

Vraag en capaciteit in relatie tot elkaar brengen

Fictieve arbeidsmarktkrapte in de huisartsenzorg?

Het is een diepgewortelde gedachte: de arbeidsmarktkrapte voor ondersteunend personeel in de huisartsenzorg is een groot probleem. Gelukkig zijn er variabelen die bewijzen dat dit probleem kan worden opgelost.

Onderzoek door PRO Groep wijst uit dat de verbinding met de arbeidsmarkt suboptimaal is ingericht. Op basis van onderzoeksresultaten is een methode, inclusief een innovatieplatform, ontwikkeld waardoor zorgvraag en zorgcapaciteit in relatie tot elkaar komen te staan. De eerste regio's zijn al gestart.

Tijd voor onderzoek

“In 2014 richtten we samen met regionale huisartsenorganisaties PRO Flexpool op. Deze ontstond uit de vraag om collegiale in- en uitleen te faciliteren”, vertelt Thijs van Kempen, directeur-bestuurder PRO Groep. In de periode 2014 tot en met 2020 sloten zestien regionale huisartsenorganisaties aan. Werkgeverschap werd gefaciliteerd en pilots werden uitgevoerd. PRO Flexpool ontwikkelde een regionaal stagepunt en startte met groepen herintreders. Van Kempen: “Het werd echter steeds duidelijker dat verschuiven van de beschikbare menskracht onvoldoende oplossing bood bij de toenemende zorgvraag. Er bleef een groot tekort aan deskundig personeel.”

Als er nu al een tekort is aan capaciteit, hoe moet dit dan in de toekomst? Tijd voor onderzoek. Van 2018 tot 2020 deed PRO Groep kwalitatief onderzoek naar de regionale arbeidscapaciteit van ondersteunend personeel in de huisartsenzorg. Hierbij zijn gesprekken gevoerd met roc's, hogescholen, arbeidsorganisaties zorg & welzijn, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, huisartsenorganisaties, ziekenhuizen en ggz-instellingen. Tevens zijn de rapporten van onderzoeksinstituut Nivel meegenomen.

Belangrijkste conclusies

- Veel regio's ervaren krapte van ondersteunend personeel. De huisartsenzorg ervaart moeite met het op peil houden van de capaciteit.
- Actief strategisch beleid waarbij toekomstige zorgvraag en instroom, doorstroom en uitstroom van de arbeidsmarkt op elkaar worden afgestemd ontbreekt.

- De meeste opleiders hebben wachtlijsten voor stageplekken. Soms wel 200! Bovendien zijn andere sectoren dan de huisartsenzorg beter zichtbaar op de roc's.
- Door gebrek aan stageplekken kunnen studenten niet starten met de opleiding tot bijvoorbeeld doktersassistent of praktijkondersteuner. Hierdoor starten ze niet of in een andere sector. Ditzelfde geldt voor leerwerkplekken voor herintreders en doorgroei-mogelijkheden bij vervolgstudies.
- De huisartsenzorg legt het af tegen grote instellingen op het gebied van aantrekkelijk werkgeverschap en arbeidsmarktcommunicatie.
- Grotere instellingen ervaren soms overcapaciteit op bepaalde functies en zijn bereid deze te laten uitstromen richting de huisartsenzorg, mits afstemming met de keten geborgd is.
- Naast strategische personele capaciteitsplanning is het noodzakelijk zorg(processen) te innoveren en digitaliseren.

‘Samen kunnen we de zorgvraag van 2030 aan’

Van conclusie naar oplossing

“Het verplaatsen van personeel is geen complete oplossing. De oplossing ligt op meerdere vlakken en zowel op praktijk-, regionaal als zelfs landelijk niveau”, vertelt Daphne Jansen, relatiemanager zorg bij PRO Groep. Hierbij noemt ze ook enkele oplossingsrichtingen:

- **Huisartsenzorg als aantrekkelijk werkgever positioneren**
Meer praktijkmedewerkers aantrekken kan alleen door de huisartsenzorg regionaal én landelijk positief te positioneren.



Daphne Jansen: 'Met huisartsenorganisaties toewerken naar een duurzaam regionaal arbeidsmarktbeleid'.

Thijs van Kempen: 'De zorgvraag van 2030 vraagt om innovatie en verandering op de arbeidsmarkt'.

- **Huisartsen(praktijken) faciliteren in excellent werkgeverschap**
Individuele praktijken dienen ondersteund te worden richting excellent werkgeverschap door toegang tot kennis, middelen en begeleiding.
- **Ondersteuning bij personele inzet**
Huisartsenpraktijken dienen geholpen te worden bij de inzet van personeel. Zowel op tijdelijke als op vaste basis. Werving is een vak apart geworden en vergt tijd, inzicht en middelen.
- **Borging en stimulering van ontwikkeling en groei**
De wens tot ontwikkelen, groei en doorstroming van personeel wordt steeds sterker. Praktijkmedewerkers willen toegang tot (online) trainingen, kwaliteitsregistraties en inzicht in doorgroeimogelijkheden. Door dit (regionaal) in te richten wordt een lijn van en naar andere zorgsectoren gevormd.
- **Verklein de afstand tussen huisartsenpraktijken, opleiders en subsidieverstrekkers**
Zodra huisartsenpraktijken in directe verbinding staan met opleiders en beschikbare subsidieverstrekkers, is er een rechtstreekse verbinding met nieuw talent. Hierdoor zijn zowel de (wachtende) capaciteit bij opleiders als de beschikbare werkplekken beter inzichtelijk. Bovendien zijn hulpmiddelen, zoals subsidies, dan beter toegankelijk.

Praktijk- en regioniveau

Van Kempen vertelt dat op basis van bovenstaande oplossingsrichtingen dochterorganisatie Robin is ontwikkeld. “Robins dienstverleningspakket is ingericht op twee niveaus. Het eerste niveau is *Robin in de praktijk*. Hierbij kan elke huisartsenpraktijk in Nederland gebruikmaken van diensten zoals tijdelijke inhuur, ondersteuning bij werving en selectie en traineetrajecten. We organiseren bijvoorbeeld tijdelijke personele inzet bij langdurig ziekteverzuim of zwangerschap. Onze zorgprofessionals zijn flexibel, getraind in het snel invoegen in de bestaande

werksituatie en zijn bekend met de huisartsenzorg en haar verschillende huisartssystemen.”
“Het tweede niveau is *Robin in de regio*”, vult Jansen aan. “We werken hierbij samen met regionale huisartsenorganisaties aan strategische capaciteitsplanning. We beginnen met de inrichting van ondersteunende middelen. Denk hierbij aan een digitaal stagepunt, waarbij de werkvloer in direct contact staat met lokale opleiders, en aan een opleidingsplatform voor alle praktijkmedewerkers in de regio. Met dit online platform wordt ontwikkeling bevorderd en uitstroom voorspeld. Aanvullend organiseren we zij-instroomtrajecten. Met huisartsenorganisaties werken we aansluitend toe naar een duurzaam regionaal arbeidsmarktbeleid.”

Schaalbare innovaties

Uiteindelijk zal zelfs de meest optimale afstemming van vraag en aanbod niet afdoende zijn om de toenemende zorgvraag aan te kunnen, concludeert Van Kempen. “De zorgvraag van 2030 vraagt om innovatie en verandering. Zowel bij zorgprofessionals als patiënten, in structuren en processen en op bestuurlijk niveau en de werkvloer. We starten daarom vanuit ‘Robin in de regio’ met een landelijk innovatieplatform. Onder begeleiding gaan deelnemende huisartsenorganisaties de uitdaging aan om ideeën voor schaalbare innovaties om te zetten in implementaties op regionale of landelijke schaal. PRO Groep faciliteert hierbij in proces, ruimte, uitwerking naar businesscase en levert implementatiekracht. Door de combinatie van een juiste inrichting van de arbeidsmarkt en de nodige innovaties kunnen we samen de zorgvraag van 2030 aan.”

Artikel in samenwerking met PRO Groep



MEER INFORMATIE

Zoek contact met Daphne Jansen via 06 48 27 06 70.



PRO Groep

Handt zorg beschikbaar