



Stichting Sociaal Fonds  
Huisartsenzorg

*Met o.a.*

Wat is duurzame  
inzetbaarheid?

Praktische tips om  
met duurzame  
inzetbaarheid  
aan de slag te gaan

De podcastserie  
'Goed voor elkaar'



*Special*  
DUURZAME  
INZETBAARHEID

4  
**Voorwoord**



3 vragen aan:

**Annemie  
Webers**



*Feiten en Cijfers*

6 **WERKDruk**



10 **AGRESSIE EN  
ONGEWENST GEDRAG**



14 **LOOPBAAN-  
PERSPECTIEF**



Inhouds  
opgave

DUURZAME INZETBAARHEID



IVVO



**DE BODE NASCHOLING**



13



PODCASTSERIE  
**'GOED VOOR ELKAAR'**



12

Susan van Thiel over  
maatwerkprogramma  
Agressie en Ongewenst  
Gedrag van SSFH

15

**Angie de Rooij**  
Mobiliteitsexpert  
bij Amplooi

# Aan de slag met duurzame inzetbaarheid

Voorwoord

In de dagelijkse hectiek kan het soms lastig zijn om aan de lange termijn te denken. Net zoals preventie vaak latere gezondheidsproblemen helpt voorkomen, geldt dat ook voor personeelsbeleid. Er zijn nu al tekorten in de huisartsenzorg en die gaan alleen maar toenemen. De vraag is dan ook: hoe houd je je huidige medewerkers met plezier aan het werk?

Duurzame inzetbaarheid wordt hierbij steeds belangrijker. Het begrip 'duurzame inzetbaarheid' is breed: het gaat over de wendbaarheid, mobiliteit, productiviteit, motivatie, vitaliteit en gezondheid van mensen. Het doel is om mensen tot aan hun pensioen gezond, gemotiveerd, vakbekwaam en productief aan het werk te houden. Dat is in het belang van medewerker én werkgever, beiden hebben daarin hun eigen verantwoordelijkheid. Het is vooral iets om samen op te pakken. Maar hoe doe je dat?

In de huisartsenzorg spelen drie knelpunten: toegenomen werkdruk, toegenomen agressie en ongewenst gedrag en beperkt loopbaanperspectief. De afgelopen tijd heeft SSFH veel verschillende activiteiten ontwikkeld om met deze knelpunten aan de slag te gaan – denk aan webinars, workshops en (individuele) coaching. Ook is er een platform beschikbaar waarop je e-learnings kunt volgen. In dit magazine vind je meer informatie over het aanbod en lees je interviews en verhalen.

Het is belangrijk dat je zelf bewust bent van je professionele ontwikkeling en waar je tegenaan loopt in je werk. En het is minstens zo belangrijk dat hier ook oog voor is in je team en dat je samen optrekt om werkplezier en vitaliteit te optimaliseren. Mocht je het lastig vinden om dat gesprek aan te gaan: er zijn gesprekskaarten beschikbaar die als leidraad kunnen dienen om met elkaar hierover te praten. Je kunt ook persoonlijke begeleiding van een coach hierbij krijgen.

Vanuit SSFH zijn we blij dat we subsidie hebben gekregen van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en daardoor alle activiteiten kosteloos aan kunnen bieden\*. We hopen daarmee de drempel te verlagen, maar uiteindelijk is het toch een kwestie van gewoon doen. Dus maak er gebruik van, blader door dit magazine voor inspiratie en ga aan de slag!

**Johanna Gröne**  
Projectleider Duurzame Inzetbaarheid

\* Een aantal activiteiten zijn onderdeel van het activiteitenplan 2023-2024. Deze activiteiten zijn kosteloos beschikbaar tot oktober 2024.



## DUURZAME INZETBAARHEID

De kern van duurzame inzetbaarheid is om medewerkers gezond, gemotiveerd en productief aan het werk te houden. Met de krapte op de arbeidsmarkt, hogere werkdruk en toenemende vergrijzing in de maatschappij is dit nu, meer dan ooit, belangrijk. SSFH zet zich in om de duurzame inzetbaarheid van zorgprofessionals in de huisartsenzorg te vergroten.

## ACTIVITEITENPLAN DUURZAME INZETBAARHEID

SSFH heeft in 2023 en 2024 een activiteitenplan opgesteld om de duurzame inzetbaarheid in de huisartsenzorg te vergroten. Bij het opstellen van dit activiteitenplan is er rekening gehouden met drie knelpunten: werkdruk, agressie en ongewenst gedrag en loopbaanperspectief. Deze knelpunten kwamen naar voren uit de sectoranalyse die in 2021 is uitgevoerd.

### WERKDruk

Wanneer de balans tussen de hoeveelheid werk die er ligt en hoeveel werk een medewerker kan doen niet klopt, spreken we van werkdruk. Wanneer je te lang een hoge werkdruk ervaart kan dit leiden tot stress en ziekteverzuim of zelfs tot langdurige uitval. Zowel werkgevers als medewerkers in de huisartsenzorg geven aan dat de werkdruk te hoog is. Werkdruk (43%) is met afstand de grootste veroorzaker van werkgerelateerd verzuim.

### AGRESSIE EN ONGEWENST GEDRAG

Agressie en ongewenst gedrag kan zowel intern afkomstig zijn van collega's en leidinggevenden, als extern door patiënten en hun naasten. Beiden soorten zijn van grote invloed op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Helaas zien we dat zorgprofessionals in de huisartsenzorg steeds vaker slachtoffer zijn van agressie en ongewenst gedrag. Wanneer incidenten niet op de juiste manier worden besproken binnen een team kan dit leiden tot verzuim en uitval.

### LOOPBAANPERSPECTIEF

Om duurzame inzetbaarheid te vergroten is het belangrijk dat medewerkers genoeg ontwikkelruimte hebben en op een fijne manier aan de slag kunnen met hun loopbaan. Het ontbreken van door-groeimogelijkheden of een goed loopbaanperspectief kan leiden tot ongemotiveerde medewerkers, spanningen binnen het team of zelfs uitval. Met als gevolg een grotere werkdruk bij de overige teamleden.



Wat is duurzame inzetbaarheid?



Feiten en cijfers

# WERKDRUK

Definitie: We spreken van werkdruk wanneer de balans tussen de werkbelasting en de belastbaarheid van de werknemer verstoord raakt. Werkdruk treedt dus op als je het werk niet binnen de gestelde tijd af kunt krijgen of niet meer aan de gestelde eisen kunt voldoen.



Uit cijfers van CBS AZW statline over het 4e kwartaal van 2022 blijkt dat

**45%**

van de werknemers geeft aan dat de werkdruk (veel) te hoog is.

Volgens **65%**

van de werknemers is de werkdruk toegenomen.

Werkdruk is voor werkgevers het grootste knelpunt

(LHV onderzoek augustus 2021)

**86%**

van de huisartsen vindt dat de werkdruk is toegenomen.

**74%**

van de huisartsen vindt de werkdruk te hoog.

De meest voorkomende maatregelen van werkgevers tegen werkdruk

Werkdruk bespreekbaar maken

**(57%)**

Werkprocessen efficiënter inrichten

**(52%)**

Extra personeel aantrekken

**(47%)**

## 3 vragen aan: Annemie Webers

Annemie Webers, directeur van Career & Live, is trainer en specialist op onderwerpen als werkstress, stresspreventie en werk-privé balans. In het kader van werkdruk stelden we haar drie vragen:

*Wat is werkdruk precies?*

In de kern komt werkdruk neer op een onevenwicht tussen wat je werk van je vraagt en wat jij aan kunt. Werkdruk is eigenlijk een tweezijdig monster. Aan de ene kant heb je de pure hoeveelheid werk – je weet wel, die eindeloze lijst van taken die gisteren al af moesten zijn. Dat is de zichtbare kant. Maar er is ook een minder zichtbare kant, die alles te maken heeft met hoe jij je werk ervaart. Dit gaat over de sfeer in je team, hoe jullie met elkaar omgaan, en of je je gewaardeerd voelt. Het is niet alleen de berg werk die stress veroorzaakt, maar ook de manier waarop je met die berg omgaat en hoe je je ondersteund voelt.

*Hoe bespreek je werkdruk?*

Het is cruciaal om het gesprek over werkdruk op een open en constructieve manier aan te gaan. Dit betekent zonder vooroordelen luisteren en iedereen de ruimte geven om zijn of haar ervaringen te delen. En vooral: houd het luchtig. Stress over stress hebben, helpt niemand. Gebruik bijvoorbeeld een gesprekskaart om het ijs te breken. Deze tools zijn goud waard omdat ze helpen om op een relaxte manier het gesprek aan te gaan. Ook een beetje humor kan wonderen doen. Vergeet niet, dit is geen eenmalig gesprek. Het is een marathon, geen sprint. Je gaat samen op zoek naar wat er knelt en dat is voor iedereen anders.



Het IGLO-model kan hierbij helpen door het gesprek te structureren op verschillende niveaus:

### Individueel

Begin met hoe jij persoonlijk de werkdruk ervaart. Wat zijn jouw specifieke uitdagingen?

### Team

Kijk vervolgens naar het team. Hoe werken jullie samen en hoe ondersteunen jullie elkaar?

### Leidinggevende

Betrek ook de rol van leidinggevend. Zij spelen een sleutelrol in het bieden van ondersteuning en het faciliteren van oplossingen.

### Organisatie

Ten slotte, bekijk wat de organisatie als geheel kan doen om werkdruk te verminderen.

## Wat zijn praktische tips om met werkdruk om te gaan?

Nu we weten wat werkdruk is en hoe we erover kunnen praten, wat kunnen we dan concreet doen om het aan te pakken? Hier zijn enkele actiepunten:

### Individueel

Werk aan je time management skills en leer grenzen stellen. Het is ook belangrijk om manieren te vinden om te ontspannen en te herstellen van stress.

### Team

Verbeter de communicatie en samenwerking binnen je team. Een gevoel van saamhorigheid en onderlinge steun kan veel druk wegnemen.

### Leidinggevende

Zorg dat je toegankelijk bent voor je teamleden en luister naar hun zorgen. Bied ondersteuning waar nodig en werk samen aan oplossingen.

### Organisatie

Implementeer beleid dat werkdruk aanpakt, zoals flexibele werktijden of het zorgen voor voldoende personeel. Een gezonde werkomgeving is essentieel.

Door op deze manieren aan werkdruk te werken, kunnen we de huisartsenzorg niet alleen aangenamer maken voor de professionals die er werken, maar uiteindelijk ook de kwaliteit van zorg voor patiënten verbeteren. Het is een voortdurend proces van aanpassen en verbeteren, maar elke stap in de goede richting helpt. ●

Meer weten over werkdruk, werkstress, werkplezier of hoe je in gesprek gaat over werkdruk?

Op onze site staan vier webinars waarin Annemie dieper in gaat op deze onderwerpen.

Je kunt de webinars bekijken via de QR code:



INTERVIEW IVVO

Instituut voor  
Vitaal Ondernemen

## “Wij kunnen de werkdruk niet verlagen, maar medewerkers wel helpen om weerbaarder te zijn.”

Maarten

Maarten Veldkamp en Paul Zwama, beide werkzaam bij IVVO (Instituut voor Vitaal Ondernemen) vertellen meer over hoe zij organisaties helpen om met het knelpunt ‘Werkdruk’ aan de slag te gaan. Het onderdeel ‘Mentale weerbaarheid’ speelt hierbij een belangrijke rol.

### Voorkomen is beter dan genezen

Paul en Maarten vertellen dat er steeds meer aanvragen komen van organisaties waarbij de werkdruk hoog ligt. “Wij gaan met dit soort organisaties aan de slag met behulp van een op maat gemaakt programma. We kunnen de werkdruk niet verlagen of oplossen, maar medewerkers wel helpen om weerbaarder te zijn. Bijvoorbeeld in periodes van stress, tijdens enorme druktes of juist periodes van enorme kalmte.”

Paul, vitaliteitsspecialist bij IVVO, legt uit dat je beter kunt voorkomen dan genezen. “Als je kan voorkomen dat mensen uitvallen, voorkom je een hoop problemen op de korte en lange termijn. Als een huisartspraktijk een team heeft van bijvoorbeeld vijf mensen, is de uitval van één persoon al direct 20%. Dus het loont echt om hier preventief mee aan de slag te gaan.”

### Aan de slag met werkdruk

IVVO heeft een speciaal maatwerkprogramma ontwikkeld in samenwerking met SSFH\*. Maarten, commercieel directeur bij IVVO, vertelt hoe een dergelijk programma is vormgegeven speciaal voor de huisartsenzorg. “Alle medewerkers in een huisartsenpraktijk krijgen eerst een persoonlijke online vitaliteitscan (vragenlijst) aangeboden en krijgen daarna een één-op-één gesprek met een coach. Vervolgens wordt er een workshop op maat aangeboden, afhankelijk van de grootte van een huisartsenpraktijk. In die workshop duiken we dieper in onderwerpen als: omgaan met werkdruk, mentale weerbaarheid, de kracht van positief denken en de kracht van ademen. In het traject werken de medewerkers aan hun eigen ontwikkelpunten. Om die reden ronden we het traject ook weer af met een vitaliteitscan en ontwikkelgesprek met één

van onze coaches. Dat geeft ook handvatten om te blijven ontwikkelen na de samenwerking met IVVO.” De meeste trajecten binnen IVVO duren ongeveer acht tot twaalf weken. “Dit bespreken we meestal samen met praktijkmanagers, omdat de huisartsenteams verschillen in grootte”, aldus Maarten.

Wij zijn ons na de coronaperiode steeds meer gaan specificeren. Inmiddels hebben we een expertise opgebouwd in de zorg. Paul heeft het afgelopen jaar bij verschillende ziekenhuizen de dienstverlening mogen aanbieden. Daarnaast werken wij niet met een ‘One size, fit’s all’ formule, we zijn juist heel flexibel en leveren maatwerk. Als een coach geen match blijkt te zijn, kunnen we snel schakelen met andere coaches binnen ons netwerk. Zo weten we zeker dat we een programma ontwikkelen dat past bij de organisatie, dat gedragen wordt door medewerkers en dat impact heeft. ●

\* Deze activiteit is onderdeel van het activiteitenplan 2023-2024.

In **17%** van de organisaties wordt altijd aangifte gedaan van incidenten.



Feiten en cijfers

# Agressie en ongewenst gedrag

Definitie: **AGRESSIE:** Als mensen zich agressief of gewelddadig gedragen naar medewerkers die op dat moment hun werk uitvoeren.

**Externe agressie:** Denk aan patiënten, familie/vrienden en omstanders / **Interne agressie:** Denk aan je leidinggevende en collega's.

**ONGEWENST GEDRAG:** Het gedrag dat de ontvanger als onprettig en soms als grensoverschrijdend ervaart. Denk aan seksuele intimidatie, pesten en discriminatie (waarbij iemand anders behandeld wordt vanwege bv. afkomst, religie of seksuele geaardheid).

Gegevens van CBS AZW statline  
over het 4e kwartaal 2022

**72%**

van de werknemers heeft enkele keren of (zeer) vaak te maken gehad met agressie door cliënten of hun naasten.

**29%**

van de werknemers heeft agressie door leidinggevend en/of collega's ervaren.

**39%**

van de medewerkers vindt dat de agressie door patiënten is toegenomen.



De meest voorkomende  
maatregelen van werkgevers  
tegen agressie zijn

Agressie en geweld  
bespreekbaar maken  
**(68%)**

Gedragsregels opstellen  
voor bezoekers  
**(52%)**

Nazorg verlenen aan medewerkers  
**(43%)**

Trainingen 'omgaan met agressie'  
voor medewerkers  
**(27%)**

INTERVIEW DE BODE NASCHOLING

DUURZAME INZETBAARHEID **SSFH**

## “In onze workshops zit vaak humor, zodat het voor niemand eng hoeft te zijn om een rol met een actrice te spelen”



Rien de Boo, eigenaar van De Bode Nascholing, vertelt hoe je agressie en ongewenst gedrag aan kunt pakken en waarom het zo belangrijk is. “Agressie wordt vaak veroorzaakt door de medewerkers zelf, terwijl ze dat niet eens in de gaten hebben, zowel met de patiënt als met de collega/leidinggevende.”

### Meer organisaties aan de slag met agressie en ongewenst gedrag

“Je hoort veel over agressie en ongewenst gedrag op de werkvloer. Het is altijd al wel een belangrijk onderwerp geweest, maar ik zie wel dat bedrijven er nu eindelijk eens wat mee gaan doen,” vertelt Rien. “Je moet dit alleen wel blijven onderhouden én herkennen. En dat is nog wel eens lastig voor veel organisaties.”

De meeste organisaties komen bij De Bode Nascholing voor een workshop, en de terugkomdag wordt zelden gepland. Rien legt uit dat financiële middelen en tijd de meest voorkomende oorzaken hiervan zijn. “Dat is heel jammer, want je ziet daardoor vaak dat organisaties het eerste halfjaar vooruitgaan en daarna terug in het oude patroon vallen. Met agressie en ongewenst gedrag moet je oefenen in de praktijk, dat lost zich niet vanzelf op. Gelukkig is dat in de situatie van SSFH geen probleem, omdat het voor de huisartsenzorg volledig vergoed wordt door SSFH\* en SZW.”

### Workshops van De Bode Nascholing

De Bode Nascholing biedt een workshop aan voor werkenden in de huisartsenzorg. Voorafgaand wordt gekeken waar de groep tegenaan loopt en wat hun doelen zijn. De workshop bestaat uit een theoretisch en een praktijkgericht onderdeel. In het theoretische deel zoomt De Bode Nascholing dieper in op de theorie achter agressie en ongewenst gedrag. Welke vormen van agressie en ongewenst gedrag bestaan er, en wat is daar de betekenis daarvan?

In het praktijkgerichte onderdeel komt het rollenspel aan bod. “In onze workshops zit vaak humor, zodat het voor niemand eng hoeft te zijn om een rol met een actrice te spelen. Omdat we de rollenspellen vaak opnemen, zien deelnemers precies wat er gebeurt. Dat is heel leerzaam,” vertelt Rien. Daarnaast is het volgens Rien ook belangrijk dat huisartsen weten wanneer ze wel en niet in mogen grijpen in een situatie waarbij een doktersassistent aanwezig is. “Als huisartsen bijvoorbeeld te snel ingrijpen en agressieve patiënten daardoor voor laten gaan, belonen ze slecht gedrag en zetten ze assistentes voor schut.” Volgens Rien is het daarom belangrijk dat eerst de theorie wordt behandeld. Daarna worden er pas situaties geschetst waarmee deelnemers kunnen gaan oefenen, zodat ze agressie en ongewenst gedrag tijdig herkennen en aan kunnen pakken. Dat geeft vaak enorme rust. ●

\* Deze activiteit is onderdeel van het activiteitenplan 2023-2024.

# “WE WETEN NU BETER VAN ELKAAR WAT WE NODIG HEBBEN”

**Susan van Thiel is praktijkmanager bij drie huisartsenpraktijken in Oss: d'n Iemhof, Bredero en Talmastraat. Met twee van deze praktijken heeft zij het Maatwerkprogramma Aggressie en Ongewenst gedrag van SSFH gevolgd. In een interview vertelt Susan meer over hun ervaringen.**

**Van start met het maatwerkprogramma**  
Helaas komt agressie en ongewenst gedrag steeds vaker voor in de zorgsector. Fysiek- en/of verbaal geweld in de praktijk of aan de telefoon is helaas iets wat ook voor de medewerkers in de praktijken van Susan vaker voorkomt. “Ik heb zelf nauwelijks patiëntcontact, maar ik hoor van collega's wel vaker verhalen over schelden of bedreigend taalgebruik,

voornamelijk aan de telefoon. Echt fysiek geweld maken we gelukkig niet vaak mee”, aldus Susan. Susan hoorde op een regionale bijeenkomst voor praktijkmanagers over de maatwerkprogramma's. Na intern gepolst te hebben of dit iets was waar de praktijkhouders voor openstonden, waren de reacties positief. Uiteindelijk heeft ze voor twee van de praktijken een voucher kunnen bemachtigen. De goedkeuring van de derde praktijk kwam te laat, maar na de goede ervaringen, wordt er ook bij deze praktijk nu een training georganiseerd via een andere weg.

**Theoretisch en praktisch aan de slag met ongewenst gedrag**  
Voor de invulling van het maatwerkprogramma heeft Susan gekozen om het maatwerkprogramma bij De Bode Nascholing af te nemen. De training was een succes: zowel het theoretische deel als het praktische deel werd positief ontvangen door de medewerkers van beide praktijken. Susan vertelt: “Tijdens het theoretische deel leerden we onder andere meer over waar agressie en ongewenst gedrag

vandaan komt, welke vormen van ongewenst gedrag er zijn en hoe je jezelf weerbaarder maakt. Tijdens het praktische gedeelte kwam er een actrice die echte scenario's die wij zelf hadden meegemaakt ging naspelen. Hoewel het eerst wat ongemakkelijk was, deed iedereen toch actief mee. Juist doordat er tijdens de training op onze eigen ervaringen en situaties uit de praktijk werd ingespeeld, heeft het bijgedragen aan dat we beter weten hoe we met agressie en ongewenst gedrag om moeten gaan.”

**Een verandering binnen de praktijk**  
Hoewel er op beleidsniveau niet veel is veranderd, heeft het maatwerkprogramma wel een verandering teweeg gebracht in hoe het team nu met elkaar omgaat. Susan zegt hierover het volgende: “Ik merk dat we elkaar in de praktijk beter begrijpen. We weten beter wat er speelt en hoe we elkaar moeten ondersteunen wanneer er een vervelende situatie voordoet. Daarnaast bespreken we het onderwerp agressie en ongewenst gedrag meer met elkaar, onderling maar ook in overleggen.” ●

## SSFH PODCASTSERIE ‘GOED VOOR ELKAAR’

Met plezier naar je werk gaan kan een uitdaging zijn in de drukte van de praktijk. Met alles wat er op je afkomt kan de stress te veel worden. En soms gebeurt er iets vervelends: een patiënt die zich agressief gedraagt of een collega die ongepaste opmerkingen maakt. Hoe ga je hiermee om en hoe kun je toch zo veel mogelijk plezier uit je werk halen? In de SSFH podcastserie gaan we in gesprek met een aantal experts die vertellen over hun ervaringen en je tips geven. Zo hopen we je te inspireren en bij te dragen aan je werkgeluk!

- 1 BEVLOGEN BLIJVEN WERKEN |** In deze aflevering gaan Gerda Welleweerd, organisatiepsycholoog, en Johanna Gröne, projectleider duurzame inzetbaarheid voor SSFH in gesprek over wat er nodig is om bevoegen je werk te kunnen (blijven) doen. “De kern is: kijk hoe het met je gaat en handel daarnaar. Wanneer het niet goed gaat, zoek dan hulp om iets te veranderen.” Aandacht voor duurzame inzetbaarheid is belangrijk om er proactief mee aan de slag te gaan en te kijken wat je zelf kunt doen en wat er vanuit de organisatie gedaan kan worden.
- 2 LEIDINGGEVEN IN AFHANKELIJKHEID |** Ger Plat en Arjen Jansen werken onder andere voor trainingsbureau CT Groep en adviseren veelvuldig in de huisartsenzorg. Zij spreken over de lastige positie van de huisarts die in zijn praktijk vaak een driedubbele rol heeft als zorgverlener, leidinggevende en werkgever. “Leidinggeven vanuit deze verschillende rollen is een kunst en vergt schipperen tussen sturen en begeleiden.” Ze geven tips hoe je als leidinggevende kunt bijdragen aan een goed en veilig werkklimaat.
- 3 WEERBAAR WORDEN |** Agressie en ongewenst gedrag – bijna iedereen in de zorg krijgt er een keer mee te maken. Hoe kun je hierop reageren? Esther Werner is trainer bij haar eigen bureau Kies Weerbaarheid. Sofie Meurs is psychiatrisch verpleegkundige en werkt als poh-ggz in twee huisartsenpraktijken. Ze vertellen over hun ervaringen en geven concrete voorbeelden die kunnen helpen om je weerbaarder te maken. “Bij externe agressie is het voor een team heel belangrijk, dat je op één lijn zit en samen de grenzen bepaalt.”



Over duurzame inzetbaarheid en omgaan met agressie & ongewenst gedrag

45% van de deelnemende organisaties gaf aan geen van onderstaande maatregelen in te zetten.

Feiten en cijfers

# LOOPBAANPERSPECTIEF

Definitie: Vooruitzicht op een loopbaan of een goede, betere, passende loopbaan; carrièreperspectief.

Uit de MDIEU sectoranalyse 2021 blijken de volgende cijfers. Medewerkers zijn gemiddeld

**16,8 JAAR**  
werkzaam in de huisartsenzorg

**8,2 JAAR**  
werkzaam voor dezelfde werkgever

Van de medewerkers in de huisartsenzorg geeft

**83%**  
aan gemakkelijk een baan bij een andere werkgever te kunnen krijgen. De doorstroom bij de eigen werkgever is daarentegen lastiger: Maar **46%** van de medewerkers geeft aan gemakkelijk een andere functie te kunnen krijgen binnen de organisatie waar zij al werken.

**71%**  
geeft aan dat er ruimte is voor persoonlijke ontwikkeling / ontplooiing op het werk.

**55%**  
geeft aan dat er voldoende loopbaanperspectief is op het werk.

SSFH-onderzoek onder (oud-)stagiaires in de huisartsenzorg (2020)

**60%**  
van de (oud-)stagiaires is op dit moment werkzaam in de huisartsenzorg.

**25%**  
is na afronding van de opleiding verder gaan studeren. Daarvan is **56%** niet meer werkzaam in de huisartsenzorg. En **20%** verwacht over 5 jaar niet meer werkzaam te zijn in de huisartsenzorg.

**40%**  
is niet meer werkzaam in de huisartsenzorg. **75%** is ook in de eerste drie jaar na afronding van de opleiding niet werkzaam geweest in de huisartsenzorg. De belangrijkste reden hiervoor zijn de beperkte doorgroeimogelijkheden.

De meest voorkomende maatregelen van werkgevers om langer doorwerken voor medewerkers mogelijk te maken

De mogelijkheid bieden om minder te werken **(38%)**

Opleiding en ontwikkeling mogelijk maken **(25%)**

Individuele aanpassingen op de werkplek **(22%)**

Aanpassing van de werktijden **(15%)**



## “Passend werk gaat over interesse, talent en de juiste omgeving”

Angie de Rooij, mobiliteitsexpert bij Amplooi, vertelt over het belang van loopbaanperspectief. Ze geeft meer inzicht in haar werkzaamheden en geeft tips over hoe jij ervoor zorgt dat medewerkers in jouw praktijk gaan nadenken over hun toekomst.



### Een baan die bij jou past

Bij Amplooi zoeken ze naar passend werk. Dit houdt in dat jij werk doet wat je leuk vindt, wat je goed kan, waar je interesses liggen, waar je energie van krijgt en waarin je je verder kunt ontwikkelen. Maar dat niet alleen, het is ook belangrijk dat jij binnen een organisatie past. Angie: “Wanneer jouw baas wil dat jij op een bepaalde manier je werk doet en dit sluit niet aan bij hoe jij dit zou willen doen, zou dat kunnen leiden tot frictie. Hoewel dit in het begin misschien niet erg

is, kan dit uiteindelijk wel tot stress en vervelende situaties leiden”. Door al vroeg in je carrière bewust te onderzoeken of een baan bij jou past, voorkom je dat je op een later moment gedwongen aan de slag moet met een loopbaancoach, omdat de situatie onhoudbaar is geworden.

### Aan de slag met loopbaancoaching

Aan de slag gaan met loopbaanbegeleiding kan vanuit veel verschillende situaties: het kan dat er vanuit het UWV een traject wordt gestart, dat jouw werkgever wil dat jij in gesprek gaat met een loopbaanbegeleider of dat je vanuit jezelf contact zoekt. In alle gevallen is het proces zo goed als hetzelfde. Angie: “Wanneer iemand bij ons terecht komt gaan we eigenlijk proberen om drie vragen te beantwoorden:

- Wie ben ik?
- Wat wil ik?
- Wat zijn mijn talenten?

Wanneer we die vragen hebben beantwoord, kunnen we gaan kijken naar wat voor soort functies daarbij aansluiten. Dit proces is waardevol wanneer je bijvoorbeeld door stress tijdelijk niet kon werken. Maar juist ook wanneer het wel goed gaat is het belangrijk om een thermometer in je loopbaan te steken, want zo zorg je ervoor dat jouw werkwaarden aan blijven sluiten bij jouw persoonlijke waarden.”

### “Stimuleer medewerkers om na te denken over hun toekomst”

Door medewerkers te stimuleren en de ruimte te geven om na te denken over hun carrière zorg je ervoor dat een medewerker op een duurzame manier kan blijven werken. Dit kan bijvoorbeeld door in gesprek te gaan met een loopbaancoach, maar Angie geeft ook andere tips: “Het begint met het creëren van vertrouwen: Zorg ervoor dat je medewerkers weten dat het oké is om aan te geven wanneer ze iets anders willen. Wanneer jouw medewerkers hier eerlijk over zijn, dan kan je samen gaan kijken of er misschien een andere (invulling van hun) functie binnen de organisatie mogelijk is. Zo verlies je geen teamleden én blijft iedereen gemotiveerd aan het werk.”

Naast het gesprek aan gaan, zijn er ook andere manieren om medewerkers te laten nadenken over hun toekomst. “Stel bijvoorbeeld een ambassadeur aan die zich inzet om mensen te laten nadenken over hun loopbaan. Of laat je medewerkers vrijwilligerswerk doen. Op die manier komen mensen in contact met ander werk en laat je medewerkers nadenken over zichzelf en wat zij willen”, aldus Angie.

### Aan de slag met jouw loopbaan?

Wil jij aan de slag met jouw toekomst? Of ben je benieuwd wat een loopbaancoach voor jou kan betekenen? Via SSFH kan je gratis\* gebruik maken van loopbaancoaching bij Amplooi. Je kunt direct contact opnemen met Amplooi via [info@amplooi.nl](mailto:info@amplooi.nl) of **088-0223888**.

\* Deze activiteit is onderdeel van het activiteitenplan 2023-2024





## Stichting Sociaal Fonds Huisartsenzorg



### CONTACT

Heeft u vragen? Neem dan contact met ons op.

#### SSFH

Postbus 4076, 5004 JB Tilburg

E [info@ssfhn.nl](mailto:info@ssfhn.nl)

T 013 594 43 18

[WWW.SSFH.NL](http://WWW.SSFH.NL)

