zijn nieuw voor mij. Dat vind ik soms wel ingewikkeld. Ik heb mezelf eigen gemaakt om regelmatig even te overleggen met de collega naast me.' De invloed die de praktijk heeft op hiaten die tijdens stages boven water komen, is wisselend. 'We hebben weleens een stagiaire gehad die in korte tijd ontzettend veel moest doen – voorgeschreven vanuit de opleiding', vertelt begeleidende assistente Wilma. 'Dat was simpelweg niet te doen. Naar aanleiding van onze opmerkingen daarover heeft de opleiding de stage-duur verlengd.' Niet altijd is het effect zo duidelijk. Dorresteyn: 'We zeggen weleens tegen opleidingen: als je dit niet anders doet, kunnen we geen stagiaires meer van je aannemen. Wat



## ‘Medestudenten in de grote stad moeten soms wel meer dan veertig praktijken aanschrijven voor ze een stageplek vinden’

daar vervolgens precies mee gebeurt, is grotendeels buiten ons zicht. De opleidingen voor assistentes worden natuurlijk voortdurend bijgeschaafd; welke rol onze feedback daarin speelt, is lastig na te gaan.’

### ■ HEKEL AAN KRAPTE

Anja weet nog niet hoe het vervolg van haar loopbaan eruit gaat zien. ‘Ik wil eerst nog wat ervaring opdoen bij andere huisartsen en op de poli in het ziekenhuis, bijvoorbeeld door bij zwangerschap te vervangen. Naar aanleiding van al die ervaringen hoop ik uiteindelijk een leuke baan te vinden. Assistentie is absoluut een mooi beroep, daar ben ik inmiddels wel zeker van.’

Na het vertrek van Anja zal zich waarschijnlijk snel een nieuwe stagiaire aandienen. Wat Dorresteijn betreft is ze welkom. ‘Ik merk dat collega’s nogal eens beknibbelen op assistentes: precies zoveel heb ik nodig en meer niet. Ikzelf heb echt een hekel aan krapte. Ik heb liever een assistente twee dagen te veel dan één dag te weinig. Daardoor is er bij ons in de praktijk soms zoveel ruimte in de werkzaamheden dat een assistente kortdurend kan invallen bij een collega die kampt met uitval wegens ziekte. Ik hoop dat we met z’n allen toch uit de vicieuze cirkel van het assistententekort weten te stappen: de knop om en de uitdaging aangaan.’ ■



### Subsidies voor opleiden doktersassistent

Heeft u als huisartsenpraktijk of gezondheidscentrum interesse in het opleiden van doktersassistenten of leidt u momenteel een doktersassistent op?

Verschillende partijen waaronder de SSFH, SBB en RVO, bieden subsidies aan om het aanbieden van stageplaatsen aantrekkelijker te maken.

Op de LHV-website vindt u een helder overzicht van alle subsidies waarop u aanspraak kunt maken als u een doktersassistent opleidt, welke voorwaarden hiervoor gelden, op welke wijze u in aanmerking komt voor de subsidies en meer informatie.

[www.lhv.nl/stagesubsidies](http://www.lhv.nl/stagesubsidies)