

A portrait of Shireen Noufal, a woman with long dark hair, smiling and holding surgical scissors. She is wearing a pinkish-red blouse and white pants. The background is a plain, light-colored wall.

Shireen Noufal (28)
werkt sinds kort als
doktersassistent bij een
huisartsenpraktijk in een
gezondheidscentrum in Den
Haag. 'Vrienden zeiden dat
dit werk bij mij past.'

ZIJ-INSTROMENDE ASSISTENTEN:
**GEMOTIVEERD
EN SNEL
KLAARGESTOOMD**

Het tekort aan doktersassistenten is groot, terwijl andere sectoren sinds de coronacrisis juist te maken hebben met overmatig personeel. Kun je van één en één twee maken? Vanuit die gedachte zijn afgelopen voorjaar in de regio Den Haag onder meer voormalige stewardessen begonnen aan een tweejarig zij-instroomtraject voor doktersassistenten. Soepele samenwerking van alle betrokken partijen zorgde voor een succesvol pilotproject. Inmiddels hebben andere regio's ook belangstelling.

TEKST: BERBER BIJMA / FOTOGRAFIE: MIRJAM VAN DER LINDEN

Het was té opvallend om toeval te zijn: in één week werd huisarts Aline Pikaar vorig najaar driemaal bevraagd op mogelijkheden voor zij-instromende doktersassistenten. Ze hoorde van een stewardess die doktersassistente wilde worden, sprak met een collega die behoefte aan assistenten heeft én met een HR-manager die vroeg of zij op dit gebied iets voor Pikaar kon betekenen. Pikaar is huisarts in Zoetermeer en voorzitter van de LHV-kring Haaglanden. 'Drie keer in één week, dan gaan bij mij de radertjes draaien. Ik vroeg me af of we dit onderwerp groter konden maken en heb daarom een aantal partijen bij elkaar gebracht.' Ze sprak onder meer met KLM, ROC Mondriaan, de regionale huisartsenorganisaties SGZ en Hadoks, het UWV en de Stichting Sociaal Fonds Huisartsenzorg (SSFH), die zich bezighoudt met stages in de huisartsenzorg. Ook Heleen van Bloemendaal, regiocoördinator op het LHV-regiobureau West-Nederland, haakte aan. Zij vertelt: 'We zagen meteen kansen om dit idee groter te maken dan Den Haag en Zoetermeer. Vandaar dat we landelijke partijen als SSFH en UWV

erbij betrokken. Als je een pilotproject met landelijke partijen in één kring goed neerzet en een draaiboek maakt, wordt het voor andere kringen en regio's makkelijker om in hun eigen context aan de slag te gaan.'

■ AANTREKKELIJK AANBOD VOOR HUISARTSEN

Het tekort aan doktersassistenten wordt gaandeweg nijpender, ziet Pikaar. 'Er ontstaat soms wrijving tussen huisartsen als de een de assistente van de ander overneemt. Dat kan heel vervelende situaties geven. We moeten dus nieuwe assistenten opleiden. We wilden in ons pilotproject op zoek naar een zo aantrekkelijk mogelijk aanbod voor huisartsen, zowel in praktische als in financiële zin.' Die puzzel werd met diverse samenwerkende organisaties snel en soepel gelegd, vertellen Pikaar en Van Bloemendaal, waarbij het pilotproject al snel breder werd getrokken dan alleen voor voormalige KLM-stewardessen. Via het UWV konden ook andere belangstellenden zich aanmelden. 'ROC Mondriaan heeft speciaal voor deze groep zij-instromers een maatwerkprogramma gemaakt',

'Het eerste contact kan de toon zetten'

Toen ik een tijdje thuis zat vanwege ziekte, vroeg ik me af wat voor werk ik nu echt wilde doen. Ik ben eerst vijf jaar kapster geweest en daarna receptioniste in een cosmetische kliniek. Toen ik de vacature zag voor zij-instromende doktersassistenten, leek me dat wel wat. Ik heb wat gesprekken gevoerd met vrienden en zij zeiden ook dat dat echt bij mijn past. Ik vind het fijn om mensen te helpen en wist van de grote personeelstekorten in de zorg. Hoe fantastisch is het om daar een steentje aan bij te dragen?'

'Ik heb eerst de zes weken opleiding gevolgd. Ik wist niet precies wat me daarin te wachten stond en merkte duidelijk dat het een pilot was. Ik vond het allemaal wat hectisch georganiseerd. We werden in zes weken overladen met informatie. Daardoor sla je naar mijn idee minder op dan wanneer het wat beter wordt gedoseerd. Dat vond ik jammer. Gelukkig heb ik nog allerlei presentaties om terug te kijken.'

'We kregen les van docenten die allemaal ervaring hebben in de zorg. Daardoor leerden we de dingen zoals ze in de praktijk echt voorkomen: triageren, praten met een patiënt die angstig is, maar ook een wrat aanstippen. En we kregen basisinformatie over bepaalde medicijnen.' 'Sinds een aantal weken werk ik in een HOED van vijf huisartsen in een gezondheidscentrum. Het werk is wat ik verwachtte. Vanuit mijn vorige banen neem ik de ervaring mee dat het eerste contact heel belangrijk is. Hoe je iemand ontvangt, kan de toon zetten voor de rest van het gesprek. En net als in mijn vorige banen, streef ik er ook nu naar dat iemand blij en gerust de deur uit gaat.'

'Ik vind het leuk als het hectisch is. Door de vakantietijd heb ik nog geen heel intensieve begeleiding gekregen en bijvoorbeeld nog geen triage gedaan aan de telefoon, maar dat komt wel. Ik bel bijvoorbeeld al wel uitslagen door en kijk mee met andere assistentes. Of ik de rest van mijn leven in de huisartsenzorg blijf, weet ik nog niet, maar de komende jaren zeker. Ik ben heel blij met m'n overstap.'

'Werkzoekenden krijgen de kans zich te ontwikkelen'

'Als UWV zijn we groot voorstander van het inzetten van leerwerktrajecten om vacatures in te vullen. Zo krijgen werkzoekenden de kans om zich te ontwikkelen en werkgevers de kans om geschikte kandidaten in dienst te nemen. Daarom werken we graag samen met de huisartsenkringen om samenwerkingen in de regio op te zetten.

PATRICIA VAN BLITTERSWIJK, UWV

‘Geweldig dat ik zo’n mooie kans heb gekregen’

‘Als stewardess werkte ik met veel plezier voor een prachtig bedrijf. Mede door de coronatijd, waarin ik veel minder vloog, heb ik bewust nagedacht over een nieuwe stap. Mijn interesse ging uit naar doktersassistent. Ik heb eerst gesproken met verschillende mensen met een medische achtergrond, om me een beeld te vormen van het werk van doktersassistent. Daarnaast heb ik een loopbaantraject doorlopen. Ik wilde een keuze maken die bij mij past, maar die ook uitzicht biedt op een baan.’

‘Het werk van stewardess en doktersassistent heeft zeker parallellen: je moet klantgericht – of patiëntgericht – zijn, op een adequate manier mensen te woord staan, kunnen omgaan met mensen met verschillende achtergronden, leeftijd en culturen, kunnen schakelen tussen verschillende werkzaamheden en adequaat handelen bij calamiteiten. Bovendien heb je zowel aan boord als in een huisartsenpraktijk te maken met procedures, regels en protocollen. Een groot verschil is dat je aan boord een paar uur de tijd hebt om op de wensen van de klant in te gaan, terwijl je in een huisartspraktijk snel tot de kern moet komen.’

‘De zes weken opleiding vond ik ontzettend leerzaam. Weer naar school gaan en studeren was leuk en interessant, maar ook uitdagend en soms best pittig naast een gezin.

Vanuit mijn achtergrond ben ik niet gewend om met computers te werken. Het was even schakelen om de verschillende systemen onder de knie te krijgen. De hoeveelheid stof in die zes weken was behoorlijk veel. Iets heel nieuws leren vergt hard werken en ervoor gaan.’

‘Ik werk nu in een gezondheidscentrum in Zoetermeer, waar zeven huisartsen gevestigd zijn. De afwisseling vind ik ontzettend leuk en de sfeer in het team is prettig. Het is fijn dat de collega’s ondanks alle hectiek de tijd nemen om mij te begeleiden. Los van de inhoud van het werk vind ik het ook heerlijk om na een werkdag thuis te zijn. Dat was met het vliegen uiteraard anders.’

‘Het is geweldig dat ik zo een mooie kans heb gekregen. Ik heb mij er goed in verdiept, want het is niet een stap die je zomaar even zet. Ik zie mijzelf zeker de komende jaren in de huisartsenzorg werken. Er is nog zoveel te leren.’

vertelt Pikaar. ‘Ze volgen in principe een regulier tweejarig traject volgens de zogeheten beroepsbegeleidende leerweg. Gewoonlijk betekent zo’n BBL-traject dat je één dag per week naar school gaat en de rest van de week werkt. Voor de zij-instromende doktersassistenten is de scholing naar voren gehaald: ze krijgen eerst zes weken fulltime les voor ze aan het werk gaan. Daarbij zijn de specifieke doktersassistentenvakken naar voren gehaald en volgen algemene vakken als Engels later. Na die eerste zes weken gaan ze nog eens per twee weken een dag naar school.’ Het voordeel voor huisartsen is evident, zegt Van Bloemendaal: ‘Op het moment dat een assistente-in-opleiding in de huisartsenpraktijk komt werken, heeft ze al een basis meegekregen.’

■ RUIMTEGEBREK

Huisartsen die een zij-instromer van dit pilotproject plek wilden bieden, kregen zes weken voor de opleiding begon, twee kandidaten voorgelegd. ‘Aanvankelijk was er veel enthousiasme bij collega’s om een zij-instromer leerwerktraject te bieden’, vertelt Pikaar, ‘maar toen we daadwerkelijk mensen wilden plaatsen, haakten er toch weer een aantal praktijken af. Een belangrijke hindernis voor veel praktijkhouders is nog steeds dat je een stagiaire letterlijk een plekje moet bieden en dat is voor veel huisartsen lastig. Of er is geen personele capaciteit om iemand te begeleiden.’

In haar Zoetermeerse praktijk heeft Pikaar een plek beschikbaar gesteld voor een zij-instromer. Lachend: ‘Als degene die dit initiatief heeft genomen, moest ik natuurlijk het goede voorbeeld geven.’ De assistente die nu in haar praktijk wordt opgeleid, was voorheen stewardess. ‘Ik ben heel blij met haar. Ze is supergemotiveerd. Als stewardess is ze ook gewend

om voortdurend te blijven leren; dat past ook goed bij het vak van doktersassistent. Er zijn meer duidelijke raakvlakken: stewardessen zijn net als doktersassistenten echte doeners. En het verzorgende zie je ook bij beide terug. Onze assistente-in-opleiding kan inmiddels al veel zelf, zoals herhaalrecepten uitschrijven, urinecontroles, oren uitspuiten en post verwerken – uiteraard met een duidelijke afbakening van verantwoordelijkheden.’

■ GOED BEELD VAN HET WERK

Voor het pilotproject waren aanvankelijk twintig gegadigden. Goed en wel in het opleidingstraject zijn van hen nu nog negen over. Van Bloemendaal: ‘Voor een pilotproject zijn we daar niet ontevreden mee. We hebben geleerd wat we in volgende zij-instroomtrajecten anders moeten doen, zodat er meer mensen overblijven. We moeten er bijvoorbeeld voor zorgen dat mensen snel een goed beeld krijgen van het werk van een doktersassistent.’ ‘Dat is zeker belangrijk’, vult Pikaar aan. ‘Ik sprak met een secretaresse van een notaris, die dacht dat ze als doktersassistent vooral ook telefonisch en administratief werk zou doen. Zij schrok terug voor bijvoorbeeld oren uitspuiten.’ ‘Ons idee is nu om een filmpje te maken over het werk van een doktersassistent, zodat je meteen kunt zien of dat wel of niet iets voor je is.’ Bij kandidaten die via UWV komen, is het mogelijk dat UWV de opleidingskosten meebetaalt en de werkloosheidsuitkering aanvult tot het niveau waar een kandidaat op basis van het arbeidsverleden recht op heeft. ‘Als de UWV-uitkering stopt, blijven voor de huisarts de kosten gelijk’, vertelt Van Bloemendaal. Het kwam goed uit dat UWV het beroep van doktersassistent op de lijst met ‘kansrijk beroepen’ zette: een beroep

‘Zij-instromers zijn vaak extra gemotiveerd’

‘Zij-instromers hebben vaak al werkervaring en levenservaring. Dit komt goed van pas voor een doktersassistent. De meesten kiezen heel bewust voor de zorg en zijn extra gemotiveerd. Wij zijn blij dat in onze regio zeven zij-instromende doktersassistenten aan de slag zijn gegaan.’

NIENKE SMID, ZORGGROEP HADOKS

A woman with short grey hair, wearing a light blue V-neck sweater and dark trousers, is sitting on a large blue suitcase on a grassy lawn. She is smiling at the camera. The background consists of lush green trees and foliage. A dotted line circles the text on the left.

Anique Kruysmulder (51) verliet na bijna 26 jaar de KLM en werkt nu in een gezondheidscentrum in Zoetermeer. 'Ik zie mezelf wel tot m'n pensioen in de huisartsenzorg werken.'

'Buiten de traditionele oplossingen is meer mogelijk'

'Dit traject sluit naadloos op aan op onze inzet – met samenwerkingspartners – voor sterke en samenhangende eerstelijnszorg. Naast goed gekwalificeerde mensen halen we ook nieuwe competenties binnen in de huisartsenzorg. Als we ook buiten de traditionele oplossingen kunnen blijven kijken, is er nog meer mogelijk.'

MAYKE VAN OENE, ZORGGROEP
STICHTING GEORGANISEERDE
EERSTELIJNSZORG ZOETERMEER

met goede baankansen. De status van 'kansrijk beroep' betekent dat bijbehorende opleidingen meer kans hebben op subsidiëring. 'UWV stelt eens per jaar nieuwe kansrijke beroepen vast. Toevalig was de timing van ons pilotproject zo, dat het beroep van doktersassistent nog geen twee maanden later op de lijst van kansberoepen kwam.'

Door de 'basisopleiding' van het ROC en de financiële mogelijkheden via het UWV is gelukt het opleiden van een assistente zowel praktisch als financieel zo aantrekkelijk mogelijk te maken voor

huisartsen, stellen Pikaar en Van Bloemendaal tevreden vast. Voor kandidaten die niet instromen via het UWV, vergoedt de SSFH de opleidingskosten en de overbruggingskosten van de zes weken full time scholing.

■ MINDER INKOMEN, MEER RUST

Voor de assistenten zelf is inkomensderving vaak wel een struikelblok. Een stewardess verdient door allerlei toeslagen vaak beduidend meer. 'De cao is leidend. Daar kunnen wij weinig aan veranderen', zegt Van Bloemendaal. 'Maar in ruil voor

minder salaris ga je wel werken in een klein vast team en ben je iedere avond thuis.' Pikaar vult aan: 'Dat is ook precies wat we terug horen van met name de stewardessen die deelnemen aan onze pilot: een tijdlang is het hun droomberoep geweest, maar op een gegeven moment willen ze niet meer voortdurend overal en nergens zijn. Zeker als ze een gezin hebben, geeft de overgang naar doktersassistente rust. We zoeken ook specifiek naar mensen die gemotiveerd zijn om blijvend over te stappen.' Van Bloemendaal: 'We hebben ook wel met

Financiële jungle bij overname van een huisartsenpraktijk

Seminar • 13 november 2021 • Ouwehands Dierenpark Rhenen

Schrijf
nu in

Bent u voornemens een huisartsenpraktijk over te nemen of te gaan associëren? Dan komen er veel zakelijke vraagstukken op u af.

Om u te informeren over de financiële aspecten van een praktijkovername of associatie, bieden wij het seminar "Financiële jungle bij overname van een huisartsenpraktijk" aan.

Wilt u deelnemen aan het seminar?

Kijk op www.sibbing.nl/agenda voor meer informatie en vul meteen het inschrijfformulier in

0318 - 544 044 • info@sibbing.nl
www.sibbing.nl

Sibbing ❖❖❖

Hier stond een
advertentie



Medilex

onafhankelijke nascholing
voor zorgprofessionals

GEACCREDITEERD
studieaanbod
Corona-proof!



fysiek
&
online!

Veroudering

- specifieke aandacht voor huid, geheugen en het evenwichtsorgaan
- anamnese en diagnostiek: hoe herkent u normale ouderdomsverschijnselen?
- psychische dimensie van veroudering

Datum: dinsdag 2 november
Meer info: medilex.nl/veroudering



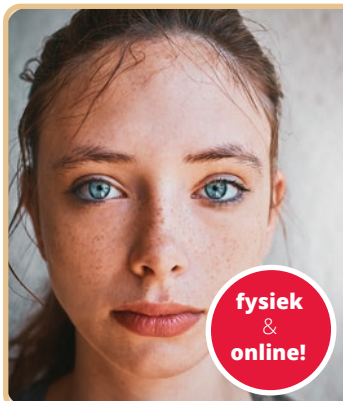
fysiek
&
online!

Psychiatrie in de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking

Herken signalen en bied de juiste ondersteuning!

Accreditatie: 5 PE-punten

Datum: donderdag 4 november
Meer info: medilex.nl/vbpsychiatrie



fysiek
&
online!

Jonge mensen, groot verdriet

Over rouw, kwetsbaarheid en de veerkracht van jongeren.

Met o.a. Manu Keirse en Riet Fiddelaers-Jaspers

Accreditatie: 5 PE-punten

Datum: dinsdag 9 november
Meer info: medilex.nl/rouwjongeren



Beeoordeeld
met een 9!

CURSUS Praten met kinderen en ouders over seksueel misbruik

Trainer: Aafke Scharloo

Accreditatie: 10-11 PE-punten

Data: 30 november en 1 december
Meer info: medilex.nl/pratenoverseksueelmisbruik

‘Alle betrokkenen hadden de drive om hindernissen te nemen’

‘Uit dit lokale initiatief spreekt enorme motivatie. Alle betrokkenen hadden de drive om hindernissen te nemen. De druk op de huisartsenpraktijken was enorm tijdens het project.

Dat laat tegelijkertijd het belang zien. De SSFH zat nu in een uitvoerende rol, dat zal een volgende keer meer faciliterend zijn, afgestemd op wat in de betreffende regio nodig is.’

ROEL FRANSEN, SSFH

horecamedewerkers gesproken, maar die willen toch liefst weer terug naar hun oude baan zodra het kan. Wij zijn op zoek naar mensen die gemotiveerd zijn om te blijven.’

Van Bloemendaal en Pikaar horen van huisartsen regelmatig dat ze vrezen dat een stagiaire op mbo-niveau uiteindelijk geen blijvertje is, omdat ze alsnog door wil naar het hbo. ‘Dat is lang niet altijd het geval’, nuanceert Van Bloemendaal. ‘Er komen veel doktersassistenten na hun mbo-opleiding in de huisartsenpraktijk werken. Mocht een assistente alsnog naar het hbo door willen, dan kan dat zuur zijn, maar het kan ook gebeuren dat ze daarna terugkomt, bijvoorbeeld als praktijkondersteuner. Door ze een leerwerktraject te bieden, behoud je ze in ieder geval voor de zorg.’ Pikaar: ‘De verwachting is overigens dat BBL’ers minder vaak doorstromen naar het hbo. Ik denk dat we er in ieder geval goed aan doen ze enthousiast te maken voor de huisartsenzorg. Dan blijven ze op de een of andere manier wel betrokken.’

■ DRAAIBOEK

In de regio Haaglanden krijgt het zij-instroomtraject voor doktersassistenten mogelijk een vervolg en ook andere

regio’s hebben inmiddels belangstelling getoond. ‘Stel dat alle 23 kringen tien assistenten zouden opleiden’, zegt Van Bloemendaal. ‘Dat is substantieel. Dit is natuurlijk niet de enige oplossing voor het assistententekort. Het probleem is groot; dit is een van de praktische oplossingen. Ons draaiboek is naar verwachting eind september klaar. Andere kringen en regio’s kunnen het dan gebruiken om een soortgelijk project in hun eigen context met betrokken partijen op te zetten. Ons draaiboek is natuurlijk niet in beton gegoten. Andere regio’s kunnen het als handreiking gebruiken.’ ‘Het was even zoeken’, blikt Pikaar terug, ‘maar ik denk dat we een mooie formule hebben gevonden. Het mooiste zou zijn als huisartsen in alle regio’s een kant-en-klaar pakket kunnen krijgen met informatie over de concrete doelgroep in hun regio, de beschikbare opleiding, informatie over de financiële ondersteuning en wat verder van hen wordt verwacht. Het grote voordeel van deze opzet is dat assistenten binnenkomen als ze al iets kunnen. Huisartsen zijn uiteindelijk heel praktisch: als ze er muziek in zien, gaan ze het doen. En als de professional “ja” zegt, haken andere partijen ook al snel aan.’ ■

‘Wij maken graag maatwerkopleidingen’

ROC Mondriaan is in de regio Zoetermeer-Haaglanden-Wetsland de instelling die doktersassistenten opleidt. Maatwerktrajecten in nauwe samenspraak met werkgevers hebben de toekomst, denkt kwartiermaker Anoushka Boers. ‘De inhoud van de doktersassistentenopleiding is uiteraard onze verantwoordelijkheid, maar de vorm kan heel goed ontstaan in samenspraak met werkgevers en partijen uit de sector – in onze termen: de klant. Vandaar dat wij er meteen voor open stonden om met LHV, twee zorggroepen, SSFH en UWV in gesprek te gaan over een maatwerkopleiding. ROC Mondriaan heeft al langere tijd zowel een BBL- als een BOL-opleiding voor doktersassistenten. De vorm die we nu hebben gekozen, met zes weken onderwijs aan de start van een BBL-traject, was ook voor ons nieuw.’ ‘De wens van de huisartsen was duidelijk: wij willen graag mensen die al iets kunnen. Dus leren de assistenten-in-opleiding die eerste weken onder meer omgaan met een HIS, hanteren van NHG-standaarden en handelingen als bloed-druk meten. Zo komen ze meer beslagen ten ijs. Tijdens het traject worden ze begeleid door een studieloopbaanbegeleider. Die heeft bijvoorbeeld voortgangsgesprekken met de kandidaat en de werkgever. We merken dat huisartsen specifiek interesse hebben voor zij-instromers, omdat die al meer levenservaring en kennis van de maatschappij hebben. Dat heeft z’n voordelen, bijvoorbeeld bij gesprekken die je aan de balie voert.’

‘Een van de redenen dat wij meedoen, is dat we hopen dat huisartsen de weg naar het ROC Mondriaan beter weten te vinden en dat meer huisartsen ervoor kiezen een doktersassistent op te leiden. Natuurlijk zijn er landelijk goede contacten tussen de MBO Raad en de LHV, maar met korte lijnen in de regio boek je sneller resultaat. De steun van de LHV én de regionale zorggroepen geeft huisartsen het vertrouwen om mee te doen, merkte ik.’

DRAAIBOEK VOOR UW REGIO?

Wilt u meer weten over deze pilot en het draaiboek dat op basis van deze pilot gemaakt wordt? Neem dan contact op met LHV-beleidsadviseur Heleen van Bloemendaal via bb@lhv.nl of bel naar

085 – 04 80 110