

Vacaturemonitor
Doktersassistenten en
Praktijkondersteuners (POH)
2013-3

12e meting oktober 2013



Opdrachtgever: Stichting Sociaal Fonds Huisartsenzorg (SSFH)

**Willem van der Windt
Elsbeth Arnold**

Utrecht, november 2013

Kiwa Carity is hét kennis- en expertisecentrum in het hart van de zorg. Wij willen de Nederlandse zorgsector optimaal informeren, adviseren en ondersteunen en daarmee bijdragen aan een goede sturing en kwaliteit van de zorg. Uitgangspunten zijn: objectiviteit, gedegenheid, betrouwbaarheid en onafhankelijkheid.

Kiwa Carity wortelt in de basis en heeft een sterke verbinding met de top van de zorg. Door die unieke sleutelpositie zijn wij bij uitstek in staat om actief bij te dragen aan de ontwikkeling van het landelijke beleid en ontwikkelingen in het veld. Wij ondersteunen onze klanten in hun streven de doeltreffendheid, doelmatigheid, toegankelijkheid en kwaliteit van de zorg te verbeteren.

© Kiwa Carity, Utrecht, juli 2013. Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit werk mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Kiwa Carity.

Publicatie van cijfers en/of tekst uit dit werk als toelichting of ondersteuning bij wetenschappelijke artikelen, boeken of scripties, is toegestaan mits daarbij geen sprake is van commerciële doeleinden en voor zover de bron duidelijk wordt vermeld.

Indien het werk bedoeld is voor openbare publicaties dan mag dat zonder schriftelijke toestemming louter in zijn geheel en zonder enige toevoeging of weglating openbaar gemaakt worden.

® Carity is een wettig gedeponeerd dienst- en warenmerk.

Uitgever

Kiwa Carity
Ptolemaeuslaan 900, 3528 BV Utrecht
Postbus 85200, 3508 AE Utrecht
Telefoon 030 - 2345 678
Fax 030 - 2345 677
info.carity@kiwa.nl

Inhoudsopgave

	Inhoudsopgave	3
1	Samenvatting	5
2	Inleiding	7
3	De opzet van de monitor	9
3.1	De centrale vraag	9
3.2	De deelnemers aan het onderzoek	9
3.3	De respons en representativiteit	11
4	De vacaturegraad	13
4.1	Inleiding	13
4.2	De vacaturegraad bij dokterassistenten	13
4.2.1	De meting van oktober 2013	13
4.2.2	Het absolute aantal vacatures bij doktersassistenten per regio	14
4.2.3	De ontwikkeling van het vacaturepercentage	14
4.3	Praktijkondersteuners-ggz	16
4.4	De vacaturegraad bij praktijkondersteuners in oktober 2013	17
4.5	Een vergelijking met andere beroepen	18
5	Het vervullen van vacatures	19
5.1	Inleiding	19
5.2	Doktersassistenten	19
5.2.1	De vervallen vacatures	19
5.2.2	Duur van het openstaan van vacatures	20
5.3	De Praktijkondersteuners Huisartsen	23
6	Wie vervullen de vacatures?	25
6.1	De dokterassistenten	25
6.2	De praktijkondersteuners	27
7	De trend bij doktersassistenten	29
Bijlage 1	Vragenlijst	31
Bijlage 2	Uitkomsten in absolute aantallen en FTE's	33
Bijlage 3	Vergelijking vacaturegraad tussen "type" deelnemer.	37

Overzicht van tabellen en Figuren:

Tabellen

Tabel 3.1 Het aantal aan de vacaturemeting deelnemende organisaties naar regio meting	10
Tabel 3.2 De respons naar categorie respondenten	11
Tabel 4.1 Het percentage vacatures (vacaturegraad) bij doktersassistenten naar soort praktijk en regio oktober 2013	13
Tabel 4.2 Raming van het aantal werkzame doktersassistenten in de drie huisartsenvoorzieningen en het aantal vacatures in oktober 2013	14
Tabel 4.3 Het voorkomen van POH somatiek en ggz in de onderzochte praktijken	17
Tabel 4.4 Het aantal werknemers naar regio bij deelnemende organisaties	17
Tabel 4.5 Het aantal FTE naar regio bij deelnemende organisaties	17
Tabel 4.3 De vacaturegraad van praktijkondersteuners somatiek.....	18
Tabel 5.1 Het % in de afgelopen vier maanden vervallen vacatures bij doktersassistenten	19
Tabel 5.2 De redenen voor het vervallen van vacatures	20
Tabel 5.3 Het gemiddeld aantal dagen dat het opvullen van een vacature duurt naar regio	20
Tabel 5.4 De reden van het vervallen van een vacature in de afgelopen drie maanden (gebaseerd op twee metingen)	23
Tabel 5.5 Gemiddeld aantal dagen voordat een vacature is vervuld,	24
Tabel 6.1 Herkomst van personen op de ingevulde vacature in % (laatste kwartaal)	26
Tabel 6.2 Herkomst van personen op de ingevulde vacature over de laatste drie metingen (in %)	26
Tabel 6.3 Het percentage door gediplomeerde doktersassistenten vervulde vacatures	27
Tabel 6.4 De herkomst van POH's in % (twee metingen).....	27
Tabel 7.1 Indicaties van vraag, aanbod en vacatures voor doktersassistenten in % van het zittend bestand	30

Figuren

Figuur 3.1 Het aantal aan de vacaturemeting deelnemende organisaties per regio (meting oktober 2013)10	
Figuur 4.1 Het voortschrijdende gemiddelde vacaturegraad naar regio in % (a)	15
Figuur 4.2 Het voortschrijdende gemiddelde vacaturegraad naar regio in % (b)	15
Figuur 4.3 Het percentage openstaande vacatures per regio per okt 2013 (gebaseerd op voortschrijdend gemiddelde van 3 metingen)	16
Figuur 5.1 De gemiddelde duur van het opvullen van een vacature voor doktersassistente naar regio (voortschrijdend gemiddelde van drie metingen).....	21
Figuur 5.2 De gemiddelde duur van het opvullen van vacatures (gebaseerd op gemiddelde van 3 metingen)	22
Figuur 5.3 De gemiddelde duur van het opvullen van een vacature voor doktersassistent naar soort voorziening (voortschrijdend gemiddelde van drie metingen)	22
Figuur 5.4 De gemiddelde duur van het opvullen van vacatures in de sector Zorg en Welzijn en economie breed 2006-2013 (in dagen).....	23
Figuur 6.1 Herkomst van personen op de ingevulde vacature in %	25
Figuur 6.2 De herkomst van POH's in %	28
Figuur 7.1 Het percentage vacatures voor doktersassistenten en de gemiddelde duur in dagen van het vervullen van vacatures.....	29
Figuur 7.2 Leerlingen in de doktersassistentenopleiding MBO naar verblijfsjaar	30

1 Samenvatting

De dalende trend in het percentage openstaande vacatures bij doktersassistenten zet door. Met 2,5% (440 vacatures) is het laagste niveau sinds het begin van de metingen begin 2010 bereikt. Het lijkt er op dat vooral het teruglopen van de vraag naar nieuwe doktersassistenten daar debet aan is. Bij praktijkondersteuners huisartsenzorg (POH) zien we een tegengestelde ontwikkeling: het percentage openstaande vacatures nam in oktober 2013 toe tot 6,7%.

Dit blijkt uit de recente meting van de Vacaturemonitor Doktersassistenten en Praktijkondersteuners waaraan 428 huisartsenpraktijken, huisartsenposten en gezondheidscentra deelnamen. De respons bedraagt 13%. Dat is niet zo hoog, maar de deelnemers blijken wel representatief: het vertrek van personeel is volgens gegevens van PGGM bij de deelnemers even groot als bij niet deelnemende praktijken.

De uitkomsten bij doktersassistenten

Het aantal openstaande vacatures voor doktersassistenten liep terug van 640 in juni 2013 naar 440 in oktober 2013. Het percentage vacatures is met 2,5% nog wel ruim hoger dan het gemiddelde in de zorgsector van 1,0%. De tijd die gemiddeld nodig is om een vacature voor een doktersassistent te vervullen nam af en bedraagt nu 51 dagen (62 in juni 2013).

Gezondheidscentra kampen met het hoogste percentage openstaande vacatures (3,9%), gevolgd door huisartsenpraktijken met 3,4%. Huisartsenposten met 1,1% kennen minder problemen.

Ook regionaal zijn er verschillen. Oost is de regio met de hoogste vacaturegraad (5%); Noord en Midden kennen de laagste. Kijken we naar de ontwikkeling in de tijd dan zien we dat alle regio's de landelijke dalende trend volgen, met uitzondering van de regio Oost.

Een kwart van de in het afgelopen vier maanden openstaande vacatures kwam te vervallen doordat reeds werkzame doktersassistenten hun uren uitbreidden of door de inzet van invallers en waarnemers.

Driekwart van de resterende vacatures werd door doktersassistenten van buitenaf opgevuld. 51% was afkomstig van een andere huisartsenvoorziening, 25% kwam vanaf de schoolbanken (13% had eerder bij de nieuwe werkgever stage gelopen), 19% werkte daarvoor bij een andere zorginstelling.

De ruimer wordende arbeidsmarkt had niet alleen als gevolg dat het minder tijd kostte om een vacature te vervullen, maar ook kon men veel meer dan in het verleden een gediplomeerde doktersassistent aan trekken.

Weliswaar is er sprake van een dalende trend in het percentage vacatures voor doktersassistenten, of deze doorzet is echter de vraag. In 2012 nam de instroom in de opleiding tot doktersassistent na een jarenlange stijging af. Dit betekent dat het aanbod vanuit de schoolbanken over een paar jaar krappert zal worden.

De uitkomsten bij de praktijkondersteuners

Bij 83% van de deelnemende praktijken is één of meer POH's-somatiek werkzaam en bij 51% een POH-ggz. Van de laatste groep zijn alleen de aantallen werkzamen geïnventariseerd als voorbereiding op een mogelijke vacaturemeting.

Het percentage openstaande vacatures ligt bij de POH's-(somatiek) met 6,7% aanmerkelijk hoger dan bij de doktersassistenten (2,5%) en hoger dan bij de vorige meting in juni (4,3%). Dit wijst op een tekort: doorgaans wordt 2-3% normaal geacht voor een goed functionerende arbeidsmarkt.

Vooral de regio's West, Midden en Oost laten een hoog percentage zien. De gemiddelde duur die het opvullen van een vacature de afgelopen vier maanden vergde was driemaal zo hoog als bij de doktersassistenten (145 dagen tegen 51). De meerderheid van de nieuw aangetrokken POH's is afkomstig van een andere zorginstelling of huisartsenvoorziening.

2 Inleiding

Voor een goed functionerende huisartsvoorziening is ondersteuning essentieel. Doktersassistenten en praktijkondersteuners spelen hierbij een belangrijke rol. Als hun vacatures niet snel en goed opgevuld kunnen worden komt de huisartsenzorg onder druk te staan.

Een monitor die meet hoeveel vacatures er zijn en hoeveel er al dan niet vervuld worden geeft een beeld van de reikwijdte van het probleem en inzicht in de arbeidsmarkt en de problemen die zich voordoen. Met periodieke metingen heeft men op systematische wijze een permanente vinger aan de pols van de arbeidsmarkt voor doktersassistenten en praktijkondersteuners. De uitkomsten kunnen dan aanleiding zijn om zo nodig verdere stappen te ondernemen.

Bij het door Kiwa Carity (toen nog Prismant geheten) uitgevoerde arbeidsmarktonderzoek naar doktersassistenten (De arbeidsmarkt van doktersassistenten, 2009) werd vastgesteld dat een actuele meting over de situatie op de arbeidsmarkt ontbreekt. In dat rapport wordt het volgende geconcludeerd: 'Een vacaturemeting is onontbeerlijk. Aan de hand van een eenvoudige geregionaliseerde periodieke vacaturemeting is het mogelijk om een goede indicatie van krapte op de arbeidsmarkt te krijgen. De ontwikkeling van de duur dat vacatures open staan geeft een beeld van het toe- of afnemen van de problematiek van de personeelsvoorziening. Zo'n onderzoek kan uitgevoerd worden aan de hand van een beperkt aantal vragen (vergelijkbaar met het CBS onderzoek naar vacatures).'

De opdrachtgever (Campagneteam Doktersassistent) van dit onderzoek wilde graag in deze leemte voorzien. Kiwa Carity kreeg daarom opdracht de voorliggende Vacaturemonitor Doktersassistenten uit te werken. Na tien metingen zijn daar nu ook de praktijkondersteuners aan toegevoegd. Inmiddels is het Campagneteam verbreed naar Campagneteam *Werken in de huisartsenzorg* en is dit onderdeel van de Stichting de Stichting Sociaal Fonds Huisartsenzorg (SSFH). De meting die nu plaats vond is voor de doktersassistenten inmiddels de twaalfde in de reeks; voor praktijkondersteuners (POH) de tweede. Het betreft alleen POH's somatiek. In de laatste meting is nu ook naar het aantal POH's ggz gevraagd, om na te gaan of het zinvol is om ook bij deze groep naar vacatures te gaan vragen.

De opzet van de rapportage is als volgt. In hoofdstuk 3 schetsen wij de opzet van de monitor. In hoofdstuk 4 besteden we aandacht aan de vacaturegraad. De wijze van vervulling van eerdere vacatures komt in hoofdstuk 5 aan de orde. In hoofdstuk 6 laten we zien wie die vacatures vervuld hebben. In hoofdstuk 7 blikken we kort vooruit. We bekijken de trend in de ontwikkeling van het aantal vacatures en verkennen het verwachte aanbod van personeel uit de opleidingen.

Wij danken de deelnemers van de begeleidingscommissie onder leiding van mevr. L. van Amsterdam voor hun opbouwende commentaar bij het tot stand komen van deze rapportage. Naast mevr. Van Amsterdam maakten mevr. S. Kooij (LHV), de heer J. Sax van der Weijden (NVDA) en mevrouw S. Duvekot (NVvPO) deel uit van de begeleidingscommissie voor deze rapportage.

3 De opzet van de monitor

In dit hoofdstuk gaan we kort in op de vraagstelling van het onderzoek, de benadering van de deelnemers en de gerealiseerde respons.

3.1 De centrale vraag

De centrale vraag voor deze monitor is:

Welke ontwikkeling zien we bij de vacatures voor doktersassistenten en praktijkondersteuners in de huisartsenzorg?

De volgende (sub)vragen komen daarbij aan de orde te komen:

- *Hoeveel vacatures zijn er op het meetmoment?*
- *Neemt het aantal ten opzichte van eerdere metingen toe of af?*
- *Zijn er regionale verschillen in de aantallen vacatures en de moeite die het kost om ze te vervullen?*
- *Hoe worden de vacatures vervuld?*

Deze Vacaturemonitor is bedoeld om periodiek, drie maal per jaar, een antwoord op deze vragen te krijgen.

3.2 De deelnemers aan het onderzoek

De beantwoording van de vragen is op de volgende wijze aangepakt. Elke vier maanden worden via een Internetvragenlijst zo veel mogelijk huisartsenvoorzieningen (huisartsenpraktijken, huisartsenposten en gezondheidscentra) benaderd en bevroegd. De gestelde vragen zijn te vinden in Bijlage 1.

Om regionale verschillen op de arbeidsmarkt aan te kunnen geven is er voor gekozen om zo veel mogelijk respondenten te benaderen. Aan de respondenten wordt via de Internetvragenlijst een vijftal vragen voorgelegd over vacatures bij doktersassistenten en sinds juni 2013 ook praktijkondersteuners. De invultijd vergt vijf tot tien minuten.

Bij dit soort onderzoek via Internet kan een lage respons een probleem zijn. Daarom is het van belang dat de opdrachtgever(s) het belang van het onderzoek aan de respondenten benadruken. Verder belonen we de deelnemers aan het onderzoek. Als dank voor deelname ontvangt men elke meting een A4-tje met de belangrijkste uitkomsten van de vorige meting van het onderzoek. Daarin kan men bijvoorbeeld de situatie in de eigen regio met het landelijk beeld vergelijken.

De respondenten zijn huisartsenpraktijken, huisartsenposten en gezondheidscentra. De gegevens zijn zodanig verwerkt dat ze niet naar individuele praktijken te herleiden zijn. Daarmee is de anonimiteit van de respondenten gewaarborgd.

Bij de rapportage wordt de regio indeling van de LHV aangehouden. De opdrachtgevers zorgden voor een actueel bestand met emailadressen (LHV, huisartsenposten en LVG) en een uitnodigende en stimulerende begeleidende brief namens de opdrachtgevers.

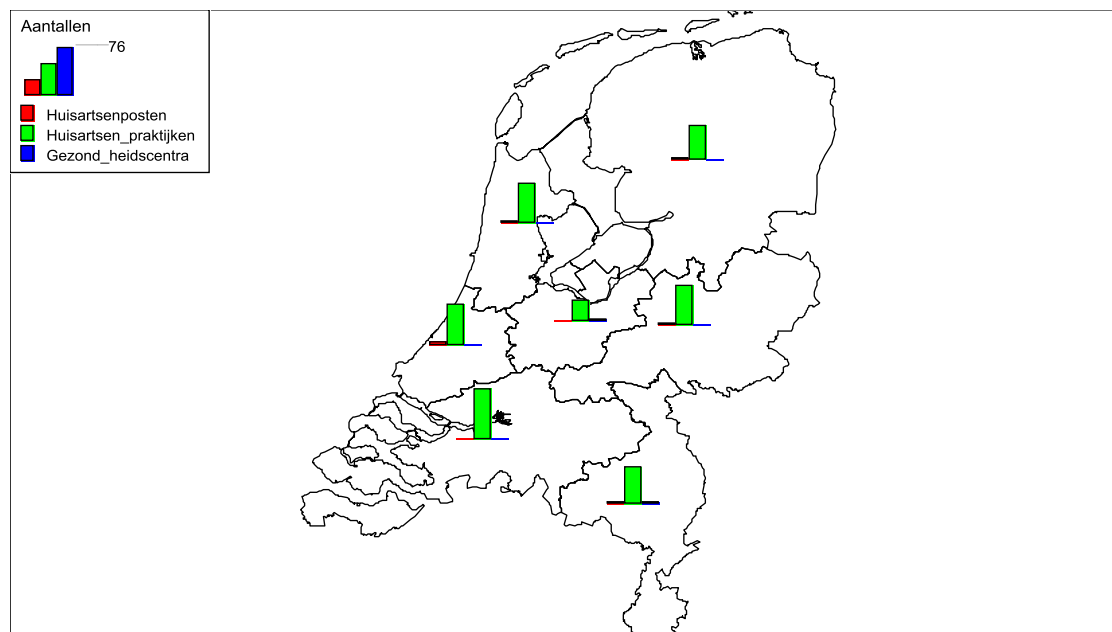
Na overleg met de Werkgroep is besloten om jaarlijks drie metingen uit te voeren: in februari, juni en oktober. Daarmee wordt voldoende rekening gehouden met seizoensinvloeden. Deze frequentie van meten zorgt er tevens voor dat er in voldoende mate een vinger aan de pols gehouden wordt.

Het aantal deelnemers naar soort organisatie en regio bij de laatste meting is te zien in Tabel 3.1 en Figuur 3.1).

Tabel 3.1 Het aantal aan de vacaturemeting deelnemende organisaties naar regio meting oktober 2013

	Huisartsenposten	Huisartsenpraktijken	Gezondheidscentra
Noordwest	4	60	2
West	5	61	2
Zuidwest	1	76	0
Zuidoost	3	56	3
Oost	3	60	0
Noord	3	51	2
Midden	1	31	4
Landelijk oktober '13	20	395	13
Landelijk juni '13	23	459	13
Landelijk maart '13	23	593	18
Landelijk oktober '12	26	556	14
Landelijk juni '12	24	623	13

Figuur 3.1 Het aantal aan de vacaturemeting deelnemende organisaties per regio (meting oktober 2013)



3.3 De respons en representativiteit

De respons en het responspercentage naar soort voorziening is te zien in Tabel 3.2. De huisartsenposten en de gezondheidscentra laten in de huidige meting een respons van respectievelijk 40 en 20% zien, de huisartsenpraktijken komen op 12%. De verhoudingsgewijs hoge respons in de meting van maart 2013 is vooral veroorzaakt door een forse opschoning en daarmee reductie van het aantal te benaderen organisaties. Het absolute aantal deelnemers aan het onderzoek nam hierdoor wel af.

Tabel 3.2 De respons naar categorie respondenten

	In bestand	Deelnemers oktober '13	Deelnemers juni '13	Deelnemers maart '13	Deelnemers oktober '12	Deelnemers juni '12
Huisartsenposten	50	20 (40%)	23 (46%)	23 (46%)	26 (42%)	24 (39%)
Huisartsenpraktijken	3227	395 (12%)	459 (14%)	593 (18%)	556 (10%)	623 (11%)
Gezondheidscentra	65	13 (20%)	13 (20%)	18 (28%)	15 (25%)	14 (23%)

Gezien de omvang van de non-respons is het denkbaar dat zich een bias voordoet. Zo is het denkbaar dat praktijken die met veel vacatures te maken hebben vaker aan het onderzoek deelnemen dan degenen die met weinig of geen vacatures geconfronteerd worden.

Er zijn twee manieren om er achter te komen of er sprake is van een dergelijk effect. De eerste is degene die niet meegedaan hebben aan het onderzoek als nog benaderen en vragen om toch deel te nemen. Doorgaans is dit een lastig traject dat al snel tot irritaties bij de potentiële respondent kan leiden. Bovendien is het veel werk om alsnog de voor statistische uitspraken benodigde aantallen te verkrijgen.

De tweede weg is om na te gaan in andere bestanden of de groep deelnemers in het onderhavige onderzoek op essentiële onderdelen afwijkt van de totale populatie. Uit eerder onderzoek (Verijdt en van der Windt, 2009) beschikken we over gegevens over in praktijken werkzame doktersassistenten. Uit dat onderzoek, met gegevens afkomstig uit het deelnemersbestand van PGGM, kwam naar voren dat 23% van de eind 2009 werkzame doktersassistenten in huisartsenvoorzieningen het voorafgaande jaar in dienst was gekomen. In het onderhavige onderzoek hebben we niet direct hetzelfde gegeven beschikbaar. Wel hebben we in de metingen tot nu toe gevonden dat steeds rond 7% van de arbeidsplaatsen voor doktersassistenten de afgelopen vier maanden als vacature vervuld zijn (zie hoofdstuk 5). Op jaarbasis zou dat om 22% gaan. Hoewel zoals gesteld de gegevens niet direct vergelijkbaar zijn (ander tijdstip, andere populatie, andere vraagstelling) zijn er bij een globale benadering geen aanwijzingen dat in het onderhavige onderzoek praktijken met veel vacatures oververtegenwoordigd zouden zijn.

Uit recentere gegevens van PGGM over 2011 blijkt dat deze verhoudingen niet veranderd zijn.

Ook wanneer we kijken naar het verschil tussen respondenten die volledig deelnamen aan drie metingen en de respondenten die gedeeltelijk hebben meegedaan, geeft dat geen aanwijzingen voor een oververtegenwoordiging van praktijken met veel vacatures. Kijken we naar de vacaturegraad, de belangrijkste variabele in dit onderzoek, dan is te zien dat deelnemers die aan drie

metingen deelnamen niet per definitie met een hogere vacaturegraad te maken hebben. In Bijlage 3 kunt u deze analyse terugvinden.

We concluderen dat de lage respons geen invloed heeft op de representativiteit waar het gaat om het aantal vacatures. We hebben geen aanwijzingen om aan te nemen dat de deelnemende organisaties op andere aspecten van het voorkomen van vacatures wel zouden afwijken.

4 De vacaturegraad

4.1 Inleiding

De vacaturegraad berekenen we door het aantal openstaande vacatures bij de functie van doktersassistent of praktijkondersteuner per 1 oktober 2013 te delen door het aantal werkzamen in de aan het onderzoek deelnemende organisaties.

De absolute aantallen over vacatures zijn te vinden in Bijlage 2. Daar zijn ook de gegevens in FTE's te vinden. We presenteren in dit hoofdstuk steeds alleen de gegevens in personen.

We gaan eerst in op de vacaturegraad bij de doktersassistenten per oktober 2013. Vervolgens komende praktijkondersteuners aan bod. Daarna besteden we aandacht aan de trendmatige ontwikkeling.

4.2 De vacaturegraad bij dokterassistenten

4.2.1 De meting van oktober 2013

Tabel 4.1 laat de uitkomsten naar soort voorziening en regio zien. Landelijk is de vacaturegraad met 2,5% gedaald ten opzichte van de vorige meting. Ten opzichte van de meting een jaar eerder in oktober 2012 valt de vacaturegraad ook lager uit, maar is het verschil minder groot. Destijds bedroeg de vacaturegraad 2,9%. Figuur 7.1 toont dat deze meting van de twaalf gehouden metingen de laagste vacaturegraad laat zien.

Tabel 4.1 Het percentage vacatures (vacaturegraad) bij doktersassistenten naar soort praktijk en regio oktober 2013

	Huis- artsen- posten	Huis- artsen- praktij- ken	Ge- zond- heids- centra	Totaal okt '13	Totaal juni '13	Totaal mrt '13	Totaal okt '12	Totaal juni '12
Noordwest	0,0	2,5	0,0	1,6	4,7	5,1	5,2	2,1
West	1,1	1,0	11,1	1,6	3,7	3,9	3,3	4,4
Zuidwest	0,8	4,1	-	3,1	4,2	3,8	3,7	3,9
Zuidoost	1,7	4,6	6,3	3,7	1,3	4,2	3,1	3,9
Oost	1,4	6,6	-	5,2	5,3	5,0	3,0	1,8
Noord	1,9	1,6	0,0	1,6	2,4	2,1	1,1	1,0
Midden	0,5	2,5	6,3	1,4	3,4	1,8	0,7	3,1
Landelijk oktober '13	1,1	3,4	3,9	2,5				
Landelijk juni '13	2,6	4,6	0,9		3,6			
Landelijk maart '13	2,0	5,0	1,7			3,7		
Landelijk oktober '12	2,3	3,6	0,7				2,9	
Landelijk juni '12	1,6	3,8	0,9					2,8

De vacaturegraad is voor het eerst met 3,9% het hoogst bij de gezondheidscentra. Bij de huisartsenpraktijken bedraagt de vacaturegraad 3,4%. Binnen de huisartsenposten is de vacaturegraad het laagst met 1,1%.

Wanneer we de regionale verschillen bekijken dan is in Tabel 4.1 te zien dat het hoogste percentage openstaande vacatures zich nog steeds voordoet in regio Oost. Regio Zuidoost laat als eni-

ge regio tussen juni en oktober een stijging zien. Bij de andere regio's is er sprake van een daling van de vacaturegraad.

4.2.2 Het absolute aantal vacatures bij doktersassistenten per regio

Om een idee te krijgen van de orde van grootte in absolute aantallen vacatures per regio hebben we een raming gemaakt van het aantal werkzame doktersassistenten per regio. Deze is wat betreft huisartsenpraktijken opgebouwd uit PGGM-gegevens uit het Arbeidsmarktonderzoek uit 2009 en wat betreft de gezondheidscentra en huisartsenposten gebaseerd op het gemiddeld aantal werkzame doktersassistenten per type voorziening uit dit onderzoek. Vervolgens zijn de gevonden percentages openstaande vacatures hierop toegepast.

Tabel 4.2 Raming van het aantal werkzame doktersassistenten in de drie huisartsenvoorzieningen en het aantal vacatures in oktober 2013

	Werkzaam	Vacatures
Noordwest	3500	60
West	2800	50
Zuidwest	2700	80
Zuidoost	2700	100
Oost	2400	120
Noord	2500	40
Midden	1700	20
Totaal	17900	440

Van de totaal 440 vacatures vinden we de meesten, de helft, terug in de regio's Oost en Zuid-oost, namelijk 220. De regio Midden kent niet zo veel vacatures, maar daar zijn ook niet zo veel doktersassistenten werkzaam.

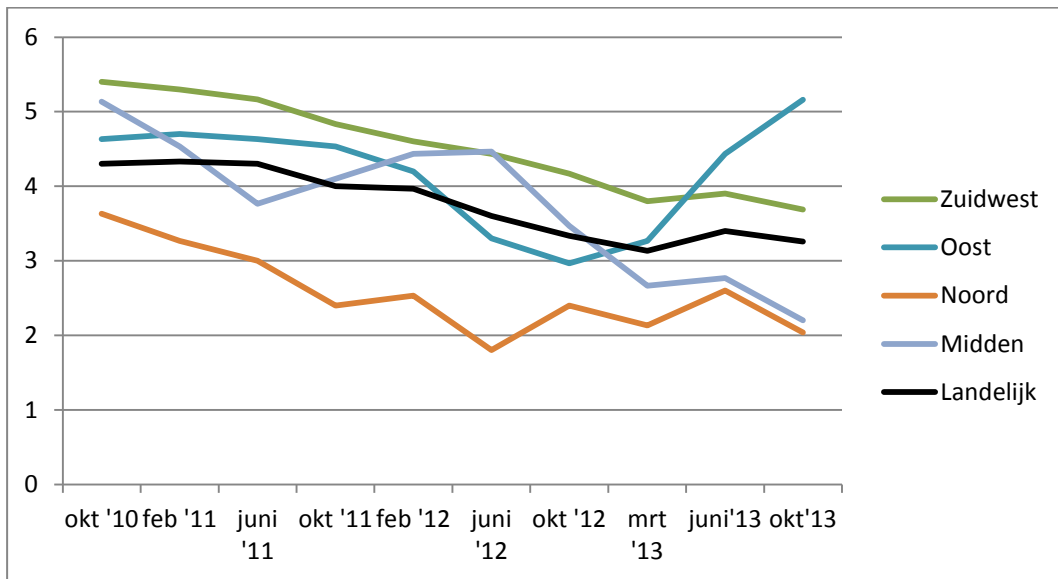
4.2.3 De ontwikkeling van het vacaturepercentage

Wat is de trend in de regio's? Zijn er verschillen in de ontwikkeling van het aandeel vacatures? Uit de gegevens van Tabel 4.1 kunnen we dat niet direct afleiden. Er is soms sprake van een wat grillig verloop. Omdat we inmiddels twaalf metingen achter de rug hebben kunnen we een voortschrijdend gemiddelde van het percentage vacatures maken. Zo "neutraliseren" we uitschieters vanwege een gering aantal waarnemingen. We berekenen dit voortschrijdend gemiddelde door voor elk tijdstip het gemiddelde van de laatste drie metingen te berekenen. Hiermee neutraliseren we ook eventuele seizoensinvloeden.

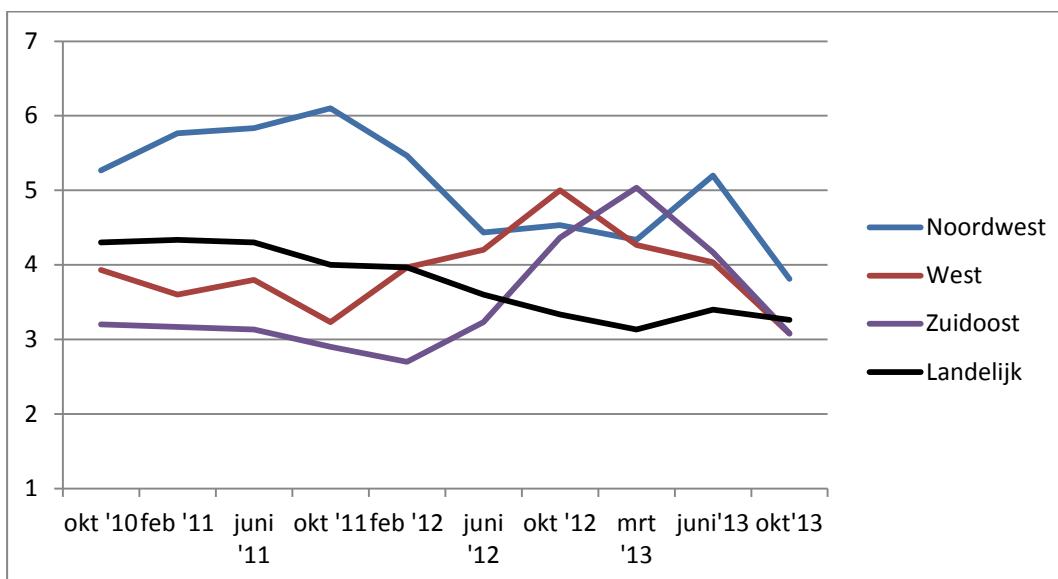
Figuur 4.1 en Figuur 4.2 laten zien dat het landelijk voortschrijdend gemiddelde een geleidelijke daling laat zien. De meeste regio's volgen in grote lijnen dit beeld. De uitkomsten van de regio's zijn in twee Figuren weergegeven omdat anders de onderlinge verschillen niet meer te zien zijn. Elke figuur bevat dus andere regio's.

Een sterk afwijkende ontwikkeling zien we in de regio Oost. Daar is al een jaar lang sprake van een stijgende tendens. Is de landelijke daling tamelijk gelijkmatig, bij veel regio's zien we op enig moment een korte stijging in de vacaturegraad, maar voegt men zich daarna weer in de landelijke overwegend dalende tendens.

Figuur 4.1 Het voortschrijdende gemiddelde vacaturegraad naar regio in % (a)

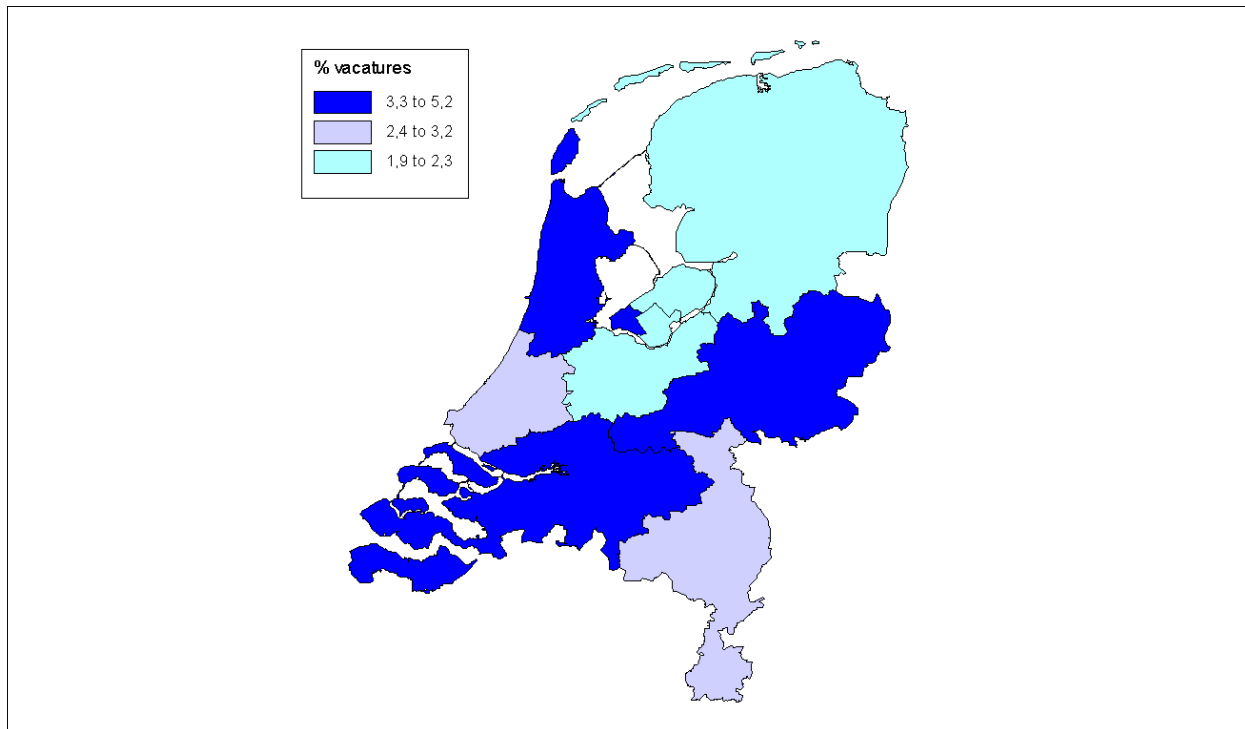


Figuur 4.2 Het voortschrijdende gemiddelde vacaturegraad naar regio in % (b)



Figuur 4.3 laat tenslotte in kaartvorm de situatie per regio per oktober 2013 zien gebaseerd op het voortschrijdend gemiddelde van 3 metingen.

Figuur 4.3 Het percentage openstaande vacatures per regio per okt 2013 (gebaseerd op voortschrijdend gemiddelde van 3 metingen)



4.3 Praktijkondersteuners-ggz

Tot nu toe heeft de vacaturemeting zich beperkt tot doktersassistenten en sinds de meting van juni 2013 POH's-somatiek. Bij de begeleidingscommissie leefde de vraag in hoeverre er ook POH's ggz voorkomen in de onderzochte praktijken. Daartoe zijn in meting 12 twee vragen opgenomen namelijk hoeveel personen er als POG-ggz werkzaam zijn per 1 oktober 2013 en hoeveel FTE's zij werkzaam zijn.

Tabel 4.3 laat zien dat in 83% van de praktijken een of meer POH's somatiek voorkomen en in 51% een of meer POH's-Ggz. Gaat het in de 428 aan het onderzoek deelnemende praktijken om 659 POH's somatiek, daar staan 272 POH's ggz tegenover. De laatste zijn goed voor samen 76 FTE, waar hun somatiek collega's goed zijn voor 331 FTE's (Tabel 4.4 en Tabel 4.5).

Bij de begeleidingscommissie leefde de vraag of het zinvol is om ook vacatures voor POH-GGZ te gaan vragen. Gezien het aantal werkzamen zal dat alleen op landelijk niveau informatie opleveren, maar zal ook daar met ruime marges rond de uitkomsten rekening gehouden moeten worden.

Tabel 4.3 Het voorkomen van POH somatiek en ggz in de onderzochte praktijken

	POH-somatiek	POH-ggz
% van ondervraagden met groep in huis	83	51
Personen	659	272
FTE	331	76

Tabel 4.4 Het aantal werknemers naar regio bij deelnemende organisaties

	DA	POH-Som	POH-GGZ
Noordwest	307	96	37
West	492	105	56
Zuidwest	392	99	25
Zuidoost	374	135	42
Oost	251	89	52
Noord	371	71	38
Midden	355	64	22
Landelijk oktober '13	2542	659	272

Tabel 4.5 Het aantal FTE naar regio bij deelnemende organisaties

	DA	POH-Som	POH-GGZ
Noordwest	179,7	48,4	10,8
West	231,1	46,9	16,8
Zuidwest	274,0	49,8	5,8
Zuidoost	191,8	79,6	13,6
Oost	123,1	39,9	12,6
Noord	177,7	37,4	9,5
Midden	186,2	29,2	6,9
Landelijk oktober '13	1363,5	331,1	75,9

4.4 De vacaturegraad bij praktijkondersteuners in oktober 2013

De vacaturegraad bij de praktijkondersteuners somatiek bedraagt in oktober 2013 6,7%. Dat is ruim hoger dan bij de doktersassistenten die op dat moment op 2,5% uitkomen en ook aanmerkelijk hoger dan bij de meting van POH's in juni 2013, toen het percentage 4,3% bedroeg. Dit wijst op een tekort: doorgaans wordt 2-3% normaal geacht voor een goed functionerende arbeidsmarkt.

Het percentage openstaande vacatures in de regio's Midden, West en Noordwest is in beide metingen bij de POH's aan de hoge kant (zie Tabel 4.6).

Tabel 4.6 De vacaturegraad van praktijkondersteuners somatiek

	Juni '13	Oktober '13
Noordwest	9,3	5,2
West	5,7	10,5
Zuidwest	4,3	6,1
Zuidoost	1,2	1,5
Oost	6,3	6,7
Noord	1,5	9,9
Midden	4,6	10,9
Landelijk juni '13	4,3	6,7
Huisartsenposten	0	0
Huisartsenpraktijken	4,5	7,2
Gezondheidscentra	5,0	6,8

Huisartsenpraktijken en gezondheidscentra hebben in vrijwel gelijke mate met de vacatureproblematiek van POH's te maken. In de huisartsenposten komen POH's verhoudingsgewijs minder vaak voor en vallen er dus weinig vacatures.

4.5 Een vergelijking met andere beroepen

Is het percentage vacatures bij doktersassistenten en praktijkondersteuners hoog? Economie breed bedraagt de meest recente vacaturegraad 1,4% (CBS Statline 2e kwartaal 2013). Voor de sector Zorg en Welzijn bedroeg dat percentage op dat moment zelfs maar 1,0%.

Hoewel de meting van het CBS niet helemaal vergelijkbaar is met die van dit onderzoek, geeft de orde van grootte van het verschil wel aan dat de vacatureproblematiek bij doktersassistenten en praktijkondersteuners meer dan gemiddeld (op de arbeidsmarkt) speelt.

Op de arbeidsmarkt van doktersassistenten en praktijkondersteuners is er derhalve sprake van meer dynamiek dan elders. De personeelsvoorziening vraagt dus verhoudingsgewijs meer tijd en energie.

5 Het vervullen van vacatures

5.1 Inleiding

De vacatures die ontstaan kunnen op verschillende wijzen weer verdwijnen. De meest voorkomende is dat er iemand anders aangetrokken wordt. Over wie er aangetrokken wordt gaat het volgende hoofdstuk. Dit hoofdstuk gaat over de vraag of de vacature vervuld is. Daarnaast kan de vacature opgelost worden door anderen meer te laten werken of soms door het werk anders te organiseren.

In de periode maart juni 2013-oktober 2013 is bij doktersassistenten, met 150 vervulde vacatures, meer nieuw personeel aangenomen in vergelijking met de meting van een jaar eerder (Bijlage 2 Tabel B 2.3), toen er 201 werden vervuld. Voor POH's kunnen we dit niet aangeven vanwege het feit dat een jaar eerder nog geen meting gehouden is.

We gaan nu eerst in op de uitkomsten van de doktersassistenten. Daarna komen de POH's aan bod.

5.2 Doktersassistenten

5.2.1 De vervallen vacatures

Tabel 5.1 laat zien dat 25% van de in het afgelopen vier maanden opengestelde vacatures zijn ingevuld op een andere wijze dan door het aannemen van een nieuwe medewerker.

Tabel 5.1 Het % in de afgelopen vier maanden vervallen vacatures bij doktersassistenten

	Huis- artsen- posten	Huis- artsen- praktij- ken	Ge- zond- heids- centra	Totaal okt '13	Totaal juni '13	Totaal mrt '13	Totaal okt '12	Totaal juni '12
Noordwest	0,0	25,0	0,0	20,0	28,0	25,7	24,2	25,0
West	36,7	10,0	-	30,0	22,9	20,8	14,3	23,5
Zuidwest	0,0	9,5	-	7,4	11,1	32,6	10,0	15,8
Zuidoost	0,0	40,0	0,0	31,6	29,3	27,9	11,5	33,3
Oost	22,2	24,0	-	23,5	31,3	26,3	21,9	16,2
Noord	0,0	36,4	-	30,8	20,3	23,1	6,3	15,9
Midden	31,0	25,0	0,0	28,3	15,2	25,0	30,8	17,6
Landelijk oktober '13	27,2	23,7	0,0	24,6				
Landelijk juni '13	22,3	25,9	0,0		24,1			
Landelijk maart '13	16,1	27,8	29,6			25,9		
Landelijk oktober '12	2,1	23,2	11,1				17,2	
Landelijk juni '12	6,3	27,1	54,2					23,3

Doktersassistenten werken vaak in deeltijd (Verijdt en van der Windt, 2009). Dit geeft de mogelijkheid om andere assistenten te vragen meer uren te gaan werken als er gaten opgevuld moeten worden. Navraag leert dat 33% van de vervallen vacatures op deze manier wordt ingevuld (Tabel 5.2). Maar ook door invallers / waarnemers i.v.m. ziekte of zwangerschap worden de vrijgekomen uren overgenomen (22%). In 17% van de gevallen vormt herstel van ziekte of beëindiging van zwangerschapsverlof de oplossing.

Deze uitkomsten komen grotendeels overeen met die van eerdere metingen.

Tabel 5.2 De redenen voor het vervallen van vacatures¹

	Aantal	%
Uitbreiding uren reeds werkzame DA('s)	6	33
Uitbreiding uren andere medewerker(s) bijv.: POH	1	6
Invallers / waarneming i.v.m. ziekte of zwangerschap	4	22
Herstel zieke of zwangerschapsverlof voorbij	3	17
Stagiaire in dienst genomen	4	22
Totaal	18	100

5.2.2 Duur van het openstaan van vacatures

Het gemiddeld aantal dagen dat het kost om een vacature te vervullen geeft een indicatie van de moeite die het heeft gekost. In Tabel 5.3 is te zien hoe lang het in de verschillende situaties gemiddeld duurt om een vacature op te vullen. Landelijk gezien kost het gemiddeld 51 dagen om een vacature op te vullen. Dit is een daling ten opzichte van voorgaande metingen; ook ten opzichte van oktober 2012 is dit aanmerkelijk lager.

Regionaal zijn er aanmerkelijke verschillen in de gemiddelde duur van het opvullen van vacatures. Het is niet zo dat in stedelijke gebieden de duur van het vervullen per definitie meer tijd kost. Tabel 5.3 laat bij een regionale uitsplitsing soms wat grillige uitkomsten zien. Daarom hebben we deze met een voortschrijdend gemiddelde van de laatste drie waarnemingen berekend. Bijkomend voordeel is dat de seizoenseffecten zo geëlimineerd worden.

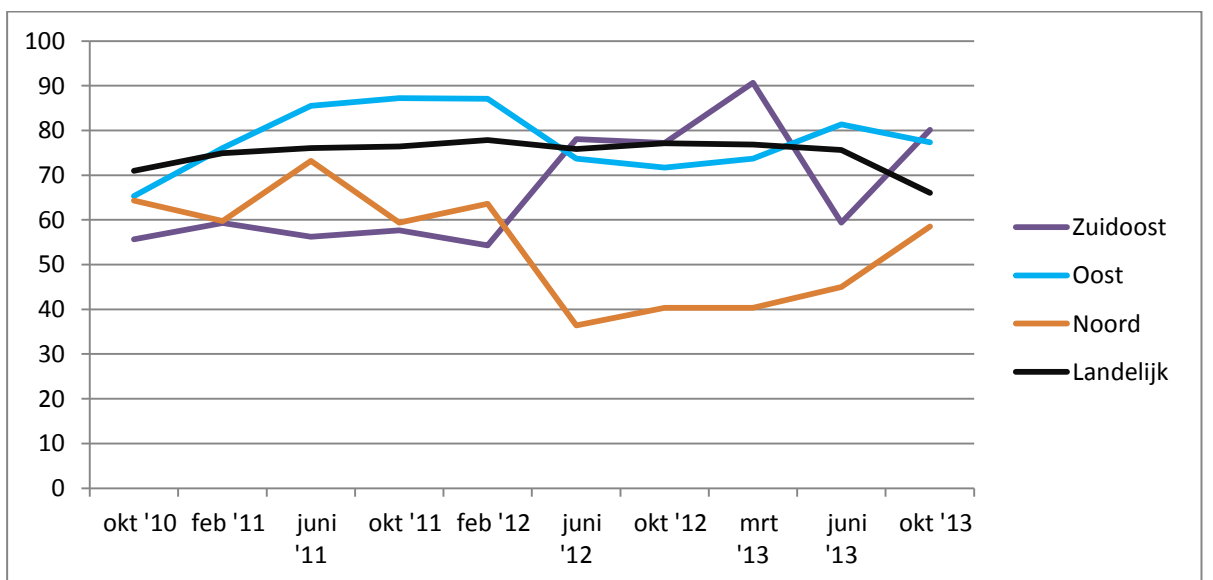
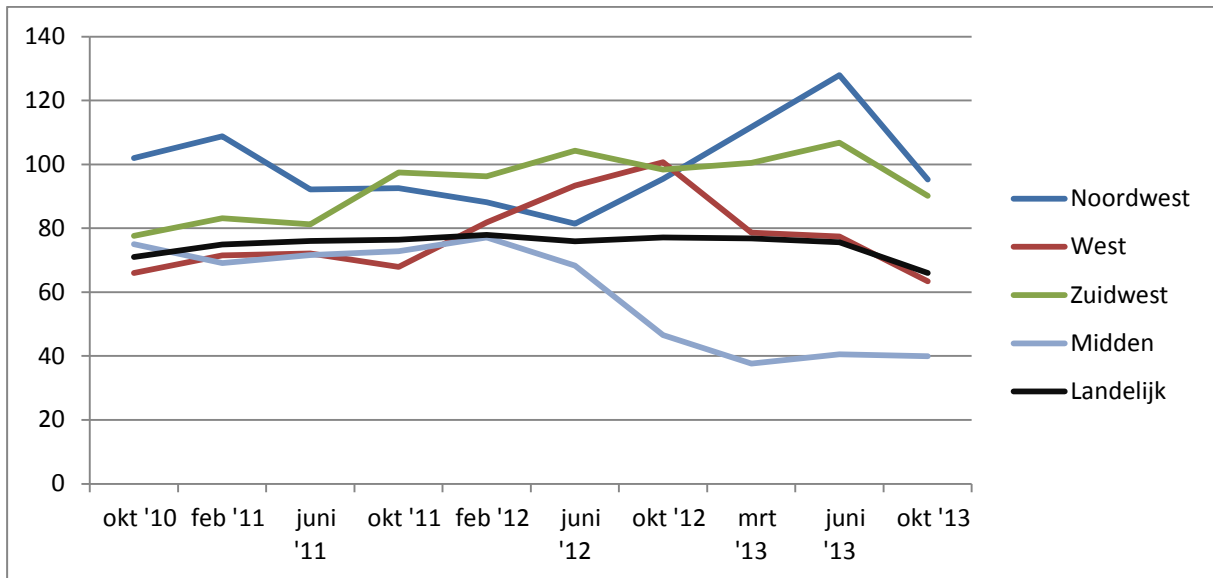
Tabel 5.3 Het gemiddeld aantal dagen dat het opvullen van een vacature duurt naar regio

	Huis- artsen- posten	Huis- artsen- praktij- ken	Ge- zond- heids- centra	Totaal okt '13	Totaal juni '13	Totaal mrt '13	Totaal okt '12	Totaal juni '12
Noordwest	0	51	0	38	101	146	136	53
West	19	27	-	35	90	65	77	94
Zuidwest	20	70	-	58	114	98	108	95
Zuidoost	81	149	122	131	21	88	69	115
Oost	17	77	-	61	66	105	73	43
Noord	183	52	-	81	34	61	41	20
Midden	6	30	122	18	61	41	20	52
Landelijk oktober '13	23	66	152	51				
Landelijk juni '13	50	70	24		62			
Landelijk maart '13	81	92	40			85		
Landelijk oktober '12	85	84	22				80	
Landelijk juni '12	36	83	73					65

¹ In de vraagstelling was ook een categorie anders opgenomen. Een deel van de antwoorden vormden geen verklaring voor de vraag, het overig deel kon ondergebracht worden bij de voorgeprogrammeerde categorieën.

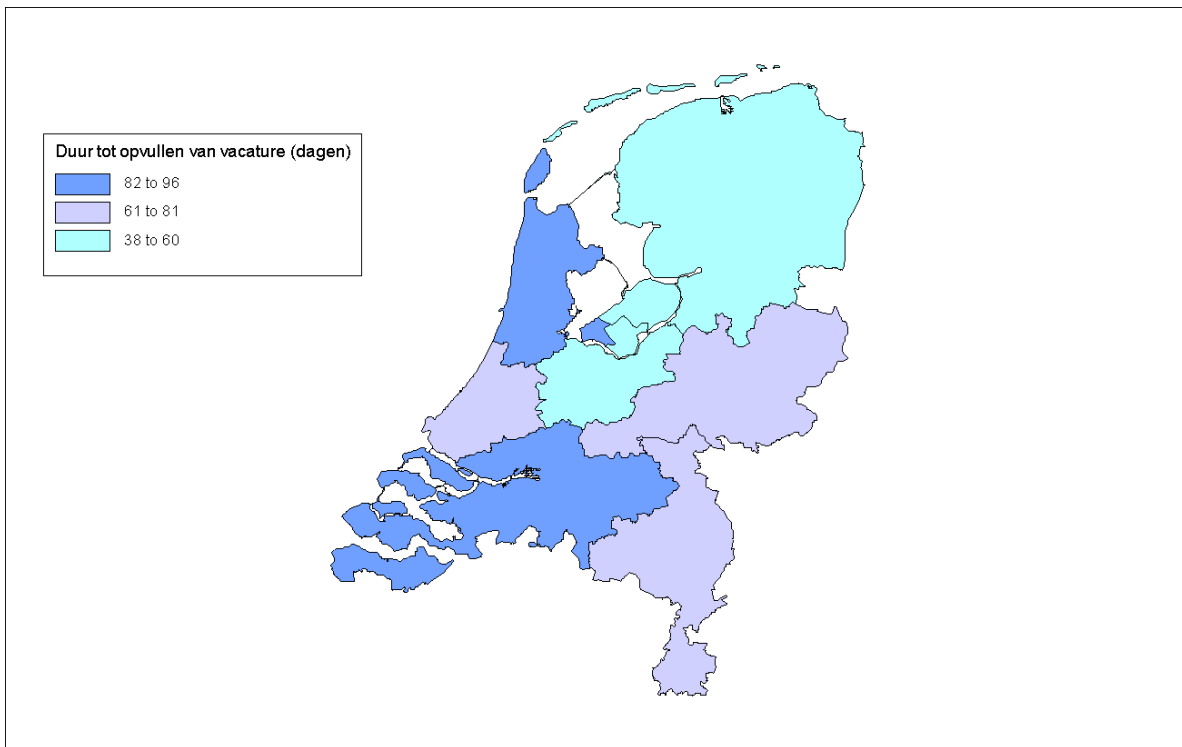
Figuur 5.1 laat zien dat de regio's Noordwest en Zuidwest telkens boven het landelijk gemiddelde scoren. De regio's West, Zuidoost en oost wijken meestal niet zo veel van het landelijk gemiddelde af, terwijl de regio's Midden en Noord beneden het landelijk gemiddelde scoren. De regio Midden blijft de afgelopen metingen stabiel op 40 dagen staan, terwijl de regio Noord een stijging laat zien tot 58 en steeds minder afwijkt van het landelijk gemiddelde.

Figuur 5.1 De gemiddelde duur van het opvullen van een vacature voor doktersassistente naar regio (voortschrijdend gemiddelde van drie metingen)



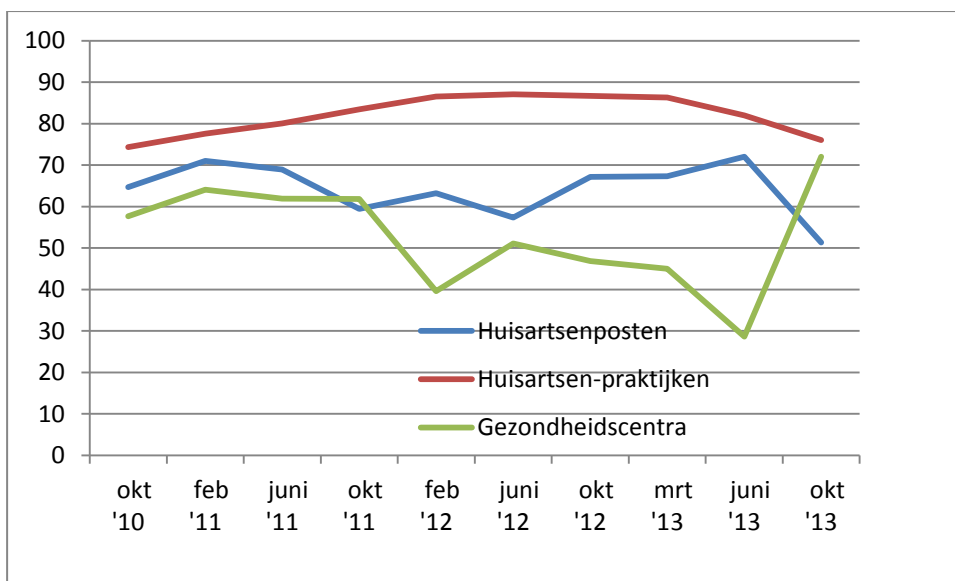
Figuur 5.2 laat tenslotte in kaartvorm de situatie per regio per oktober 2013 zien gebaseerd op het voortschrijdend gemiddelde van drie metingen.

Figuur 5.2 De gemiddelde duur van het opvullen van vacatures (gebaseerd op gemiddelde van 3 metingen)



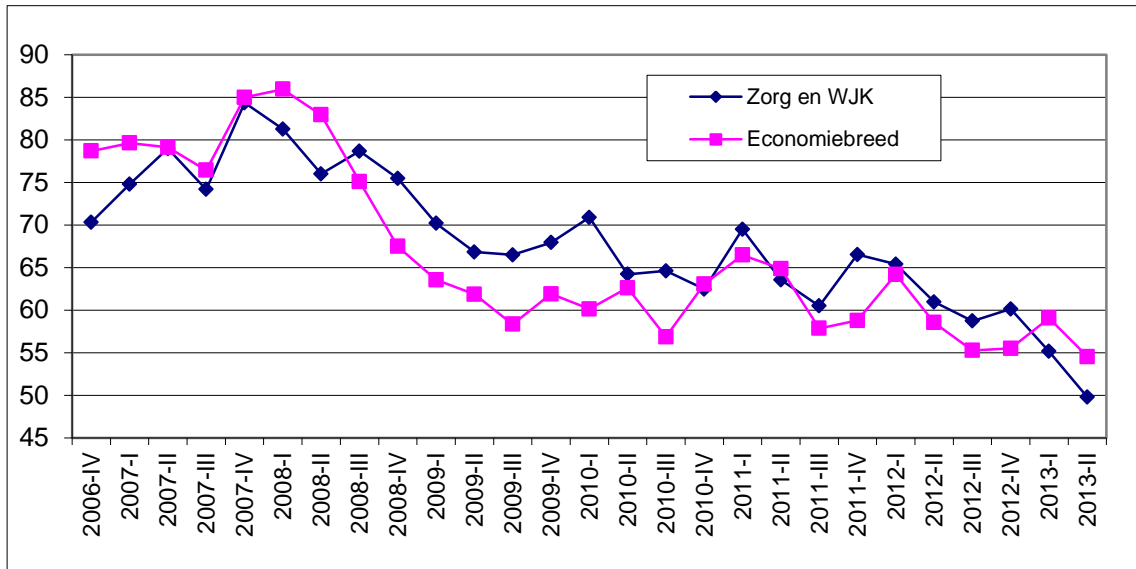
Huisartsenpraktijken hebben de meeste tijd nodig om hun vacatures te vervullen; gezondheidscentra doorgaans de minste tijd. In oktober 2013 laten de gezondheidscentra met gemiddeld 72 dagen echter een niveau zien dat vrijwel gelijk is aan dat van de huisartsenposten, gemiddeld 76 (zie Figuur 5.3).

Figuur 5.3 De gemiddelde duur van het opvullen van een vacature voor doktersassistent naar soort voorziening (voortschrijdend gemiddelde van drie metingen)



Met gemiddeld 51 dagen ligt het vervullen van een vacature voor doktersassistente weinig onder het gemiddelde van alle vacatures economie breed. Voor de sector Zorg en Welzijn (zie Figuur 5.4) geldt dat voor het eerst sinds jaren het vervullen van een vacature meerdere kwartalen gemiddeld minder tijd kost dan economie breed.

Figuur 5.4 De gemiddelde duur van het opvullen van vacatures in de sector Zorg en Welzijn en economie breed 2006-2013 (in dagen)



Bron: CBS Statline

5.3 De Praktijkondersteuners Huisartsen

Bij de praktijkondersteuners somatiek vervallen maar weinig vacatures. In de periode februari-oktober 2013 kwam een vijfde te vervallen. Bij de doktersassistenten bedraagt dit aandeel een kwart. De reden van het vervallen is in de meeste gevallen dat reeds werkzame praktijkondersteuners meer gaan werken. Overigens gaat het dus om kleine absolute aantallen zoals Tabel 5.4 laat zien.

Tabel 5.4 De reden van het vervallen van een vacature in de afgelopen drie maanden (gebaseerd op twee metingen)

	Aantal	%
Uitbreiding uren reeds werkzame POH('s)	11	79
Uitbreiding uren andere medewerker(s) bijv.: DA	1	7
Invalliers / waarneming i.v.m. ziekte of zwangerschap	1	7
Herstel zieke of zwangerschapsverlof voorbij	0	0
Stagiaire in dienst genomen	1	7
Totaal	14	100

Met een gemiddelde duur van 145 dagen voor het vervullen van een vacature scoren de POH's momenteel erg hoog. Bij doktersassistenten bedraagt de gemiddelde duur momenteel een derde daarvan.

Tabel 5.5 Gemiddeld aantal dagen voordat een vacature is vervuld,

	Totaal juni '13	Totaal okt '13
Noordwest	156	304
West	104	191
Zuidwest	97	104
Zuidoost	81	41
Oost	108	81
Noord	243	852
Midden	243	170
Landelijk	125	145

De hoge waarde van het aantal dagen bij de POH's dat het gemiddeld kost om een vacature te vervullen wordt niet veroorzaakt doordat er de afgelopen maanden verhoudingsgewijs weinig vacatures vervuld zijn, maar vooral doordat het aantal vacatures zo gegroeid is. Bij doktersassistenten ligt de verhouding vervulde vacatures in de afgelopen drie maanden ten opzichte van het aantal openstaande vacatures aanmerkelijk hoger. Dat leidt tot een veel lagere gemiddelde duur van het vervullen.

6 Wie vervullen de vacatures?

De omvang van het aantal bestaande vacatures is uiteraard interessant, maar minstens zo interessant is de wijze waarop vacatures vervuld zijn. Waar degenen vandaan komen die de vacatures vervullen is onder meer van belang in verband met wervingsactiviteiten en de positionering als werkgever.

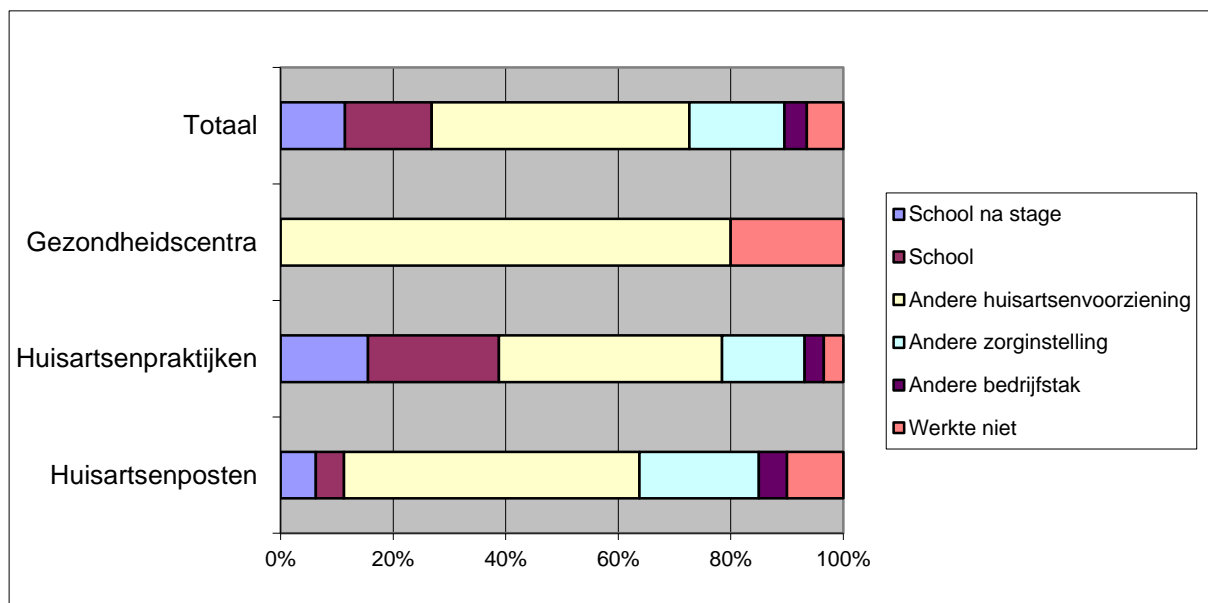
Ook hier besteden we eerst aandacht aan de doktersassistenten en daarna aan de POH's.

6.1 De dokterassistenten

In Figuur 6.1 en Tabel 6.1 laten we zien door wie de vacatures voor dokterassistent van de afgelopen vier maanden zijn opgevuld. 25% van de nieuwe medewerkers komt van de schoolbanken (waarvan 13% na een eerdere stage en 12% zonder eerdere stage) en 51% komt van een andere huisartsenvoorziening. Andere zorginstellingen zijn in 19% van de gevallen leverancier.

In de regio zuidoost worden relatief vaak schoolverlaters aangetrokken nadat ze eerder een stage hadden gelopen bij dezelfde werkgever.

Figuur 6.1 Herkomst van personen op de ingevulde vacature in %



Het aantrekkingspatroon varieert naar soort voorziening. Evenals voorgaande metingen trekken met name huisartsenposten veel nieuwe medewerkers uit andere huisartsenvoorzieningen en andere zorginstellingen aan. Gezondheidscentra trekken veel personeel aan vanuit andere huisartsenvoorzieningen en huisartsenpraktijken trekken juist veel schoolverlaters aan (zie Figuur 6.1). In minder dan de helft van de gevallen liep de schoolverlater eerder stage bij de huidige werkgever.

Tabel 6.1 Herkomst van personen op de ingevulde vacature in % (laatste kwartaal)

	School		Andere huisartsen-voorziening	Andere zorg-instelling	Andere bedrijfstak	Werkte niet	Totaal
	Na eerdere stage	Zonder eerdere stage					
Noordwest	13	6	63	19	0	0	100
West	11	7	43	39	0	0	100
Zuidwest	5	21	42	26	0	5	100
Zuidoost	46	15	38	0	0	0	100
Oost	12	12	58	15	4	0	100
Noord	11	11	56	0	11	11	100
Midden	9	12	58	15	3	3	100
Landelijk oktober '13	13	12	51	19	2	2	100
Landelijk juni '13	11	15	44	16	4	6	95
Landelijk maart '13	12	17	46	13	6	6	100
Landelijk oktober '12	14	16	45	17	4	5	99
Landelijk juni '12	16	13	41	20	2	4	97

De herkomst kan zoals we eerder zagen enige seizoensinvloed ondervinden. Ook toevalsfactoren kunnen een rol spelen. Tabel 6.2 geeft om die reden nogmaals de percentages weer zoals gemeten over de laatste drie metingen, dus gecorrigeerd voor seizoensinvloeden. In de regio midden is de concurrentie tussen huisartsenvoorzieningen het grootst: 54% van de nieuw aange trokken medewerkers is afkomstige van een andere huisartsenvoorziening.

Tabel 6.2 Herkomst van personen op de ingevulde vacature over de laatste drie metingen (in %)

	School		Andere huisartsen-voorziening	Andere zorg-instelling	Andere bedrijfstak	Werkte niet	Totaal
	Na eerdere stage	Zonder eerdere stage					
Noordwest	14	8	52	13	6	8	100
West	10	12	46	29	2	1	100
Zuidwest	11	23	35	20	3	8	100
Zuidoost	29	15	45	6	1	3	100
Oost	8	15	49	23	2	4	100
Noord	23	12	42	5	11	7	100
Midden	7	20	54	16	2	2	100
Landelijk	13	15	48	17	3	4	100

Van de nieuwe medewerkers is 88% in het bezit van specifiek het diploma voor doktersassistent (Tabel 6.3). Een jaar geleden, oktober 2012, lag dit percentage 10%punten lager. Kijken we naar de regio's dan is te zien dat met name de regio zuidwest een relatief laag percentage gediplomeerden aantrekt. Voor de regio Oost geldt hetzelfde. Dit hangt waarschijnlijk samen met het relatief hoge aantal vacatures in deze regio.

Overigens veel van degenen die aangetrokken worden zonder diploma zijn daar wel voor in opleiding en hebben al een medische achtergrond bv. een verpleegkunde opleiding. Verder speelt

dat een opleiding buiten het dagonderwijs om vaak een relatief grote investering vraagt voor een individuele werknemer. In zo'n geval neemt de werkgever dat geheel of gedeeltelijk voor zijn rekening.

Tabel 6.3 Het percentage door gediplomeerde doktersassistenten vervulde vacatures

	Huis- artsen- posten	Huis- artsen- praktij- ken	Ge- zond- heids- centra	Totaal okt '13	Totaal juni '13	Totaal mrt '13	Totaal okt '12	Totaal juni '12
Noordwest	83	100	100	88	94	92	88	80
West	78	-	100	93	96	95	70	82
Zuidwest	68	-	50	64	94	97	67	81
Zuidoost	100	100	100	100	83	90	91	100
Oost	95	-	57	85	85	83	72	81
Noord	100	-	100	100	74	90	87	84
Midden	92	100	100	97	89	97	72	93
Landelijk oktober '13	86	100	90	88				
Landelijk juni '13	87	100	83		86			
Landelijk maart '13	93	100	83			92		
Landelijk oktober '12	79	100	67				78	
Landelijk juni '12	89	100	75					85

6.2 De praktijkondersteuners

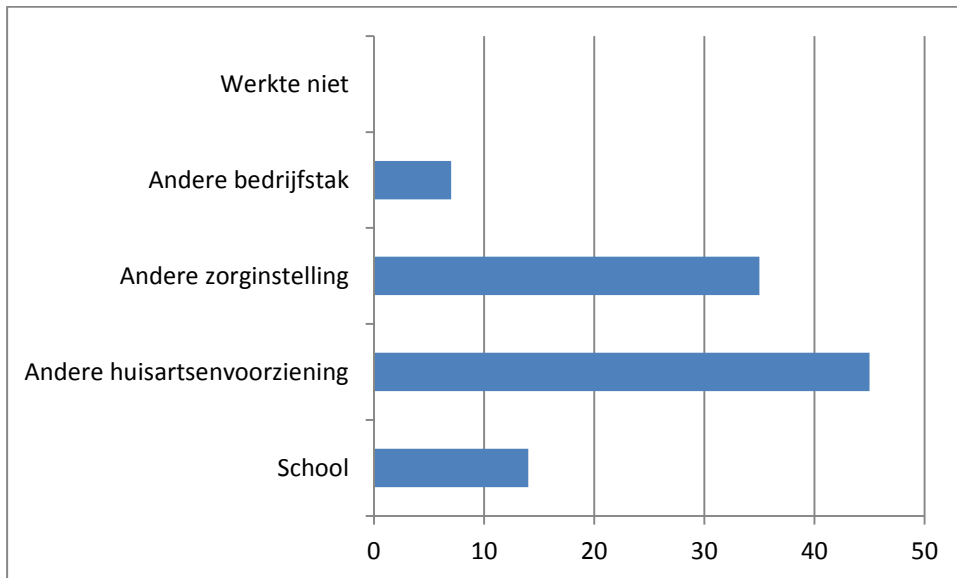
De nieuw aangetrokken POH's komen verhoudingsgewijs veel uit andere zorginstellingen of andere huisartsenvoorziening (Tabel 6.4). 14% is direct uit de schoolbanken afkomstig.

Men dient te bedenken dat het hier alleen POH's betreft die een vacature vervullen, dus van werkgever veranderen. Degenen die al in een praktijk werkzaam zijn en dan een opleiding gaan volgen vallen hier dus buiten.

Tabel 6.4 De herkomst van POH's in % (twee metingen)

School	14
Andere huisartsenvoorziening	45
Andere zorginstelling	35
Andere bedrijfstak	7
Werkte niet	0
Totaal	100
N=	56

Figuur 6.2 De herkomst van POH's in %



Van de nieuw aangetrokken POH's in huisartsenpraktijken is 70% gediplomeerd als praktijkondersteuner bij in diensttreding. Bij de gezondheidscentra is dat 100%. Overigens zijn veel van degenen die aangetrokken worden zonder diploma daar wel voor in opleiding en hebben al een medische achtergrond bv. een verpleegkunde opleiding. Verder speelt dat een opleiding buiten het dagonderwijs om vaak een relatief grote investering vraagt voor een individuele werknemer. In zo'n geval neemt de werkgever dat geheel of gedeeltelijk voor zijn rekening.

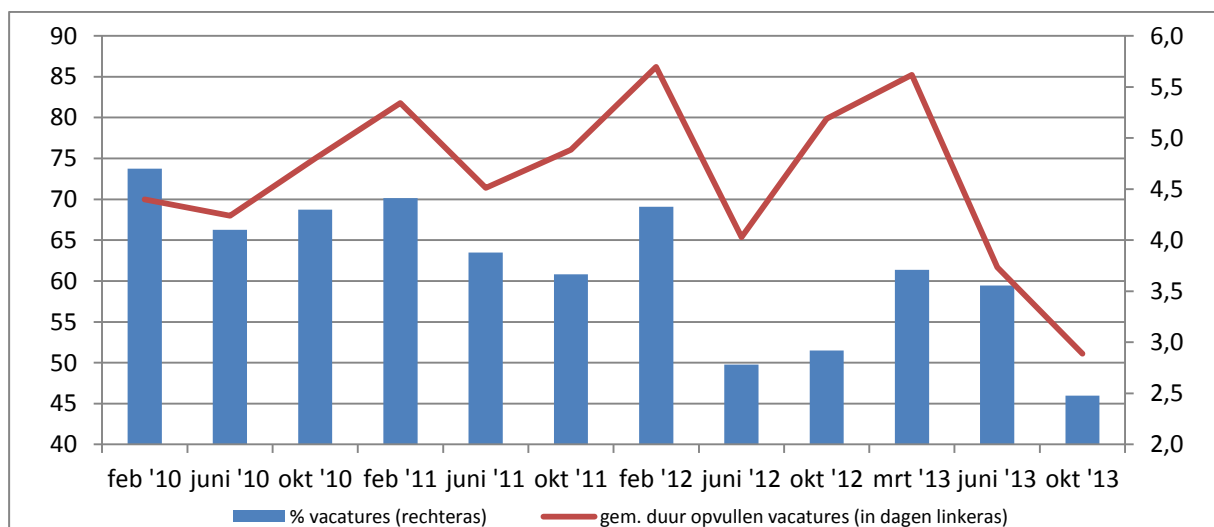
7 De trend bij doktersassistenten

In dit hoofdstuk gaan we beknopt na welke trends we bij doktersassistenten kunnen onderscheiden. Voor POH's is dat (nog) niet mogelijk vanwege het feit dat er sprake is van twee metingen.

In oktober 2013 is het percentage vacatures bij doktersassistenten gedaald tot 2,5 (zie Figuur 7.1). Dat is het laagste van alle twaalf metingen sinds februari 2010.

De gemiddelde tijd die nodig was om een vacature te vervullen is de afgelopen periode fors afgenomen tot 51 dagen. Bij de meting in maart 2013 bedroeg deze nog gemiddeld 85.

Figuur 7.1 Het percentage vacatures voor doktersassistenten en de gemiddelde duur in dagen van het vervullen van vacatures



De oorzaak van de daling in het percentage openstaande vacatures en de moeite die het kost om vacatures te vervullen is niet exact aan te geven op basis van dit vacature onderzoek.

Tabel 7.1 geeft wel een indicatie van vraag en aanbod op grond van de metingenreeks van het vacature onderzoek. In deze tabel zijn voor elke meting de in de afgelopen vier maanden vervulde vacatures plus de op dat moment openstaande vacatures als vraag gedefinieerd. Deze vraag is uitgedrukt als percentage van het gemeten zittend personeelsbestand, zodat we geen last hebben van wisselende responspercentages. Het aanbod bestaat uit de vervulde vacatures. Het verschil tussen beiden wordt gevormd door de openstaande vacatures.

Kijken we naar de tijdreeks van vervulde en onvervulde vacatures dan zijn er indicaties dat de vraag naar doktersassistent met een derde is teruggelopen ten opzichte van de eerste metingen. Het aanbod nam met grofweg een kwart af. Het lijkt er dus op dat het vooral de teruglopende vraag is die het afnemen van de vacaturegraad veroorzaakt.

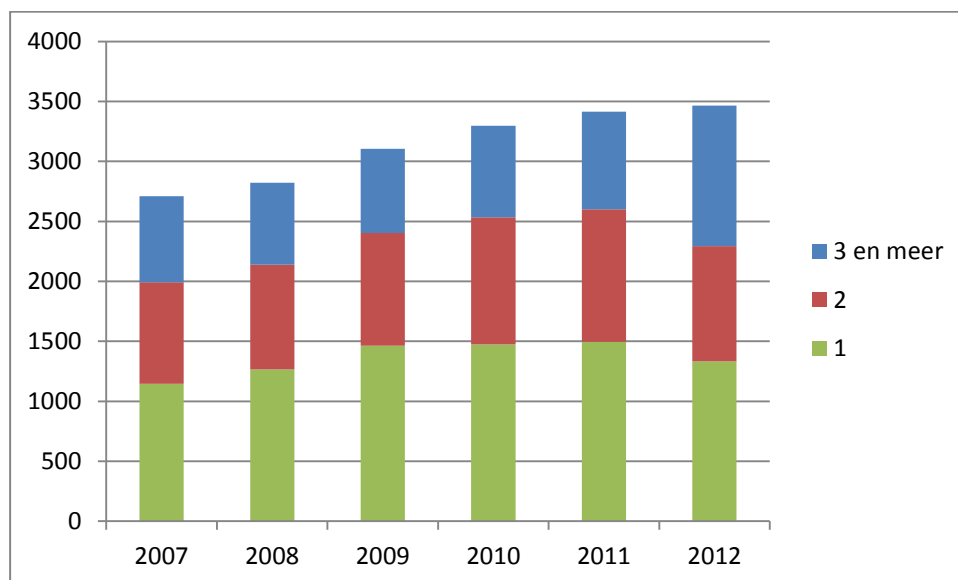
Tabel 7.1 Indicaties van vraag, aanbod en vacatures voor doktersassistenten in % van het zittend bestand

	feb '10	juni '10	okt '10	feb '11	juni '11	okt '11	feb '12	juni '12	okt '12	mrt '13	juni '13	okt '13
Vraag	12,9	11,4	11,3	11,0	10,5	9,5	10,4	8,0	7,4	10,3	10,6	8,4
Aanbod	8,2	7,3	7,0	6,6	6,6	5,9	6,1	5,2	4,4	6,6	7,0	5,9
Vacatures	4,7	4,1	4,3	4,4	3,9	3,7	4,3	2,8	2,9	3,7	3,6	2,5

Hoe zijn de vooruitzichten in het aanbod?

Over het gehele jaar bezien, wordt ongeveer 35% van de vervulde vacatures bezet door leerlingen die de opleiding tot doktersassistent afgerond hebben (zie Hoofdstuk 6). Figuur 7.2 laat zien dat het aantal eerste jaars leerlingen vanaf 2009 wat afvlakt en in 2012 voor het eerst is afgenomen. Dit betekent dat de jaarlijkse toename in het aantal diplomabehalers vanaf medio 2012 niet verder groeit en in 2015 gaat dalen. Aangezien onbekend is hoe de vraag naar doktersassistenten zich gaat ontwikkelen is niet te beoordelen of dit een zorgwekkende ontwikkeling is. Daarvoor is nader onderzoek nodig.

Figuur 7.2 Leerlingen² in de doktersassistentenopleiding MBO naar verblijfsjaar



Bron: DUO/Cfi

² Voltijds BOL en BBL (dus exclusief BOL-deeltijd). In 2012 zijn er relatief veel personen in het derde of hogere verblijfsjaar. Dit lijkt een administratieve achtergrond te hebben.

Bijlage 1 Vragenlijst

In de vragenlijst komen de volgende vragen aan de orde:

- Hoeveel doktersassistenten zijn bij u in loondienst (aantal en FTE's)?
- Hoeveel vacatures (functies) heeft u op dit moment? Om hoeveel FTE's gaat het?
- Hoeveel vacatures voor doktersassistent heeft u de afgelopen vier maanden vervuld? En zijn er vacatures komen te vervallen? Wat is daarvan de reden?
- Door wie zijn de vacatures opgevuld?

De nieuwe medewerker komt vanuit één van de volgende situaties:

- Heeft geen diploma doktersassistent en
- Heeft wel een diploma en
 - Komt van school (met of zonder stage bij deze werkgever)
 - Komt vanuit een andere huisartsenzorginstelling
 - Komt vanuit een andere zorginstelling
 - Komt vanuit een andere bedrijfstaking
 - Werkte hiervoor niet
- De vacature is vervallen

(In de vraagstelling wordt tevens meegenomen of men al een functie als doktersassistent vervulde).

- Hoeveel POH's zijn bij u in loondienst (aantal en FTE's)?
- Hoeveel vacatures (functies) heeft u op dit moment? Om hoeveel FTE's gaat het?
- Hoeveel vacatures voor POH's heeft u de afgelopen vier maanden vervuld? En zijn er vacatures komen te vervallen? Wat is daarvan de reden?
- Door wie zijn de vacatures opgevuld?

De nieuwe medewerker komt vanuit één van de volgende situaties:

- Heeft geen diploma POH en
- Heeft wel een diploma en
 - Komt van school (met of zonder stage bij deze werkgever)
 - Komt vanuit een andere huisartsenzorginstelling
 - Komt vanuit een andere zorginstelling
 - Komt vanuit een andere bedrijfstaking
 - Werkte hiervoor niet
- De vacature is vervallen

(In de vraagstelling wordt tevens meegenomen of men al een functie als POH vervulde).

Met de antwoorden op deze vragen stellen wij deze rapportage op waarin aan de volgende onderdelen aandacht besteed wordt:

- Hoe ontwikkelt het aantal vacatures voor doktersassistenten zich landelijk, regionaal en naar soort voorziening?
- Hoe ontwikkelt zich de duur dat een vacature openstaat?
Dit kan door het aantal vervulde en openstaande vacatures met elkaar in verband te brengen (Statline CBS, 2009 e.v).
- Hoe verhoudt de vacaturesituatie bij doktersassistenten zich met andere beroepen?
We maken hierbij een vergelijking met CBS gegevens over alle beroepsgroepen in ons land.
- Hoe worden de vacatures opgevuld?

Belangrijk is of men gediplomeerden aantrekt of niet. Verder is van belang wat de achtergrond van de nieuwe medewerkers is: komt men van een andere praktijk of net uit de schoolbanken. Dit geeft een aardige actueel beeld van het aanbod op de arbeidsmarkt.

Bijlage 2 Uitkomsten in absolute aantallen en FTE's

Doktersassistenten

Tabel B 2.1 laat het aantal openstaande vacatures bij de functie van doktersassistent per 1 oktober 2013 zien. Bij de in totaal 428 respondenten was er sprake van in totaal 63 vacatures die in oktober 2013 openstonden. Hiervan waren er 11 bij de huisartsenposten, 5 bij de gezondheidscentra en 47 bij huisartsenpraktijken.

Bij vergelijkingen in de tijd moet men voor een totaalbeeld rekening houden met verschillen in respons. Hier gaat het er om een verantwoording van de gemeten aantal te geven.

Tabel B 2.1 Het aantal openstaande vacatures naar regio en voorziening

	Huisart- sen- posten	Huisart- sen- praktij- ken	Gezond- heids- centra	Totaal okt '13	Totaal juni '13	Totaal mrt '13	Totaal okt '12	Totaal juni '12
Noordwest	0	5	0	5	15	25	28	13
West	3	2	3	8	20	18	19	30
Zuidwest	1	11	.	12	15	20	24	25
Zuidoost	2	11	1	14	5	18	13	17
Oost	1	12	.	13	25	29	15	11
Noord	3	3	0	6	13	12	5	6
Midden	1	3	1	5	14	8	3	6
Landelijk oktober '13	11	47	5	63				
Landelijk juni '13	33	73	1		107			
Landelijk maart '13	25	100	5			130		
Landelijk oktober '12	32	73	2				107	
Landelijk juni '12	22	83	3					108

Het aantal gemeten vacatures laat in de metingen van februari en maart een jaarlijkse piek zien.

Tabel B 2.2 laat zien hoeveel FTE's met de vacatures gemoeid zijn. Totaal gaat het om 31,5 FTE; 3,6 FTE staan open bij de huisartsenposten, 3,2 in de gezondheidscentra en 24,7 bij de huisartsenpraktijken.

Tabel B 2.2 Het aantal openstaande vacatures in FTE's

	Huisart- senpos- ten	Huisart- sen- praktij- ken	Gezond- heids- centra	Totaal okt '13	To- taal juni '13	Totaal mrt '13	To- taal okt '12	To- taal juni '12
Noordwest	0,0	3,0	0,0	3,0	8,5	11,1	7,9	19,2
West	0,5	1,2	2,5	4,2	10,5	8,2	14,3	12,6
Zuidwest	0,3	4,1	.	4,4	6,9	9,9	6,7	11,1
Zuidoost	0,5	6,8	0,4	7,8	1,2	13,9	7,7	4,2
Oost	0,3	6,3	.	6,6	15,3	6,5	2,2	4,0
Noord	0,9	1,7	0,0	2,6	6,8	5,0	1,8	3,6
Midden	1,0	1,6	0,2	2,8	3,6	65,3	0,0	0,0
Landelijk oktober '13	3,6	24,7	3,2	31,5				
Landelijk juni '13	8,5	53,7	3,2		52,7			
Landelijk maart '13	12,4	41,6	1,4			65,3		
Landelijk oktober '12	5,1	55,6	1,5				55,4	
Landelijk juni '12	13,2	62,4	2,7					62,2

Tabel B 2.3 geeft een beeld van het aantal vervulde vacatures vier maanden voorafgaand aan het moment van meten.

Tabel B 2.3 Het aantal vervulde vacatures naar regio en type huisartsenvoorziening

	Huisart- senpos- ten	Huisart- sen- praktij- ken	Gezond- heids- centra	Totaal okt '13	To- taal juni '13	To- taal mrt '13	To- taal okt '12	To- taal juni '12
Noordwest	2	12	2	16	18	26	25	30
West	19	9	0	28	27	42	30	39
Zuidwest	6	19	-	25	16	31	27	32
Zuidoost	3	9	1	13	29	31	23	18
Oost	7	19	-	26	46	42	25	31
Noord	2	7	0	9	47	30	15	37
Midden	20	12	1	33	28	30	18	14
Landelijk oktober '13	59	87	4	150				
Landelijk juni '13	80	126	5		211			
Landelijk maart '13	47	166	19			232		
Landelijk oktober '12	46	106	11				163	
Landelijk juni '12	75	121	5					201

Pratijkondersteuners Huisartsenzorg

De tabellen B2.4 en volgende geven soortgelijke informatie als voor de doktersassistenten, maar dan nu voor de POH-somatiek.

Tabel B 2.4 Het aantal vacatures bij POH (personen)

	Huisartsen- posten	Huisartsen- praktijken	Gezond- heidscentra	Totaal okt '13	Totaal juni '13
Noordwest	0	5	0	5	9
West	0	10	1	11	6
Zuidwest	0	6	.	6	4
Zuidoost	0	2	0	2	2
Oost	0	6	.	6	8
Noord	0	6	1	7	2
Midden	0	6	1	7	4
Landelijk oktober '13	0	41	3	44	
Landelijk juni '13	0	33	2		35

Tabel B 2.5 Het aantal vacatures bij POH (FTE)

	Huisartsen- posten	Huisartsen- praktijken	Gezond- heidscentra	Totaal okt '13	Totaal juni '13
Noordwest	0,0	1,7	0,0	1,7	3,8
West	0,0	2,8	0,3	3,1	2,7
Zuidwest	0,0	2,1	.	2,1	1,0
Zuidoost	0,0	0,6	0,0	0,6	0,5
Oost	0,0	1,9	.	1,9	4,1
Noord	0,0	2,9	0,6	3,5	0,4
Midden	0,0	1,3	0,4	1,7	17,0
Landelijk oktober '13	0,0	13,1	1,3	14,4	
Landelijk juni '13	0,0	28,9	0,6		29,5

Tabel B 2.6 het aantal vervulde vacatures in het afgelopen vier maanden

	Huisartsen- posten	Huisartsen- praktijken	Gezond- heidscentra	Totaal okt '13	Totaal juni '13
Noordwest	0	2	0	2	7
West	0	6	1	7	7
Zuidwest	0	7	-	7	5
Zuidoost	0	6	0	6	3
Oost	0	9	-	9	9
Noord	0	1	0	1	1
Midden	0	3	2	5	2
Landelijk oktober '13	0	34	3	37	
Landelijk juni '13	1	33	0		34

Bijlage 3 Vergelijking vacaturegraad tussen “type” deelnemer.

In hoofdstuk drie kwam al aan bod dat een mogelijke vertekening van de gegevens kan optreden doordat praktijken met vacatureproblematiek vaker aan het onderzoek deelnemen dan praktijken die hier minder mee te kampen hebben. Een (indirecte) vergelijking met gegevens uit eerder onderzoek, van het aantal vacatures dat op jaarbasis wordt opgevuld, laat zien dat er geen aanwijzingen zijn voor een oververtegenwoordiging van praktijken met veel vacatures.

Daarnaast is gekeken naar ‘type’ deelnemer. Ook voor deelnemers die het gehele jaar 2010 hebben deelgenomen kan gelden dat men vaker vacatures heeft dan deelnemers die een of twee keer hebben deelgenomen. In onderstaande tabel is de vacaturegraad naar ‘type’ deelnemer weergegeven. In het totaal bezien valt de vacaturegraad bij ‘incidentele’ deelnemers, met een 4,5%, hoger uit ten opzichte van de 4,1% bij de deelnemers die aan alle drie metingen hebben meegedaan.

Tabel B 3.1 De vacaturegraad naar ‘type’ deelnemer over het jaar 2010

	Totaal	Deelname gehele jaar	Deelname 1 of 2 keer
Huisartsenposten	3,0	3,7	2,2
Huisartsenpraktijken	5,2	4,8	5,4
Gezondheidscentra	2,1	1,6	2,8
Noordwest	4,7	3,4	5,9
West	3,8	3,6	3,9
Zuidwest	5,5	5,5	5,5
Zuidoost	4,3	4,6	4,0
Oost	4,3	3,7	4,8
Noord	3,3	3,0	3,7
Midden	5,1	6,7	4,4
Totaal	4,3	4,1	4,5

