

Augustus 2023:

De branche analyse voor deze branche is nog in ontwikkeling en wordt vanaf medio oktober 2023 aan dit dossier toegevoegd.

De onderstaande analyse betreft een analyse uit mei 2021 die in samenwerking met PFZW is opgesteld voor sociale partners van de branche. De analyse uit 2023 wordt grotendeels een update van deze analyse.

Samenvatting

Voor u ligt een sectoranalyse van de branche huisartsen en gezondheidscentra. Enkele highlights zijn:

- In de branche huisartsen en gezondheidscentra (H&G) zijn 50.500 mensen werkzaam, waarvan 32.500 in loondienst en ongeveer 18.000 als zelfstandige.
- De branche bevat 98% kleine organisaties met minder dan 25 medewerkers. In deze categorie is 88% van de werknemers werkzaam.
- De verwachting is dat de werkgelegenheid in de komende tien jaar meer dan 15% zal toenemen.
- 40% van de werknemers vindt de werkdruk (veel) te hoog. De werkdruk ontstaat vooral doordat werknemers heel veel werk moeten doen of doordat zij hectische omstandigheden ervaren.
- 63% van de werknemers heeft te maken met (verbale) agressie.
- Van de medewerkers voelt 67% zich fit en sterk tijdens het werk. Tegelijkertijd is te zien dat 13% zich opgebrand voelt door het werk.
- In de periode 2010 tot en met 2019 lag het gemiddelde verzuim in de branche H&G lager dan het Nederlands gemiddelde. In 2020* is het voor eerst hoger dan het Nederlands gemiddelde, maar nog steeds fors lager dan gemiddeld in zorg en welzijn. Van de medewerkers die verzuimden gaf 18% dat de oorzaak hiervan (deels) in het werk lag. De meest genoemde oorzaak is werkdruk/werkstress.
- Ook bijna 60% van de werkgevers noemen werkdruk als belangrijk HRM knelpunt. Andere veel genoemde knelpunten zijn het personeelstekort en ziekteverzuim en/of WIA-instroom.
- De gemiddelde uittrede leeftijd in 2020 is 64,8 jaren.
- Om het medewerkers mogelijk te maken om langer door te werken biedt 38% van de organisaties mogelijkheden aan om minder te gaan werken, 18% investeert in opleiding en ontwikkeling en 22% investeert in individuele aanpassingen op de werkplek. 45% neemt geen van de getoonde maatregelen.

Bij het tot stand komen van deze notitie zijn de volgende bronnen gebruikt:

- Kerncijfers AZW-StatLine
- Kerncijfers PFZW
- AZW Werknemerspanel
- AZW Werkgeverspanel
- Prognosemodel zorg en welzijn – ABF Research
- TNO Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)

Beschrijving sector

Samenstelling huisartsenbranche

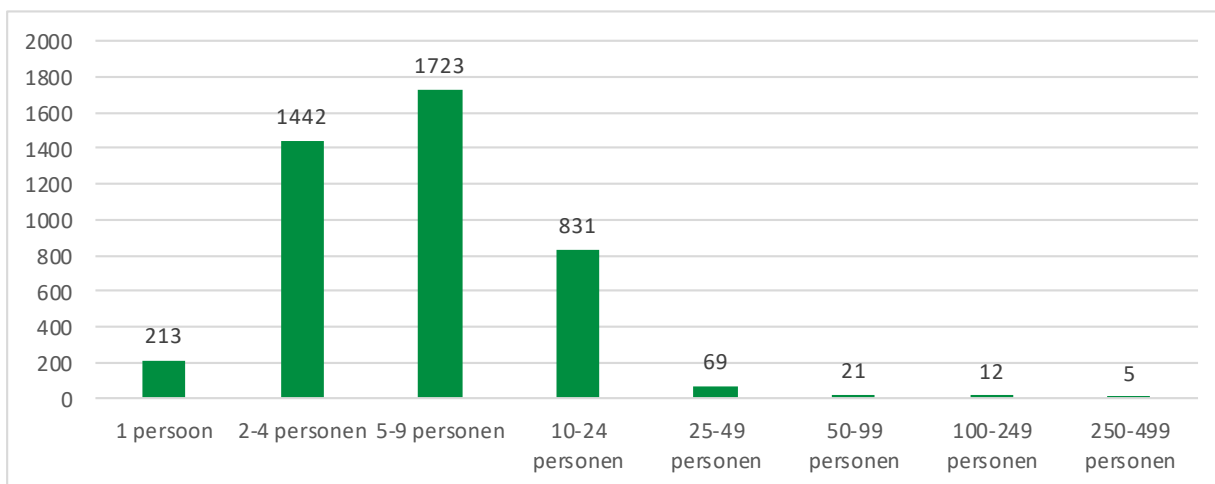
Binnen de branche huisartsen en gezondheidscentra zijn in april 2021 zo'n 4.316 organisaties actief¹.

De volgende SBI-codes worden gerekend tot de branche huisartsen en gezondheidscentra:

- 86210 Praktijken van huisartsen
- 86921 Gezondheidscentra

Figuur 1 toont de verdeling naar grootteklassen op peilmoment april 2021. Het grootste aantal organisaties zien we in de grootteklassen 5-9 personen. Er zijn geen organisaties met een omvang groter dan 500 personen.

Figuur 1. Organisaties naar grootteklasse branche huisartsen en gezondheidscentra (Bron: PFZW, april 2021)



Kleine ondernemingen in de huisartsenbranche

Bijna alle organisaties hebben een omvang kleiner dan 25 medewerkers (4.209, of 98%). Als we kijken naar het aantal medewerkers in kleine organisaties dan zien we dat 88% van de werknemers werkzaam is in organisaties met minder dan 25 medewerkers.

Aantal werkenden in de branche H&G

In de branche huisartsen en gezondheidscentra zijn in Q4 van 2020 in totaal 50.500 mensen werkzaam². Van deze groep zijn 32.500 mensen werkzaam als werknemer in loondienst. Daarnaast zijn ongeveer 18.000 mensen werkzaam als zelfstandige³. Figuur 2 toont de totale werkgelegenheid in Q4 van het jaar naar type arbeidsrelatie over de afgelopen jaren⁴.

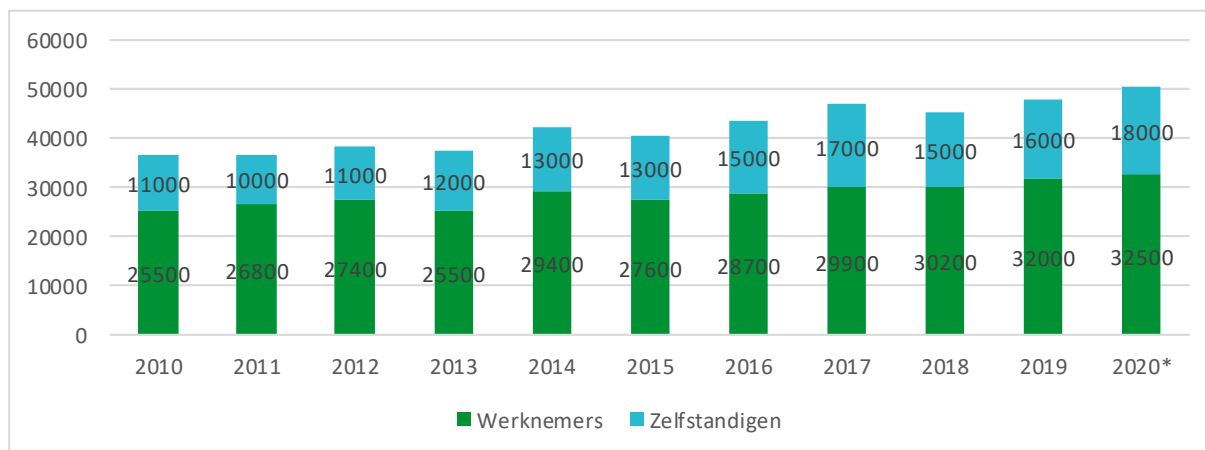
¹ PFZW, sectoranalyses branches zorgen welzijn (april 2021)

² CBS Statline dashboard werkgelegenheid (<https://dashboards.cbs.nl/v2/AZWDashboard/>)

³ Het meest recente standcijfer over zelfstandigen is van 2020. Het cijfer is een schatting gebaseerd op de WNE van 2020. (<https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24096NED/table?ts=1617019384111>)

⁴ <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24062NED/table?ts=1617007022089>

Figuur 2. Werkzame beroepsbevolking branche huisartsen en gezondheidscentra (2010-2020*) naar arbeidsrelatie (Bron: CBS AZW Statline, * is een voorlopig cijfer).

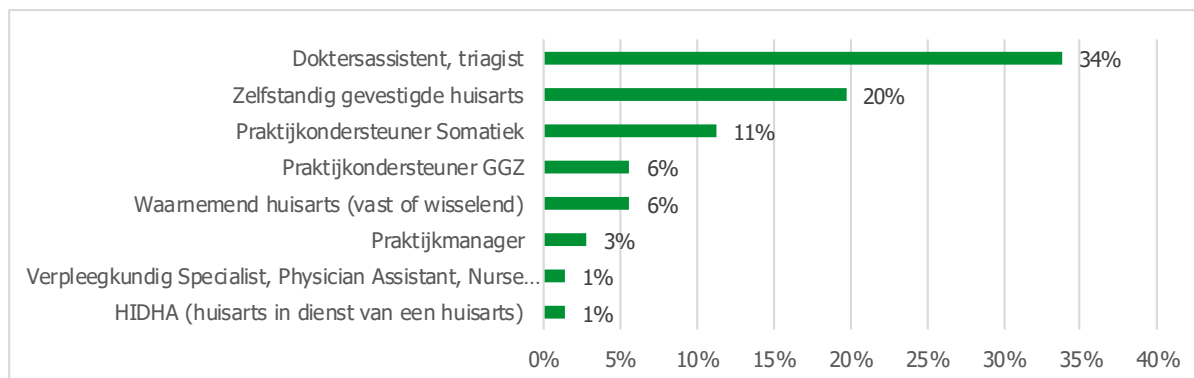


In de figuur is te zien dat het totaal aantal werkenden is toegenomen tot en met 2017. In 2019 daalde om in 2019 weer toe te nemen. Ook in 2020* zien we opnieuw een toename in het aantal werkenden. De verhouding tussen zelfstandigen en medewerkers in loondienst is daarbij verschoven in het voordeel van de zelfstandigen. Huisartsen vertegenwoordigen een groot deel van de groep zelfstandigen die werkzaam is in de branche huisartsen en verzorgingscentra.

Gemiddelde aantal fte's in de branche H&G

In de branche huisartsen en gezondheidscentra zijn in totaal gemiddeld per organisatie 7,1 fte aan personeel aanwezig. De meest voorkomende functie is die van doktersassistent/triagist (34%). Gemiddeld is 20% van de werkenden zelfstandig huisarts. Ook is gemiddeld 11% van de medewerkers werkzaam in de functie praktijkondersteuner Somatiek en 6% in de functie praktijkondersteuner GGZ.

Figuur 3. Meest voorkomende functies naar aandeel fte⁵ branche huisartsen (Bron: WGE 2019, eerste meting).



⁵ In de werkgevers enquête uitgevoerd door CBS in 2019 is deze lijst met functies als basis gebruikt voor de branche huisartsen en gezondheidscentra. Andere functies zijn buiten beschouwing gelaten en er was geen mogelijkheid voor de respondent om andere functies in te vullen. Het overzicht telt daarmee niet op tot 100%.

Verder zien we waarnemend huisartsen (6%) en praktijkmanagers (3%). Ook komen kleinere groepen voor in de van verpleegkundig specialist en huisarts in dienst van een huisarts (beiden 1%).

Onderzoeksbureau ABF Research heeft in opdracht van het ministerie van VWS een prognosemodel ontwikkeld op basis waarvan de toekomstige werkgelegenheid binnen de huisartsenbranche is geraamd. In dit prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn (PMZW) worden ook cijfers geraamd over het aantal medewerkers naar functie/kwalificatieniveau.

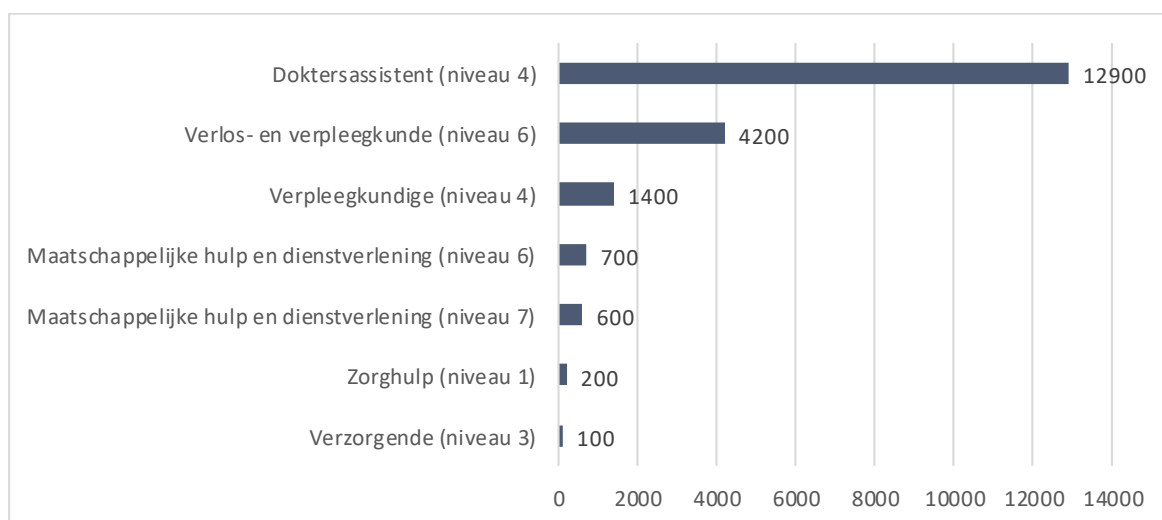
Het prognosemodel beperkt zich tot kwalificaties in primair proces functies op met name mbo- en hbo-niveau. Ook zitten er enkele wo-kwalificaties in. De medische beroepen met een academische achtergrond vallen allemaal buiten de scope van het PMZW omdat de gegevens hierover worden geschat door het capaciteitsorgaan. Ook werkenden die niet in loondienst werkzaam zijn vallen buiten de scope van het PMZW. Dit betekent dat de huisartsen zelf die een groot deel vormen van alle werkenden in deze branche niet zijn meegenomen in het PMZW.

Meest voorkomende kwalificaties in de branche H&G

Figuur 4 toont de verdeling van medewerkers in loondienst naar kwalificatieniveau in 2020 op basis van gegevens uit het prognosemodel Zorg en Welzijn (PMZW).

Niet van alle medewerkers is de opleidingsachtergrond bekend en in het overzicht worden alleen functies in het primair proces getoond. Binnen de huisartsenbranche en verzorgingscentra komt de functie van doktersassistent het meest voor. Een tweede grote groep bestaat uit medewerkers met een verlos- of verpleegkunde achtergrond op hbo-niveau. Ook verpleegkundigen op mbo-niveau 4 zijn werkzaam in deze branche. Kleinere groepen zien we met een agogische achtergrond op hbo-niveau, zorghulpen en verzorgenden.

Figuur 4. Vervulde vraag in functies/kwalificaties in loondienst binnen de branche huisartsen en verzorgingscentra (bron: Prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn, jaar 2020)

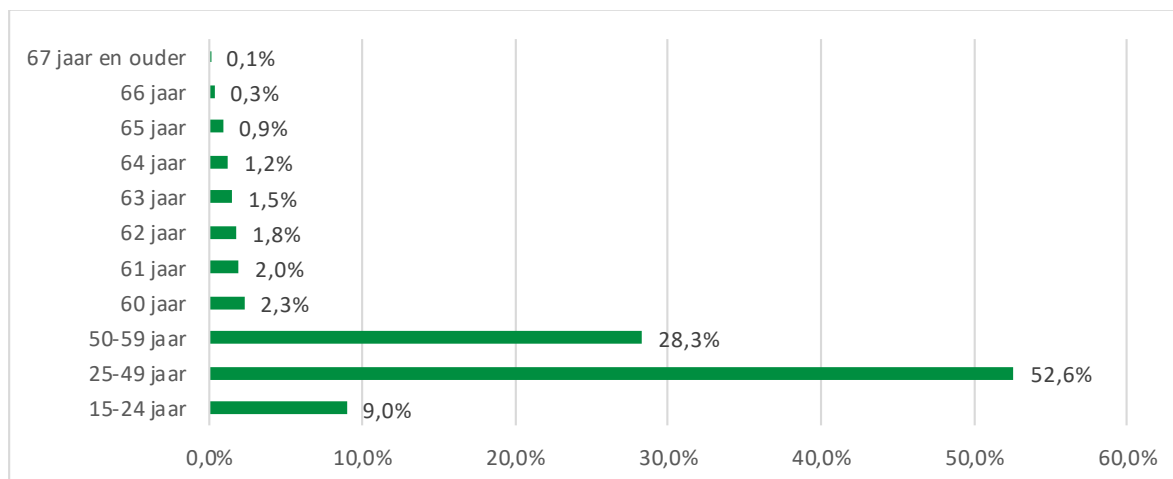


Werknemers in loondienst naar leeftijd

PFZW heeft gegevens aangeleverd over de leeftijd van werknemers, deze zijn te zien in figuur 5. Er zijn veel meer vrouwen werkzaam (96%) in de branche huisartsen en gezondheidscentra dan mannen

(4%). Ruim 50% van de werknemers bevindt zich in de leeftijdscategorie tussen 25 en 49 jaar. In de groep van 65 jaar en ouder zien we 1,3% van de werknemers.

Figuur 5. Medewerkers verdeeld naar leeftijd (Bron: PFZW, april 2021).

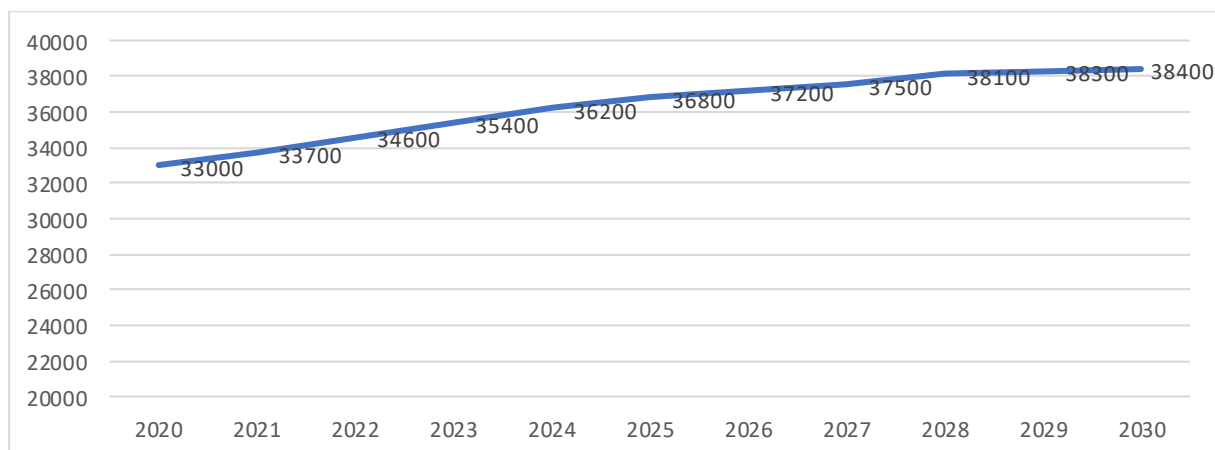


De afgelopen jaren steeg de gemiddelde pensioenleeftijd van 64,0 jaren in 2016 tot 64,8 jaren in 2020. De komende jaren neemt het aantal medewerkers dat de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt toe van 220 in 2021 naar bijna 530 in 2025.

Prognose omvang huisartsenbranche

Het prognosemodel is beperkt tot werknemers met een functie in loondienst als werknemer. Binnen het prognosemodel worden verschillende grootheden in kaart gebracht. In figuur 6 tonen we de prognose in de vorm van de vervulde vraag naar werknemers onder het in het model gehanteerde corona basis scenario.

Figuur 6: Prognose vervulde vraag werknemers branche H&G (Bron: Prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn ABF Research, corona basis scenario)



Kerncijfers duurzame inzetbaarheid

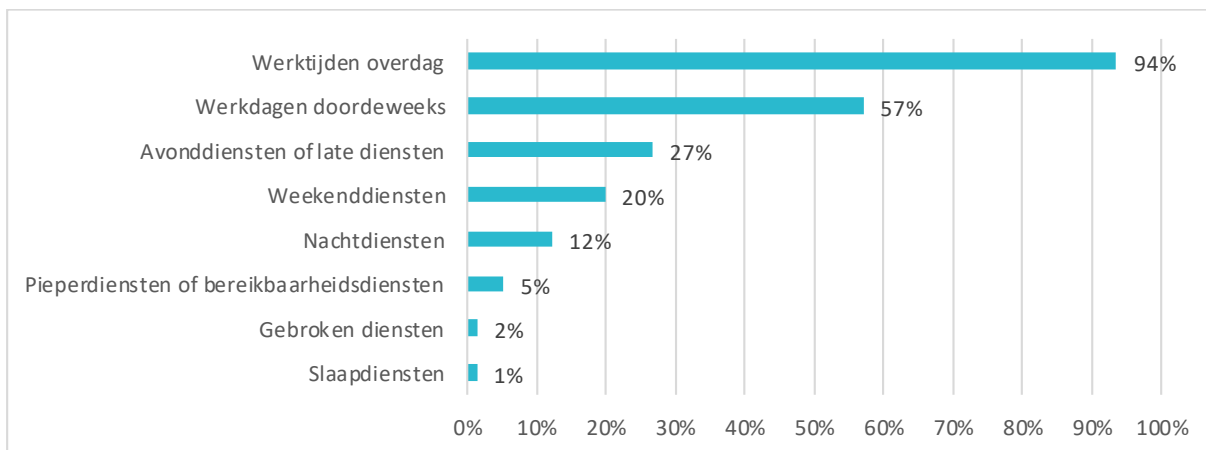
Werkbeleving

In het AZW-onderzoeksprogramma wordt informatie verzameld over diverse aspecten van werkbeleving door medewerkers door middel van een werknemersonderzoek wat twee x per jaar wordt uitgevoerd. Ook wordt elk jaar minstens een onderzoek uitgevoerd onder werkgevers waarin dezelfde thema's grotendeels worden bevestigd en waarin aandacht wordt besteed aan beleid. We vergelijken in dit deel de huisartsenbranche steeds met het gemiddelde binnen de sector Zorg en Welzijn [breed of smal]?

Werktijden

Gemiddeld werken werknemers in de branche H&G 26,5 uren per week⁶. 96% is in dienst voor een vast aantal uren per week.

Figuur 7. Welke van de volgende werktijden of diensten maken deel uit van uw rooster? % H&G (Bron: WNE 2019, eerste meting)



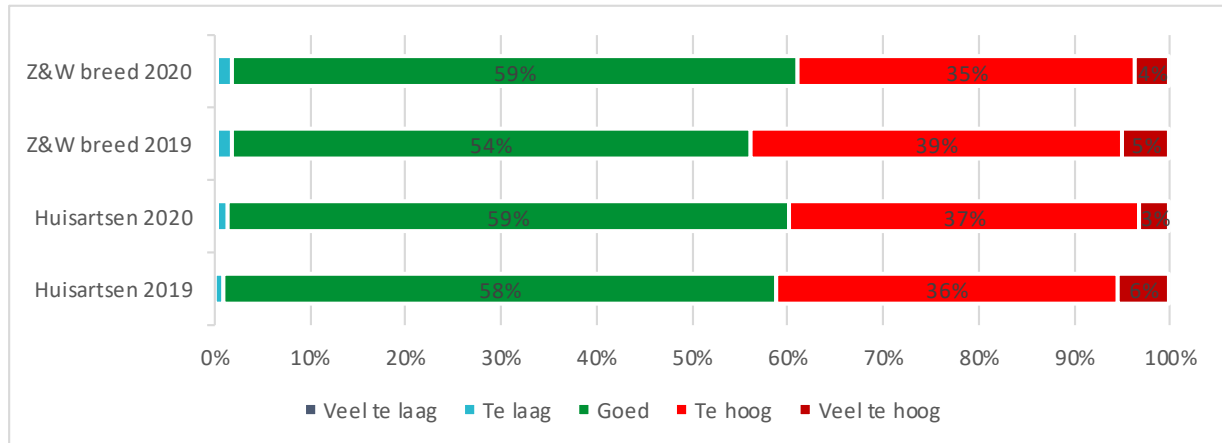
Figuur 7 toont de werktijden en diensten binnen de branche H&G van veel naar weinig voorkomend. 94% werkt onder andere op werktijden overdag. Ruim de helft werkt ook doordeweeks. Iets meer dan een kwart heeft te maken met avonddiensten of late diensten en 20% werkt in het weekend. Nachtdiensten komen voor bij 12%.

Werkdruk

De werkdruk in de branche H&G is volgens 40% van de werknemers (veel) te hoog. 59% van de werknemers vindt de werkdruk goed. In vergelijking met de sector zorg en welzijn is het aandeel werknemers dat de werkdruk goed vindt gelijk.

⁶ Bron: Werknemers enquête 2019, eerste meting

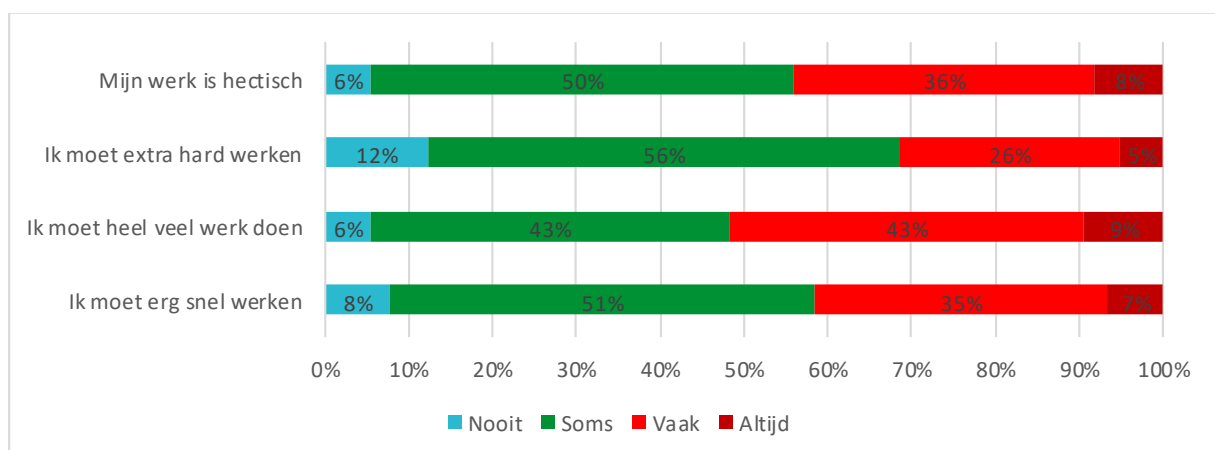
Figuur 8. Werkdruk branche H&G in vergelijking met sector zorg en welzijn breed (Bron: WNE 2019 en 2020).



Als we de uitkomsten van 2020 vergelijken met de eerdere meting uit 2019 dan zien we dat het aandeel dat de werkdruk goed vindt heel licht is toegenomen. Het deel van de medewerkers dat de werkdruk veel te hoog vindt is gedaald van 6% naar 3%.

Als we verder kijken naar elementen uit het werk die opvallen bij de werkbelasting dan zien we dat de werkdruk vooral te maken heeft met veel werk doen (52%, tegen 45% in Z&W breed) en met hectische omstandigheden (44%, tegen 40% in Z&W breed).

Figuur 9. Elementen werkdruk branche H&G (Bron: WNE 2020).

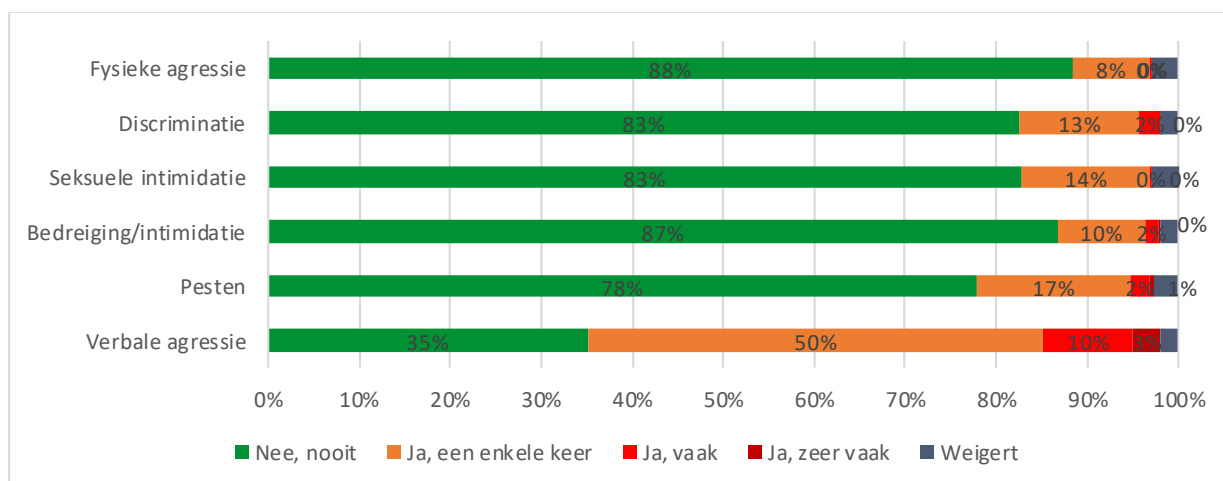


Agressie

Verbale agressie is de meest voorkomende vorm van agressie en komt in de branche H&G voor bij 63% van de medewerkers. In de sector zorg en welzijn is dit 53%. 112% van de medewerkers geeft aan dat zij te maken hebben gehad met bedreiging/intimidatie (tegen 11% in Z&W). Discriminatie kwam voor bij 16% van de medewerkers (tegen 14% in Z&W). Van alle soorten agressie komt fysieke agressie het minst voor, 9% heeft hiermee te maken. In de sector zorg en welzijn is dit gemiddeld 24%. Wanneer we deze uitkomsten vergelijken met de uitkomsten van de eerdere meting in 2019

dan valt op dat een deel van vormen van agressie licht toenam (zoals discriminatie), terwijl een ander deel is afgenomen (zoals bedreiging/intimidatie).

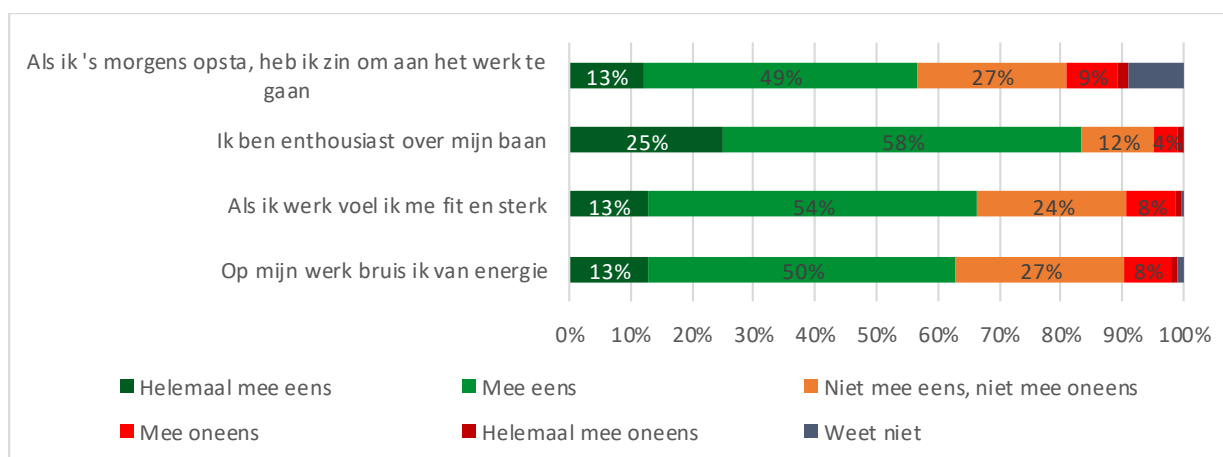
Figuur 10. Agressie door patiënten/cliënten in de branche H&G (Bron: WNE 2020).



Vitaliteit

In de huisartsenbranche is het grootste deel van de werknemers enthousiast over hun baan (83%, tegen 79% in Z&W). 67% voelt zich fit en sterk tijdens het werk (tegen 64% in Z&W). Nog eens 63% bruis van energie (tegen 62% in Z&W) en 62% heeft zin om aan het werk te gaan bij het opstaan (tegen 63% in Z&W).

Figuur 11. Vitaliteit in de branche H&G (Bron: WNE 2019, tweede meting)⁷.

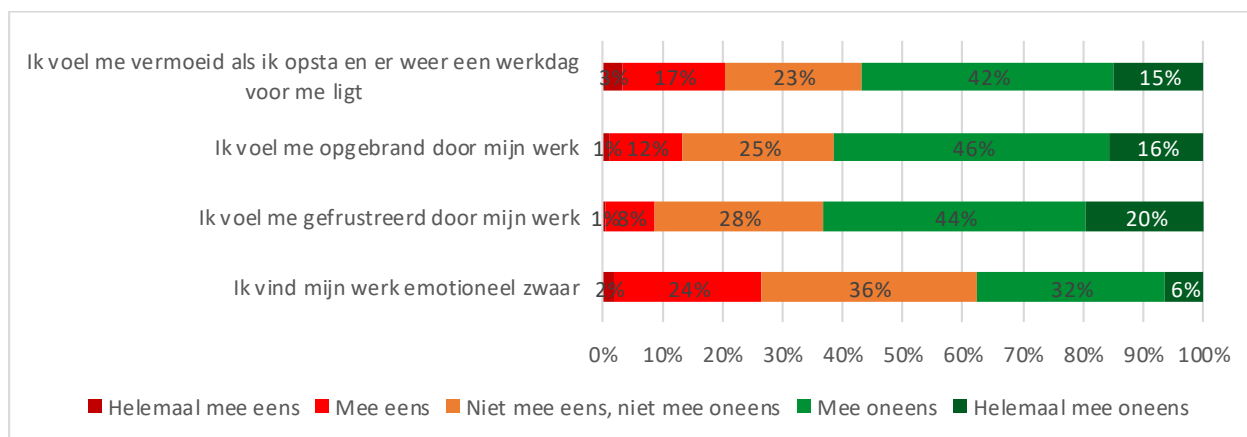


⁷ In de WNE-meting 2020 is deze vraag niet gesteld.

Vermoeidheid

Op de meeste stellingen over vermoeidheid scoren medewerkers in de branche H&G minder hoog dan medewerkers in de sector zorg en welzijn. Uitzondering hierop is de eerste stelling over vermoeidheid.

Figuur 12. Vermoeidheid in de branche H&G (Bron: WNE 2020).

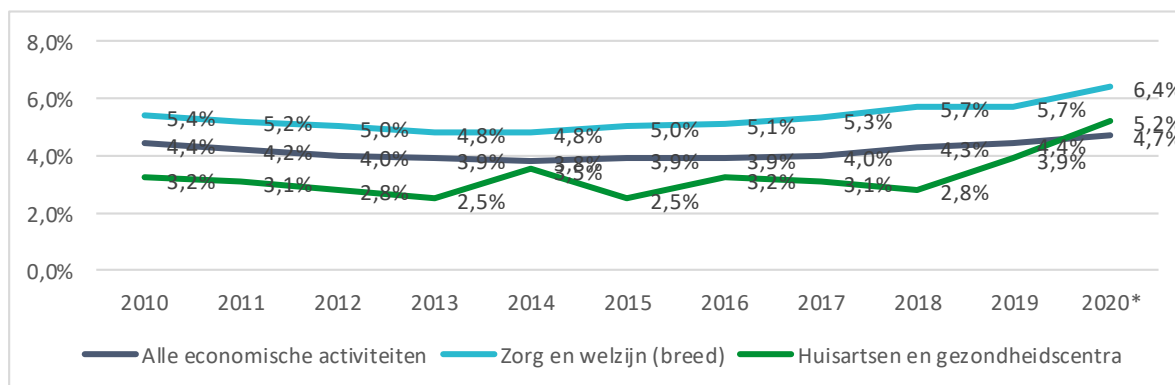


In de branche H&G vindt 26% van de medewerkers het werk emotioneel zwaar (tegen 27% in Z&W). 20% ervaart gevoelens van vermoeidheid aan het begin van de dag (tegen 19% in Z&W). 13% geeft aan zich opgebrand te voelen door het werk (tegen 15% in Z&W) en 9% geeft aan zich gefrustreerd te voelen door het werk (tegen 12% in Z&W). Wanneer we de uitkomsten van deze meting vergelijken met die van de eerdere meting uit 2019 dan zien we bij de meeste instellingen een iets minder positief beeld doordat het deel dat met de stellingen (helemaal) oneens is, licht is afgenomen. De verschillen tussen de metingen zijn klein.

Verzuim

In figuur 13 wordt het langjarig verzuim getoond voor de periode 2010 tot en met 2020*⁸.

Figuur 13. Ontwikkeling verzuim in de branche H&G, vergeleken met Z&W en alle economische activiteiten (Bron: verzuimdata CBS AZW statline).



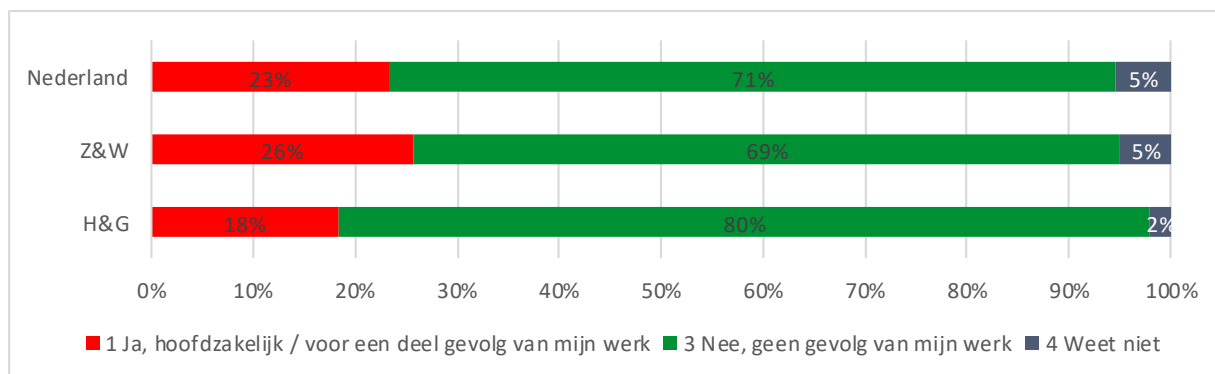
⁸ * is een voorlopig cijfer.

Over deze periode zien we dat het verzuim in de branche H&G tot en met 2019 lager was dan het Nederlands gemiddelde en fors lager dan het gemiddelde in Z&W. In de huisartsenbranche zien we dat het verzuim recent net als in zorg en welzijn hoger is geweest, mede als gevolg van de coronacrisis. In 2020* zien we voor het eerst een gemiddeld verzuim wat met 5,2% hoger ligt dan het Nederlands gemiddelde. Toch is het verzuim in dat jaar nog steeds fors lager dan het gemiddeld verzuim in Z&W.

Aandeel werk gerelateerd verzuim

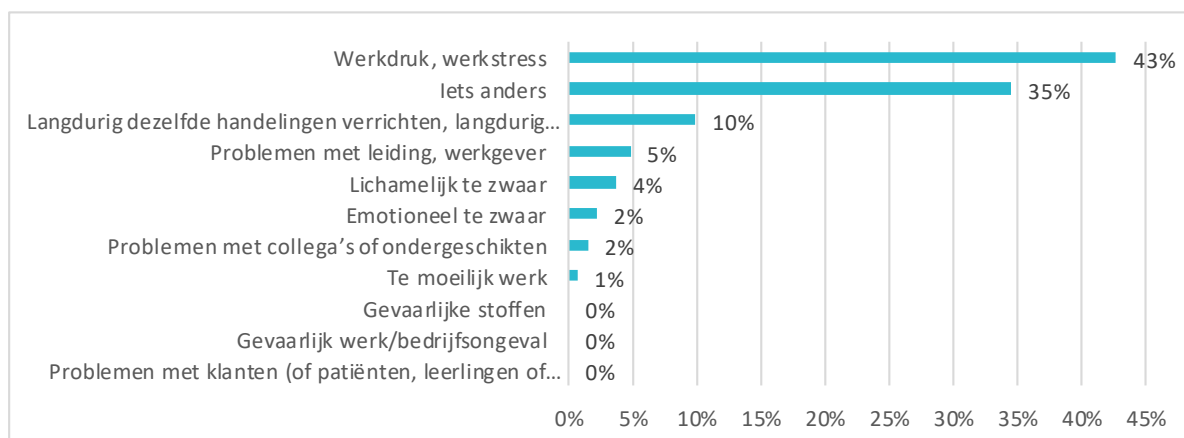
TNO heeft in het kader van beleidsrijk onderzoek in 2019 een secundaire analyse gemaakt op basis van data uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). In deze enquête zitten enkele vragen over oorzaken van verzuim die zijn uitgevraagd bij werknemers die aangaven dat zij hadden verzuimd. In figuur 14 zien we cijfers op basis van de vraag of de klachten waarmee men verzuimde een oorzaak hadden in het werk. Hieruit komt naar voren dat 18% van de medewerkers in de branche H&G die hadden verzuimd aangaven dat de oorzaak van het verzuim hoofdzakelijk of deels een gevolg was van het werk. Ter vergelijking ligt dit percentage gemiddeld voor Nederland op 23% en voor de sector zorg en welzijn op 26%.

Figuur 14. Werk gerelateerd verzuim H&G (Bron: TNO NEA, 2019).



Oorzaken werk gerelateerd verzuim

Figuur 15. Oorzaken werk gerelateerd verzuim (Bron: TNO NEA, 2019).

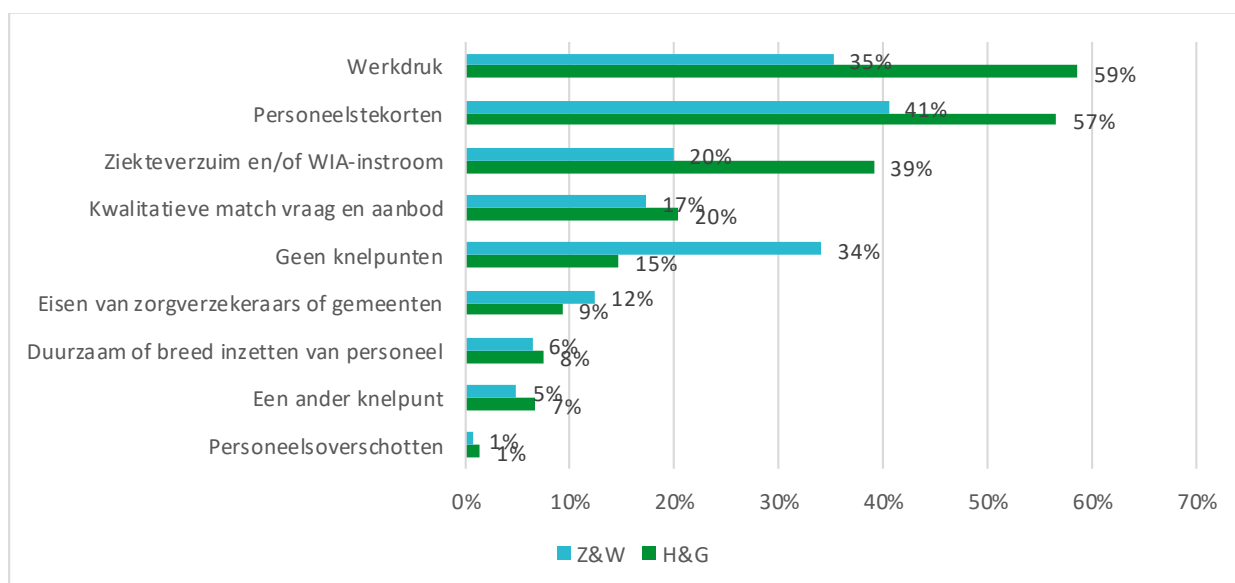


In het hetzelfde onderzoek is ook aandacht geschonken aan de oorzaken van het verzuim indien deze in het werk lagen. Het grootste aandeel werknemers (43%) gaf hier als antwoord werkdruk, werkstress of iets anders (35%). Nog eens 10% noemde langdurig dezelfde handelingen verrichten, langdurig achter computer werken.

HRM knelpunten

In de werkgeversenquête van 2019 (tweede meting) is ook aandacht geschonken aan de knelpunten in het personeelsbeleid van organisaties. In figuur 16 zijn de gerapporteerde knelpunten weergegeven voor de branche H&G en voor de sector Z&W breed, geordend naar mate van voorkomen in de branche H&G.

Figuur 16. HRM knelpunten H&G en sector Z&W (Bron: WGE 2019, tweede meting)⁹.



Het meest genoemde knelpunt is de werkdruk (59%), op de voet gevolgd door personeelstekorten (57%). Ook wordt door veel organisaties verzuim als knelpunt genoemd (39%). In vergelijking met het gemiddelde in de sector Z&W zijn wel ongeveer dezelfde knelpunten genoemd, maar in de branche H&G worden deze veel vaker genoemd.

⁹ In de WGE-meting 2020 is deze vraag niet gesteld.

Personeelsbeleid duurzame inzetbaarheid

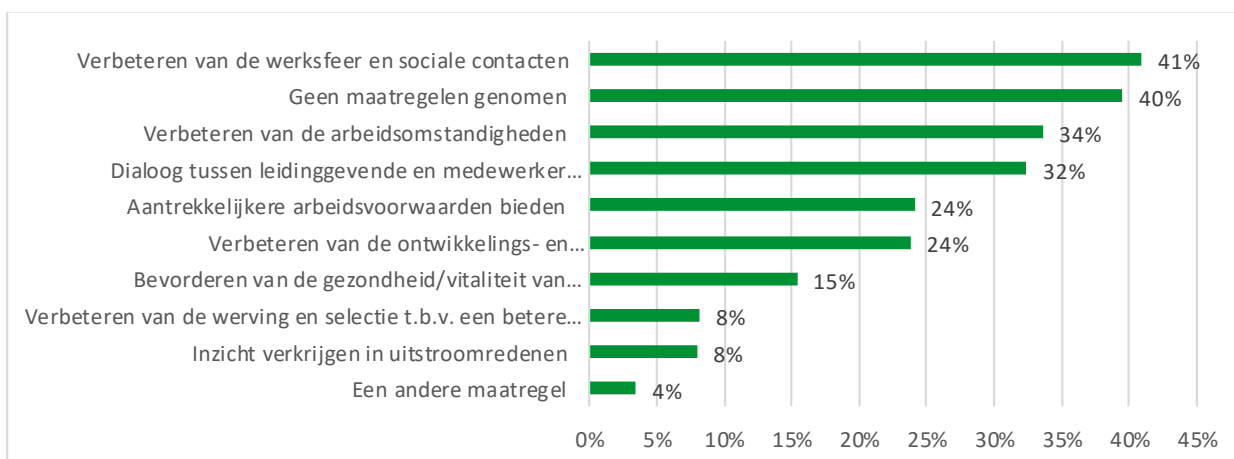
Personeelsbeleid mobiliteit, werkdruk, agressie en langer doorwerken

In de werkgeversenquête van 2019 (eerste en tweede meting) en 2020 zijn verschillende thema's binnen het personeelsbeleid uitgevraagd. In dit deel presenteren we een overzicht van de cijfers over thema's rond duurzame inzetbaarheid. In de werkgeversenquête van 2020 is een wijziging aangebracht in de samenstelling van het panel¹⁰. Deze wijziging kan mede de oorzaak zijn van veranderingen in uitkomsten bij de figuren die volgen in dit onderdeel.

Maatregelen beperken uitstroom

In figuur 17 zijn de maatregelen die zien die organisaties in de branche H&G hebben getroffen om de uitstroom te beperken. Ruim 40% van de organisaties heeft actie ondernemen om de werksfeer en sociale contacten te verbeteren (tegen 26% in Z&W). Nog eens 40% geeft aan geen maatregelen te hebben getroffen (tegen 50% in Z&W). Nog eens 34% heeft gewerkt aan verbeteren van de arbeidsomstandigheden (tegen 20% in Z&W). Slechts 8% heeft actie ondernomen om inzicht te krijgen in de uitstroomredenen (tegen 9% in Z&W). Als we de uitkomsten van deze meting vergelijken met de eerdere meting uit 2019 dan zien we dat het deel van de organisaties dat geen maatregelen heeft genomen is toegenomen van 32% naar 40%. Verder zien we dat de meeste van de voorgelegde maatregelen door een kleiner deel van de organisaties is toegepast dan in 2019 het geval was.

Figuur 17. Maatregelen beperken uitstroom H&G (Bron: WGE 2020).



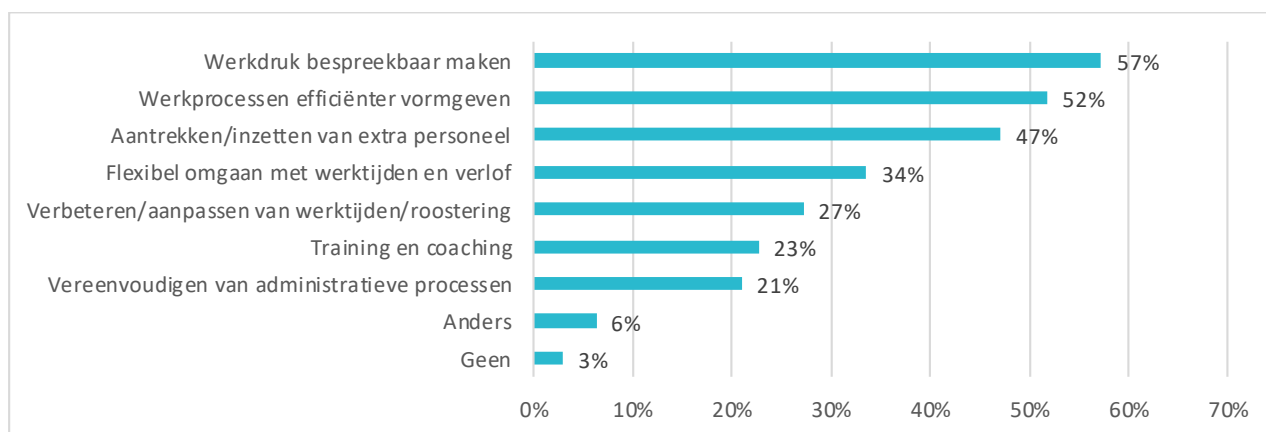
Maatregelen tegen werkdruk

In figuur 18 zijn de maatregelen te zien die organisaties hebben genomen om de werkdruk te bestrijden. Meest genoemd wordt het bespreekbaar maken van de werkdruk (57%, tegen 49% in Z&W), gevolgd door activiteiten om werkprocessen efficiënter vorm te geven (52%, tegen 41% in Z&W). Ook vaak genoemd wordt het aantrekken/inzetten van extra personeel (47%, tegen 39% in

¹⁰ Het steekproefontwerp voor de derde peiling is gewijzigd t.o.v. de eerste twee peilingen in 2019. Bedrijven met GK 10 (1 werkzame persoon) zijn geen onderdeel meer van de doelpopulatie.

Z&W). Minder vaak genoemd wordt het vereenvoudigen van administratieve processen (21%, tegen 23% in Z&W). Als we deze uitkomsten vergelijken met de uitkomsten van de eerdere meting uit 2019 dan valt op dat meer organisaties aan de slag zijn gegaan met het efficiënter vormgeven van werkprocessen (in 2019 nog 42%). Ook hebben meer organisaties gekozen voor flexibel omgaan met werktijden en verlof (in 2019 nog 21%). Het deel van de organisaties dat geen maatregelen nam is afgenomen van 9% naar 3%.

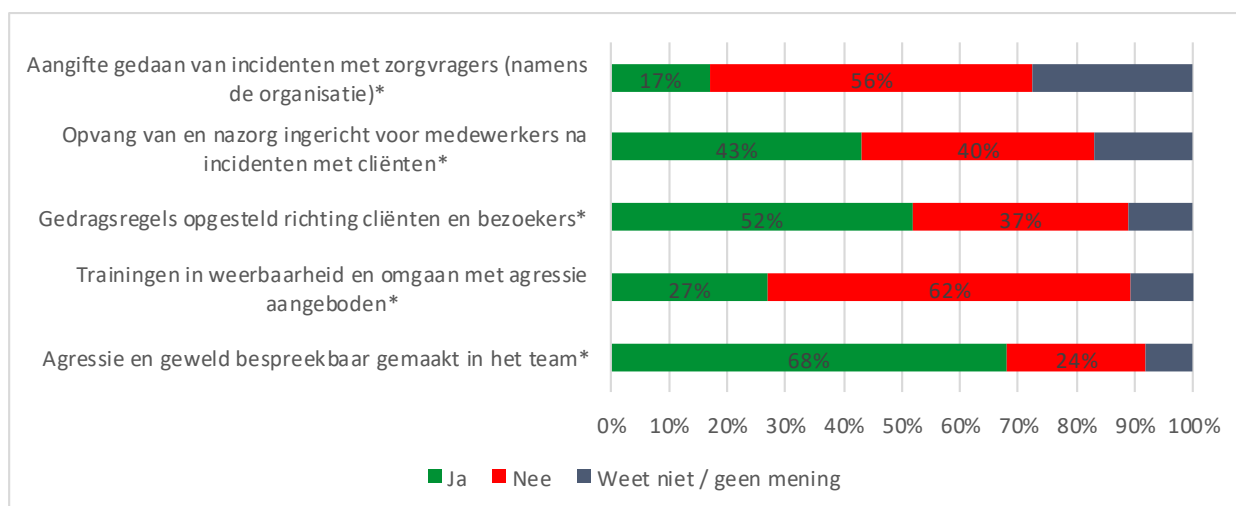
Figuur 18. Maatregelen tegen werkdruk H&G (Bron: WGE 2020)



Maatregelen tegen agressie

In de branche H&G worden vooral maatregelen genomen door agressie en geweld bespreekbaar te maken in de teams (68%, tegen 44% in Z&W), door gedragsregels op te stellen voor bezoekers (52% tegen 39% in Z&W) en door opvang en nazorg te verlenen voor medewerkers (43%, tegen 27% in Z&W). Ook worden trainingen gegeven aan medewerkers in weerbaarheid en omgaan met agressie (27%, tegen 16% in Z&W). Nog eens 17% van de organisaties geeft aan aangifte te doen van incidenten met zorgvragers (tegen 16% in Z&W).

Figuur 19. Maatregelen tegen agressie H&G (Bron: WGE 2019, eerste meting)



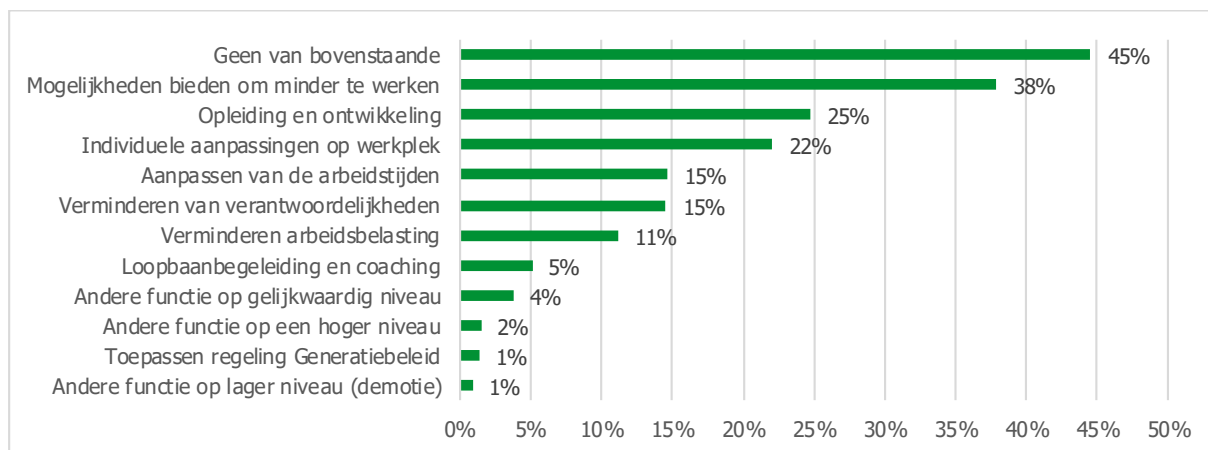
* Exclusief de bedrijven die worden beschouwd als zelfstandige zonder personeel (zzp).

Als we deze uitkomsten vergelijken met de uitkomsten uit de meting van 2019 dan valt op dat een deel van de maatregelen tegen agressie vaker is gekozen (bijvoorbeeld gedragsregels, eerder door 40% ingezet) en een deel minder vaak (bijvoorbeeld trainingen, eerder ingezet door 31%).

Maatregelen voor langer doorwerken

In de tweede meting van de WGE 2019 is ook een serie maatregelen voorgelegd aan respondenten met de vraag of deze werden toegepast om medewerkers in staat te stellen om langer door te werken. 45% van de deelnemende organisaties gaf aan geen van deze maatregelen in te zetten. In de branche H&G wordt vooral gekozen om medewerkers de mogelijkheid te bieden om minder te werken (38% tegen 33% in Z&W). Ook wordt gekozen voor opleiding en ontwikkeling (25%, tegen 20% in Z&W) en voor individuele aanpassingen op de werkplek (22%, tegen 14% in Z&W). Men kiest minder vaak voor aanpassing van de werktijden (15% tegen 21% in Z&W).

Figuur 20. Maatregelen langer doorwerken H&G (Bron: WGE 2019, tweede meting) ¹¹.



Activiteiten fonds huisartsenbranche

[Zelf aan te vullen door sociale partners]

¹¹ In de WGE-meting 2020 is deze vraag niet gesteld.