

Regionaal draaiboek

Zij-instromers doktersassistent in de huisartsenpraktijk

Met 8
overzichtelijke
stappen



landelijke
huisartsen
vereniging

Voorwoord

Voor jullie ligt het draaiboek 'zij-instromers doktersassistent in de huisartsenpraktijk'.

Dit draaiboek is tot stand gekomen op basis van ervaringen van samenwerkende partijen tijdens een pilot in Den Haag/ Zoetermeer. De pilot is voortgekomen uit een persoonlijk initiatief van een huisarts die de problemen in haar omgeving ondervond en het hoofd wilde bieden.

Samenwerkende partijen in deze pilot zijn het UWV, SSFH, ROC Mondriaan School voor gezondheidszorg Den Haag, Stichting Georganiseerde eerstelijnszorg Zoetermeer, zorggroep Hadoks en de LHV.



Het draaiboek is in eerste instantie geschreven voor de LHV- collega's in de regio, maar zeker ook voor andere regionale partijen in het land die gezamenlijk met het onderwerp aan de slag willen. Het is voortgekomen uit een plan van aanpak. Denk dus naast LHV-regiobureaus, aan: zorggroepen, huisartsenposten, regionale ondersteuningsstructuren, opleidingen, UWV-werkgeversservicepunten, Regio-Plus organisaties, etc. Het draaiboek is niet geschreven voor de individuele huisarts. Het draaiboek is een groei-document en daarom alleen hier beschikbaar.

Het draaiboek is opgebouwd vanuit het huisartsen-perspectief. Dit is de reden dat de LHV adviseert om het projectleiderschap bij een huisartsenpartij te beleggen. Er zijn uiteraard ook andere perspectieven; de regionale situatie zou leidend moeten zijn. Bij de start van het project is het goed dit helder te hebben met elkaar.

Wij hopen met dit draaiboek soortgelijke projecten in andere regio's te stimuleren en opgedane ervaringen te delen, waarbij het wiel niet nog een keer wordt uitgevonden. We hopen ook dat ervaringen en tips uit regio's bij ons terugkomen zodat dit draaiboek continu verbeterd wordt. Uiteindelijk doel is het aantal goed opgeleide doktersassistenten in de huisartsenpraktijk te kunnen uitbreiden gezien de huidige tekorten.

Aan dit draaiboek met bijbehorende bijlage kunnen geen rechten ontleend worden: het doel is uitsluitend om eerder opgedane ervaringen te delen en te stimuleren tot een 'maatwerk-aanpak' in jullie eigen regio.

Inleiding

In veel regio's wordt het personeelstekort in de huisartsenpraktijk het meest urgent ervaren bij de functie van doktersassistent. Hoewel er een toename is van doktersassistenten die als ZZP'ers of in een detachingsconstructie aan het werk gaan, is een vaste doktersassistent in de praktijk essentieel. Dit betekent dat we meer doktersassistenten moeten toeleiden naar een vaste baan in een vaste praktijk. Zowel BBL- als BOL-¹ opgeleide doktersassistenten kunnen een bijdrage leveren aan het personeelstekort. In dit project zoomen we in op zij-instromers die een BBL-opleiding volgen (medewerker in opleiding).

Het project zij-instromers 'doktersassistent in de huisartsenpraktijk' richt zich op het opleiden van zij-instromers tot doktersassistent via een regulier maar op maat gemaakte BBL opleiding en in dienst te laten treden van een huisartsenpraktijk. Het project heeft tot subdoel de toestroom van doktersassistenten i.o. te stimuleren. Dit doen we door huisartsen te enthousiasmeren een leer-werkplek beschikbaar te stellen en het besef van de rol die huisartsen hierin zelf kunnen spelen, onder de aandacht te brengen en te houden.

- ¹ **BOL** = beroeps opleidende leerweg: de kandidaat zit het grootste deel van de week op school en loopt 2x tijdens de opleiding een aantal weken stage
BBL = beroeps begeleidende leerweg: de kandidaat heeft 3 of 4 dagen per week een leerwerkplek in de praktijk en gaat 1 dag per week naar school

Stappen

Dit draaiboek is onderverdeeld in stappen.

De onderstaande stappen kunnen uitgezet worden in de tijd.

Wij raden aan, voor het opzetten van het project 4 tot 6 maanden voorbereidingstijd te rekenen. Houd 'de vaart er vooral in'. Dit is zowel voor deelnemende huisartsen als kandidaten belangrijk. Zo weten zij waar ze aan toe zijn.

Te ondernemen stappen:



STAP 1

Peilen interesse betrokken regionale partijen

Stakeholders/samenwerkende partijen:

Ga in contact met regionale stakeholders/samenwerkende partijen om interesse te peilen in een eventuele bijdrage aan een regionaal project 'zij-instromers doktersassistent in de huisartsenpraktijk'. (Begin met een opleidingsinstantie.)² Gebruik daarbij zoveel mogelijk de regionale bestaande structuren, rollen en expertises. En denk bij de start van het project na over het beleggen van het projectleiderschap.

Mogelijke partijen zijn:

- UWV-werkgeversservicepunt³
- LHV-regio/afdeling
- Regionale opleidingsinstantie
- Regionale Huisartsen Organisatie (beleid én HR)
- transitimanagers dienstverlenende beroepen met uitstroom van medewerkers⁴
- regio-plus organisatie
- SSFH (landelijke partij)
- etc.

In de bijlage bij dit draaiboek, aanvullende informatie over:



- voorbeeld presentatie
- deze stakeholders
- uitleg over het project
- cijfermateriaal over het tekort aan DA in de regio

² Zie voorbeeld presentatie in de bijlage

³ UWV is ervaren in het opzetten van samenwerking met een (coördinerend) werkgever waarbij we dan als duo het project kan leiden. Werkgevers kunnen hierbij door UWV ondersteund worden vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid

⁴ Bijvoorbeeld luchtvaartmaatschappijen, horeca

**STAP
2**

Check animo bij huisartsen en kandidaten om project te kunnen starten

Tijdens de pilot is ervaring opgedaan met een enquête om de animo onder huisartsen en kandidaten te peilen. Je kunt uiteraard ook kiezen voor een andere vorm zoals een informatiebijeenkomst. Het gaat uiteindelijk om maatwerk in jouw werkgebied.

Wat betreft de kandidaten, richten we ons op: intrinsiek gemotiveerden voor het vak van doktersassistent, ook al betekent dit salarisverlies vanuit een vorige functie. Maar daar staan andere zaken tegenover die voor kandidaten belangrijk zijn om met plezier te kunnen blijven werken, zoals een klein vast team, vaste werktijden, brede werkzaamheden, een nieuwe toekomst, etc.

Hiernaast gaat het om goede skills op het gebied van hospitality.

We raden aan om eerst de animo onder huisartsen te peilen en daarna onder kandidaten. Bij het peilen van animo onder huisartsen is het goed om het collectief belang van opleiden van voldoende en kwalitatief goed personeel te benadrukken én de bijdrage die een individuele huisarts hieraan kan leveren. Hiernaast is het goed om de huisarts te informeren over zaken als de verschillen tussen een BOL en BBL-traject en zaken als de kosten/tijdsinvestering, voordelen voor de praktijk, de randvoorwaarden, begeleiding in de praktijk en subsidiemogelijkheden. Hierover meer informatie in de bijlage.

Check ook of huisartsen een voorkeur hebben voor een bepaalde onderwijsinstelling; maatwerk staat voorop.

Als de praktijk enthousiast is, maar de doktersassistent die gaat begeleiden minder, zou het een idee kunnen zijn als de huisarts de begeleiden- de doktersassistent een bonus geeft uit de subsidie⁵ als stimulans.

Van belang bij enquête huisartsen

- bepalen via welke kanalen de enquête uit wordt gezet, zie hiervoor stap 7
- aanbiedingsbrief/enquête
- proces- en inhoudelijke informatie aan huisarts
- commitment van huisarts bij interesse in het project
- reminder

Wel/geen animo?

- Bepaal vooraf met de opleidingsinstantie het minimaal aantal kandidaten om het project door te laten gaan (bijvoorbeeld N=15);
- bij voldoende animo: zie vervolg draaiboek
- bij onvoldoende animo: wat is nodig om wél te kunnen starten voor alle betrokken partijen?
- bij onvoldoende animo: er is en blijft onvoldoende animo en hier eindigt het initiatief.

⁵ LHV-subsidiewijzer voor stageplekken en praktijkplekken - LHV

[Lees meer >](#)



< Terug

STAP 2

Check animo bij huisartsen en kandidaten om project te kunnen starten

Bij getoonde interesse:

- kandidaten kunnen zich via allerlei kanalen aanmelden (sluit aan bij voor hen bekende kanalen)
- besteed bij aanmelding expliciet aandacht aan het belang van motivatie, een dienstverlenende houding en commitment.
- De opleidingsinstantie beoordeelt bij getoonde interesse direct of kandidaat voldoet aan instroom-eisen en motivatie.

In de bijlage bij dit draaiboek:



- de aanbiedingsbrief en enquête voor huisartsen en kandidaten
- proces- en inhoudelijke informatie aan huisarts en kandidaten
- reminder voor huisartsen en kandidaten
- informatie over de functie doktersassistent



STAP
3

Inrichting aangepast onderwijstraject

- Uitgangspunt van het project is dat het kwalificatiedossier dokters-assistent wordt gevolgd;
Overleg met beleidsadviseurs en onderwijskundigen van een regionale opleidingsinstantie over aanbod aangepast traject: beroeps-voorbereidende periode (BVP) van 6 weken waarbij kandidaat 4 dagen per week naar school gaat en daarna al direct inzetbaar is in de praktijk voor een beperkt takenpakket dat langzaam groeit. Totale opleiding is maximaal 2 jaar, eventueel korter door vrijstellingen;
De inrichting van dit specifieke onderwijstraject vraagt een flexibele houding van de opleidingsinstantie. Op landelijk niveau zal worden onderzocht of dit ook met koepelorganisaties kan worden opgepakt.
- Elk schooljaar heeft een bepaald aantal uren praktijkonderwijs (regelgeving), vrijstellingen aan het einde van opleidingstraject (toa-test bij start scholingstraject). Vrijstellingen kunnen tot een verkorting van de opleiding leiden;
- **het 1^e jaar:** de eerste 6 weken 4 dagen per week onderwijs beroeps-gerichte vakken op school, daarna 1 dag per week naar school. De rest wordt geleerd in de praktijk;
- **In het 2^e jaar kan bijvoorbeeld ook gestart worden** met een onderwijsblok van 6 weken met keuze-onderdelen. Aan het einde van het 2^e jaar les in vakken als Nederlands/Engels i.v.m. vrijstellingen waardoor eerder inzetbaar in de praktijk dan de opleidingsduur van 2 jaar;
- Het traject betreft opleidingsniveau 4.
- Overleg met zorggroep, HAP of ROS over maatwerk-onderwerpen voor de regio. Eventueel onderwijs op locatie.

In de bijlage bij dit draaiboek vindt u:



- een checklist voor het gesprek met de onderwijsinstelling
- het functie en competentieprofiel van de doktersassistent, en
- voorbeeld-CV: het CV van de opleiding zoals vormgegeven door het ROC Mondriaan

STAP 4

Informatie aan kandidaten en huisartsen

Er zijn verschillende communicatiekanalen te gebruiken voor de verschillende stakeholders:

Denk bijvoorbeeld aan **een informatiebijeenkomst voor de kandidaten** door de betrokken regionale partijen? (online of live⁶)

- Meer informatie over functie doktersassistent:
 - filmpje waarin een doktersassistent vertelt over haar werk
 - een interactieve mogelijkheid om vragen te kunnen stellen aan een doktersassistent
- Informatie over de opleiding
- procesinformatie traject
- Individueel, telefonisch gesprek met kandidaten waarbij wordt gecheckt of de kandidaat weet waar hij/zij aan begint. Bepaal vooraf welke stakeholder dit op zich neemt.
- Ook wordt door de opleidingsinstantie gecheckt of kandidaat over een laptop beschikt.

Individueel informatiegesprek met huisarts door meest geschikte regionale partij (online of live).

⁶ Zoek hierbij een relevante partij, zoals bijvoorbeeld een zorggroep, de opleidingsinstantie, UWV/werkgeversservicepunt.

Bespreekpunten:

- procesinformatie traject
- informatie over verantwoordelijkheden/commitment werkgever zoals erkend leerbedrijf/praktijkleeromgeving/opleiden op locatie/ administratieve-financiële consequenties/wat bij ziekte/ongeschikte kandidaat/proeftijd/werkgeversrisico's, subsidiemogelijkheden, wel/ geen baangarantie (inclusief termijn?) opnemen in het contract/ toekomstperspectief, etc.
- aanvullende, telefonische informatie verkrijgen om tot goede match te kunnen komen

In de bijlage bij dit draaiboek:



- voorbeeld aanpak en inhoud informatiebijeenkomst kandidaten
- checklist informatiegesprek huisarts

STAP
5

Matchingsfase

Regionale partijen stellen in onderlinge samenwerking 2 kandidaten voor aan een huisarts. Bespreek in het project-team vooraf, welke partijen in jouw regio hiervoor 'in the lead' zijn en maak een onderlinge taakverdeling.

Bij de matching wordt gelet op:

- minimaal aantal beschikbare uren kandidaat (24 uur)⁷
- woonwerkafstand <12 km
- levenservaring
- dienstverlenende houding
- leerbaarheid
- inschatting tegemoetkoming in kosten/financiën
- commitment aan het project
- etc.

Het kan voorkomen dat een huisarts zelf een kandidaat aandraagt. In overleg met de regionale opleidingsinstantie wordt bekeken of deze kandidaat voldoet aan de instroom-eisen voor dit project.

⁷ Voor BBL is dit officieel 16 uur, maar het ROC in de pilot adviseert minimaal 24 uur

5.1 Selectie van kandidaat door huisarts: klikgesprek

Huisarts voert gesprek met 2 kandidaten

- na gesprek 2 weken tijd om go/no go door te geven aan projectcoördinator.

5.2 Er is een klik

- UWV heeft een aantal weken nodig om het proces administratief/financieel in te regelen voorafgaand aan de start van de opleiding. Check dit vooraf bij het werkgeversservicepunt.
- De huisarts heeft ook een aantal weken nodig om het proces administratief/financieel/inhoudelijk in te regelen. Check dit per deelnemende huisarts en adviseer de huisarts om zonodig vooraf contact op te nemen met de accountant.
In geval van vragen kan de huisarts bij het LHV Bureau in de regio terecht.
- Huisartsen kunnen ook deelnemen als er een parttime stageplek beschikbaar is en zij deze combineren met een collega tot in totaal 1 leerwerkplaats. Let dan wel op een eventueel BTW-vraagstuk dat de huisarts vooraf bespreekt met de accountant.

[Lees meer >](#)



5.3 Start op de werkplek

- Stem vooraf als werkgever af wie de kandidaat begeleidt
- inwerkprogramma adhv inwerkboekje
- contact/begeleiding van huisarts door regionale organisaties (bespreek vooraf wie wat doet)
- handvatten 1,5 meter-onderwijs
- klik blijkt toch geen klik, wat dan? Bespreek wie dit in het projectteam oppakt richting huisarts en kandidaat⁸.

⁸ De student heeft vanuit het regionaal opleidingsinstituut een studieloopbaan-begeleider en kandidaten vanuit het UWV WSP hebben dat ook.

In de bijlage bij dit draaiboek:



- checklist voor de matchingsfase
- voorbeeldbrieven voor deelnemende huisartsen en kandidaten
- checklist besprekpunten huisarts en checklist wat te doen bij wel of geen match
- checklist om papierwinkel/inhoudelijk alles te regelen voordat kandidaat start
- begeleiding
- inwerkprogramma
- handvatten 1,5 meter-onderwijs in de praktijk
- checklist 'Wat als klik niet duurzaam blijkt'

STAP
6

Regelzaken: administratie, financiën en verantwoordelijkheden

Kandidaten kunnen via 2 (subsidie)routes deelnemen aan deze aangepaste opleiding.

- (i) Kandidaten die in een uitkeringssituatie zitten, kunnen subsidie bij het UWV aanvragen. Dit is maatwerk en wordt per kandidaat beoordeeld door het UWV.
- (ii) Kandidaten die zich willen laten omscholen, dus van werk naar werk gaan, kunnen, via de werkgever (huisarts), subsidie aanvragen bij SSFH.

Voorafgaand aan de opleiding staan alle afspraken tussen alle partijen op papier:

- leerwerkovereenkomst tijdens BVP en leerarbeidsovereenkomst tijdens BBL;
- let op proeftijd van 1 maand (BVP= 6 weken);
- kandidaten met een voorziening kunnen indien dit vooraf met UWV/ WSP zo wordt afgesproken, de eerste periode van 6 weken met behoud van uitkering volgen;
- modelcontracten;
- subsidiemogelijkheden/tool en co-financieringsmogelijkheden;
- (versnellingstraject) erkende leerplek (SBB);
- salarisschaal conform cao (=minimum cao)
- BVP (6 weken): 1^e jaar betaald door SSFH of UWV/ 2^e jaar door huisarts;
- de huisarts krijgt een financieel overzicht van kosten en subsidie-mogelijkheden.

UWV:

- het beroep van doktersassistent wordt door UWV gezien als een kansrijk beroep en komt voor op de zogenaamde kansberoepenlijst: <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/kansen-arbeidsmarkt/kansrijke-beroepen>. Deze lijst wordt periodiek aangepast als nieuw arbeidsmarktonderzoek daar aanleiding toe geeft. Bespreek daarom bij de ontwerpfase van de samenwerking of dat ook dit jaar zo is.
- Hiermee hangt samen de mogelijkheid of kandidaten in aanmerking komen voor vergoeding van het 1e jaar van de scholing. Dit wordt per kandidaat beoordeeld. Maak daar dus goede afspraken over met UWV. Jaarlijks wordt door het ministerie SZW aan UWV scholingsbudget WW toegekend om werkzoekenden te ondersteunen bij het omschakelen naar een nieuwe baan. Check bij UWV of dat voor dit jaar ook het geval is. (Voor 2022 is dat bevestigd.)
- De scholing kan in geval van bekostiging door UWV alleen worden uitgevoerd door opleidingsinstituten die hiervoor een raamovereenkomst met UWV hebben gesloten. Wordt gekozen voor een instituut waarbij dit niet het geval is maar wel een raamovereenkomst met UWV wil, dan is het van belang om dit snel in gang te zetten. UWV/WSP kan hierbij ondersteunen.
- Tijdens de beroepsvoorbereidende periode (BVP) van 6 weken kan de kandidaat met behoud van uitkering deze fase van de opleiding volgen, mits daar afspraken over zijn gemaakt met UWV. Hierna treedt de kandidaat in dienst bij de werkgever op basis van een leerlingensalaris.

[Lees meer >](#)

**STAP
6**

Regelzaken: administratie, financiën en verantwoordelijkheden

- Tijdens deze leerwerkperiode kan de kandidaat recht hebben op aanvulling op het leerlingen salaris van UWV. Dit wordt per kandidaat beoordeeld.
- De kandidaat kan niet eerder beginnen dan dat UWV toestemming heeft gegeven om het scholingstraject te starten.

SSFH:

- vooraf zicht op financiële bijdrage SSFH en evt andere partijen (wat is het financiële plafond dit jaar?);
- cao huisartsenzorg is leidend;
- 1^e studiejaar betaalt SSFH de BVP (1^e 6 weken);
- let op: 1^e 6 weken opleidingskosten ipv loonkosten: let op fiscale regels!
- financiën en subsidie lopen altijd via werkgever waarbij SSFH ondersteunt en de huisarts ontzorgt. Het advies is dan ook dat de huisarts deelname aan het project vooraf met de accountant bespreekt.

ROC:

- zie stap 3

In de bijlage bij dit draaiboek:

- leerwerkovereenkomst tijdens BVP en leerarbeidsovereenkomst tijdens BBL
- modelcontracten
- subsidiemogelijkheden/tool en co-financieringsmogelijkheden
- (versnellingstraject) erkende leerplek (SBB)
- salarisschaal conform cao
- financieel overzicht voor huisartsen van kosten en subsidiemogelijkheden

STAP 7

Communicatie

Bepaal vooraf het doel van de communicatie-uiting en de boodschap.
Maak hiernaast een planning wanneer je wat communiceert.

Mogelijke typen en kanalen communicatie-uiting:

- persbericht bij start project, opgesteld door LHV ism ...? en geplaatst op websites samenwerkingspartners;
- communicatiekanalen van huisartsen, kandidaten, ROC, UWV, etc.;
- social media gericht op doelgroepen en op dienstverlenende beroepen met uitstroom werknemers: interne pagina's, jobcoaches?
- interviews in vakbladen, filmpjes met deelnemers etc.;
- youchooz/ik zorg/mijn baan in de praktijk;
- etc.

Contactpersoon:

- bepaal vooraf wie reageert op communicatie-uitingen/afstemming communicatie betrokken partijen

In de bijlage bij dit draaiboek:

- voorbeelden van communicatiemomenten/uitingen





STAP 8

Planning

- totale doorlooptijd/planning/tijdslijn opstellen voor alle deelnemers (4-6 maanden): dit is alleen mogelijk bij commitment aan dit project door huisartsen én kandidaten
- let op schoolvakanties
- schatting benodigde capaciteit per organisatie in de projectgroep

In de bijlage bij dit draaiboek vindt u een:



- planning

Peilen interesse betrokken regionale partijen

A Presentatie introductie project

Powerpoint project zij-instromers voor LHV-regio's

B Achtergrondinformatie regionale stakeholders

1a UWV algemene missie en visie

Mensen zijn op hun best als ze met werk kunnen deelnemen aan de maatschappij. De maatschappij functioneert het best als zoveel mogelijk mensen er met werk aan deelnemen. Het is de missie van het UWV om, samen met partners, verschil te maken door werken voor mensen te bevorderen. Als werken onmogelijk is, zorgt het UWV snel voor inkomen. Zie voor verdere informatie <https://www.uwv.nl/overuwv/index.aspx>

1b UWV regionaal

- UWV heeft in het land werkgeversservicepunten (WSP).
- UWV Werkgeversdienstverlening kan gezien worden als gids op de complexe arbeidsmarkt. Vanuit 1 landelijk en 35 regionale werkgeversservicepunten fungeert UWV/WSP als strategisch partner om werkgevers te helpen met het oplossen van personele vraagstukken zodat bedrijfsdoelen bereikt kunnen worden. Werkgevers worden verder geholpen met o.a. arbeidsmarktinformatie, werving, selectie en nazorg van nieuw personeel, en het organiseren van ontmoetingen. UWV/WSP gelooft in de kracht van een divers personeelsbestand. Daarom denkt UWV/WSP mee over relevante subsidies en regelin-

gen, voert ze soms uit, is betrokken bij en adviseert over de ontwikkeling van financiële arrangementen, (om)scholing en geeft advies over inclusief werkgeverschap. Dit alles is kosteloos. Via de landelijk adviseur werkgevers Zorgsector is de verbinding naar de regio snel gelegd. Neem voor een oriënterend gesprek contact op met patricia.vanblitterswijk@uwv.nl of bel 06-3333 3433.

2 Onderwijs

- Het is belangrijk om aan te sluiten bij een onderwijsinstantie in de regio waar huisartsen graag mee samenwerken: vertrouwen over en weer leidt tot een goede samenwerking. Tijdens de pilot in Den Haag/Zoetermeer is bijvoorbeeld samengewerkt met het ROC Mondriaan.
- Bespreek met de onderwijsinstantie (contactpersoon én onderwijskundige) over het 'custom made' maken van het onderwijsprogramma voor dit zij-instromerstraject en wanneer het voor de onderwijsinstantie rendabel is om mee te doen aan dit project (aantal aanmeldingen).

3 Regionale huisartsenorganisaties

- In de regio is vaak contact met zorggroepen of ROS-en (regionale ondersteuningsstructuren).
- Onderzoek of zij een rol willen/kunnen spelen in het peilen van animo voor het traject bij huisartsen en mogelijk betrokken willen zijn bij een uitvoerende taak, bijvoorbeeld bij de selectie en matching van huisartsen en kandidaten.

[Lees meer >](#)



4 Transitiemanagers dienstverlenende beroepen die kampen met uitstroom personeel

- Leg contact met organisaties/transitiemanagers van organisaties die uitstroom van personeel hebben. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de reiswereld en horeca.

5 Regioplus-organisaties

- RegioPlus is het samenwerkingsverband van de veertien regionale werkgeversorganisaties van Zorg en Welzijn.
- Elke werkgeversorganisatie bedient een andere, unieke regio in Nederland. Bureau RegioPlus vormt de koepel, waardoor het mogelijk is om regio- en domeinoverstijgend te denken, werven, leren, werken en innoveren.
- Missie is het in balans brengen en houden van de regionale arbeidsmarkt voor de grootste sector in Nederland: Zorg en Welzijn. Zie voor verdere informatie <https://regioplus.nl/>
- Tijdens de pilot was Regioplus niet betrokken. Bij nieuwe initiatieven is het te overwegen dit wel te doen.

6 LHV regiokantoren

- Heeft u als huisarts interesse in deelname aan een zij-instromers-traject in uw regio, neem contact op met het LHV Bureau in uw regio Huisartsenkringen (lhv.nl)

C Achtergrondinformatie landelijke stakeholders

Tijdens de pilot in Den Haag en Zoetermeer zijn contacten gelegd met de landelijke koepels van bovengenoemde partijen. Je kunt je dus nu vooral richten op de samenwerkingspartijen in jouw regio.

7 SSFH:

- SSFH is als enige alleen landelijk werkende partij ook betrokken bij dit project.
 - De Stichting Sociaal Fonds Huisartsen faciliteert en stimuleert o.a. stages en scholing binnen de huisartsenzorg. Zowel met inhoudelijk materiaal als financieel. Zo heeft SSFH de kosten gedragen van studiemateriaal en de 1e 6 weken scholing van de kandidaten die niet via het UWV instromen in dit traject.
- Voor nieuwe projecten adviseren we je contact te zoeken met SSFH.

[Lees meer >](#)



A Uitleg project: communicatie

- [Artikel](#) in septembernummer van De Dokter
- [Link](#) naar filmpje Huisartsendag
- [Filmpje](#) over vak doktersassistent

B Cijfermateriaal over tekort DA in de regio

De LHV krijgt zeer regelmatig signalen van huisartsen dat zij vacatures voor de functie Doktersassistent heel lastig en soms zelfs niet kunnen invullen. Er zijn te weinig (geschikte) kandidaten. Dit beeld wordt ook onderbouwd door cijfers uit verschillende onderzoeken.

1 Cijfers Prognosemodel Zorg en Welzijn (PMZW) en Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW)

Cijfers uit november 2020 van het Prognosemodel Zorg en Welzijn laten zien dat de er op de arbeidsmarkt voor doktersassistenten een tekort is, met de prognose dat dit de komende jaren zo blijft. Het prognosemodel geeft de functiedoktersassistent het label 'krap.'

Volgens AZW-cijfers uit 2019 werken er 32.000 mensen in de huisartsenzorg (huisartspraktijken en gezondheidscentra). Een tekort van 700 doktersassistenten is dus aanzienlijk. Uit het AZW-onderzoek komt verder dat 77% van de organisaties in de huisartsenzorg moeilijk vervulbare functies heeft.

Arbeidsmarkttekort per beroepsgroep PMWZ november 2020

Tabel PMWZ november 2020, arcering toegevoegd.

'Zicht op regionale capaciteit en arbeidsmarkt vraagstukken huisartsenzorg', Nivel/Prismant in opdracht Stichting Sociaal Fonds Huisartsenzorg (SSFH)

Er is sprake van oplopende tekorten aan doktersassistenten en praktijk-ondersteuners in de huisartsenzorg. Dat blijkt uit onderzoek van Nivel/Prismant uit 2019. De meeste regio's krijgen de komende vijf jaar te maken met een sterk stijgend tekort.

Dat komt deels omdat huidig personeel met pensioen gaat. Tegelijkertijd groeit overal de vraag om (huisartsen-)zorg, mede door de toename van 75-plussers.

Per arbeidsmarktregio tabel prognoses vraag en aanbod 2023

2 Kans op werk, SBB

In de cijfers die SBB publiceert onder de noemer 'Kans op werk' scoort de doktersassistent een voldoende. Wij herkennen ons niet in dit label, gezien de huidige tekorten en hierboven beschreven prognoses. Dit onderwerp speelt bij vrijwel alle zorgbranches. Wij zijn hierover in gesprek met SBB, via het Marktsegment Assisterende Gezondheidszorg.

Opvallend is dat niet alleen het werkveld zich niet herkent in de cijfers over kans op werk, maar ook het onderwijs. Ook het onderwijs signaleert tekorten op de arbeidsmarkt, ook voor de functie Doktersassistent.



Hoe animo checken bij huisartsen en kandidaten om project te kunnen starten?

A Aanbiedingsbrief en enquête huisartsen

- Draaiboek enquête animo huisartsenpraktijken
- Informatie en aanmelden praktijken voor zij-instromers

B Proces- en inhoudelijke informatie voor de huisarts na retourzending enquête

- Informatie over vast aanspreekpunt voor huisartsen bij vragen
- Informatie over planning project: 'wat gaat er na mijn aanmelding als opleider nu verder gebeuren?': wanneer kan de huisarts wat verwachten en wat wordt wanneer van hem/haar verwacht?
- Informatie over administratie, contracten, subsidiemogelijkheden, etc.: zie stap 6

C Reminder huisarts

"Geachte

...datum... heeft u een korte enquête ontvangen over het project zij-instromers doktersassistent. Dit is een gezamenlijk initiatief van [namen partijen] die zich zorgen maken over het (dreigend) tekort aan doktersassistenten in de huisartsenpraktijk. Samen kunnen we een bijdrage leveren om het probleem aan te pakken. Bent u bereid de enquête in te vullen en aan te geven of u mogelijkheden heeft om een leerwerkplek beschikbaar te stellen? Ook als dat niet het geval is stellen we het zeer op prijs als u de enquête invult. Hierdoor krijgen we meer inzicht in de belemmeringen om een leerwerkplek beschikbaar te stellen.

Via bijbehorende [link] kunt u de enquête alsnog invullen.
Alvast hartelijk dank.

[ondertekening]"

D Aanbiedingsbrief kandidaten (via bv social media)

Klaar voor een carrière-switch naar het beroep van doktersassistent? Dit is jouw kans!

Werk je nu als kapster, stewardess, in de horeca of een ander dienstverlenend beroep waar je veel in contact bent met mensen? En denk je er serieus over om doktersassistent te worden?

[opleiding] start binnenkort de aangepaste opleiding voor mensen die al een carrière hebben of achter de rug hebben (zij-instromers). Belangrijk is dat je leergierig bent, klantvriendelijk en graag met mensen werkt. Meld je voor meer informatie bij [opleiding].
[contactgegevens opleiding] "

Als voorbeeld zie ook de vacaturetekst leerwerkplek voor doktersassistenten in de huisartsenpraktijk.

E Informatie voor de kandidaat over het beroep van doktersassistent

Filmpje over vak doktersassistent

F Reminder kandidaat

Herhaal D.





Inrichting versneld onderwijstraject

A Checklist gesprek met opleiding

Denk aan:

- Mogelijkheid tot inrichting aangepast scholingstraject, bijvoorbeeld 1^e 6 weken BVP
- Flexibiliteit in start scholing
- Minimum aantal deelnemers
- Afspraken over leerwerkplekken en begeleiding van werkgever en kandidaat gedurende de hele opleiding
- Afspraken over voorzieningen kandidaat (bijvoorbeeld laptop)
- Checken digitale vaardigheden kandidaat en indien nodig bijspijkeren
- Raamovereenkomst met stakeholders zoals UWV/SSFH
- Etc.

Als de regionale huisartsen(organisaties) geen preferred supplier hebben voor de opleiding voor doktersassistent, dan kun je bij UWV terecht. Zij hebben ook contacten in de regio. UWV heeft geen commercieel belang, maar is een publieke organisatie die er juist is om te faciliteren wat werkgevers zelf niet in huis hebben op gebied van HR.

B Functie & competentieprofiel doktersassistent

Functiebeschrijving doktersassistent geactualiseerd in nieuwe FWHZ – LHV

C Curriculum opleiding

BBL speciaal opzet

Informatie aan kandidaten en huisartsen

A Voorbeeld aanpak en inhoud informatiebijeenkomst kandidaten

(i) **Moment van informatie**

Bij Haaglanden is gekozen voor het moment dat de deelnemers de stageplek definitief hadden; advies achteraf is om dat anders te doen, nl die informatie al in een eerder stadium geven: voor het eerste matchingsgesprek. Op basis van de informatieavond kunnen kandidaten afhaken, daarnaast komen kandidaten beter voorbereid op gesprek wanneer de informatie over de opleiding reeds bekend is.

(ii) **Duur van de bijeenkomst**, gelet op de eerste ervaring zou de bijeenkomst maximaal 25 minuten moeten bestaan uit het geven van informatie, waarbij er voldoende ruimte moet zijn voor vragen.

(iii) **Informatie over de opleiding**

Duur van de opleiding, aantal studiedagen, lengte van de studiedagen en inhoud van de lessen. Geef zij-instromers hele praktische behapbare informatie.

(iv) **Toetsing**

Hoe vindt toetsing plaats, zowel praktijk toetsing als theoretische toetsing, hoe zit het met herkansingen.

(v) **Digivaardigheden**, inventariseer of mensen beschikken over voldoende vaardigheden op het gebied van computers, internet en in staat zijn om bijvoorbeeld online lessen te volgen.

(vi) **Verlof**, hoe gaat we om met vakanties, bijzonder verlof en ziektes tijdens schooldagen?

(vii) **Intervisie**, is dit aanwezig en hoe wordt dit vormgegeven?

(viii) **Coaching**, zijn hier mogelijkheden voor? Hoe wordt dit vormgegeven?

(ix) **Contact en vertrouwenspersoon**. Bij wie kunnen kandidaten terecht die het even lastig hebben?

(x) **Kosten opleiding**, boeken en andere leermiddelen. Geef aan wat de financieringsopzet is.

B Checklist informatiegesprek huisarts

2021-11-26 Checklist gesprek werkgever



Matchingsfase

A Checklist voor de matchingsfase ‘op papier’ door stakeholders

Denk hierbij aan zaken als:

- minimaal aantal beschikbare uren kandidaat (24 uur)
- woonwerkafstand <12 km
- levenservaring
- leergierigheid
- inschatting financiën
- inschatting match

B Voorbeeldbrieven gematchte huisartsen – kandidaten

- Brief UWV kandidaten
- Brief SSFH kandidaten
- Zij-instroom brief werkgever SSFH
- Zij-instroom brief werkgever UWV

C Checklist bespreekpunten ‘live afspraak’ huisarts- kandidaat

In geval van een klik, denk aan de volgende praktische afspraken bij de start: korte persoonlijke kennismaking, inwerkprogramma, collega's, wat wordt over en weer verwacht, tussentijdse contactmomenten (evaluatie), fysieke ruimte, etc.

D Checklist wat te doen bij wel of geen match

Deze bijlage wordt in de toekomst aangevuld bij eventuele ervaring in andere regio's.

- Overzicht uitgangspunten

E Checklist om papierwinkel/inhoudelijk alles te regelen voordat kandidaat start

F Begeleiding huisarts en kandidaat

Heb hierover contact met de onderwijsinstelling.

G Inwerkprogramma adhv inwerkboekje

Deze bijlage wordt in de toekomst aangevuld bij eventuele ervaring in andere regio's.

H Handvatten 1,5 meter-onderwijs in de praktijk

- Opleiden in Corona tijd

I Checklist ‘wat als klik niet duurzaam blijkt’

Deze bijlage wordt in de toekomst aangevuld bij eventuele ervaring in andere regio's.

Verdere regelzaken in dit project

A Administratie, financiën en verantwoordelijkheden

Leg zo snel mogelijk, maar in ieder geval voordat de kandidaat start met de opleiding, alle onderlinge afspraken vast zodat iedereen weet wat er wanneer verwacht wordt.

B Leerwerkovereenkomst tijdens de beroepsvoorbereidende periode (BVP, eerste 6 weken)

Tijdens deze periode wordt nog niet gewerkt. Het is de periode voorafgaand aan de praktijkleerperiode, het werken en leren traject (BBL). Vanuit de Cao Huisartsenzorg / LHV is hier geen modelovereenkomst voor. Het advies is om een 'knip' te maken tussen een overeenkomst voor deze 6 weken BVP en een tweede, aparte overeenkomst vanaf de 7^e week. Zie voor de tweede overeenkomst C. Zo wordt voorkomen dat de proeftijd (4 weken) voorbij is terwijl de kandidaat nog niet is gestart met leerwerken in de huisartsenpraktijk.

C Leerarbeidsovereenkomst tijdens BBL (opleidingsperiode: 6 wkn – 2 jaar)

- [Model Leer Arbeidsovereenkomst BBL](#)

D Modelovereenkomst doktersassistent (evt bij indiensttreding)

Zie LHV-handreiking Soorten arbeidscontracten - LHV beschikbaar voor LHV-leden.

E Subsidiemogelijkheden/tool en co-financieringsmogelijkheden

- [LHV-subsidiewijzer voor stageplekken en praktijkplekken - LHV](#)
- [Aanvraagformulier stimuleringsmaatregel 2021](#)
- [Aanvraagformulier tegemoetkoming SSFH project zij-instroom](#)

F Leerlingenschaal conform cao

- [salaristabel_cao_huisartsenzorg_2021_per_1_juni_2021.pdf \(lhv.nl\)](#)

G Financieel overzicht voor huisartsen van kosten en subsidiemogelijkheden

- [Formulier financiering blanco kandidaten zij-instroom](#)



Communicatie

Deze bijlage wordt in de toekomst aangevuld bij eventuele ervaring in andere regio's.



Planning

Voorbeeld balkenplanning

Let op:

- Ga uit van een totale doorlooptijd van 4 – 6 maanden
- Houd rekening met schoolvakanties