



Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport

BIJLAGE

# Monitor Actieprogramma

# Werken in de Zorg

Oktober 2020

# Inhoud

---

Inleiding	4
<b>HOOFDAMBITIE</b>	
<b>Meer, tevreden en goed toegeruste medewerkers</b>	<b>6</b>
Kernindicatoren	7
Verwacht personeelstekort	7
Aantal werknemers	7
Tevredenheid met het werk	9
Toegerust voor het werk	10
Subindicatoren	12
Aantal fte	12
Openstaande vacatures en vacaturegraad	13
Moeilijk vervulbare vacatures	14
Spanningsindicator voor tekortberoepen	15
<b>ACTIELIJN 1</b>	
<b>Meer kiezen voor de zorg</b>	<b>17</b>
Kernindicatoren	18
Instroom onderwijs tekortberoepen	18
Zij-instromers en herintreders	19
Subindicatoren	20
Sectorrendement	20
<b>ACTIELIJN 2</b>	
<b>Beter leren in de zorg</b>	<b>21</b>
Kernindicatoren	22
Gerealiseerde stageplaatsen	22
Gevolgdde scholing door werknemers	23
Subindicatoren	24
Studierendement	24
Studie-uitval in het eerste jaar	25
Kwaliteit van stages	26

<b>ACTIELIJN 3</b>	
<b>Anders werken in de zorg</b>	<b>27</b>
<b>Kernindicatoren</b>	<b>28</b>
Ziekteverzuim	28
Uitstroom uit de sector	29
Uitstroom naar leeftijd	31
Gebruik van technologie en innovatie door werkgevers	34
<b>Subindicatoren</b>	<b>36</b>
Ervaren werkdruk	36
Contractomvang / deeltijdfactor	38
Administratieve lasten	38
<b>Extra indicatoren</b>	<b>39</b>
Aandeel cliëntgebonden personeel, inclusief duiding	40
Aanpak werkdruk en aanpak tegengaan uitstroom	41
Invloed technologie en innovatie	41
Leren omgaan met nieuwe technologie en innovatie	42
<b>Specifieke thema's</b>	<b>44</b>
<b>ZZP'ers</b>	<b>44</b>

# 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 in principe twee keer per jaar aan de hand van een aantal kernindicatoren over de voortgang. In het voorjaar van dit jaar is echter geen voortgangsrapportage uitgebracht in verband met de coronacrisis. De cijfers in deze monitor zijn zoveel mogelijk gebaseerd op data van het CBS, gegenereerd voor het Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. De gebruikte data zijn zo actueel mogelijk. Er zit echter altijd enige vertraging tussen de dag van vandaag en het beschikbaar komen van data. De meeste CBS-gegevens die beschikbaar zijn, lopen tot en met het eerste kwartaal van 2020. Eventuele effecten van de coronacrisis op de arbeidsmarkt zullen zich op zijn vroegst vanaf half maart hebben voorgedaan en zijn dus (nog) niet goed zichtbaar in deze cijfers.

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. Net als in de voorgaande monitor rapporteren we naast de kern- en sub-indicatoren ook over zzp'ers in de zorg.

Bepaalde 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 december 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\*
- Openstaande vacatures\*
- Vacaturegraad\*
- Moeilijk vervulbare vacatures\*
- Spanningsindicator voor tekortberoepen\*



## ACTIELIJN 1

### Meer kiezen voor de zorg

#### Kernindicatoren

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



#### Sub-indicator

- 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
- Aanpak tegengaan uitstroom
- Invloed technologie en innovatie\*
- Leren omgaan met nieuwe technologie\*



## Specifieke thema's

- ZZP'ers in de zorg\*

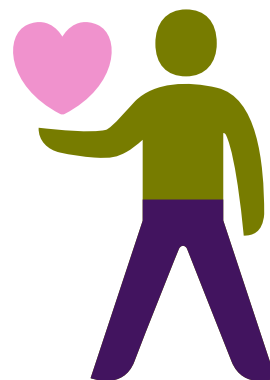
De kernindicatoren zijn ook beschikbaar op het CBS dashboard van het Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn: het AZW Dashboard.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> <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.

In 2019 is de werkgelegenheid in zorg en welzijn verder toegenomen, maar deze stijging zet begin 2020 niet door. Gelijktijdig zien we ook dat werkgevers aangeven dat een relatief hoog aandeel van openstaande vacatures moeilijk vervulbaar is en dat met name voor de tekortberoepen mbo- en hbo-verpleegkundige en verzorgende IG de arbeidsmarkt erg krap is. De werktevredenheid is relatief hoog en de meerderheid van de werknemers voelt zich goed toegerust voor het werk.

## Kernindicatoren



### De kernindicatoren van de hoofdambitie zijn:

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

### Verwacht personeelstekort

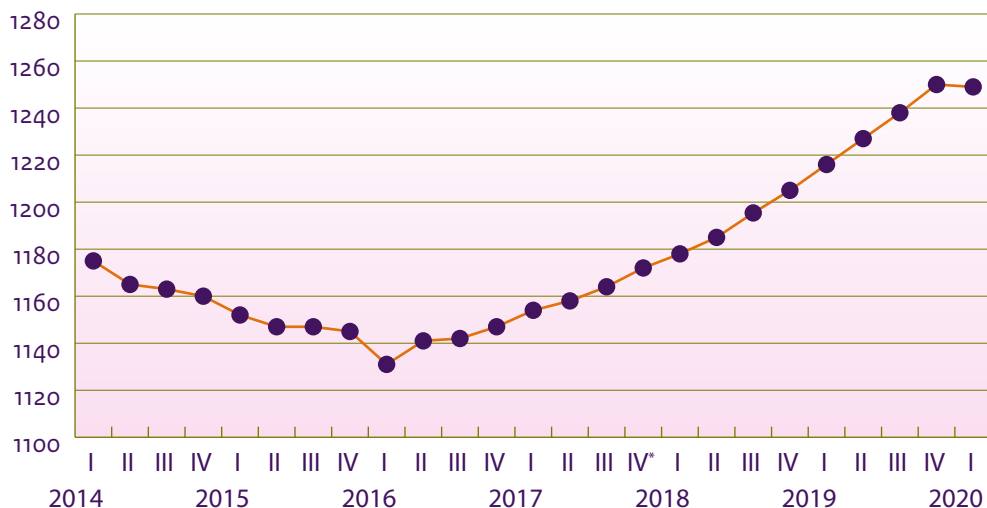
Om de voortgang van het terugdringen van het tekort te meten, laten we gedurende het actieprogramma jaarlijks een prognose maken van het verwachte tekort in 2022. In de vorige voortgangsrapportage hebben we laten weten dat er in het voorjaar van 2020 een nieuwe prognose beschikbaar zou zijn. Vanwege de coronacrisis is de voortgangsrapportage in het voorjaar uitgesteld en is besloten om de tijd te benutten om het prognosemodel verder door te ontwikkelen. Daarnaast worden scenario's ontwikkeld die rekening houden met de effecten van de coronacrisis. Deze volgen begin november.

### 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.

Van het eerste kwartaal van 2016 tot en met het vierde kwartaal van 2019 zien we een gestage werkgelegenheidstoename. Deze stijging van het aantal werknemers zet zich in het eerste kwartaal van 2020 niet voort. In deze laatste meting is het aantal werknemers in de zorg bijna 1,25 miljoen werknemers (1.249.000). Ten opzichte van het vierde kwartaal van 2019 is dit een daling van duizend werknemers. Het aantal werknemers ligt nog wel steeds fors 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)



\*Nulmeting van het actieprogramma | BRON - CBS, AZW StatLine  
Peildatum is de laatste vrijdag van het kwartaal; in het vierde kwartaal de laatste vrijdag voor kerst

In Tabel 1 is de ontwikkeling van de werkgelegenheid per branche weergegeven ten opzichte van het vierde kwartaal van 2017 en het relatieve verschil tussen de meetmomenten.

TABEL 1 Aantal werknemers in zorg en welzijn totaal (exclusief kinderopvang) en naar branche, in duizenden personen, seizoensgecorrigeerd, eerste kwartaal 2020 vergeleken met nulmeting (voorlopige cijfers)

	2017 4 <sup>e</sup> kwartaal*	2020 1 <sup>e</sup> kwartaal	Vershil (relatief)
<b>Zorg en welzijn totaal (exclusief kinderopvang)</b>	<b>1172</b>	<b>1249</b>	<b>6,5%</b>
Universitair Medische Centra	72,9	77,8	6,7%
Ziekenhuiszorg en overige med. spec. zorg	218,3	219,1	0,4%
Geestelijke gezondheidszorg	87	95,8	10,5%
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	30,1	32,5	8,3%
Verpleging, verzorging en thuiszorg	392,8	434,8	10,5%
Gehandicaptenzorg	168,3	182,6	8,9%
Jeugdzorg	29,8	30,8	3,4%
Sociaal Werk	53,1	54,3	2,3%
Overige zorg en welzijn	118,4	126,5	6,9%

\*Nulmeting van het actieprogramma | BRON - CBS, AZW StatLine  
Voor jeugdzorg en sociaal werk zijn geen seizoensgecorrigeerde cijfers beschikbaar en wordt het niet-seizoensgecorrigeerde aantal werknemers voor beide kwartalen weergegeven.

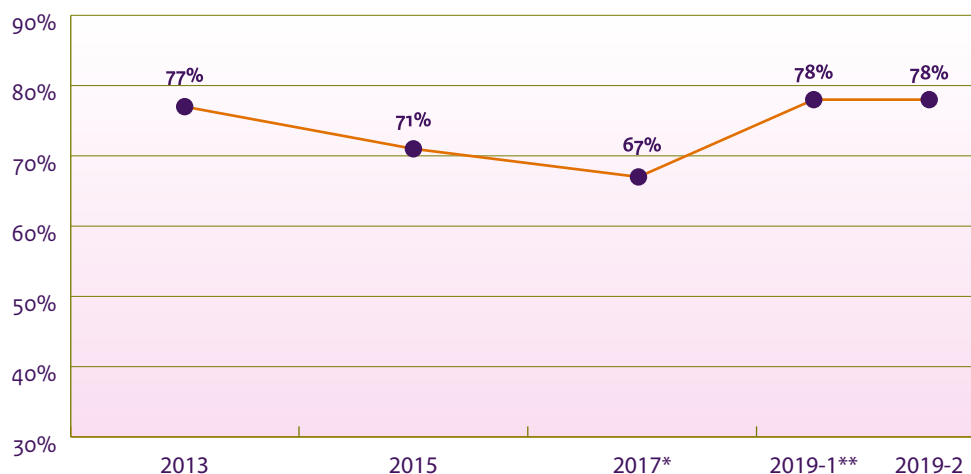


### Tevredenheid met het werk

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 2019 voert het CBS de werkgevers- en werknemersenquête uit voor het AZW Onderzoeksprogramma waardoor sprake is van een methodebreuk voor alle enquêtegegevens. Vanaf dat jaar vinden de enquêtes bovendien twee keer per jaar plaats, zodat er in 2019 sprake is van twee meetmomenten.

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 is na een aanvankelijke daling gestegen van 67% in 2017 naar 78% in 2019. Dit aandeel verschilt niet tussen de eerste meting (voorjaar) en de tweede meting (najaar) van 2019.

FIGUUR 2 Medewerkerstevredenheid in Zorg en Welzijn



\*Nulmeting van het actieprogramma

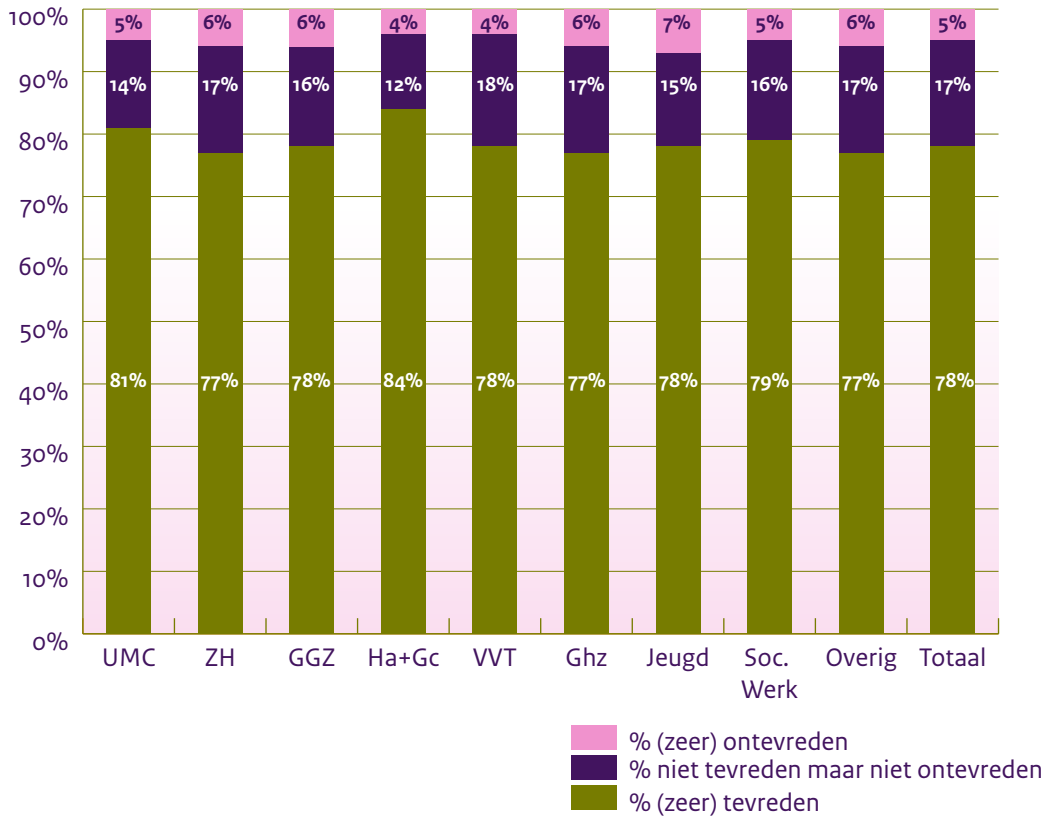
\*\*N.B. Er is sprake van een methodebreuk omdat het CBS vanaf 2019 de metingen voor het programma uitvoert

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

BRON METING 2019 - CBS, Werknemersenchête 1e meting 2019 en 2e meting 2019, exclusief kinderopvang

In Figuur 3 is voor het najaar van 2019 een uitsplitsing per branche gemaakt. Uit de figuur blijkt dat de medewerkerstevredenheid tussen de branches niet zo sterk verschilt: in alle branches is 77 tot 84% van de werknemers (zeer) tevreden over het werk. Dat percentage is het hoogst binnen de Huisartsenzorg en gezondheidscentra (84%) en het laagst binnen de branches Ziekenhuiszorg, Gehandicaptenzorg en Overige zorg (77%).

FIGUUR 3 Medewerkerstevredenheid naar branche (peildatum najaar 2019)



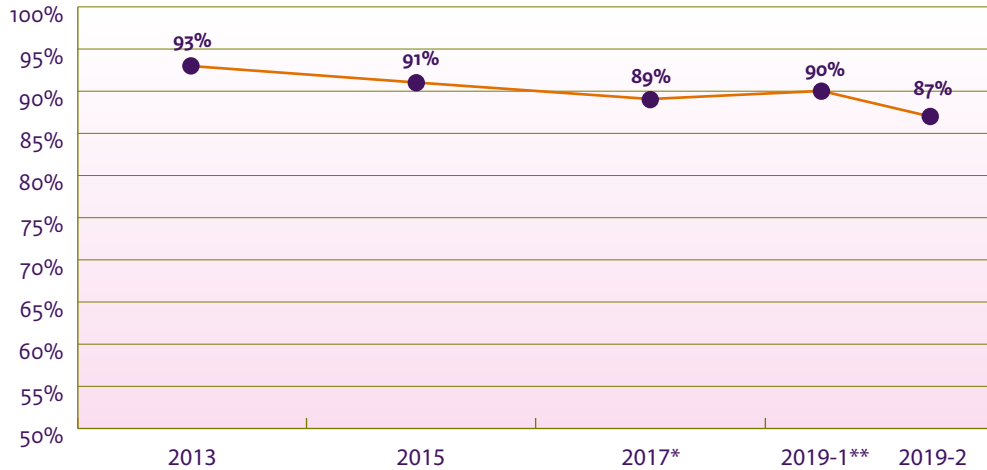
BRON - CBS, Werknemerenquête 2<sup>e</sup> meting 2019

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 2019) blijkt dat de medewerkerstevredenheid binnen de zorg gemiddeld hoger ligt dan in de meeste andere sectoren en in het totaal van de economie. In de zorg is 80,6% van de werknemers (zeer) tevreden, in de totale economie is dat 77,9%. De percentages van de NEA en van AZW zijn niet vergelijkbaar, vanwege andere vraagstelling en methodiek. We gebruiken de cijfers van het NEA daarom alleen 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 over het algemeen ook het geval is: in het najaar van 2019 gaf 87% van de medewerkers aan geen belemmeringen te ervaren op het gebied van kennis en vaardigheden voor het uitvoeren van hun functie. Dat is een lichte daling ten opzichte van het voorjaar van 2019 en ten opzichte van de jaren daarvoor. Bij de volgende meting (voorjaar 2021) komt meer informatie beschikbaar over de aansluiting tussen kennis en vaardigheden op de functie die iemand uitoefent.

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



\*Nulmeting van het actieprogramma

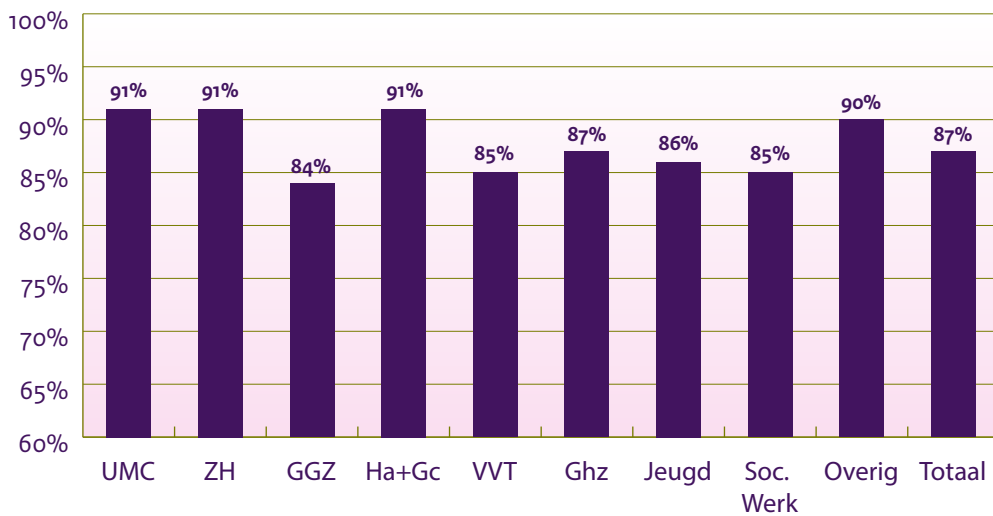
\*\*N.B. Er is sprake van een methodebreuk omdat het CBS vanaf 2019 de metingen voor het programma uitvoert.

BRON METING T/M 2017 - AZWinfo.nl, Werknemersenquêtes 2013, 2015 en 2017, inclusief kinderopvang

BRON METING 2019 - CBS, AZW Werknemersenquête 1e meting 2019 en 2e 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 branches UMC's, Ziekenhuizen en Huisartsenzorg en gezondheidscentra het vaakst aangeven goed toegerust te zijn (91%), in de Geestelijke gezondheidszorg ligt dit het laagst met 84%.

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



BRON - CBS, AZW Werknemersenquête 2<sup>e</sup> 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

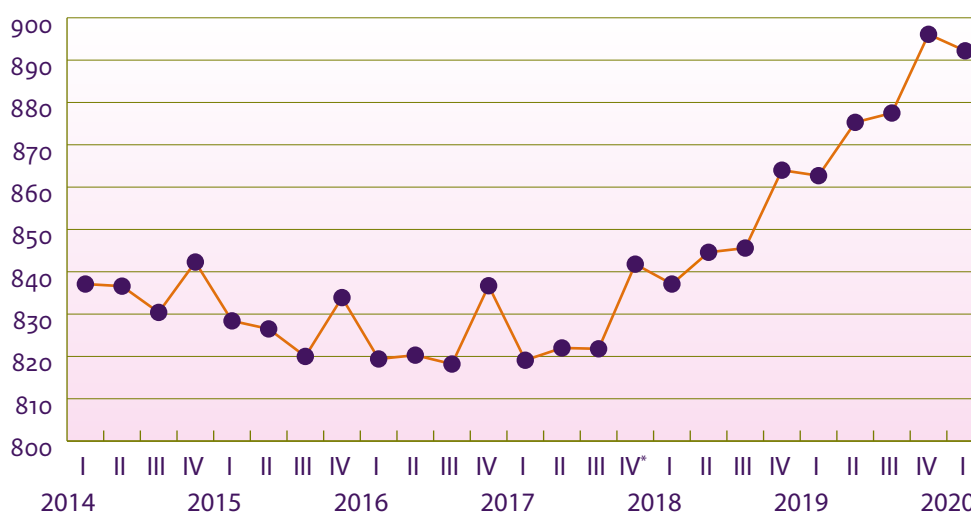


### Aantal fte

De ontwikkeling van het aantal fte's geeft een beeld van de werkgelegenheidsontwikkeling in de sector zorg en welzijn. In de vorige monitor is het aantal fte's seizoensgecorrigeerd weergegeven. Het corrigeren van kwartaalcijfers voor jaarlijks terugkerende patronen maakt de onderliggende ontwikkeling beter zichtbaar. In het meest recente kwartaal heeft het CBS geen seizoensgecorrigeerde cijfers gepubliceerd over het aantal fte's in zorg en welzijn (exclusief kinderopvang), omdat het seizoenspatroon niet aanwezig of te zwak is. Daarom wordt in deze monitor het aantal fte's niet seizoensgecorrigeerd weergegeven.

Figuur 6 laat de ontwikkeling van het aantal fte's binnen zorg en welzijn zien. Net als bij het aantal werknemers zien we in 2016 een omslag van dalende werkgelegenheid naar een groei. In de grafiek is te zien dat in het eerste kwartaal van elk jaar het aantal fte is gedaald ten opzichte van het vierde kwartaal in het jaar daarvoor. Dat is ook in het eerste kwartaal van 2020 het geval. Ten opzichte van het vierde kwartaal van 2017 is het aantal fte in de sector met 55.000 toegenomen.

FIGUUR 6 Werkgelegenheid zorg en welzijn, exclusief kinderopvang (in duizenden fte's), niet seizoensgecorrigeerd



\* Nulmeting van het Actieprogramma | BRON - CBS, AZW StatLine

In Tabel 2 wordt het aantal fte's uitgesplitst naar branche en vergeleken met de nulmeting. Hierbij wordt niet het meest recente kwartaal genomen, maar het vierde kwartaal van 2019, zodat verschillen niet worden veroorzaakt door seizoenseffecten.

TABEL 2 Aantal fte in zorg en welzijn totaal (exclusief kinderopvang) en naar branche (in duizenden fte's), niet seizoensgecorrigeerd, vierde kwartaal 2019 vergeleken met nulmeting

	2017 4 <sup>e</sup> kwartaal*	2019 4 <sup>e</sup> kwartaal	Vershil (%)
<b>Zorg en welzijn totaal (exclusief kinderopvang)</b>	841,8	896,1	6,5%
Universitair Medische Centra	61,2	65	6,2%
Ziekenhuiszorg en overige med. spec. zorg	168,7	170,2	0,9%
Geestelijke gezondheidszorg	70,7	75,7	7,1%
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	19,7	21,2	7,6%
Verpleging, verzorging en thuiszorg	250,9	274,2	9,3%
Gehandicaptenzorg	121,2	131,4	8,4%
Jeugdzorg	24,4	26	6,6%
Sociaal Werk	40,2	40,9	1,7%
Overige zorg en welzijn	84,7	91,5	8,0%

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

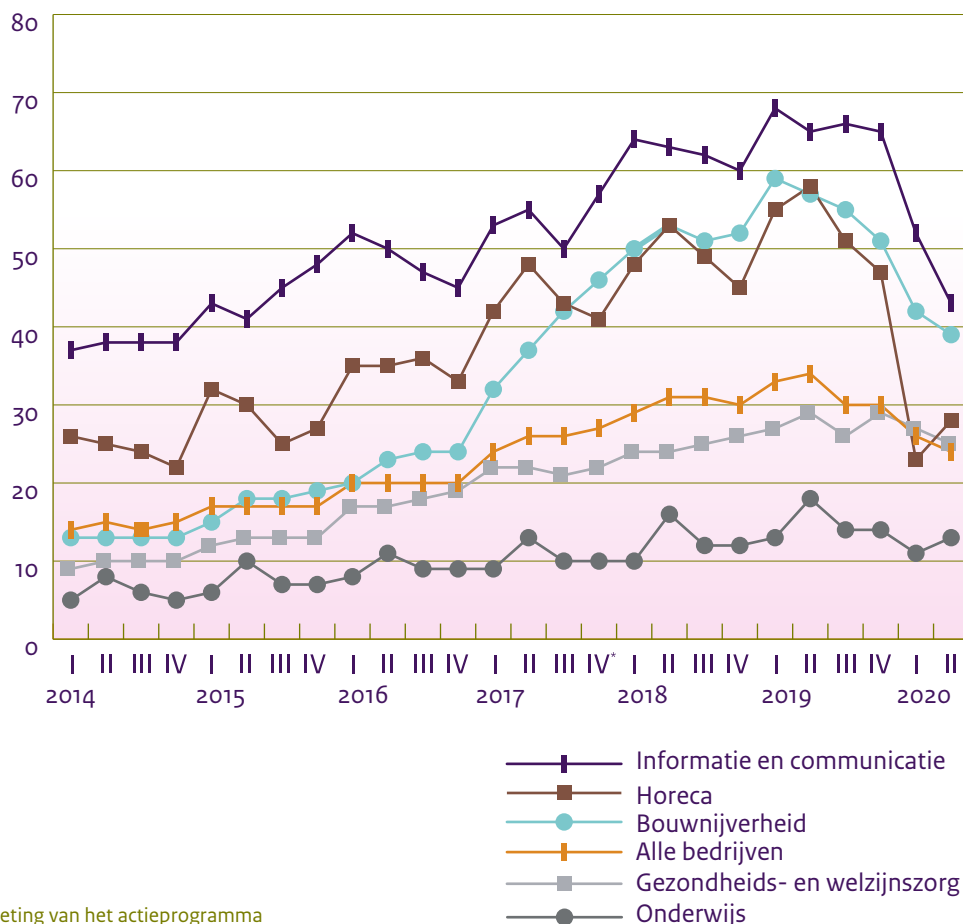
### Openstaande vacatures en vacaturegraad

Als gevolg van de coronacrisis is de situatie op de arbeidsmarkt omgeslagen en daalde het aantal openstaande vacatures in de eerste helft van 2020 economiebreed. Ook in zorg en welzijn liep het aantal vacatures terug. Hoewel corona zorgde voor extra zorgvraag, was deze vraag heel specifiek en betrof bepaalde onderdelen van de zorg. In andere delen van de zorg is tijdens de coronacrisis juist minder zorg geleverd. Dit heeft er waarschijnlijk voor gezorgd dat werkgevers vacaturestops hebben ingesteld, met een daling van het aantal vacatures als gevolg. Aan het einde van het tweede kwartaal 2020 waren er 35.500 openstaande vacatures (seizoensgecorrigeerd) in zorg en welzijn; in het vierde kwartaal van 2019 waren dat er nog ruim 40.000 (bron: CBS StatLine). Dit is een daling van circa 11%.

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

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 eind 2019. In 2020 begint de vacaturegraad te dalen naar 25 openstaande vacatures per duizend banen in het tweede kwartaal. De daling van de vacaturegraad in zorg en welzijn is minder groot dan economiebreed.

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

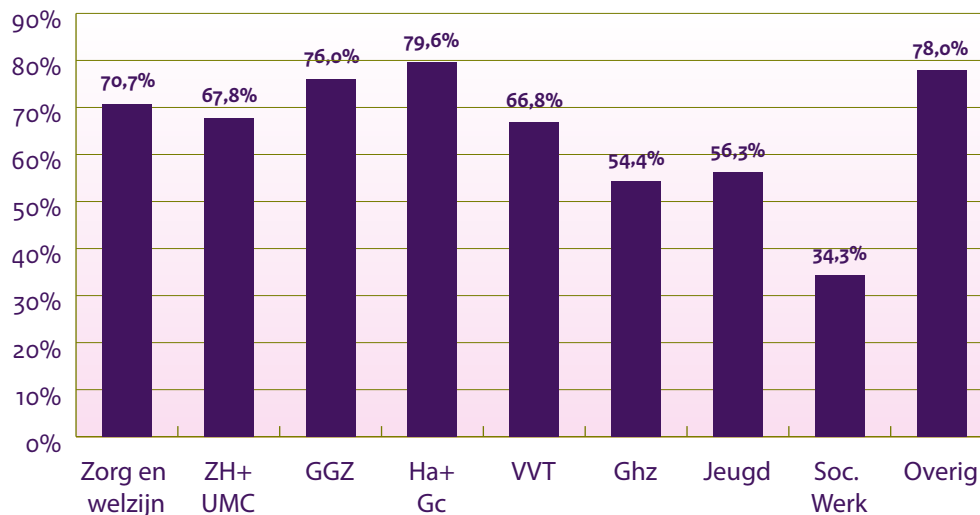


\*Nulmeting van het actieprogramma  
BRON - CBS StatLine, peildatum einde van het kwartaal

### Moeilijk vervulbare vacatures

Werkgevers die in de werkgeversenquêtes aangaven vacatures te hebben, is gevraagd om aan te geven welk aandeel daarvan moeilijk vervulbaar is. Dit aandeel moeilijk vervulbare vacatures is in 2019 toegenomen van 63,3% in het voorjaar naar 70,7% in het najaar. In Figuur 8 is te zien dat dit aandeel moeilijk vervulbare vacatures verschilt per branche. Het aandeel is het grootst in de branche Huisartsen en gezondheidscentra (bijna 80%) en het kleinst in de branche Sociaal werk (34%).

FIGUUR 8 Moeilijk vervulbare vacatures als aandeel van het totaal aantal vacatures volgens werkgevers, in zorg en welzijn (excl. kinderopvang) en naar branche. Peildatum najaar 2019.



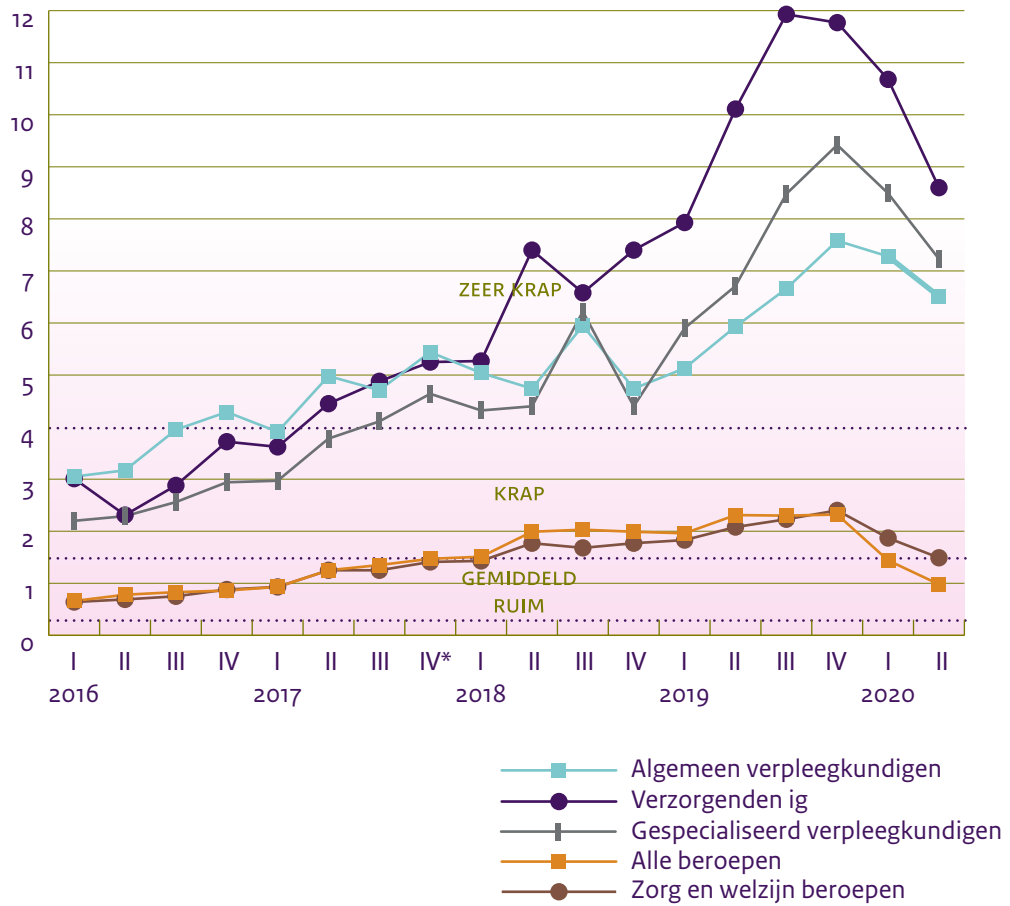
BRON - CBS, AZW Werknemerenquête 2<sup>e</sup> meting 2019

### Spanningsindicator voor tekortberoepen

De spanningsindicator van UWV meet de verhouding tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Tussen de start van het actieprogramma en het laatste kwartaal van 2019 is de gemiddelde spanning voor alle beroepen gezamenlijk iets gestegen. De beroepen in zorg en welzijn laten in die periode ongeveer dezelfde gemiddelde stijging zien als alle beroepen gezamenlijk. In het eerste kwartaal en tweede kwartaal van 2020 is er echter voor alle beroepen gezamenlijk een daling van de spanning te zien: de arbeidsmarktspanning verschuift van krap naar gemiddeld. Dit heeft waarschijnlijk met de coronacrisis te maken: het aantal vacatures is afgenomen en de werkloosheid is gestegen.

Deze daling is voor alle beroepen gezamenlijk groter dan voor de beroepen in zorg en welzijn. Binnen de sector zorg en welzijn zijn met name tekorten bij de beroepen verzorgende IG, mbo verpleegkundige en hbo verpleegkundige (de zogenoemde 'tekortberoepen'). Uit figuur 9 blijkt dat de arbeidsmarkt voor deze beroepen ondanks een daling van de arbeidsmarktspanning kan worden getypeerd als 'zeer krap'.

FIGUUR 9 Spanningsindicator\*\* voor 'tekortberoepen'



\* 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 verstrekken WW-duur van minder dan een half jaar (voor een bepaalde beroepsgroep).

BRON - UWV



# 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. De instroom in de opleiding tot verpleegkundige neemt toe en het sectorrendement voor de tekortberoepen ligt hoog: veel van de mensen die een opleiding volgen voor een beroep waar tekort aan is, blijven behouden voor de sector. Tegelijkertijd neemt de instroom in de opleiding verzorgende af en stromen in het laatste kwartaal minder zij-instromers en herintreders de sector zorg en welzijn in.

## Kernindicatoren

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

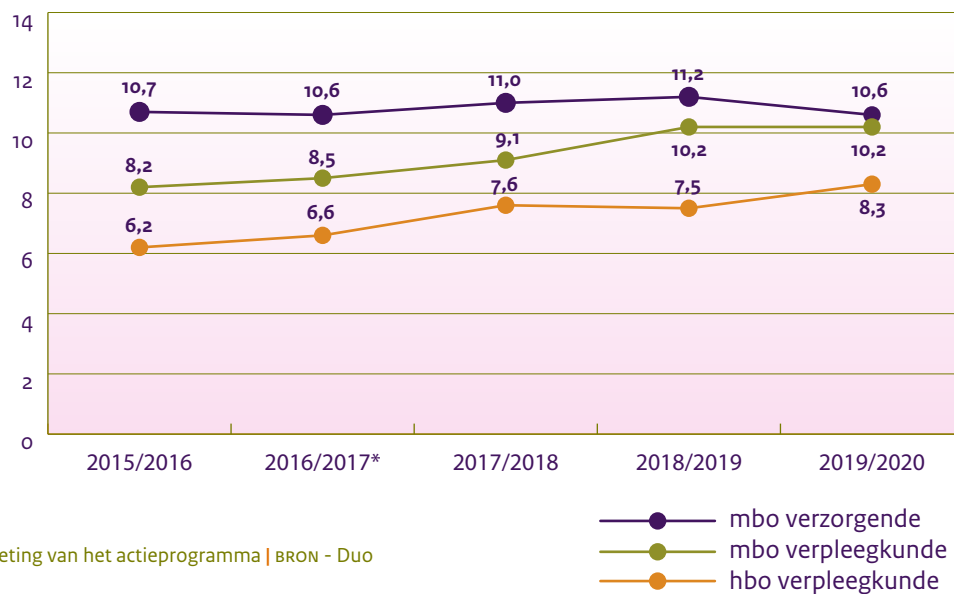
- Instroom onderwijs tekortberoepen
- Zij-instromers en herintreders



### Instroom onderwijs tekortberoepen

De instroom in de opleidingen voor de 'tekortberoepen' mbo-verpleegkundige en hbo-verpleegkundige is de afgelopen schooljaren gestegen. De instroom is bij deze opleidingen hoger dan in het referentiejaar 2016/2017.<sup>2</sup> In het meest recente schooljaar 2019/2020 is de instroom voor de hbo-opleiding verpleegkunde fors toegenomen. Bij mbo-opleiding verzorgende zien we een teruggang ten opzichte van de voorgaande jaren en ligt de instroom op het hetzelfde niveau als bij de ingang van het actieprogramma.

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



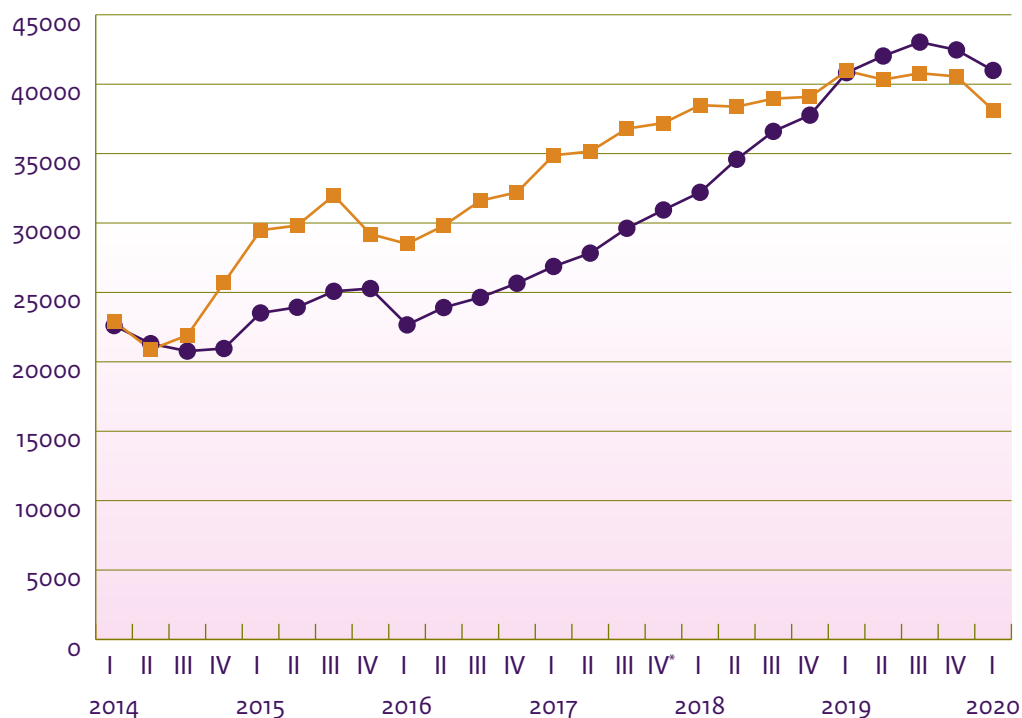
<sup>2</sup> Als nulmeting kiezen we voor deze en alle andere onderwijsindicatoren voor schooljaar 2016/2017, omdat de scholingsimpuls SectorplanPlus al gestart is tijdens de voorbereidingen voor het actieprogramma.

### 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 personen werkzaam in zorg en welzijn die niet eerder in zorg en welzijn hebben gewerkt en ouder zijn dan 25 jaar. Onder herintreders verstaan we personen werkzaam in zorg en welzijn, die voorafgaand aan de vorige functie eerder in zorg en welzijn hebben gewerkt.

Figuur 11 laat zien dat het aantal zij-instromers en herintreders sinds het eerste kwartaal van 2016 gestaag is toegenomen en sinds het vierde kwartaal van 2019 licht is gedaald. Het is nog onduidelijk waar deze daling door veroorzaakt wordt. We zullen deze trend goed in de gaten houden. Ondanks de lichte afname van de instroom in de laatste twee kwartalen, is de instroom nog steeds hoger dan bij de start van het actieprogramma. Op het meest recente meetmoment (eerste kwartaal 2020) zijn er in de 12 maanden daarvoor bijna 41.000 zij-instromers in de sector ingestroomd. Bij start van het actieprogramma waren er bijna 31.000 zij-instromers. Het aantal herintreders lag op het meest recente meetmoment (eerste kwartaal 2020) op ruim 38.000, bij de start van het actieprogramma waren dat er ruim 37.000.

FIGUUR 11 Aantal herintreders en zij-instromers, voortschrijdend 12-maandscijfers, aan het eind van elk kwartaal gemeten, voorlopige cijfers



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

herintreders  
zij-instromers

## Subindicatoren

### Subindicator van actielijn 1 Meer kiezen voor de zorg is:

- Sectorrendement



### Sectorrendement

Om een indicatie te hebben van het rendement van de opleidingen 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 een redelijk vergelijkbaar beeld zien met de nulmeting, het schooljaar 2016/2017 (zie Tabel 3). 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 3 Sectorrendement opleidingen zorg en welzijn totaal en tekortberoepen (in procenten)

	2015/2016	2016/2017*	2017/2018	2018/2019**
Totaal mbo zorg en welzijn - bol	65%	70%	70%	70%
Totaal mbo zorg en welzijn - bbl	89%	89%	89%	89%
Totaal hbo zorg en welzijn	63%	66%	68%	69%
Totaal wo zorg en welzijn	43%	45%	47%	45%
<b>Tekortberoepen</b>				
Mbo Verzorgende IG - bol	91%	90%	91%	90%
Mbo Verzorgende IG - bbl	97%	96%	96%	95%
Mbo Verpleegkunde - bol	92%	94%	92%	91%
Mbo Verpleegkunde - bbl	97%	96%	96%	96%
Hbo Verpleegkunde	92%	92%	91%	92%

\*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 dat het aandeel werknemers dat scholing heeft gevolgd in 2019 is gestegen ten opzichte van de jaren daarvoor. Het studierendement bij de mbo-opleidingen voor zorg en welzijn is stabiel, terwijl het bij de hbo-opleidingen iets is gedaald. De studie-uitval in het eerste jaar is stabiel bij zowel de mbo- als de hbo-opleidingen.

## Kernindicatoren



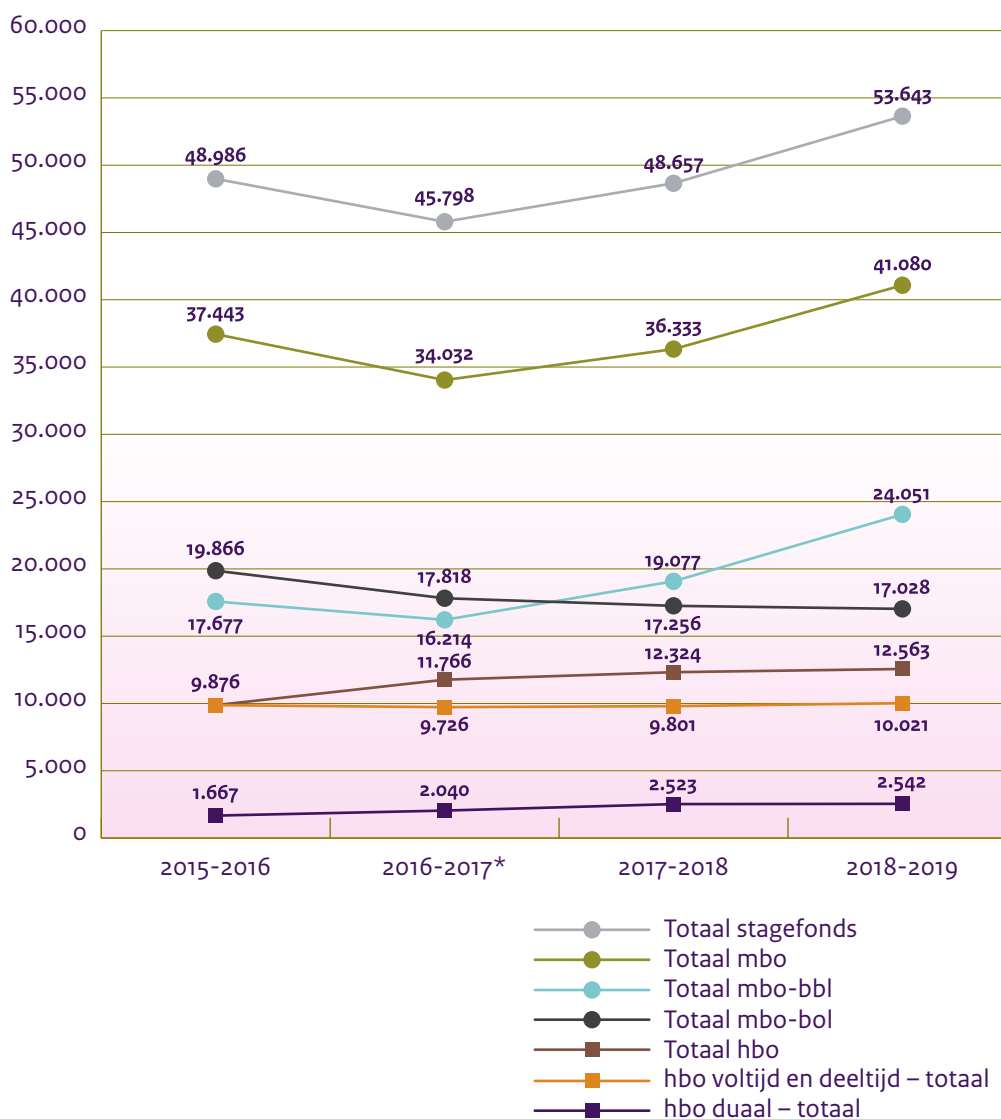
### De kernindicatoren van actielijn 2 Beter leren in de zorg zijn:

- 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. Er zijn nog geen definitieve gegevens beschikbaar over het aantal gerealiseerde stageplaatsen in het schooljaar 2019-2020, in Figuur 12 zijn de gegevens tot en met schooljaar 2018-2019 weergegeven.

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



BRON - Subsidieadministratie VWS, december 2019

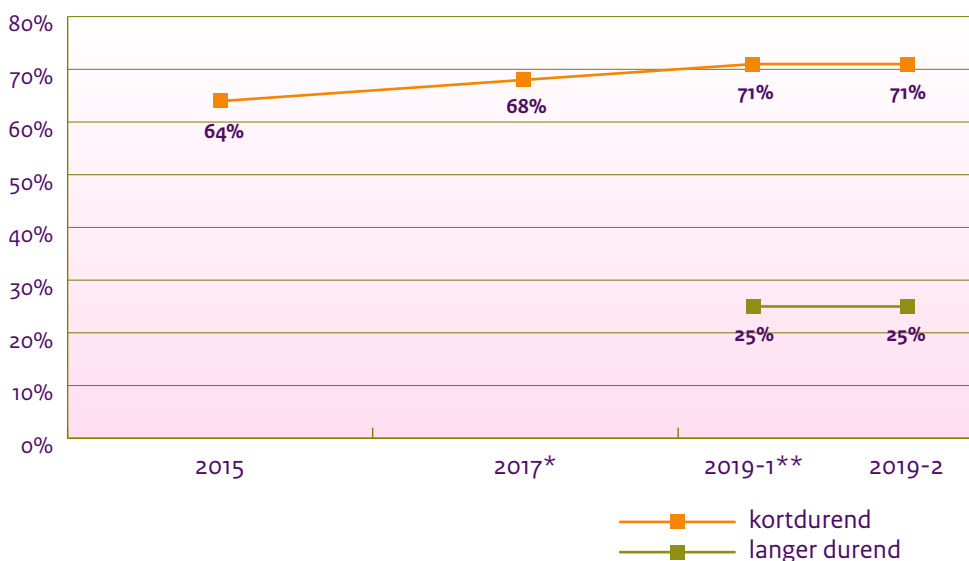
\* nulmeting van het actieprogramma

### Gevolgte scholing door werknemers

Het aandeel van de werknemers dat een training, cursus of opleiding 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.

Gegevens over gevolgte scholing komen uit de werknemersenquête. In de werknemersenquête van 2015 en 2017 is gevraagd of men een training of cursus had gevolgd. Het ging daarbij specifiek om kortdurende trainingen of cursussen. Vanaf 2019 is de vraagstelling iets anders en wordt gevraagd of men een opleiding of cursus had gevolgd, dus inclusief langer durende opleidingen. In Figuur 13 zijn voor 2019 beide gegevens opgenomen. Kijken we alleen naar het aandeel werknemers dat een kortdurende training/cursus heeft gedaan dan is dat aandeel in 2019 iets toegenomen ten opzichte van de jaren daarvoor: van 64% in 2015 via 68% in 2017 naar 71% in 2019 (in beide metingen). In 2019 heeft daarnaast een kwart van de werknemers een langdurende opleiding gevolgd. In totaal heeft in dat jaar bijna vier op de vijf medewerkers een vorm van scholing gevolgd, namelijk 78% (waarvan 53% alleen een kortdurende training of cursus, 7% alleen een langdurende opleiding en 18% zowel een korte als een lange opleiding).

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



\*Nulmeting van het actieprogramma

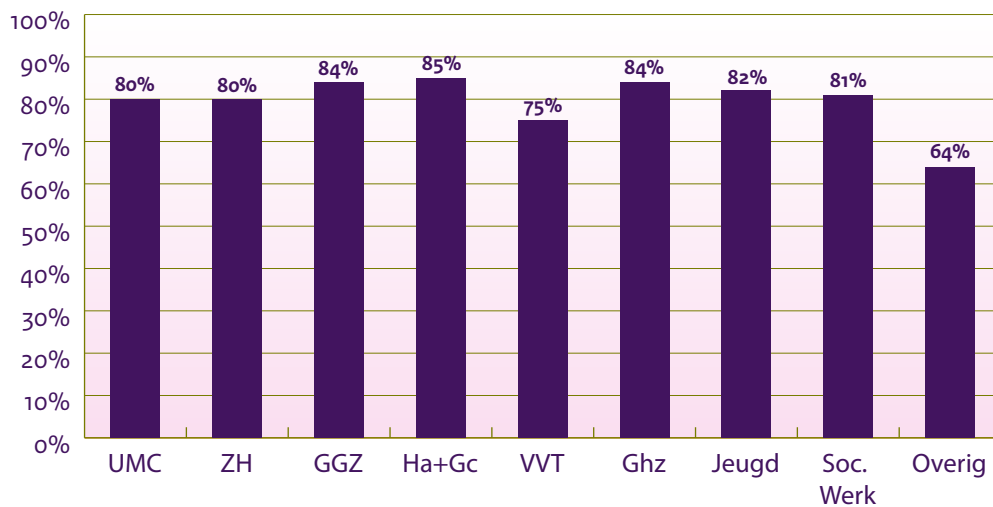
\*\*N.B. Er is sprake van een methodebreuk omdat het CBS vanaf 2019 de metingen voor het programma uitvoert

BRON METING T/M 2017 - AZWinfo.nl, Werknemersenquête 2015 en 2017, inclusief kinderopvang

BRON METING 2019 - CBS, AZW Werknemenquête 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> meting 2019, exclusief kinderopvang

In Figuur 14 is per branche het aandeel werknemers weergegeven dat een training, cursus of opleiding heeft gevolgd. Hierbij zijn zowel de kortdurende als de langdurende opleidingen en trainingen meegeteld. Dit aandeel is het hoogst in de branche Huisartsenzorg en gezondheidscentra (85%), direct gevolgd door de Geestelijke gezondheidszorg en de Gehandicaptenzorg (84%). In de Overige zorg is dit aandeel het laagst (64%).

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



BRON - CBS, AZW Werknemerenquête 2<sup>e</sup> 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 studenten dat begint met een opleiding het bijbehorende diploma haalt binnen de nominale studieduur plus een extra jaar. Hoe hoger het studierendement, des te meer gekwalificeerde mensen (sneller) op de arbeidsmarkt komen. Het percentage geeft ook een indicatie van de mate waarin het onderwijs aansluit op het beeld en de verwachting van de student.



In Tabel 4 zien we dat het studierendement voor mbo verzorgende IG, mbo verpleegkunde en hbo verpleegkunde in het schooljaar 2018/2019 licht is gestegen ten opzichte van de jaren daarvoor. Het studierendement in het schooljaar 2018/2019 ligt voor de bol-opleidingen verzorgende IG en verpleegkunde iets hoger dan het gemiddelde voor alle bol opleidingen in zorg en welzijn. Voor de bbl-opleidingen verzorgende IG en verpleegkunde ligt het studierendement juist iets lager dan het gemiddelde studierendement voor bbl-opleidingen in zorg en welzijn. Kijken we naar de hbo-opleiding verpleegkunde, dan ligt het studierendement hoger dan gemiddeld voor zorg en welzijn opleidingen in het hbo.

Het studierendement voor mbo-opleidingen die voor zorg en welzijn opleiden wijkt niet veel af van het studierendement voor mbo-opleidingen voor de andere sectoren. Het studierendement voor hbo zorg en welzijn opleidingen ligt in schooljaar 2018/2019 lager dan voor hbo opleidingen die niet voor zorg en welzijn opleiden.

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

	2016/2017*	2017/2018	2018/2019**
Totaal mbo zorg en welzijn - bol	57%	58%	59%
Totaal mbo zorg en welzijn - bbl	73%	77%	78%
Totaal hbo zorg en welzijn	46%	48%	44%
Totaal wo zorg en welzijn	83%	80%	75%
<b>Tekortberoepen</b>			
Mbo verzorgende ig – bol	59%	61%	63%
Mbo verzorgende ig - bbl	65%	74%	76%
Mbo verpleegkunde – bol	56%	59%	61%
Mbo verpleegkunde – bbl	73%	75%	77%
Hbo verpleegkunde	55%	55%	62%

\*Nulmeting | \*\* Voorlopige cijfers | BRON - CBS, AZW Statline en dossier AZW

### 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 5 zien we dat de bbl-opleidingen voor verzorgende IG en verpleegkunde relatief lage uitvalpercentages hebben, respectievelijk 17% en 14%. Voor de bol-opleidingen is de studie-uitval hoger: 27% van de deelnemers aan de bol-opleiding voor verzorgende IG viel uit in het eerste jaar. Voor de deelnemers aan de bol-opleiding verpleegkunde was dit 21%, iets meer dan het jaar ervoor. Voor hbo verpleegkunde ligt het uitvalpercentage met 21% aanzienlijk lager dan gemiddeld voor alle hbo-opleidingen in zorg en welzijn (30%).

TABEL 5 Studie-uitval in het eerste studiejaar, zorg en welzijn totaal en voor tekortberoepen (in procenten)

	2016/2017*	2017/2018	2018/2019**
Totaal mbo alle opleidingen zorg en welzijn	25%	25%	26%
Totaal hbo alle opleidingen zorg en welzijn	30%	29%	30%
Totaal wo alle opleidingen zorg en welzijn	14%	15%	15%
<b>Tekortberoepen</b>			
Mbo verzorgende ig – bol	26%	28%	27%
Mbo verzorgende ig - bbl	16%	17%	17%
Mbo verpleegkunde – bol	20%	19%	21%
Mbo verpleegkunde – bbl	14%	14%	14%
Hbo verpleegkunde - duaal	20%	19%	21%
Hbo verpleegkunde - deeltijd	19%	18%	18%
Hbo verpleegkunde - voltijd	18%	23%	21%

\*Nulmeting | \*\* Voorlopige cijfers | BRON - CBS, dossier AZW

### 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.

Het rapportcijfer dat studenten in 2019 gaven aan de beroepspraktijkvorming in de gezondheidszorg was een 8,2 (totaal alle sectoren 8,1); het door de praktijkopleiders gegeven rapportcijfer was een 7,5 (totaal alle sectoren eveneens 7,5). Deze cijfers geven aan dat de kwaliteit van stages in de zorg als goed wordt ervaren. Dit cijfer is hoog en stabiel.

TABEL 6 Rapportcijfers beroepspraktijkvorming gezondheidszorg

	2017*	2018	2019
studenten gezondheidszorg	8,1	8,1	8,2
studenten alle sectoren	8	8	8,1
praktijkopleiders gezondheidszorg	7,5	7,5	7,5
praktijkopleiders alle sectoren	7,6	7,5	7,5

\*Nulmeting van het actieprogramma | BRON - BPV-monitor SBB

# ACTIELIJN 3

## Anders werken in de zorg

---



Doel van Actielijn 3 is om door slimmere manieren van werken enerzijds de behoefte aan arbeid omlaag te brengen en anderzijds personeel dat nodig is vast te houden voor de sector. We zien dat de uitstroom uit de zorg hoog is. Verder zien we het ziekteverzuim toenemen ten opzichte van hetzelfde kwartaal een jaar eerder.

## Kernindicatoren



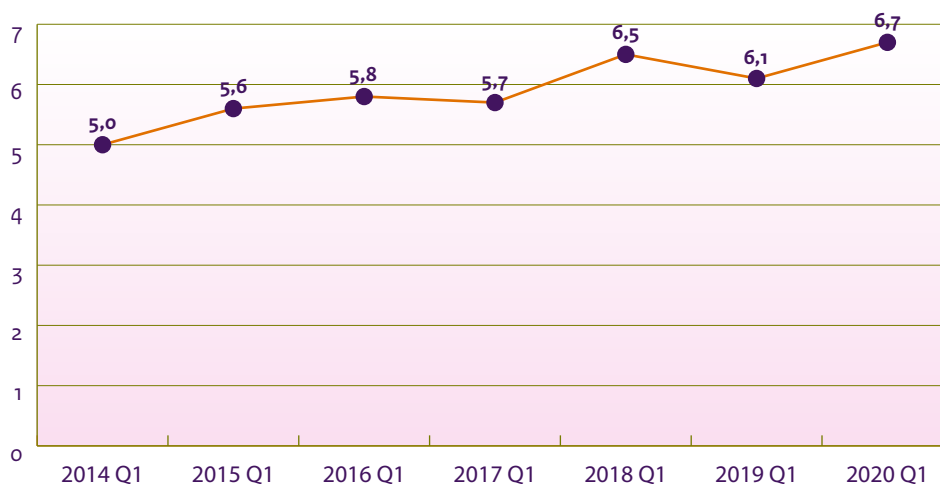
### De kernindicatoren van actielijn 3 Anders werken in de zorg zijn:

- Ziekteverzuim
- Uitstroom uit de sector
- Gebruik van technologie en innovatie door werkgevers

### Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim ligt relatief hoog in de sector zorg en welzijn en kent een sterk seizoenspatroon. Daarom vergelijken we het nieuwste kwartaalcijfer met hetzelfde kwartaal van de jaren ervoor. In Figuur 15 zien we dat het ziekteverzuim in de sector (exclusief kinderopvang) in het eerste kwartaal van 2019 is gedaald, maar in het eerste kwartaal van 2020 weer is gestegen. Het eerste kwartaal van elk jaar is het kwartaal waarin de effecten van het griepseizoen het sterkst zijn terug te zien in de ziekteverzuimcijfers. De daling in het eerste kwartaal van 2019 zal wellicht deels veroorzaakt zijn doordat in dat jaar sprake was van een mild griepseizoen. Hoewel in het eerste kwartaal van 2020 ook sprake was van een mild griepseizoen, is dat ook het kwartaal waarin Covid zijn intrede deed in Nederland. Waar het verzuimpercentage in januari en februari 2020 nog ongeveer gelijk lag aan het verzuimpercentage in januari en februari 2019, neemt het in maart fors toe. In januari 2020 lag het verzuimpercentage 0,31 procentpunt boven het verzuimpercentage van januari 2019, in februari 2020 lag het verzuimpercentage 0,02 procentpunt lager dan in februari 2019. In maart ligt dit 'oververzuim' ten opzichte van 2019 op 1,6 procentpunt. In de maanden daarna daalt het oververzuim weer, van 1,47 procentpunt in april via 0,42 procentpunt in mei naar 0,34 procentpunt in juni, om in juli en augustus weer iets toe te nemen naar 0,45 en 0,43 procentpunt<sup>3</sup>. Dat duidt er op dat het verzuimpercentage in het eerste kwartaal 2020 is beïnvloed door Covid.

FIGUUR 15 Ontwikkeling ziekteverzuim zorg en welzijn exclusief kinderopvang, eerste kwartaal van elk jaar



BRON - CBS, AZW StatLine

<sup>3</sup> Bron: Vernet Verzuimnetwerk. Het betreft hier het verzuimpercentage in ziekenhuizen, verpleging verzorging en thuiszorg, gehandicaptenzorg en geestelijke gezondheidszorg. Zie het arbeidsmarktdashboard <https://inetzorg.arbeidsmarktinbeeld.nl/inetzorg-landelijk-dashbord>

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 Verpleging, verzorging en thuiszorg ligt het ziekteverzuimpercentage het hoogst met 8%; het laagst is dit in de branches Huisartsenzorg en Overige zorg en welzijn. In de Huisartsenzorg is het verzuimpercentage wel het meest gestegen als we dit vergelijken met het percentage van hetzelfde kwartaal een jaar eerder (van 3,5% naar 5,0%).

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

	2019 1 <sup>e</sup> kwartaal	2020 1 <sup>e</sup> kwartaal
<b>Branches</b>		
Universitair Medisch Centra	5,5%	5,7%
Ziekenhuiszorg en overige medisch specialistische zorg	5,5%	5,9%
Geestelijke gezondheidszorg	6,3%	6,9%
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	3,5%	5,0%
Verpleging, verzorging en thuiszorg	7,3%	8,0%
Gehandicaptenzorg	6,9%	7,5%
Jeugdzorg	6,3%	7,2%
Sociaal Werk	6,4%	7,2%
Overige zorg en welzijn	3,9%	4,6%
<b>Zorg en welzijn totaal (exclusief kinderopvang)</b>	<b>6,1%</b>	<b>6,7%</b>
Alle bedrijven	4,7%	5,2%

BRON - CBS, AZW StatLine

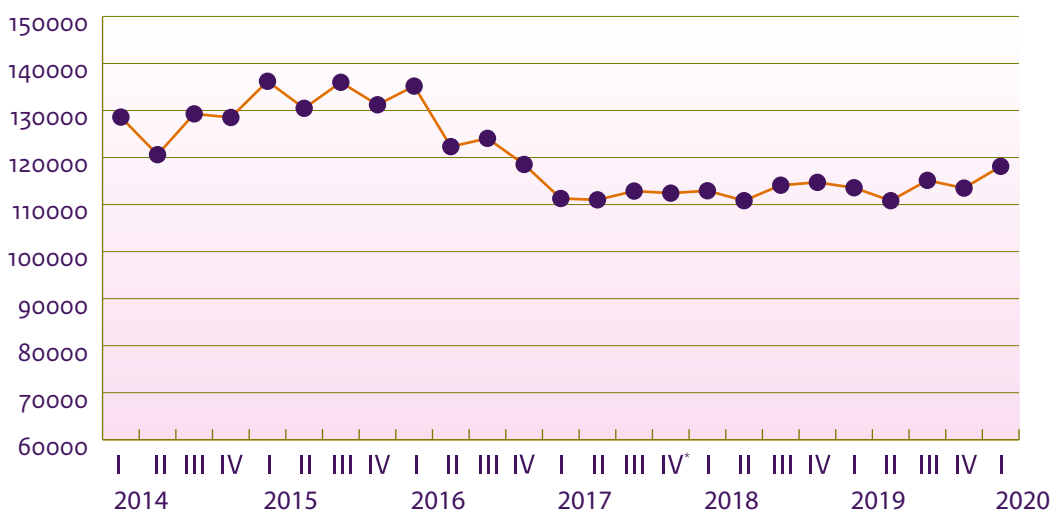
### Uitstroom uit de sector

In Figuur 16 is de ontwikkeling van de 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 werknemer (o.a. pensioen en uitkering). De uitstroom wordt gemeten ten opzichte van hetzelfde kwartaal één jaar eerder en geeft daarmee aan hoeveel mensen er in een jaar tijd zijn uitgestroomd.

De figuur laat zien dat de uitstroom van werknemers tussen begin 2017 en begin 2019 vrij stabiel is en dat sinds half 2019 weer een stijging te zien is. Het percentage werknemers dat elk kwartaal de sector verlaat is in die periode wel iets afgenomen. Bij een groeiende sector heeft dat echter nog steeds een groei in de uitstroom als resultaat. Ten opzichte van het eerste kwartaal van 2019 zijn er in het eerste kwartaal van 2020 ruim 118.000 mensen uitgestroomd. In het vorige meetmoment (tweede kwartaal 2019) waren dit bijna 111.000 werknemers.

Hoewel de uitstroom is toegenomen, zijn er per saldo in het eerste kwartaal van 2020 33.000 mensen meer werkzaam in de sector dan in het eerste kwartaal van 2019. Bij het vorige meetmoment (tweede kwartaal 2019) was dit saldo ruim 41.000 werknemers.

FIGUUR 16 Uitstroom uit de sector zorg en welzijn exclusief kinderopvang, voortschrijdend 12-maandscijfers (voorlopige cijfers)



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

Als we naar de uitstroom per branche kijken (Tabel 8) dan zien we dat de uitstroom in de branches Ziekenhuiszorg, Sociaal werk en Overige zorg is afgenomen (het gaat hier om werknemers die in één van deze branches werkzaam waren en de sector Zorg en welzijn verlaten hebben). In de andere branches is de uitstroom toegenomen. Verhoudingsgewijs is deze toename het grootste in de Huisartsenzorg, gevolgd door Jeugdzorg, UMC's en de Gehandicaptenzorg.

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

	2017 4 <sup>e</sup> kwartaal*	2020 1 <sup>e</sup> kwartaal
Zorg en welzijn totaal (exclusief kinderopvang)	112.430	118.130
Universitair Medische Centra	5.550	6.490
Ziekenhuiszorg en overige med. spec. zorg	15.510	15.330
Geestelijke gezondheidszorg	7.960	8.160
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	1.850	2.290
Verpleging, verzorgen en thuiszorg	38.410	40.430
Gehandicaptenzorg	13.520	15.360
Jeugdzorg	3.290	3.860
Sociaal Werk	9.290	9.240
Overige zorg en welzijn	17.040	16.970

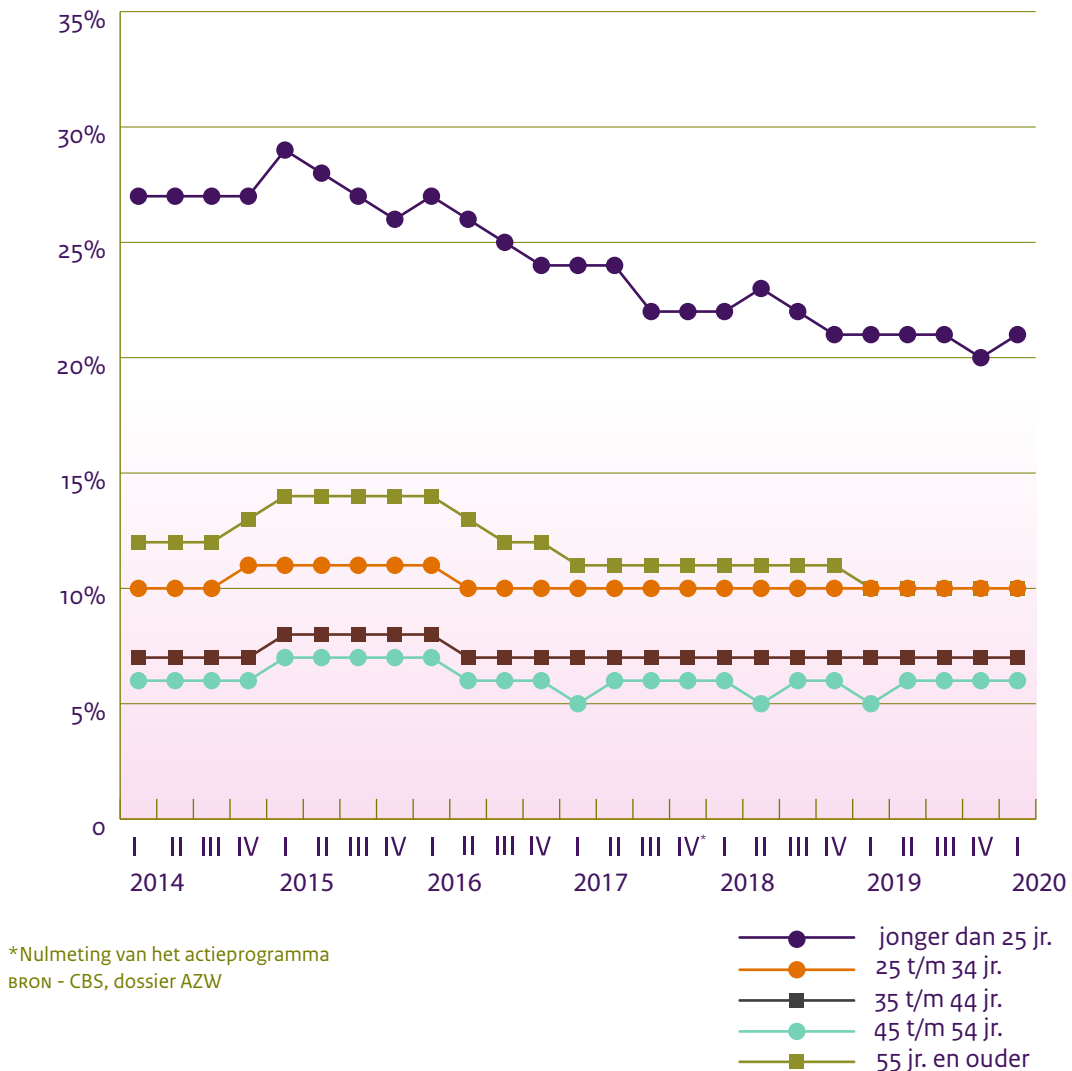
\*Nulmeting van het actieprogramma | BRON: CBS, AZW StatLine

### Uitstroom naar leeftijd

Conform de toezegging aan mevrouw Sazias (50PLUS)<sup>4</sup>, hebben we het CBS gevraagd om de uitstroom van werknemers uit de sector zorg en welzijn uit te splitsen naar leeftijdscategorie. In Figuur 17 is weergegeven hoe de uitstroom naar leeftijdscategorie zich heeft ontwikkeld. De cijfers geven aan welk aandeel van het totaal aantal werknemers in de betreffende leeftijdscategorie in de afgelopen 12 maanden is uitgestroomd.

De uitstroom is het hoogst bij de categorie jonger dan 25 jaar: op het meest actuele meetmoment was 21% van de werknemers in deze leeftijdscategorie uitgestroomd als werknemer.

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



<sup>4</sup> Toezegging aan mevrouw Sazias (50PLUS) in het algemeen overleg Arbeidsmarktbeleid in de zorg, dd 2 februari 2019

In Tabel 9 is de uitstroom uit de sector naar leeftijdscategorie en uitgesplitst naar branche te zien. De branches laten daarbij hetzelfde patroon zien: de grootste uitstroom is te zien in de groep werknemers jonger dan 25, daarna daalt de uitstroom om bij de groep werknemers van 55 jaar en ouder weer te stijgen.

TABEL 9 Uitstroom naar leeftijdscategorie als aandeel van het aantal werknemers per leeftijdscategorie, eerste kwartaal 2020

	jonger dan 25 jaar	25 t/m 34 jaar	35 t/m 44 jaar.	45 t/m 54 jaar	55 jaar en ouder
<b>Zorg en welzijn totaal (exclusief kinderopvang)</b>	21%	10%	7%	6%	10%
Universitair Medische Centra	25%	9%	5%	4%	9%
Ziekenhuiszorg en overige med. spec. zorg	18%	7%	4%	3%	9%
Geestelijke gezondheidszorg	21%	8%	7%	5%	10%
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	17%	7%	6%	4%	9%
Verpleging, verzorgen en thuiszorg	21%	10%	7%	5%	10%
Gehandicaptenzorg	18%	8%	6%	5%	10%
Jeugdzorg	27%	12%	8%	8%	12%
Sociaal Werk	41%	18%	14%	12%	17%
Overige zorg en welzijn	25%	16%	12%	9%	13%

BRON - CBS, dossier AZW

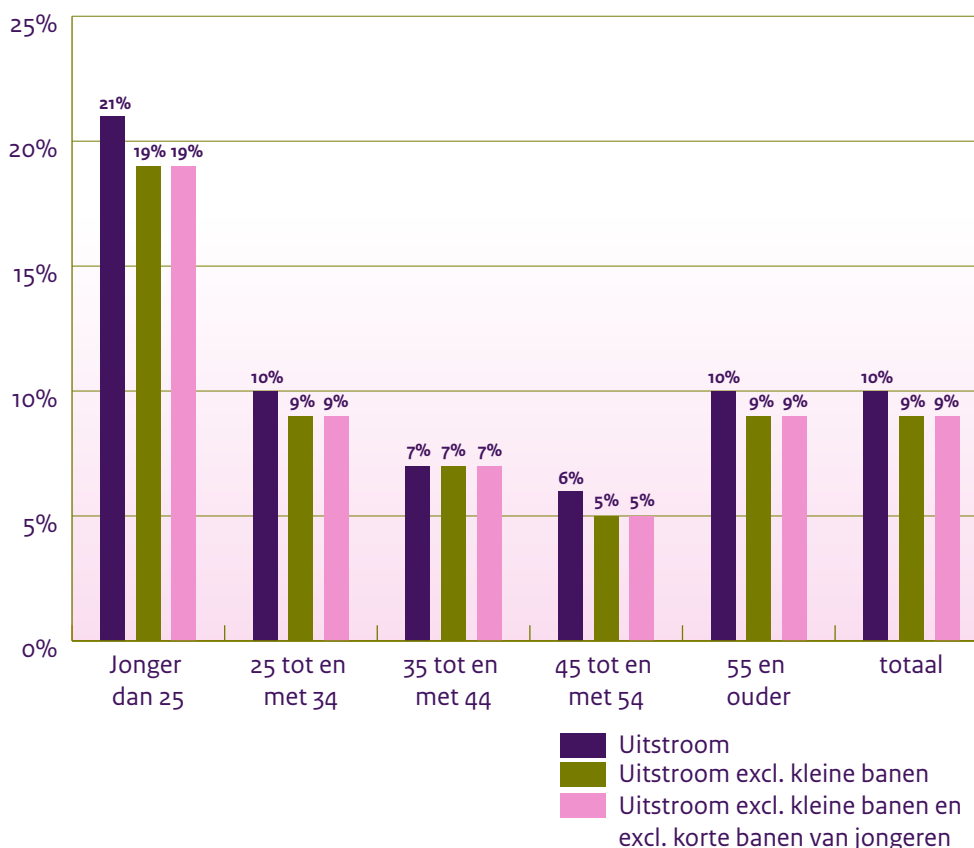


Eveneens conform de toezegging aan mevrouw Sazias<sup>5</sup>, hebben we het ook CBS gevraagd om gegevens over uitstroom naar leeftijd waarbij kortdurende banen van jongeren en kleine banen niet zijn meegenomen. Achtergrond hiervan is de vraag in hoeverre de uitstroom vakantiebanen en bijbanen betreft. Omdat het CBS vakantiebanen niet apart kan onderscheiden, is gekeken naar korte banen. Banen die minder dan 31 dagen bestonden zijn dan niet meegeteld in de uitstroom. Ook bijbanen zijn niet apart te onderscheiden door het CBS. In plaats daarvan is gekeken naar kleine banen met een deeltijdfactor van 0,25 of minder.

In Figuur 18 is te zien dat het uitsluiten van kleine banen slechts een beperkt effect heeft op de uitstroom. In de leeftijdscategorie jonger dan 25 daalt de uitstroom van 21% naar 19%, in andere leeftijdscategorieën is de daling nog kleiner. Er vindt dus bij de kleine banen nauwelijks meer uitstroom plaats dan bij de grotere banen.

Het effect van het uitsluiten van korte banen is vrijwel nihil. Dat heeft er echter ook mee te maken dat het CBS werkt met kwartaalcijfers. Uitstroom wordt dan geteld als iemand aan het eind van het vierde kwartaal 2019 wel in dienst was, en aan het eind van het eerste kwartaal van 2020 niet meer. Mensen die binnen een kwartaal in en uit dienst gingen vallen dan in het geheel buiten de analyses. Voor een (groot) deel van de vakantiebanen zal gelden dat die binnen een kwartaal beginnen en eindigen.

FIGUUR 18 Uitstroom naar leeftijd, in- en exclusief kleine banen en korte banen van jongeren, zorg en welzijn totaal exclusief kinderopvang, eerste kwartaal 2020

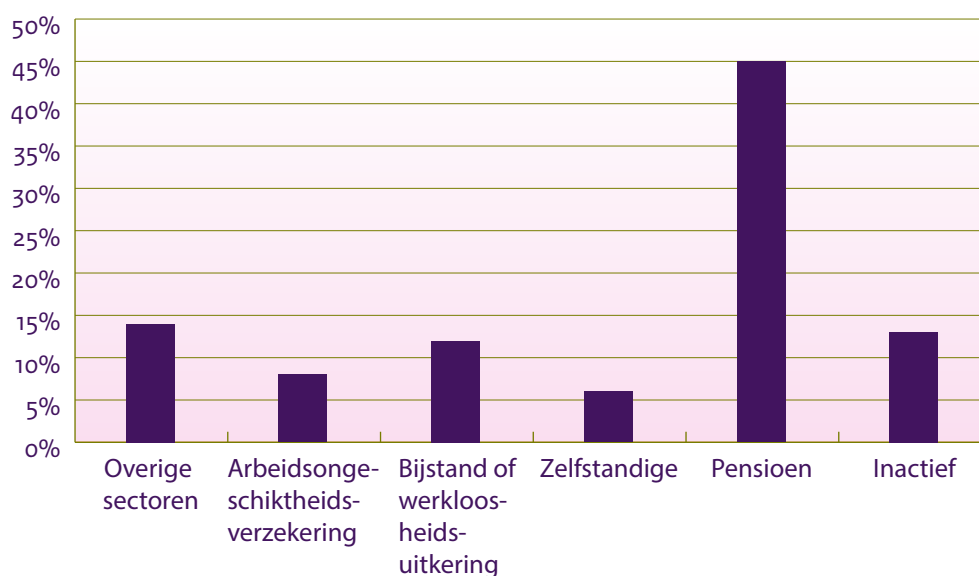


BRON - CBS, dossier AZW

<sup>5</sup> Toezegging aan mevrouw Sazias (50PLUS) in het algemeen overleg Arbeidsmarktbeleid in de zorg, dd 13 februari 2020

Tot slot is het CBS gevraagd om aan te geven welk deel van de 55-plussers dat uitstroomt met pensioen gaat, eveneens conform de toezegging aan mevrouw Sazias<sup>6</sup>. Dit is weergegeven in Figuur 19. Iets minder dan de helft van de 55-plussers die uitstromen uit de sector, gaat met pensioen (45%). Een vijfde blijft werkzaam, in een andere sector of als zelfstandige. De overige groepen ontvangen geen pensioen of uitkering (13%), ontvangen een werkloosheids-of bijstandsuitkering (12%) of een arbeidsongeschiktheidsuitkering (8%).

FIGUUR 19 Situatie van 55-plussers die uitstromen, zorg en welzijn exclusief kinderopvang, vierde kwartaal 2018



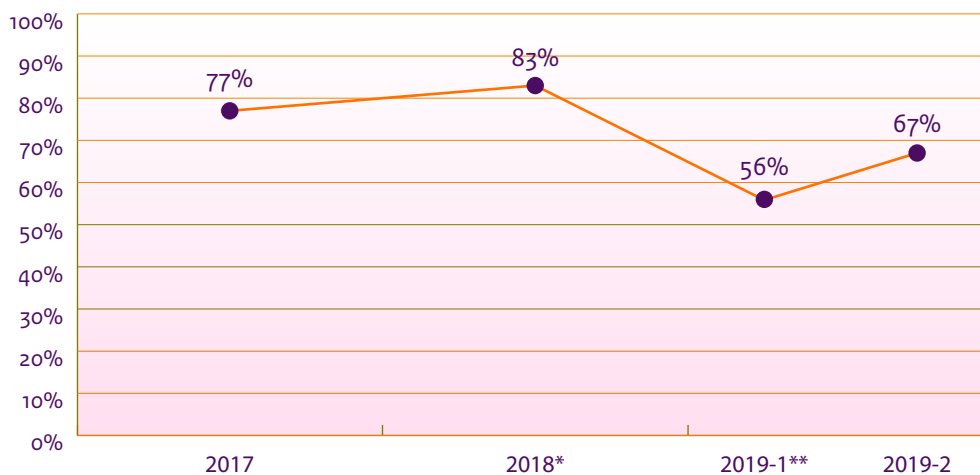
BRON: CBS, AZW StatLine

### Gebruik van technologie en innovatie door werkgevers

Twee derde van de werkgevers in de sector zorg en welzijn geeft aan in de afgelopen 12 maanden een of meerdere vormen van nieuwe technologieën en innovaties te hebben ingezet (zie Figuur 20). Dat is een stijging ten opzichte van het voorjaar van 2019, echter nog steeds minder dan in 2017 en 2018. Het verschil tussen de metingen in 2017/2018 en 2019 wordt deels veroorzaakt door een verschil in methodiek tussen de metingen. Zoals aangegeven voert het CBS sinds 2019 de enquêtes onder werkgevers en werknemers uit en is er daarmee sprake van een methodebreuk in de enquêtegegevens. In de metingen van 2017 en 2018 zijn met name grote(re) organisaties opgenomen. In de metingen van 2019 is er een betere spreiding van kleinere en grotere organisaties. Het is echter zeer waarschijnlijk dat de mate waarin nieuwe technologieën en innovaties worden ingezet samenhangt met de omvang van een bedrijf (waarbij grote organisaties eerder nieuwe technologieën of innovaties inzetten dan kleine organisaties).

<sup>6</sup> Toezegging aan mevrouw Sazias (50PLUS) in het algemeen overleg Arbeidsmarktbeleid in de zorg, dd 13 februari 2020

FIGUUR 20 Aandeel werkgevers dat aangeeft in het afgelopen jaar één of meerdere vormen van nieuwe technologieën en innovaties te hebben ingezet, totaal zorg en welzijn (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

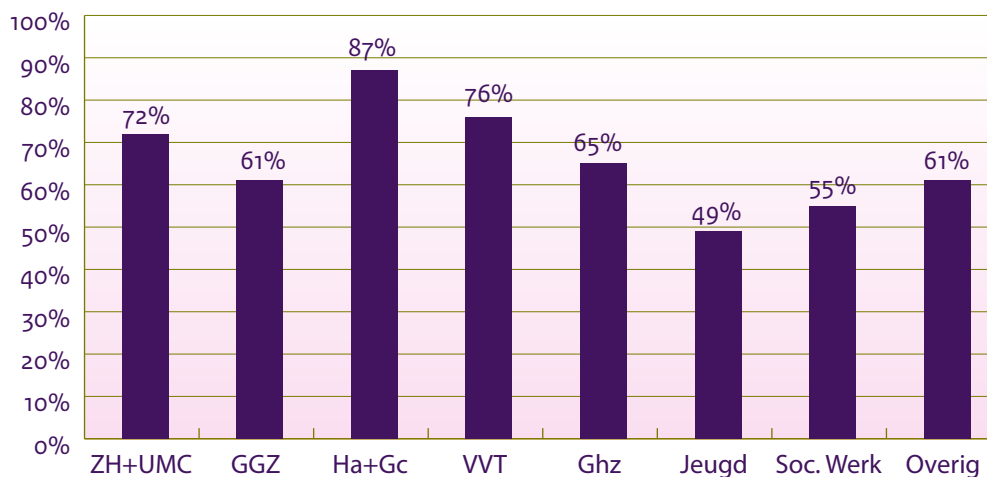
BRON METINGEN T/M 2018 - AZWinfo.nl, Werkgeversenquêtes 2017, 2018, inclusief kinderopvang.

BRON METING 2019 - CBS, AZW Werkgeversenquête 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> meting 2019, exclusief kinderopvang.

De innovaties en nieuwe technologieën die worden ingezet richten zich vooral op contact met de cliënt, zoals online afspraken maken (genoemd door 43% van de werkgevers); op interne werkprocessen zoals online indienen en raadplegen van gegevens (genoemd door 41% van de werkgevers) en de inzet van e-learning (genoemd door 28% van de werkgevers).

In Figuur 21 is nogmaals weergegeven welk aandeel van de werkgevers in het afgelopen jaar nieuwe technologieën of innovaties heeft ingezet, nu uitgesplitst naar branche. Dat aandeel is het hoogst in de branche Huisartsenzorg en gezondheidscentra (87%) en het laagst in de Jeugdzorg (49%).

FIGUUR 21 Aandeel werkgevers dat aangeeft in het afgelopen jaar één of meerdere vormen van nieuwe technologieën en innovaties te hebben ingezet, naar branche, najaar 2019



BRON - CBS, AZW Werkgeverenquête 2<sup>e</sup> meting 2019

## Subindicatoren

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

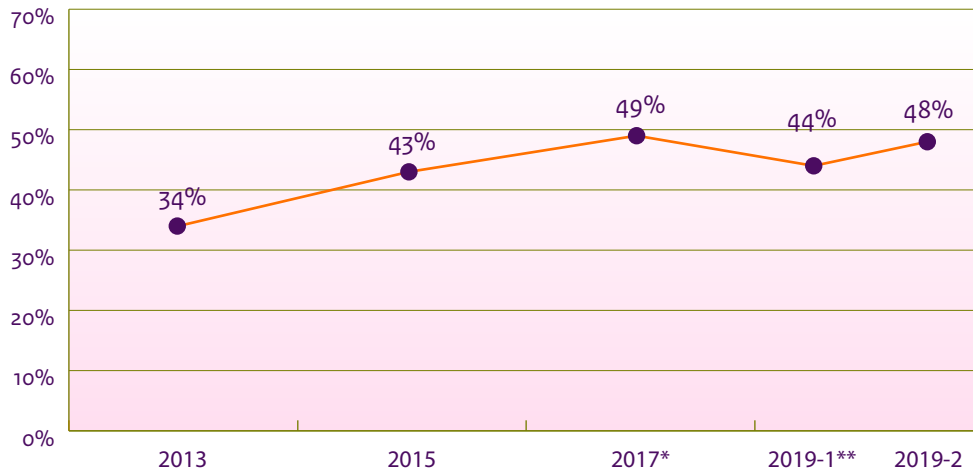
- Ervaren werkdruk
- Contractomvang / deeltijdfactor
- Administratieve lasten



### Ervaren werkdruk

In Figuur 22 is de ontwikkeling weergegeven van het aandeel werknemers in zorg en welzijn dat de werkdruk als (veel) te hoog ervaart. In het najaar van 2019 gaf 48% van de werknemers in de sector aan een (zeer) hoge werkdruk te ervaren. Dat is iets meer dan in het voorjaar van 2019 en iets minder dan in 2017 toen dit 49% was.

FIGUUR 22 Aandeel werknemers dat de werkdruk als (veel) te hoog ervaart, zorg en welzijn totaal exclusief kinderopvang



\*Nulmeting van het actieprogramma

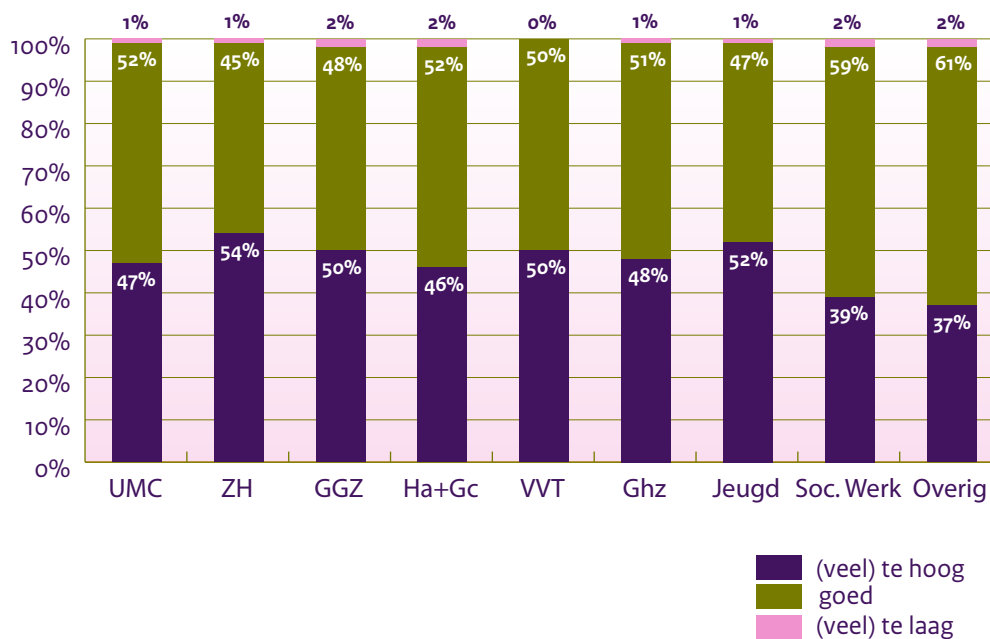
\*\*N.B. Er is sprake van een methodebreuk omdat het CBS vanaf 2019 de metingen voor het programma uitvoert

BRON METINGEN T/M 2017 - AZWinfo.nl, Werknemersenquêtes 2013, 2015 en 2017, inclusief kinderopvang

BRON METING 2019 - CBS, AZW Werknemersenquête 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> meting meting 2019, exclusief kinderopvang.

In Figuur 23 is per branche weergegeven welk aandeel werknemers de werkdruk als (veel) te hoog, goed of (veel) te laag ervaart. In de branche Ziekenhuizen ervaart men de werkdruk het vaakst als (veel) te hoog (54%), in de branches Sociaal werk en Overige zorg het minst vaak (respectievelijk 39% en 36%).

FIGUUR 23 Aandeel werknemers dat de werkdruk als (veel) te hoog, goed en (veel) te laag ervaart, naar branche, najaar 2019



BRON - CBS, AZW Werknemersenquête 2<sup>e</sup> meting 2019

### Contractomvang / deeltijdfactor

De deeltijdfactor binnen zorg en welzijn schommelt al jaren rond de 0,7, oftewel 25 uur per week. In Figuur 24 is de deeltijdfactor weergegeven in het eerste kwartaal van 2020, voor zowel alle bedrijven, voor zorg en welzijn en voor de verschillende branches binnen zorg en welzijn. De deeltijdfactor in de sector Zorg en welzijn is 0,68 en ligt daarmee iets onder het landelijk gemiddelde van 0,75. Binnen de branches varieert het deeltijdpercentage, van 0,58 in de Huisartsenzorg en gezondheidscentra tot 0,81 in de UMC's.

FIGUUR 24 Deeltijdfactor per branche, voor de sector (exclusief kinderopvang) en voor alle bedrijven, eerste kwartaal 2020 (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. Voor de voortgang hiervan verwijs ik naar de voortgangsrapportage (Ont)Regel de Zorg, die mijn collega-bewindslieden en ik in het 4<sup>e</sup> kwartaal naar de Tweede Kamer zullen zenden.

## 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:
  - het aantrekken / inzetten van extra personeel;
  - het efficiënter vormgeven van werkprocessen;
  - het bespreekbaar maken van werkdruk met de leidinggevende en/of het team.
- Aanpak tegengaan uitstroom 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

In deze voortgangsrapportage zijn de volgende extra indicatoren voor anders werken voor het eerst beschikbaar:

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

### **Aandeel cliëntgebonden personeel, inclusief duiding**

De subindicator 'aandeel cliëntgebonden personeel' is niet eenvoudig te duiden. Wij zien het liefste 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-clientgebonden taken. Het terugdringen van het aandeel niet-clientgebonden functies kan er daarmee voor zorgen dat het zorgpersoneel meer tijd kwijt is aan bijvoorbeeld administratie, en minder aan de cliënt/patiënt. Omdat de personeelsschaarste met name zorgpersoneel betreft, kan het terugdringen van het aandeel niet-clientgebonden functies er dan juist voor zorgen dat het personeelstekort in de zorg wordt vergroot.

In Tabel 10 is het percentage cliëntgebonden functies weergegeven per zorgbranche en voor zorg en welzijn totaal (dat laatste is alleen voor 2019 beschikbaar). Het aandeel cliëntgebonden functies hangt sterk samen met de kenmerken van een specifieke branche en verschilt dan ook substantieel tussen branches. 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 in deze branche 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.

Als we kijken naar de ontwikkeling in de tijd dan 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. 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. Tussen de eerste meting (voorjaar) en de tweede meting (najaar) in 2019 zijn nauwelijks verschuivingen te zien.



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

	2015	2017*	2019-1**	2019-2
<b>Zorg en welzijn totaal (exclusief kinderopvang)***</b>			76%	76%
Universitair Medische Centra	53%	46%	50%	50%
Ziekenhuiszorg en overige med. spec. zorg	65%	62%	65%	65%
Geestelijke gezondheidszorg	75%	76%	79%	79%
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	92%	91%	88%	87%
Verpleging, verzorging en thuiszorg***			86%	86%
Verpleging en verzorging	75%	81%		
Thuiszorg	94%	96%		
Gehandicaptenzorg	82%	87%	84%	85%
Jeugdzorg	75%	80%	83%	81%
Sociaal werk	68%	62%	78%	77%
Overige zorg en welzijn	68%	-****	69%	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 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> meting 2019

### Aanpak werkdruk en aanpak tegengaan uitstroom

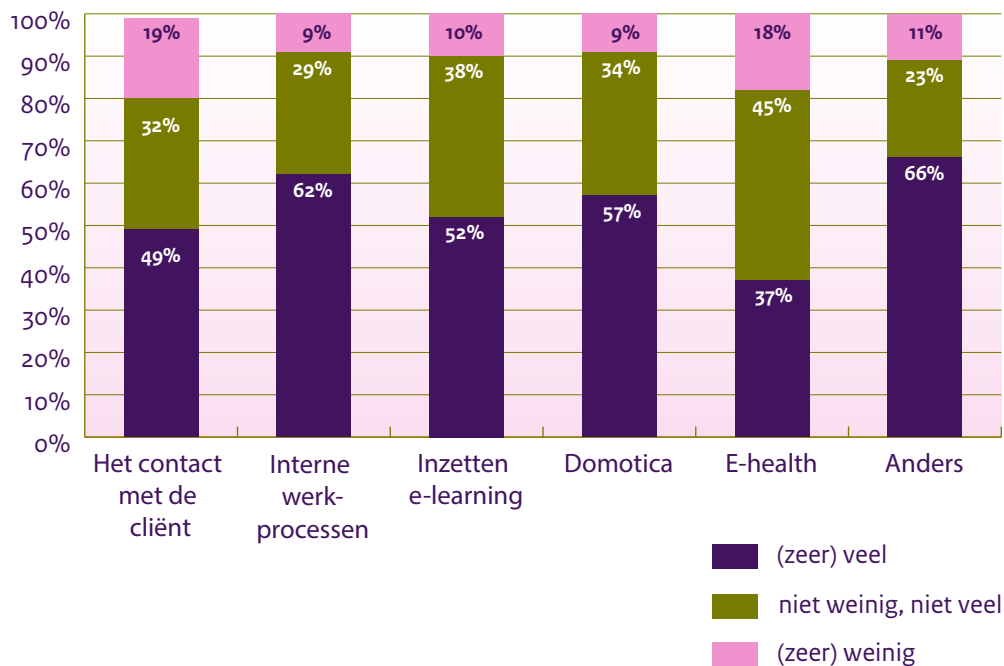
In de vorige monitor zijn verschillende gegevens weergegeven over de aanpak van werkdruk in 2018 en 2019. Daarnaast is ingegaan op een viertal maatregelen om uitstroom van personeel tegen te gaan. Deze gegevens zijn afkomstig uit de werkgeversenquête. Er is nog geen actualisatie mogelijk van de gegevens van 2019. Vanwege de coronacrisis en de extra belasting die dit voor de sector met zich meebracht, is er voor gekozen om in het voorjaar van 2020 geen enquêtes te houden onder werkgevers en werknemers. Voor de volgende monitor zullen wel weer nieuwe gegevens beschikbaar zijn.

### Invloed technologie en innovatie

In de voorgaande monitor is weergegeven wat de verwachte invloed is van technologie en innovaties op de vraag naar personeel en op de gevraagde competenties van medewerkers. Vanwege het afstellen van de enquêtes onder werknemers en werkgevers vanwege de coronacrisis zijn er nog geen nieuwe gegevens beschikbaar over dit thema. In de volgende monitor zullen we nieuwe gegevens opnemen.

Er is wel informatie beschikbaar over een nieuwe extra indicator, namelijk de mate waarin werkgevers verwachten dat ingezette nieuwe technologieën en innovaties bijdragen aan het gemakkelijker maken van het werk. In Figuur 25 is te zien dat men op dit gebied de hoogste verwachtingen heeft van technologie die wordt ingezet voor interne werkprocessen: 62% van de werkgevers verwacht dat dit (zeer) veel gaat bijdragen aan het gemakkelijker maken van het werk. Het gaat dan bijvoorbeeld om het raadplegen cliëntgegevens of het online verlot aanvragen en declaraties indienen. Ook van domotica verwacht meer dan de helft van de werkgevers dat dat het werk (veel) gemakkelijker gaat maken (57% van de werkgevers).

FIGUUR 25 Mate waarin technologieën en innovaties bijdragen aan gemakkelijker maken van het werk, naar soort technologie/aspect waar de technologie zich op richt, zorg en welzijn totaal exclusief kinderopvang, najaar 2019



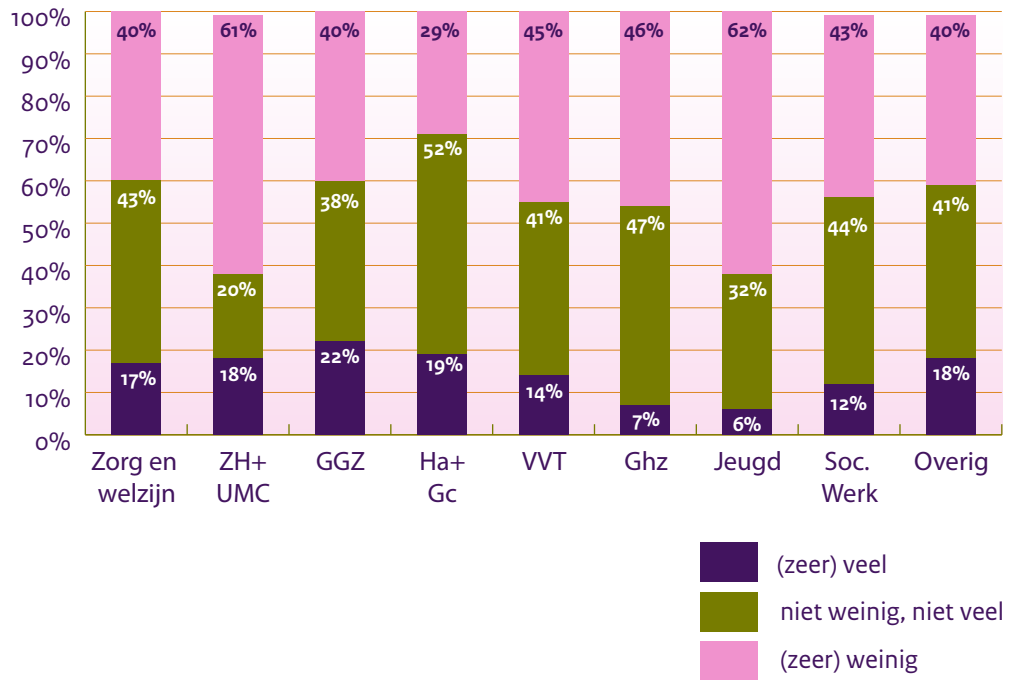
BRON - CBS, AZW Werkgeversenquête 2<sup>e</sup> meting 2019

### Leren omgaan met nieuwe technologie en innovatie

Voor het goed kunnen werken met nieuwe technologieën en innovaties kan het noodzakelijk zijn dat medewerkers worden opgeleid om te leren werken met deze nieuwe technologieën en innovaties. Dit is als nieuwe extra indicator opgenomen in deze monitor.

Aan werkgevers is gevraagd in welke mate medewerkers worden opgeleid om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties, zie Figuur 26. In de sector als geheel geeft 43% van de werkgevers aan dat er niet veel maar ook niet weinig wordt opgeleid om te leren omgaan met nieuwe technologie. 17% geeft aan dat er (zeer) veel wordt opgeleid en 40% dat er (zeer) weinig wordt opgeleid hiervoor.

FIGUUR 26 Mate waarin medewerkers worden opgeleid om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties, zorg en welzijn totaal exclusief kinderopvang, najaar 2019



BRON - CBS, AZW Werkgeversenquête 2<sup>e</sup> meting 2019

# 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. Hierbij is gekeken naar de hoofd baan van personen, dus de baan of werkkring waaraan de meeste tijd wordt besteedt.

TABEL 11 Aantal zelfstandigen en zelfstandigen zonder personeel in de werkzame beroepsbevolking totaal en naar branche in de periode 2016 – 2019, in duizenden personen

		2016	2017	2018	2019
<b>Zorg en welzijn totaal, excl. kinderopvang</b>	Zelfstandigen	114	120	128	129
	Waarbinnen zzp	79	85	92	95
Universitair Medische Centra	Zelfstandigen	1	0	1	1
	Waarbinnen zzp	1	0	1	1
Ziekenhuizen en overige med. spec. zorg	Zelfstandigen	10	10	11	13
	Waarbinnen zzp	7	8	9	11
Geestelijke gezondheidszorg	Zelfstandigen	14	14	14	15
	Waarbinnen zzp	13	13	13	14
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	Zelfstandigen	15	17	15	16
	Waarbinnen zzp	4	4	6	7
Verpleging, verzorging en thuiszorg	Zelfstandigen	13	15	14	15
	Waarbinnen zzp	12	14	12	14
Gehandicaptenzorg	Zelfstandigen	4	4	5	5
	Waarbinnen zzp	3	3	4	4
Jeugdzorg	Zelfstandigen	1	3	2	2
	Waarbinnen zzp	1	2	1	2
Sociaal werk	Zelfstandigen	6	6	6	7
	Waarbinnen zzp	6	5	5	6
Overige zorg en welzijn	Zelfstandigen	50	52	60	55
	Waarbinnen zzp	33	37	41	38

BRON - CBS, AZW StatLine



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

Oktober 2020