



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Bijlage 1

Monitor programma

Toekomstbestendige

Arbeidsmarkt Zorg en

Welzijn

Nulmeting



Inhoudsopgave

Inleiding	3
Kernindicatoren van het programma TAZ	5
Vacaturegraad	6
Ervaren werkdruk	7
Werktevredenheid	8
Aandeel werknemers in de zorg binnen totaal economie	9
Programmalijn 1: Ruimte voor innovatieve werkvormen	10
Gebruik van technologie en innovatie door werkgevers	11
Gebruik van technologie en innovatie en verwacht effect op personeel	12
Aandacht voor herijken van taken en functies bij werkgevers	13
Aandacht voor sociale innovatie bij werkgevers	14
Aandeel werkgevers dat werknemers betreft bij sociale en technologische innovaties	15
Bijscholing technologische en digitale vaardigheden	16
Programmalijn 2: Ruimte voor behoud door goed werkgeverschap	18
Uitstroompercentage uit de sector zorg en welzijn exclusief pensionering	19
Ontwikkeling van het aandeel zzp'ers werkzaam in zorg en welzijn	20
Ziekteverzuim	21
Deeltijdfactor	22
Indicatoren in het kader van de monitor zeggenschap	22
Programmalijn 3: Ruimte voor leren en ontwikkelen	23
Aansluiting opleidingsinspanningen op de ramingen van het Capaciteitsorgaan	24
Instroom opleidingen tekortberoepen	25
Aantal werknemers dat het afgelopen jaar scholing heeft gevolgd	26
Voldoende loopbaanperspectieven	27

Inleiding

Programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en welzijn

Met het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en welzijn (TAZ) wil het kabinet – samen met werkgevers, vakbonden, zorginkopers en brancheorganisaties – een transitie in gang zetten naar anders werken in zorg en welzijn om de toegankelijkheid ervan ook in de toekomst te kunnen garanderen. De oplossing voor de grote uitdagingen waar we voor staan op de arbeidsmarkt van zorg en welzijn ligt niet zozeer in het aantrekken van meer mensen, maar vooral in het anders werken en het anders organiseren.

Het programma TAZ richt zich op drie programmalijnen:

1. Ruimte voor innovatieve werkvormen
2. Ruimte voor behoud van medewerkers door goed werkgeverschap
3. Ruimte voor leren en ontwikkelen

Monitoring

Het programma wordt op verschillende manieren gemonitord: via indicatoren waarmee de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt worden gevolgd; door in de voortgangsrapportage inzichtelijk te maken wat de voortgang is op de afspraken en acties die die worden gemaakt en ingezet; en door de (effecten van de) projecten te monitoren die gekoppeld zijn aan het subsidie-instrumentarium. Deze laatste vorm van monitoring wordt nog verder uitgewerkt samenhangend met de ontwikkeling van het nieuwe subsidie-instrumentarium.

Voor u ligt de rapportage met de arbeidsmarktindicatoren. Deze indicatoren laten zien wat de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zijn. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt ook beïnvloed worden door actoren die buiten de reikwijdte van het programma TAZ liggen. De effecten van het programma en van andere factoren zijn niet afzonderlijk van elkaar inzichtelijk te maken. De indicatoren geven echter wel aan op welke aspecten het goed of juist minder goed gaat en waar dus mogelijk extra inzet nodig is.

Indicatoren en data

Voor de monitoring van TAZ worden zowel een aantal kernindicatoren als indicatoren specifiek voor de drie verschillende programmalijnen gebruikt. Een aantal van deze indicatoren maakt ook deel uit van de monitoring van het Integraal Zorgakkoord (IZA). Zie hiervoor de indicatoren met een *. De monitoring van het programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO) is in ontwikkeling en zal voor de monitoring van de arbeidsmarkt zo veel mogelijk aansluiten bij TAZ en IZA. De indicatoren die worden gebruikt voor het missiegedreven topsectoren beleid zijn niet 1 op 1 te linken aan de indicatoren uit het programma TAZ, maar het is wel belangrijk dat het Missiegedreven Innovatiebeleid voldoende bij deze acties aansluit. Daarom heeft VWS in 2019 missies niet veranderd, maar verder geoperationaliseerd door ook in te zoomen op de vraag wat het effect van de missies is op de arbeidsmarkt. Dit gelet op de randvoorwaarde dat de 1 op 6 werkenden in zorg en welzijn niet verder groeit. Hoe verhoudt zich die randvoorwaarde tot de gestelde doelen in de missies en wat betekenen de doelen voor de zorgvraag?

De cijfers in deze monitor zijn zoveel mogelijk gebaseerd op data van het CBS, gegenereerd in het kader van het Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW). Daar waar mogelijk is een tijdreeks opgenomen, zodat ook zichtbaar is hoe de indicator zich de afgelopen jaren heeft ontwikkeld. Hiermee worden trends inzichtelijk gemaakt waarmee de actuele data beter kan worden geduid. Indien de data beschikbaar zijn, is gekozen om de reeks te starten in 2017 zodat er een reeks van vijf jaren beschikbaar is en ook de periode voor de coronapandemie in beeld is. Voor gegevens die afkomstig zijn uit de enquêtes onder werknemers en werkgevers is gekozen om de reeksen te starten in 2019. De AZW-enquêtes uit 2017 en 2018 zijn namelijk op een andere manier afgenomen wat tot een methodebreuk heeft geleid tussen 2018 en 2019.

Als uitgangspunt voor de nulmeting van het programma hanteer ik bij de verschillende indicatoren zoveel mogelijk het derde kwartaal 2022. Voor de meeste indicatoren zijn die data recent beschikbaar gekomen. Daarmee is deze monitor ook de nulmeting voor het programma. Als er geen data beschikbaar zijn in dat tijdvak, zullen de eerstvolgende data als nulmeting worden aangewezen. Er is gekozen voor het derde kwartaal 2022 als datum voor de nulmeting omdat het programmaplan aan het einde van het derde kwartaal van 2022 is gepresenteerd. Ik ben echter op verschillende terreinen nog met partijen in gesprek over het in gang zetten van de acties en het nieuwe financiële instrumentarium is nog in ontwikkeling. De nulmeting ligt dus ruim voor de datum dat alle acties en het financiële instrumentarium zijn ingezet.

In de monitor worden cijfers voor zorg en welzijn smal weergegeven, dat is de sector zorg en welzijn exclusief de branche kinderopvang. De indicatoren en de data zijn ook te vinden op het dashboard van het AZW-programma ([Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn \(cbs.nl\)](#)). Dit dashboard wordt bij het beschikbaar komen van nieuwe data steeds geactualiseerd. Daarnaast zal ik uw Kamer jaarlijks in het tweede kwartaal een voortgangsrapportage doen toekomen met de in deze monitor gehanteerde indicatoren en de meest actuele data.

Kernindicatoren van het programma TAZ

Het programma TAZ beoogt een transitie in gang te zetten naar anders werken in zorg en welzijn om de toegankelijkheid ervan ook in de toekomst te kunnen garanderen. Nu al werkt in 1 op de 6 werknemers in de zorg. Als we doorgaan zoals nu, zou in het jaar 2040 1 op de 4 werknemers in de zorg moeten werken. Dat is niet haalbaar. Het aandeel werknemers dat in de zorg werkt willen we daarom op 1 op 6 houden. Echter dit mag niet ten koste gaan van de werknemers, we willen tevreden medewerkers en moeten voorkomen dat de werkdruk stijgt. Daarom moeten we het werk anders organiseren, zodat de stijgende vraag naar arbeid wordt geremd. De spanning tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zien we terug in de vacaturegraad.

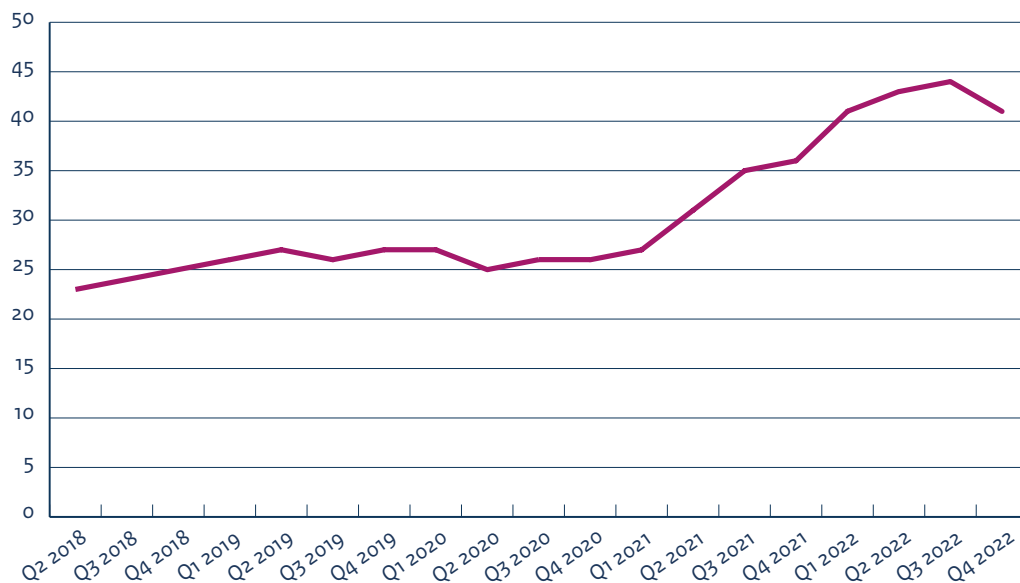
Als kernindicatoren van het programma TAZ hanteren we daarom de volgende vier indicatoren die inzicht geven op de voortgang van het programma als geheel:

1. Vacaturegraad*
2. Ervaren werkdruk
3. Werktevreedenheid*
4. Het aandeel van de werknemers dat in de zorg werkt*

Vacaturegraad

De vacaturegraad geeft het aantal openstaande vacatures weer per 1000 banen van werknemers. In Figuur 1 is te zien dat deze vacaturegraad vanaf het tweede kwartaal van 2021 fors stijgt. Vanaf het tweede kwartaal van 2022 lijkt deze stijging weer wat af te vlakken. In het vierde kwartaal van 2022 daalde de vacaturegraad.

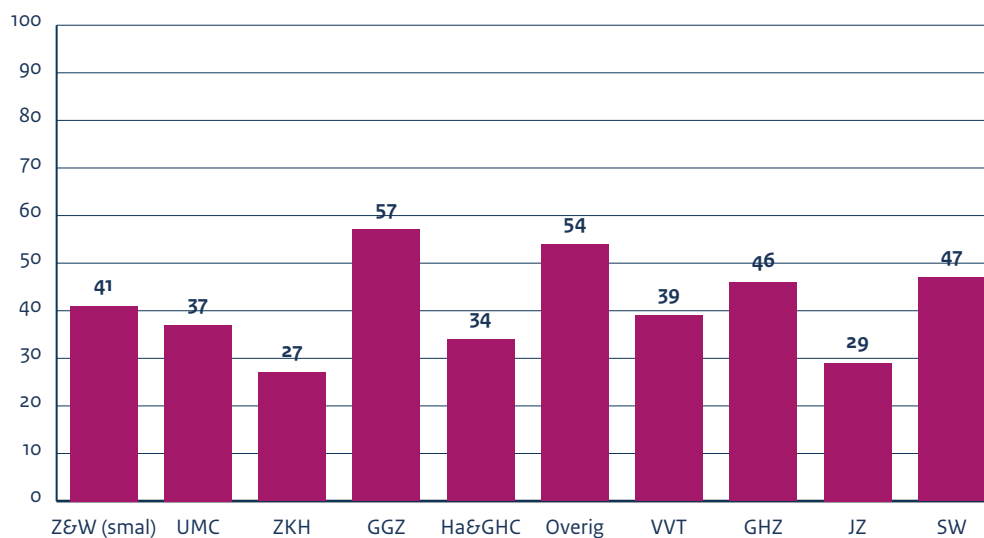
Figuur 1: Vacaturegraad in zorg en welzijn



Bron: AZW Statline

De vacaturegraad verschilt per branche, zoals te zien is in Figuur 2. In de GGZ gaat het om 57 vacatures per 1000 banen, in de ziekenhuizen is dat 27.

Figuur 2: Vacaturegraad per branche, vierde kwartaal 2022

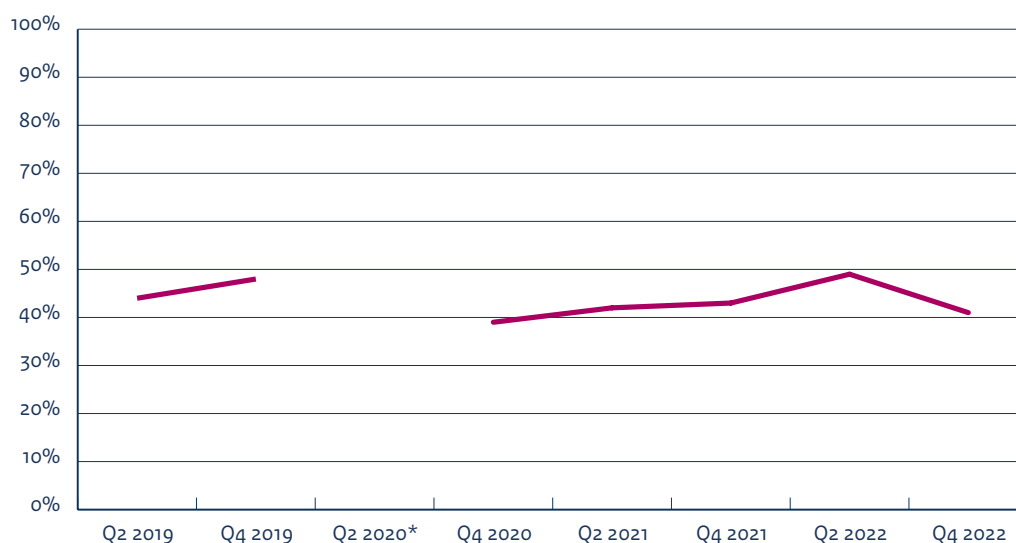


Bron: AZW Statline

Ervaren werkdruk

De ervaren werkdruk monitoren we door te kijken naar het aandeel werknemers dat de werkdruk als hoog of veel te hoog ervaart. Figuur 3 geeft aan dat dit in het najaar van 2022 voor 41% van de werknemers in de sector het geval was. Dit is een daling ten opzichte van het voorjaar van 2022 toen dit aandeel nog 49% bedroeg.

Figuur 3: Aandeel werknemers in zorg en welzijn dat de werkdruk als (veel) te hoog ervaart

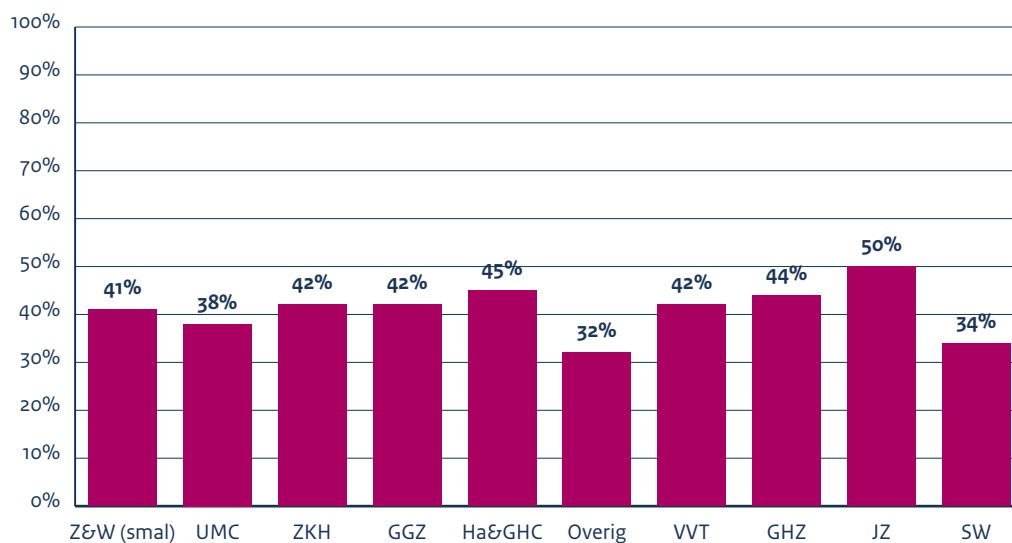


Bron: AZW Werknemersenquêtes

* In het tweede kwartaal van 2020 is er geen enquête gehouden onder werknemers vanwege de coronapandemie

In de meeste branches ligt het aandeel werknemers dat de werkdruk als (veel) te hoog ervaart tussen de 40% en de 50% (zie Figuur 4). Uitzonderingen zijn de branches universitair medische centra, overige zorg en sociaal werk, waar de ervaren werkdruk wat lager ligt.

Figuur 4: Aandeel werknemers per branche dat de werkdruk als (veel) te hoog ervaart, vierde kwartaal 2022

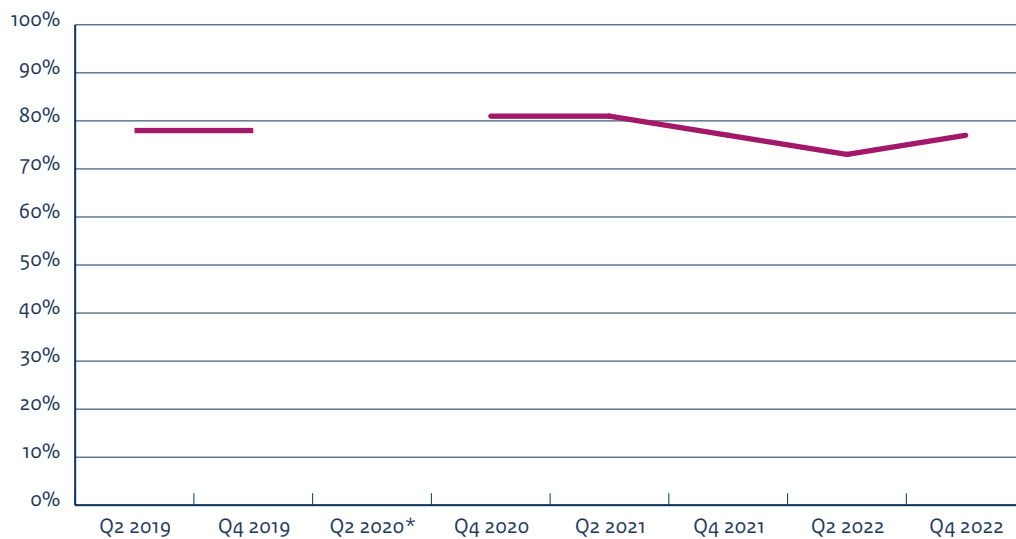


Bron: AZW Werknemersenquête najaar 2022

Werktevredenheid

De werktevredenheid meten we door te kijken naar het aandeel werknemers dat tevreden of zeer tevreden is over haar of zijn werk. In Figuur 5 is te zien dat dat aandeel sinds het tweede kwartaal van 2021 vrij sterk is gedaald van 81% naar 73%, maar in het vierde kwartaal van 2022 weer is gestegen naar 77%.

Figuur 5: Aandeel werknemers in zorg en welzijn dat (zeer) tevreden is over haar of zijn werk

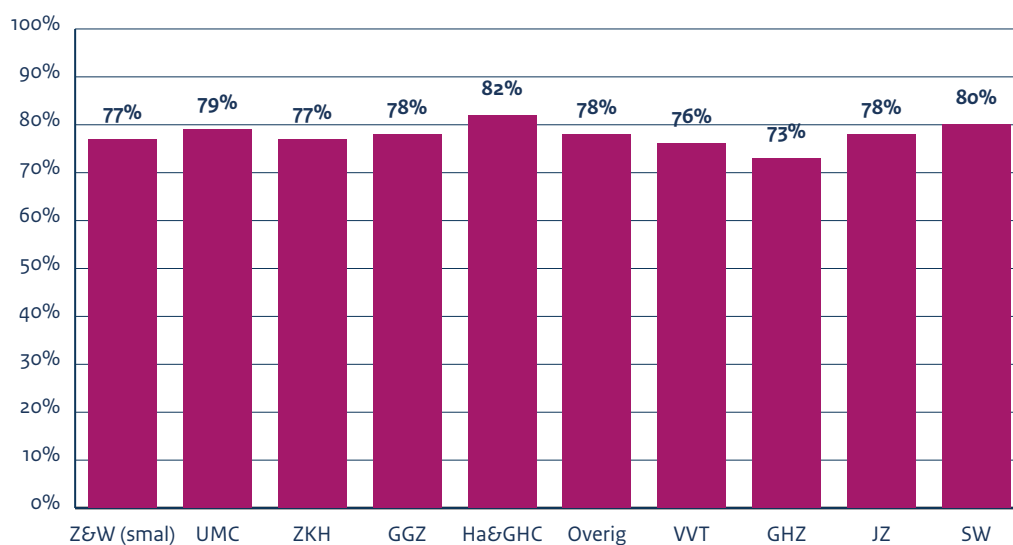


Bron: AZW Werknemersenquêtes

* In het tweede kwartaal van 2020 is er geen enquête gehouden onder werknemers vanwege de coronapandemie

De tevredenheid varieert per branche, maar ligt steeds tussen de 73% en de 82% (Figuur 6). Er zijn daarbij geen duidelijke uitschieters.

Figuur 6: Aandeel werknemers per branche dat (zeer) tevreden is over haar of zijn werk, vierde kwartaal 2022

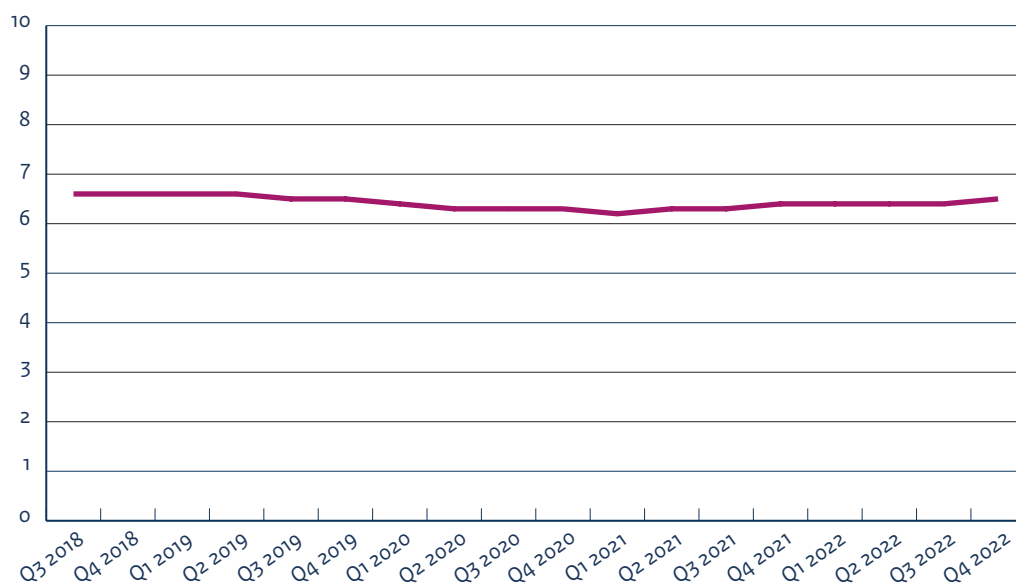


Bron: AZW Werknemersenquête najaar 2022

Aandeel werknemers in de zorg binnen totaal economie

Het aantal werknemers dat in de sector zorg en welzijn werkt ten opzichte van het totaal aantal werknemers in Nederland is weergegeven in Figuur 7. Bijna één op de zes werknemers in Nederland werkt in zorg en welzijn. Deze verhouding is de afgelopen jaren redelijk stabiel gebleven.

Figuur 7: Aantal werknemers dat in zorg en welzijn werkt t.o.v. totaal aantal werknemers



Bron: AZW Statline

Programmalijn 1: Ruimte voor innovatieve werkvormen

Om te kunnen blijven voldoen aan de zorgvraag met hetzelfde aandeel medewerkers in zorg en welzijn is anders werken cruciaal. Dit doen we door het opschalen van sociale en technologische innovaties.

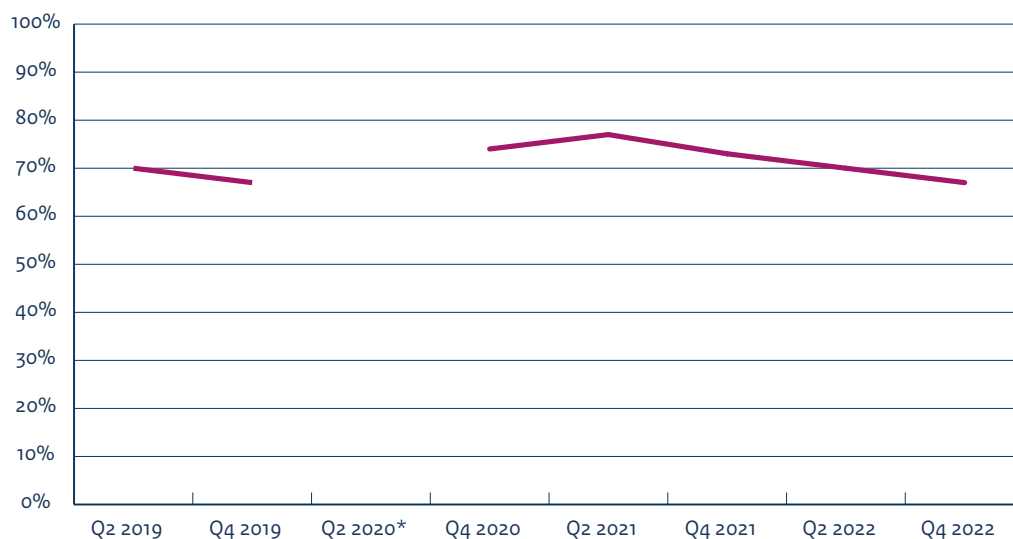
Voor het monitoren van de voortgang op programmalijn 1 kijken we naar de volgende indicatoren:

1. Gebruik van technologie en innovatie door werkgevers
2. Gebruik van technologie en innovatie en verwacht effect op personeel
3. Aandacht voor herijken van taken en functies bij werkgevers
4. Aandacht voor sociale innovatie bij werkgevers
5. Aandeel werkgevers dat werknemers betreft bij sociale en technologische innovaties
6. Bijscholing technologische en digitale vaardigheden

Gebruik van technologie en innovatie door werkgevers

Het gebruik van technologie en innovaties meten we door te kijken naar het aandeel werkgevers dat één of meer nieuwe technologieën of innovaties heeft ingevoerd in de afgelopen 12 maanden, of daar voorbereidingen voor heeft getroffen. Figuur 8 laat zien dat 67% van de werkgevers nieuwe technologieën of innovaties heeft ingezet. Dit is een daling ten opzichte van het tweede kwartaal 2021 toen dit aandeel nog 77% bedroeg.

Figuur 8: Aandeel werkgevers dat aangeeft in de afgelopen 12 maanden één of meerdere vormen van nieuwe technologieën of innovaties te hebben ingezet

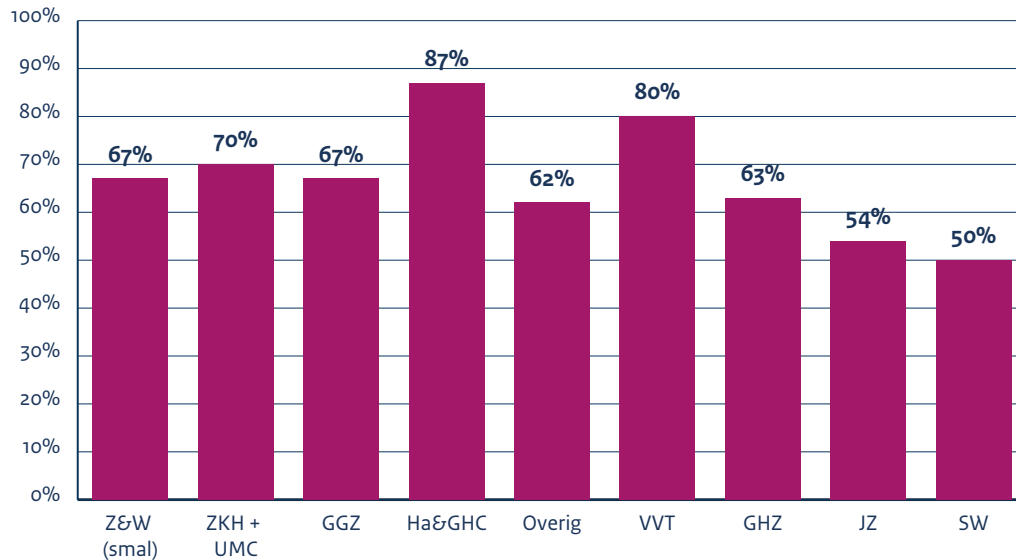


Bron: AZW Werkgeversenquêtes

* In het tweede kwartaal van 2020 is er geen enquête gehouden onder werkgevers vanwege de coronapandemie

De inzet van nieuwe technologieën of innovaties afgelopen 12 maanden varieert voor de verschillende branches tussen de 50% en de 70% (Figuur 9). De branches huisartsen en gezondheidscentra (87%) en VVT (80%) steken hier positief bovenuit.

Figuur 9: Aandeel werkgevers per branche dat aangeeft in de afgelopen 12 maanden één of meerdere vormen van nieuwe technologieën of innovaties te hebben ingezet, vierde kwartaal 2022



Bron: AZW Werkgeversenquête najaar 2022

Gebruik van technologie en innovatie en verwacht effect op personeel

Jaarlijks wordt aan werkgevers gevraagd of zij verwachten dat door inzet van nieuwe technologieën en innovaties de vraag naar cliëntgebonden personeel zal afnemen.

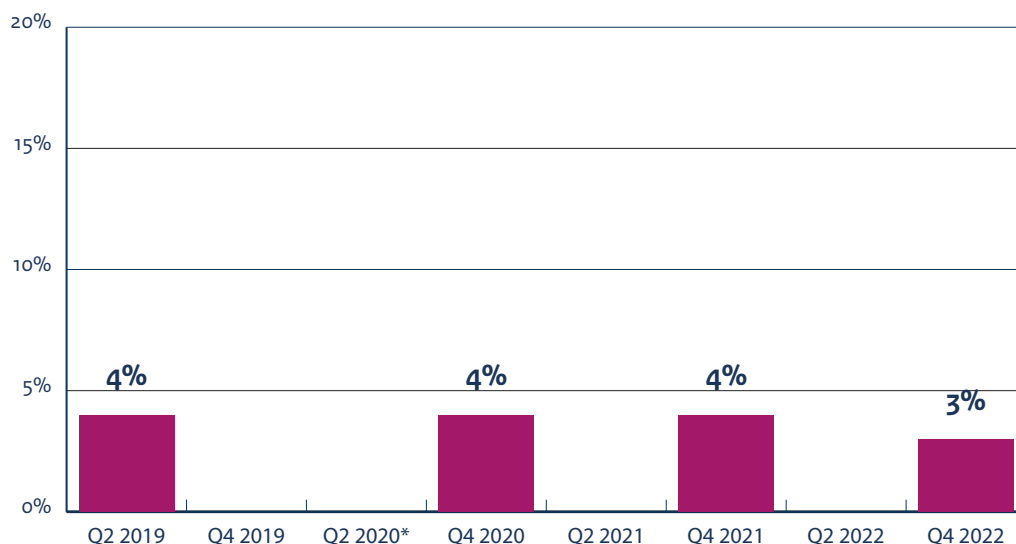
Deze vraag kan op verschillende manieren gelezen worden, namelijk:

- Of men verwacht dat door de inzet van technologie er minder werknemers nodig zijn in de zorg dan dat er nu nodig zijn (absolute daling);
- Of men verwacht dat de groei van de vraag zal afnemen (relatieve daling).

Dat laatste hoeft niet te leiden tot een daling van de absolute vraag naar personeel. In de meting die momenteel wordt uitgevoerd is de vraag aangepast en wordt deze op een eenduidige manier gesteld.

Figuur 10 laat zien dat dit aandeel de afgelopen jaren nagenoeg stabiel is gebleven en in het vierde kwartaal van 2022 3% bedraagt.

Figuur 10: Aandeel werkgevers dat denkt dat de vraag naar cliëntgebonden personeel zal afnemen door inzet van nieuwe technologie



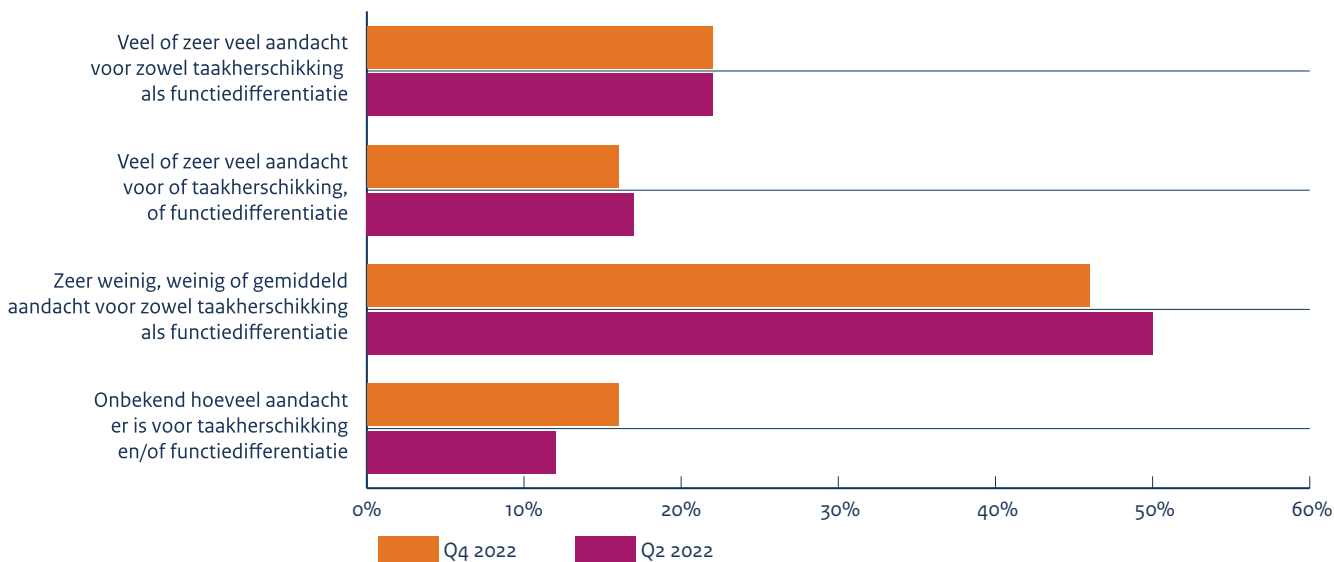
Bron: AZW Werkgeversenquêtes

* Q2 2020 heeft geen meting plaatsgevonden i.v.m. de coronapandemie. Daardoor wordt deze vraag vanaf 2020 in het najaar gesteld i.p.v. in het voorjaar

Aandacht voor herijken van taken en functies bij werkgevers

Aandacht voor herijken van taken en functies bij werkgevers meten we door te kijken naar het aandeel werkgevers dat veel of zeer veel aandacht heeft voor zowel taakherschikking als taakdifferentiatie. In Figuur 11 is te zien dat 22% van de werkgevers aan geeft (zeer) veel aandacht te hebben voor zowel taakherschikking als functiedifferentiatie. 17% geeft aan (zeer) veel aandacht te hebben voor taakherschikking of functiedifferentiatie. Een groot deel (50%) van de werkgevers geeft aan zeer weinig, weinig of gemiddeld aandacht hiervoor te hebben.

Figuur 11: Mate waarin werkgevers aandacht hebben voor taakherschikking en/of functiedifferentiatie



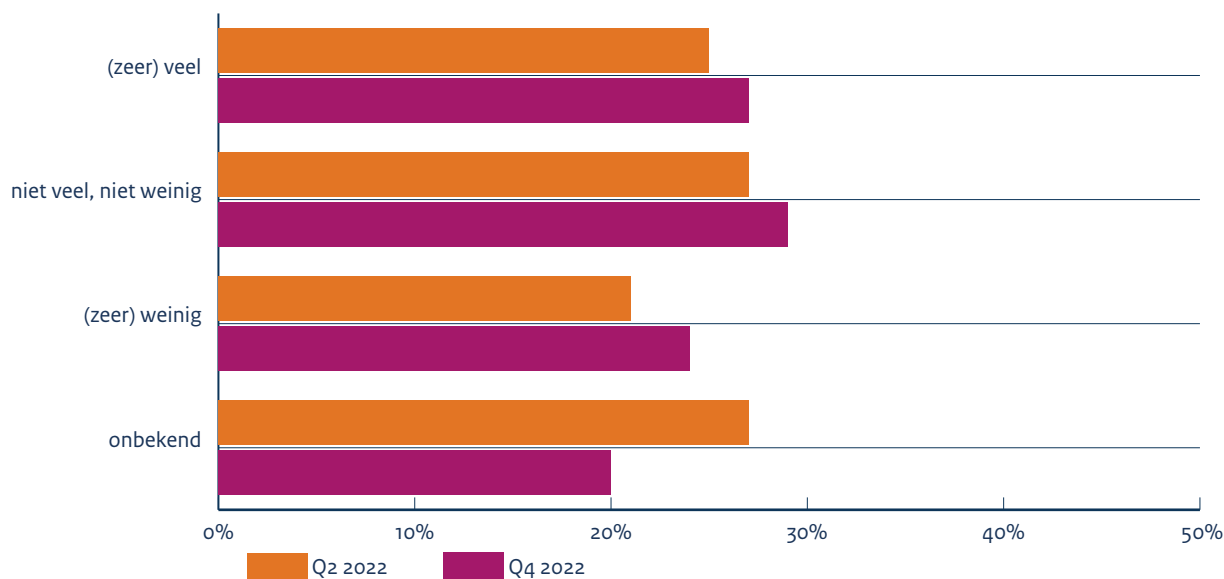
Bron: AZW Werkgeversenquêtes voorjaar 2022

* Dit gegeven is pas beschikbaar vanaf Q2 2022 en daarmee is er vooralsnog een beperkte tijdreeks beschikbaar.

Aandacht voor sociale innovatie bij werkgevers

Ieder half jaar wordt aan werkgevers gevraagd hoeveel aandacht zij hebben voor sociale innovatie. Figuur 12 laat zien dat in het najaar van 2022 27% van de werkgevers aan geeft veel of zeer veel aandacht te hebben voor sociale innovatie, in het voorjaar was dat 25%.

Figuur 12: Mate waarin werkgevers aandacht hebben voor sociale innovatie

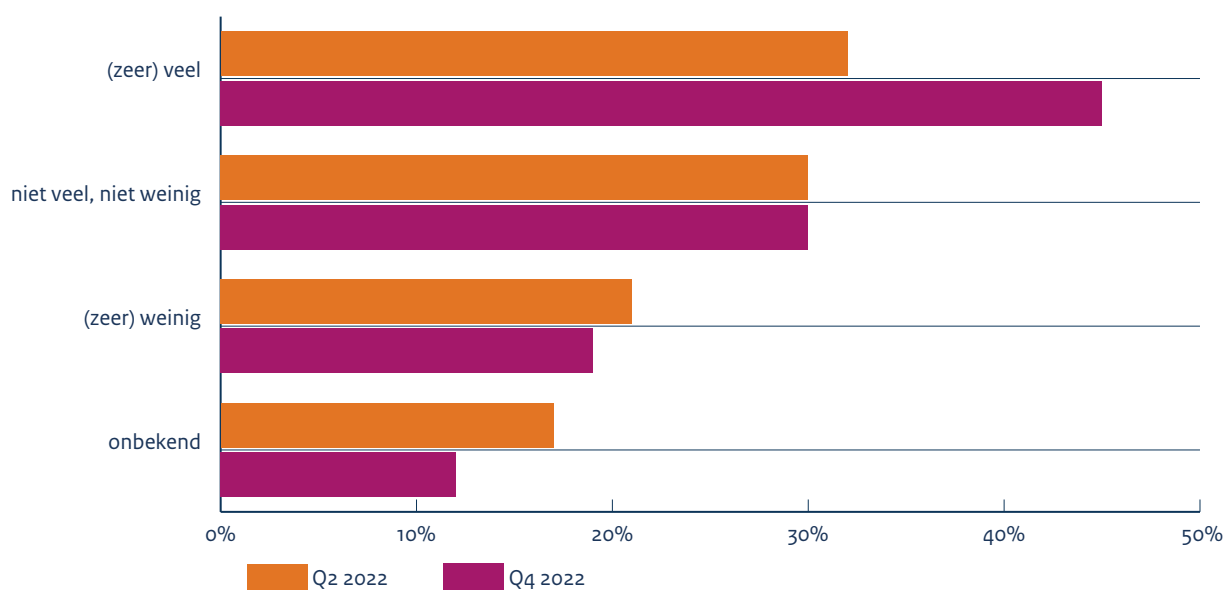


Bron: AZW Werkgeversenquêtes

Aandeel werkgevers dat werknemers betreft bij sociale en technologische innovaties

De hoeveelheid aandacht die werkgevers hebben voor het betrekken van werknemers bij het doorvoeren van sociale innovaties en technologische innovaties is in het najaar van 2022 voor het eerst uitgevraagd. Figuur 13 laat zien dat werkgevers bij het doorvoeren van technologische innovaties iets vaker (zeer) veel aandacht hebben voor het betrekken van werknemers dan bij het doorvoeren van sociale innovaties. 45% van de werkgevers geeft aan (zeer) veel aandacht te hebben voor het betrekken van werknemers bij technologische innovaties. Bij sociale innovaties is dit 32%.

Figuur 13: Mate waarin werkgevers aandacht hebben voor het betrekken van werknemers bij sociale en technologische innovaties



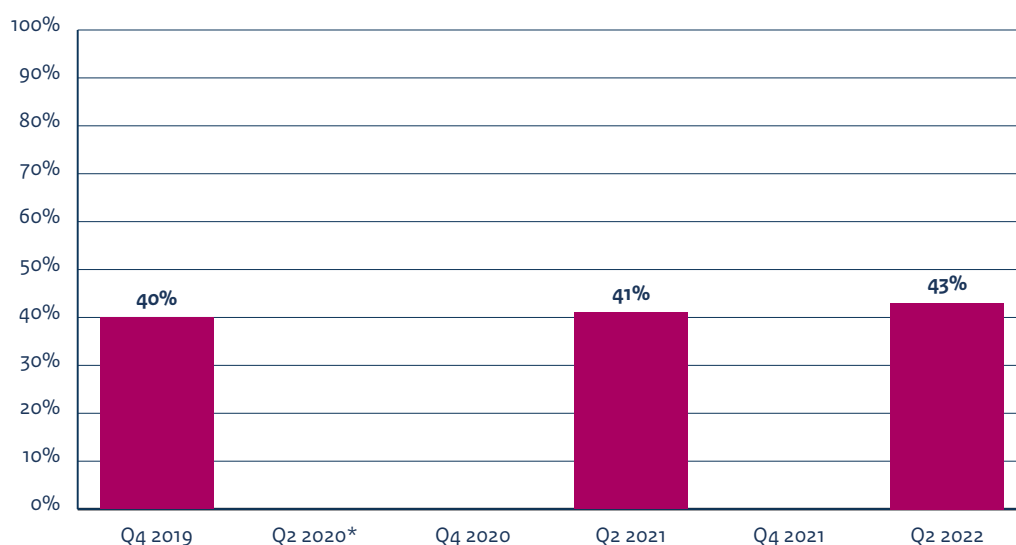
Bron: AZW Werkgeversenquêtes najaar 2022

* Dit gegeven is pas beschikbaar vanaf Q4 2022 en daarmee is er vooralsnog nog geen tijdreeks beschikbaar.

Bijscholing technologische en digitale vaardigheden

De bijscholing van medewerkers op het gebied van technologische en digitale vaardigheden wordt gemeten door te kijken naar het aandeel werkgevers dat aangeeft dat medewerkers in hoge of zeer hoge mate op te leiden om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties (van totale groep werkgevers die aangeeft nieuwe technologieën te hebben ingezet of daartoe voorbereidingen te treffen). Figuur 14 laat zien dat dit aandeel afgelopen jaren licht is gestegen. In het voorjaar van 2022 gaf 43% van de werkgevers aan medewerkers hier in (zeer) hoge mate voor op te leiden.

Figuur 14: Aandeel werkgevers dat aangeeft dat medewerkers in (zeer) hoge mate worden opgeleid om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties

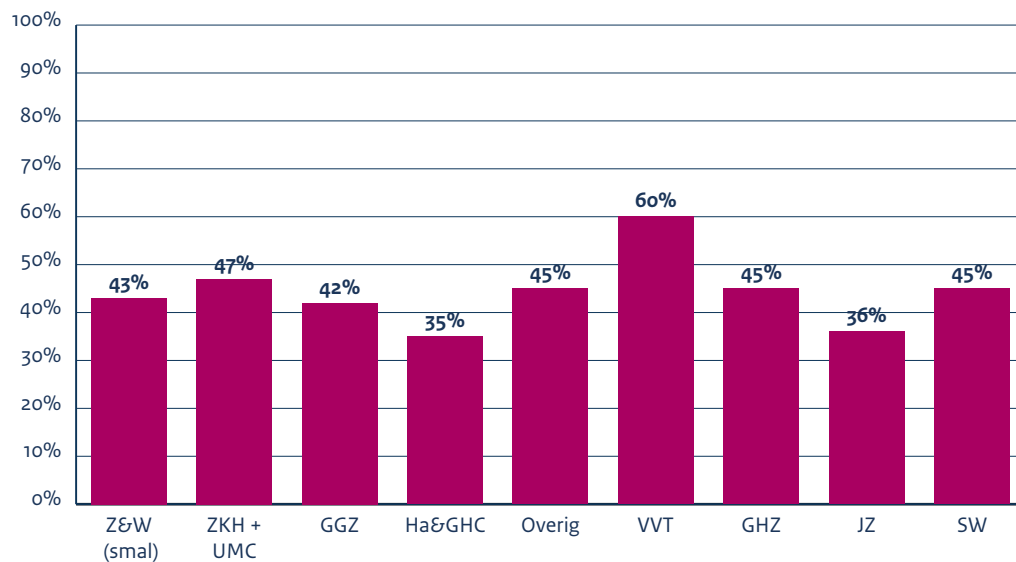


Bron: AZW Werkgeversenquêtes

* Q2 2020 heeft geen meting plaatsgevonden i.v.m. de coronapandemie. Daardoor wordt deze vraag vanaf 2021 in het voorjaar gesteld i.p.v. in het najaar.

Figuur 15 laat zien dat het aandeel werkgevers dat aangeeft dat werknemers in (zeer) hoge mate worden opgeleid voor nieuwe technologieën en innovaties in de meeste branches varieert tussen de 35% en de 47%. In de VVT ligt dit aandeel met 60% hoger dan in de andere branches.

Figuur 15: Aandeel werkgevers per branche dat aangeeft dat werknemers in (zeer) hoge mate worden opgeleid om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties, vierde kwartaal 2022



Bron: AZW Werkgeversenquête najaar 2022

Programmalijn 2: Ruimte voor behoud door goed werkgeverschap

Om medewerkers te behouden zetten we in op goed werkgeverschap en het vergroten van het werkplezier.

Voor het monitoren van de voortgang op programmalijn 2 kijken we naar de volgende indicatoren:

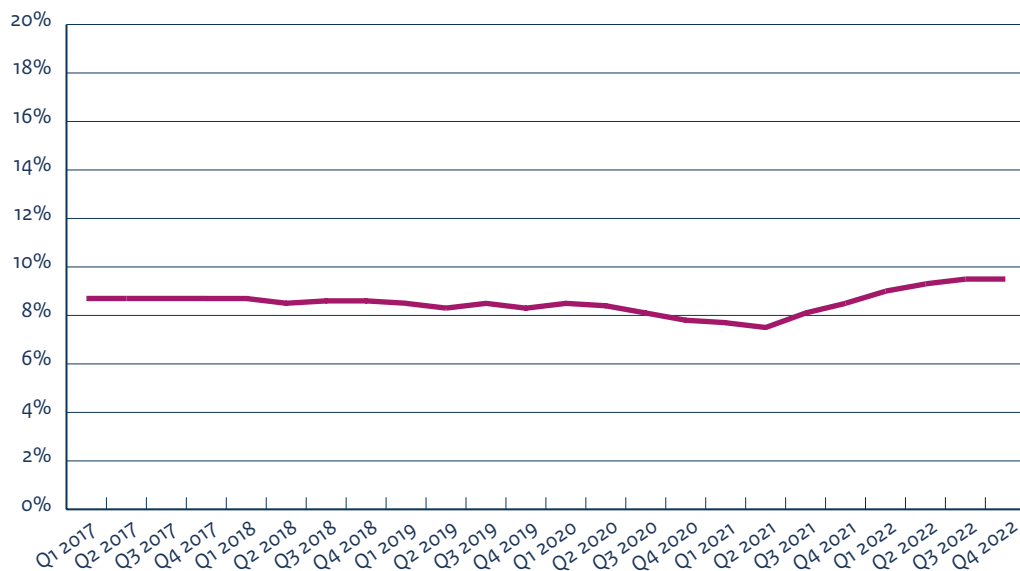
1. Uitstroompercentage uit de sector zorg en welzijn exclusief pensionering*
2. Ontwikkeling van het aandeel zzp'ers werkzaam in zorg en welzijn*
3. Ziekteverzuim*
4. Deeltijdfactor*
5. Indicatoren in het kader van zeggenschap*

Uitstroompercentage uit de sector zorg en welzijn exclusief pensionering

In Figuur 16 is de ontwikkeling van het uitstroompercentage uit de zorgsector weergegeven exclusief pensionering. Het gaat daarbij zowel om werknemers die in een andere sector zijn gaan werken als mensen die niet meer actief zijn als werknemer maar nog niet gepensioneerd (o.a. zelfstandige of uitkering). De uitstroom wordt gemeten ten opzichte van hetzelfde kwartaal één jaar eerder en geeft daarmee het aandeel werknemers aan dat er in een jaar tijd is uitgestroomd. Deze indicator geeft inzicht in het verloop van zorgpersoneel waar uw Kamer om heeft gevraagd in de Regeling van Werkzaamheden van 23 mei jl.

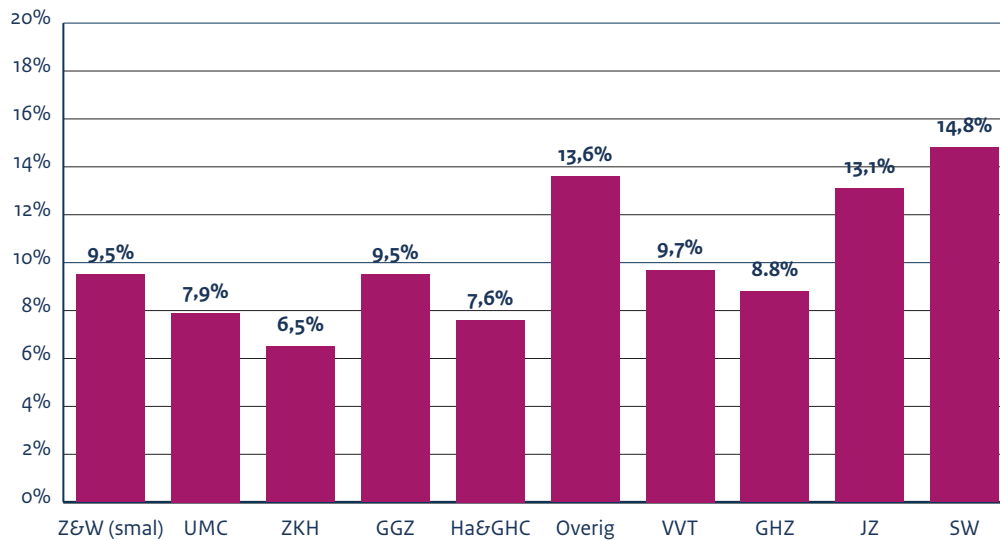
In Figuur 16 is te zien dat dit uitstroompercentage tot en met het tweede kwartaal van 2021 stabiel was of iets daalde. Vanaf het derde kwartaal van 2021 stijgt deze uitstroom naar 9,5%.

Figuur 16: Uitstroompercentage uit de sector zorg en welzijn, exclusief uitstroom naar pensioen



Figuur 17 laat zien dat de uitstroom uit de sector zorg en welzijn het hoogst is in de branches sociaal werk (14,8%), overige zorg en welzijn (13,6%) en jeugdzorg (13,1%). De uitstroom uit zorg en welzijn is het laagst in de ziekenhuizen (6,5%) en huisartsen en gezondheidscentra (7,6%).

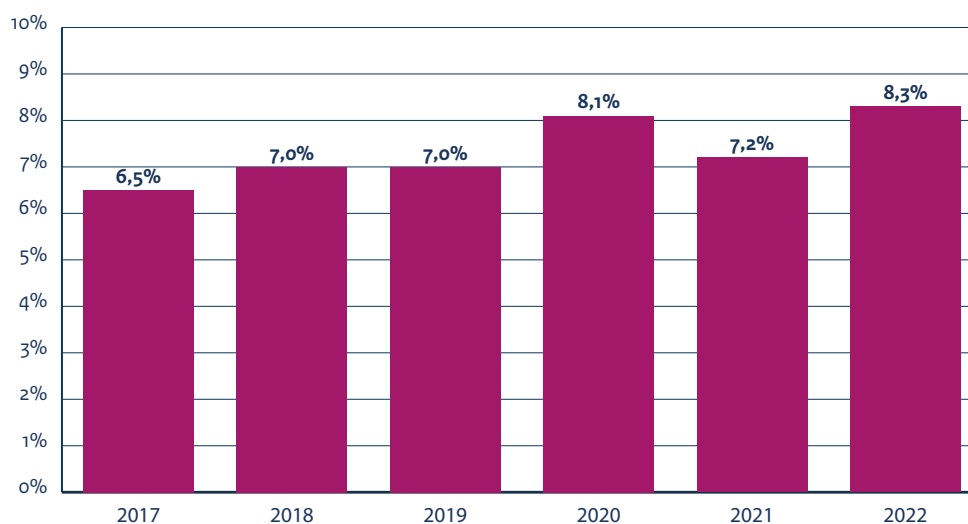
Figuur 17: Uitstroompercentage uit de sector zorg en welzijn, exclusief pensioen, per branche, vierde kwartaal 2022



Ontwikkeling van het aandeel zzp'ers werkzaam in zorg en welzijn

Figuur 18 laat zien dat het aandeel zzp'ers ten opzichte van het totaal aantal mensen dat werkzaam is in de sector de afgelopen jaren iets is toegenomen van bijna 7% naar ruim 8%. Tussen 2020 en 2021 was in de cijfers sprake van een sterke stijging van het aantal werknemers, waardoor het aandeel zzp'ers daalt. De oorzaak hiervan is niet bekend. Wellicht heeft het herontwerp van de Enquête Beroepsbevolking hier invloed gehad.¹

Figuur 18: Aandeel zzp'ers ten opzichte van het totaal aantal mensen werkzaam in de sector zorg en welzijn



Bron: AZW Statline

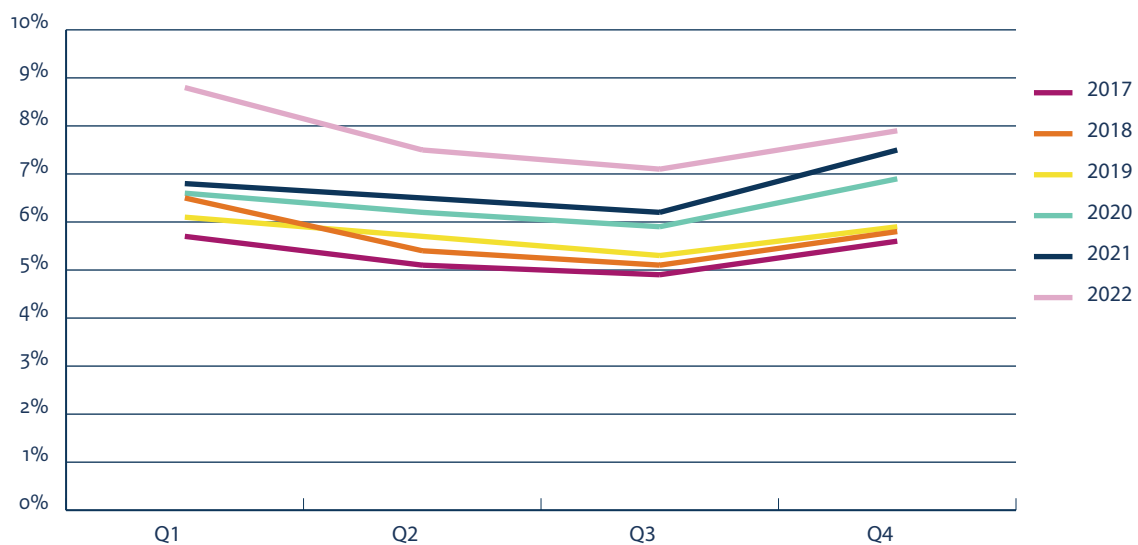
¹ Er wordt nog overlegd met het CBS om te kijken of het mogelijk is om betere en actuelere data beschikbaar te stellen.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim ligt relatief hoog in de sector zorg en welzijn en kent een sterk seizoenspatroon.

Daarom vergelijken we het kwartaalcijfer met hetzelfde kwartaal van de jaren ervoor. In Figuur 18 is te zien dat het ziekteverzuim in zorg en welzijn de afgelopen jaren is gestegen van 5,8% in het vierde kwartaal van 2017 naar 7,9% in het vierde kwartaal van 2022.

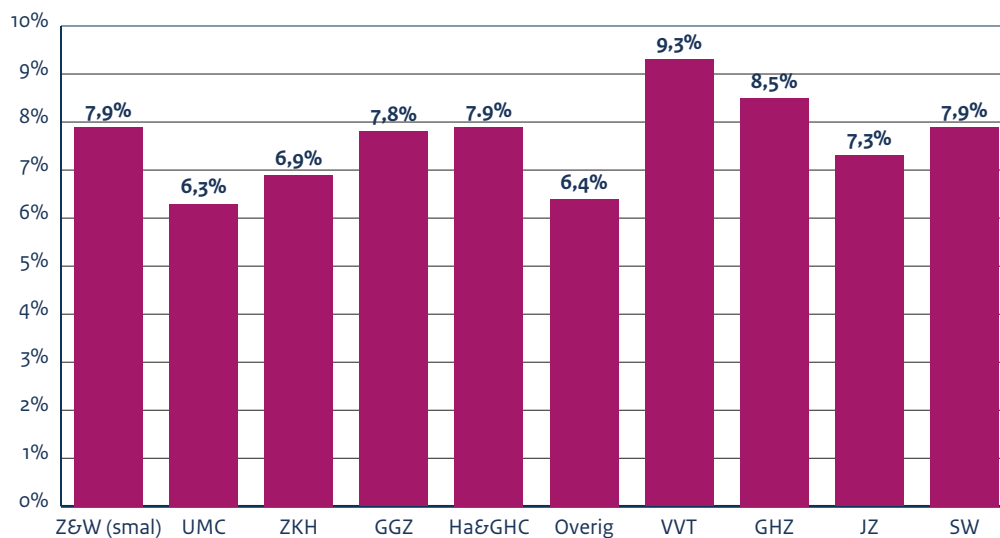
Figuur 19: Ontwikkeling van het ziekteverzuimpercentage in zorg en welzijn in de afgelopen jaren



Bron: AZW Statline

Het verzuim is het hoogst in de VVT met 9,3% en het laagst in de UMC's met 6,3% (Figuur 19).

Figuur 20: Verzuimpercentage per branche, vierde kwartaal 2022

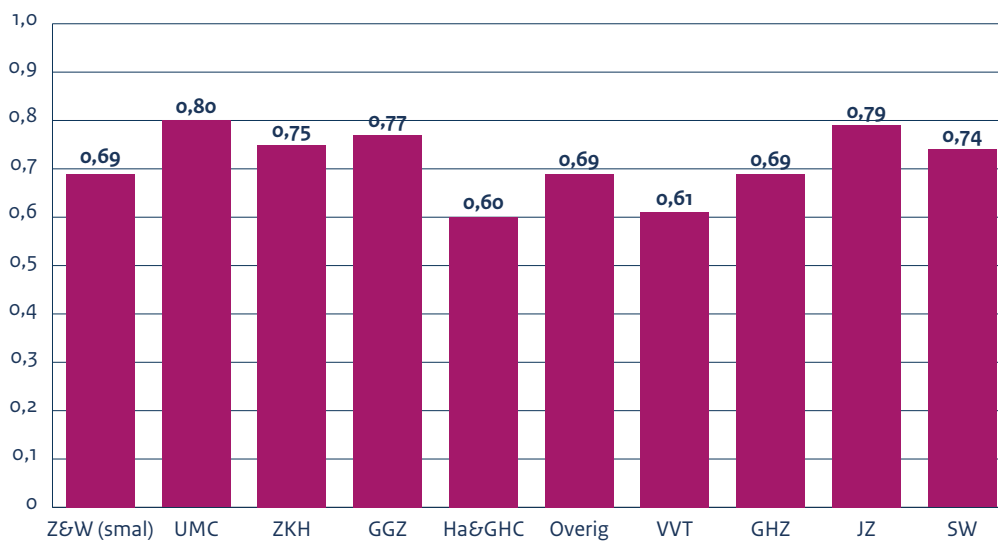


Bron: AZW Statline

Deeltijdfactor

De deeltijdfactor per baan in zorg en welzijn is de afgelopen jaren licht gestegen van 0,67 in het eerste kwartaal van 2017 naar 0,69 in het vierde kwartaal van 2022, ofwel naar ruim 24 uur per week. Binnen de branches varieert het deeltijdpercentage, van 0,6 in de huisartsenzorg en gezondheidscentra tot 0,8 in de UMC's, zoals te zien in Figuur 21.

Figuur 21: Deeltijdfactor per baan per branche, vierde kwartaal 2022



Bron: AZW Statline

Indicatoren in het kader van de monitor zeggenschap

Centraal in de aanpak van de TAZ staat het perspectief van de zorgmedewerker: wat heeft die nodig om in de zorg te blijven werken. Om te meten waar we in Nederland en met individuele organisaties staan op het gebied van zeggenschap, of de ingezette initiatieven leiden tot verbetering in de zeggenschap en hoe zich dat de komende jaren zal ontwikkelen, voert Accuralis in opdracht van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) een onafhankelijke Monitor Zeggenschap uit.

Zeggenschap gaat in dit kader om de mogelijkheid invloed uit te oefenen op besluiten die van invloed zijn op de dagelijkse beroepsuitoefening (bijvoorbeeld organisatie van zorg of administratie) of zaken die aan beroepsuitoefening verwant zijn (randvoorwaarden voor werk, bijvoorbeeld scholingsbeleid en persoonlijke ontwikkeling). Met de Monitor Zeggenschap wordt gemeten hoe professionele zeggenschap formeel is ingericht en hoe verzorgenden, verpleegkundigen, verpleegkundig specialisten en begeleiders in de zorg zeggenschap ervaren. Accuralis zal jaarlijks² een rapportage opleveren van de resultaten en advies uitbrengen over verbeteracties voor zeggenschap. De eerste meetronde start in september 2023. De resultaten hiervan worden eind van het jaar verwacht.

² De monitor loopt minimaal vijf jaar, van 2023 tot en met 2028.

Programmalijn 3: Ruimte voor leren en ontwikkelen

We willen voldoende, goed toegeruste zorgmedewerkers opleiden daar waar we ze nodig hebben, met voldoende ruimte voor doorontwikkeling.

Voor het monitoren van de voortgang op programmalijn 3 kijken we naar de volgende indicatoren:

1. Aansluiting opleidingsinspanningen op de ramingen van het Capaciteitsorgaan*
2. Instroom opleidingen tekortberoepen
3. Aandeel werknemers dat het afgelopen jaar scholing heeft gevolgd
4. Voldoende loopbaanperspectieven

Aansluiting opleidingsinspanningen op de ramingen van het Capaciteitsorgaan

Om de aansluiting van de opleidingsinspanningen op de ramingen van het Capaciteitsorgaan voor krapteberoepen te meten kijken we naar de instroom in de medische en verpleegkundige vervolgopleidingen voor vijf opleidingen: huisarts, specialist ouderengeneeskunde, arts verstandelijk gehandicapten, seh-verpleegkundige en ic-verpleegkundige. Deze gerealiseerde instroom zetten we af tegen het instroomadvies uit de ramingen van het Capaciteitsorgaan. De resultaten zijn te zien in Tabel 1.

Tabel 1: Geadviseerde en gerealiseerde instroom, vijf opleidingen

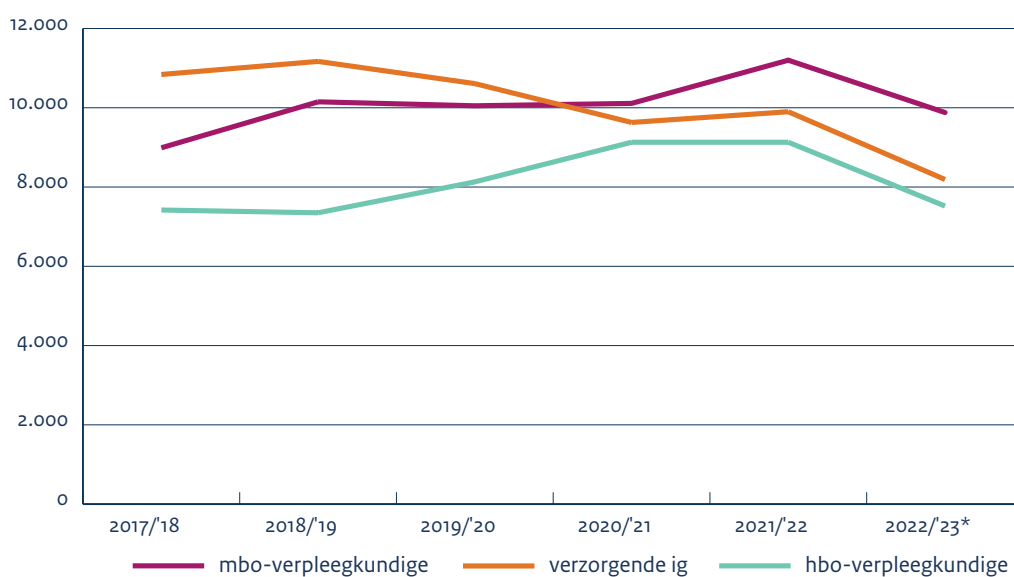
Branche	Deelfactor	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Huisartsen	Advies	698	630	630	630	921	921
	Instroom	724	721	752	760	813	722
Specialist Ouderengeneeskunde	Advies	128	186	186	186	260	260
	Instroom	94	106	129	138	150	149
Arts verstandelijk gehandicapten	Advies	24	18	24	24	60	60
	Instroom	17	15	16	14	15	14
SEH-verpleegkundigen	Advies	262	262	545	545	294	294
	Instroom	343	399	382	368	408	434
IC-verpleegkundigen	Advies	649	649	796	796	775	775
	Instroom	405	432	429	448	532	459

Bronnen: Infographic AVG, Capaciteitsorgaan 20122; Infographic SO, Capaciteitsorgaan 2022; Infographic Huisartsen, Capaciteitsorgaan 2022 (instroomcijfer 2022: opgave Capaciteitsorgaan); Capaciteitsplan 2016, deelrapport 8, FZO beroepen; Capaciteitsplan 2018-2021, deelrapport 8, FZO-beroepen en Ambulanceverpleegkundigen; Capaciteitsplan 2020-2023, deelrapport 8, FZO/AVP

Instroom opleidingen tekortberoepen

De instroom in de opleidingen van tekortberoepen meten we door te kijken naar het aantal ingestroomde leerlingen in de opleidingen tot verzorgende, verpleegkundige MBO en verpleegkundige HBO, zie Figuur 22. De opleiding tot verzorgende laat een dalende trend zien. Bij de opleidingen tot verpleegkundige was tot het schooljaar 2021/'22 een stijgende trend te zien, echter in 2022/'23 is een daling van de instroom zichtbaar. Deze daling van de instroom is ook te zien bij opleidingen met andere studierichtingen. Mogelijk is de instroom van nieuwe studenten in 2022/2023 lager, omdat uitstel gunstig is in verband met de hernieuwde introductie van het studieeenstelsel in het aankomend studiejaar 2023/2024.

Figuur 22: Instroom in de opleidingen die opleiden voor de drie grootste 'tekortberoepen'

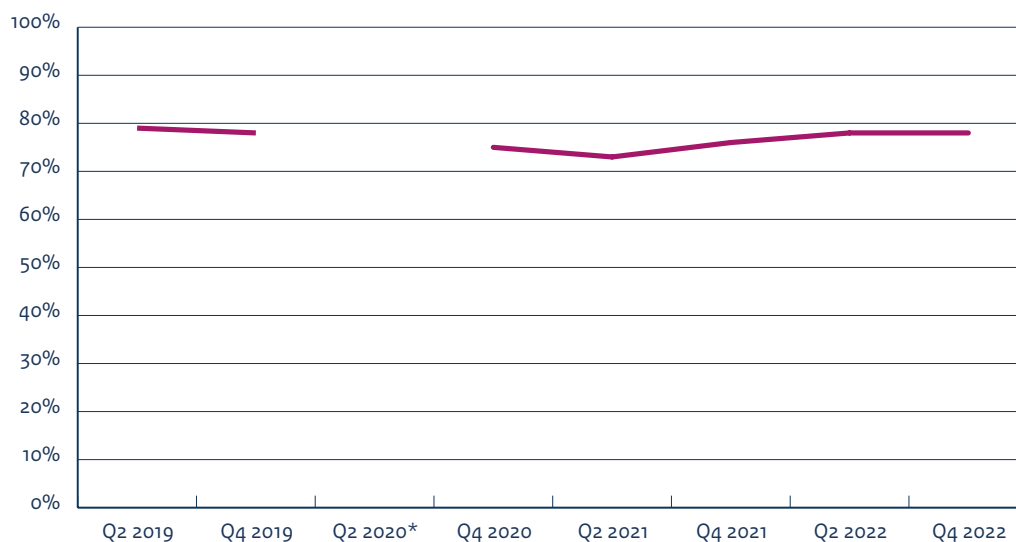


Bron: AZW Statline

Aantal werknemers dat het afgelopen jaar scholing heeft gevolgd

Het aantal werknemers dat het afgelopen jaar scholing heeft gevolgd monitoren we door te kijken naar het aandeel werknemers dat in de afgelopen 12 maanden een opleiding of cursus heeft gevolgd. In Figuur 23 is te zien dat 78% van de werknemers in het najaar van 2022 aangaf scholing gevolgd te hebben. Dit is gelijk aan 2019. In 2020 en 2021 was het aandeel werknemers dat scholing volgde iets lager.

Figuur 23: Aandeel werknemers dat aangeeft afgelopen jaar scholing te hebben gevolgd

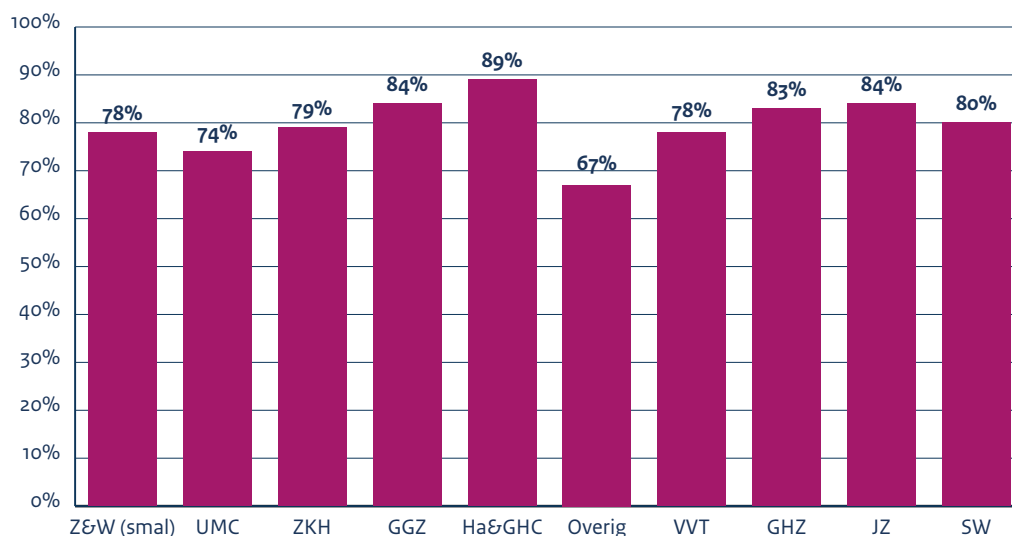


Bron: AZW werknemersenquête

* Q2 2020 heeft geen meting plaatsgevonden i.v.m. de coronapandemie.

In de branche huisartsen en gezondheidscentra volgde relatief het grootste deel van de werknemers scholing, namelijk 89% (Figuur 24). In de branche overige zorg en welzijn werd de minste scholing gevolgd (67%).

Figuur 24: Aandeel werknemers per branche dat aangeeft in het afgelopen jaar scholing te hebben gevolgd, vierde kwartaal 2022

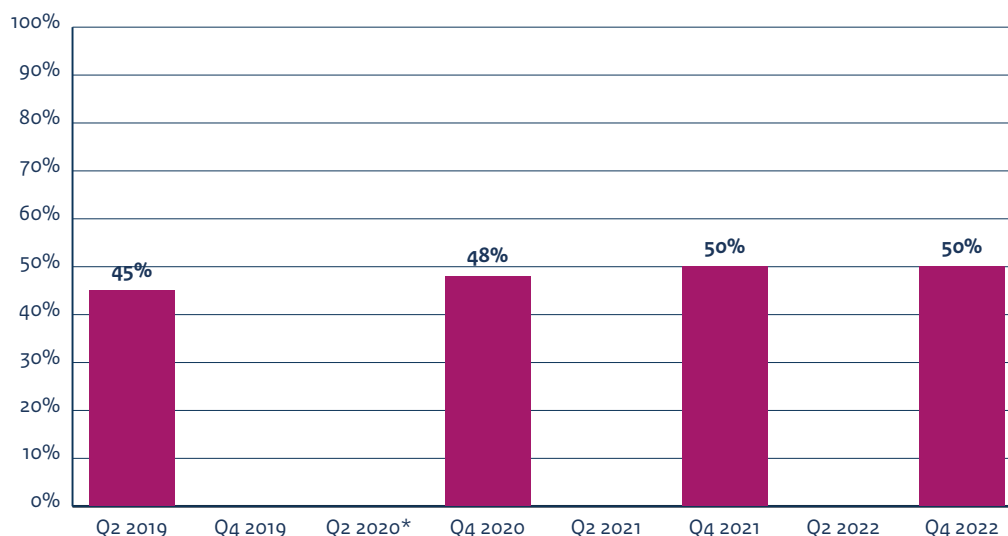


Bron: AZW werknemersenquête, najaar 2022

Voldoende loopbaanperspectieven

Of werknemers voldoende loopbaanperspectieven hebben meten we aan de hand van het aandeel werknemers dat aangeeft het eens of helemaal eens te zijn met de stelling 'ik heb voldoende loopbaanperspectieven op mijn werk'. Figuur 25 laat zien dat het aandeel werknemers dat het (helemaal) eens is met deze stelling de afgelopen jaren licht is toegenomen, van 45% in het tweede kwartaal van 2019 naar 50% in het vierde kwartaal van 2022.

Figuur 25: Aandeel werknemers dat aangeeft voldoende loopbaanperspectieven te hebben

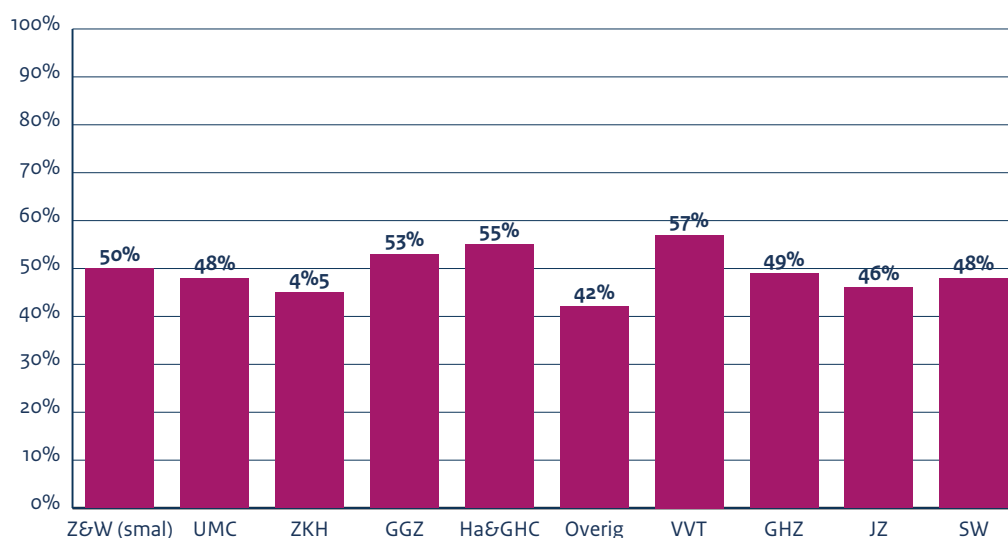


Bron: AZW werknemersenquête

* Q2 2020 heeft geen meting plaatsgevonden i.v.m. de coronapandemie. Daardoor wordt deze vraag vanaf 2021 in het najaar gesteld i.p.v. in het voorjaar

Het aandeel werknemers met voldoende loopbaanperspectieven varieert in de verschillende branches tussen de 42% en 57%, zoals te zien in Figuur 26. Er zijn daarbij geen duidelijke uitschieters.

Figuur 26: Aandeel werknemers per branche dat aangeeft voldoende loopbaanperspectieven te hebben, vierde kwartaal 2022



Bron: AZW werknemersenquête, najaar 2022

Dit is een uitgave van

Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Bezoekadres

Parnassusplein 5 | 2511 vx Den Haag

Postadres

Postbus 20350 | 2500 EJ Den Haag
Telefoon 070 340 79 11
www.rijksoverheid.nl

juni 2023