

Skillmix-instrument: voor personeelsbeleid in de huisartsenzorg

De meeste huisartsenpraktijken en huisartsenposten herkennen het: de dagelijkse worsteling om met de beschikbare, vaak niet toereikende aantallen personeelsleden de praktijk goed draaiende te houden, alle patiënten te kunnen helpen en ook nog al het papierwerk op orde te krijgen. Nivel en KOH hebben een online-instrument gelanceerd dat huisartsenvoorzieningen kunnen inzetten bij het vinden van oplossingen voor hun personeelsvraagstuk: het Skillmix-instrument. Het legt bloot waar de knelpunten kunnen liggen en biedt oplossingsrichtingen.

TEKST: KOH FOTO: KOH

Het Skillmix-instrument is gemakkelijk te 'bedienen', legt onderzoeker Ronald Batenburg van het Nivel uit. "Je vult in hoeveel mensen in jouw organisatie werken, op welke positie ze zitten en met welke personele ontwikkelingen je te maken hebt. En ook de zorgvraag wordt meegenomen. Die gegevens vergelijken we met soortgelijke praktijken of posten en laten we vervolgens als spiegelinformatie zien. De manager of huisarts krijgt zo inzicht in waar diens werkwijze of personeelsbestand afwijkt van andere praktijken of posten en welke oplossingen zij hebben bedacht."

Duidelijk nut

Of daar dan een Skillmix-instrument voor nodig is? Batenburg en projectleider Emmy Derckx van KOH denken van wel. "Huisartsenpraktijken en -posten komen er vaak niet aan toe om bij collega's te gaan kijken of te rade te gaan. Medisch-inhoudelijk gebeurt dat wel. Huisartsenorganisaties overleggen bijvoorbeeld met collega's over medische zaken, zoals het voorschrijven van medicijnen. "Maar op personeelsgebied gebeurt dat niet of nauwelijks", zegt Batenburg. "Je ziet dat veel organisaties dat zelf oplossen en nog weinig de stap zetten om te kijken bij de 'buren'. Dat is nou de kracht van het Skillmix-instrument: het biedt informatie van vergelijkbare praktijken. Het Nivel heeft personele gegevens van meer dan duizend praktijken in Nederland verzameld, dus er is altijd wel een vergelijking te maken tussen jouw praktijk en een aantal andere. En dat geldt ook voor de posten. Deze data zijn ook verwerkt in het instrument. Op die manier kunnen huisartsenpraktijken en -posten van elkaar leren. Door te laten zien hoe andere organisaties hun team hebben samengesteld,



kunnen huisartsen en managers ervaren: hé, zo kan het ook."

Interessant voor de arbeidsmarkt op regioniveau is dat het skillmix-instrument ook daar ingezet kan worden. Als het ingevuld wordt door meerdere praktijken, maakt het Nivel een groepsrapportage.

Naast spiegelinformatie ook oplossingsrichtingen

"Dat is nog maar één route", vult Derckx aan. "Het is niet alleen spiegelinformatie. Je krijgt ook inzicht in wat de groei van je patiëntenpopulatie over vijf jaar betekent. En het instrument biedt ook oplossingsrichtingen. Het geeft allerlei informatie die van nut kan zijn, bijvoorbeeld over de cao voor huisartsen of de handleiding voor het >>



NIVEL
Kennis voor betere zorg



koh
versterkt huisartsenzorg



Stichting Sociaal Fonds
Huisartsenzorg



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Skillmix-instrument huisartsenzorg

ondersteunt huisartsenvoorzieningen bij vinden van oplossingsrichtingen in omgaan met personeelskrapte

Hoe verschilt de skillmix (personeelssamenstelling) van mijn organisatie met die van anderen?

Werkdruk en krapte komen steeds bij dezelfde functies voor. Hoe kan ik dat oplossen door meer samen te werken of door taakherschikking?



Mijn populatie groeit maar vergrijst ook, wat betekent dat voor de skillmix in mijn team?

huisartsenteam. Of stel dat een huisartsenpraktijk zelf mensen gaat opleiden omdat het moeilijk is om personeel te krijgen. Dan wil je weten: welke opleidingsinstellingen zijn er en hoe werkt het? Moet ik alleen opleiden of kunnen we dat samen met anderen doen? Dit soort zaken staat op een rijtje in het instrument. En we verwijzen ook door naar andere sites van bijvoorbeeld de LHV, InEen en KOH. Heb je daarna nog vragen of wil je sparren over de resultaten van het instrument? Dan is er de telefonische helpdesk van KOH.”

Jaarlijks kijken naar de personeelssamenstelling

Proactief bezig zijn met je personeelssamenstelling werpt zijn vruchten af. “Niet alleen als je al personeel tekortkomt, maar ook als je praktijk goed loopt, is het zinvol te bekijken wat het instrument je brengen kan”, zegt Batenburg. “Zeker met het oog op de arbeidsmarkt en het boeien en binden van personeel, zodat eenieder doet waar hij of zij goed in is. Daar is het instrument vooral voor bedoeld.”

Batenburg trekt een vergelijking tussen de jaarlijkse belastingformulieren invullen en het Skillmix-instrument gebruiken. “Je praktijk moet financieel goed draaien, je hebt tijd nodig om elk jaar een begroting te maken, je

belastingpapieren moeten ingevuld worden. Zo zou je ook naar je personeelssamenstelling kunnen kijken: elk jaar een update, elk jaar stilstaan bij de vraag: wat is de zorgvraag, hoe ontwikkelt die zich? En wie heb ik in mijn praktijk, hoe zal het er volgend jaar uitzien? Kan ik daarop anticiperen, kan ik verbeteringen aanbrengen? Daar helpt het Skillmix-instrument bij.” “Ja, want de kracht van een huisartsenorganisatie zit in het team van de mensen die er werken”, vult Derckx aan. “Daar gaat het bij het Skillmix-instrument ook om: je personeel optimaal inzetten uitgaande van de zorgvraag in de nabije toekomst.” <<



Waar vindt u het skillmix-instrument?
Zie: <https://www.nivel.nl/nl/tools-de-zorg/tool-skillmix-instrument-voor-huisartsenvoorzieningen>

Het project is uitgevoerd door NIVEL en KOH in nauwe samenwerking met LHV en InEen en gefinancierd door het ministerie van VWS en SSFH (Stichting Sociaal Fonds Huisartsenzorg).