

Skill mix-instrument voor de huisartsenpraktijk

De perfecte personeelssamenstelling en taakverdeling

Méer huisartsen dan ooit worden er opgeleid in Nederland. Toch ervaren diverse regio's een nijpend tekort. Nóg meer huisartsen opleiden lost de complexe arbeidsmarktproblemen onvoldoende op, zegt Ronald Batenburg van het Nivel. "Huisartsen moeten óók meer samenwerken en de personeelssamenstelling van de eigen praktijk slimmer organiseren."

TEKST: BETTY VAN WIJNGAARDEN

Huisartsentekort? Dan moet het Capaciteitsorgaan 'gewoon' zorgen voor meer opleidingsplaatsen voor huisartsen, zou je misschien denken. Zo simpel blijkt het helaas niet te zijn. "Meer opleiden is een van de mogelijke oplossingen", vertelt Ronald Batenburg, "maar daar reddend we het op korte en op langere termijn niet mee. De arbeidsmarkt van de huisartsenzorg is een ingewikkeld verhaal waar veel verschillende factoren invloed op kunnen hebben. Huisartsen zullen ook meer moeten samenwerken en de personeelssamenstelling van hun praktijken, gezondheidscentra en samenwerkingsverbanden slimmer moeten gaan organiseren."

In- en uitstroom

Batenburg is bij het Nivel programmaleider arbeids- en organisatievraagstukken in de gezondheidszorg. Het Nivel verzamelt feiten en cijfers over de landelijke arbeidsmarkt van de huisartsenzorg, die als input dienen voor het ramingsmodel van het Capaciteitsorgaan. "Het ramingsmodel wordt gebruikt om door te rekenen hoeveel capaciteit er nu is en hoeveel dat over vijf, tien of vijftien jaar zal zijn als je hetzelfde aantal huisartsen blijft opleiden en daarbij rekening houdt met de demografie van de beroepsgroep", zegt Batenburg. "Het goede nieuws is dat er meer wordt opgeleid dan ooit, de instroom is toegenomen tot 760 ai's die in 2020 met de opleiding begonnen. Daarmee compenseren we met gemak de uitstroom, voor nu en in de toekomst."

Toch zijn er veel andere factoren die bepalen of de totale huisartsencapaciteit in de toekomst ook daadwerkelijk voldoende is. En die elementen zijn niet allemaal even



Ronald Batenburg: "Welke personeelssamenstelling past bij jouw praktijk, jouw patiëntenpopulatie en bij waar jij naartoe wilt met jouw praktijk?"

goed te voorspellen. Het takenpakket van huisartsen zou zich in de komende jaren verder kunnen uitbreiden. Het effect van de vergrijzing onder de bevolking – met een hogere zorgconsumptie tot gevolg – is vrij goed te voorspellen. Maar misschien krijgen we nóg een Covid-19-crisis en moeten huisartsen meehelpen aan driedubbele vaccinatie. "Dat zijn allemaal factoren waardoor de vraag naar huisartsen komende jaren kan stijgen en we straks alsnog een tekort hebben. Het blijft lastig om met het

ramingsmodel in te schatten hoeveel huisartsen we precies moeten opleiden. Want dat hangt ook af van hoe de organisatie en de financiering van de huisartsenzorg zich in de toekomst ontwikkelen."

Landelijk en regionaal

Het Capaciteitsorgaan en het Nivel bekijken scenario's voor de arbeidsmarkt in heel Nederland. Maar verschillende regio's, zoals Zeeland en Groningen, hebben *onmiddellijk* een oplossing nodig, en niet pas over drie jaar wanneer de volgende lichting huisartsen afstudeert. Zou dat dan niet eerder pleiten voor een regionale aanpak van het huisartsentekort, in plaats van een landelijke aanpak? Batenburg: "Er is ook zeker hier en nu extra inzet nodig om dergelijke regio's aantrekkelijker te maken voor huisartsen om zich daar te vestigen. Regionale inspanningen zoals *Vakantiedokter* op zeelandzoektjou.nl kunnen daarbij helpen. Maar ook verdere spreiding van de opleidingsinstituten, zoals de dependances in Eindhoven, Zwolle en Enschede, bevorderen een verdere spreiding van huisartsen over de regio's. Hoewel de arbeidsmarkten regionaal verschillen, houden we de instroom in de opleidingen bij voorkeur landelijk geregeld. Je wilt voorkomen dat iedere regio zélf het wiel moet uitvinden en met andere regio's gaat concurreren. Regio's kunnen juist die nodige samenwerking bevorderen. Daarvoor zijn landelijke aansturing en landelijke organisaties nodig, zoals het Nivel, LHV, InEen, SSFH, de SBOH en het Capaciteitsorgaan. Maar ook VWS en zorgverzekeraars, want zij zijn uiteindelijk systeemverantwoordelijk."

Logistieke uitdagingen

Huisartsenpraktijken, gezondheidscentra en samenwerkende huisartsen kunnen regionaal eveneens een belangrijke rol spelen in het oplossen van knelpunten op de arbeidsmarkt. Het Nivel ontwikkelt momenteel een skill mix-instrument dat helpt tot een betere personeels-

samenstelling en taakverdeling te komen in de huisartsenpraktijk. "In de huisartsopleiding komt er steeds meer aandacht voor de logistieke uitdagingen van het praktijkhouderschap en ondernemerschap. Met het skill mix-instrument kunnen praktijkhouders straks gericht sturen op een betere taakverdeling en personeelssamenstelling. Dit is gebaseerd op goede voorbeelden van andere, vergelijkbare praktijken."

'Er is ruimte voor creatieve oplossingen van de knelpunten'

Het skill mix-instrument helpt 'aan de knoppen' te draaien. Zo liggen er zeker binnen grote groepspraktijken, huisartsenpraktijken en gezondheidscentra de nodige kansen. "Gemiddeld zien we dat ongeveer veertig procent van de capaciteit in FTE voor de huisarts is", zegt Batenburg. "Dat kan de praktijkhouder zijn, maar ook een hidsa of een waarnemer. De andere veertig procent van de capaciteit is voor de doktersassistenten. En de overige twintig procent wordt vervuld door poh's, de physician assistent, basisartsen, praktijkmanagers, spreekuurondersteuners en noem maar op. In diverse praktijken zien we een heel uiteenlopende verdeling van het aantal FTE over al deze functies. De kwalitatieve vraag is dan: welke personeelssamenstelling past bij jouw praktijk, bij jouw patiëntenpopulatie en bij waar jij naartoe wilt met jouw praktijk? Veel praktijken proberen dat nu nog op eigen houtje uit te vogelen. Het skill-mix-instrument adviseert praktijken over de personeelssamenstelling gekoppeld aan waar je naartoe wilt met de praktijk."

Werkdruk en werkplezier

Een ander veelgenoemd knelpunt in de huisartsenzorg is de ervaren werkdruk. "Er zijn veel *best practices* te vinden die erin geslaagd zijn binnen een of twee jaar de werkdruk te verminderen en het werkplezier vergroten. Bijvoorbeeld *Meer tijd voor de patiënt* van de LHV en *best practices uit de Juiste Zorg op de Juiste Plek*. Wij kijken als Nivel onder welke voorwaarden deze projecten ook in andere gebieden in Nederland inzetbaar zijn. Waar je achter wilt komen, is welke varianten werken in welke setting. Dat is een puzzel waar wij ons bezig mee houden. Maar zeker is dat er ruimte is voor creatieve oplossingen en voor betere personeelssamenstelling om de knelpunten in de huisartsenzorg op te lossen."

<<

TESTPANEL

Het Nivel zoekt voor het skill-mix-instrument huisartsen(praktijken) die dit najaar deel willen uitmaken van het testpanel. Naar verwachting begin 2022 is de skill-mix-instrument voor de huisartsenzorg beschikbaar. De folder en meer informatie over het skill-mix-instrument huisartsen(praktijken) vind je op: <https://www.de-eerstelijns.nl/dossier/de-dossiers-bij-de-eerstelijns-7-2021/>.