



OP ZOEK NAAR EEN ASSISTENT? DENK CREATIEF

De doktersassistent staat volop in de schijnwerpers, door het aanhoudende tekort. De LHV zet zich al een aantal jaren in voor meer instroom. Huisartsen zelf kunnen hier ook een rol in spelen, zegt LHV-bestuurder Hilly ter Veer, bijvoorbeeld met een opleidingsplek. Huisarts Bibi Balhuizen overwon haar koudwatervrees en nam een assistent aan vanuit de WIA. UWV biedt gunstige regelingen voor het aannemen en opleiden van assistenten.

TEKST: BERBER BIJMA / FOTOGRAFIE: MIRJAM VAN DER LINDEN

Begin dit jaar had bijna de helft van de Nederlandse huisartsenpraktijken een openstaande vacature. In meer dan vier van de vijf gevallen ging het om een vacature voor doktersassistent. De nood blijft hoog, ziet huisarts en LHV-bestuurder Hilly ter Veer. 'Het personeelsaanbod in de zorg zal niet meegroeien met de vraag, simpelweg omdat er verhoudingsgewijs steeds meer mensen komen die niet meer werken. De zorg is natuurlijk een cruciale sector om de maatschappij te laten draaien, dus het is mooi dat UWV het beroep van doktersassistent al in 2021 heeft bestempeld als kansrijk beroep: een beroep met hele grote baankansen.' De gevolgen van het assistenten-tekort laten zich voelen in de dagelijkse praktijk, zegt Ter Veer. 'Continuïteit is ons krachtigste medicijn.'



‘UWV neemt maar liefst vijf jaar het financiële risico op zich’

Niet alleen de dokter moet bij voorkeur een bekend gezicht zijn, maar ook de assistent. Een assistent die de patiënten kent, werkt efficiënter en beter. Bijvoorbeeld omdat patiënten meer vertrouwen hebben in iemand die ze kennen en omdat vaste assistenten beter op de hoogte zijn van complexe patiëntendossiers.’

■ ZET IN OP BEHOUD

Het belangrijkste advies om een assistent tekort tegen te gaan, klinkt misschien als een open deur, maar moet niet onderschat worden, zegt Ter Veer: ‘Een assistent die blijft, hoeft niet te vervangen. Met goede arbeidsvoorwaarden, oog voor de privésituatie en regelmatig een goed gesprek, kun je werken aan behoud van medewerkers. De Stichting Sociaal Fonds Huisartsenzorg, de SSFH, heeft daarvoor meerdere tools uitgebracht,

**Doktersassistent
Marian van Harten
(l) en huisarts Bibi
Balhuizen (r)**

‘WIA leek me gedoe, maar Marian is mijn cadeautje’

Bibi Balhuizen heeft een solopraktijk in Bennekom. Door het vertrek van een assistent moest ze op zoek naar een vervanger. ‘Ik ben in de loop der jaren steeds breder gaan zoeken: ook een zij-instromer is welkom. Maar er kwamen amper reacties. Er was wel een reactie van Marian, die verpleegkundige is, maar ook in de WIA zat. Mijn eerste reactie was: ik heb geen zin in gedoe, doen we niet. Dat was de korte bocht die ik nam. Maar mijn POH wees me nog een keer op Marians reactie, en toen hebben we haar toch uitgenodigd.’

Voor Marian van Harten (39) was het niet de eerste keer dat ze werd uitgenodigd, vertelt ze. ‘Ik had eerder al een paar keer eerder een gesprek gehad of zelfs meegelopen in een huisartsenpraktijk, maar uiteindelijk schrikt iedereen toch van het woord WIA. Je ziet soms tijdens een gesprek iemands gezicht betrekken als je vertelt wat er is.’ Wat er is, is dit: Marian werkte als verpleegkundige, eerst in de thuiszorg en later in het ziekenhuis. Ze had net haar opleiding tot dialyseverpleegkundige afgerond toen ze last van haar heup kreeg. Die bleek versleten. ‘Door de corona-achterstanden heb ik een jaar gewacht op een operatie. Daarna moest ik lange tijd revalideren.’ Ze kon haar heup houden, maar verloor haar werk in het ziekenhuis omdat het fysiek te zwaar was. Vanuit haar WIA-uitkeringssituatie verstuurde ze talloze sollicitatiebrieven. Tevergeefs, tot ze met Balhuizen in gesprek kwam. ‘Op de site van UWV kon ik niet ontdekken wat het betekent om iemand vanuit de WIA aan te nemen’, vertelt Balhuizen. ‘Maar ik had een erg leuk gesprek met Marian. Ze bleek een pittige tante die open was over haar situatie. Daarna heb ik contact gehad met haar jobcoach en met iemand van UWV, om precies te zijn: van het Werkgeversservicepunt in onze regio, Food Valley. Ik had nog nooit van zo’n WSP gehoord, maar zij

bleek heel erg mee te denken.’

Balhuizen ontdekte dat UWV gunstige regelingen heeft voor iemand die vanuit de WIA aan het werk gaat. ‘Eerst kon Marian via een proefplaatsing aan het werk, op kosten van UWV. Na een proefplaatsing heb je een keuze om wel of niet door te gaan. Ik heb gekozen voor een contract met bepaalde duur. UWV neemt maar liefst vijf jaar het financiële risico op zich, de no-riskpolis. Dus als Marian in die jaren uitvalt om welke reden ook, betaalt UWV dat. Dat gaat niet ten laste van mijn AOV. Die regeling voor vijf jaar heeft me over de streep gehaald. We mogen als werkgevers in de zorg echt blij zijn dat de overheid dit soort voorzieningen biedt. Zeker nu de krapte in de arbeidsmarkt zo groot is.’

UWV was ook bereid mee te betalen aan de triage-opleiding die Marian volgde aan het begin van de proefplaatsing. Balhuizen: ‘Maar omdat die proefplaatsing in de zomer viel, deels tijdens mijn vakantie, hebben we besloten in plaats daarvan de proefplaatsing te verlengen. De opleiding voor Marian heb ik zelf betaald. Na de proefplaatsing van drie maanden wilde ik heel graag dat ze bleef. Haar verpleegkundige achtergrond is waardevol en ze pakt snel dingen op. We leiden haar verder op in onze praktijk. Ik noem Marian weleens mijn cadeautje.’

Voor Marian zelf is juist de baan een cadeautje. ‘Ik moest behoorlijk wennen, want het werk is heel anders dan in het ziekenhuis. Maar ik ga met veel plezier naar mijn werk. Ik vind het héérlijk dat ik weer kan werken. Mijn familie merkt ook dat ik weer meer dingen onderneem en me minder terugtrek. Mijn heup blijft een tijdbom, maar twee halve dagen en één hele dag werken gaat prima. En mocht het binnen vijf jaar toch fout gaan, dan is het voor Bibi en mij allebei fijn dat we niet het hele WIA-traject opnieuw in hoeven.’



Iedere patiënt
verdient de
juiste zorg,
op het juiste
moment.

25 Jaar
medicinfo



Digitale triage, chat en beeldbellen: minder wachttijd, minder druk.

Hybride ANW-zorg: directe ondersteuning voor het HAP-team.

AI als co-piloot: slimme support voor zorgverlener én patiënt.

Al 25 jaar uw vertrouwde innovatiepartner in de zorg.



Meer weten?

“Ik kan de hele wereld aan”

Desiree kreeg een gastric bypass operatie

Krijgt u als (huis)arts in deze tijd meer vragen van patiënten die bezorgd zijn over hun gewicht? Wij bieden verschillende behandelingen aan voor (ernstig) overgewicht, met en zonder operatie. Verwijzen is eenvoudig via Zorgdomein.

Kijk voor onze behandelingen zonder operatie op nokclinics.nl

www.obesitaskliniek.nl



NEDERLANDSE
OBESITAS
KLINIEK

zoals gesprekskaarten.’

De LHV heeft de afgelopen jaren meerdere wegen bewandeld om te zorgen voor meer assistenten. ‘Sommige opleidingen hebben nog een numerus fixus, onder meer vanwege het beperkte aantal stageplaatsen’, vertelt ter Veer. ‘Wij zetten ons al jaren in voor meer stageplaatsen, want dat is in het gesprek met de opleidingen het beste argument om de numerus fixus eraf te halen.’ Voor het regionaal opleiden van zij-instromers (via bbl-opleidingen) heeft de LHV een landelijk draaiboek gemaakt, na meerdere succesvolle pilots in samenwerking met onder meer UWV en opleidingsinstituten.

‘In het kader van het AZWA overleggen we met VWS en andere partijen over subsidies voor het opleiden van assistenten’, vult Ter Veer aan. ‘Veel subsidieaanvragen zijn zo ingewikkeld, dat ziekenhuizen daar iemand voor in dienst hebben. Dat kan in een huisartsenpraktijk natuurlijk niet. Daarom moeten die subsidies beter toegankelijk zijn.’ Daarnaast zet de LHV zich in SSFH-verband in voor stagevergoedingen, een betere begeleiding van stagiairs en een efficiëntere samenwerking tussen opleiding en praktijk.

■ OPLEIDEN IN HAGRO-VERBAND

Ter Veer drukt haar collega-huisartsen op het hart om het opleiden van assistenten op z’n minst te overwegen. ‘Stap uit de cirkelredenering dat opleiden veel tijd kost en dat je daar vanwege een tekort aan assistenten geen tijd voor hebt. Zonder opleidingsplaats krijg je geen aanwas van medewerkers die zich aan jouw praktijk willen verbinden en die het werk

‘Denk in taken, niet in diploma’s’

Niet voor iedereen is het mogelijk om meteen een volledige opleiding tot doktersassistent te volgen, zegt Patricia van Blitterswijk, landelijk werkgeversadviseur Zorg en Kinderopvang bij UWV. ‘Een opleiding op mbo-4-niveau kan een stip op de horizon zijn, maar hoeft niet het startpunt van een gesprek of arbeidscontract te zijn. Dat blokkeert namelijk de instroom.’ Als we doorgaan op de huidige voet, kunnen in 2034 maar liefst 15 miljoen patiëntencontacten in de huisartsenzorg niet doorgaan door personeelstekorten, blijkt uit recent onderzoek van Regioplus, de landelijke vereniging van 12 regionale werkgeversorganisaties in de Zorg. ‘Hoog tijd om het diplomadenken los te laten’, zegt Van Blitterswijk. ‘De laatste jaren zien we een ontwikkeling naar meer skillsgericht werven, leren en ontwikkelen. Mijn boodschap aan huisartsen is: denk als werkgever niet meteen in diploma’s, maar onderzoek voor welke taken je iemand het hardst nodig hebt en welke vaardigheden daarbij horen. Als UWV helpen wij werkgevers graag met het inzichtelijk maken van die taken. Ga in gesprek met talentvolle mensen die gemotiveerd zijn om in een huisartsenpraktijk te komen werken. Bespreek samen

welke scholing nodig is om de bedachte taken uit te voeren. Dat kan vaak prima met inzet van mbo-certificaten of keuzedelen. Zo werkt de nieuwe instromer aan de eigen ontwikkeling en heeft de werkgever al snel iemand die het werk in de praktijk ondersteunt. Gaandeweg kan iemand zich verder ontwikkelen met inzet van genoemde scholing en wellicht zelfs een volledige opleiding afronden.’

UWV ondersteunt werkgevers op verschillende manieren, bijvoorbeeld als je iemand vanuit een WIA-uitkering wil aannemen. Dat gebeurt onder meer met regelingen zoals Loonkostenvoordeel, No-riskpolis, voorzieningen en re-integratiemiddelen zoals aanpassingen op de werkplek, proefplaatsing met behoud van uitkering en/of het inkopen van scholing, die door UWV wordt betaald.

Wil je meer informatie? Kijk op uwv.nl/nl/voordelen-regelingen-werkgevers.

Op werkcentrum.nl vind je een werkgeversadviseur in jouw regio. Of neem contact op met Patricia van Blitterswijk (patricia.vanblitterswijk@uwv.nl of 06-33333433). Zij kan je in contact brengen met een werkgeversadviseur in jouw regio.

van jou en je collega’s uiteindelijk een stuk makkelijker maken.’

Huisartsen die te weinig ruimte hebben om een assistent op te leiden, kunnen overwegen dat in hagro-verband te doen, raadt Ter Veer aan. ‘Misschien zijn er in de hagro twee praktijken die elk op twee dagen ruimte hebben voor een assistent.’ De komende jaren zal het vak van assistent veranderen. Welke invloed dat heeft op het tekort, is volgens Ter Veer nog onvoorspelbaar. ‘Sommige

van de huidige taken zullen over een paar jaar overgenomen zijn door kunstmatige intelligentie. Denk aan postverwerking of dossieroverdracht. Het werk van de assistent zal meer medisch-inhoudelijk worden. Als de assistent meebeweegt in die ontwikkeling, zal ze onmisbaar blijven, verwacht ik. In sommige praktijken zullen huisartsen misschien zonder assistent gaan werken – of met een regiearts, zoals je hier en daar ziet – maar op andere plekken is dat minder passend. Daar houdt de doktersassistent een cruciale functie. Niet als drempel om bij de dokter te komen, maar als iemand die de patiënt kent, begrijpt wat er nodig is en dat gaat regelen.’ ¶

‘Huisartsen die te weinig ruimte hebben om een assistent op te leiden, kunnen overwegen dat in hagro-verband te doen’