

## INHOUD

### Een praktijkassistent aannemen: praktisch

- Wie beslist en wanneer wordt beslist over de aanwerving?
- De geknipte persoon voor de job
- Wie werft aan en welk statuut heeft de praktijkassistent?
- Loon en loonkosten
- Tegemoetkomingen
- Administratieve verplichtingen en hulp bij een aanwerving

### Subsidiëring van een praktijkassistent via Impulseo II

- Tewerkstelling
- Aanvraag Impulseo II

### Een opleiding op de werkvloer

- Wat is een IBO?
- Kostprijs
- Na IBO

### Opleiding tot praktijkassistent - Proefproject Brussel

# Een praktijkassistent aannemen

## Informatie over de praktische kant, Impulseo II en een opleiding op de werkvloer



# Een praktijkassistent aannemen

Er zijn een aantal overwegingen die men als praktijk of groepering moet maken vooraleer men een praktijkassistent kan aannemen. We zetten ze hieronder kort op een rijtje.<sup>1</sup>

## Wie beslist en wanneer wordt beslist over de aanwerving?

Het aanwerven van een extra persoon in de praktijk is een doordachte keuze. Een solo-arts kan die beslissing zelf maken. In een groepspraktijk is het goed dat deze beslissing in consensus genomen wordt. Voor men tot een beslissing komt, is het nodig na te denken over het takenpakket van de praktijkassistent, de kostprijs, of de praktijkassistent voltijds of deeltijds nodig is en of er een geschikte plaats is in de praktijk waar de praktijkassistent kan werken.

## De geknipte persoon voor de job

Er moet nagedacht worden over het profiel dat de praktijkassistent moet hebben voor uw bepaalde praktijk. Op basis van dit profiel kan een goede selectie gemaakt worden uit de kandidaten voor de functie. Ga dus na welk profiel uw praktijk heeft en welk soort praktijkassistent u nodig heeft, maak een takenpakket op en een voorstel voor de werkuren. Bespreek eventueel de evolutie die de praktijk in de toekomst wenst te maken. Deze evolutie kan belangrijk zijn voor het toekomstperspectief van de praktijkassistent.

Hoe hoger de basisopleiding van de praktijkassistent, hoe hoger het aanvangsloon. Het is niet altijd nodig een hoogopgeleide assistente aan te nemen. Vaak volstaat een handelsopleiding van de middelbare school. Is er in de praktijk nood aan het delegeren van medische taken dan kan een verpleegster aangenomen worden. Haar loon zal echter hoger zijn dan een administratieve medewerker.

Heeft mijn praktijk een praktijkassistent nodig en naar welk type praktijkassistent moeten we op zoek gaan? Elke praktijk kan zich laten begeleiden door een facilitator/coach van ECHTT bij het uitklaren van deze vragen. Meer info: Expertisecentrum Huisartsentracten en teams: [www.ECHTT.be](http://www.ECHTT.be)

---

1. Bron: Cuypers, R., Grouwels, D., Nicolai G. (). Draaiboek praktijkassistente voor de huisartsenpraktijk. Antwerpen: Husam – Domus Medica.

- **Welke taken kan de praktijkassistent op zich nemen?**

Administratieve taken, onthaaltaken, personeelszaken, logistieke taken, coördinatie, ...

- **Hoeveel kost het aanwerven van een praktijkassistent?**

De kostprijs is afhankelijk van een aantal factoren zoals het loon van de praktijkassistent, vooropleiding, anciënniteit, ... Voor het aannemen van een praktijkassistent kan u beroep doen op Impulso II en andere tegemoetkomingen.

- **Voltijds – deeltijds**

Zowel een voltijdse als een deeltijdse kracht heeft zijn voordelen. Het is belangrijk een systeem te voorzien dat past bij de praktijk. De voordelen van een voltijdse kracht (38u/week) zijn gemakkelijke communicatie, continuïteit in taken en uitvoering en vertrouwdheid bij patiënten. Een deeltijdse kracht werkt minimum 13u per week in blokken van minstens 3 uur. Bij een deeltijdse werknemer kunnen taken gemakkelijker gespreid worden en zijn afwezigheden beter te coördineren.

- **Werkruimte in de praktijk**

Er zijn minimumafmetingen die moeten gerespecteerd worden voor een werkplek. De hoogte moet minimum 2,5 m zijn, de totale werkplek moet minimum 10 m<sup>2</sup> bedragen, met een vrije ruimte van 2 m<sup>2</sup>. Indien de werkpost zelf niet de juiste afmetingen bevat moet in de nabijheid wel voldoende vrije ruimte zijn voor de werknemer.

## **Wie werft aan en welk statuut heeft de praktijkassistent?**

### **Aanwerving**

Er zijn verschillende mogelijkheden bij de aanwerving van een praktijkassistent:

- De huisarts als natuurlijk persoon kan een praktijkassistent aanwerven.
- Wanneer de professionele activiteiten van de huisarts zijn ondergebracht in een eenhoofdige BVBA, kan deze BVBA aanwerven.
- Wanneer de artsen zijn verenigd in een groepspraktijk zonder rechtspersoonlijkheid richten zij een feitelijke vereniging op die de assistent aanneemt.

- Wanneer de artsen zijn verenigd in een BVBA, coöperatieve vennootschap, vennootschap onder firma, ... is het deze rechtspersoon of vennootschap die aanwerft.

## **Statuut**

De praktijkassistent is een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bedienden. De praktijkassistent heeft dus een werkgever en krijgt een loon. Voor een contract tussen echtgenoten wordt best een BVBA opgericht, die als werkgever kan optreden.

Theoretisch kan een praktijkassistent ook een zelfstandige zijn, maar deze functioneert dan volledig autonoom. Er moet echter op gelet worden dat ze niet als 'schijnzelfstandige' wordt aanzien. Bovendien is er geen financiële tussenkomst via Impulseo II. Impulseo II geldt immers niet zonder arbeids-overeenkomst voor werknemers.

## **Rechten van de werknemer**

De praktijkassistent heeft recht op een maandelijks loon en jaarlijks vakantiegeld (92% van het brutoloon). Bij ziekte is er een gewaarborgd maandloon.

Elke werknemer heeft 20 dagen wettelijk verlof, daarnaast zijn er ook 10 wettelijke feestdagen, namelijk 1 januari, Paasmaandag, 1 mei, Hemelvaart, Pinkstermaandag, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 11 november, 25 december.

Een overeenkomst kan zowel door de werkgever als de werknemer opgezegd worden. Indien de werkgever de overeenkomst beëindigt, heeft de praktijkassistent recht op een opzegtermijn van 3 maand per schijf van 5 jaar tewerkstelling. Wanneer de werknemer zijn ontslag indient, bedraagt de opzegtermijn de helft van de termijn indien werkgever zou opzeggen met een maximum van 3 maand. Beide partijen kunnen opzeg om dringende redenen indienen. Het feit ter rechtvaardiging van deze opzeg mag maximum 3 maanden bekend zijn. Er wordt in dit geval geen opzegtermijn vervuld.

## Loon en loonkosten

Het loon van een praktijkassistent moet betaald worden volgens de barema's van de sector 'gezondheidsdiensten' binnen Paritair Comité 330. Op de website van het Verbond Sociale Ondernemingen [www.vso.be](http://www.vso.be) kan u alle barema's raadplegen. Een praktijkassistent past (afhankelijk van de vooropleiding) mogelijk binnen categorie 2 en 3 van het administratief personeel. Voor verplegend personeel gelden andere barema's. Op basis van ervaring en anciënniteit wordt een vertrekloon bepaald. Voor een deeltijdse praktijkassistent wordt verhoudingsgewijs een loon bepaald.

Loon bestaat in de eerste plaats uit een bruto maandloon. Dit wordt verminderd met de werknemersbijdragen voor sociale zekerheid om het netto-belastbaar loon te bekomen. Op dit netto-belastbaar loon wordt de bedrijfsvoorheffing berekend en afgenomen. De bedrijfsvoorheffing is afhankelijk van de gezinssituatie van de werknemer. De werkgever moet naast het brutoloon nog patronale bijdragen betalen van 33,03%.

### Voorbeeld

Indien u met de praktijkassistent een brutoloon van 1500 euro per maand afspreekt (20.280 euro per jaar, vakantiegeld en eindejaarspremie inclusief), zal u hiervoor op jaarbasis ongeveer 28.600 euro moeten betalen. De praktijkassistent zelf, zal van dit brutomaandloon, afhankelijk van haar gezinssituatie tussen 1100 en 1300 euro van overhouden. (voor een verrekening van bruto naar nettoloon zie [www.vacature.com/tools/bruto-netto-calculator](http://www.vacature.com/tools/bruto-netto-calculator)).

## Tegemoetkomingen

Naast de tegemoetkomingen via Impulseo II (voor meer info zie [www.riziv.be](http://www.riziv.be)) zijn er maatregelen die voor elke aanwervingen kunnen gelden. We sommen ze hieronder kort op. Voor meer informatie over deze tegemoetkomingen kan u steeds terecht op de website van de FOD Werkgelegenheid: [www.meta.fgov.be](http://www.meta.fgov.be)

- **Doelgroepvermindering eerste aanwervingen**  
De werkgever kan gedurende enkele kwartalen een forfaitaire vermindering van de werkgeversbijdragen genieten voor de aanwerving van een eerste, tweede en derde werknemer.
- **Activa plan -45 of +45**  
Aanwerving van langdurig werkzoekende werklozen. Er zijn aparte plannen voor werknemers jonger of ouder dan 45 jaar.
- **Activa start**  
Aanwerving van laaggeschoolde jongeren beneden 26 jaar.
- **Bijdragevermindering voor zeer jonge werknemers tot 18/19 jaar**  
De werkgever betaalt minder RSZ voor jongeren tot het einde van het jaar waarin ze 18 worden.
- **Instap-opleiding**  
Inlooperperiode van 2 maanden in het bedrijf.
- **Tewerkstelling van personen met een handicap**  
Voor de tewerkstelling van personen met een handicap kan men beroep doen op tegemoetkomingen in het loon en ook extra premies.
- **Herstructureringen**  
Men kan RSZ-voordelen bekomen indien u als werkgever iemand aanneemt die werd ontslagen na collectief ontslag.
- **Oudere werknemers**  
Voor oudere werknemers bestaan twee verschillende tegemoetkomingen. 50-plus is een Vlaamse premie die u krijgt bij aanwerving van 50 plussers. Bij 57-plus krijgt u RSZ-vermindering voor werknemers vanaf 57 jaar.

## Administratieve verplichtingen en hulp bij een aanwerving

Er komt heel wat kijken bij het aanwerven van personeel. U kan dit zelf regelen maar er zijn ook instanties die u daarbij kunnen helpen en de meeste zaken voor u kunnen regelen, zoals een [boekhouder of een sociaal secretariaat](#) (meest gekende zijn HDP Arista, Acerta, SD Works, ...). Op die manier verzekert u zich ervan dat er geen fouten gemaakt worden.

Een aantal administratieve verplichtingen moeten zeker gebeuren vooraleer de praktijkassistent kan starten:

- Elektronische aangifte bij RSZ vóór de werknemer start [www.rsz.fgov.be](http://www.rsz.fgov.be)
- Afsluiten van een arbeidsovereenkomst ten laatste op de dag dat de werknemer in dienst treedt.
- Opstellen van een arbeidsreglement dat de arbeidsvoorwaarden bepaalt.
- Verplichte aansluiting van de werkgever bij:
  - Fonds voor Kinderbijslag
  - Arbeidsgeneeskundige dienst
  - Arbeidsongevallenverzekering
- Aanleggen van een personeelsregister.

## Subsidiëring van een praktijkassistent via Impulseo II

Impulseo II voorziet praktijkfinanciering voor alle huisartsen die samenwerken, ongeacht of ze onder één dak werken of in een solopraktijk. Het gaat om minimum twee erkende huisartsen die beantwoorden aan de criteria voorzien in MB van 21/2/2006 en die werken onder een geschreven samenwerkingscontract. Het is niet nodig om in dezelfde lokalen te werken, maar de huisartsen moeten wel in dezelfde huisartsenzone (of in twee aan elkaar grenzende zones) werken. Voor meer informatie kan u terecht op de website van het RIZIV: [www.riziv.be](http://www.riziv.be).

Via Impulseo II kunnen de huisartsen gebruik maken van een jaarlijkse vergoeding voor een deel van de personeelskosten voor een praktijkassistent. Het bedrag van de tussenkomst is de helft van de werkelijke globale loonkost, met een maximum van 8250 euro/jaar voor een groepering van 2 huisartsen - 16.500 euro/jaar voor een groepering vanaf 3 huisartsen. Dit komt overeen met jaarlijks maximum 50% van de bewezen kosten met een maximum van 16.500 euro voor een VTE en 8250 euro voor een halftijdse.

De samenwerkende huisartsen hebben een geschreven samenwerkingscontract dat onder meer de volgende modaliteiten bevat:

- Verdeling tussenkomst.
- Modaliteiten intern overleg.
- Modaliteiten raadpleging medisch dossier in het bijzonder GMD's (rekening houden met deontologie en privacy).
- Regels over hoe beslissingen worden genomen.
- Regels volgens dewelke het samenwerkingsakkoord kan worden beëindigd.

De artsen moeten eveneens gebruik maken van een gelabeld Elektronisch Medisch Dossier.

Er zijn ook voorwaarden met betrekking tot de praktijkassistent zelf. De werknemer moet over een arbeidsovereenkomst beschikken met als taakomschrijving: bijstand in onthaal en praktijkbeheer. Voor de lonen moet rekening gehouden worden met Paritair Comité 330 en de minimum barema's die in dit PC werden vastgelegd.

#### Voltijdse praktijkassistent

##### Tegemoetkoming:

De helft van de werkelijke globale kost met als maximum € 16.500 (te indexeren)

Voorwaarden:

- minimum 3 erkende HA
- minimum 1000 GMD's

Geen GMD-voorwaarden voor groeperingen die uitsluitend bestaan uit pas erkende huisartsen

#### Deeltijdse praktijkassistent

##### Tegemoetkoming:

De helft van de werkelijke globale kost met als maximum € 8.250 (te indexeren)

Voorwaarden:

- minimum 2 erkende HA
- minimum 500 GMD's

Geen GMD-voorwaarden voor groeperingen die uitsluitend bestaan uit pas erkende huisartsen



## Tewerkstelling

De tewerkstelling in het kader van Impulseo II gebeurt via:

- Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde duur
- Interimcontracten
- Vervangingscontracten
- Studentenovereenkomsten

Telesecretariaat valt hier niet onder! De middelen van Impulseo II kunnen dus ook niet voor de betaling van het telesecretariaat gebruikt worden.

De werkgever van de praktijkassistent in het kader van Impulseo II is steeds een groepering: feitelijke vereniging of rechtspersoon (BVBA, vzw).

**Opgelet!** Een arbeidsovereenkomst is niet mogelijk tussen echtgenoten. Wat wel kan is dat de echtgenoot van één van de huisartsen van de groepering, werknemer kan zijn van de groepering.

## Aanvraag Impulseo II

Het Riziv heeft een overeenkomst afgesloten met het Participatiefonds voor het beheer van Impulseo II. Een aanvraag tot tussenkomst kunt u doen via één van de artsensyndicaten of één van de andere steunpunten waar het Participatiefonds mee samenwerkt (zie website van het Participatiefonds [www.fonds.org](http://www.fonds.org)). Vóór 30 juni van het volgende jaar moet uw aanvraag ingediend worden. U heeft hiervoor volgende documenten nodig:

- Aanvraagformulier (met o.a. samenstelling van de groep en rekeningnummer)
- Kopie samenwerkingsakkoord (associatiecontract of netwerkovereenkomst)
- Kopie arbeidsovereenkomst
- Bedrag globale loonkost (te bezorgen door sociaal werkgeverssecretariaat)
- Attest van sociaal werkgeverssecretariaat dat gepast loonbarema wordt toegepast

# Een opleiding op de werkvloer

## Wat is een IBO?

Via de VDAB ([www.vdab.be](http://www.vdab.be)) kan een werkzoekende een opleiding op de werkvloer volgen. Dit heet een Individuele Beroepsopleiding (IBO). De opleiding is minimum halftijds en heeft volgende kenmerken:

- In het bedrijf/op de werkvloer/in de praktijk
- Begeleid door de werkgever
- Voor een job waar de werkgever op het vlak van competenties meer verwacht dan de cursist kan bieden

Tussen de werkgever (de huisartsenpraktijk), de toekomstige praktijkassistent en de VDAB wordt een opleidingscontract opgesteld voor de duur van de opleiding. Een IBO kan minimum 1 maand en maximum 6 maand duren. De duur wordt door de VDAB-directeur bepaald in functie van de verwachte competenties, het competentieprofiel van de werkzoekende en het opleidingsplan.

Elke niet-werkende werkzoekende kan starten met een IBO, zolang ze hun vorige job niet hebben opgezegd om met de IBO te starten en ze niet vooraf bij deze werkgever gewerkt hebben en. Enkel in aanloop naar de start van het IBO-contract mag deze persoon maximum 10 dagen bij de huisarts(enpraktijk) werken via interim.

## Kostprijs

De IBO is niet gratis. De werkgever betaalt een productiviteitskost aan VDAB (via factuur). Deze kost wordt berekend op basis van het brutoloon dat de praktijkassistent na de IBO zal ontvangen in zijn vast contract. Voor een brutoloon van 1500 euro voor de praktijkassistent betaalt de werknemer maximum 700 euro per maand. De IBO biedt dus een goedkope oplossing om een praktijk- assistent te laten inwerken in een praktijk en haar een aantal competenties op de werkvloer aan te leren vóór ze met een vast contract aan de slag gaat.

Naast de productiviteitskost verzekert de werkgever de praktijkassistent tegen arbeidsongevallen en burgerlijke aansprakelijkheid (schade toegebracht aan de onderneming of aan derden). De werkgever vergoedt ook de verplaatsingskosten van de praktijkassistent. De praktijk betaalt geen eindejaarspremie, vakantiegeld, ... daar geeft een IBO geen recht op. De IBO telt ook niet mee in anciënniteit.

De vergoeding voor de cursist bestaat niet enkel uit de productiviteitskost die de werkgever aan VDAB betaalt. De cursist krijgt een productiviteitspremie van VDAB, en ontvangt daarnaast een uitkering (RVA of OCMW) of een compensatievergoeding (VDAB). In de laatste maand van de IBO benadert de totale som van de uitkering en de productiviteitspremie het normale nettoloon.

## Na IBO

Voor zowel de werkgever als de praktijkassistent is de IBO-formule niet vrijblijvend. Op de eerste dag na de IBO biedt de werkgever de praktijkassistent een contract voor onbepaalde duur aan. De praktijkassistent is verplicht dit contract te tekenen. Het contract kan niet vroeger verbroken worden dan de duurtijd van de IBO (behalve indien er sprake is van dringende reden). De voorwaarden in het contract van onbepaalde duur zijn minimum dezelfde als deze in het IBO-contract (loon, werkregime, ...). Meer info: [www.vdab.be/ibo](http://www.vdab.be/ibo).

## Een opleiding tot praktijkassistent - Proefproject Brussel

In 2008 wilde men in Brussel een zicht krijgen op de nood aan ondersteuning van huisartsenpraktijken. Daarom bevroegen we alle bestaande huisartsenpraktijken over hun behoeften aan ondersteuning. We gingen ook na of de huisartsen dachten dat een praktijkassistent deze behoefte kan invullen.

Het gros van de huisartsen bleek niet onmiddellijk vragende partij voor een praktijkassistent die (para)medische handelingen stelt. De helft van de artsen gaf echter wel aan dat op vlak van onthaal en administratie ze zeker ondersteuning kunnen gebruiken. Op basis van de resultaten bleek een duidelijke nood aan ondersteuning van huisartsenpraktijken in Brussel via snel inzetbare praktijkassistenten die voornamelijk administratieve en onthaaltaken vervullen.

Om al die redenen werd geopteerd voor een niet te hoog gegrepen profiel. Nog meer omdat de loonspiraties van (para)medisch geschoold personeel hoger liggen dan onthaalmedewerkers en de bijdrage van Impulseo II geplafonneerd is. Gezien de beperkte vraag naar medische taakinfilling door praktijkassistenten vanwege de artsen en de toen heersende controversie rond het opnemen van medische acten in het takenpakket van de praktijkassistent, opteerden we om (para)medische taken niet in de opleiding te voorzien.

Een eerste opleiding werd in 2010 met succes georganiseerd. Een tweede opleiding voor Brussel wordt in 2011 opnieuw voorzien door het Huis voor Gezondheid in samenwerking met de VDAB, de Erasmushogeschool Brussel en de VUB Vakgroep Huisartsengeneeskunde. In de opleiding ligt de klemtoon voornamelijk op de administratieve taken van de praktijkassistent en het onthaal van patiënten.

## Contacteer ons voor meer info

### Huis voor Gezondheid vzw

Lakensestraat 76 bus 7

1000 Brussel

t. 02 412 31 61

f. 02 412 31 69

e. [trees@huisvoorgezondheid.be](mailto:trees@huisvoorgezondheid.be)

