

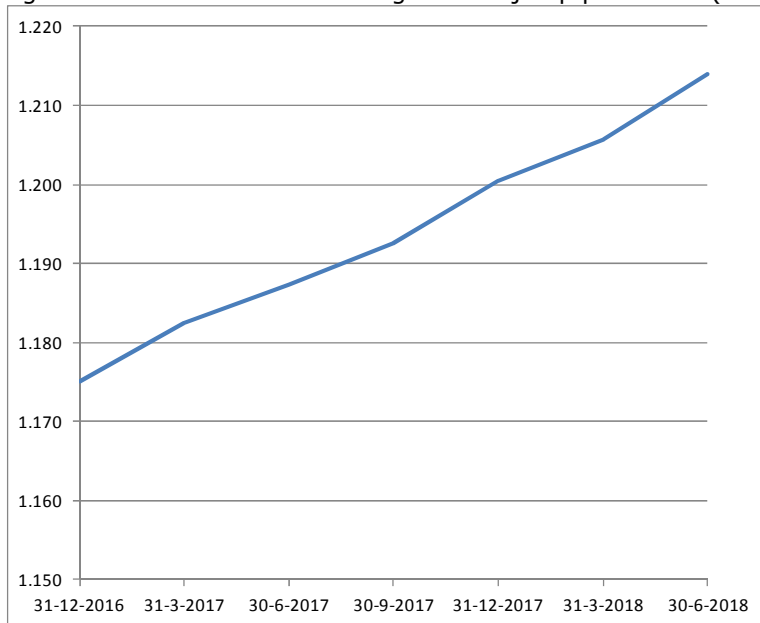
Bijlage monitor actieprogramma Werken in de Zorg

Doel: voldoende tevreden en goed toegeruste medewerkers

Indicator: aantal werknemers/FTE

De werkgelegenheid binnen zorg en welzijn is de afgelopen periode toegenomen. Uit seizoensgecorrigeerde cijfers van het CBS blijkt dat eind juni 2018 bijna 39 duizend meer werknemers binnen zorg en welzijn werkten dan eind 2016. Het aantal FTE lag in het tweede kwartaal van 2018 ruim 10 duizend hoger dan eind 2016.

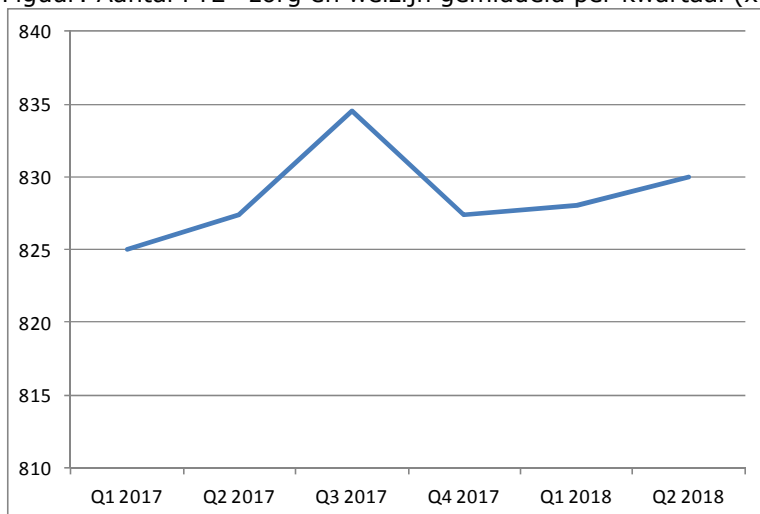
Figuur: Aantal werknemers* zorg en welzijn op peildatum (x1000)



* Seizoensgecorrigeerd

Bron: CBS

Figuur: Aantal FTE* zorg en welzijn gemiddeld per kwartaal (x1000)



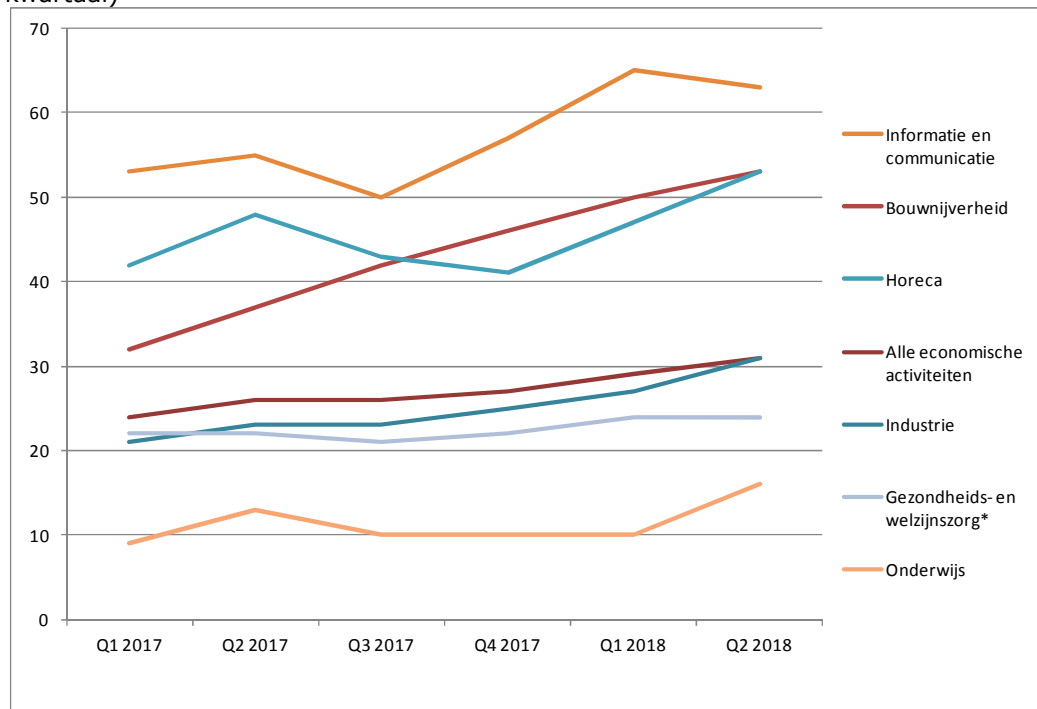
* Seizoensgecorrigeerd

Bron: CBS

Indicator: openstaande vacatures/vacaturegraad

Indien we de ontwikkeling van het aantal openstaande vacatures binnen zorg en welzijn bekijken en deze vergelijken met andere sectoren via de vacaturegraad, dan lijkt de arbeidsmarktkrapte binnen de zorg relatief mee te vallen. Het aantal openstaande vacatures binnen zorg- en welzijn neemt beperkt toe en binnen veel andere sectoren is de vacaturegraad hoger en stijgt deze ook harder. Aan de andere kant is het aantal openstaande vacatures met 31.100 in het tweede kwartaal van 2018 het hoogste aantal binnen zorg en welzijn van de afgelopen 20 jaar.

Figuur: Vacaturegraad (aantal openstaande vacatures per 1000 werknemers aan einde van het kwartaal)



*Inclusief kinderopvang

Bron: CBS

Indicator: moeilijk vervulbare vacatures

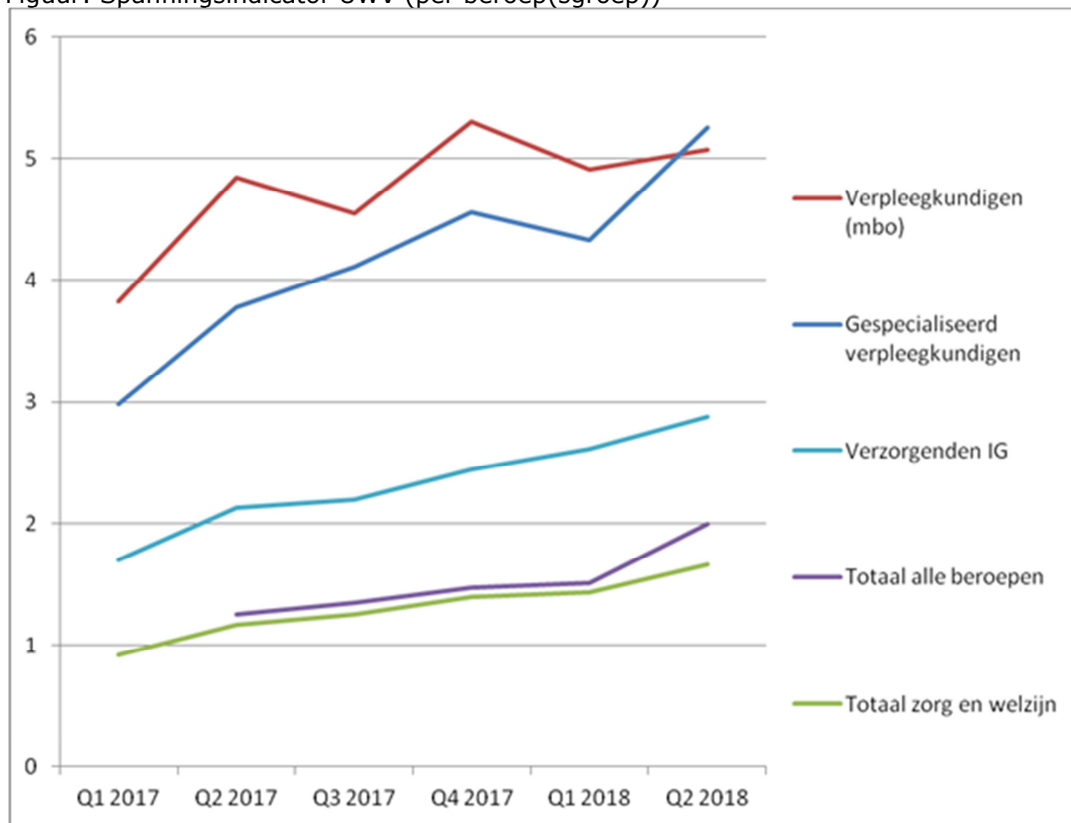
Uit een enquête onder werkgevers van het UWV blijkt dat iets meer dan de helft (52%) van de vacatures voor zorg-en welzijnberoepen die in 2017 ontstonden moeilijk vervulbaar is. Het gaat daarbij relatief vaak om vacatures voor verzorgende IG en verpleegkundige. Daarmee lag het percentage moeilijk vervulbare vacatures binnen de zorg hoger dan het gemiddelde voor alle beroepen (40%).

Indicator: spanningsindicator UWV

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

Onderstaande figuur laat zien dat de spanning voor zorg- en welzijnberoepen weliswaar toe neemt, maar niet hoger is dan het gemiddelde van alle beroepen. Voor een aantal beroepen binnen zorg en welzijn is de arbeidsmarkt echter (zeer) krap en neemt de krapte ook toe. Het gaat ondermeer om verzorgende IG en verpleegkundigen.

Figuur: Spanningsindicator UWV (per beroep(sgroep))



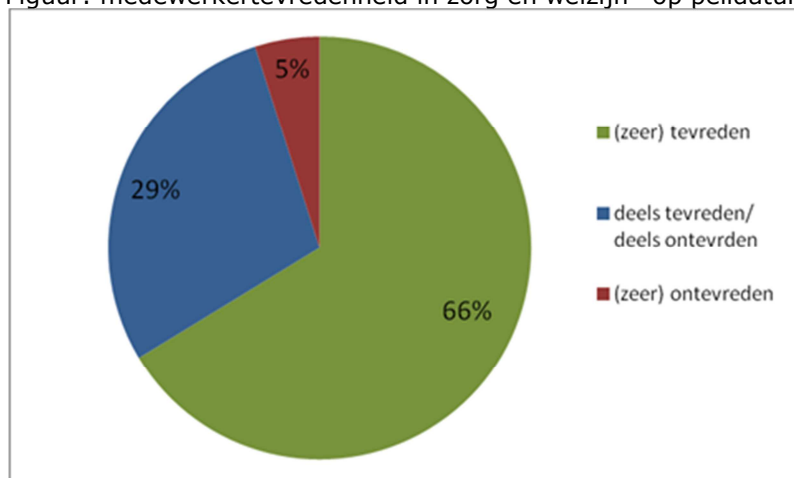
Onderscheid tussen zeer ruim: 0 tot 0,25; ruim: 0,25 tot 0,67; gemiddeld: 0,67 tot 1,5; krap: 1,5 tot 4,0 en zeer krap: 4,0 of meer.

Bron: UWV

Indicator: medewerkertevredenheid

67% van de medewerkers binnen zorg en welzijn gaf in een meting onder ruim 7,5 duizend medewerkers (meting juni-juli 2017) aan dat ze (zeer) tevreden waren, 29% deels tevreden/deels ontevreden en 5% (zeer) ontevreden met hun werk. Het percentage medewerker dat (zeer) tevreden was bij de meting in 2017 lag lager dan bij eerdere metingen (2015, 2013 en 2011).

Figuur: medewerkertevredenheid in zorg en welzijn* op peildatum juni-juli 2017



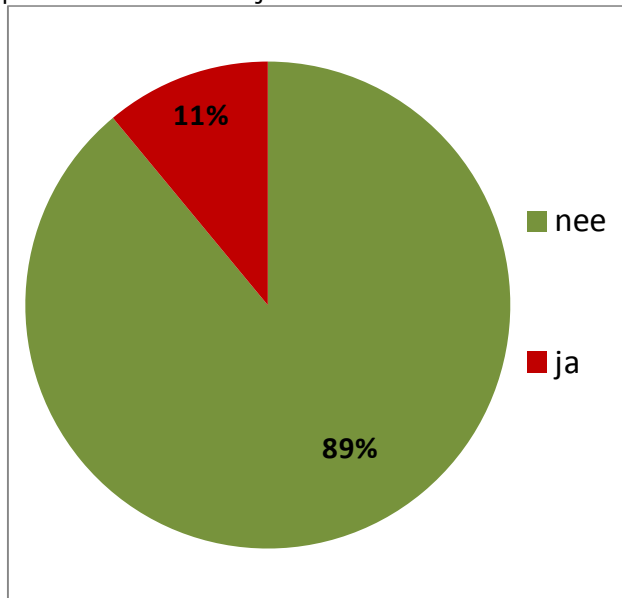
* Inclusief kinderopvang

Bron: AZW werknemersenquête

Indicator: voldoende toegerust voor het werk

Over het algemeen vinden medewerkers binnen zorg en welzijn dat ze voldoende toegerust zijn voor hun werk. 11% van de medewerkers in 2017 (meting juni-juli 2017) gaf echter aan dat ze - wat betreft kennis en vaardigheden - problemen ervaren bij het uitoefenen van de functie.

Figuur: Percentage medewerkers binnen zorg en welzijn* dat wat betreft kennis en vaardigheden problemen ervaart bij het uitoefenen van de functie op peildatum juni-juli 2017



* Inclusief kinderopvang

Bron: AZW werknemersenquête

Actielijn 1: Meer kiezen voor de zorg

Indicator: Instroom in de opleidingen

De instroom in de opleidingen voor zorg en welzijn neemt toe. Voor mbo, hbo, wo totaal en voor de opleidingen voor de tekortberoepen mbo verzorgende IG, mbo en hbo verpleegkunde zien we eveneens een positieve trend. Met name de instroom in mbo en hbo verpleegkunde laat een toename zien in de afgelopen drie studie jaren.

Tabel: instroom zorgopleidingen

		Studiejaar 2015-2016	Studiejaar 2016-2017	Studiejaar 2017-2018
Totaal mbo ¹		38.105	36.444	38.546
Totaal hbo ²		10.482	11.329	12.349
Totaal wo		9.821	9.635	10.627
Opleidingen voor tekortberoepen ³	-mbo Verzorgende IG	10.719	10.600	11.010
	-mbo Verpleegkunde	8.213	8.467	9.142
	-hbo Verpleegkunde	6.143	6.558	7.505

Bron: OCW/DUO

Het Fonds Ziekenhuis Opleidingen (FZO) is een prestatiegerichte bekostiging voor een aantal opleidingen dat valt onder het College Zorg Opleidingen (CZO). Hiermee worden ziekenhuizen en universitair medische centra gestimuleerd in het opleiden van medewerkers voor een aantal gespecialiseerde verpleegkundige en medisch ondersteunende functies⁴. Voor deze cruciale functies dreigen anders in de toekomst tekorten te ontstaan.

In onderstaande tabel is de instroom in zowel de FZO-opleidingen voor medisch ondersteunend personeel als de verpleegkundige vervolgoedingen weergegeven. In beide gevallen is sprake van een positieve trend: de instroom neemt toe. Tegelijkertijd wordt voor veel beroepen nog niet opgeleid (te weinig) volgens het advies van het Capaciteitsorgaan. Om in te spelen op de tekorten is het wel noodzakelijk dat ziekenhuizen volgens ramingen gaan opleiden. In het hoofdlijnenakkoord medisch specialistische zorg is daarom de ambitie opgenomen dat ziekenhuizen in 2021 volgens ramingen gaan opleiden.

Tabel: instroom in de FZO-opleidingen

		2015⁵	2016	2017
FZO opleidingen	- Medisch ondersteunend personeel	383	464	588
	- Verpleegkundige vervolgoedingen	1.322	1.494	1.889

Bron: FZO

¹ Voor het mbo betreft het een selectie van opleidingen die vallen binnen het opleidingsdomein zorg en welzijn. Opleidingen zoals danser en artiest zijn er uit gefilterd. Binnen AZW wordt gewerkt aan een nieuwe selectie van opleidingen die volgens de deelnemers van het onderzoeksprogramma relevant zijn voor zorg en welzijn. Deze nieuwe selectie zal in het vervolg van de monitor als uitgangspunt worden genomen voor de onderwijsdata/-indicatoren.

² Voor het hbo en wo betreft het alleen de opleidingen uit de opleidingssector gezondheidszorg. Ook de opleidingssector gedrag en maatschappij bevat enkele opleidingen die hier relevant zijn, met name voor de welzijnssector. Omdat dit slechts een (beperkt) deel van de opleidingen uit de opleidingssector gedrag en maatschappij betreft, is deze opleidingssector niet meegenomen in de cijfers. Binnen AZW wordt gewerkt aan een nieuwe selectie van opleidingen die volgens de deelnemers van het onderzoeksprogramma relevant zijn voor zorg en welzijn. Deze nieuwe selectie zal in het vervolg van de monitor als uitgangspunt worden genomen voor de onderwijsdata/-indicatoren.

³ Instroom in de opleiding is bepaald aan de hand van de hoofdschrijvingen in de instelling per student die in het voorgaande jaar niet ingeschreven stond in deze opleiding.

⁴ Er zijn 15 FZO-beroepen verdeeld in 7 medisch ondersteunende beroepen en 8 gespecialiseerd verpleegkundige beroepen. 7 Medisch ondersteunende beroepen; anesthesiemedewerker, deskundigen infectiepreventie, gipsverbandmeester, klinisch perfusionisten, operatieassistenten, radiodiagnostisch laboranten, radiotherapeutisch laboranten. En 8 Gespecialiseerd verpleegkundige beroepen; dialyseverpleegkundigen, IC-kinderverpleegkundigen, IC-neonatologieverpleegkundigen, IC-verpleegkundigen, kinderverpleegkundigen, obstetrieverpleegkundigen, oncologieverpleegkundigen, SEH-verpleegkundigen.

⁵ Bij FZO-opleidingen wordt het kalenderjaar gehanteerd en niet het schooljaar omdat mensen op meerdere mensen per jaar kunnen instromen en deze opleidingen voor een groot deel in de praktijk plaatsvinden.

Indicator: Instroom naar werk vanuit het onderwijs / sectorrendement

Om een indicatie te hebben van het rendement van zorg en welzijn opleidingen, 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: wat is het aandeel mensen dat een zorg en welzijn opleiding heeft genoten en een jaar na het behalen van het diploma aan het werken is in de sector. Omdat de indicator verder terugkijkt, zit er een vertraging in de cijfers (men moet een jaar zijn afgestudeerd).

Tabel: sectorrendement (in procenten)

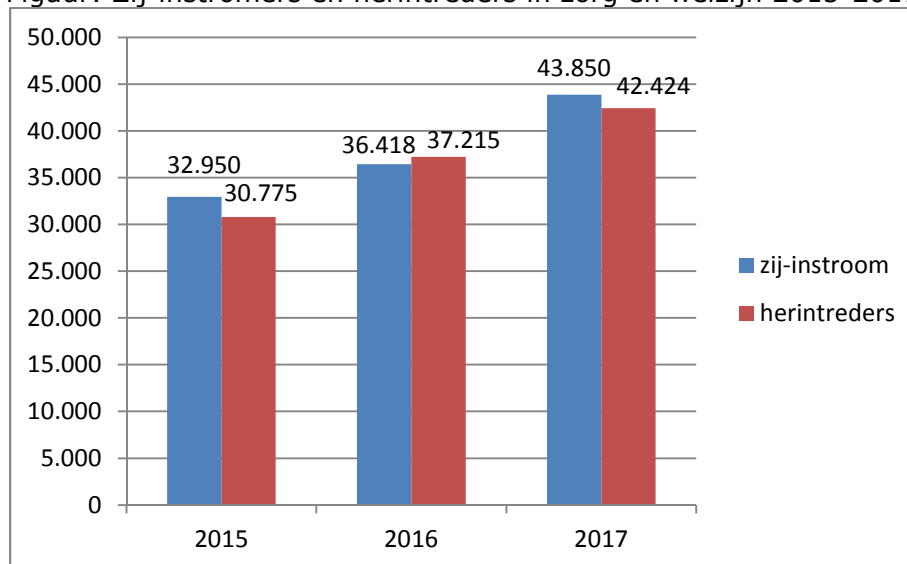
		2012	2013	2014
Totaal mbo ⁶		66,8	63,5	64,5
Totaal hbo ⁷		65,7	66,0	67,5
Totaal wo ²		56,3	57,0	55,5
Opleidingen voor tekortberoepen	-MBO Verzorgende IG	92,1	90,5	91,0
	<i>waarvan BOL</i>	83,9	82,6	84,1
	<i>waarvan BBL</i>	95,8	93,4	94,3
	-MBO Verpleegkunde	88,1	88,4	90,4
	<i>waarvan BOL</i>	79,2	80,2	84,4
	<i>waarvan BBL</i>	95,0	94,6	95,9
-HBO Verpleegkunde		88,9	88,5	88,8

Bron: AZW

Indicator: Zij-instromers en herintreders

Onder zij-instromers verstaan we het aantal personen werkzaam in zorg en welzijn, dat niet eerder in zorg en welzijn heeft gewerkt en ouder is dan 25 jaar. Hierin zien we een positieve trend in de afgelopen 3 jaar: het aantal zij-instromers neemt toe. Onder herintreders verstaan we het aantal personen werkzaam in zorg en welzijn, dat voor de vorige functie ook in zorg en welzijn heeft gewerkt. Ook hier zien we in de afgelopen 3 jaar een positieve trend: het aantal herintreders neemt toe.

Figuur: Zij-instromers en herintreders in zorg en welzijn 2015-2017



Bron: PFZW

⁶ Voor het mbo betreft het een selectie van opleidingen die vallen binnen het opleidingsdomein zorg en welzijn.

Binnen AZW wordt gewerkt aan een nieuwe selectie van opleidingen die volgens de deelnemers van het onderzoeksprogramma relevant zijn voor zorg en welzijn. Deze nieuwe selectie zal in het vervolg van de monitor als uitgangspunt worden genomen voor de onderwijsdata-/indicatoren,

⁷ Voor het hbo en wo betreft het een selectie van opleidingen uit de opleidingssectoren gezondheidszorg en gedrag en maatschappij. Binnen AZW wordt gewerkt aan een nieuwe selectie van opleidingen die volgens de deelnemers van het onderzoeksprogramma relevant zijn voor zorg en welzijn. Deze nieuwe selectie zal in het vervolg van de monitor als uitgangspunt worden genomen voor de onderwijsdata-/indicatoren.

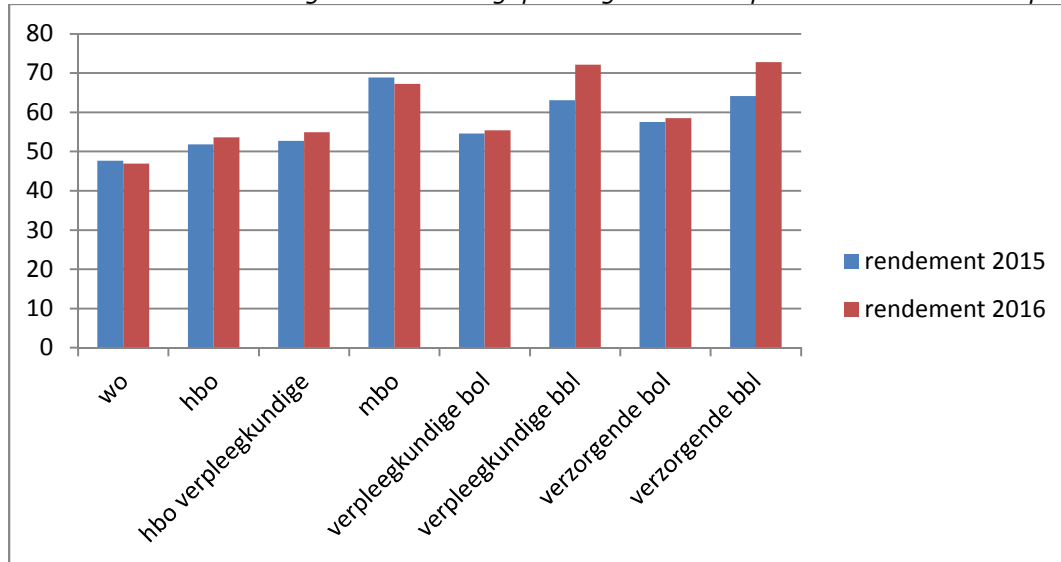
Actielijn 2: Beter leren in de zorg

Indicator: Studierendement

Het studierendement⁸ geeft weer welk percentage van de instroom in een opleiding het bijbehorende diploma haalt binnen de nominale studieduur plus een extra jaar. Hoe hoger dit percentage hoe meer mensen er gekwalificeerd voor de beroepen waartoe de opleiding opleid beschikbaar komen voor de arbeidsmarkt. Een hoger percentage geeft een indicatie van de kwaliteit van het onderwijs en van de mate waarin het onderwijs aansluit op het beeld en de verwachting van de student.

Uit de grafiek blijkt dat het studierendement varieert van een kleine 50% in het wetenschappelijk onderwijs tot bijna 70% in het middelbaar beroepsonderwijs. Daarmee is er nog ruimte voor verbetering. Bij de afzonderlijk gepresenteerde verpleegkundige en verzorgende opleidingen neemt het studierendement toe. Hierdoor komt een relatief groter deel van de instroom in die studies met de bijbehorende kwalificatie beschikbaar voor de arbeidsmarkt.

Tabel: Studierendement gezondheidszorgopleidingen na afloop nominale studieduur plus 1 jaar



Bron: AZW Info. Meetmoment: 1 oktober van het kalenderjaar

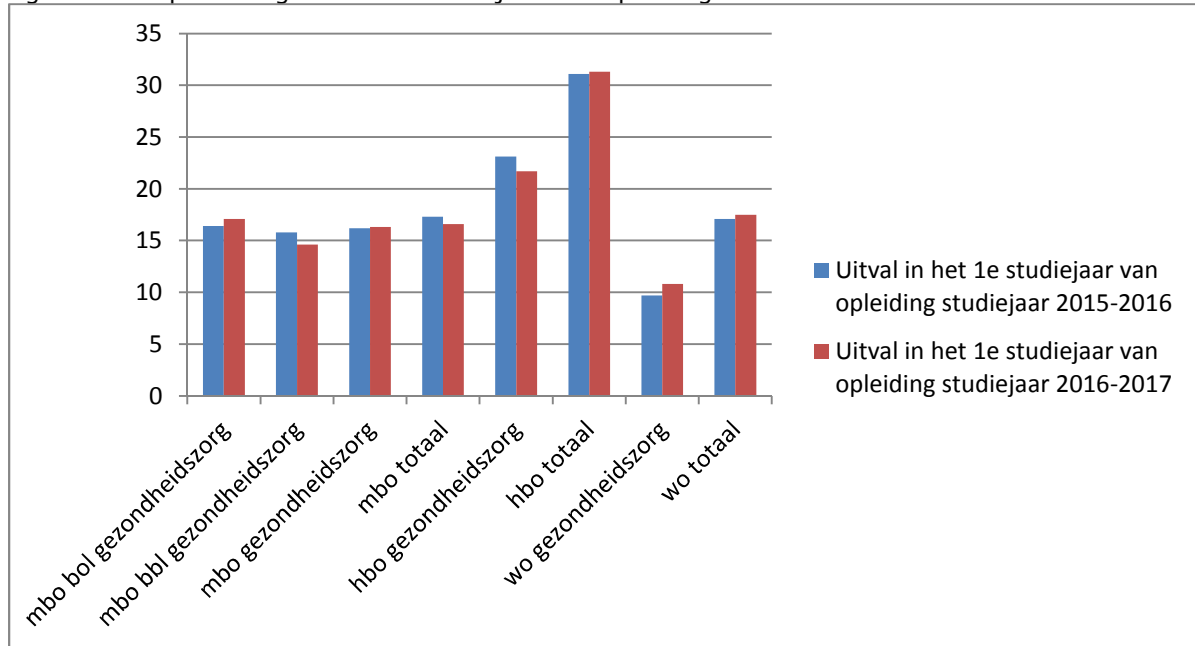
Effecten van beleid op het studierendement zijn veelal pas na 5 jaar zichtbaar. Om meer en vooral eerder gevoel te krijgen bij actuele ontwikkelingen en effecten van inspanningen gericht op het verbeteren van het opleidingsrendement wordt de uitval in het eerste jaar van de opleiding (of het percentage dat de studie na het eerste jaar vervolgt) weergegeven.

Dit ook in de wetenschap dat het eerste jaar van een opleiding het jaar is dat de hoogste uitval kent en daarmee in belangrijke mate bepalend is voor het uiteindelijke opleidingsrendement.

Uit de grafiek blijkt dat er flinke verschillen zijn tussen de opleidingsniveaus. In het wetenschappelijk onderwijs (wo) valt in het gezondheidszorgonderwijs rond de 10% het eerste jaar uit. In het hoger beroepsonderwijs (hbo) is dat ruim 20%. Het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) zit daar met 15% tussen in. Tussen de jaren 2015-2016 en 2016-2017 is geen duidelijke trend waarneembaar. Wel is te zien dat de uitval bij de gezondheidszorgopleidingen beduidend lager ligt dan het gemiddelde over alle opleidingsrichtingen.

⁸ Studierendement: Percentage van de instroom in een kwalificatie in jaar t, dat binnen de duur van de opleiding plus één jaar (nominaal+1) het bijbehorende diploma behaald bij een onderwijsinstelling van het bekostigd onderwijs.

Figuur: Uitvalpercentage in het 1^e studiejaar van opleiding

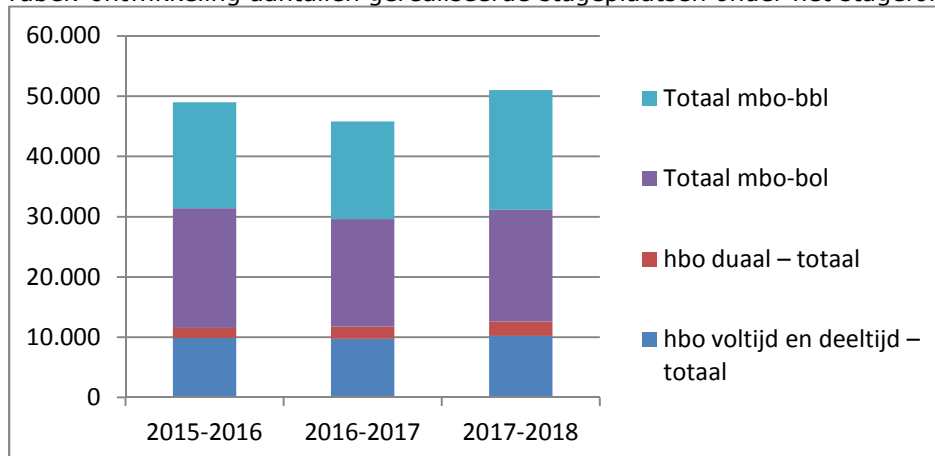


Bron: DUO

Indicator: Aantal gerealiseerde stageplekken

De beschikbaarheid van voldoende en kwalitatief goede stageplaatsen vormt een belangrijke voorwaarde om voldoende gekwalificeerde zorgprofessionals op de arbeidsmarkt te kunnen laten instromen. Daarbij kunnen stages studenten helpen om een beter beeld van de zorg te krijgen en uit te vinden of en waar werken in de zorg en welzijn bij ze past. Voldoende en goede stageplaatsen zijn daarvoor noodzakelijk.

Tabel: ontwikkeling aantallen gerealiseerde stageplaatsen onder het stagefonds



Bron: subsidieadministratie ministerie VWS; 2017-2018 betreft voorlopige cijfers

Uit de tabel blijkt dat het aantal gerealiseerde stageplaatsen na de daling in 2016-2017 over de gehele linie flink is gestegen. Daarmee kunnen meer studenten hun opleiding doorlopen en uiteindelijk beschikbaar komen voor de arbeidsmarkt.

Indicator: Aantal werknemers dat afgelopen jaar scholing heeft gevolgd

In de werknemersenquêtees die in het kader van AZW info uitgevoerd worden, wordt in kaart gebracht welk percentage van de geënquêteerde werknemers in een bepaald jaar een training of cursus heeft gevolgd. Hiermee kan een beeld worden samengesteld van de mate waarin er aandacht is voor scholing van werknemers. Voor de duurzame inzetbaarheid is aandacht voor permanente educatie van werknemers van belang. Naast learning-on-the-job dragen ook meer

formele scholingsactiviteiten daaraan bij. Het blijkt dat in 2016 ruim tweederde (68%) van de werknemers een training of cursus heeft gevolgd en er dus aandacht voor scholing is.

Indicator: kwaliteit stages

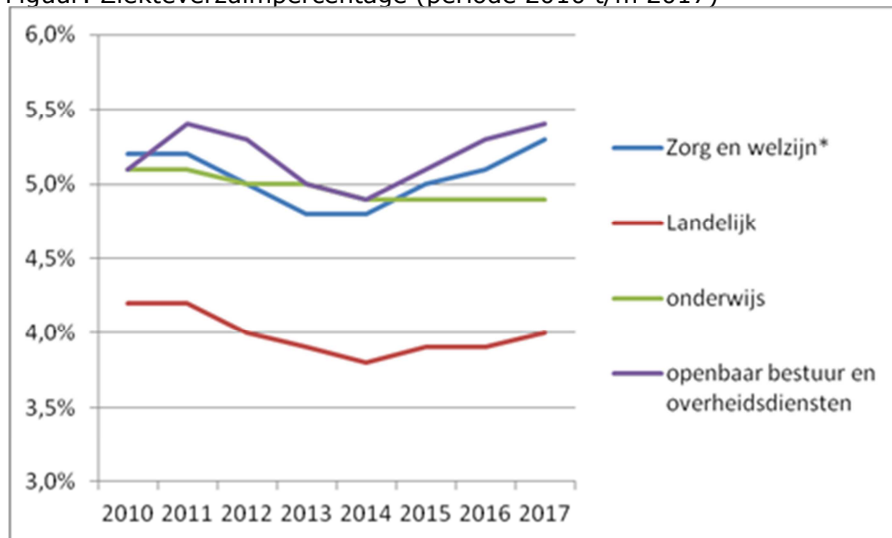
Jaarlijks brengt SBB de BPV-monitor uit. Hierin worden diverse aspecten rondom de beroepspraktijkvorming gemonitord. Het rapportcijfer dat studenten in het mbo in de BPV monitor 2017 van maart 2018 aan de beroepspraktijkvorming in de gezondheidszorg in 2017 gaven was een 8,1 (landelijk 8,0); het door de praktijkopleiders gegeven rapportcijfer was een 7,6 (landelijk 7,5). Deze cijfers geven aan dat de kwaliteit van stages in de zorg als goed wordt ervaren. Dit cijfer is zelfs nog iets hoger dan het landelijk gemiddelde.

Actielijn 3: Anders werken in de zorg

Indicator: ziekteverzuim

Het ziekteverzuim in de gezondheids- en welzijnszorg is afgezet tegen het landelijk gemiddelde structureel hoger. Naast de algemene oorzaken - zoals uitval vanwege griep of persoonlijke omstandigheden - speelt hierbij een relatief hoge fysieke en mentale belasting van de medewerkers. Met name binnen de Care is het ziekteverzuim relatief hoog. Daarnaast zien we het ziekteverzuim de afgelopen jaren licht toenemen. In het eerste kwartaal van 2018 is sprake van een forse stijging van het ziekteverzuim, zowel landelijk als binnen zorg en welzijn. Het is nog te vroeg om hier conclusies aan te verbinden omdat het verzuimcijfer in het eerste altijd hoger dan in andere kwartalen en de griepgolf van begin dit jaar hierin zichtbaar wordt.

Figuur: Ziekteverzuimpercentage (periode 2010 t/m 2017)



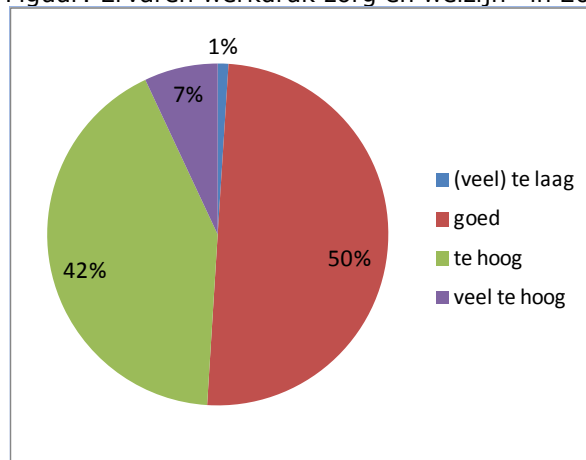
* Inclusief kinderopvang

Bron: CBS

Indicator: werkdruk

Ongeveer de helft van de medewerkers binnen zorg en welzijn vinden de werkdruk (veel) te hoog (meting juni-juli 2017). Dat percentage is hoger dan bij eerdere metingen in 2015 en 2013.

Figuur: Ervaren werkdruk zorg en welzijn* in 2017



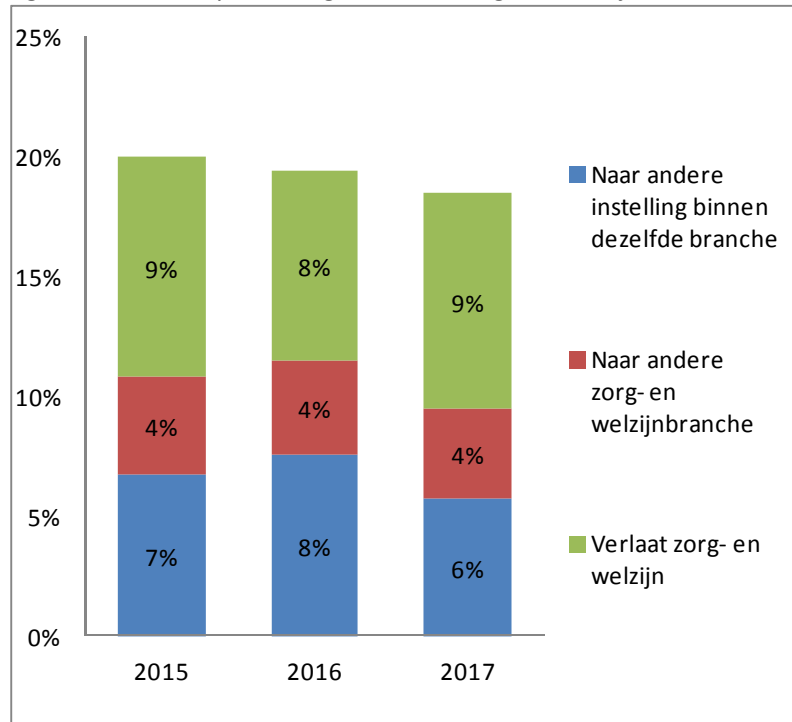
* Inclusief kinderopvang

Bron: AZW werknemersenquête

Indicator: uitstroom uit de zorgsector

De afgelopen jaren hebben gemiddeld genomen bijna 200 duizend personen jaarlijks hun werkgever verlaten. Iets minder dan de helft daarvan verliet ook de zorg- en welzijnssector. Het uitstroompercentage is tussen 2015 en 2017 licht afgenomen. Van 20% naar 18,5%.

Figuur: Uitstroompercentage voor de zorg- en welzijnsector*



* Dit betreft alle zorg- en welzijnbranches/beroepsgroepen die aangesloten zijn bij PFZW. Daarmee is het niet compleet dekkend voor zorg- en welzijn. Grootste branche die hierdoor niet is meegenomen zijn de umc's.
Bron: PFZW

Indicator: contractomvang

Deeltijdfactor binnen de zorg schommelt al jaren rond de 0,7 oftewel 25 uur per week. In het tweede kwartaal 2018 bedroeg de deeltijdfactor 0,69.

Indicator: gebruik technologie en innovatie

In de werkgeversenquête van AZW (meting juli 2018) gaf 83% van de werkgevers aan een vorm van nieuwe technologie of innovatie te hebben voorbereid of ingevoerd in de afgelopen 12 maanden. Dit betekent een lichte stijging ten opzichte van 2017 toen dit nog 77% was. In eerder jaren is dit niet gemeten in de werkgeversenquête.

De impuls-instrumenten uit het actieprogramma

De wervingscampagne

Indicator: Imago werken in de zorg

Binnen het campagne effectonderzoek worden de communicatiedoelstellingen gemonitord, alsmede het imago van de zorgsector. Daarin wordt onderscheid gemaakt tussen veel verschillende doelgroepen (scholieren, studenten, zorgprofessionals etc.). De campagne moet nog starten, dus er heeft nog geen meting plaatsgevonden. Hieronder staat aangegeven wanneer wat gemeten gaat worden.

Subindicatoren die in de campagne worden gemeten:

	Peilmomenten
Kennis: een breder beeld van de mogelijkheden voor werken in de zorg	Op drie momenten: net voor lancering, direct na en langer na lancering.
Houding 1: Stijging in potentiële werknemers die de zorg een aansprekende sector vindt	Op drie momenten: net voor lancering, direct na en langer na lancering.
Houding 2: Stijging in potentiële werknemers die de zorg een sector die bij ze past vindt	Op drie momenten: net voor lancering, direct na en langer na lancering.
Gedrag: Stijging in potentiële werknemers die de mogelijkheid van werken in de zorg onderzoeken.	Op drie momenten: net voor lancering, direct na en langer na lancering.
Algemeen beeld dat mensen hebben van de zorg (adhv associatietest)	Op twee momenten: net voor de campagne en kort na lancering campagne.

Subindicatoren voor het instrument publiekscampagne:

	Peilmomenten
Clicks, unieke gebruikers en doorgeleiding naar regiosites (pm onderzocht wordt of aantal doorklikken naar regionale actiecentra kan worden gemonitord).	Vanaf lancering van de campagne.

SectorplanPlus

Tabel: aangevraagde opleidingstrajecten onder SectorplanPlus

	# instellingen	# deeln. Cat. A*	# deeln. Cat. B*	# deeln. Cat. C*	# deeln. Cat. D*	# deeln. Cat. E*	# deeln. totaal	Aangevraagd
Tijdvak 1	1.059	12.907	2.492	3.439	4.735	41.329	64.902	€ 88.754.553
Tijdvak 2	1.327	12.169	2.589	5.136	6.229	44.634	70.757	€ 90.067.850
Totaal t/m tijdvak 2	2.386	25.076	5.081	8.575	10.964	85.963	135.659	€ 178.822.403

* A) Kwalificerend Beroepsonderwijs: mbo beroepsbegeleidende leerweg (BBL);

B) Kwalificerend Beroepsonderwijs: hbo duaal;

C) Training en opleiding: lang (minimaal 16 dagen);

D) Training en ontwikkeling: middellang (5 tot 16 dagen);

E) Training en ontwikkeling: kortdurend (tot 5 dagen)

Bron: RegioCoöp

Door 2.386 individuele arbeidsorganisaties zijn circa 135.000 opleidingsactiviteiten aangevraagd. In tijdvak 1 is het grootste deel van de aanvraag (80 mln. van de aangevraagde 88,8 mln.) gehonoreerd. Dit is het equivalent van 58.500 opleidingsactiviteiten. Voor tijdvak 2 komen alle ruim 70.000 aangevraagde opleidingsactiviteiten in aanmerking voor een subsidie. In beide tijdvakken betrof ruim een vijfde van trajecten kwalificerend onderwijs.

Het totaal van bijna 130.000 individuele trajecten is het equivalent van ruim 10% van de werkzame personen in zorg en welzijn. Aangezien SectorplanPlus met name ziet op scholingstrajecten van nieuwe instroom betekent dit een significante bijdrage aan het mogelijk maken van een voldoende gekwalificeerde instroom in zorg en welzijn.

Sterk in je werk (plus)

Tabel: Sterk in je Werk, stand 29 juni 2018*

Aantal aanmeldingen	Totaal aantal intakes gerealiseerd en ingepland	aantal intakes ingepland	aantal intakes gerealiseerd	aantal vervolggesprek / workshops	aantal loopbaantesten
9.800	8.541	2.191	6.350	3.693	3.159

Bron: RegioPlus/CNV

* Op 1 oktober bedroeg het totaal aantal aanmeldingen 11.543. Verdere uitsplitsing zoals hierboven opgenomen is daarbij nog niet beschikbaar.