



Stichting Sociaal Fonds
Huisartsenzorg

JAARVERSLAG 2021

Inhoud

VOORWOORD

3

WAT DOET SSFH?

5

WERKWIJZE

6

SPEERPUNTEN 2021-2025

7

ACTIVITEITEN EN PROJECTEN 2021

8

VEILIG EN GEZOND WERKEN

12

INVESTEREN IN DE TOEKOMST

15

ONDERZOEK

17

COMMUNICATIE

18

CONTACT

19

Voorwoord

Ondanks de beperkingen die COVID-19 in het eerste half jaar van 2021 met zich meebracht, konden in het verslagjaar belangrijke vorderingen worden geboekt met de realisatie van het meerjarenbeleidsplan 2021-2025 dat in 2020 was vastgesteld.

De basis van het meerjarenbeleidsplan vormde de vaststelling dat er 4 belangrijke aandachtspunten zijn waarop de doelstellingen van SSFH zijn gebaseerd:

- Willen werken in de huisartsenzorg
- Blijven werken in de huisartsenzorg
- Anders werken
- Anders opleiden

Deze aandachtspunten zijn uitgewerkt in thema's en vraagstukken in de huisartsenzorg waar SSFH de komende jaren mee aan de slag moet gaan:

- Instroom en behoud van personeel in de huisartsenzorg (arbeidsmarkt)
- Duurzame inzetbaarheid 'Goed voor elkaar'
- Opleiding en stages
- Verbinding met de cao-tafel

Op deze wijze geeft SSFH inhoud aan het doel waarvoor zij moet staan: Voldoende gekwalificeerd personeel in een gezond en veilig werkklimaat, nu en in de toekomst.

Het is verheugend te kunnen constateren dat in het verslagjaar diverse activiteiten zijn uitgevoerd die bijdragen aan het behalen van de geformuleerde doelstellingen. Zo is in de regio Haaglanden gestart met het project kansrijke zij-instroom, bedoeld om zij-instromers en herintreders een opleidings- en werktraject aan te bieden waardoor zij sneller in de praktijk inzetbaar zijn. Inmiddels hebben ook andere regio's interesse getoond om op die

manier instroom te vergroten. Daarnaast zijn diverse webinars georganiseerd in het kader van 'Goed voor elkaar' om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te vergroten. Op die manier kan ongewenste uitstroom of uitval voorkomen worden.

Om het aantal stageplaatsen bij praktijken te vergroten is de Stimuleringsregeling waarmee SSFH regionale initiatieven ondersteunt, via een gerichte communicatiecampagne extra onder de aandacht gebracht. Dit heeft geleid tot een duidelijke toename van het aantal initiatieven. Vanwege dit succes zal de Stimuleringsregeling blijvend extra aandacht krijgen.

Als uitvloeisel van het pensioenakkoord is een Sectoranalyse uitgevoerd om de knelpunten die langer doorwerken met zich mee brengen in kaart te brengen en deze vervolgens aan te pakken. Voor de huisartsenzorg gaat het daarbij

om werkdruk, agressie en beperkt loopbaanperspectief. De Sectoranalyse heeft inmiddels geleid tot een Activiteitenplan waarin acties zijn benoemd om deze knelpunten aan te pakken. De komende jaren zal hier ruimschoots aandacht aan besteed worden.

Ook is gedurende het verslagjaar aandacht besteed aan de digivaardigheid van huisartsen en de andere zorgprofessionals in het huisartsteam. Mede onder invloed van COVID-19 is de noodzaak meer gebruik te maken van digitale communicatiemiddelen sterk toegenomen en werd de behoefte aan aandacht voor digivaardigheid duidelijk merkbaar.

Veel tijd werd in het verslagjaar besteed aan actualisering van de Arbocatalogus en de RI&E (Risico Inventarisatie & Evaluatie). Beide zijn hulpmiddelen waarmee werkgevers kunnen voldoen aan hun

(wettelijke) verplichting te zorgen voor een veilige werkomgeving en goede arbeidsomstandigheden voor werknemers.

In vervolg op de start die daarvoor in 2020 is gemaakt, werd in het verslagjaar extra aandacht besteed aan het onder de aandacht brengen van de diensten en producten van SSFH. Onderdeel daarvan vormt de actualisering van de website www.ssfh.nl die in het verslagjaar werd afgerond.

De beweging die SSFH maakt met de ontwikkeling van diensten en producten die voor de huisartsenzorg echt van meerwaarde zijn is een continue.

De behoeftevraag van het veld is hierin bepalend. Met die achterliggende gedachte is de meerjarenstrategie opgesteld zodat het bestuur samen met het fondsmanagement en alle stakeholders dit meerjarenbeleidsplan 2021-2025 uit

kan blijven voeren en daarmee die noodzakelijke edoch flexibele beweging kan maken. Zodat het werken in de huisartsenzorg nog aantrekkelijker wordt, personeel behouden blijft en aangetrokken kan worden en gezond en veilig kan blijven werken.

Het paritaire SSFH-bestuur bestaat uit acht leden: vier leden namens de Landelijke Huisartsen Vereniging (LHV) en InEen en vier leden namens Nederlandse Vereniging van Doktersassistenten (NVDA), Nederlandse Vereniging van Praktijkondersteuners en Praktijkverpleegkundigen (NVvPO), FNV Zorg & Welzijn en CNV Zorg & Welzijn.

Namens het bestuur SSFH,

Petra Portengen, voorzitter SSFH

Gerben Welling, vicevoorzitter SSFH

Wat doet SSFH?

Het meerjarenbeleidsplan 2021-2025 omschrijft het doel van SSFH als volgt: *Voldoende gekwalificeerd personeel in een gezond en veilig werkklimaat, nu en in de toekomst.*

De concrete projecten en activiteiten die hieruit voortvloeien en vanaf 2021 in het jaarplan zijn opgenomen, zijn verdeeld over vier speerpunten:

- Stages / Arbeidsmarkt
- Duurzame inzetbaarheid
- (Anders) opleiden
- Digitaliseren / digivaardigheid

SSFH is in 2012 opgericht. Het sociaal fonds wordt bestuurd door afgevaardigden van werknemers- en werkgeversorganisaties en beroepsorganisaties (de cao-partijen). SSFH heeft een eigen cao en financiert haar activiteiten via (verplichte) heffing onder werkgevers en werknemers die vallen onder de cao SSFH. Waar mogelijk verwerft SSFH extra middelen via bijvoorbeeld projectsubsidies.

In het verslagjaar werden voor alle speerpunten activiteiten uitgevoerd. Uitgangspunt daarbij is dat om huisartsenpraktijken, huisartsenposten en zorggroepen in staat te stellen te kunnen voldoen aan de toenemende vraag naar meer en betere

huisartsenzorg, we er samen voor moeten zorgen dat er nu en in de toekomst voldoende, goed opgeleide zorgprofessionals zijn. Daarom richt SSFH zich met en namens werkgevers en werknemers in de branche huisartsenzorg onder meer op:

- Het aantrekkelijk en toekomstbestendig maken en houden van beroepen en functies
- Het daarmee voorkomen van personeelstekorten
- Voorlichting en subsidies voor voldoende stageplaatsen
- Onderzoek binnen de arbeidsmarkt huisartsenzorg



Werkwijze SSFH

SSFH werkt als een projectorganisatie. Het bestuur van SSFH bepaalt hierbij de koers, waarbij Cao-partijen belangrijke thema's aandragen vanuit de achterbannen. Het fondsmanagement stelt op basis van de bepaalde doelstelling projectvoorstellen op. Het bestuur van SSFH besluit vervolgens over de projectvoorstellen en de bijbehorende begrotingen en maakt bij goedkeuring hier middelen voor vrij. Indien van toepassing worden als extra financiering subsidies verworven bij bijvoorbeeld de ministeries van SZW en VWS.

Speerpunten 2021-2025

Op basis van de geformuleerde ambities en goedgekeurde projectvoorstellen heeft SSFH in 2021 o.a. de nevenstaande projecten / activiteiten uitgevoerd, vallend onder de vier speerpunten die in het meerjarenbeleidsplan 2021-2025 zijn bepaald.

Stages / Arbeidsmarkt

- Verbreding ervaringen instroomproject naar regio's
- Stimuleringsregeling stageplaatsen
- Start onderzoek werkbeleving triagisten

Duurzame inzetbaarheid

- Uitvoering programma 'Goed voor elkaar'
- Opstellen Sectoranalyse

(Anders) opleiden

- Initiatief pilot PVH
- Ontwikkeling onafhankelijk en Landelijk Assessment PVH
- Instroomproject Haaglanden

Digitaliseren / Digivaardigheid

- Aansluiting bij de Coalitie Digivaardig in de zorg
- Onderzoek Digitale vaardigheden in de huisartsenzorg

Activiteiten en projecten 2021

Initiatief pilot PVH

In 2020 is het Voortraject Implementatie competentieprofiel PVH afgerond en is gestart met de voorbereidingen voor het uitvoeren van pilots om het competentieprofiel van de praktijkverpleegkundige huisartsenzorg (PVH) in het werk- en onderwijsveld te implementeren. Doel van de pilots is te onderzoeken of een passend, modulair en verkort opleidings-traject tot PVH wenselijk is voor de reeds werkende praktijkondersteuner huisartsenzorg (POH) c.q. de mogelijke doorstroom van de huidige functionaris en de nodige instroom-eisen voor deze rol.

In het verslagjaar hebben twee breed samengestelde werkgroepen gewerkt aan de totstandkoming van Assessments en Leeruitkomsten. Tijdens meerdere bijeenkomsten is gekeken naar mogelijke leeruitkomsten en manieren om een brede doelgroep de mogelijkheid te bieden deel te nemen aan deze toekomstige opleiding. Uiteindelijk zijn partijen tot de conclusie gekomen dat het momenteel vooral aan het onderwijs is om vervolg te geven aan de uitvoering van een pilot PVH en is SSFH tot de conclusie gekomen hierin geen rol te hebben.



Stimuleringsregeling opleidingsplaatsen

De huisartsenzorg kan SSFH een stimuleringsbijdrage vragen voor het creëren van meer en goede stageplaatsen.

Het gaat om plannen van (kleine) regionale samenwerkingsverbanden waarvan minimaal één partij, de hoofdaanvrager, een huisartsenorganisatie is. Denk hierbij aan plannen voor de realisatie of doorontwikkeling van een vernieuwende aanpak of instrument op bijvoorbeeld de volgende terreinen:

- Het opzetten of verbeteren van de samenwerking tussen onderwijs en huisartsenorganisaties.
- Het inzetten van promotionele activiteiten.
- Het ontlasten van werkgevers door bijvoorbeeld innovatieve stagevormen, stagebegeleiding of alternatieve opleidingslocaties.

- Het verbeteren van de werving van stagiairs/matching van de stages.
- Het verbeteren van de kwaliteit van stageplaatsen door begeleiders op te leiden.

Als een plan aan de voorwaarden van de stimuleringsregeling voldoet, ontvangen samenwerkingsverbanden voor de helft van de uitvoeringskosten medefinanciering. Hierbij geldt een maximum van € 25.000,-. Om het aantal subsidieaanvragen te vergroten, en daarmee regionale initiatieven voor het creëren van meer en goede stageplaatsen te stimuleren, is de stimuleringsregeling in 2021 nadrukkelijker en gericht onder aandacht van de doelgroep gebracht. Dit heeft in 2021 geresulteerd in acht gehonoreerde aanvragen. Daarnaast zijn er drie projecten geëvalueerd en afgerond.

Cao-tafelprojecten

Arbeidsvoorwaardenprojecten die cao-partijen tijdens hun onderhandelingen hebben afgesproken, worden indien gewenst door SSFH gefinancierd. In 2021 zijn verschillende projecten gezamenlijk opgepakt, waaronder onderzoek naar een persoonlijk loopbaan budget, het programma 'Goed voor elkaar' en de Cao-app.



Persoonlijk loopbaan budget (PLB)

In het verslagjaar werd onderzoek verricht naar behoefte en draagvlak voor een persoonlijk loopbaan budget. De uitkomsten van het onderzoek worden door cao-partijen betrokken bij een besluit om een dergelijk budget al dan niet in te voeren.

'Goed voor elkaar'

Het programma 'Goed voor elkaar' is toegankelijk op de website van SSFH en via een link op de websites van alle bestuurspartijen en de cao-app huisartsenzorg. Het programma richt zich op werkgevers en werknemers in de huisartsenzorg en beoogt de duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Daartoe worden verschillende activiteiten ondernomen, waaronder de publicatie van diverse gesprekskaarten ('Goed voor elkaar' en 'Werkdruk'), uitvoering van diverse webinars en de website mijnbaanindepraktijk.nl.

De gesprekskaart 'Goed voor elkaar' is een hulpmiddel voor het voeren van een constructief gesprek tussen de werknemer en de leidinggevende. De gesprekskaart kan gedownload worden via de website van SSFH. In het verslagjaar is daarnaast de gesprekskaart 'Werkdruk' verspreid, een hulpmiddel bij het bespreekbaar maken van werkdruk dat tevens oplossingsrichtingen bevat.

Cao-app

In 2019 heeft SSFH, op verzoek van cao-partijen, de cao-tekst ook beschikbaar gesteld via een app. De app bevat naast de complete cao-tekst praktische tools, FAQ's en informatie over het programma 'Goed voor elkaar'. Ook nuttige links naar externe websites en handige tools zodat men kan berekenen wanneer men recht heeft op AOW of om zwangerschaps- en bevallingsverlof te berekenen. De cao-app huisartsenzorg is te down-

loaden in de Apple Appstore en Google Playstore. In het verslagjaar zijn via de cao-app alle gesprekskaarten verspreid. Daarnaast bevat de app video's die in het kader van de arbeidsmarktcampagne zijn gemaakt en die potentiële werknemers informeren over de aantrekkelijke kanten van het werken in de huisartsenzorg. Ook bevat de app verwijzingen naar het webinar 'Vitaliteit in de praktijk'. Dit webinar bevat twee modules: Leefstijl en Mentaal fit.





Jongeren interesseren

YouChooz is een website (www.youchooz.nl) speciaal ontwikkeld voor jongeren om hen te interesseren in een carrière in de zorg. SSFH draagt samen met andere arbeidsmarktfondsen in zorg, sport en welzijn bij aan de inhoud en ontwikkeling van de website.

Uit de rapportage van YouChooz blijkt dat de voor SSFH relevante opleidingen en beroepen goed bezocht worden:

Beroep en opleiding	36.971
Doktersassistent opleiding	2.455
Doktersassistent beroep	3.832
Triagist opleiding	2.328
Triagist beroep	2.124
Praktijkondersteuner huisarts opleiding	2.278
Praktijkondersteuner huisarts beroep	578
Praktijkondersteuner huisarts GGZ opleiding	378
Praktijkondersteuner huisarts GGZ beroep	757
Verpleegkundig specialist opleiding	308
Verpleegkundig specialist beroep	1.902
Physician assistent opleiding	1.651
Physician assistent beroep	2.651
Geneeskunde opleiding	10.964
Huisarts beroep	2.198



Veilig en gezond werken

Veilig werken in de huisartsenzorg

Op de website van SSFH wordt aandacht besteed aan veilig werken in de huisartsenzorg. Het betreft een kenniswebsite met informatie over het creëren van een veilig werkklimaat in de huisartsenzorg zodat agressie en geweld tegen zorgver-

leners (verder) wordt teruggedrongen. In 2021 heeft SSFH deelgenomen aan de reflectiegroep Agressie en ongewenst gedrag van het Ministerie van Volksgezondheid. Uit een onderzoek dat het Ministerie VWS heeft laten uitvoeren en uit de sectoranalyse t.b.v. de MDIEU-subsidie blijkt dat agressie en ongewenst gedrag toenemen in de huisartsenzorg. MDIEU staat voor Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uitreden en is een uitvloeisel van het Pensioenakkoord dat in 2019 door Overheid en sociale partners is gesloten zodat zoveel mogelijk mensen gezond werkend hun pensioen kunnen bereiken door te investeren in duurzame inzetbaarheid. Het Ministerie heeft in 2021 subsidie beschikbaar gesteld om agressie en ongewenst gedrag in de zorg aan te pakken. SSFH heeft bij alle betrokken verenigingen opgehaald welke speerpunten en activiteiten belangrijk zijn

om de toenemende agressie en ongewenst gedrag in de huisartsenzorg terug te dringen. Dit heeft ertoe geleid dat agressie en ongewenst gedrag naast werkdruk en loopbaanperspectief de belangrijkste thema's zijn voor de MDIEU-subsidie aanvraag.

Ook heeft SSFH, in samenwerking met de Nederlandse Vereniging voor Praktijk-Management (NVvPM), het campagne-materiaal 'Zorgwekkend' gedeeld met partners en op de eigen communicatiekanalen. Kortom, 2021 stond in het teken van inventarisatie. In 2022 en 2023 gaat SSFH (verder) met de uitvoering aan de slag.

RI&E

De werknemer speelt zelf ook een belangrijke rol in het creëren van een veilige en gezonde werkomgeving. De werkgever daarentegen is verant-

woordelijk om de juiste condities te scheppen om dit mogelijk te maken. De basis hiervoor is de RI&E (Risiko-Inventarisatie en -Evaluatie), die bestaat uit een lijst van alle risico's en een plan van aanpak om de risico's te beperken. Daarnaast is de branche erkende arbocatalogus beschikbaar. Dit is een op maat gemaakt oplossingenboek voor arbo-risico's die in de huisartsenzorg voorkomen. De arbocatalogus is tot stand gekomen in samenwerking met de cao-partijen.

De arbocatalogus is geplaatst op de website van SSFH:
<https://ssfhnieuw.dearbocatalogus.nl/>.

Voor onderhoud van zowel de RI&E als de arbocatalogus is een expertgroep geïnstalleerd. In het verslagjaar is de arbocatalogus geactualiseerd en ter goedkeuring naar de Inspectie SZW

gestuurd. Ook is er een start gemaakt met het actualiseren van de RI&E en de website van de arbocatalogus.

Bevordering (zij-)instroom

Naast de stimulering van een voldoende aanbod aan stageplaatsen enerzijds en het aantrekkelijk maken voor studenten van reguliere opleidingen om stage te lopen in de huisartsenzorg anderzijds, is realisatie van voldoende gekwalificeerd personeel ook gebaat bij bevordering van zijinstroom. Om de mogelijkheden daarvan te onderzoeken is in het verslagjaar een pilot uitgevoerd, waarbij ook aandacht is geschonken aan Anders opleiden.

Deze pilot is uitgevoerd in de regio Haaglanden in samenwerking met regionale huisartsenverenigingen, de LHV en het UWV. De kandidaten zijn in de zomer van 2021 gestart met zes weken fulltime scholing bij het ROC Mondriaan voor het

opdoen van basiskennis. Daarna traden zij in dienst bij een van de huisartsenpraktijken (leerwerkplaats) en startten in de betreffende praktijk met eenvoudige taken onder begeleiding van een doktersassistent. Op deze wijze kan men in twee jaar het diploma behalen. Voor deze eerste zes weken scholing en de kosten van de tweejarige opleiding zijn mede door SSFH financieringsmogelijkheden beschikbaar gesteld.

Bijkomend resultaat van de pilot is een draaiboek. In dit draaiboek, beschikbaar gesteld door LHV, InEen, UWV en SSFH, worden tips gegeven, documenten gedeeld en stapsgewijs uiteengezet hoe zo'n traject geïnitieerd kan worden. Denk hierbij aan wervingsteksten, een uitleg van de subsidiemogelijkheden en praktische zaken als een leerwerkovereenkomst en een planningsdocument. Het draaiboek is gericht op betrokken

partijen in de regio zoals zorggroepen, opleidingsinstituten, SSFH, UWV enz. Het is de bedoeling om regionale partijen zo uit te nodigen om met dit onderwerp aan de slag te gaan en met elkaar te zorgen voor voldoende doktersassistenten in de huisartsenpraktijken.

Investeren in de toekomst

Sinds 1 september 2016 kunnen huisartspraktijken die stages aanbieden terecht op het vergoedingenportaal www.mijnssf.nl.

Vergoeding praktijkbegeleiding

Huisartsenorganisaties die een stagiair aannemen en begeleiden hebben recht op:



€ 115

bruto p/m voor stages van minstens
15 uur per werkweek.

€ 80

bruto p/m voor stages korter dan
15 uur per werkweek.

Stagevergoeding

Stagiairs die stagelopen in de huisartsenzorg hebben recht op:



€ 150

bruto p/m voor stages van minstens
15 uur per werkweek.

€ 100

bruto p/m voor stages korter dan
15 uur per werkweek.

Alleen gecombineerde aanvragen voor beide vergoedingen worden behandeld, mits ze binnen vier maanden na afronding van de stage worden ingediend. Stagiairs mogen van de Belastingdienst zelf geen stagevergoeding aanvragen en ontvangen deze daarom via de huisartsenorganisatie.

Toekenning, betaling en controle

SSFH is verantwoordelijk voor de toekenning en uitkering van de vergoedingen.

Feiten en cijfers 2021 (2020)



2.801 (2.678)

Aantal vergoedingsaanvragen



2.531 (2.484)

Aantal uitgekeerde vergoedingen



€ 3.557k (€ 3.463k)

Totaal uitgekeerde vergoedingen

Het is verheugend te kunnen constateren dat, ondanks de beperkingen die COVID-19 in 2020-2021 met zich meebracht, er sprake is van zowel een stijging van het aantal vergoedingsaanvragen als het aantal uitgekeerde vergoedingen.





Onderzoek

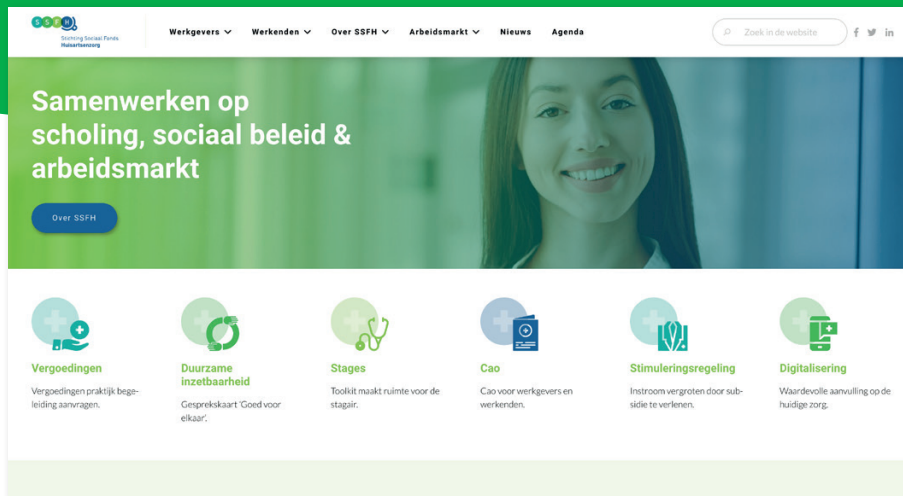
AZW 2.0

Het onderzoeksprogramma 'Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn' (AZW) is erop gericht om partijen in zorg en welzijn te voorzien van eenduidige en betrouwbare informatie over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. SSFH en de overige arbeidsmarktfondsen in zorg en welzijn en het ministerie van VWS financieren dit programma samen. In 2021 zijn diverse publicaties over ontwikkelingen in zorg en welzijn uitgebracht en werden twee zogenaamde Dialoogbijeenkomsten georganiseerd over verzuim en opleiden en ontwikkelen.

Skillmix

Het project 'Huisartsenzorg anders organiseren' dat door KOH en Nivel wordt uitgevoerd, omvat o.a. het deelproject 'Skillmixinstrument 2.0 voor de huisartsenzorg'. SSFH is medefinancier van dit onderzoek. Het skillmixinstrument beoogt een hulpmiddel te zijn voor visie-vorming en strategisch personeelsmanagement in de eerste lijn. Het helpt de zorg slimmer en meer persoonsgericht te organiseren.

Communicatie



In 2021 is de website gebruikt als bron vanuit SSFH voor publicaties, informatie en voorlichting. Voorbeelden hiervan zijn de terugblikken op de twee webinars die in 2021 zijn gehouden, maar ook de berichtgeving rondom de campagne van de stimuleringsregeling.

Via communicatiekanalen als de cao-app en de social media van SSFH (LinkedIn en Twitter) is er veelvuldig met de huisartsenzorg gecommuniceerd over de activiteiten van SSFH.



Website

115.017 paginaweergaven **(+20%)**

35.125 unieke bezoekers **(+11%)**

LinkedIn

380.689 weergaven gesponsord

12.925 weergaven niet-gesponsord

341 volgers **(+151%)**

Twitter

4344 weergaven

9 volgers **(+29%)**

Cao-app

24.678 gebruikers **(+177%)**

65.487 sessies **(+32%)**

Nieuws is direct op de website geplaatst. In 2021 zijn er weer vier nieuwsbrieven van SSFH verschenen met actuele informatie. De nieuwsbrief wordt verstuurd naar huisartsen, ondersteunende medewerkers in de huisartsenzorg en andere geïnteresseerden die zich hebben aangemeld voor de nieuwsbrief. Ook heeft SSFH publicaties verzorgd in en/of meegewerkt aan tijdschriften van LHV, InEen, NVDA en NVvPO.



Contact

Kijk voor meer informatie, nieuws en al onze producten en diensten op www.ssfh.nl en schrijf je in voor onze nieuwsbrief om op de hoogte te blijven.

Volg ons op Twitter via @SSFHZorg en LinkedIn via 'Stichting Sociaal Fonds Huisartsenzorg'.

CONTACT

Heb je vragen of wil je ons officiële
bestuursverslag 2021 opvragen?

Mail dan naar info@ssfhn.nl

www.ssfhn.nl



Stichting Sociaal Fonds
Huisartsenzorg