



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

BIJLAGE

Monitor Actieprogramma

Werken in de Zorg

December 2019

Inhoud

Inleiding	4
HOOFDAMBITIE - Meer, tevreden en goed toegeruste medewerkers	6
Kernindicatoren	7
Verwacht personeelstekort	7
Aantal werknemers	7
Tevredenheid met het werk	8
Toegerust voor het werk	10
Subindicatoren	12
Aantal fte	12
Vacaturegraad	14
Moeilijk vervulbare vacatures	15
Spanningsindicator voor tekortberoepen	16
ACTIELIJN 1 - Meer kiezen voor de zorg	17
Kernindicatoren	18
Instroom onderwijs tekortberoepen	18
Zij-instromers en herintreders	19
Subindicatoren	21
Sectorrendement	21
ACTIELIJN 2 - Beter leren in de zorg	22
Kernindicatoren	23
Gerealiseerde stageplaatsen	23
Gevolgde scholing door werknemers	24
Subindicatoren	26
Studierendement	26
Studie-uitval in het eerste jaar	27
Kwaliteit van stages	27

ACTIELIJN 3 - Anders werken in de zorg	28
Kernindicatoren	29
Ziekteverzuim	29
Uitstroom uit de sector	30
Uitstroom naar leeftijd	32
Gebruik van technologie en innovatie door werkgevers	34
Subindicatoren	36
Ervaren werkdruk	36
Contractomvang / deeltijdfactor	38
Administratieve lasten	38
Extra indicatoren	39
Extra indicatoren anders werken	39
Aandeel cliëntgebonden personeel	40
Aanpak werkdruk	42
Aanpak tegengaan uitstroom	44
Invloed technologie en innovatie	47
Specifieke thema's	50
ZZP'ers	50
Omvang specifieke beroepen	51
Hbo-verpleegkundigen	51
Mbo-verpleegkundige	52
Wijkverpleegkundigen	52
Mbo-verzorgenden IG	53
Verzorgenden niveau 3	54
Helpende niveau 2	55
Zorghulpen niveau 1	55

Inleiding

Ons doel is nu en in de toekomst goede zorg en welzijn te kunnen blijven bieden. Hiervoor is het essentieel dat we voldoende medewerkers hebben, die goed zijn toegerust voor en tevreden zijn met het belangrijke werk dat zij doen. Onze ambitie is daarom het personeelstekort zo ver mogelijk terug te dringen.

Om te weten of we op schema liggen met het realiseren van onze ambitie, rapporteren we twee keer per jaar aan de hand van een aantal kernindicatoren over de voortgang. Bij de kernindicatoren geven we de gewenste ontwikkelrichting aan (stijgen of dalen). Ook rapporteren we - mede op verzoek van de Tweede Kamer – over diverse sub-indicatoren waarmee we het beeld verrijken, waaronder een aantal nieuwe indicatoren voor anders werken.

In deze monitor rapporteren we naast de kern- en sub-indicatoren ook over zzp'ers in de zorg en omvang van het aantal werkenden in specifieke beroepen in de zorg.

Meerdere cijfers komen elk kwartaal beschikbaar, andere (half)jaarlijks. Voor indicatoren voorzien van een * geldt dat daar actuelere cijfers van beschikbaar zijn ten opzichte van de voortgangsrapportage van mei 2019 of dat het een nieuw toegevoegde indicator betreft.



HOOFDAMBITIE Meer, tevreden en goed toegeruste medewerkers

Kernindicatoren

- Verwacht personeelstekort ↓
- Aantal werknemers ↑*
- Tevredenheid met het werk ↑*
- Toegerust voor het werk ↑*



Sub-indicatoren

- Aantal fte*
- Vacaturegraad*
- Moeilijk vervulbare vacatures*
- Spanningsindicator voor tekortberoepen*



ACTIELIJN 1 Meer kiezen voor de zorg

Kernindicatoren

- Instroom onderwijs tekortberoepen ↑
- Zij-instromers ↑*
- Herintreders ↑*



Sub-indicatoren

- Sectorrendement*



ACTIELIJN 2 Beter leren in de zorg

Kernindicatoren

- Gerealiseerde stageplaatsen ↑*
- Gevolgde scholing ↑*



Sub-indicatoren

- Uitval in het eerste studiejaar*
- Studierendement*
- Kwaliteit van stages



ACTIELIJN 3 Anders werken in de zorg

Kernindicatoren

- Ziekteverzuim ↓*
- Uitstroom uit de sector (incl. naar leeftijdscategorie) ↓*
- Gebruik technologie en innovatie ↑*



Sub-indicatoren

- Werkdruk*
- Contractomvang / deeltijdfactor*
- Administratieve lasten
- Cliëntgebonden personeel*
- Aanpak ervaren werkdruk*
- Invloed technologie en innovatie*



Specifieke thema's

- ZZP'ers in de zorg*
- Omvang werkenden specifieke zorgberoepen*

De kernindicatoren zijn ook actueel beschikbaar op het CBS dashboard van het Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn: het AZW Dashboard.¹

¹ <https://dashboards.cbs.nl/v1/AZWDashboard/> onder 'Werken in de Zorg'.

HOOFDAMBITIE

Meer, tevreden en goed toegeruste medewerkers



De hoofdambitie van het Actieprogramma Werken in de Zorg is voldoende medewerkers, die goed zijn toegerust voor en tevreden zijn met het belangrijke werk dat zij doen. Op deze hoofdambitie zien we het volgende. De werkgelegenheid is verder toegenomen, de werktevredenheid is relatief hoog en de meerderheid van werknemers voelt zich goed toegerust voor het werk. Tegelijkertijd zien we dat werkgevers aangeven dat een relatief hoog aandeel van openstaande vacatures moeilijk vervulbaar is en dat met name voor de tekortberoepen mbo- en hbo-verpleegkunde en verzorgende IG de arbeidsmarkt erg krap is.

Kernindicatoren



De kernindicatoren van de hoofdambitie zijn:

- Verwacht personeelstekort
- Aantal werknemers
- Tevredenheid met het werk
- Toegerust voor het werk

Verwacht personeelstekort

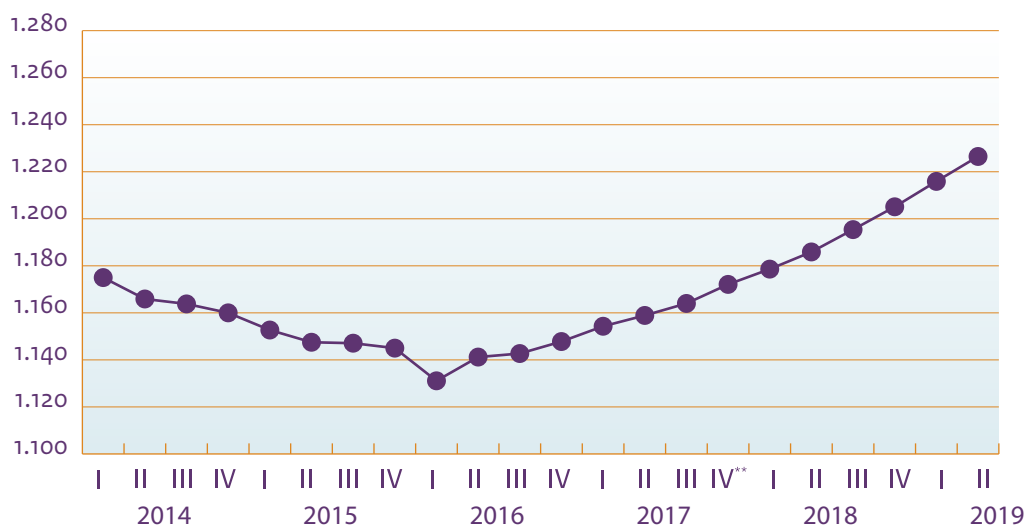
Om de voortgang van het terugdringen van het tekort te meten, laten we gedurende het actieprogramma jaarlijks een prognose maken van het verwachte tekort in 2022. Over de meest recente prognose is in de voortgangsbrief en de monitorbijlage van mei jl. gerapporteerd.² De eerstvolgende prognose wordt opgenomen in de voortgangsrapportage van voorjaar 2020.

Aantal werknemers

Naast het tekort is het aantal werknemers binnen zorg en welzijn een belangrijke indicator. Figuur 1 laat de ontwikkeling zien van het aantal werknemers. In deze cijfers worden zzp'ers die werkzaam zijn in de zorg niet meegenomen

Sinds het eerste kwartaal van 2016 zien we een steeds snellere werkgelegenheidstoename. Aan het einde van het tweede kwartaal van 2019 is het aantal werknemers in de zorg ruim 1,2 miljoen werknemers (1.226.500). Dit is ruim 54.000 hoger dan in het vierde kwartaal van 2017, de nulmeting van het actieprogramma.

FIGUUR 1 Aantal werknemers in zorg en welzijn totaal (exclusief kinderopvang) (in duizenden personen)*, seizoensgecorrigeerd, per kwartaal (voorlopige cijfers)



BRON - CBS, AZW StatLine

* Peildatum is de laatste vrijdag van het kwartaal; in het vierde kwartaal de laatste vrijdag voor kerst

** Nulmeting van het Actieprogramma

² Tweede Kamer, vergaderjaar 2018–2019, 29 282, nr. 361

In onderstaande tabel is de ontwikkeling van de werkgelegenheid per branche weergegeven ten opzicht van het vierde kwartaal van 2017 en het verschil relatief gezien tussen de meetmomenten.

TABEL 1 Aantal werknemers in zorg en welzijn totaal (exclusief kinderopvang) en naar branche (in duizenden personen), seizoensgecorrigeerd, tweede kwartaal 2019 vergeleken met nulmeting (voorlopige cijfers)

	2017 4 ^e kwartaal*	2019 2 ^e kwartaal	Vershil (relatief)
Zorg en welzijn totaal (exclusief kinderopvang)	1172,1	1226,5	4,6%
Universitair Medisch Centra	72,9	76,8	5,3%
Ziekenhuiszorg en overige med. spec. zorg	218,3	216,4	-0,9
Geestelijke gezondheidszorg	87,5	96,9	10,7
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	30,1	31,4	4,3
Verpleging, verzorging en thuiszorg	393,5	424,8	8,0
Gehandicaptenzorg	168,2	172,9	2,8
Jeugdzorg	29,9	30,8	3,0
Sociaal Werk	53,1	52,0	-2,1
Overige zorg en welzijn	118,5	125,4	5,8

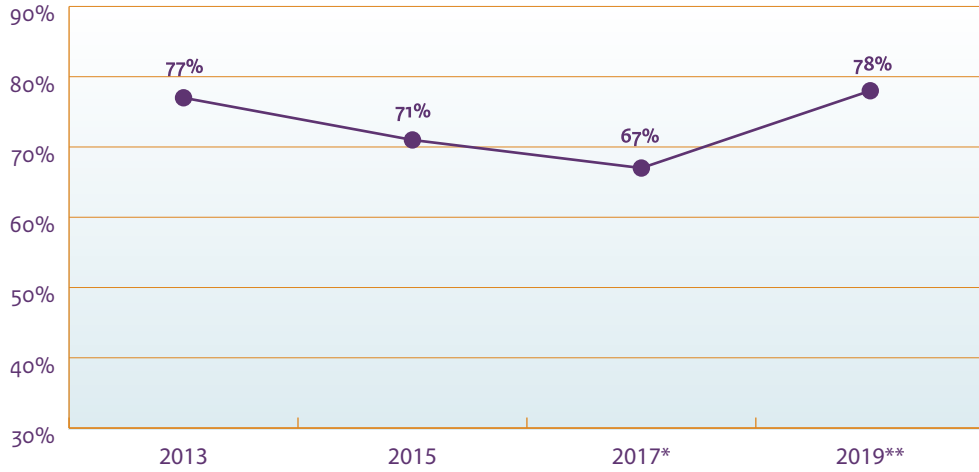
*Nulmeting van het actieprogramma | BRON - CBS, AZW StatLine

Tevredenheid met het werk

Het actieprogramma richt zich niet alleen op voldoende medewerkers, maar heeft ook als doel om de tevredenheid onder medewerkers te vergroten. We meten de medewerkerstevredenheid via de werknemersenquête van het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW). Sinds dit jaar voert het CBS de werkgevers- en werknemersenquête uit voor het AZW Onderzoeksprogramma waardoor sprake is van een methodebreuk voor alle enquêtegegevens.

Figuur 2 laat zien dat sinds de eerste meting in 2013 de tevredenheid met het werk is gestegen: het aandeel werknemers dat over het geheel genomen (zeer) tevreden is met het werk na een aanvankelijke daling gestegen is van 67% in 2017 naar 78% in 2019.

FIGUUR 2 Aandeel werknemers dat over het geheel genomen (zeer) tevreden is met het werk



*Nulmeting van het actieprogramma

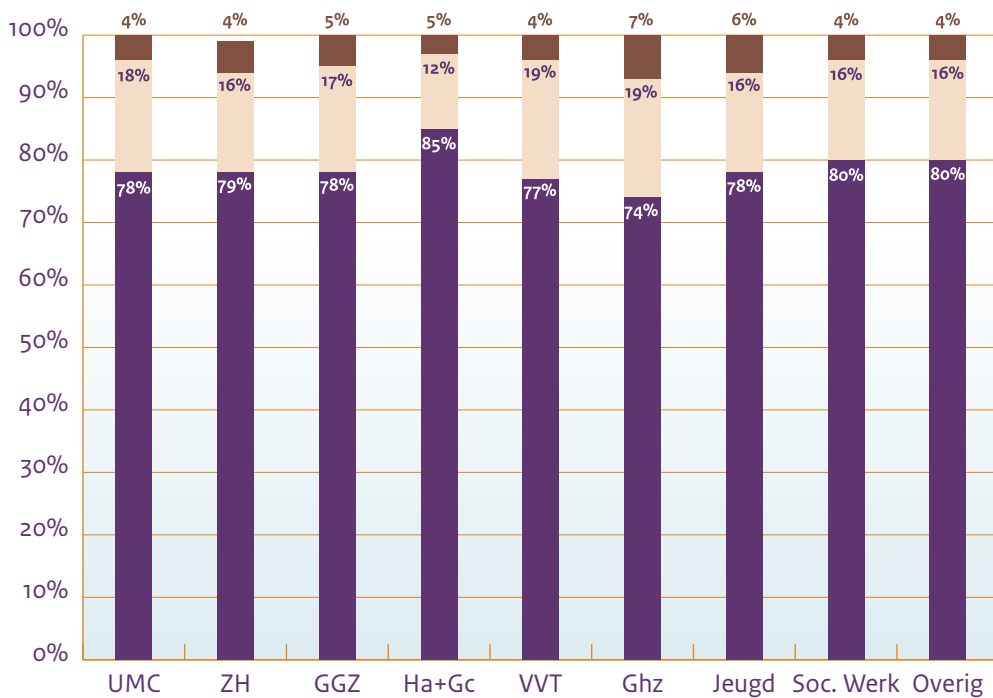
**N.B. Er is sprake van een methodebreuk omdat het CBS vanaf 2019 de metingen voor het programma uitvoert

BRON METINGEN T/M 2017 - AZWinfo.nl, Werknemersenquêtes 2013,2017 en 2019, inclusief kinderopvang.

BRON METING 2019 - CBS, Werknemersenquête 1e meting 2019, exclusief kinderopvang.

Voor de meest recente meting is in figuur 3 een uitsplitsing naar branche weergegeven. Hier zien we dat de werknemerstevredenheid relatief het hoogst is in de branche huisartsenzorg en gezondheidscentra (85% is (zeer) tevreden) en het laagst in de gehandicaptenzorg (74% is (zeer) tevreden).

FIGUUR 3 Aandeel werknemers dat (zeer) tevreden is, meting 2019 naar branche



BRON - CBS, Werknemersenquête 1e meting 2019

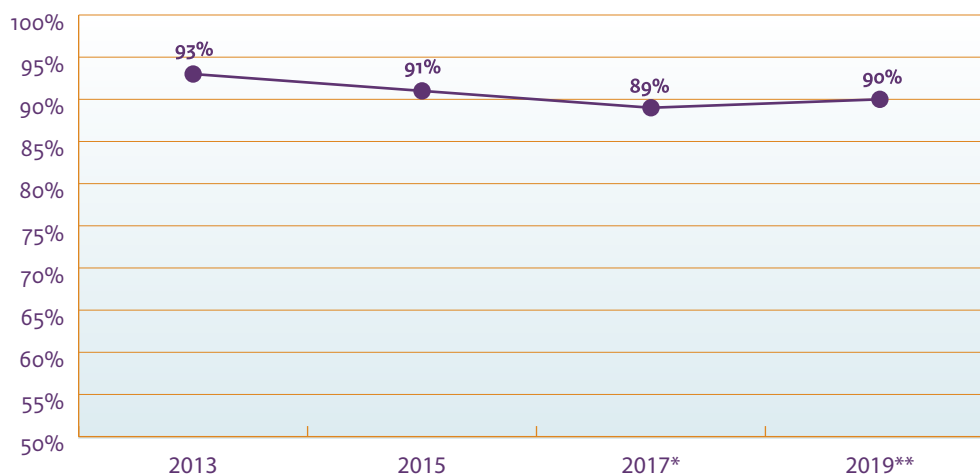
% (zeer) ontevreden
 % niet tevreden, maar niet ontevreden
 % (zeer) tevreden

Met gegevens uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) kan de medewerkerstevredenheid in de zorg worden vergeleken met de rest van de economie. Uit de meest recente NEA (meting eind 2018) blijkt dat de medewerkerstevredenheid binnen de zorg (80,1% van de werknemers is (zeer) tevreden) gemiddeld hoger ligt dan in de meeste andere branches en dan in het totaal van de economie (76,6% van de medewerkers is (zeer) tevreden). De percentages van de NEA en van AZW zijn niet vergelijkbaar vanwege andere methodiek. We gebruiken de cijfers van het NEA daarom enkel om een vergelijking te kunnen maken met de rest van de economie.

Toegerust voor het werk

Het is belangrijk dat medewerkers binnen zorg en welzijn goed toegerust zijn voor het belangrijke werk dat zij doen. Uit figuur 4 blijkt dat dit voor over het algemeen ook het geval is en redelijk stabiel over de jaren heen. In 2019 gaf 90% van de medewerkers aan geen belemmeringen te ervaren op het gebied van kennis en vaardigheden voor het uitvoeren van hun functie; in 2017 was dit 89%.

FIGUUR 4 Aandeel werknemers dat aangeeft wat betreft kennis en vaardigheden goed toegerust te zijn, zorg en welzijn totaal exclusief kinderopvang



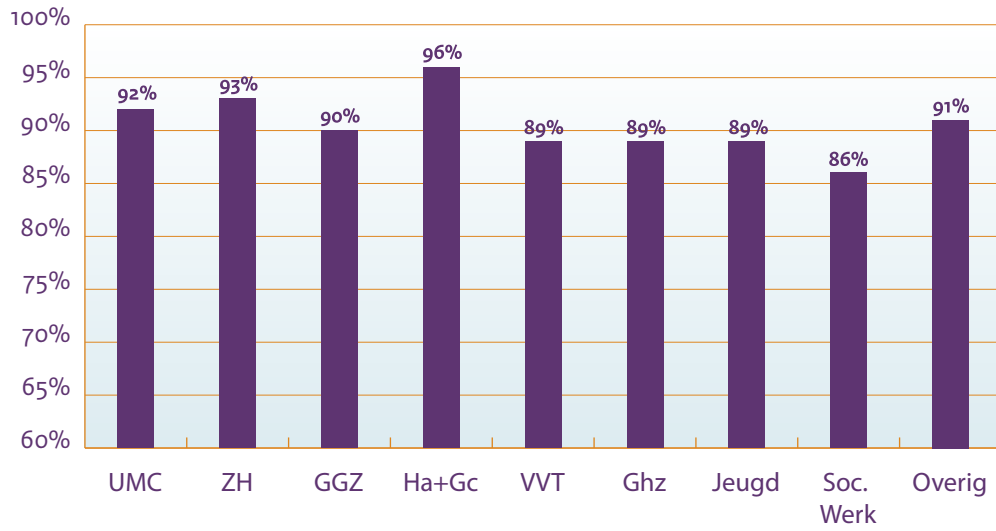
*Nulmeting van het actieprogramma

**N.B. Er is sprake van een methodebreuk omdat het CBS vanaf 2019 de metingen voor het programma uitvoert.

BRON METING T/M 2017 - AZWinfo.nl, Werknemersenquêtes 2013,2017 en 2019, inclusief kinderopvang Bron meting 2019: CBS, AZW Werknemersenquête 1e meting 2019, exclusief kinderopvang.

Voor de meest recente meting is in figuur 5 een uitsplitsing naar branche weergegeven. Hier zien we dat werknemers in de branche huisartsenzorg en gezondheidscentra relatief het vaakst aangeven goed toegerust te zijn (96%), in de branche sociaal werk ligt dit relatief het laagst met 86%.

FIGUUR 5 Aandeel werknemers binnen zorg en welzijn dat vindt wat betreft kennis en vaardigheden goed toegerust te zijn, meting 2019 naar branche



BRON - CBS, AZW Werknemerenuquête 1^e meting 2019

Subindicatoren

Naast de kernindicatoren zijn de volgende overige indicatoren onderscheiden voor de hoofddambitie van meer, tevreden, en goed toegeruste medewerkers in zorg en welzijn:

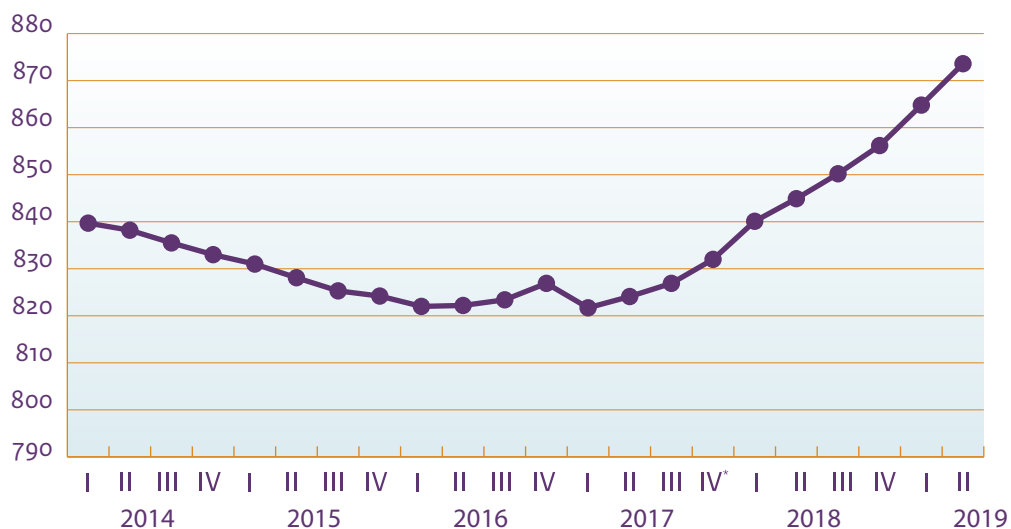
- Aantal FTE
- Openstaande vacatures
- Moeilijk vervulbare vacatures
- Vacaturegraad
- Spanningsindicator voor tekortberoepen



Aantal fte

In figuur 6 is de werkgelegenheidsontwikkeling binnen zorg en welzijn weergegeven in fte's. Net als bij het aantal werknemers zien we in 2016 een omslag van dalende werkgelegenheid naar een groei. Sinds het vierde kwartaal van 2017 is het aantal fte in de sector met bijna 42.000 toegenomen.

FIGUUR 6 Werkgelegenheid zorg en welzijn (in duizenden fte's), seizoensgecorrigeerd (voorlopige cijfers)



BRON - CBS, AZW StatLine

* Nulmeting van het Actieprogramma

** Gemeten op basis van het totaal aantal gewerkte uren per kwartaal

In tabel 2 is het meest recente meetmoment uitgesplitst naar branche en vergeleken met de nulmeting.

TABEL 2 Aantal fte in zorg en welzijn totaal (exclusief kinderopvang) en naar branche (in duizenden personen)¹, seizoensgecorrigeerd, tweede kwartaal 2019 vergeleken met nulmeting (voorlopige cijfers)

	2017 4 ^e kwartaal*	2019 2 ^e kwartaal	Vershil (relatief)
Zorg en welzijn totaal (exclusief kinderopvang)	832,0	873,6	5,0%
Universitair Medisch Centra	60,9	63,9	4,9%
Ziekenhuiszorg en overige med. spec. zorg	167,6	167,5	-0,1%
Geestelijke gezondheidszorg	70,2	77,6	10,5%
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	19,7	20,6	4,6%
Verpleging, verzorging en thuiszorg	247,5	265,5	7,3%
Gehandicaptenzorg	118,8	123,5	4,0%
Jeugdzorg	24,2	26	7,4%
Sociaal Werk	39,2	39,3	0,3%
Overige zorg en welzijn	84,7	90,2	6,5%

*Nulmeting van het actieprogramma | BRON - CBS, AZW StatLine

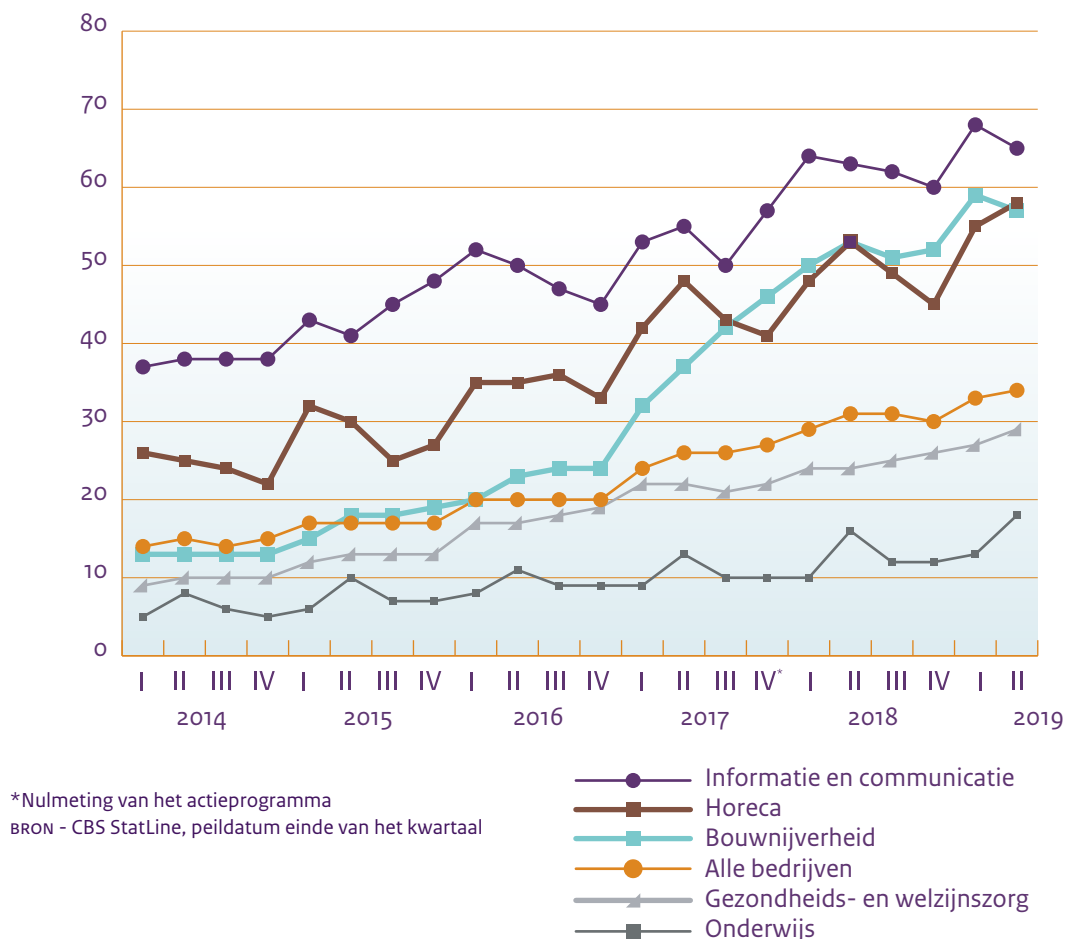
Vacaturegraad

Het aantal openstaande vacatures heeft een recordhoogte bereikt, zowel economiebreed als voor de sector zorg en welzijn. Aan het einde van het derde kwartaal van 2019 waren ruim 39.000 openstaande vacatures (seizoensgecorrigeerd); in hetzelfde kwartaal een jaar eerder was dit ruim 33.000, dit is een stijging van circa 18% (bron: CBS StatLine).

Om sectoren te kunnen vergelijken is in figuur 7 de ontwikkeling van de vacaturegraad weergegeven per duizend banen van werknemers (inclusief kinderopvang). Dit is het aantal openstaande vacatures per duizend banen van werknemers.

Figuur 7 laat zien dat de vacaturegraad binnen de zorg vanaf 2014 langzaam is gestegen van 9 openstaande vacatures per duizend banen, naar 29 openstaande vacatures per duizend banen. Wel lag de vacaturegraad binnen de zorg in deze periode lager dan de economiebrede vacaturegraad.

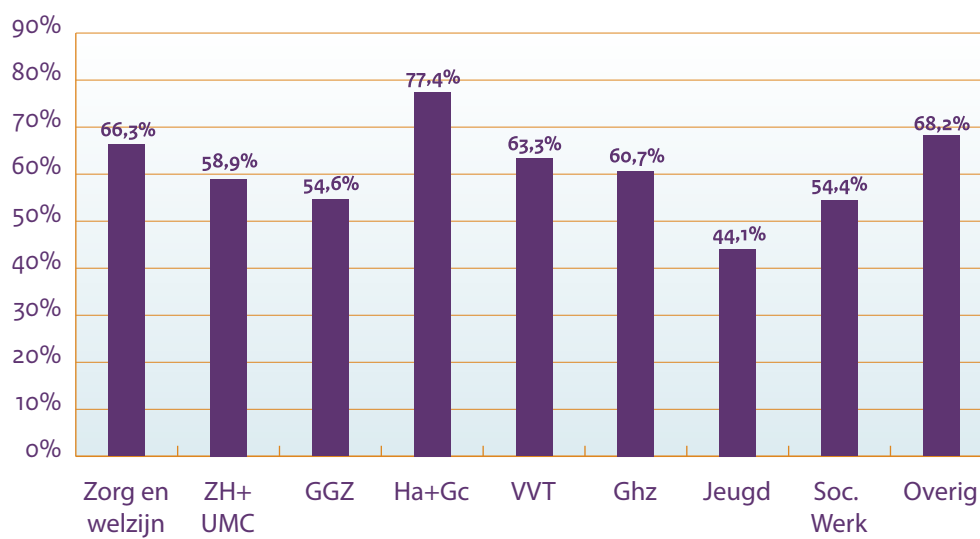
FIGUUR 7 Vacaturegraad economiebreed en voor diverse sectoren, zorg en welzijn (inclusief kinderopvang)



Moeilijk vervulbare vacatures

Werkgevers die in de werkgeversenquêtes aangaven vacatures te hebben, zijn gevraagd om aan te geven welk aandeel daarvan moeilijk vervulbaar is. In figuur 8 is dit weergegeven voor zorg en welzijn totaal en naar branche. Tweederde van de openstaande vacatures was volgens werkgevers in zorg en welzijn moeilijk vervulbaar. Dit aandeel moeilijk vervulbare vacatures was met ruim 77 procent het grootst in de branche Huisartsen en gezondheidscentra.

FIGUUR 8 Moeilijk vervulbare vacatures als aandeel van het totaal aantal vacatures volgens werkgevers, in zorg en welzijn (excl. kinderopvang) en naar branche.

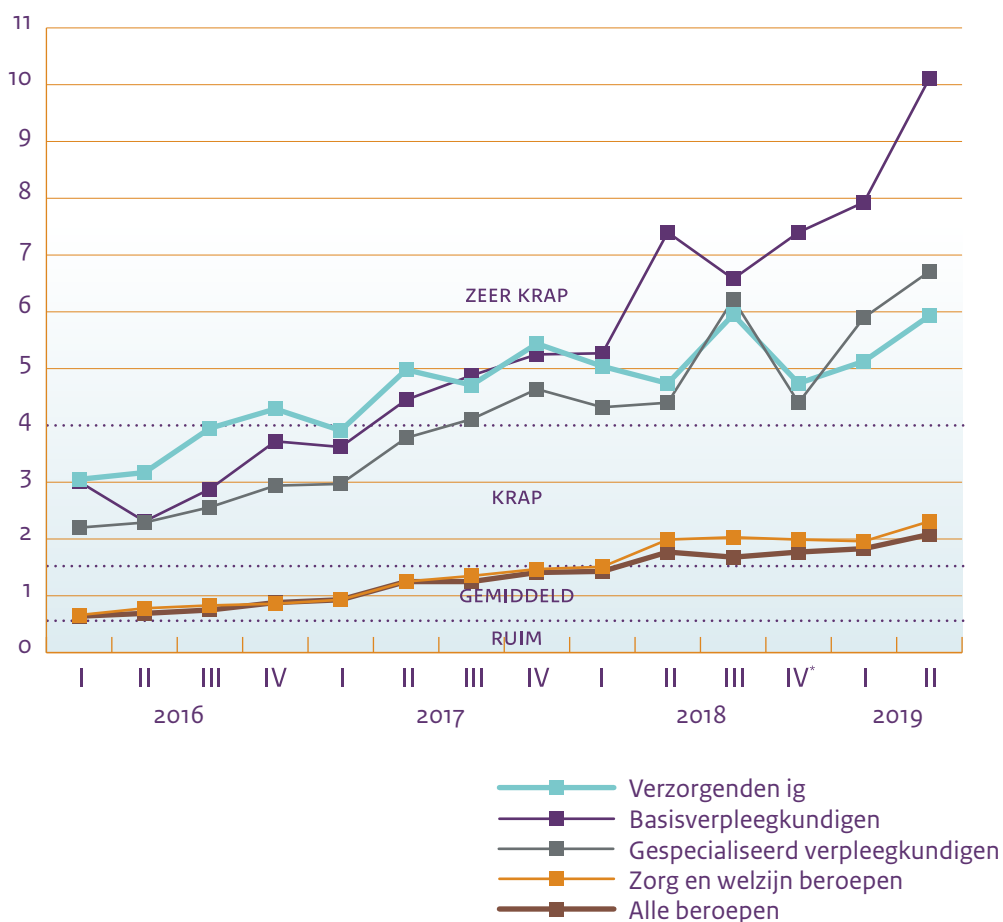


BRON - CBS, AZW Werkgeverenquête 1e meting 2019 (vraag is in 2019 voor het eerst op deze wijze gesteld)

Spanningsindicator voor tekortberoepen

De arbeidsmarkt is krap voor zorg en welzijn, met name voor zogenaamde 'tekortberoepen': beroepen waar de tekorten groot zijn: mbo verzorgende IG, mbo verpleegkundige en hbo verpleegkundige. Uit figuur 9 blijkt dat de arbeidsmarkt voor deze beroepen kan worden getypeerd als 'zeer krap'. Sinds de start van het actieprogramma is de spanning voor beroepen in zorg en welzijn gemiddeld genomen iets gestegen.

FIGUUR 9 Spanningsindicator* voor (tekort)beroepen



* Nulmeting van het actieprogramma

** De spanningsindicator wordt berekend door het aantal openstaande vacatures (voor een bepaalde beroepsgroep) te delen door het aantal personen met een WW-uitkering met een verstreken WW-duur van minder dan een half jaar (voor een bepaalde beroepsgroep).

ACTIELIJN 1

Meer kiezen voor de zorg



Doel van Actielijn 1 is dat meer mensen (opnieuw) kiezen voor zorg en welzijn. Dat kan in de vorm van een opleiding in zorg en welzijn, maar ook door als werkende (weer) voor de zorg te kiezen. We zien dat de instroom in de tekortberoepen toeneemt. Ook het aantal herintreders en zij-instromers neemt toe. Verder zien we dat voor de tekortberoepen het sectorrendement hoog ligt: veel van de mensen die een opleiding volgen voor een beroep waar tekort aan is, blijven behouden voor de sector.

Kernindicatoren



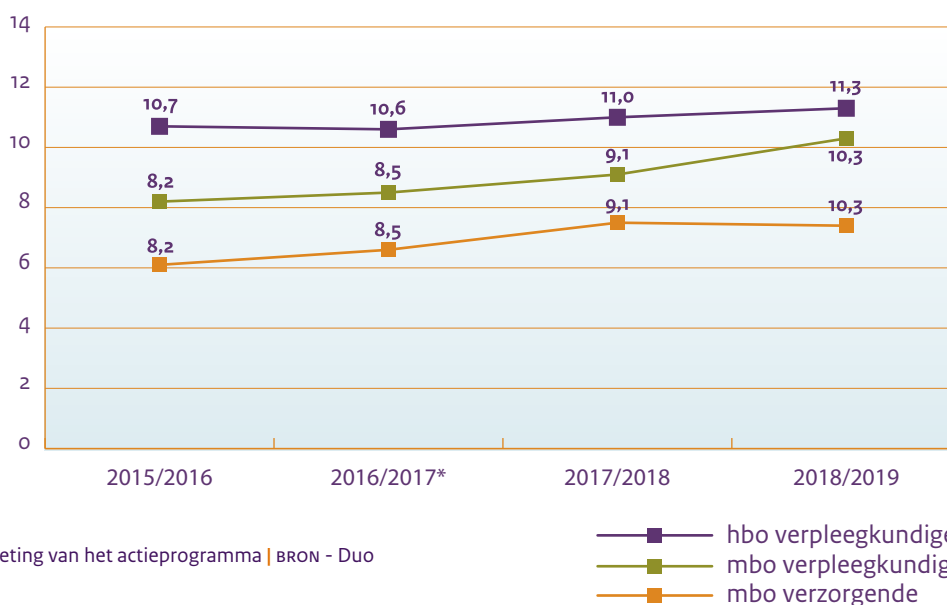
De kernindicatoren van actielijn 1 Meer kiezen voor de zorg zijn:

- Instroom onderwijs tekortberoepen
- Zij-instromers en herintreders

Instroom onderwijs tekortberoepen

Een positieve ontwikkeling is dat de instroom stijgt voor die opleidingen voor beroepen waar de grootste tekorten aan zijn. Dat is een positieve ontwikkeling ten opzichte van referentiejaar 2016/2017.³ Cijfers over het schooljaar 2019/2020 zijn nog niet beschikbaar en worden pas rond februari 2020 verwacht door DUO. Wel ziet de Vereniging Hogescholen op basis van voorlopige cijfers over inschrijvingen voor hbo verpleegkunde voor het schooljaar 2019/2020 een toename van circa 12 procent in de instroom ten opzichte van schooljaar 2018/2019.⁴

FIGUUR 10 Instroom in het onderwijs voor de opleidingen die opleiden voor de drie grootste 'tekortberoepen' (in duizenden personen)



³ Als nulmeting kiezen we voor deze en alle andere onderwijsindicatoren voor schooljaar 2016/2017, omdat scholingsimpuls SectorplanPlus al gestart is tijdens de voorbereidingen voor het actieprogramma.

⁴ <https://www.vereniginghogescholen.nl/actueel/actualiteiten/aantal-inschrijvingen-hbo-stabiliseert>

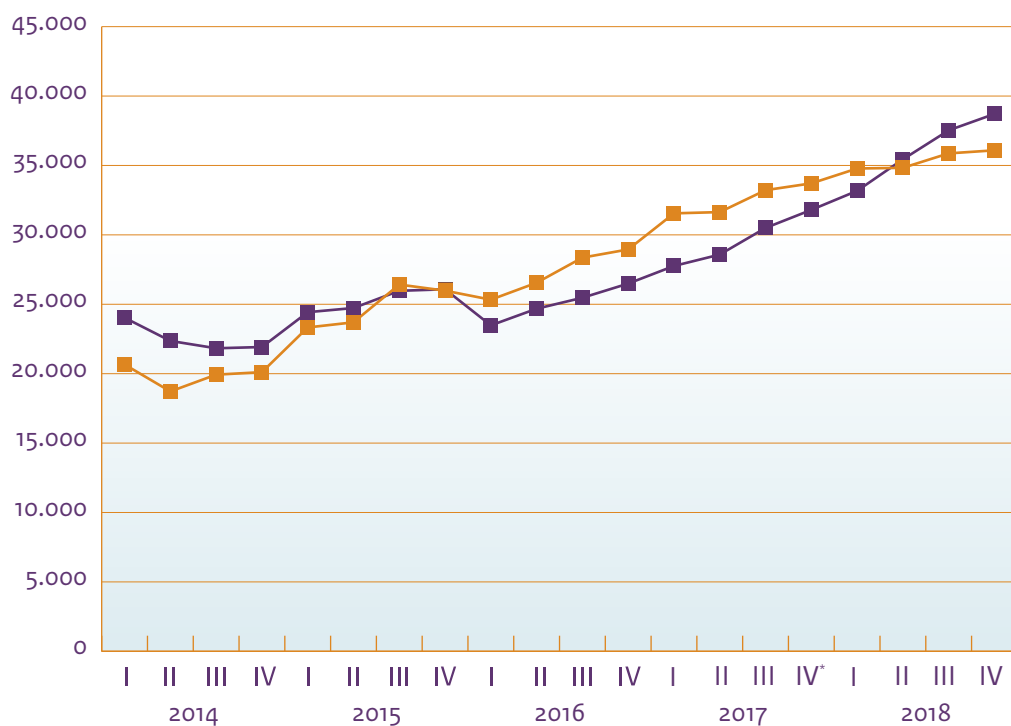
Zij-instromers en herintreders

Belangrijke doelgroepen die (weer) kunnen kiezen om in zorg en welzijn te werken zijn zij-instromers en herintreders. Onder zij-instromers verstaan we het aantal personen werkzaam in zorg en welzijn dat niet eerder in zorg en welzijn heeft gewerkt en ouder is dan 25 jaar. Onder herintreders verstaan we het aantal personen werkzaam in zorg en welzijn, dat voorafgaand aan de vorige functie eerder in zorg en welzijn heeft gewerkt.

Zoals aangekondigd in de vorige monitor, hanteren we vanaf heden CBS als bron voor zij-instromers en herintreders en niet meer de cijfers van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW). Ten opzichte van PFZW-cijfers geven CBS-cijfers een completer beeld van de gehele sector (inclusief de branche UMC en een vollediger beeld van overige zorg) en kennen deze cijfers minder bijstellingen in de tijd. Door de wijze waarop het CBS deze vormen van instroom berekent, lopen deze achter op de totale instroomcijfers. Naar verwachting is in februari 2020 een nieuwer kwartaal beschikbaar.

In figuur 11 met zien we dat het aantal zij-instromers en herintreders gestaag toeneemt sinds het eerste kwartaal van 2016. In totaal zijn er op het meest actuele meetmoment 74.800 zij-instromers en herintreders in de sector zorg en welzijn. In 2018 (meetmoment vierde kwartaal 2018) telt het CBS 38.710 zij-instromers in zorg en welzijn, bij de start van het actieprogramma was dit bijna 34.000 zij-instromers. In het 2018 (meetmoment vierde kwartaal 2018) was het aantal herintreders circa 36.000, bij de start van het actieprogramma was dit bijna 34.000 herintreders.

FIGUUR 11 Aantal herintreders en zij-instromers, in de periode 2015 – 2018 (in duizenden personen) (voortschrijdende 12-maandscijfers gemeten aan het einde van het eerste kwartaal van elk jaar)



* Nulmeting van het actieprogramma
BRON - CBS, AZW StatLine, voorlopige cijfers

—■— herintreders
—■— zij-instromers

Kijken we naar branches, dan zien we in tabel 3 dat het aantal herintreders met name in de Huisartsenzorg, de Verpleging, Verzorgen en Thuiszorg en Jeugdzorg zijn toegenomen ten opzichte van de nulmeting van het actieprogramma. En dat alleen in de branches Sociaal Werk en Overige zorg en welzijn sprake is van een lichte daling in het aantal herintreders.

Verder zien we dat aantal zij-instromers het sterkste is toegenomen in de VVT, de gehandicaptenzorg en de ziekenhuiszorg ten opzichte van de nulmeting van het actieprogramma.

TABEL 3 Herintreders en zij-instromers naar branche, meest recente meting vergeleken met nulmeting

	HERINTREDERS		ZIJ-INSTROMERS	
	2017 4 ^e kwartaal	2018 4 ^e kwartaal	2017 4 ^e kwartaal	2018 4 ^e kwartaal
Zorg en welzijn totaal (exclusief kinderopvang)	33.710	36.090	31.800	38.710
Universitair Medisch Centra	1.540	1.580	1.630	1.670
Ziekenhuiszorg en overige med. spec. zorg	4.030	4.220	3.160	3.900
Geestelijke gezondheidszorg	2.840	3.040	2.020	2.310
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	760	910	570	560
Verpleging, verzorgen en thuiszorg	10.790	12.650	10.350	15.060
Gehandicaptenzorg	4.970	5.040	3.550	4.560
Jeugdzorg	1.300	1.460	920	1.060
Sociaal Werk	2.860	2.850	3.400	3.660
Overige zorg en welzijn	4.610	4.350	6.200	5.950

*Nulmeting | BRON - CBS, AZW StatLine

Subindicatoren

Subindicator van actielijn 1 Meer kiezen voor de zorg is:

- Sectorrendement



Sectorrendement

Om een indicatie te hebben van het rendement van opleiding in zorg en welzijn, is het zinvol om de uitstroom van opleidingen in zorg en welzijn te koppelen aan de instroom in banen in zorg en welzijn. Sectorrendement is een indicator van het rendement van de opleidingen: het aandeel mensen dat een jaar na het behalen van een diploma aan het werk is in de sector. Omdat voor de indicator verder teruggekeken wordt in de tijd, zit er een vertraging in de cijfers (men moet een jaar zijn afgestudeerd). De voorlopige cijfers van het meest recente schooljaar laten in tabel 4 een redelijk vergelijkbaar beeld zien met de nulmeting, het schooljaar 2016/2017. Voor de opleidingen voor de tekortberoepen ligt het sectorrendement zeer hoog, zeker wanneer we het vergelijken met opleidingen voor zorg en welzijn totaal: meer dan 9 op de 10 afgestudeerden blijft behouden voor de sector.

TABEL 4 Sectorrendement opleidingen totaal zorg en welzijn en tekortberoepen (in procenten)

	2015/2016	2016/2017*	2017/2018**
Totaal mbo zorg en welzijn - BOL	65	70	70
Totaal mbo zorg en welzijn - BBL	89	89	89
Totaal hbo zorg en welzijn	63	66	68
Totaal wo zorg en welzijn	42	44	46
Tekortberoepen			
mbo Verzorgende IG - BOL	91	89	91
mbo Verzorgende IG - BBL	97	96	96
mbo Verpleegkunde - BOL	92	94	92
mbo Verpleegkunde - BBL	97	96	96
hbo Verpleegkunde	92	92	91

*Nulmeting | ** Voorlopige cijfers | BRON - CBS, AZW StatLine

ACTIELIJN 2

Beter leren in de zorg



Actielijn 2 is er op gericht om leren en ontwikkelen een permanent onderdeel te maken van opleiden voor en in de zorg. In deze actielijn zien we het aantal stageplaatsen toenemen en het aandeel werknemers dat scholing heeft gevolgd in het afgelopen jaar.

Kernindicatoren



De kernindicatoren van actielijn 2 Beter leren in de zorg zijn:

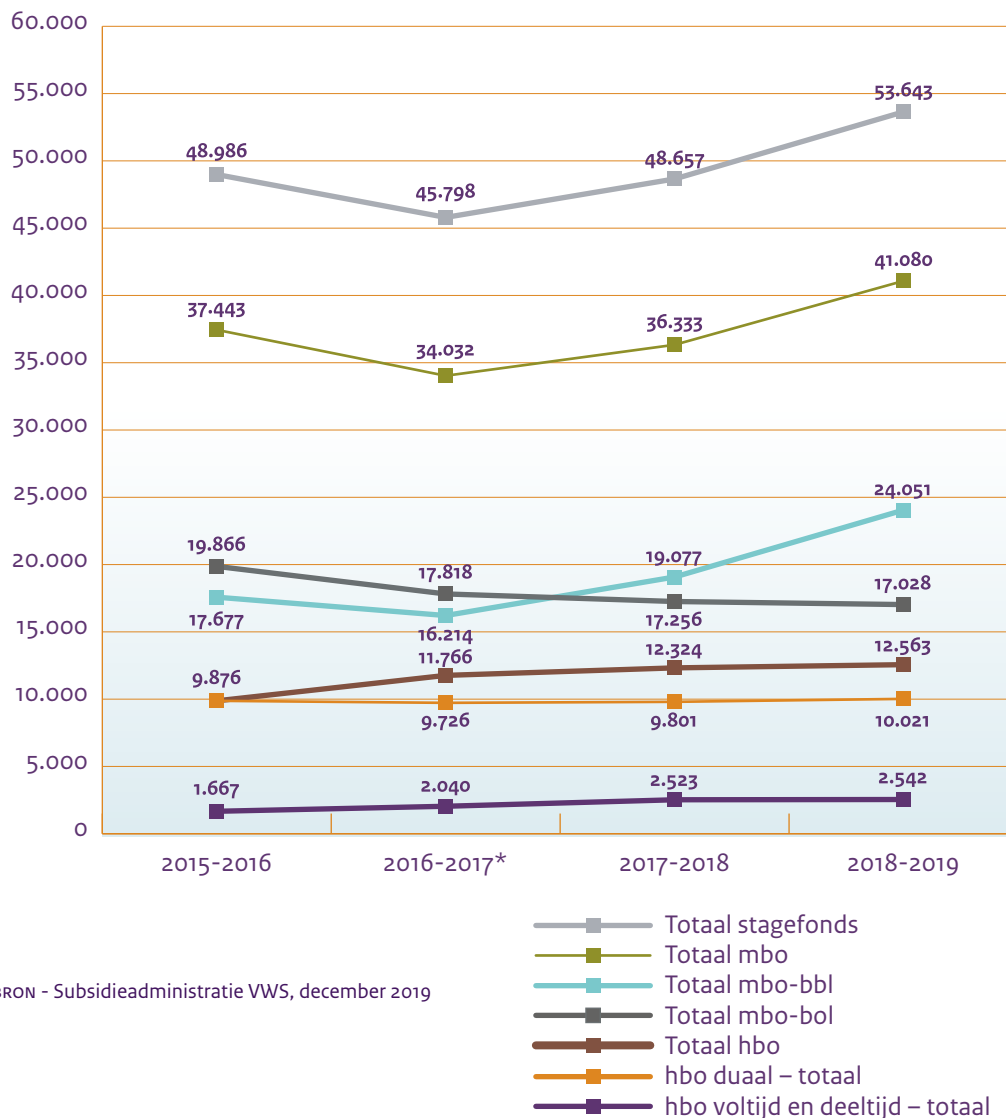
- Gerealiseerde stageplaatsen
- Gevolgde scholing door werknemers

Gerealiseerde stageplaatsen

De beschikbaarheid van voldoende en kwalitatief goede stageplaatsen vormt een belangrijke voorwaarde om studenten met de praktijk kennis te kunnen laten maken en om voldoende gekwalificeerde zorgprofessionals op de arbeidsmarkt te kunnen laten instromen.

Uit figuur 12 zien we dat het aantal gerealiseerde stageplaatsen het laatste jaar is gestegen van bijna 46 duizend in het studiejaar 2016-2017 (de nulmeting) naar ruim 53.000 in het schooljaar 2018-2019.

FIGUUR 12 Ontwikkeling van het aantal gerealiseerde stageplaatsen onder de subsidieregeling stageplaatsen zorg II



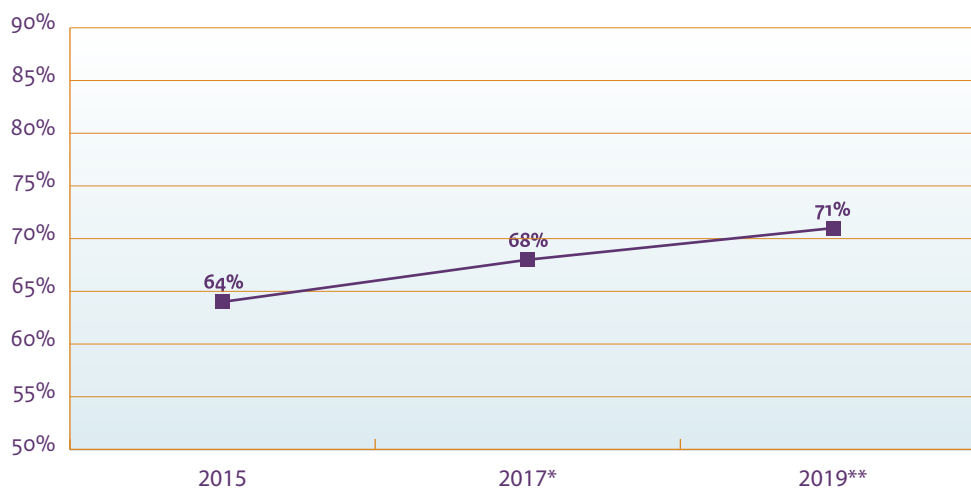
BRON - Subsidieadministratie VWS, december 2019

Gevolgde scholing door werknemers

Het aandeel van de werknemers dat een training of cursus heeft gevolgd geeft een beeld van de aandacht voor formele scholing. Met leren op de werkvloer is formele scholing een bepalende factor in het onderhouden en ontwikkelen van kennis en vaardigheden en daarmee ook van belang voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Uit figuur 13 blijkt dat het aandeel werknemers dat aangeeft in het afgelopen jaar scholing te hebben gevolgd is toegenomen: op meest recente meetmoment heeft ongeveer 7 op de 10 werknemers scholing gevolgd. In meer dan de helft van de gevallen gaat het om een vakinhoudelijke training of cursus die toepasbaar is in de huidige functie. In mindere mate worden ook trainingen en cursussen gevolgd gericht op specifieke vaardigheden, bedrijfsspecifieke trainingen of cursussen en overige op het werk gerichte scholing.

FIGUUR 13 Aandeel werknemers dat aangeeft in afgelopen jaar scholing te hebben gevolgd, zorg en welzijn totaal exclusief kinderopvang



*Nulmeting van het actieprogramma

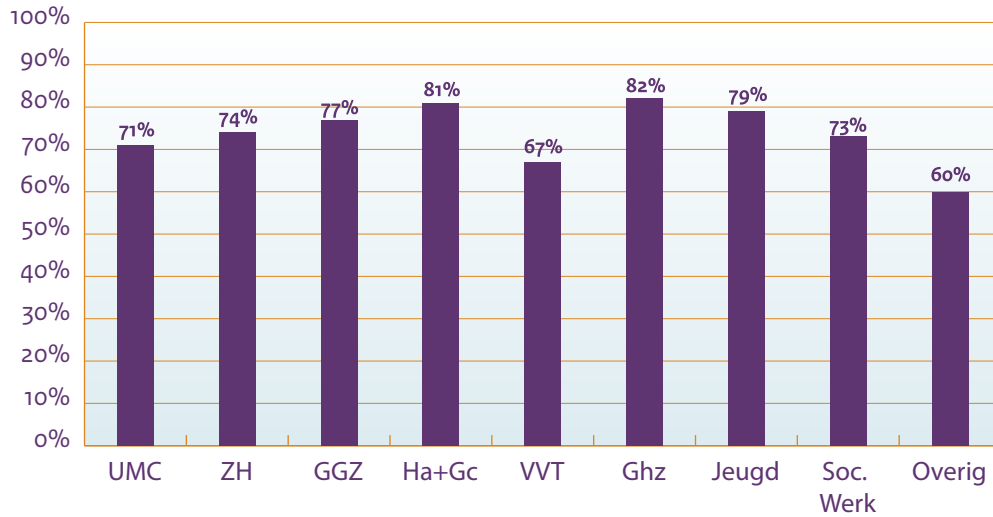
**N.B. Er is sprake van een methodebreuk omdat het CBS vanaf 2019 de metingen voor het programma uitvoert

BRON METING T/M 2017 - AZWinfo.nl, Werknemersenquêtes 2013, 2017 en 2019, inclusief kinderopvang

BRON METING 2019 - CBS, AZW Werknemersenquête 1e meting 2019, exclusief kinderopvang.

Kijken we naar branches, dan zien we in figuur 14 dat met name werknemers in de Gehandicaptenzorg, Huisartsenzorg, Jeugdzorg en Geestelijke gezondheidszorg in het afgelopen jaar scholing hebben gevolgd. In de branches VVT en Overige zorg en welzijn is dit relatief gezien het laagst.

FIGUUR 14 Aandeel werknemers dat aangeeft in afgelopen jaar scholing te hebben gevolgd, meting 2019 naar branche



BRON - CBS, AZW Werknemenenquête 1^e meting 2019

Subindicatoren



De subindicatoren van actielijn 2 Beter leren in de zorg zijn:

- Studierendement
- Studieuitval in het eerste jaar
- Kwaliteit van stages

Studierendement

Het studierendement geeft weer welk percentage van de instroom in een opleiding het bijbehorende diploma haalt binnen de nominale studieduur plus een extra jaar. Hoe hoger het studierendement, de te meer gekwalificeerde mensen (sneller) op de arbeidsmarkt komen. Een hoger percentage geeft daarbij een indicatie van de mate waarin het onderwijs aansluit op het beeld en de verwachting van de student.

In tabel 5 zien we dat het studierendement voor mbo verzorgende IG en voor mbo verpleegkunde ongeveer gelijk is aan het gemiddelde voor alle mbo-bol opleidingen in zorg en welzijn. Voor mbo verzorgende IG en mbo verpleegkunde BBL ligt het studierendement iets lager dan het gemiddelde studierendement voor BBL-opleidingen in zorg en welzijn. Kijken we naar hbo verpleegkunde, ligt het studierendement hoger dan gemiddeld voor zorg en welzijn opleidingen in het hbo. Het studierendement voor mbo-opleidingen die *niet* voor zorg en welzijn opleiden wijkt niet veel af van het studierendement voor zorg en welzijn opleidingen in het mbo, voor mbo zorg en welzijn BBL ligt het studierendement iets hoger dan mbo-opleidingen die niet voor zorg en welzijn opleiden. Het studierendement voor hbo zorg en welzijn opleidingen ligt hoger dan voor hbo opleidingen die niet voor zorg en welzijnsopleidingen.

TABEL 5 Studierendement opleidingen totaal zorg en welzijn en voor tekortberoepen (in procenten)

	2016/2017*	2017/2018**
Totaal mbo zorg en welzijn - BOL	57	58
Totaal mbo zorg en welzijn - BBL	73	77
Totaal hbo zorg en welzijn	46	48
Totaal wo zorg en welzijn	83	80
Tekortberoepen		
mbo Verzorgende IG - BOL	59	61
mbo Verzorgende IG - BBL	65	74
mbo Verpleegkunde - BOL	56	59
mbo Verpleegkunde - BBL	73	75
hbo Verpleegkunde	55	55

*Nulmeting | ** 2017/2018 voorlopige cijfers | BRON - CBS, AZW StatLine

Studie-uitval in het eerste jaar

Om meer en vooral eerder gevoel te krijgen bij actuele ontwikkelingen en effecten van inspanningen gericht op het verbeteren van het opleidingsrendement, kijken we ook naar studie-uitval in het eerste jaar van de opleiding. Het eerste studiejaar kent normaal gesproken de hoogste uitval en is daarmee in belangrijke mate bepalend voor het uiteindelijke studierendement.

In tabel 6 zien we dat de BBL-opleidingen voor mbo verzorgende IG en mbo verpleegkunde relatief lage uitvalpercentages hebben, respectievelijk 16% en 14%. Voor de BOL-opleidingen is de studie-uitval hoger: 28% van de BOL-opleiding voor mbo verzorgende IG viel uit in het eerste jaar, iets meer dan het jaar ervoor. En 19% van de BOL-opleiding voor mbo-verpleegkunde viel uit in het eerste studiejaar. Voor hbo verpleegkunde ligt het uitvalpercentage met 19% aanzienlijk lager dan gemiddeld voor alle hbo-opleidingen in zorg en welzijn (29%).

TABEL 6 Studie-uitval in het eerste studiejaar van opleiding, totaal zorg en welzijn en voor tekortberoepen (in procenten)

	2016/2017*	2017/2018**
Totaal mbo alle opleidingen zorg en welzijn	26	26
Totaal hbo alle opleidingen zorg en welzijn	30	29
Totaal wo alle opleidingen zorg en welzijn	14	15
Tekortberoepen		
mbo Verzorgende IG - BOL	26	28
mbo Verzorgende IG - BBL	16	16
mbo Verpleegkunde - BOL	20	19
mbo Verpleegkunde - BBL	14	14
hbo Verpleegkunde - duaal	20	19

*Nulmeting | ** 2017/2018 voorlopige cijfers | BRON - CBS, AZW StatLine

Kwaliteit van stages

Jaarlijks brengt SBB de BPV-monitor uit. Hierin worden diverse aspecten rondom de beroepspraktijkvorming in het mbo gemonitord. De monitor geeft een beeld van de kwaliteit van stages zoals deze door studenten en praktijkopleiders wordt ervaren. Over de monitor van 2018 is in de vorige monitor werken in de zorg gerapporteerd. De rapportage van 2019 is nu nog niet beschikbaar. Naar verwachting kan in de volgende voortgangsrapportage worden gerapporteerd over de BPV-monitor van 2019.

ACTIELIJN 3

Anders werken in de zorg



Doel van Actielijn 3 is om door slimmere manieren van werken de behoefte aan arbeid omlaag te brengen enerzijds en personeel dat nodig is vast te houden voor de sector anderzijds. We zien dat de uitstroom uit de zorg nog te hoog is, ondanks dat er een lichte daling van de uitstroom zichtbaar is in de laatste 2 kwartalen van 2019. Verder zien we het ziekteverzuim ten opzichte van hetzelfde kwartaal een jaar eerder toenemen.

Kernindicatoren



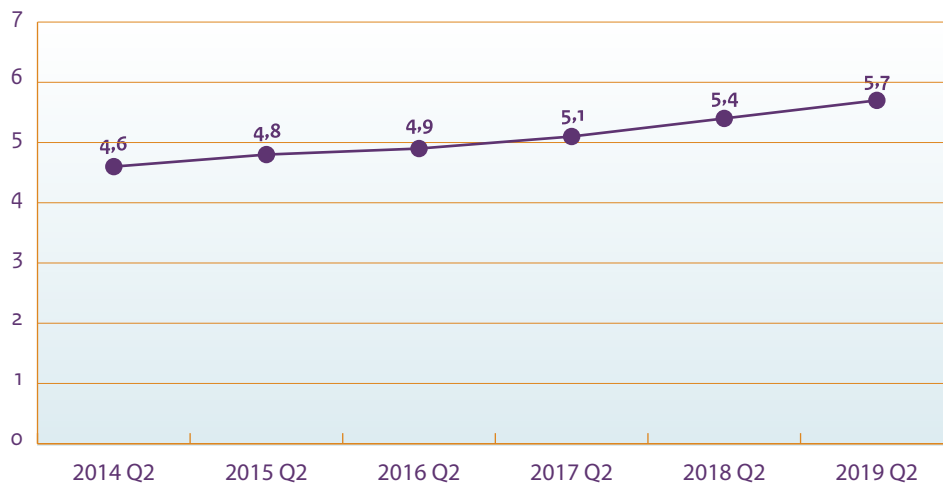
De kernindicatoren van actielijn 3 Anders werken in de zorg zijn:

- Ziekteverzuim
- Uitstroom uit de sector
N.B. Op verzoek van de Tweede Kamer nu ook uitstroom naar leeftijdscategorie
- Gebruik van technologie en innovatie door werkgevers

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim ligt relatief hoog in de sector zorg en welzijn en fluctueert sterk per kwartaal. Daarom vergelijken we het nieuwste kwartaalcijfer met hetzelfde kwartaal van de jaren ervoor. In figuur 15 zien we dat het ziekteverzuim in de sector zorg en welzijn exclusief kinderopvang verder is toegenomen, als we het meest actuele meetmoment (2^e kwartaal 2019) vergelijken met hetzelfde kwartaal een jaar eerder: van 5,4% naar 5,7%.

FIGUUR 15 Ontwikkeling ziekteverzuim, elk jaar hetzelfde kwartaal vergeleken



BRON - CBS, AZW StatLine

In tabel 7 bekijken we het ziekteverzuim per branche en vergelijken we het cijfer ook met de rest van de economie. Uit de tabel blijkt dat het ziekteverzuimpercentage hoger ligt dan economiebreed. Verder zien we dat het verzuimpercentage sterk verschilt tussen branches. In de branche VVT ligt het ziekteverzuimpercentage het hoogst met 6,8%; het laagst in de branches huisartsenzorg en overige zorg en welzijn. Huisartsenzorg heeft relatief gezien wel de grootste toename als we vergelijken met het percentage van hetzelfde kwartaal een jaar eerder (van 2,8% naar 3,8%).

TABEL 7 Ziekteverzuim naar branche, meest recente moment vergeleken met hetzelfde kwartaal een jaar eerder

	2018 2 ^e kwartaal	2019 2 ^e kwartaal
Branches		
Universitair Medisch Centra	4,6	4,6
Ziekenhuiszorg en overige med. spec. zorg	4,7	5,0
Geestelijke gezondheidszorg	5,6	5,7
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	2,8	3,8
Verpleging, verzorging en thuiszorg	6,5	6,8
Gehandicaptenzorg	5,9	6,3
Jeugdzorg	6,1	6,2
Sociaal Werk	5,9	6,1
Overige zorg en welzijn	3,8	3,7
Zorg en welzijn totaal (exclusief kinderopvang)	5,4	5,7
Alle bedrijven	4,1	4,3

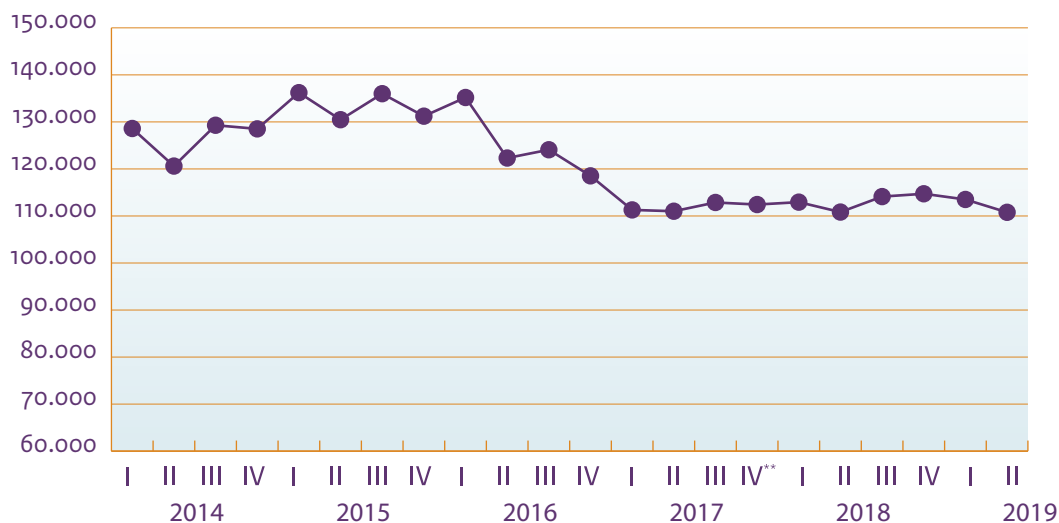
BRON - CBS, AZW StatLine

Uitstroom uit de sector

In figuur 16 is de ontwikkeling van uitstroom van werknemers uit de zorgsector weergegeven. Het gaat daarbij zowel om mensen die in een andere sector zijn gaan werken als mensen die niet meer actief zijn als werknemers (o.a. pensioen, uitkering). De figuur laat zien dat de uitstroom van werknemers na een aanvankelijke stijging in de laatste twee kwartalen is gedaald. Op het meest recente meetmoment (2e kwartaal 2019) zijn er in de 12 maanden daarvoor bijna 111.000 werknemers uit de sector uitgestroomd. In het vorige meetmoment was dit ruim 113.000 werknemers.

De uitstroom is hoog, tegelijkertijd zien we dat als we de meest recente in- en uitstroomcijfers vergelijken, de werkgelegenheid per saldo met ruim 41.000 werknemers is toegenomen in de sector. Bij het vorige meetmoment was dit ruim 37.000 werknemers.

FIGUUR 16 Uitstroom uit de sector zorg en welzijn, voortschrijdend 12-maandscijfers, aan het eind van elk kwartaal gemeten, voorlopige cijfers



*Nulmeting van het actieprogramma | BRON: CBS, AZW StatLine

Als we naar branche kijken, zien we in tabel 8 dat de uitstroom in de branches UMC, ziekenhuiszorg, jeugdzorg en huisartsenzorg niet is toegenomen.

TABEL 8 Uitstroom op meest recente meetmoment vergeleken met de nulmeting van het actieprogramma, voorlopige cijfers

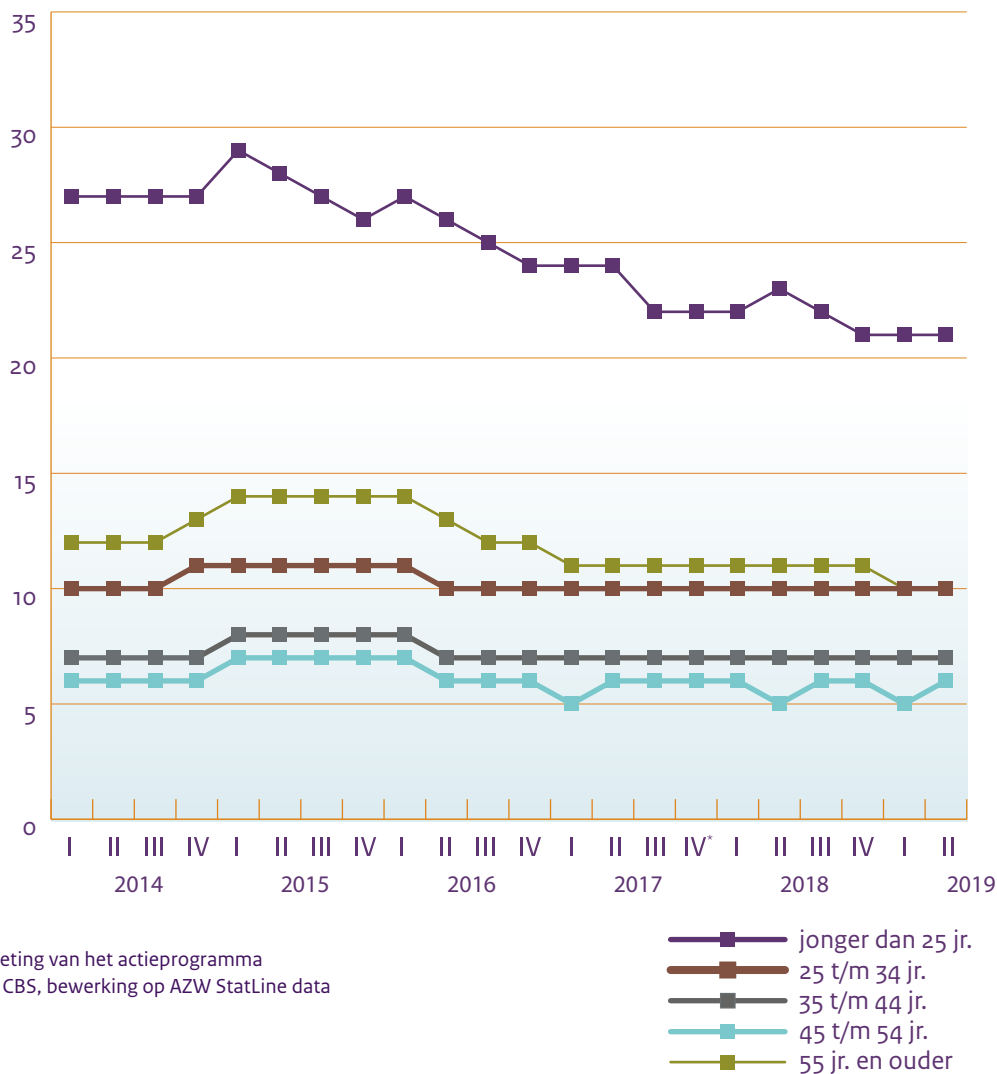
	2017 4 ^e kwartaal*	2019 2 ^e kwartaal
Universitair Medisch Centra	5.550	5.990
Ziekenhuiszorg en overige med. spec. zorg	15.510	15.660
Geestelijke gezondheidszorg	7.960	7.740
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	1.860	2.220
Verpleging, verzorgen en thuiszorg	38.410	38.240
Gehandicaptenzorg	13.520	13.520
Jeugdzorg	3.290	3.730
Sociaal Werk	9.290	9.310
Overige zorg en welzijn	17.040	14.380

*Nulmeting van het actieprogramma | BRON - CBS, AZW StatLine

Uitstroom naar leeftijd

Conform de toezegging aan mevrouw Sazias (50PLUS)⁵, hebben we het CBS gevraagd om de uitstroom van werknemers uit de sector zorg en welzijn ook uit te splitsen naar leeftijdscategorie. In figuur 17 hieronder is weergegeven hoe de uitstroom naar leeftijdscategorie als aandeel van het totaal aantal werknemers in de betreffende leeftijdscategorie zich heeft ontwikkeld. De uitstroom van de categorie jonger dan 25 jaar is het hoogst: op het meest actuele meetmoment stroomde 21% van de werknemers in deze leeftijdscategorie uit de sector als werknemer. Wel is het zo dat het CBS bij de categorie jonger dan 25 jaar ook zaken als uitstroom uit een vakantiebaan / tijdelijke bijbaan meetelt als uitstroom uit de sector.

FIGUUR 17 Uitstroom naar leeftijdscategorie als aandeel van het aantal werknemers, voor zorg en welzijn (exclusief kinderopvang)



⁵ Toezegging aan mevrouw Sazias (50PLUS) in de tweede termijn van het algemeen overleg over de arbeidsmarkt in de zorg van 2 juli jl.

In tabel 9 is de uitstroom uit de sector uitgesplitst naar branche. Ook hier geldt dat het CBS bij de categorie jonger dan 25 jaar ook zaken als uitstroom uit een vakantiebaan / tijdelijke bijbaan meetelt als uitstroom uit de sector.

TABEL 9 Uitstroom naar leeftijdscategorie als aandeel van het aantal werknemers per leeftijdscategorie, meest recente meetmoment tweede kwartaal 2019

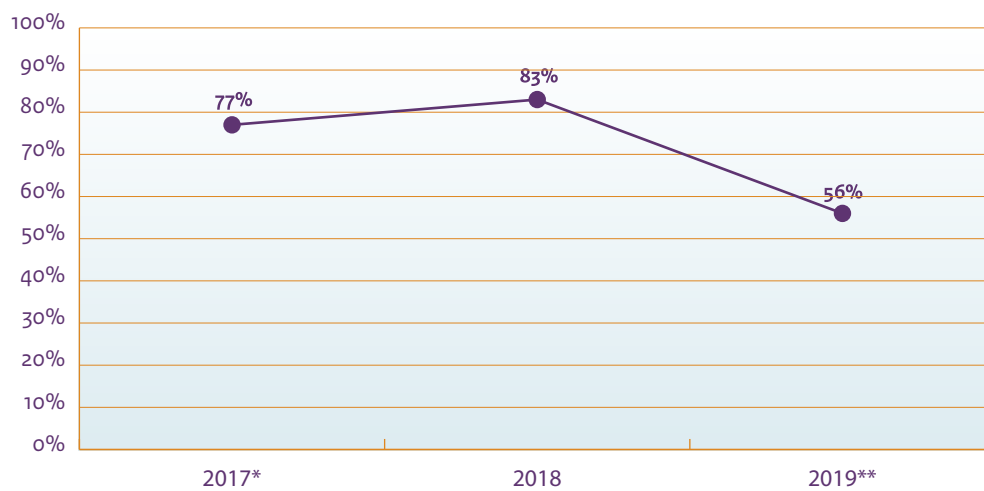
	jonger dan 25 jaar	25 t/m 34 jaar	35 t/m 44 jaar.	45 t/m 54 jaar	55 jaar en ouder
Zorg en welzijn totaal (exclusief kinderopvang)	21%	10%	7%	6%	10%
Universitair Medisch Centra	24%	9%	5%	3%	9%
Ziekenhuiszorg en overige med. spec. zorg	18%	7%	5%	4%	9%
Geestelijke gezondheidszorg	20%	8%	7%	5%	10%
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	17%	8%	6%	4%	9%
Verpleging, verzorgen en thuiszorg	21%	10%	7%	5%	9%
Gehandicaptenzorg	17%	8%	6%	5%	9%
Jeugdzorg	28%	11%	9%	9%	12%
Sociaal Werk	42%	19%	16%	13%	16%
Overige zorg en welzijn	23%	14%	10%	8%	11%

BRON - CBS, bewerking op AZW StatLine data

Gebruik van technologie en innovatie door werkgevers

In figuur 18 is de ontwikkeling weergegeven van het aandeel werkgevers dat aangeeft in de afgelopen 12 maanden een of meerdere vormen van nieuwe technologieën en innovaties te hebben ingezet. Uit de laatste meting door het CBS in 2019 blijkt dat dit voor 56% van de werkgevers het geval is; in de metingen ervoor lag dit aandeel hoger. Zoals aangegeven voert het CBS sinds dit jaar de enquêtes onder werkgevers en werknemers uit en is er daarmee sprake van een methodebreuk in de enquêtegegevens. Ondanks dat de vraag over inzet van nieuwe technologieën en innovatie niet is gewijzigd, gaan we met het CBS na of er een mogelijke verklaring te vinden is voor dit verschil.

FIGUUR 18 Aandeel werkgevers dat aangeeft in het afgelopen jaar één of meerdere vormen van nieuwe technologieën en innovaties te hebben ingezet, totaal zorg en welzijn (excl. kinderopvang)



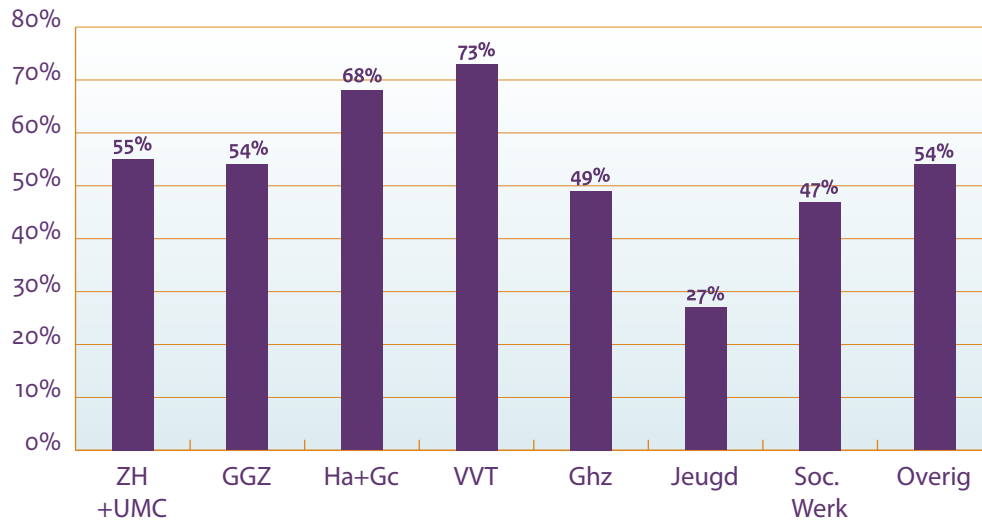
*Nulmeting van het actieprogramma

**N.B. Er is sprake van een methodebreuk omdat het CBS vanaf 2019 de metingen voor het programma uitvoert
BRON METINGEN T/M 2017 - AZWinfo.nl, Werkgeversenquêtes 2013,2017 en 2019, inclusief kinderopvang
BRON METING 2019 - CBS, AZW Werkgeverenquête 1e meting 2019, exclusief kinderopvang.

Werkgevers zetten hier vooral in op contact met de cliënt, zoals online afspraken maken (genoemd door 33% van de werkgevers); op interne werkprocessen zoals online indienen en raadplegen van gegevens (genoemd door 29% van de werkgevers) en de inzet van e-learning (genoemd door 20% van de werkgevers).

In figuur 19 is voor de laatste meting de uitsplitsing naar branche weergegeven.

FIGUUR 19 Aandeel werkgevers dat aangeeft in het afgelopen jaar één of meerdere vormen van nieuwe technologieën en innovaties te hebben ingezet, voor 2019 naar branche



BRON: CBS, AZW Werkgevenquête 1e meting 2019

Subindicatoren

De subindicatoren van actielijn 3 Anders werken in de zorg zijn:

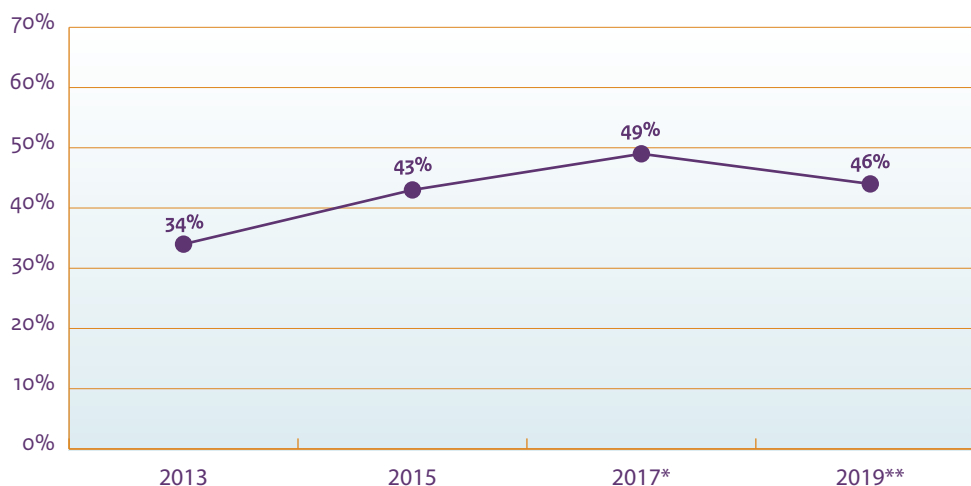
- Ervaren werkdruk
- Contractomvang / deeltijdfactor
- Administratieve lasten



Ervaren werkdruk

De ontwikkeling van het aandeel werknemers dat de werkdruk als (veel) te hoog ervaart voor zorg en welzijn is in figuur 20 weergegeven. In 2019 gaf 44% van de werknemers in de sector aan een (zeer) hoge werkdruk te ervaren.

FIGUUR 20 Aandeel werknemers dat de werkdruk als (veel) te hoog ervaart, voor zorg en welzijn totaal



*Nulmeting van het actieprogramma

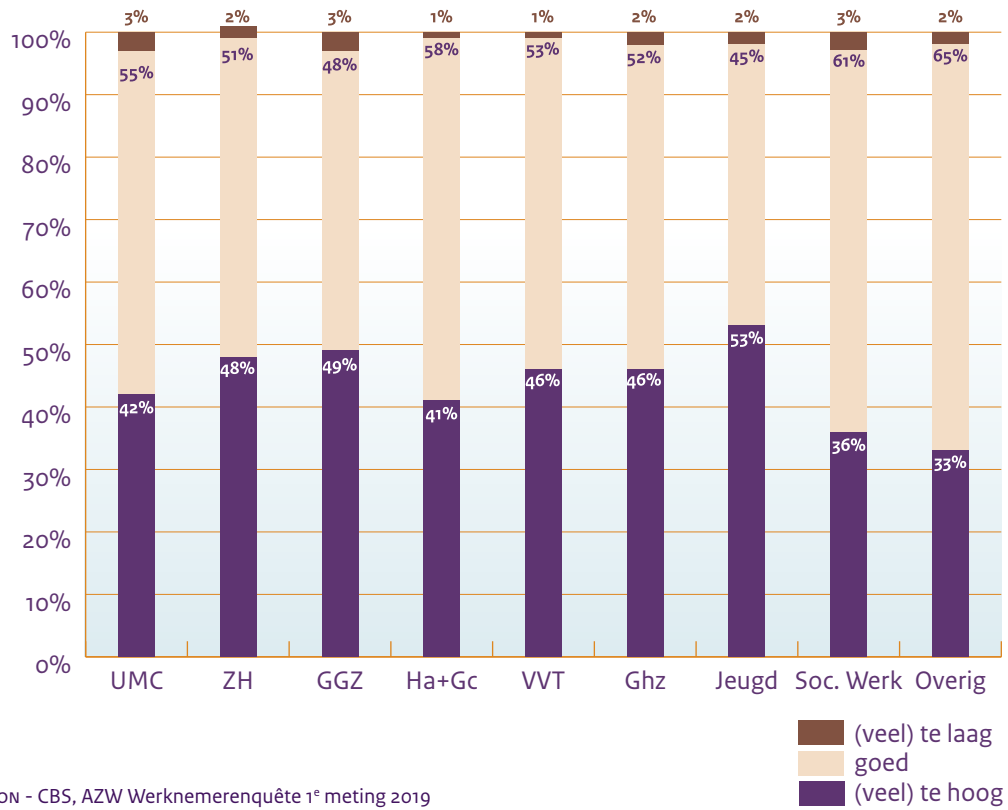
**N.B. Er is sprake van een methodebreuk omdat het CBS vanaf 2019 de metingen voor het programma uitvoert

BRON METINGEN T/M 2017 - AZWinfo.nl, Werknemersenquêtes 2013,2017 en 2019, inclusief kinderopvang

BRON METING 2019 - CBS, AZW Werknemerenquête 1e meting 2019, exclusief kinderopvang.

In figuur 21 is de uitsplitsing naar branche weergegeven van het aandeel werknemers dat de werkdruk als (veel) te hoog, goed of (veel) te laag ervaart.

FIGUUR 21 Aandeel werknemers dat de werkdruk als (veel) te hoog, goed en (veel) te laag ervaart, naar branche, meting 2019

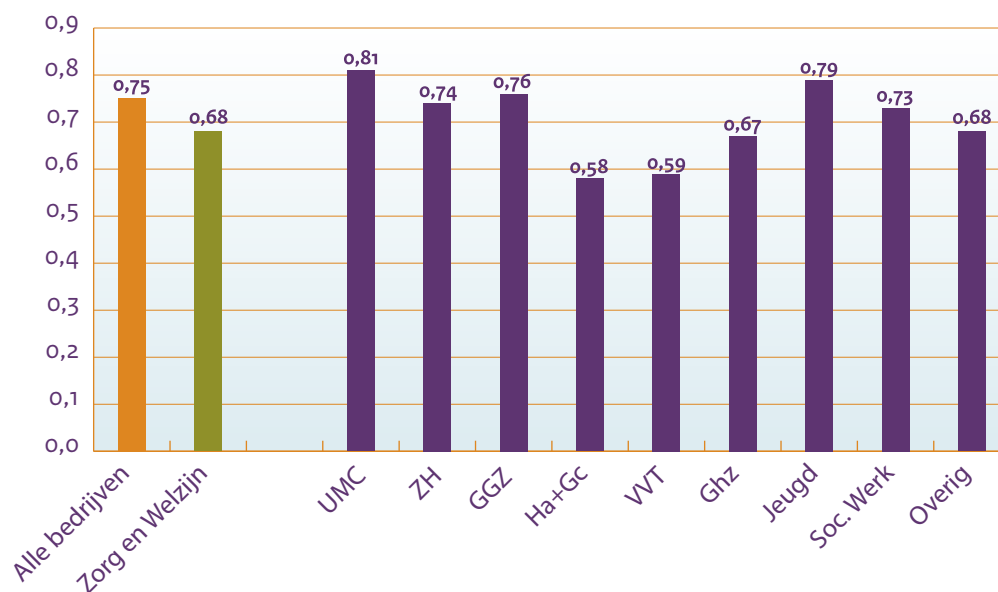


BRON - CBS, AZW Werknemenenquête 1^e meting 2019

Contractomvang / deeltijdfactor

De deeltijdfactor binnen zorg en welzijn schommelt al jaren rond de 0,7 oftewel 25 uur per week. In figuur 22 is de deeltijdfactor weergegeven uit de meest recente meting, voor alle bedrijven, de sector zorg en welzijn en naar branche. In het tweede kwartaal van 2019 bedroeg de deeltijdfactor 0,68 en ligt daarmee iets onder het landelijk gemiddelde van 0,75. Binnen de branches varieert het deeltijdpercentage.

FIGUUR 22 Deeltijdfactor 2^e kwartaal 2019 per branche, voor de sector en voor alle bedrijven, voorlopige cijfers



BRON - CBS, AZW StatLine

Administratieve lasten

Op 23 mei 2018 is het programma (Ont)Regel de Zorg gelanceerd, met als doel het merkbaar verminderen van de regeldruk die zorgprofessionals en patiënten/cliënten ervaren. Een urgent en belangrijk vraagstuk, zeker in het licht van de krappe arbeidsmarkt in zorg en welzijn. Het afgelopen jaar hebben wij ons hier volop voor ingezet. In de recente voortgangsrapportage van 4 oktober 2019⁶ is de Tweede Kamer reeds geïnformeerd over de bereikte resultaten en de voortgang..

⁶ Tweede Kamer, vergaderjaar 2019–2020, 29 515, nr. 441

Extra indicatoren



De extra indicatoren van actielijn 3 Anders werken in de zorg zijn:

- Aandeel cliëntgebonden personeel
- Aanpak werkdruk
- Aanpak tegengaan uitstroom
- Invloed technologie en innovatie

Extra indicatoren anders werken

Op verzoek van de Tweede Kamer zijn extra subindicatoren toegevoegd voor anders werken.

- Aandeel cliëntgebonden personeel, inclusief duiding
- Aanpak ervaren werkdruk door werkgevers:
 - Werkgevers die aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden bieden als maatregel om ervaren werkdruk in de organisatie te verlagen
 - Werkgevers die arbeidsomstandigheden verbeteren als maatregel om ervaren werkdruk in de organisatie te verlagen
 - Werkgevers die de werksfeer en sociale contacten op de werkvloer verbeteren als maatregel om ervaren werkdruk in de organisatie te verlagen
 - Werkgevers die de dialoog tussen leidinggevende en medewerker bevorderen als maatregel om ervaren werkdruk in de organisatie te verlagen
- Technologie en innovatie: door werkgevers ingeschatte invloed van technologie en innovatie op de werkvloer
 - Verwachte invloed bij werkgevers van gebruik nieuwe technologieën en innovaties op de vraag naar cliëntgebonden personeel
 - Verwachte invloed bij werkgevers van gebruik nieuwe technologieën en innovaties op de vraag naar niet cliëntgebonden personeel
 - Verwachte invloed bij werkgevers van gebruik van nieuwe technologieën en innovaties op de gevraagde competenties van medewerkers

En vanaf de volgende voortgangsrapportage in het voorjaar van 2020 komen de volgende extra indicatoren voor anders werken eveneens beschikbaar:

- Verwachte mate waarin door werkgevers ingezette nieuwe technologieën en innovaties in de organisatie bijdragen aan het gemakkelijker maken van het werk
- Verwachte mate waarin werkgevers medewerkers leren werken met ingezette nieuwe technologieën en innovaties in de organisatie

Aandeel cliëntgebonden personeel

Conform de toezegging aan mevrouw Agema (PVV)⁷, geven we een nadere duiding van (de ontwikkeling van) het aandeel cliëntgebonden functies in de zorg en meer specifiek voor de universitair medische centra.

Als eerste willen wij opmerken dat wij het liefste zien dat er binnen de zorg zoveel mogelijk aandacht en tijd is voor de patiënt of cliënt. Vanuit dat perspectief zouden wij een stijging van het aandeel cliëntgebonden functies positief duiden. De praktijk is echter niet zo zwart/wit. Het personeel in cliëntgebonden functies is vaak ook een deel van de tijd bezig met niet-cliantgebonden taken. Het terugdringen van het aandeel niet-cliantgebonden functies kan er daarmee voor zorgen dat het zorgpersoneel tijd kwijt is aan bijvoorbeeld administratie, en minder aan de cliënt/patiënt. Daarbij komt dat de personeelsschaarste met name zorgpersoneel betreft. Hiermee kan het terugdringen van het aandeel niet-cliantgebonden functies ervoor zorgen dat bijvoorbeeld verpleegkundigen en verzorgenden meer tijd kwijt zijn aan niet-zorgtaken en daarmee het personeelstekort in de zorg wordt vergroot.

In tabel 11 is het percentage cliëntgebonden functies weergegeven per zorgbranche en voor zorg en welzijn totaal (alleen voor 2019 beschikbaar). Het aandeel cliëntgebonden functies verschilt substantieel tussen branches. Het aandeel cliëntgebonden functies hangt sterk samen met de kenmerken van de betreffende branche. Het aandeel cliëntgebonden functies binnen de umc's is bijvoorbeeld relatief laag, omdat de umc's naast een zorgfunctie ook een belangrijke onderwijs- en onderzoeksfunctie hebben. Hiermee samenhangend heeft bijna een kwart van het personeel een functie in het kader van onderwijs en onderzoek en daarmee geen cliëntgebonden functie. Het (normatief) vergelijken van branches ligt daarom niet voor de hand.

Kijkend naar de ontwikkeling in de tijd is er geen duidelijke trend te destilleren wat betreft het aandeel cliëntgebonden functies binnen zorg en welzijn. In sommige branches daalt het aandeel, in andere branches neemt het aandeel juist toe. Het aandeel cliëntgebonden functies binnen de umc's is tussen 2015 en 2017 afgenomen, om daarna weer toe te nemen tussen 2017 en 2019.

Daarbij moet rekening worden gehouden met het feit dat de cijfers 2015 en 2017 niet goed vergelijkbaar zijn met die van 2019 vanwege een trendbreuk in de methodiek om cliëntgebonden functies af te bakenen. Vanaf 2020 zal 2 keer per jaar een nieuw cijfer beschikbaar komen voor wat betreft het aandeel cliëntgebonden functies. Daarmee kan de ontwikkeling in de tijd nauwkeuriger worden gevolgd.

⁷ Toezegging aan mevrouw Agema (PVV) in de tweede termijn van het algemeen overleg over de arbeidsmarkt in de zorg van 2 juli jl.

TABEL 10 Aandeel cliëntgebonden functies (in procenten van het totaal)

	2015	2017*	2019**
Zorg en welzijn totaal (exclusief kinderopvang)***			76%
Universitair Medische Centra	53%	46%	50%
Ziekenhuiszorg en overige med. spec. zorg	65%	62%	65%
Geestelijke gezondheidszorg	75%	76%	79%
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	92%	91%	88%
Verpleging, verzorging en thuiszorg***			86%
Verpleging en verzorging	75%	81%	
Thuiszorg	94%	96%	
Gehandicaptenzorg	82%	87%	84%
Jeugdzorg	75%	80%	83%
Sociaal werk	68%	62%	78%
Overige zorg en welzijn	68%	-****	69%

*Nulmeting van het actieprogramma

**Er is sprake van een methodebreuk omdat het CBS vanaf 2019 de metingen voor het programma uitvoert en een andere methodiek heeft gebruikt om cliëntgebonden functies af te bakenen.

*** Voor de metingen 2015 en 2017 is geen cijfer beschikbaar voor zorg en welzijn totaal en de branche VVT; wel voor de subbranches V&V en thuiszorg apart.

**** Voor overige zorg en welzijn is het aantal respondenten in 2017 te laag om een betrouwbare uitspraak te doen over het aandeel cliëntgebonden functies.

BRON METINGEN 2015/2017 - AZWinfo.nl, Werknemersenquêtes 2015 en 2017

BRON METING 2019 - CBS, AZW Werknemersenquête 1e meting 2019

Aanpak werkdruk

Werkgevers kunnen verschillende maatregelen treffen om de werkdruk te verlagen. Als extra indicatoren voor anders werken, zoals verzocht door mw. Agema (PVV)⁸, brengen we de ontwikkeling van een drietal maatregelen in beeld. Het betreft:

- het aantrekken / inzetten van extra personeel;
- het efficiënter vormgeven van werkprocessen;
- het spreekbaar maken van werkdruk met de leidinggevende en/of het team.

In tabel 11 t/m tabel 13 is voor elk van deze drie maatregelen de ontwikkeling weergegeven van het aandeel werkgevers dat aangeeft de maatregelen in te zetten. Bron is de werkgeversenquête die sinds dit jaar door het CBS wordt uitgevoerd. Voor deze indicatoren zijn twee meetmomenten beschikbaar. Daarbij geldt dat er sprake is van een methodebreuk aangezien het CBS sinds 2019 de werkgeversenquête uitvoert.

TABEL 11 Aandeel werkgevers dat aangeeft in de afgelopen 12 maanden extra personeel te hebben ingezet en/of aangetrokken om de werkdruk te verlagen, voor de sector en naar branche

	2018	2019*
Zorg en welzijn totaal	23%	39%
Ziekenhuiszorg + UMC	32%	29%
Geestelijke gezondheidszorg	10%	40%
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	36%	59%
Verpleging, verzorging en thuiszorg	25%	58%
Gehandicaptenzorg	20%	33%
Jeugdzorg	12%	15%
Sociaal Werk	11%	35%
Overige zorg en welzijn	**	29%

*N.B. Er is sprake van een methodebreuk omdat het CBS vanaf 2019 de metingen voor het programma uitvoert.

**In 2018 was dit aandeel niet beschikbaar voor 'overige zorg en welzijn'

BRON METING 2018 - AZWinfo.nl, Werkgeversenquête 2018

BRON METING 2019 - CBS, AZW Werkgeversenquête 1e meting 2019

⁸ Tweede Kamer, vergaderjaar 2019-2020, 29282, nr. 370

TABEL 12 Aandeel werkgevers dat aangeeft in de afgelopen 12 maanden werkprocessen efficiënter vorm te hebben gegeven om werkdruk te verlagen, voor de sector en naar branche

	2018	2019*
Zorg en welzijn totaal	14%	39%
Ziekenhuiszorg + UMC	26%	33%
Geestelijke gezondheidszorg	16%	25%
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	20%	42%
Verpleging, verzorging en thuiszorg	11%	49%
Gehandicaptenzorg	7%	32%
Jeugdzorg	16%	49%
Sociaal Werk	15%	46%
Overige zorg en welzijn	**	37%

*N.B. Er is sprake van een methodebreuk omdat het CBS vanaf 2019 de metingen voor het programma uitvoert.

**In 2018 was dit aandeel niet beschikbaar voor 'overige zorg en welzijn'

BRON METING 2018 - AZWinfo.nl, Werkgeversenquête 2018

BRON METING 2019 - CBS, AZW Werkgeversenquête 1e meting 2019

TABEL 13 Aandeel werkgevers dat aangeeft in de afgelopen 12 maanden werkdruk met de leidinggevende en/of het team bespreekbaar te hebben gemaakt, voor de sector en naar branche

	2018	2019*
Zorg en welzijn totaal	13%	44%
Ziekenhuiszorg + UMC	26%	27%
Geestelijke gezondheidszorg	6%	29%
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	10%	57%
Verpleging, verzorging en thuiszorg	10%	66%
Gehandicaptenzorg	13%	38%
Jeugdzorg	17%	17%
Sociaal Werk	15%	57%
Overige zorg en welzijn	**	37%

*N.B. Er is sprake van een methodebreuk omdat het CBS vanaf 2019 de metingen voor het programma uitvoert.

**In 2018 was dit aandeel niet beschikbaar voor 'overige zorg en welzijn'

BRON METING 2018 - AZWinfo.nl, Werkgeversenquête 2018

BRON METING 2019 - CBS, AZW Werkgeversenquête 1e meting 2019

Aanpak tegengaan uitstroom

Werkgevers kunnen verschillende maatregelen treffen om de uitstroom van personeel tegen te gaan. Als extra indicatoren voor anders werken, zoals verzocht door mw. Agema (PVV)⁹, brengen we de ontwikkeling van een viertal maatregelen in beeld. Het betreft:

- het bieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden;
- het verbeteren van arbeidsomstandigheden;
- het verbeteren van de werksfeer en sociale contacten op de werkvloer;
- het bevorderen van de dialoog tussen leidinggevende en medewerkers

In tabel 14 t/m tabel 17 is voor elk van deze vier maatregelen de ontwikkeling weergegeven van het aandeel werkgevers dat aangeeft de maatregelen in te zetten. Bron is de werkgeversenquête die sinds dit jaar door het CBS wordt uitgevoerd. Voor deze indicatoren zijn twee meetmomenten beschikbaar. Daarbij geldt dat er sprake is van een methodebreuk aangezien het CBS sinds 2019 de werkgevers-enquête uitvoert.

TABEL 14 Aandeel werkgevers dat aangeeft in de afgelopen 12 maanden aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden te hebben geboden om uitstroom tegen te gaan, voor de sector en naar branche

	2018	2019*
Zorg en welzijn totaal	20%	28%
Ziekenhuiszorg + UMC	30%	24%
Geestelijke gezondheidszorg	26%	27%
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	10%	29%
Verpleging, verzorging en thuiszorg	30%	49%
Gehandicaptenzorg	22%	24%
Jeugdzorg	16%	11%
Sociaal Werk	13%	13%
Overige zorg en welzijn	**	29%

*N.B. Er is sprake van een methodebreuk omdat het CBS vanaf 2019 de metingen voor het programma uitvoert.

**In 2018 was dit aandeel niet beschikbaar voor 'overige zorg en welzijn'

BRON METING 2018 - AZWinfo.nl, Werkgeversenquête 2018

BRON METING 2019 - CBS, AZW Werkgeversenquête 1e meting 2019

⁹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2019-2020, 29282, nr. 370

TABEL 15 Aandeel werkgevers dat aangeeft in de afgelopen 12 maanden de arbeidsomstandigheden te hebben verbeterd om uitstroom tegen te gaan, voor de sector en naar branche

	2018	2019*
Zorg en welzijn totaal	9%	27%
Ziekenhuiszorg + UMC	17%	26%
Geestelijke gezondheidszorg	19%	16%
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	7%	46%
Verpleging, verzorging en thuiszorg	11%	58%
Gehandicaptenzorg	15%	19%
Jeugdzorg	21%	13%
Sociaal Werk	4%	19%
Overige zorg en welzijn	**	20%

*N.B. Er is sprake van een methodebreuk omdat het CBS vanaf 2019 de metingen voor het programma uitvoert.

**In 2018 was dit aandeel niet beschikbaar voor 'overige zorg en welzijn'

BRON METING 2018 - AZWinfo.nl, Werkgeversenquête 2018

BRON METING 2019 - CBS, AZW Werkgeversenquête 1e meting 2019

TABEL 16 Aandeel werkgevers dat aangeeft in de afgelopen 12 maanden de werksfeer en sociale contacten op de werkvloer te hebben verbeterd om uitstroom tegen te gaan, voor de sector en naar branche

	2018	2019*
Zorg en welzijn totaal	11%	32%
Ziekenhuiszorg + UMC	11%	38%
Geestelijke gezondheidszorg	32%	13%
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	13%	48%
Verpleging, verzorging en thuiszorg	16%	59%
Gehandicaptenzorg	11%	18%
Jeugdzorg	4%	13%
Sociaal Werk	5%	23%
Overige zorg en welzijn	**	29%

*N.B. Er is sprake van een methodebreuk omdat het CBS vanaf 2019 de metingen voor het programma uitvoert.

**In 2018 was dit aandeel niet beschikbaar voor 'overige zorg en welzijn'

BRON METING 2018 - AZWinfo.nl, Werkgeversenquête 2018

BRON METING 2019 - CBS, AZW Werkgeversenquête 1e meting 2019

TABEL 17 Aandeel werkgevers dat aangeeft in de afgelopen 12 maanden de dialoog te hebben bevorderd tussen leidinggevende en medewerkers om uitstroom tegen te gaan, voor de sector en naar branche

	2018	2019*
Zorg en welzijn totaal	13%	28%
Ziekenhuiszorg + UMC	17%	14%
Geestelijke gezondheidszorg	26%	23%
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	11%	35%
Verpleging, verzorging en thuiszorg	19%	46%
Gehandicaptenzorg	14%	23%
Jeugdzorg	16%	12%
Sociaal Werk	11%	23%
Overige zorg en welzijn	**	27%

*N.B. Er is sprake van een methodebreuk omdat het CBS vanaf 2019 de metingen voor het programma uitvoert.

**In 2018 was dit aandeel niet beschikbaar voor 'overige zorg en welzijn'

BRON METING 2018 - AZWinfo.nl, Werkgeversenquête 2018

BRON METING 2019 - CBS, AZW Werkgeversenquête 1e meting 2019

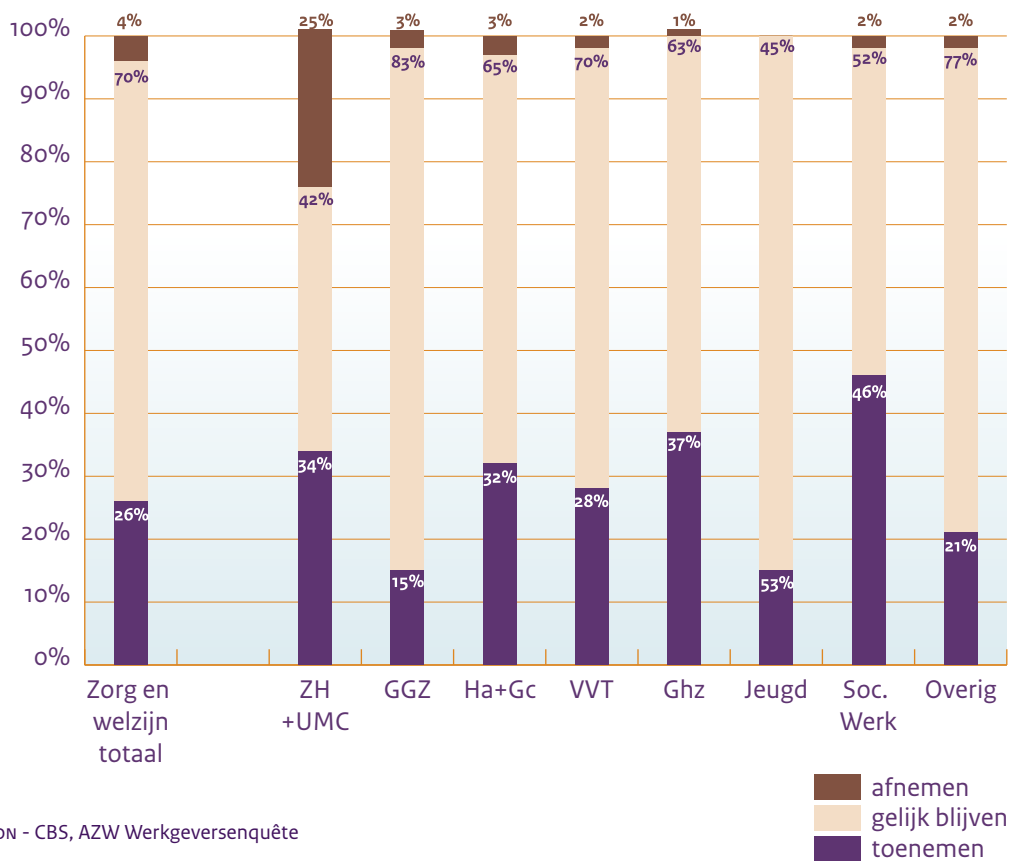
Involed technologie en innovatie

Werkgevers is ook gevraagd naar de door hen verwachte invloed die van technologie en innovaties uitgaat op:

- de vraag naar cliëntgebonden personeel;
- de vraag naar niet-clientgebonden personeel;
- de gevraagde competenties van medewerkers.

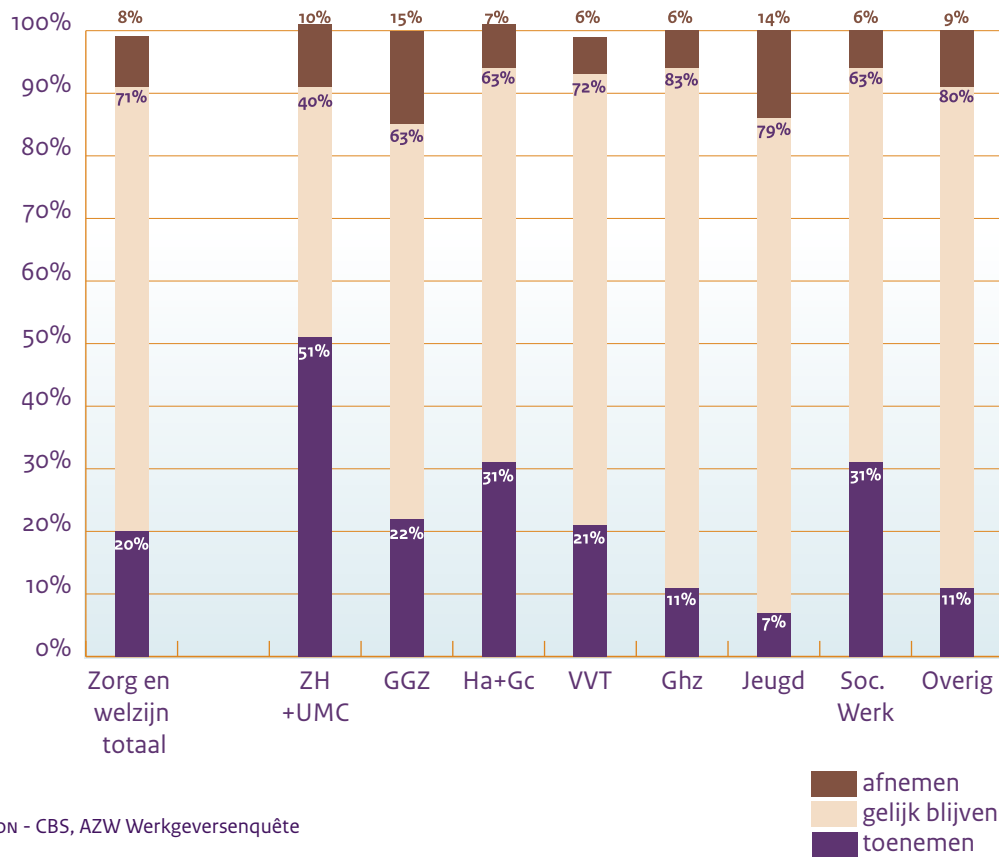
Deze drie zaken zijn hieronder opgenomen als extra indicatoren voor anders werken, zoals verzocht door mw. Agema (PVV)¹⁰ op basis van de meest actuele meting onder werkgever die het CBS heeft uitgevoerd. In figuren 23 tot en met 25 is dit per indicator aangegeven, zowel voor de sector als voor de branches.

FIGUUR 23 Aandeel werkgevers dat aangeeft dat door invloed van technologie en innovatie de vraag naar cliëntgebonden personeel zal toenemen, gelijk blijven of afnemen, voor zorg en welzijn (exclusief kinderopvang) en naar branche

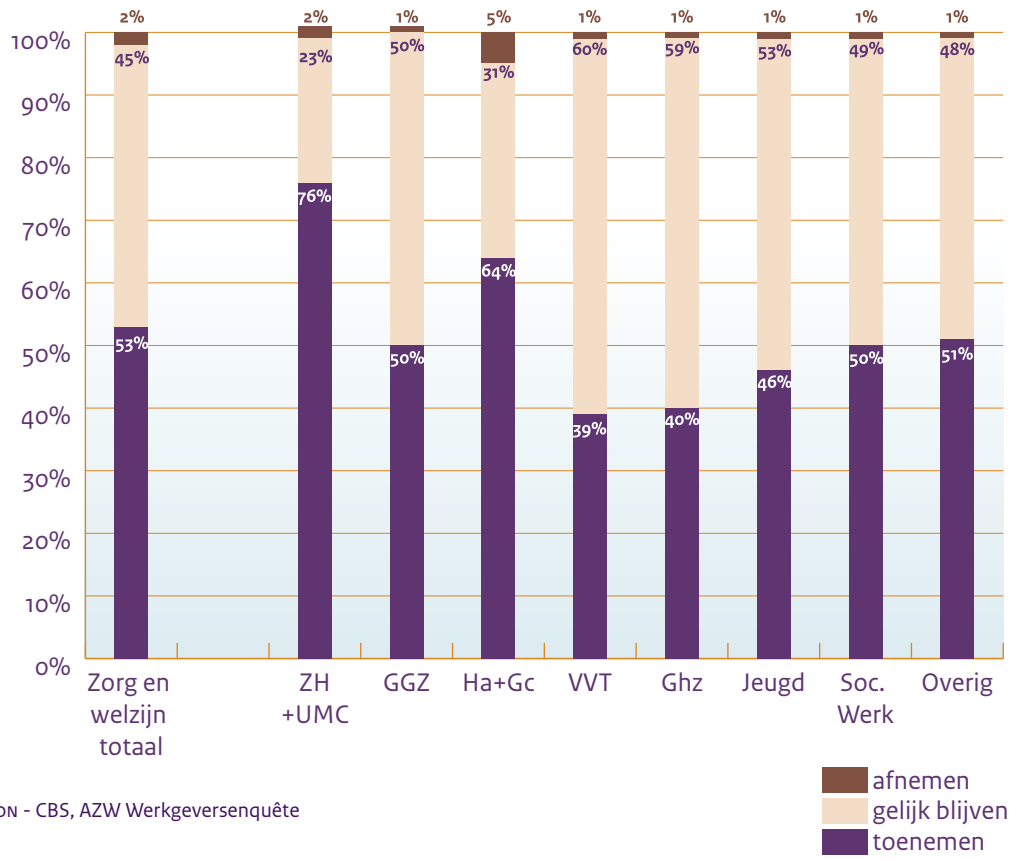


¹⁰ Tweede Kamer, vergaderjaar 2019-2020, 29282, nr. 370

FIGUUR 24 Aandeel werkgevers dat aangeeft dat door invloed van technologie en innovatie de vraag naar niet-clientgebonden personeel zal toenemen, gelijk blijven of afnemen, voor zorg en welzijn (exclusief kinderopvang) en naar branche



FIGUUR 25 Aandeel werkgevers dat aangeeft dat door invloed van technologie en innovatie de gevraagde competenties van medewerkers zullen toenemen, gelijk blijven of afnemen, voor zorg en welzijn (exclusief kinderopvang) en naar branche



Specifieke thema's



ZZP'ers

In onderstaande tabel is het aantal zelfstandigen en daarbinnen het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) weergegeven voor zorg en welzijn totaal en naar branche.

TABEL 18 Aantal zelfstandigen en zelfstandigen zonder personeel in de werkzame beroepsbevolking totaal en naar branche in de periode 2016 – 2018, in duizenden personen

		2016	2017	2018
Zorg en welzijn totaal (exclusief kinderopvang)***	Zelfstandigen	114	120	128
	Waarbinnen zzp	79	85	91
Universitair Medische Centra	Zelfstandigen	1	0	1
	Waarbinnen zzp	1	0	1
Ziekenhuizen en overige med. spec. zorg	Zelfstandigen	10	10	11
	Waarbinnen zzp	7	8	9
Geestelijke gezondheidszorg	Zelfstandigen	14	14	14
	Waarbinnen zzp	13	13	13
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	Zelfstandigen	15	17	15
	Waarbinnen zzp	4	4	6
Verpleging, verzorging en thuiszorg	Zelfstandigen	13	16	15
	Waarbinnen zzp	12	14	12
Gehandicaptenzorg	Zelfstandigen	5	4	5
	Waarbinnen zzp	3	3	4
Jeugdzorg	Zelfstandigen	2	2	2
	Waarbinnen zzp	1	2	1
Sociaal werk	Zelfstandigen	6	5	6
	Waarbinnen zzp	6	5	5
Overige zorg en welzijn	Zelfstandigen	50	52	60
	Waarbinnen zzp	33	37	40

BRON - ACBS, AZW Statlin

Omvang specifieke beroepen

In de vragen bij de VWS-begroting voor 2020 is voor diverse beroepsgroepen in zorg en welzijn gevraagd naar zo actueel mogelijke cijfers over hoeveel mensen werkzaam zijn, totaal in de sector en naar branche. Voor de volgende beroepen is aangegeven dat we hierop in de monitor Werken in de Zorg op terug zouden komen:

- Hbo-verpleegkundigen
- Mbo-verpleegkundigen
- Wijkverpleegkundigen
- Mbo-verzorgenden IG
- Verzorgenden niveau 3
- Helpenden niveau 2
- Zorghulpen niveau 1

Op basis van de eerste meting in 2019 van de AZW Werknemersenquête door het CBS, wordt dit hieronder *indicatief* aangegeven per gevraagd beroep. Zzp'ers vallen buiten deze cijfers.

Hbo-verpleegkundigen

TABEL 19 Aantal hbo-verpleegkundigen (inclusief gespecialiseerd verpleegkundigen en verpleegkundig coördinatoren), indicatief, afgerond op honderden werknemers

	Aantal werknemers
Zorg en welzijn totaal (exclusief kinderopvang)	134.000
Universitair Medisch Centrum	14.600
Ziekenhuizen en overige med. spec. zorg	48.400
Geestelijke gezondheidszorg	16.200
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	8.500
Verpleging, verzorging en thuiszorg	31.000
Gehandicaptenzorg	5.100
Jeugdzorg	1.600
Sociaal werk	1.300
Overige zorg en welzijn	7.400

BRON - CBS, AZW Werknemersenquête eerste meting 2019, bewerking door CBS

Mbo-verpleegkundige

TABEL 20 Aantal mbo-verpleegkundigen (basisverpleegkundigen niveau 4), indicatief, afgerond op honderden werknemers

	Aantal werknemers
Zorg en welzijn totaal (exclusief kinderopvang)	71.400
Universitair Medisch Centrum	2.200
Ziekenhuizen en overige med. spec. zorg	17.400
Geestelijke gezondheidszorg	5.400
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	•
Verpleging, verzorging en thuiszorg	36.900
Gehandicaptenzorg	6.800
Jeugdzorg	•
Sociaal werk	•
Overige zorg en welzijn	2.500

BRON - CBS, AZW Werknemersenquête eerste meting 2019, bewerking door CBS
N.B. Als in plaats van een waarde een punt is weergegeven, is er onvoldoende respons om betrouwbare uitspraken te doen.

Wijkverpleegkundigen

TABEL 21 Aantal wijkverpleegkundigen in de subbranche thuiszorg (hbo), indicatief, afgerond op honderden werknemers

	Aantal werknemers
Wijkverpleegkundigen werkzaam in de subbranche thuiszorg	71.400

BRON - CBS, AZW Werknemersenquête eerste meting 2019, bewerking door CBS

Mbo-verzorgenden IG

Voor de indicatie over de omvang van alle verzorgenden niveau, zie volgende tabel.

TABEL 22 Aantal mbo verzorgende IG, indicatief, afgerond op honderden werknemers

	Aantal werknemers
Zorg en welzijn totaal (exclusief kinderopvang)	71.400
Universitair Medisch Centrum	2.200
Ziekenhuizen en overige med. spec. zorg	17.400
Geestelijke gezondheidszorg	5.400
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	•
Verpleging, verzorging en thuiszorg	36.900
Gehandicaptenzorg	6.800
Jeugdzorg	•
Sociaal werk	•
Overige zorg en welzijn	2.500

BRON - CBS, AZW Werknemersenquête eerste meting 2019, bewerking door CBS
N.B. Als in plaats van een waarde een punt is weergegeven, is er onvoldoende respons om betrouwbare uitspraken te doen.

Verzorgenden niveau 3

Voor de totale groep verzorgenden niveau 3 zijn samengenomen: verzorgenden instelling, eerst verantwoordelijk verzorgende, verzorgenden IG, kraamverzorgende en verzorgenden thuiszorg excl. kraamzorg.

TABEL 23 Aantal verzorgenden niveau 3, indicatief, afgerond op honderden werknemers

	Aantal werknemers
Zorg en welzijn totaal (exclusief kinderopvang)	164.400
Universitair Medisch Centrum	•
Ziekenhuizen en overige med. spec. zorg	•
Geestelijke gezondheidszorg	•
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	•
Verpleging, verzorging en thuiszorg	145.300
Gehandicaptenzorg	5.900
Jeugdzorg	•
Sociaal werk	•
Overige zorg en welzijn	9.000

BRON - CBS, AZW Werknemersenquête eerste meting 2019, bewerking door CBS
N.B. Als in plaats van een waarde een punt is weergegeven, is er onvoldoende respons om betrouwbare uitspraken te doen.

Helpende niveau 2

TABEL 24 Aantal helpenden niveau 2, indicatief, afgerond op honderden werknemers

	Aantal werknemers
Zorg en welzijn totaal (exclusief kinderopvang)	27.500
Universitair Medisch Centrum	•
Ziekenhuizen en overige med. spec. zorg	•
Geestelijke gezondheidszorg	•
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	•
Verpleging, verzorging en thuiszorg	23.800
Gehandicaptenzorg	•
Jeugdzorg	•
Sociaal werk	•
Overige zorg en welzijn	2.500

BRON - CBS, AZW Werknemersenquête eerste meting 2019, bewerking door CBS
N.B. Als in plaats van een waarde een punt is weergegeven, is er onvoldoende respons om betrouwbare uitspraken te doen.

Zorghulpen niveau 1

TABEL 25 Aantal zorghulpen niveau 1, indicatief, afgerond op honderden werknemers

	Aantal werknemers
Zorg en welzijn totaal (exclusief kinderopvang)	44.100
Universitair Medisch Centrum	•
Ziekenhuizen en overige med. spec. zorg	•
Geestelijke gezondheidszorg	•
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	•
Verpleging, verzorging en thuiszorg	25.200
Gehandicaptenzorg	1.300
Jeugdzorg	•
Sociaal werk	16.600
Overige zorg en welzijn	1.500

BRON - CBS, AZW Werknemersenquête eerste meting 2019, bewerking door CBS
N.B. Als in plaats van een waarde een punt is weergegeven, is er onvoldoende respons om betrouwbare uitspraken te doen.

Dit is een uitgave van
Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

December 2019