

Personeelstekort vraagt meerdere oplossingen

Steeds meer huisartsen zitten te springen om assistenten, en huisartsenposten om triagisten. Het probleem wordt nijpender, ziet LHV-bestuurder en huisarts Aard Verdaasdonk. De LHV draait aan meerdere (bestuurlijke) knoppen om het tijt te keren en ziet ondertussen creatieve oplossingen bij individuele huisartsen. 'We móeten tijd nemen om op te leiden.'

TEKST: BERBER BIJMA / FOTO: DITTA VAN GENT

Op sommige plekken is het tekort aan triage-assistenten op de huisartsenpost zo groot, dat huisartsen zelf de triage gaan doen.' LHV-bestuurder en huisarts Aard Verdaasdonk spreekt regelmatig een huisarts die de LHV advies vraagt omtrent een acuut personeelstekort. De behoefte aan medewerkers is inmiddels zo groot, dat de LHV er een van de bestuurlijke speerpunten voor de komende tijd van heeft gemaakt. 'Het meest nijpend is het tekort aan assistenten voor de dagpraktijk en triage-assistenten voor de huisartsenposten. In mindere mate speelt ook een tekort aan praktijkondersteuners en andere leden van het ondersteunend team.' Personeelstekorten spelen in meerdere regio's al jarenlang. Inmiddels hebben praktijken in bijna het hele land ermee te maken. Met de huidige, extreem krappe arbeidsmarkt is een snelle oplossing niet voorhanden. Verdaasdonk: 'Het probleem is het af-

gelopen jaar verergerd, doordat meer medewerkers met corona uitvielen, terwijl de druk op de huisartsenzorg juist groter werd. Buiten de vakanties gaat het vaak nog wel. In de vakanties zijn veel huisartsen gedwongen tot houtje-touwtje-oplossingen. Sommige assistenten werken dan voor meerdere praktijken tegelijk. In andere praktijken nemen andere medewerkers taken van de dokters-assistent over. De werkdruk voor de anderen neemt toe, en vaak ook voor de huisarts zelf. Als je als huisarts op de huisartsenpost gaat triageren, betekent dat minder vrije tijd, misschien minder vakantiedagen. Soms betekent het tekort aan assistenten dat de praktijk minder goed bereikbaar wordt. Dat is het laatste wat we als huisartsen willen, maar we moeten nu eenmaal roeien met de riemen die we hebben.' Van de huidige doktersassistenten is één op de vijf 55 jaar of ouder. Met heel wat pensioneringen in zicht, wordt het probleem de komende jaren dus alleen maar groter.

■ TEVREDEN WERKNEMERS

Wie eenmaal in de huisartsenzorg werkt, is doorgaans heel tevreden met dat werk, vertelt Verdaasdonk. 'Werknemersenquêtes laten uitstekende scores zien. De meeste huisartsen geven veel aandacht aan hun medewerkers, de samenwerking binnen het team is vaak plezierig, er is voldoende loopbaanperspectief, de persoonlijke band met patiënten wordt gewaardeerd. Veel mensen blijven lang in dezelfde praktijk werken of blijven in ieder geval in de huisartsenzorg. We hebben dus een prima sector om in te werken, maar ondertussen kampen we wel met een personeelstekort.'

Alle reden dus om hard te trekken aan de komst van meer doktersassistenten. De LHV werkt daarvoor bijvoorbeeld samen met de Stichting Sociaal Fonds Huisartsenzorg, die zich onder meer bezighoudt met het stimuleren van stageplekken.

'Het paradoxale van de stageplekken is dat de werkdruk in veel praktijken zo hoog is, dat er geen tijd is voor stagebegeleiding. Iemand opleiden kost nu eenmaal tijd. Die tijd móeten we nemen. Als we niet investeren in onze reserves, komen we niet uit de klem van het personeelstekort', zegt Verdaasdonk. Hij biedt in zijn eigen praktijk in Elst (Utrecht) vanaf volgend jaar een stageplek voor een doktersassistent. 'Ook om onze praktijk met nieuwe, andere ideeën te versterken. Zo merk ik dat de twee jonge doktersassistenten die sinds kort bij ons werken, onze praktijk verrijken met hun kennis over bijvoorbeeld social media.'

Een ander probleem bij het bieden van stageplekken is het ruimtegebrek waarmee veel huisartsen kampen. 'Een mogelijke oplossing daarvoor

kan zijn om een stagiair te delen met een andere praktijk. Daar zitten nog wel wat haken en ogen aan, bijvoorbeeld met betrekking tot vergoedingen, maar in samenwerking met SSFH proberen we daar een oplossing voor te vinden.

■ MINDER PAPIERWERK

Het mogelijk maken van een stage verdeeld over twee praktijken is een van de voorbeelden van de inzet van de LHV om het opleiden van nieuwe assistenten te vergemakkelijken.

'We proberen het papierwerk zo veel mogelijk terug te dringen, of anders in ieder geval bij de huisarts weg te halen. Aan een beetje papierwerk rond stages ontkom je als huisarts niet, maar met de modelovereenkomsten die op de LHV-site staan is dat te overzien. De LHV onderzoekt samen met SSFH of het werkgeverschap voor BBL-stagiairs belegd kan worden bij een ander dan de huisarts, bijvoorbeeld bij de regionale huisartsenorganisatie.'

De LHV komt daarnaast in september met een update van de subsidiewijzer. 'Het is mooi dat er subsidies zijn voor het opleiden van assistenten, maar het is nog weleens puzzelen welke subsidie je moet aanvragen en hoe dat in z'n werk gaat. Met de subsidiewijzer wordt dat een stuk makkelijker.'

Verdaasdonk ziet dat in verschillende regio's creatieve ideeën zijn ontstaan voor het opleiden van doktersassistenten. 'In het zuiden van het land zijn diverse goede wervingsprojecten opgezet en in de regio Haaglanden is dit voorjaar een mooi traject voor zij-instromers van start gegaan (zie ook het artikel op pagina 20, red.). Dat project is snel van de grond gekomen, in samenwerking met SSFH, UWV, een regionaal ROC en twee zorg-groepen. UWV heeft op aangeven

'Succesvolle projecten breder trekken en bekendmaken aan de rest van het land, is bij uitstek de rol van de LHV'

De arbeidsmarkt in cijfers

1 op de 6 werkenden in Nederland werkt in de zorgsector

1 op de 5 medewerkers in de dokterspraktijk is **55 jaar of ouder**

42% van de huisartsenpraktijken heeft een moeilijk vervulbare vacature voor doktersassistent. De regionale verschillen zijn groot: in de Gooi- en Vechtstreek is dit **75%**, in de Achterhoek **7%**

Uitstroom huisartsen en gezondheidscentra, eerste kwartaal 2021:

8% uitstroom uit zorg en welzijn

7% uitstroom naar elders in de huisartsenzorg

6% uitstroom naar andere branche binnen zorgsector

BRONNEN: CBS, NIVEL

van de LHV het beroep doktersassistent de status van kansrijk beroep gegeven, waardoor er voor zo'n zij-instroomtraject meer subsidiemogelijkheden zijn. Dit soort succesvolle projecten kunnen we breder trekken en bekendmaken aan de rest van het land. Dat is bij uitstek de rol van de LHV, die de problemen én de goede voorbeelden in alle regio's overziet. Van het zij-instroomtraject in de regio Haaglanden brengen we daarom in september een draaiboek uit dat ook andere regio's kunnen gebruiken om in hun eigen gebied een soortgelijk traject op te zetten, bijvoorbeeld met de eigen regionale huisartsenorganisatie en een ROC. Hopelijk kunnen we het draaiboek de komende tijd uitbreiden met meer goede, regionale voorbeelden om doktersassistenten te werven en op te leiden.'

■ MEDEWERKERS BINDEN

Naast het werven is het behouden van doktersassistenten essentieel om het tekort te bestrijden. 'Het werk-



KEN JE BORSTEN

In Nederland krijgt 1 op de 7 vrouwen borstkanker. Ook krijgen jaarlijks ruim 100 mannen de diagnose. Hoe eerder een afwijking wordt ontdekt hoe groter de kans op genezing.

kenjeborsten.nl



McFERMOIR VISITERUGTAS ZIPPER BRUIN & NAVY

De ultieme tas voor op de fiets. Blijft mooi open staan. Handtas en rugtas in één. Extra comfortabel voor de rug. Stevig ritsvak en handige trolleystrap.

Bruin *Navy*

Nu verkrijgbaar bij: **DOKTERSTASSEN.NL**
Een tas voor het leven



HARTMANN

van 259,95 voor **€199,-**

Veroval® Bloeddrukmeters

Veroval® bloeddrukmeters zijn klinisch gevalideerd, staan vermeld op de StrideBP lijst en worden aanbevolen door de Nederlandse Hartstichting.

ACTIE: Praktijkpakket

Bloeddrukmeters voor gebruik in de praktijk of om mee te geven aan uw patiënten voor een betrouwbare thuismeting. Deze actie bestaat uit **3 Veroval® Compact bloeddrukmeters en 1 Veroval® Duo Control bloeddrukmeter** (met Medium en Large manchet). Inclusief GRATIS kalibratieservice.*

Enkel geldig bij aankoop via Bloeddrukmeter.shop.

Scan de QR code met uw smartphone om naar de actiepagina te gaan bloeddrukmeter.shop/praktijk



Om u verder te helpen

Kampt u met een tekort aan assistenten of met praktische hindernissen voor het aannemen van stagiairs? De LHV en samenwerkingspartners hebben diverse producten ontwikkeld die u verder helpen.

> Subsidiewijzer

Welke subsidies zijn er voor stageplekken en hoe vraag ik die aan? De LHV-subsidiewijzer die eind september is verschenen, geeft praktische antwoorden. U vindt de subsidiewijzer op lhv.nl.

> Handreiking 'Medewerkers werven, inwerken en behouden'

Praktische handvatten om nieuwe medewerkers aan te



trekken en hen aan de praktijk te binden. U vindt de handreiking op lhv.nl (zoek op de titel).

> LHV-Werkgevershandboek

Alles wat bij het werkgeverschap komt kijken, van cao-bepalingen tot aantrekkelijk werkgeverschap. U vindt het handboek op lhv.nl (zoek op de titel).

> mijnbaanindepraktijk.nl

Deze website, geïnitieerd door de SSFH, zet alle functies in de huisartsenzorg in begrijpelijke taal op een rij. U kunt bijvoorbeeld potentiële zij-instromers wijzen op deze oriëntatiewebsite.

> Gesprekskaarten

Om medewerkers aan u te binden, is het van belang dat u weet wat hen beweegt en

wat hun ambities zijn. De SSFH heeft twee gesprekskaarten uitgebracht die u helpen een kwalitatief goed gesprek met uw medewerkers te voeren: een algemene kaart 'Het goede gesprek' en een gesprekskaart specifiek over werkdruk. U vindt de kaarten op lhv.nl (zoek op gesprekskaart).

> RegioPlus

werkgeversorganisaties in zorg en welzijn zijn regionaal georganiseerd in RegioPlus-organisaties. Zij brengen partijen bij elkaar en kunnen bijvoorbeeld opleidingsplannen initiëren. De RegioPlus-organisatie in uw regio vindt u via regioplus.nl.

geverschap is niet iets waar we als huisartsen voor zijn opgeleid', zegt Verdaasdonk. 'We kunnen wel een goed gesprek voeren, maar bij het werkgeverschap horen ook technische zaken als een risico-inventarisatie en -evaluatie en kennis van de cao. De LHV heeft allerlei handreikingen uitgebracht over diverse aspecten van werkgeverschap. Met goed werkgeverschap bind je medewerkers aan je. Het is belangrijk dat zij zich gehoord voelen en merken dat ze de juiste begeleiding krijgen om met hun kennis en vaardigheden goed te functioneren.'

■ ACUTE OPLOSSINGEN

Voor de wat langere termijn zet de LHV met samenwerkingspartners meerdere instrumenten in om nieuwe medewerkers voor de huisartsenzorg te werven. Maar wat te doen bij een acuut probleem? Afhankelijk van de situatie zijn er meerdere

noodoplossingen denkbaar, zegt Verdaasdonk. 'Binnen een hagro kun je wellicht afspraken maken over een gezamenlijke telefoondienst. Bij een tekort op de huisartsenpost zou je studenten geneeskunde kunnen inzetten voor de triage, met goed afgebakende afspraken. Binnen een praktijk is het wellicht mogelijk taken te verdelen en de POH enkele taken van de assistente te laten overnemen.'

Verdaasdonk is geen groot voorstander van commerciële doktersdiensten, noch van digitale oplossingen. 'De overheid en de patiëntenorganisaties blijven er maar op hameren dat e-health druk wegneemt. Ik vind dat we ons dat niet door anderen moeten laten aanpraten. Een e-consult kost tijd, net als een gewoon consult. Natuurlijk, je kunt het als een vorm van service aan patiënten bieden, maar niet als instrument om de werkdruk te verminderen of het assistentente-

kort op te vangen.'

Om het personeelstekort écht op te vangen, moeten er simpelweg meer mensen worden opgeleid, concludeert Verdaasdonk, hoe lastig dat ook is in een tijd dat er op de gehele arbeidsmarkt meer vacatures dan werkzoekenden zijn. Op de langere termijn wordt het probleem alleen maar complexer, want over enkele decennia zijn er veel minder werkenden en veel meer mensen die zorg nodig hebben. 'Over die wat verdere toekomst moeten we nu al nadenken, ook met beleidsmakers. De uitdaging waar we voor staan, is groot. Voor mij staat buiten kijf dat bij alle oplossingen die we bedenken, de persoonlijke relatie met patiënten moet blijven bestaan. Juist vanuit die persoonlijke relatie kunnen wij patiënten het beste ondersteunen in hun gezondheid en welzijn. Dat is wat ons vak mooi maakt en daar moeten we voor blijven vechten.' ¶