

# Arbeidsmarkt huisartsenzorg regio Utrecht, 2019/2020



De arbeidsmarkt van de Nederlandse huisartsenzorg staat onder druk. Maar wat zijn daarin de regionale verschillen? Het Nivel geeft inzicht in de arbeidsmarkt van de huisartsenzorg per Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW-)regio, in een serie van in totaal 28 factsheets (één voor elke AWZ-regio). Elke regio kan op basis hiervan een eigen strategisch arbeidsmarktbeleid ontwikkelen, met als uiteindelijk doel om met elkaar de balans op de arbeidsmarkt van de huisartsenzorg te verbeteren.

De factsheets geven per regio een actueel beeld van:

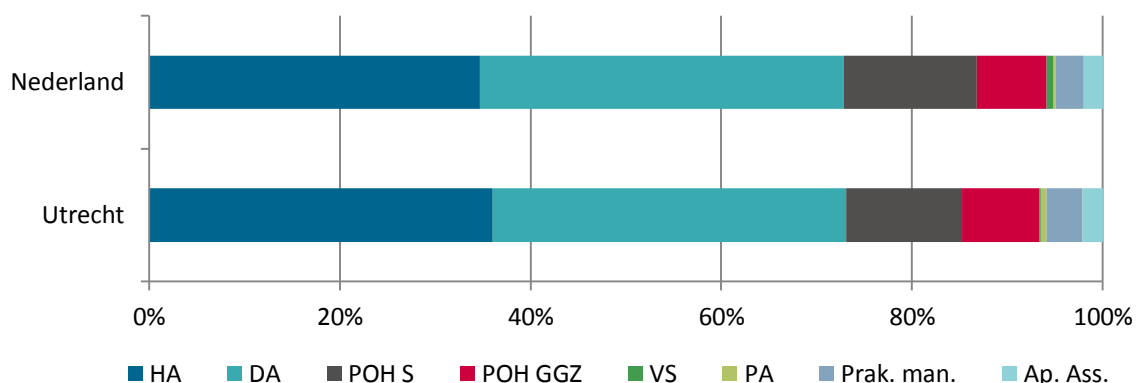
1. Capaciteit aan personeel in de huisartsenpraktijk (en daarmee het aanbod aan huisartsenzorg)
2. Opleidingscapaciteit in de huisartsenpraktijk
3. Vacatures en verwachte tekorten in de huisartsenpraktijk
4. Drukke in de huisartsenpraktijk
5. Oplossingsrichtingen en -maatregelen voor in de huisartsenpraktijk

Ten slotte geven we per regio een samenvatting.

## 1. Functies en capaciteit in de huisartsenpraktijk

In de regio Utrecht was in 2019/2020 in een gemiddelde huisartsenpraktijk 6 fte (fulltime equivalent) in de dagzorg werkzaam. Huisartsen (36%) en doktersassistenten (37%) hadden hierin het grootste aandeel. Het overige aandeel werd geleverd door ondersteunend personeel, zoals de praktijkondersteuner somatiek (POH S<sup>1</sup>) (12%), de praktijkondersteuner geestelijke gezondheidszorg (POH GGZ<sup>2</sup>) (8%) en de praktijkmanager (4%). Utrecht verschilde qua personeelssamenstelling nauwelijks van de gemiddelde Nederlandse huisartsenpraktijk (zie figuur 1).

*Figuur 1 Verdeling van de capaciteit in de huisartspraktijk (in fte) in 2019/2020, naar functie*



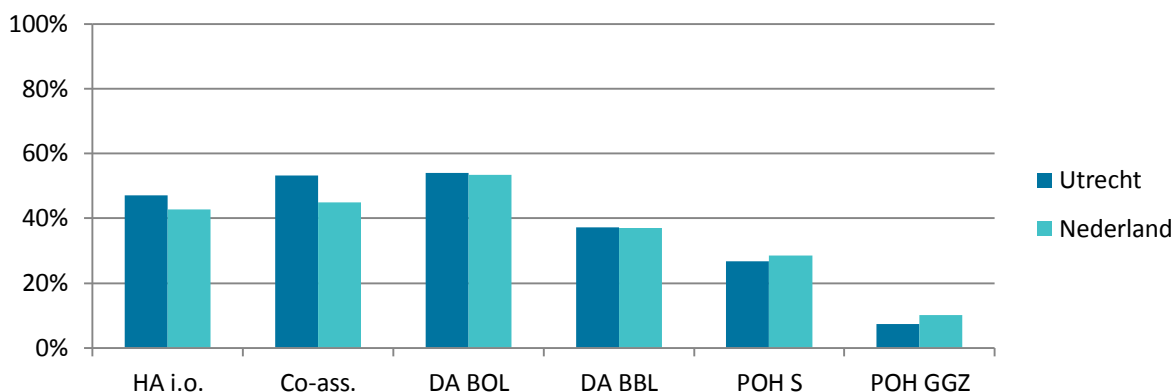
<sup>1</sup> In de vragenlijst uitgevraagd als: "POH- (somatiek / ouderenzorg / jeugd) / Praktijkverpleegkundige".

<sup>2</sup> In de vragenlijst uitgevraagd als: "POH-GGZ / SPV / Praktijkverpleegkundige GGZ / GGZ-medewerker".

## 2. Opleidingscapaciteit in de huisartsenpraktijk

In 2019/2020 had 47% van de praktijken in de regio Utrecht een opleidingsplaats voor de functie van huisarts, 54% voor de functie van doktersassistent (beroepsopleidende leerweg, BOL) en 37% voor doktersassistent BBL (beroepsbegeleidende leerweg). 53% had een opleidingsplaats voor co-assistenten. Een kleiner aantal praktijken gaf aan een opleidingsplaats te hebben voor de POH S (27%) POH GGZ (7%). Utrecht verschilt hierin nauwelijks ten opzichte van de gemiddelde Nederlandse huisartsenpraktijk, alleen het verschil bij de co-assistenten valt op (zie figuur 2).

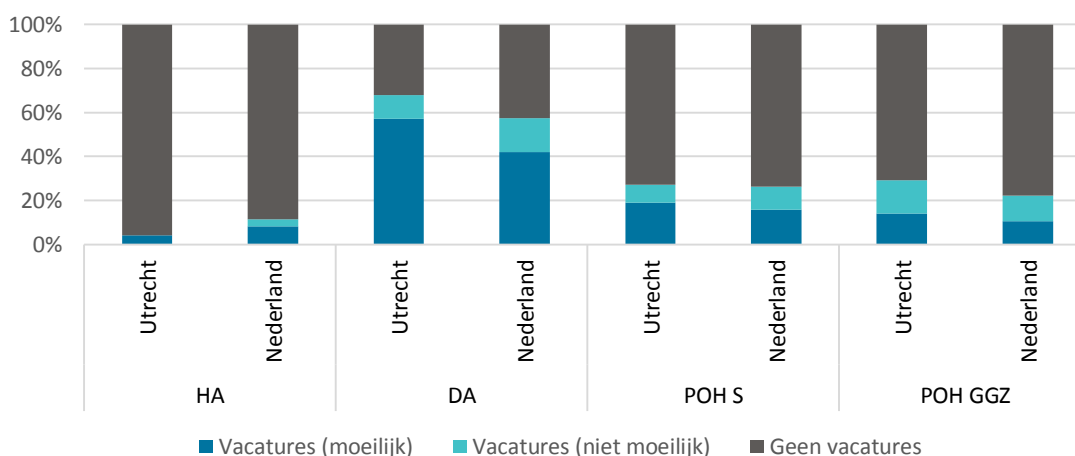
*Figuur 2 Percentage huisartsenpraktijken dat opleidingsplaatsen had in 2019/2020, naar functie*



## 3. Vacatures en verwachte tekorten in de huisartsenpraktijk

Een eerste indicator voor knelpunten op de arbeidsmarkt is het percentage praktijken dat in het afgelopen jaar vacatures had, en het percentage dat aangaf dat deze moeilijk vervulbaar waren. Beide staan gecombineerd in figuur 3. In Utrecht was het percentage praktijken dat moeilijk vervulbare vacatures had voor de meeste functies wat hoger dan gemiddeld in Nederland, behalve voor de zelfstandig gevestigde huisarts, waarvoor minder vaak vacatures openstonden dan gemiddeld in Nederland. Voor de functie van doktersassistent waren juist veel vaker moeilijk vervulbare vacatures.

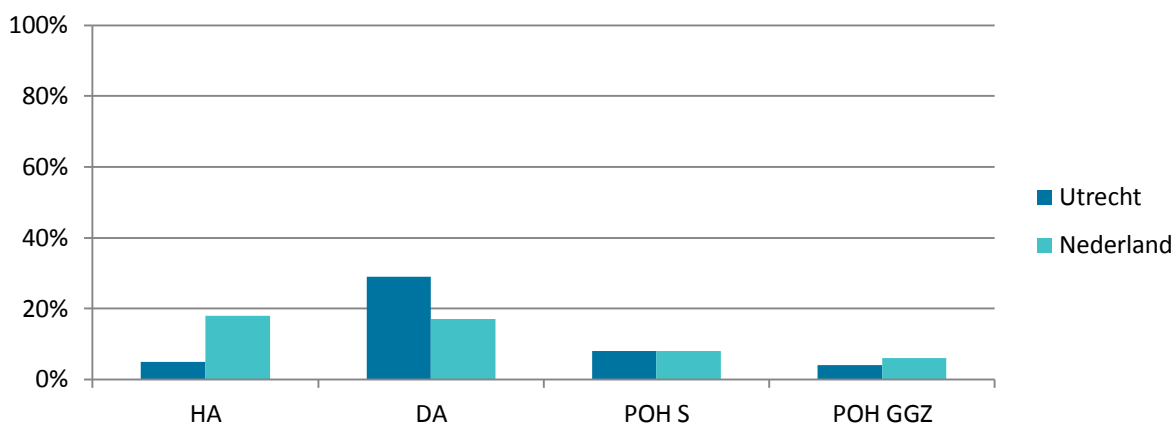
*Figuur 3 Percentages huisartsenpraktijken dat in het afgelopen jaar, van onder naar boven, (1) vacatures had die moeilijk te vervullen waren, (2) vacatures had die makkelijk te vervullen waren, en (3) geen vacatures had, naar functie\**



\* Bij huisarts (HA) gaat het om de zelfstandig gevestigde huisarts, niet de HIDHA's of waarnemende huisartsen die in de praktijk werkzaam kunnen zijn.

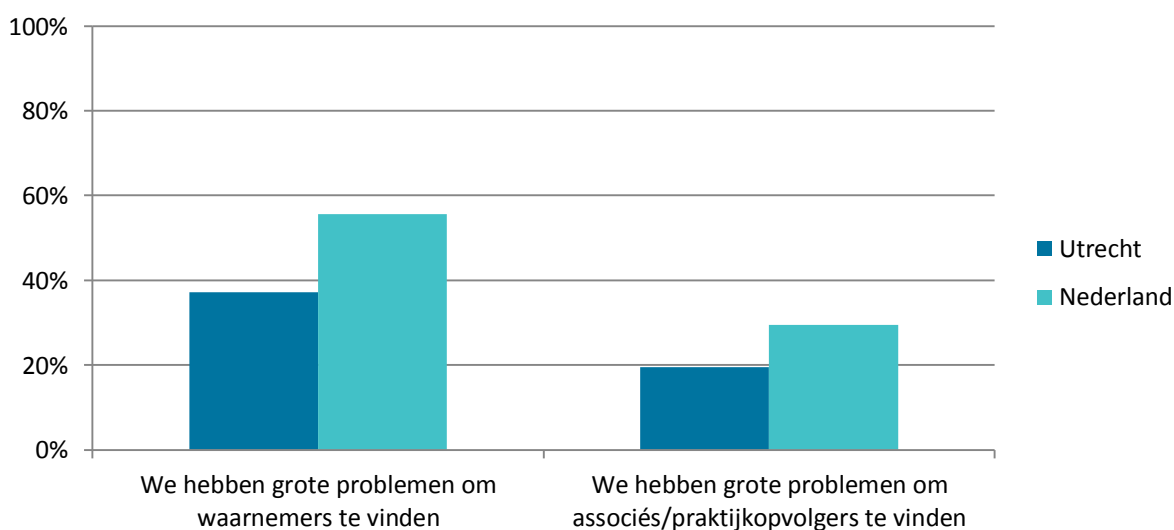
Een tweede indicator is het percentage praktijken dat het komende jaar een groot tekort verwachtte. Voor 2019/2020 is in Utrecht te zien dat dit verschilde per functie (zie figuur 4). Het vaakst werd een groot tekort verwacht voor de functie doktersassistent: gemiddeld ligt dit percentage in Utrecht hoger dan in Nederland. Voor de functie POH GGZ is het verwachte tekort het laagst; dit geldt voor zowel Utrecht als voor Nederland. Verder lag het percentage praktijken in de regio Utrecht dat tekorten verwachtte voor de huisarts lager dan gemiddeld in Nederland.

*Figuur 4 Percentage huisartsenpraktijken dat in 2019/2020 de komende 12 maanden een groot tekort verwachtte, naar functie*



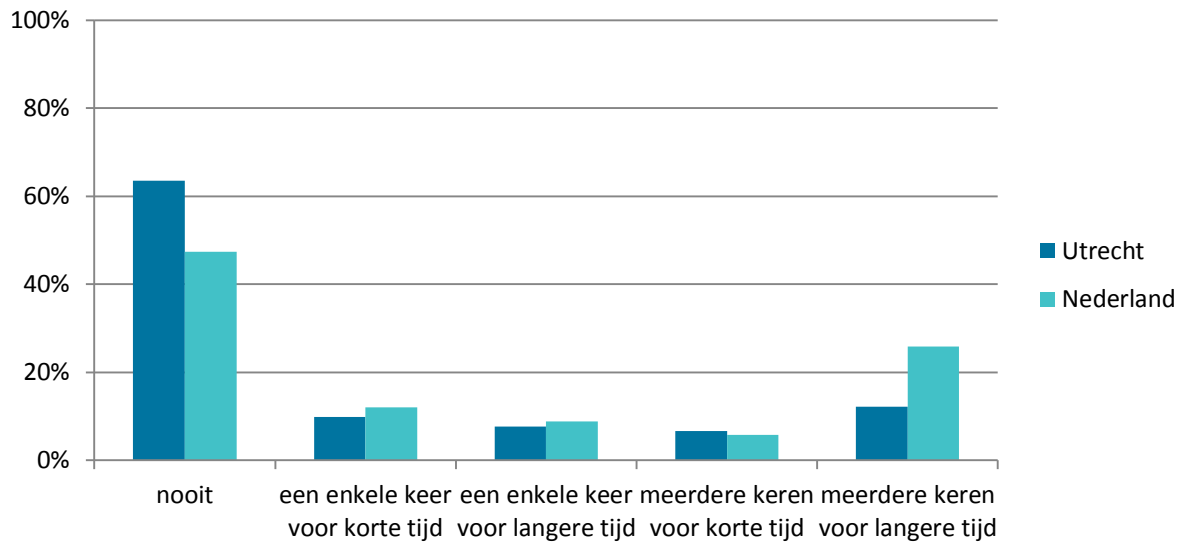
Een specifieke indicator vormen de problemen die praktijken ondervonden bij het vinden van waarnemers dan wel associés of praktijkopvolgers. In 2019/2020 gaf respectievelijk 37% en 20% van de praktijken in de regio Utrecht aan hiermee grote problemen te hebben (zie figuur 5). Voor zowel het vinden van waarnemers als van associés of praktijkopvolgers lag het percentage in Utrecht lager dan gemiddeld in Nederland.

*Figuur 5 Percentage huisartsenpraktijken dat aangaf grote problemen te hebben om associés/ praktijkopvolgers te vinden en percentage huisartsenpraktijken dat aangaf grote problemen te hebben om waarnemers te vinden*



Als gevolg van personeelskrapte kan het voorkomen dat praktijken tijdelijk geen patiënten aannemen. In de regio Utrecht kwamen deze ‘patiëntenstops’ vanwege een tekort aan capaciteit in de afgelopen vijf jaar minder vaak voor dan bij de gemiddelde Nederlandse huisartsenpraktijk (figuur 6).

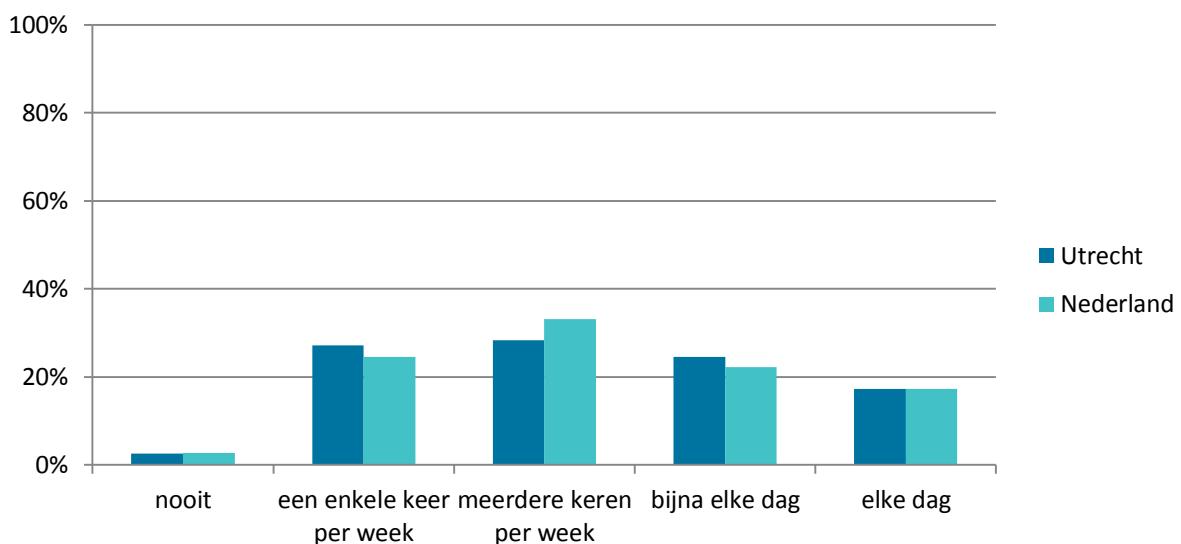
**Figuur 6** Frequentie en duur waarmee in de afgelopen vijf jaar tijdelijk geen nieuwe patiënten konden worden aangenomen vanwege een tekort aan capaciteit



#### 4. Drukke en werklast in de huisartsenpraktijk

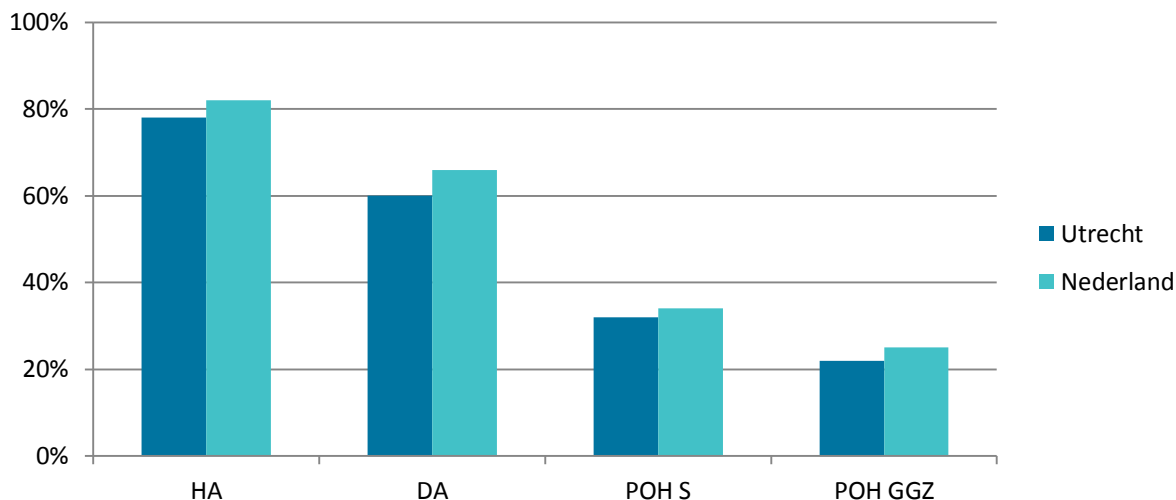
Drukke en werklast in de huisartsenpraktijk kan tot gevolg hebben dat het spreekuur uitloopt. In de praktijkenquête is gevraagd hoe vaak dit het geval was, per week en/of per dag. De situatie in de regio Utrecht was in 2019/2020 vergelijkbaar met die van de gemiddelde Nederlandse praktijk (zie figuur 7). Dat het spreekuur door te hoge werkdruk uitliep kwam in bijna alle praktijken voor, in veel praktijken meerdere keren per week of (bijna) elke dag.

**Figuur 7** Frequentie waarmee het spreekuur uitliep door grote drukte/hoge werklast



De ervaren werkdruk in de huisartsenpraktijk is in 2019/2020 ook rechtstreeks uitgevraagd: op een 3-puntsschaal (lage/gemiddeld/hoge werkdruk) en per functie. Van de praktijken in Utrecht gaf 78% aan een hoge werkdruk te ervaren onder huisartsen, ten opzichte van 82% landelijk. Bij doktersassistenten was dat het geval voor drie van de vijf praktijken in de regio Utrecht. Dit is wat lager dan onder gemiddelde praktijken in Nederland (zie figuur 8).

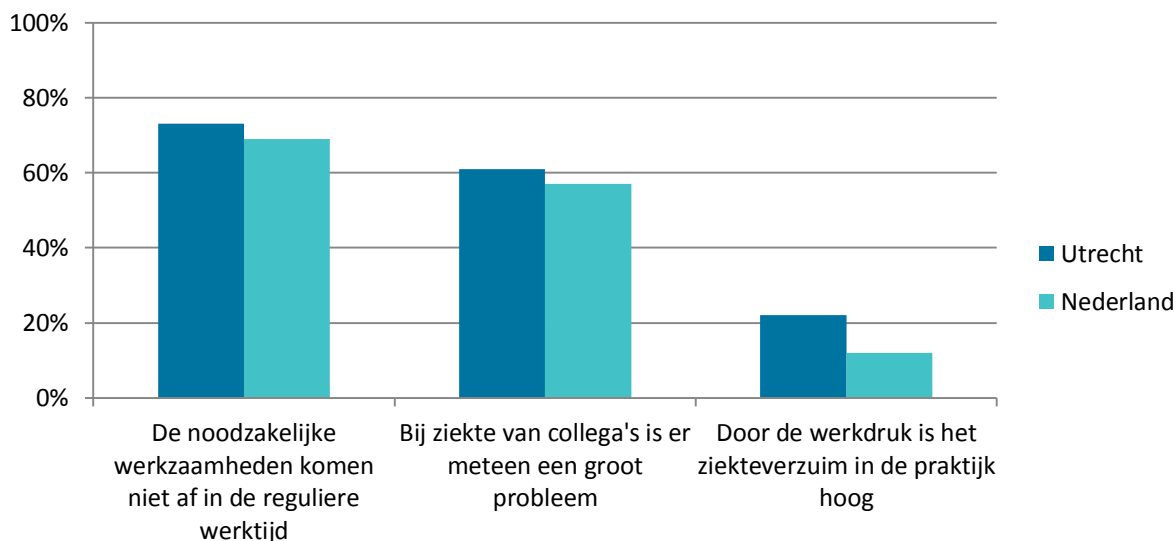
**Figuur 8** *Percentage praktijken dat aangaaf een hoge werkdruk te ervaren, per functie\**



\* Bij huisarts (HA) gaat het om de zelfstandig gevestigde huisarts, niet de HIDHA's of waarnemende huisartsen die in de praktijk werkzaam kunnen zijn.

Een laatste indicator voor de ervaren werkdruk vormen de drie stellingen in figuur 9. In 2019/2020 was een meerderheid van de praktijken in de regio Utrecht het eens met de stelling dat de noodzakelijke werkzaamheden niet in de reguliere werktijd afkomen (73%), en dat bij ziekte van een collega meteen een groot probleem ontstaat (61%). Minder praktijken gaven aan dat door de werkdruk het ziekteverzuim hoog is. Praktijken in Utrecht beantwoordden deze stellingen ongeveer hetzelfde als de gemiddelde Nederlandse praktijk.

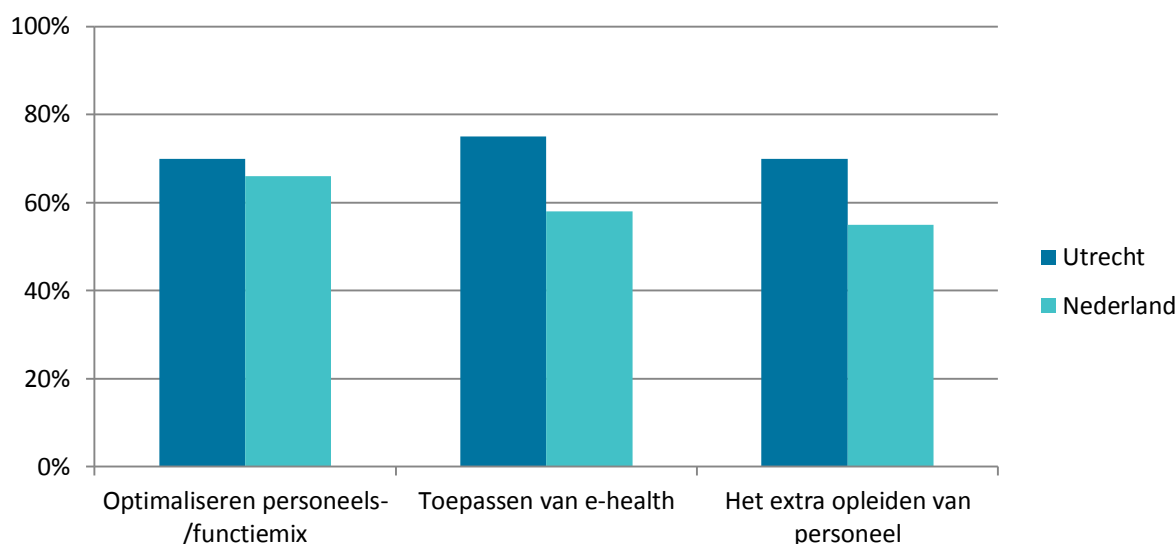
**Figuur 9** *Percentage huisartsenpraktijken dat het eens is met drie werklust-stellingen*



## 5. Maatregelen die huisartsenpraktijken nemen

Gegeven de voorgaande knelpunten op de arbeidsmarkt en drukte in de praktijk, treffen huisartsenpraktijken in de regio Utrecht verschillende maatregelen om zich op (verdere) capaciteitsproblemen voor te bereiden. In 2019/2020 namen de meeste praktijken in Nederland drie typen maatregelen: het optimaliseren van de personeels-/functiemix, het toepassen van e-health en extra opleiden van personeel. In figuur 10 is te zien dat er wat dit betreft enkele verschillen zijn tussen Utrecht en Nederland. Het percentage praktijken in Utrecht dat aangeeft e-health als oplossingsrichting in te zetten, was hoger dan gemiddeld in Nederland. Ook het extra opleiden van personeel werd door praktijken in Utrecht meer toegepast dan gemiddeld in Nederland.

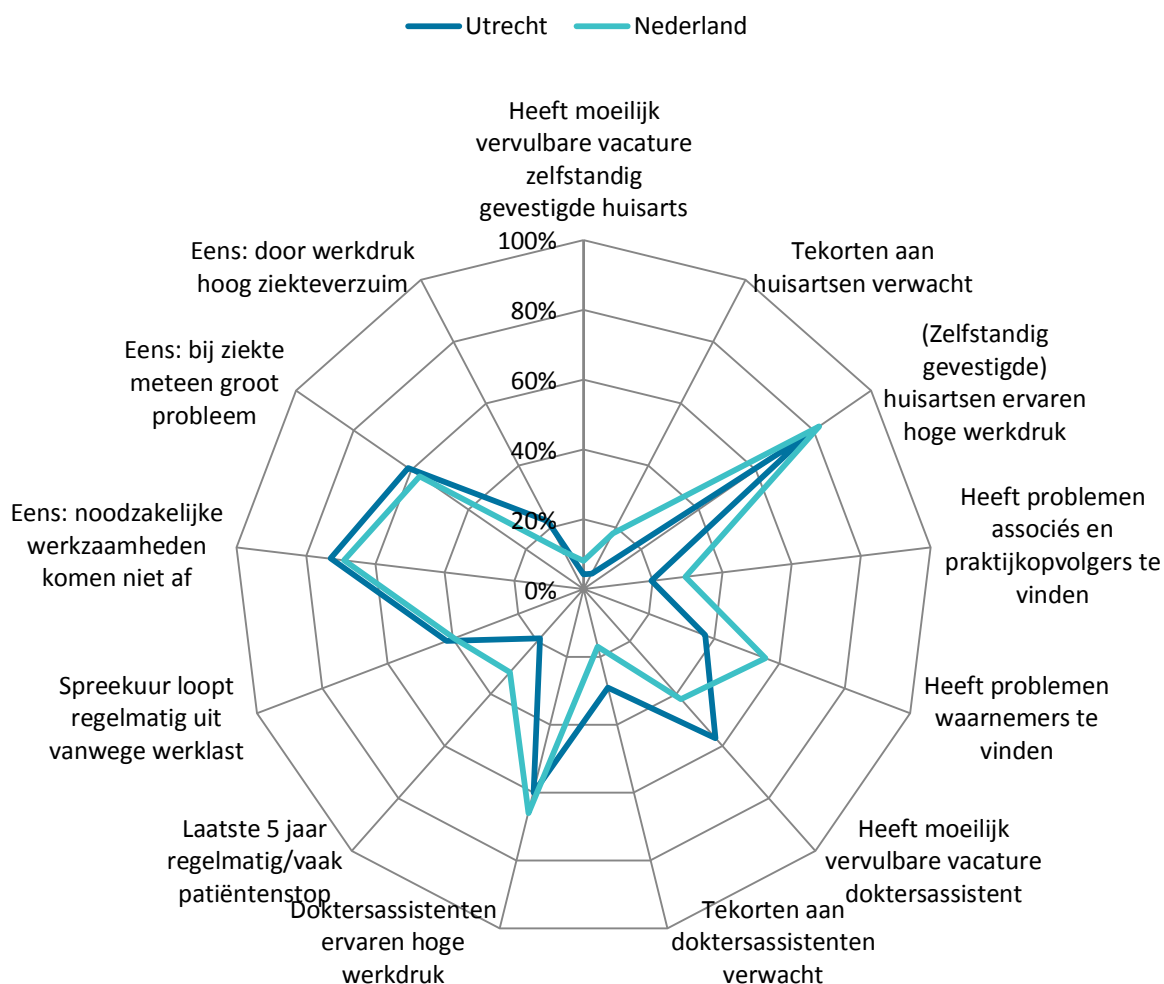
*Figuur 10 Percentage huisartsenpraktijken dat voor de drie landelijk meest genomen maatregelen aangaf deze toe te passen ter voorbereiding op de toekomstige personeelsbehoefte*



## 6. Samenvatting en conclusie

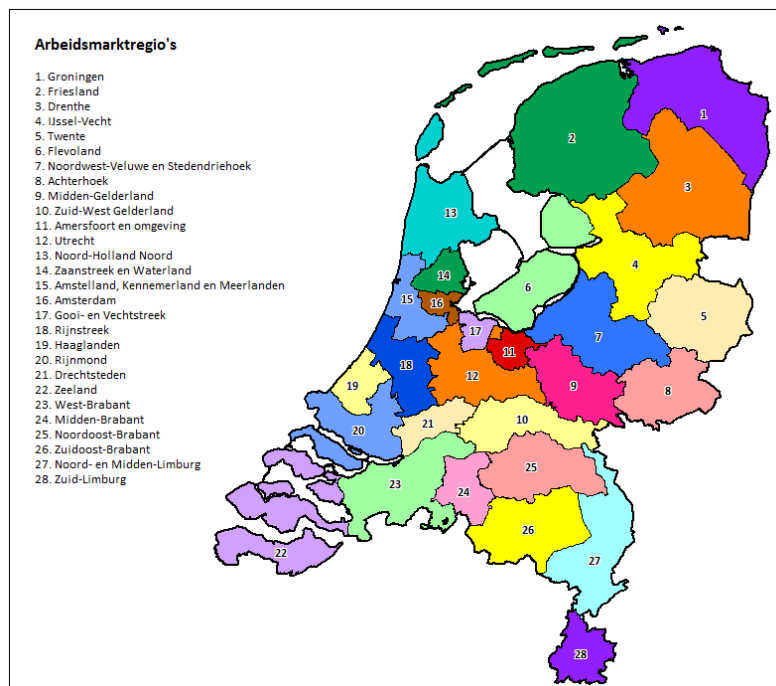
Vatten we de scores op 13 knelpunt- en drukte-indicatoren uit hoofdstuk 3 en 4 voor de regio Utrecht samen, en vergelijken we deze met het landelijke gemiddelde, dan laat figuur 11 zien hoe voor de regio het *overall*-beeld eruit ziet. Op een aantal indicatoren scoorden de praktijken in Utrecht in 2019/2020 hetzelfde als landelijk gemiddeld. Wel werd in de regio Utrecht relatief vaker aangegeven dat voor doktersassistenten tekorten verwacht werden en dat vacatures voor deze functie moeilijk vervulbaar waren. Praktijken in de regio Utrecht gaven daarentegen minder vaak aan problemen te hebben met het vinden van waarnemers en associés/praktijkopvolgers, minder vaak regelmatig een patiëntenstop gehad te hebben, en minder vaak grote tekorten aan huisartsen te verwachten.

**Figuur 11** Percentage huisartsenpraktijken dat in 2019/2020 aangaf met 13 verschillende arbeidsmarktknelpunten en drukte-indicatoren te maken te hebben; overall vergelijking van de regio Utrecht met Nederland gemiddeld



## Over het onderzoeksproject

De serie factsheets over de arbeidsmarkt van de huisartsenzorg per regio in 2019/2020 is gebaseerd op de gewogen resultaten van een webenquête die tussen juli 2019 en februari 2020 onder alle huisartspraktijken in Nederland is uitgezet (bijna 5.000 praktijken), verdeeld over de 28 AZW-regio's die Nederland telt. Bijna een derde van de praktijken (n=1.430), wat overeenkomt met 29% heeft deze ingevuld. De respons in de regio Utrecht was 30% (n=81). De serie bestaat uit 28 aparte factsheets, één voor elke AZW-regio in Nederland. In de factsheet zijn telkens de cijfers met betrekking tot de AZW-regio gepresenteerd naast de landelijke cijfers.



## Meer weten

U vindt deze publicatie en alle andere Nivel-publicaties op [www.nivel.nl/publicaties](http://www.nivel.nl/publicaties).

Voor meer informatie over de Beroepenregistraties van het Nivel, ga naar: [Beroepenregistraties in de Gezondheidszorg](#) of e-mail naar [balanshazorg@nivel.nl](mailto:balanshazorg@nivel.nl).

## Meer informatie en factsheets over huisartsenzorg per regio

- Batenburg, R., Bosmans, M., Versteeg, S., Vis, E., Asten, B. van, Vandermeulen L., Kruis, L. van der. Balans in vraag en aanbod huisartsenzorg. Utrecht: Nivel, Prismant, 2018.
- Bosmans, M., Batenburg, R., Keuper, J. Een strategische arbeidsmarktverkenning van de huisartsenzorg in Oost-Nederland. Resultaten van de praktijkenquête 2019 en lokale vraag-aanbod prognoses. Utrecht: Nivel, 2020.

## Titelgegevens van deze publicatie

De gegevens uit deze publicatie mogen met de volgende bronvermelding worden gebruikt:

Vis, E., Bosmans, M., Keuper, J., Batenburg, R. Arbeidsmarkt huisartsenzorg regio Utrecht, 2019/2020. Utrecht: Nivel, 2020.

Deze factsheet is mogelijk gemaakt en ondersteund door het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) en de Landelijke Huisartsen Vereniging (LHV).