



JA, ik wil!

Werken in de zorg

Eindevaluatie Opleiden is het nieuwe werven

Arbeidsmarktproblematiek
Zuid-Holland Zuid

December 2023

Aimée Dankers, Carien van Nijnatten,
Annelies de Vries, Joris Smid.

Samergo

In opdracht van:
Regiotafel Zuid-Holland Zuid
Contact:
Joris Smid
j.smid@samergo.nl
tel. 06-14968006

Inhoudsopgave

Inhoud

1. Samenvatting	4
2. Deelnemers en doelstellingen	5
3. Behaalde resultaten	7
4. Financieel	11



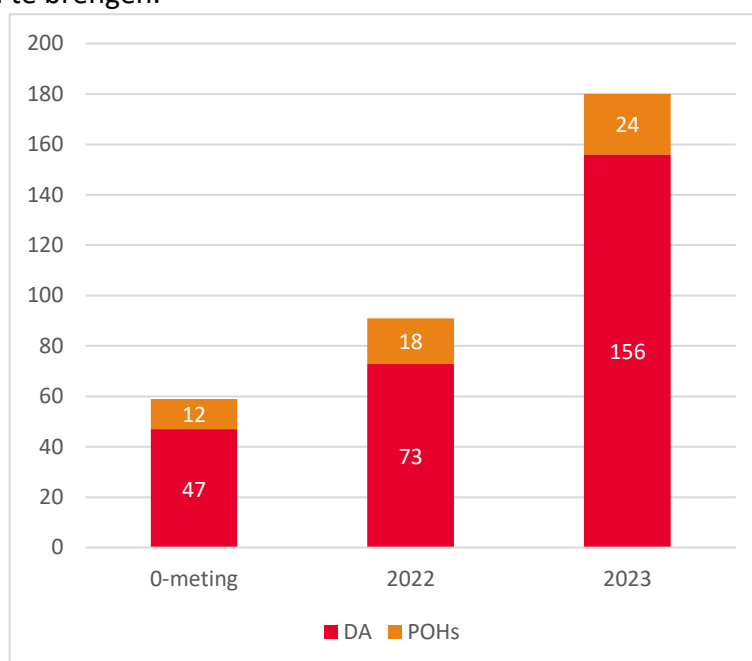
1. Samenvatting

In het project 'opleiden is het nieuwe werven' werken sinds 2021 de zes regionale huisartsenorganisaties (RHO's) binnen de regio Zuid-Holland-Zuid samen om het groeiende tekort aan doktersassistenten (DA) en praktijkondersteuners Huisartsenzorg (poh) binnen de huisartsenzorg een halt toe te roepen.

Hiervoor was een breed opgezet plan opgesteld dat zich al snel richtte op het vergroten van het aantal stageplaatsen voor DA en poh. Deze pragmatische invulling heeft ons geleerd wat goed werkt en waar ruimte zit om als regio 'opleiden' naar een hoger niveau te brengen.

120 extra stageplaatsen

Met aanstelling van twee stagecoördinatoren is een vlucht gemaakt in het aantal stageplaatsen voor DA. Ook hebben deze twee coördinatoren 'snuffelstages' ingevoerd om jonge studenten op een laagdrempelige manier kennis te laten maken met de praktijk, zonder hier direct consequenties aan te verbinden.



Netwerk opgezet, kennis gedeeld en onderzoeken gestart

Daarnaast is er een netwerk opgezet met verschillende ROC's, kennisdeling georganiseerd vanuit de SSFH en een start gemaakt met het onderzoeken van PA/VS Huisartsenzorg en hbo-v vanuit huisartsenpraktijken.

Komend jaar inbedding van regionaal partnerschap arbeidsmarkt

Naar aanleiding van individuele gesprekken en evaluaties met de werkgroepen en in de regiotafel is gekozen om de resultaten komend jaar in te bedden in de staande organisaties.

Roos: "Dankzij jullie kan ik mijn opleiding tot doktersassistente vervolgen. Door jullie netwerk van praktijken en contacten wisten jullie precies waar ik verder kon gaan. Dat was mij dat niet gelukt! Praktijk blij en ik blij. "

Marcelle: "Ik was op zoek naar een stageplaats voor poh-s en dat is mijzelf, ondanks vele e-mails en telefoontjes niet gelukt om die te vinden. Hoe jullie op mijn pad zijn gekomen, ik weet het niet, maar voor mij zijn jullie goud waard. Ik heb dankzij deze stageplaats mijn werkgeluk weer gevonden"



2. Deelnemers en doelstellingen

In het project 'opleiden is het nieuwe werven' werken de zeven huisartsenorganisaties binnen de regio Zuid-Holland Zuid samen om het groeiende tekort aan doktersassistenten en praktijkondersteuners een halt toe te roepen.

Een werkgroep bestaande uit leden vanuit alle deelnemende partijen stelde met het projectteam voorstellen voor aan de regiotafel. In de regiotafel zitten alle bestuurders inclusief ambassadeur en beleidsmedewerker vanuit de LHV.

Doelstellingen

In deze eindevaluatie rapporteren wij over de eindresultaten zoals beschreven in de 'oplegger aanvraag VGZ – project arbeidsmarkt'. Dit zijn:

1. *Verkleinen gat tussen vraag en aanbod:*
 - a. Over 2 jaar: aantal stageplaatsen voor DA met 50 toegenomen en aantal stageplaatsen poh's met 40 toegenomen.
2. *Samenwerking tussen scholen en zorggroepen verbeteren:*
 - a. Over 2 jaar: scholen hebben voor iedere stageplaats een evaluatie gehouden met de stagecoördinator.

Deelnemende partijen

De projectkosten zijn gefinancierd vanuit ROS gelden die de twee preferente zorgverzekeraars hebben vrijgemaakt voor dit project. Ook heeft de SSFH een bijdrage geleverd aan de doelstellingen van dit project.



Beschrijving van het doorlopen tijdspad

Sinds augustus 2021 is een gezamenlijk werkgroep Arbeidsmarkt actief. Zij hebben een plan van aanpak geschreven en voorgedragen aan de bestuurders en managers van de regiotafel Zuid-Holland Zuid. Onderdeel van dit plan was het aantrekken van twee stagecoördinatoren, na goedkeuring van dit onderdeel zijn zij aangetrokken en gestart per 1 september 2022.

Sinds september '21 zijn de stagecoördinatoren voortvarend aan de slag gegaan

Regio breed is er veel aandacht geweest voor het creëren van stageplaatsen voor doktersassistenten. Dit door de inzet van twee stagecoördinatoren/ opleidingscoördinatoren voor de regio's ZGHW, Haringvliet, Ridderkerk, Cohaesie en Drecht Dokters en door het aanstellen van twee projectcoördinatoren door HenZ. Een succesfactor van de huidige inrichting is dat verschillende coördinatoren in nauw contact staan met de huisartsenpraktijken. Door echt te luisteren naar de knelpunten die huisartspraktijken nu ervaren bij het begeleiden van stagiaires, door de verbinding te maken met de opleiders én door kennis en werkwijzen regionaal te delen, wordt trendbreuk veroorzaakt in het alsmaar groeiend tekort. Deze aanpak heeft verschillende inzichten opgeleverd waarvan er 10 in de tussenevaluatie van januari 2023 zijn beschreven.

Evaluaties in november '23 heeft inzichten opgeleverd voor inbedding in RHO's

Tijdens een werkgroep bijeenkomst van juni en november 2023 is stilgestaan bij de opbrengsten en zijn beelden opgehaald hoe de opgave wordt gezien. Ook is er verdere koers bepaald en zijn afspraken voorgesteld over de afronding en continuering van dit project. Deze uitkomsten en gedachten over het vervolgaanpak zijn vervolgens besproken in de regiotafel ter besluitvorming.

Inbedding in 2024

De bestuurders uit de regiotafel zien meerwaarde in de functie van opleidingscoördinator en willen komend jaar gebruiken om de geleerde lessen daadwerkelijk toekomstbestendig in te gaan richten.



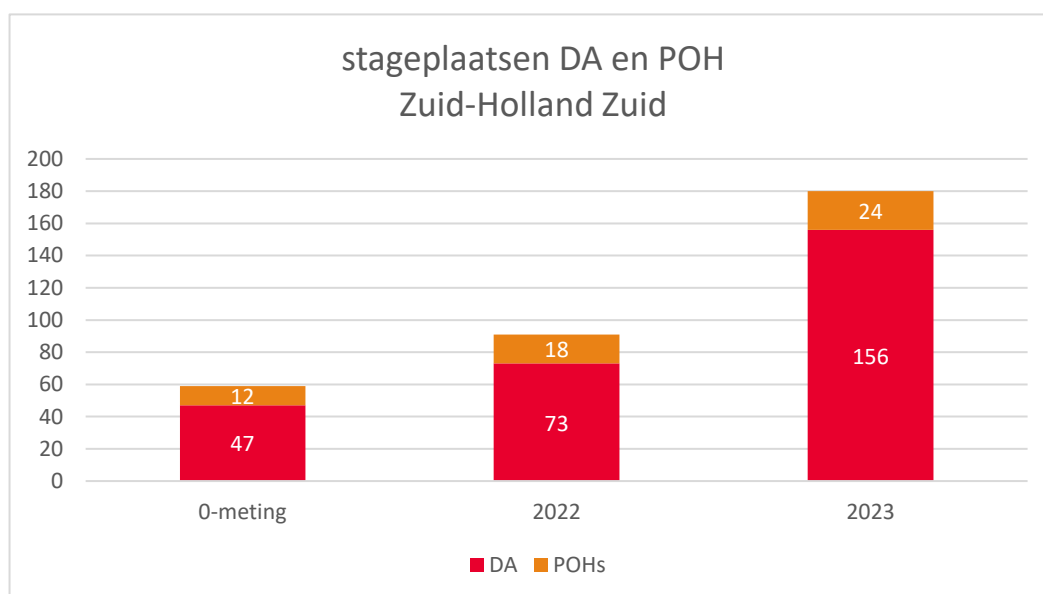
3. Behaalde resultaten

Gedurende dit project is er veel geleerd over de studenten, over de werkwijze van opleidingsinstellingen en waarom een groeiend aantal professionals werkzaam bij de huisartsenpraktijken ruimte kan bieden aan stagiaires en studenten.

In dit hoofdstuk rapporteren we als eerste over de twee doelstellingen zoals geformuleerd in de aanvraag en sluiten we af met bijvangst.

Verkleinen gat tussen vraag en aanbod

Streefdoel extra DA stageplaatsen wel behaald, het streefdoel extra poh



stageplaatsen is niet behaald. Hieronder een verklaring van de behaalde resultaten.

Streefdoel poh stageplaatsen niet haalbaar

Het streefdoel om 40 extra plaatsen te realiseren door de inzet van stagecoördinatoren ten opzichte van twee jaar geleden bleek niet haalbaar. Reden hiervan is, dat wij een afname zagen in het aantal verzoeken vanuit opleidingsinstellingen en minder vraag naar stageplaatsen poh i.o. vanuit huisartsenpraktijken.

Bovendien weten wij dat er een gezonde doorstroom plaatsvindt vanuit de huisartsenpraktijken naar poh i.o. Deze interne doorstroom vindt buiten het zicht van de stagecoördinatoren plaats.

Tijdens het schrijven van deze eindevaluatie loopt een onderzoek naar de belemmeringen en kansen in het creëren van stageplaatsen. Dit onderzoek zal helpen om een nauwkeuriger beeld te krijgen van de dynamiek achter deze ontwikkeling en om strategieën te formuleren om de doelen beter te bereiken.

Streefdoel DA-stageplaatsen ruim behaald, 109 extra gerealiseerd

Het streeft doel 50 extra stageplaatsen over 2 jaar gemeten is ruim behaald met 109 extra DA-stageplaatsen. Deze prestatie kan worden toegeschreven aan diverse factoren. We beschrijven de belangrijkste.

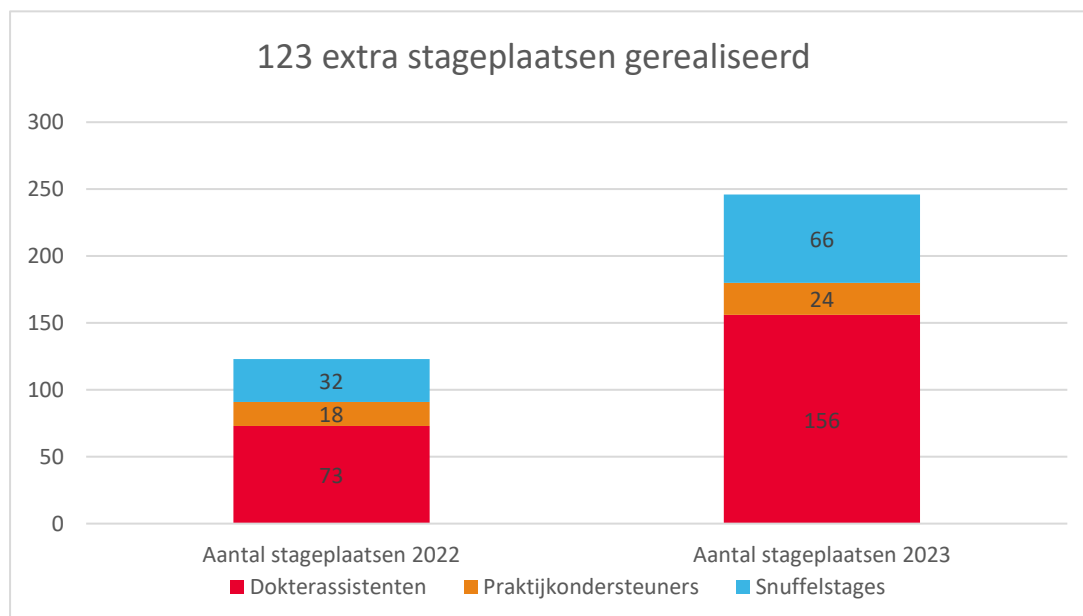
Wanneer je coördinatie organiseert bij, in dit geval, twee stagecoördinatoren en twee projectcoördinatoren dan zijn er professionals die tijd en ruimte hebben om zich bezig te houden met opleiden. Dit geeft duidelijkheid voor zowel de huisartsenpraktijken als de ROC's en private opleidingsinstellingen.

Doordat de stagecoördinatoren en twee projectcoördinatoren overzicht hadden over de gehele regio en daarmee over alle huisartsenpraktijken kon er gemakkelijk uitgewisseld worden indien nodig. Als bijvangst konden bijvoorbeeld ook vacatures opgevuld worden.

Snuffelstages bedacht en ingevoerd met als resultaat 66 snuffelstages in 2023

Al snel werd duidelijk dat niet iedere student een goed beeld had wat het werken voor een huisartsenpraktijk inhoudt. Daarbij verwachtten sommige huisartsenpraktijken van een student dat zij/hij precies weet wat werken voor een huisartsenpraktijk inhoudt en hebben hierbij ook een ongeschreven verwachting rondom arbeidsethos. Met als resultaat niet altijd een goede stage-ervaring. Voor de individuele student heel vervelend en slechte reclame voor de praktijk of werken in de huisartsenzorg. En voor de huisartsenpraktijk was de slechte ervaring reden om even geen plaats te bieden aan nieuwe studenten.

Als oplossing is de snuffelstage ingevoerd, hierdoor kan een student laagdrempelig proeven wat het is om te werken in een huisartsenpraktijk en is voor de praktijk



helder dat deze student alleen komt meelopen. Een student die vervolgens stage gaat lopen weet vervolgens beter wat hij/zij kan verwachten.

Trends in BBL en BOL studenten?



In de regio zien we een groeiende populariteit voor BBL- studenten. Deze studenten zijn tijdens de studie in dienst bij de praktijk, waarmee de kans dat zij na hun studie vast in dienst komen bij de praktijk groot is. Deze oplossing is vaak in trek bij praktijken met vacature ruimte. Echter, het aanbod vanuit opleidingsinstelling voor dit type studenten is een beperkende factor.

De BOL-student krijgt een stagevergoeding waardoor de personele kosten voor de huisartsenpraktijk lager zijn. Echter, dit zijn vaak jonge studenten (gemiddeld 16 jaar oud) en zijn generatie Z. Professionals uit andere generaties begrijpen deze generatie Z vaak niet goed met als gevolg een slecht stage-ervaring of zelfs stage-beoordeling.

Samenwerking tussen scholen en zorggroepen verbeteren

De stagecoördinatoren hebben met de ROC Rotterdam en onder leiding van het SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) een netwerk opgericht waar ervaringen over en weer periodiek worden gedeeld.

Het SSFH heeft daarnaast netwerkbijeenkomsten georganiseerd waar vanuit dit project actief aan deelgenomen is op regionaal en op landelijk niveau.

Deze netwerken hebben de volgende inzichten opgeleverd:

- In tegenstelling tot wat gedacht in de huisartsenpraktijken is het curriculum DA van de ROC bijna volledig gericht op de huisartsenzorg. Dat de praktijken dit niet zo zien is een reden om te onderzoeken of en hoe de praktijk andere aansluiting kan vinden bij de scholing. Gedacht wordt aan gastcolleges.
- De ROC zouden nog sneller op de hoogte gebracht willen worden wanneer er problemen zijn op de stageplaats. Hierin zou de opleidingscoördinator explicieter een rol moeten gaan vervullen.
- De stagemomenten staan voor de opleidingsinstellingen (vaak) vast en komen niet altijd overeen met de momenten waarop een huisartsenpraktijk ruimte heeft voor een student. Er worden gesprekken gevoerd met een aantal ROC's of zij: 1. de stagemomenten op elkaar kunnen afstemmen; en 2. of meer flexibiliteit in het startmoment gecreëerd kan worden.
- Zoals eerder genoemd komt de verwachting van student niet altijd overeen met de praktijk. Hierop hebben verschillende ROC's informatie opgesteld waarin aan de student uitgelegd wordt wat te verwachten in een professionele omgeving.
- Studenten worden vaak overstelpt met een grote hoeveelheid e-mails van verschillende opleidingsinstituten, wat verwarring en versnippering van informatie kan veroorzaken. Een gecentraliseerd informatiepunt voor alle vragen kan hierbij mogelijk helpen door de communicatie te stroomlijnen en de toegankelijkheid van essentiële informatie te verbeteren.

Het goede contact met de huisartsenpraktijken levert inzicht op



De stagecoördinatoren en projectcoördinatoren staan in nauw contact met de huisartsenpraktijken. Dit is opgevallen:

- Een groot aantal praktijken besteed aandacht aan het onboarding-proces, het welkom laten voelen van nieuwe medewerkers of stagiaires. Andere praktijken kunnen hiervan leren en gebruik maken van het aanbod van de LHV en SSFH. De opleidingscoördinatoren maken hiervoor een onboarding document.
- Het aantal huisartsenpraktijken wat stageplaatsen aan heeft geboden is flink gegroeid (tabel 1)
- Het subsidie aanbod, zoals subsidieplanplus, wordt niet volledig benut. Door inzet van de werkgeversorganisatie en stagecoördinatoren hebben twee keer zoveel huisartsenpraktijken subsidie aangevraagd.
- Er wordt op een verschillende manier invulling gegeven aan opleiden, het ontbreekt aan een uniform opleidingsbeleid of een minimaal set aan gedeelde waarden. Dit wil niet zeggen dat een uniforme werkwijze de heilige graal is, neen, het verschil in de wijze waarop huisartsenpraktijken opleiden lijkt de kwaliteit van opleiden niet te bepalen maar vooral de aandacht waarmee opgeleid wordt lijkt bepalend voor de ervaren kwaliteit.

Zorggroep	Huisartsenpraktijken	Aantal praktijken die een stageplaats boden aan doktersassistenten:			
		Kalenderjaar 2022		Kalenderjaar 2023	
Cohaesie	34	9	26%	21	62%
Drechtdokters	80	17	21%	49	61%
Ridderkerk	8	2	25%	6	75%
Haringvliet	16	2	13%	16	100%
Hoekse Waard	26	12	46%	17	65%
HenZ	44	17	39%	30	68%
Totaal	208	59	28%	139	67%

Tabel 1: Meer huisartsenpraktijken bieden stageplekken aan




4. Financieel

Dit regionale project beslaat twee zorgkantoor regio's en daarmee twee preferentie financiers die beiden hebben bijgedragen aan dit project. VGZ opereerde als aanspreekpunt mede namens CZ. SSFH heeft een gedeelte van de inzet van de stagecoördinatoren mede vergoed.

De verdeling stagecoördinatoren 44% VGZ, 44% CZ en 12% SSFH. De resterende uren worden door de stage-coördinatoren in december aan Samergo gedeclareerd.

Omschrijving activiteiten	aantal uren	totaal
Implementatie		
Enquête maken/ uitwerken	20	
Persoonlijke benadering telefonisch/ praktijkbezoeken	150	
Samenwerking tot stand brengen	75	
Kennismakingsgesprekken met opleidingsinstituten en afstemmen behoeften	25	
		€ 13.500
Communicatie		
Overleg met directeur/ bestuur	5	
Overleg opleidingsinstituten over instroom	15	
Samenwerking en promotie met derden	10	
		€ 1.500
Kwaliteitsverbetering		
Vraag en aanbod afstemmen	25	
Vraagbaak voor huisartsen en andere professionals	5	
Organiseren van carrousel DA	15	
Recruiting	25	
Hulp bij aanvraag vergoedingen	5	
Hulp bij leer- werkplek zoeken	125	
		€ 10.000
Totaal	500	€ 25.000
Financiering door zorgverzekeraars VGZ en CZ (ROS middelen)		
Inzet twee stage-coördinatoren in twee zorgkantoor regio's		€ 200.000
totale kosten project	3.000	€ 225.000

Rotterdam, 14 maart 2024



 Robert Waterreus
 Directeur/bestuurder

C.E. EVLITSE
 best. secretaris



De best
mogelijke zorg.
Gewoon doen.

Samergo

www.samergo.nl