

Zij-instromers voor versterking van

Veel professionals voor wie het carrièreperspectief in de tweede lijn minder gunstig begint te worden, kunnen in principe aan de slag in de huisartsenpraktijk. Stichting Sociaal Fonds Huisartsenzorg (SSFH) start een campagne om hen hiervoor te enthousiasmeren. Tegelijkertijd probeert de campagne huisartsen en eerstelijns zorgorganisaties in de huisartsenzorg aan te sporen om deze mensen stageplaatsen aan te bieden. In het belang van de continuïteit van de huisartsenzorg is dit van grote betekenis, stelt de stichting.

Waar in de huisartsenzorg sprake is van groei, is in de tweedelijnszorg juist sprake van krimp. Voor bijvoorbeeld verpleegkundigen, verzorgenden, sociaal pedagogisch hulpverleners of medewerkers maatschappelijke zorg kan het dus interessant zijn hun carrière voort te zetten als praktijkondersteuner, POH-S, POH-ggz of praktijkverpleegkundige in een huisartsenpraktijk. Zeker als hun huidige werkgever op termijn geen toekomstperspectief biedt of wanneer ze zelf hun carrière een andere wending willen geven. 'De vraag naar ondersteunend personeel in de huisartsenpraktijk zal toenemen', zegt Anne van Riet. 'De huisarts heeft daarom vaak meer ondersteunende professionals nodig.' Van Riet is projectleider bij de Stichting Sociaal Fonds Huisartsenzorg (SSFH). SSFH heeft een sectorplan ingediend bij het ministerie van Sociale Zaken, en een van de deelprojecten uit dit plan betreft het opleiden van zeshonderd extra medewerkers uit andere zorgbranches waarin een personeelsoverschot is. Het gaat om 150 doktersassistenten, 200 POH-s en 250 POH-ggz.

Grote stap

'Het lijkt zo simpel', zegt Van Riet, 'hevel dat personeel gewoon over van de tweede naar de eerste lijn, maar in de praktijk komt hier voor een potentiële kandidaat best wat bij kijken. Mensen hebben bijvoorbeeld een aanvullende opleiding nodig om in hun nieuwe functie aan de slag te kunnen. Voor een SPV'er die als POH-ggz aan de slag wil,

zal dit traject kort zijn. Maar een verzorgende die doktersassistente wil worden, zal een wat langere weg moeten afleggen. Er zit ook een kostencomponent aan. Het feit dat ons project een sectorplan is, betekent dat we mensen in het kader van de Asscher-gelden een tegemoetkoming in de studiekosten van achthonderd euro kunnen geven. Maar een opleiding kost al gauw vier- tot vijfduizend euro, dus je moet er echt wel voor willen gaan en een goed beeld hebben van wat je wilt gaan doen. Daarnaast zullen er ook salariële gevolgen zijn van een overstap. De kandidaten die deze overstap maken zijn dus zeer gemotiveerde mensen die graag willen werken in de huisartsenzorg.'

Enthousiasmeren

Het begint met mensen bewust maken van de mogelijkheden die de huisartsenzorg voor hen biedt en hen hiervoor enthousiasmeren. SSFH start hierom in oktober een arbeidsmarktcampagne om het beeld en imago van de huisartspraktijk te versterken, zodat zorgprofessionals uit andere sectoren makkelijker de weg naar de huisartsenzorg weten te vinden. 'Professionals die de overstap naar de huisartsenpraktijk al hebben gemaakt, zien de voordelen daarvan', zegt Van Riet. 'Ze zijn zeer te spreken over de vrijheid die hen wordt geboden om invulling te geven aan hun werk. Ze krijgen te maken met een grote diversiteit aan patiënten, met wie ze echt een werkrelatie kunnen opbouwen. Ook het hebben van vaste werktijden wordt enorm gewaardeerd.'

Wel moet er ruimte zijn voor de mensen die de overstap willen maken. Niet alleen in de opleiding, maar ook in de huisartsenpraktijken. Wat de opleiding betreft is dit niet zo'n probleem. SSFH is in gesprek met de opleidingsinstituten over het aanbieden van verkorte opleidingen. De eerste studenten zullen naar verwachting in januari of februari 2016 aan de slag kunnen. 'Een lastiger punt zijn de stageplekken voor deze mensen', zegt Van Riet. 'Geen nieuw probleem natuurlijk, want huisartsen geven



n de huisartsenpraktijk

al langer aan dat ze het te druk hebben om stagiaires te begeleiden. Soms is er ook gewoon geen fysieke ruimte in de praktijk. Maar ik denk toch dat huisartsen te overtuigen moeten zijn van het belang van stageplaatsen bieden aan zij-instromers. Dit zijn immers geen jonge, onervaren mensen. Het zijn mensen met werk- en levenservaring, ze zijn proactief en ze zijn snel in te werken. Behalve de al genoemde arbeidsmarkt-campagne zullen we ons dus ook gaan richten op voorlichting aan huisartsen over het sectorplan.'

Regionale aanpak

SSFH beseft dat één landelijke aanpak niet volstaat om het sectorplan te laten slagen. 'We moeten heel goed kijken naar wat er op regionaal niveau gebeurt', zegt Van Riet. 'We leggen ook contacten met de regionale werkgeversorganisa-

ties in zorg en welzijn. Deze organisaties zetten zich in om, deels vanuit VWS gefinancierd, de werkgelegenheid in de zorg in de regio te stimuleren. Ze zijn nu primair actief voor de tweede lijn, maar

tekorten in ondersteunend personeel die er nu zijn, of die voor de nabije toekomst verwacht worden, kunnen per regio sterk verschillen. Daarom start SSFH met pilots in vijf regio's.'

'Met het oog op de veranderingen in de zorg, hebben huisartsen praktijkmedewerkers nodig die voldoende opgeleid zijn om taken over te nemen'

we willen graag gebruikmaken van hun expertise om ons sectorplan voor de huisartsenzorg een extra impuls te geven. In samenwerking met onze sociale partners LHV, InEen, NVvPO, NVDA, FNV, CNV en hun netwerken zoeken we naar mogelijkheden binnen actieve bestaande en nieuwe werkvormen. De

Het juiste moment

Onderzoeken wijzen op toenemende tekorten onder doktersassistenten, POH-S en POH-ggz én op regionale verschillen. Het dreigende tekort heeft onder andere te maken met het gebrek aan stageplaatsen, maar ook met de vergrijzing onder ondersteunend personeel en met de mismatch tussen vraag en aanbod. De huisartsen zijn niet altijd te spreken over de kwaliteit van het aanbod dat van de opleidingen komt. Van Riet: 'Door de hogere vergoeding van zorgverzekeraars voor de POH-ggz zal de vraag naar deze functie bovendien toenemen. Er moet dus écht wel wat gebeuren. Het is ook een gezamenlijke verantwoordelijkheid om dat te doen. Met het oog op de veranderingen in de zorg, hebben huisartsen praktijkmedewerkers nodig die voldoende opgeleid zijn om taken over te nemen. En denk ook aan het aantal huisartsen dat de komende vijf jaar met pensioen gaat: een praktijk waarin het zorgaanbod goed geborgd is, is voor een jonge collega interessanter om over te nemen.' <<

Frank van Wijck

Mensen uit de tweede lijn die een overstap willen maken naar de eerste lijn en zich laten omscholen, zijn gemotiveerd, proactief en hebben levenservaring. (Foto: Thinkstock)

