

Arbeidsmarkt huisartsenzorg regio Zaanstreek en Waterland, 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 AZW-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:

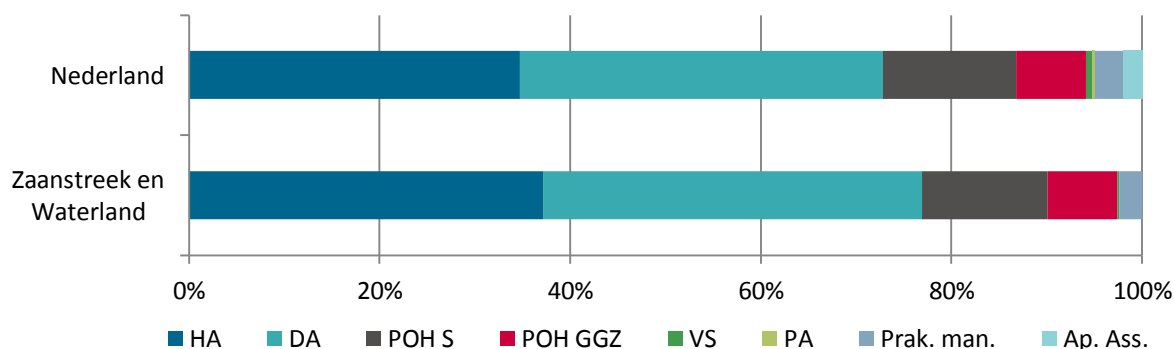
1. Capaciteit aan personeel in de huisartsenpraktijk (en daarmee het aanbod aan huisartsenzorg)
2. Opleidingscapaciteit in de huisartsenpraktijk
3. Vacatures en verwachte tekorten in de huisartsenpraktijk
4. Drukke in de huisartsenpraktijk
5. Oplossingsrichtingen en -maatregelen voor in de huisartsenpraktijk

Ten slotte geven we per regio een samenvatting.

1. Functies en capaciteit in de huisartsenpraktijk

In de regio Zaanstreek en Waterland was in 2019/2020 in een gemiddelde huisartsenpraktijk 5,8 fte (fulltime equivalent) in de dagzorg werkzaam. Huisartsen (37%) en doktersassistenten (40%) hadden hierin het grootste aandeel. Het overige aandeel werd geleverd door ondersteunend personeel, zoals de praktijkondersteuner somatiek (POH S¹) (13%), de praktijkondersteuner geestelijke gezondheidszorg (POH GGZ²) (7%) en de praktijkmanager (2%). Zaanstreek en Waterland verschilde qua personeelssamenstelling licht van de gemiddelde Nederlandse huisartsenpraktijk (zie figuur 1). Het aandeel huisartsen en doktersassistenten was wat groter, terwijl de functie van apothekersassistent, PA en VS in (bijna) geen van de praktijken in de regio Zaanstreek en Waterland voorkwam.

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



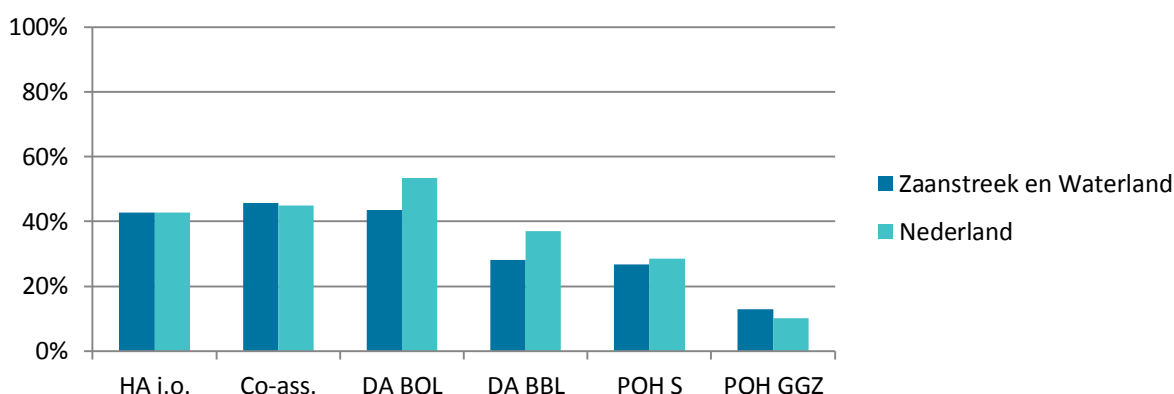
¹ In de vragenlijst uitgevraagd als: "POH- (somatic / ouderenzorg / jeugd) / Praktijkverpleegkundige".

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

2. Opleidingscapaciteit in de huisartsenpraktijk

In 2019/2020 had 43% van de praktijken in de regio Zaanstreek en Waterland een opleidingsplaats voor de functie van huisarts, 44% voor de functie van doktersassistent (DA; beroepsopleidende leerweg, BOL) en 28% voor doktersassistent BBL (beroepsbegeleidende leerweg). 46% had een opleidingsplaats voor co-assistenten. Een kleiner aantal praktijken gaf aan een opleidingsplaats te hebben voor de POH S (27%) POH GGZ (13%). Zaanstreek en Waterland verschilt hierin nauwelijks ten opzichte van de gemiddelde Nederlandse huisartsenpraktijk, alleen het verschil bij de doktersassistenten valt op (zie figuur 2).

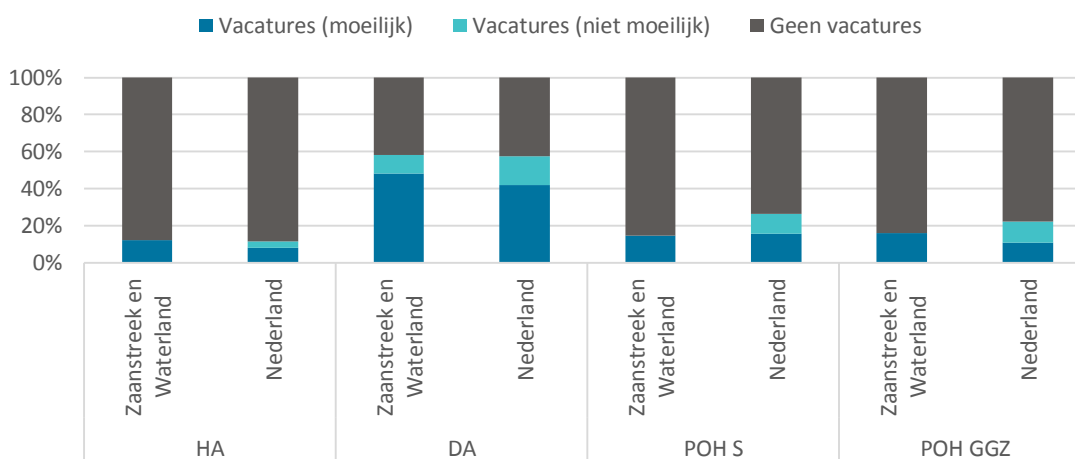
Figuur 2 Percentage huisartsenpraktijken dat opleidingsplaatsen had in 2019/2020, naar functie



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 Zaanstreek en Waterland was het percentage praktijken dat een moeilijk vervulbare vacature had voor de meeste functies wat hoger dan gemiddeld in Nederland, behalve voor de POH S. Voor de POH-S was het percentage vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde.

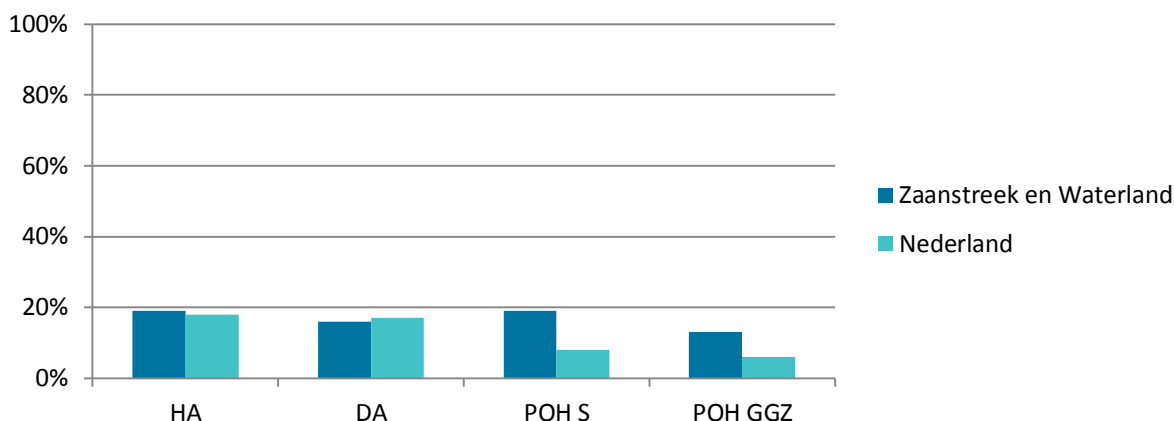
*Figuur 3 Percentages huisartsenpraktijken dat in het afgelopen jaar, van onder naar boven, (1) vacatures had die moeilijk te vervullen waren, (2) vacatures had die makkelijk te vervullen waren, en (3) geen vacatures had, naar functie**



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

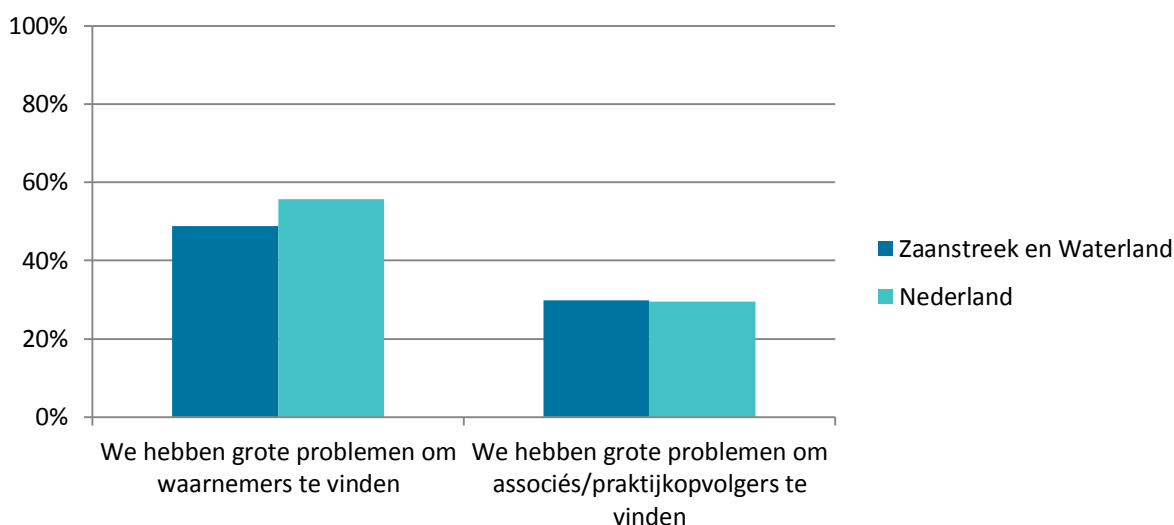
Een tweede indicator is het percentage praktijken dat het komende jaar een groot tekort verwachtte. Voor 2019/2020 is in Zaanstreek en Waterland te zien dat dit verschilde per functie (zie figuur 4). Het vaakst werd een groot tekort verwacht voor de functies huisarts en POH-S. Voor de functie POH GGZ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

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



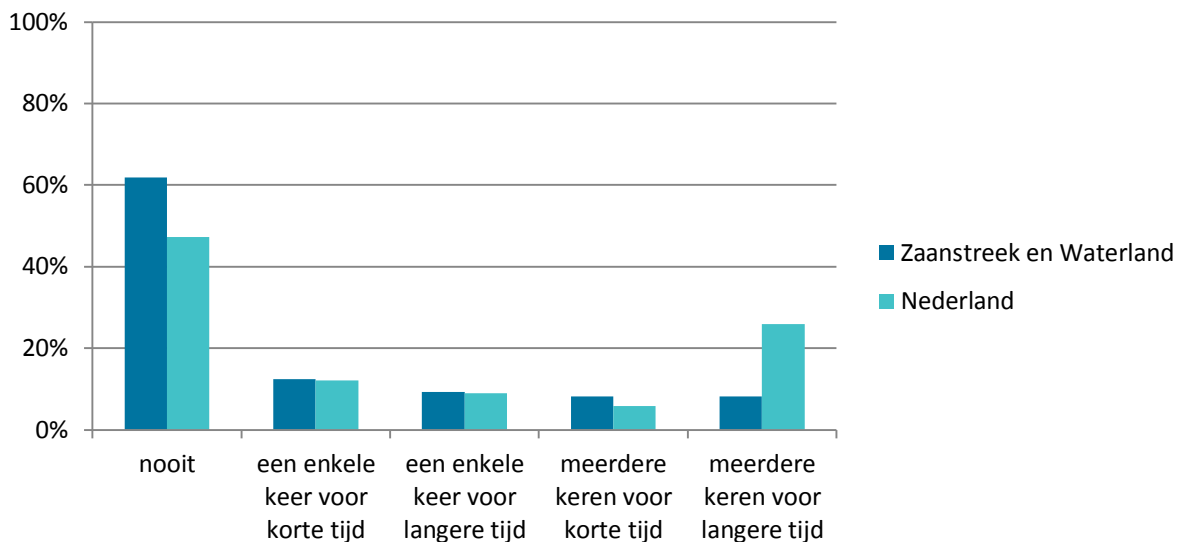
Een specifieke indicator vormen de problemen die praktijken ondervonden bij het vinden van waarnemers dan wel associés of praktijkopvolgers. In 2019/2020 gaf respectievelijk 49% en 30% van de praktijken in de regio Zaanstreek en Waterland aan hiermee grote problemen te hebben. Het tweede percentage is vergelijkbaar met de gemiddelde Nederlandse praktijk (zie figuur 5). Voor het vinden van waarnemers lag het percentage in Zaanstreek en Waterland wat 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 Zaanstreek en Waterland kwamen deze ‘patiëntenstops’ vanwege een tekort aan capaciteit in de afgelopen vijf jaar minder vaak voor dan bij de gemiddelde Nederlandse huisartsenpraktijk (figuur 6).

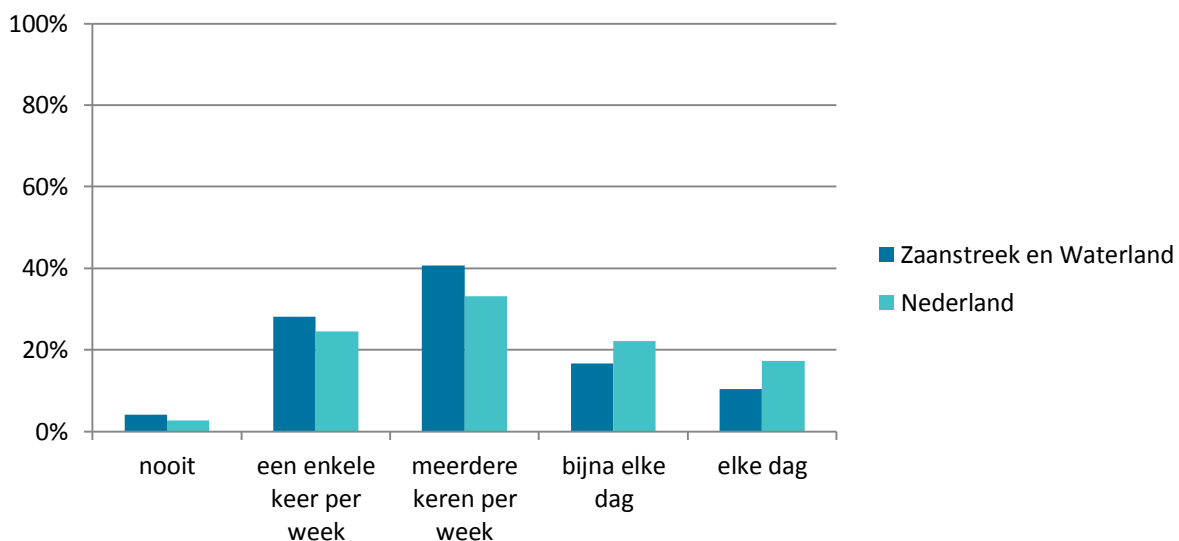
Figuur 6 Frequentie en duur waarmee in de afgelopen vijf jaar tijdelijk geen nieuwe patiënten konden worden aangenomen vanwege een tekort aan capaciteit



4. Drukke en werklast in de huisartsenpraktijk

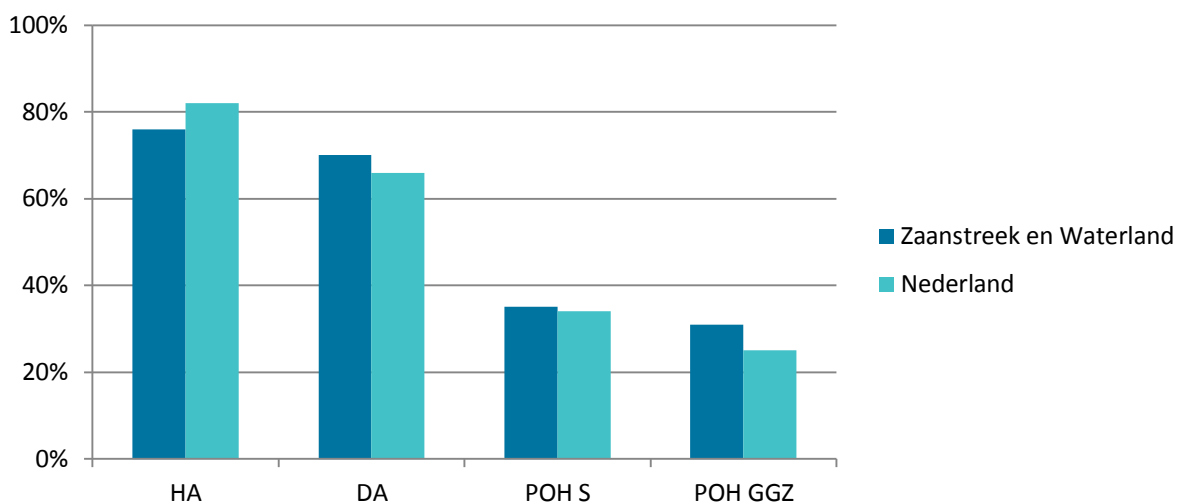
Drukke en werklast in de huisartsenpraktijk kan tot gevolg hebben dat het spreekuur uitloopt. In de praktijkenquête is gevraagd hoe vaak dit het geval was, per week en/of per dag. De situatie in de regio Zaanstreek en Waterland was in 2019/2020 verschilde licht van die van de gemiddelde Nederlandse praktijk (zie figuur 7). Dat het spreekuur door te hoge werkdruk uitliep kwam in bijna alle praktijken voor, maar in Zaanstreek en Waterland kwam dit minder vaak (bijna) elke dag voor dan gemiddeld in Nederland.

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 gaf 76% van de praktijken in Zaanstreek en Waterland aan een hoge werkdruk te ervaren onder huisartsen, ten opzichte van 82% landelijk. Bij doktersassistenten en de POH GGZ kwam dit ook iets vaker voor dan onder gemiddelde praktijken in Nederland (zie figuur 8).

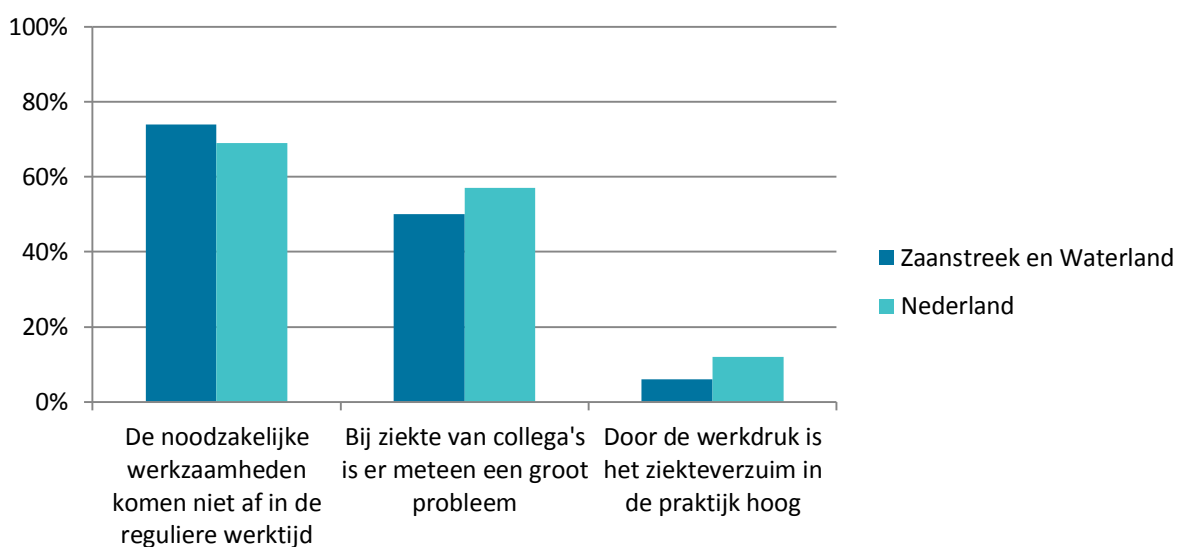
Figuur 8 Percentage praktijken dat aangaf een hoge werkdruk te ervaren, per functie*



* 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 Zaanstreek en Waterland het eens met de stelling dat de noodzakelijke werkzaamheden niet in de reguliere werktijd afkomen (74%). Dit was iets vaker dan gemiddeld in Nederland (69%). Dat bij ziekte van een collega meteen een groot probleem ontstaat werd door de helft van de praktijken bevestigd. Minder praktijken gaven aan dat door de werkdruk het ziekteverzuim hoog is. Deze stellingen werden door praktijken in Zaanstreek en Waterland juist wat minder vaak bevestigend beantwoord dan gemiddeld in Nederland.

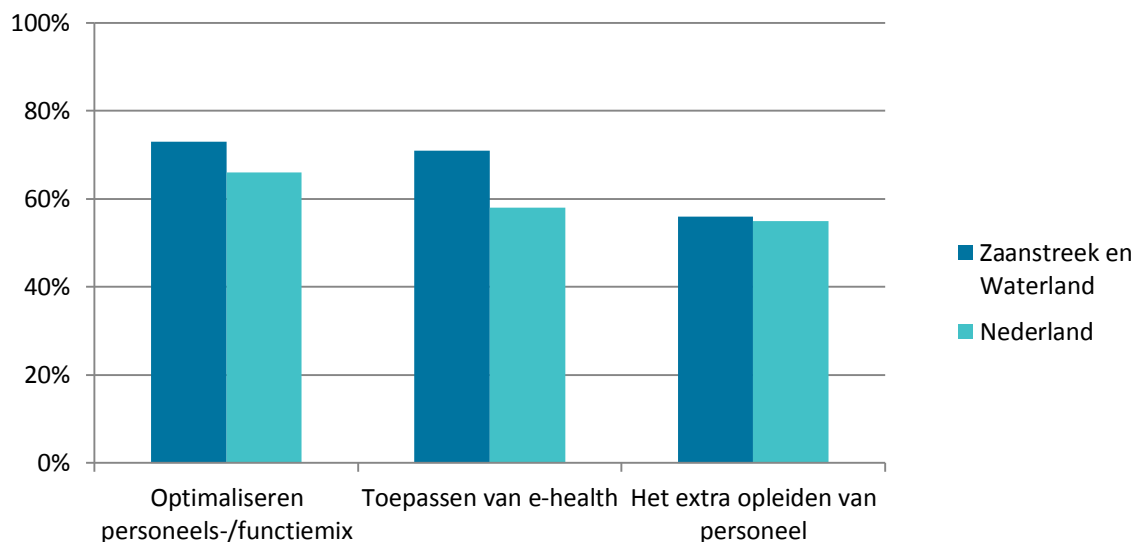
Figuur 9 Percentage huisartsenpraktijken dat het eens is met drie werklast-stellingen



5. Maatregelen die huisartsenpraktijken nemen

Gegeven de voorgaande knelpunten op de arbeidsmarkt en drukte in de praktijk, treffen huisartsenpraktijken in de regio Zaanstreek en Waterland 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 Zaanstreek en Waterland en Nederland. Het percentage praktijken in Zaanstreek en Waterland dat aangeeft e-health als oplossingsrichting in te zetten, was hoger dan gemiddeld in Nederland. Het optimaliseren van de personeels-functiemix werd door praktijken in Zaanstreek en Waterland ook meer toegepast dan gemiddeld in Nederland.

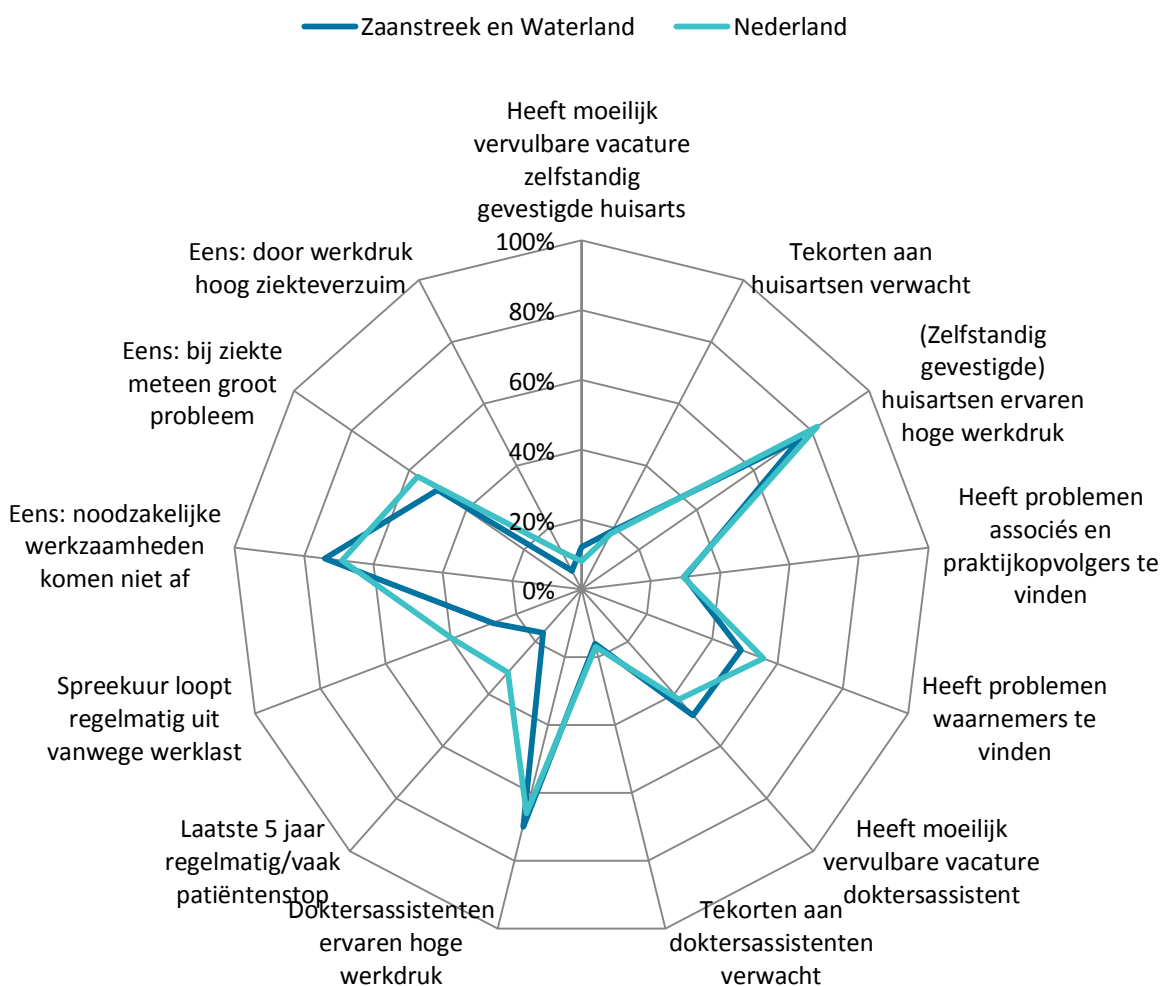
Figuur 10 Percentage huisartsenpraktijken dat voor de drie landelijk meest genomen maatregelen aangaf deze toe te passen ter voorbereiding op de toekomstige personeelsbehoefte



6. Samenvatting en conclusie

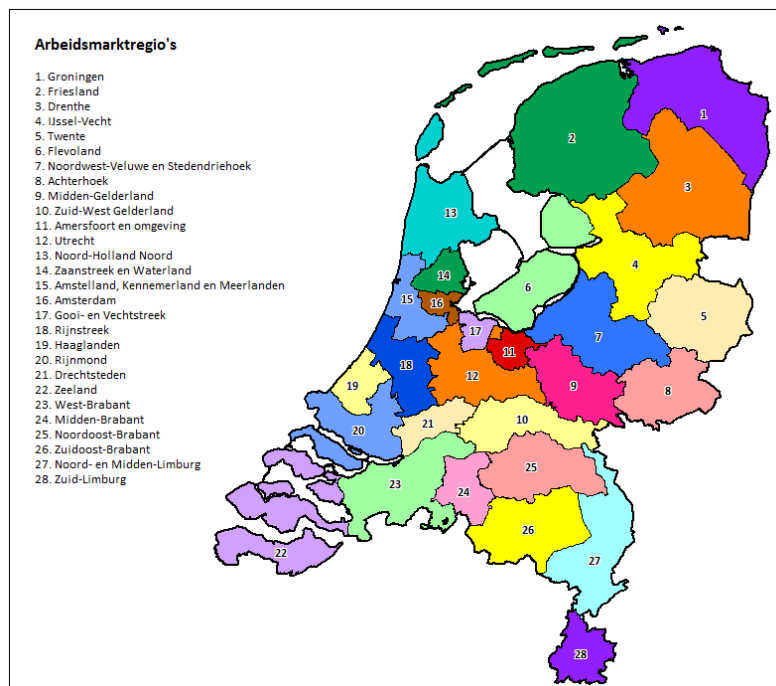
Vatten we de scores op 13 knelpunt- en drukte-indicatoren uit hoofdstuk 3 en 4 voor de regio Zaanstreek en Waterland samen, en vergelijken we deze met het landelijke gemiddelde, dan laat figuur 11 zien hoe voor de regio het *overall*-beeld eruit ziet. Op veel indicatoren scoorden de praktijken in Zaanstreek en Waterland in 2019/2020 hetzelfde als landelijk gemiddeld. Wel werd in de regio Zaanstreek en Waterland iets vaker aangegeven moeilijk vervulbare vacatures voor huisartsen en doktersassistenten te hebben. Praktijken in de regio Zaanstreek en Waterland gaven daarentegen minder vaak aan in de laatste vijf jaar geen patiënten te hebben aangenomen door drukte en iets minder vaak uitlopende spreekuren te hebben gehad. Ook hebben zij minder vaak problemen om waarnemers te vinden.

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 Zaanstreek en Waterland 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 december 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 Zaanstreek en Waterland was 29% (n=28). 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.

Voor meer informatie over de Beroepenregistraties van het Nivel, ga naar: [Beroepenregistraties in de Gezondheidszorg](#) of e-mail naar 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 Zaanstreek en Waterland, 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).