

Arbeidsmarkt huisartsenzorg regio Utrecht, Gooi & Vechtstreek en Amersfoort-Eemland, 2022



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 RegioPlus-arbeidsmarktregio (op basis van de twaalf regionale werkgeversorganisaties in de sector Zorg en Welzijn), in een serie van regionale factsheets. 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.

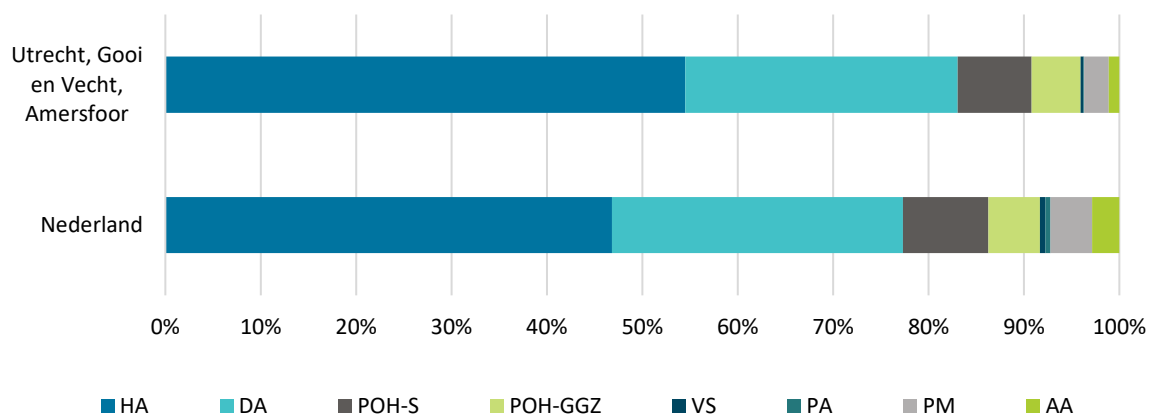
De factsheets geven per regio een actueel beeld van:

1. Functies en capaciteit in de huisartsenpraktijk (en daarmee het aanbod aan huisartsenzorg)
2. Opleidingscapaciteit in de huisartsenpraktijk
3. Vacatures en verwachte tekorten in de huisartsenpraktijk
4. Drukke en werklast in de huisartsenpraktijk
5. Maatregelen die huisartsenpraktijken nemen

1. Functies en capaciteit in de huisartsenpraktijk

In de regio Utrecht, Gooi & Vechtstreek en Amersfoort-Eemland waren in 2022 in een gemiddelde huisartsenpraktijk 11 personen in de dagzorg werkzaam die gezamenlijk 214 uren per week werkten. De regio Utrecht, Gooi & Vechtstreek en Amersfoort-Eemland verschilde qua verdeling van deze capaciteit naar functie nauwelijks van de gemiddelde Nederlandse huisartsenpraktijk (figuur 1).

Figuur 1 Verdeling van de capaciteit in de huisartspraktijk (in uren) in 2022, naar functie*

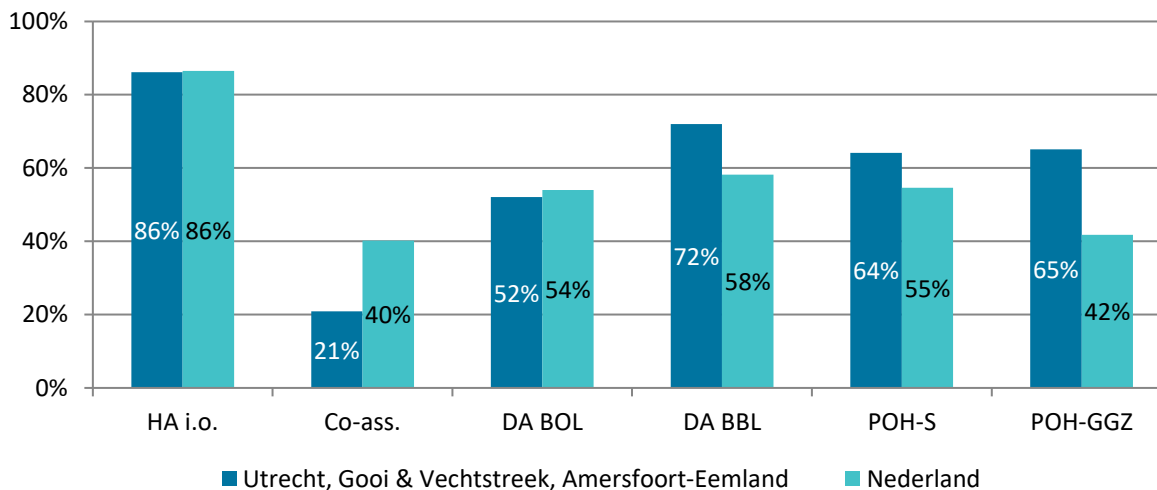


* Onder de POH-S valt behalve de POH-S ook de Praktijkverpleegkundige, en onder de POH-GGZ valt behalve de POH-GGZ ook de Praktijkverpleegkundige GGZ en de GGZ-medewerker.

2. Opleidingscapaciteit in de huisartsenpraktijk

De regio Utrecht, Gooi & Vechtstreek en Amersfoort-Eemland verschilde qua opleidingscapaciteit van de gemiddelde Nederlandse huisartsenpraktijk (figuur 2). Zo lag het percentage praktijken met een stage- of opleidingsplaats voor doktersassistenten beroeps begeleidende leerweg (DA BBL) en de praktijkondersteuner somatiek en GGZ hoger dan gemiddeld in Nederland, terwijl dit percentage voor coassistenten lager lag.

Figuur 2 Percentage huisartsenpraktijken dat stage- of opleidingsplaatsen had in 2022, naar functie

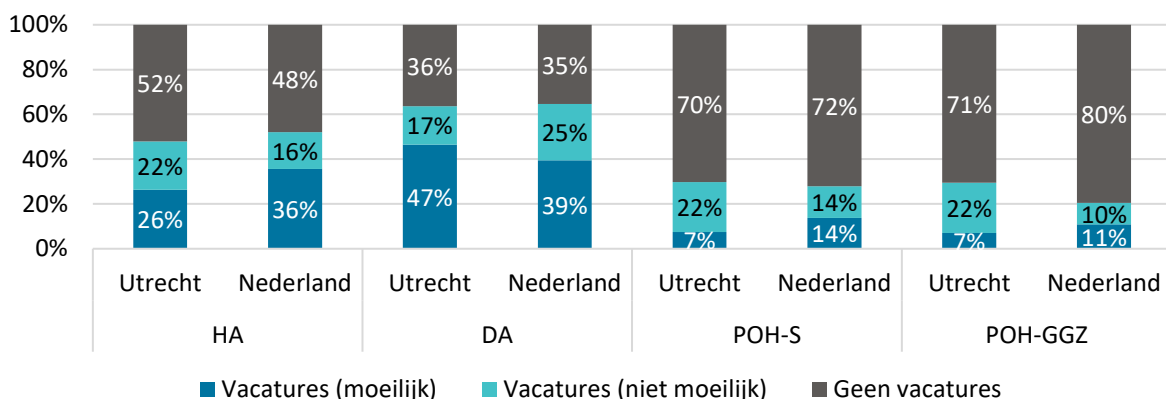


*HA i.o.=huisarts in opleiding, co-ass=co-assistent, DA BOL=doktersassistent beroeps opleidende leerweg, DA BBL=doktersassistent beroeps begeleidende leerweg, POH-S=praktijkondersteuner somatiek, POH-GGZ=praktijkondersteuner geestelijke gezondheidszorg.

3. Vacatures en verwachte tekorten in de huisartsenpraktijk

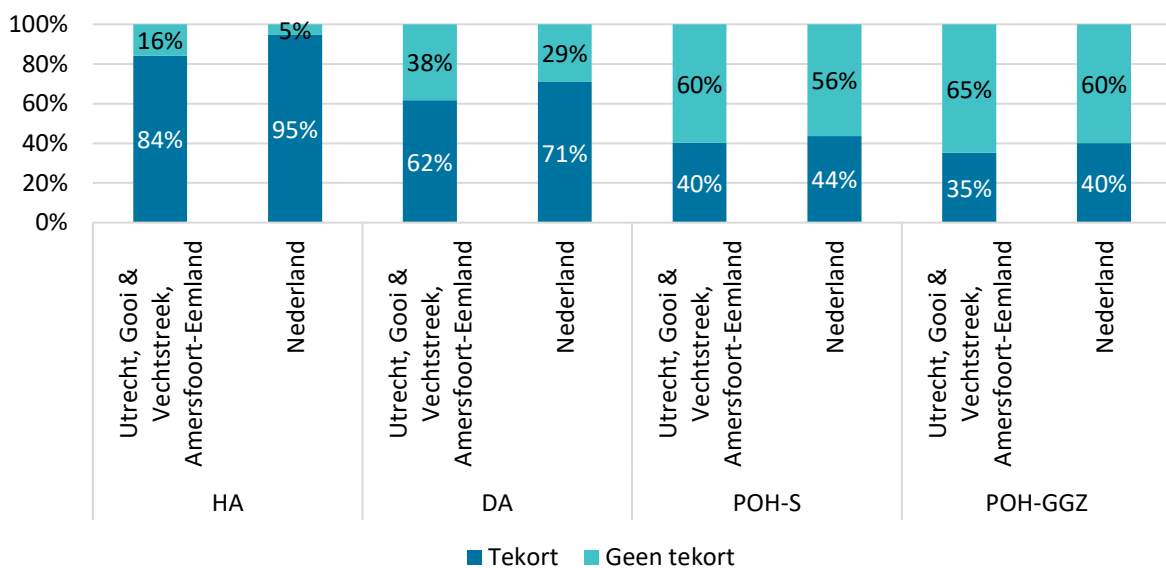
Een eerste indicator voor ervaren knelpunten op de arbeidsmarkt is het percentage praktijken dat in het afgelopen jaar vacatures had voor één of meerdere veelvoorkomende functies, en het percentage dat aangaf dat deze moeilijk vervulbaar waren. De regio Utrecht, Gooi & Vechtstreek en Amersfoort-Eemland verschilde hierin van de gemiddelde Nederlandse huisartsenpraktijk (figuur 3). Het percentage praktijken dat een moeilijk vervulbare vacature had voor de huisarts en POH-S en POH-GGZ lag lager dan gemiddeld in Nederland, terwijl dit percentage voor de doktersassistenten hoger lag.

Figuur 3 Percentage huisartsenpraktijken dat in het afgelopen jaar moeilijk en niet moeilijk vervulbare vacatures had, naar functie



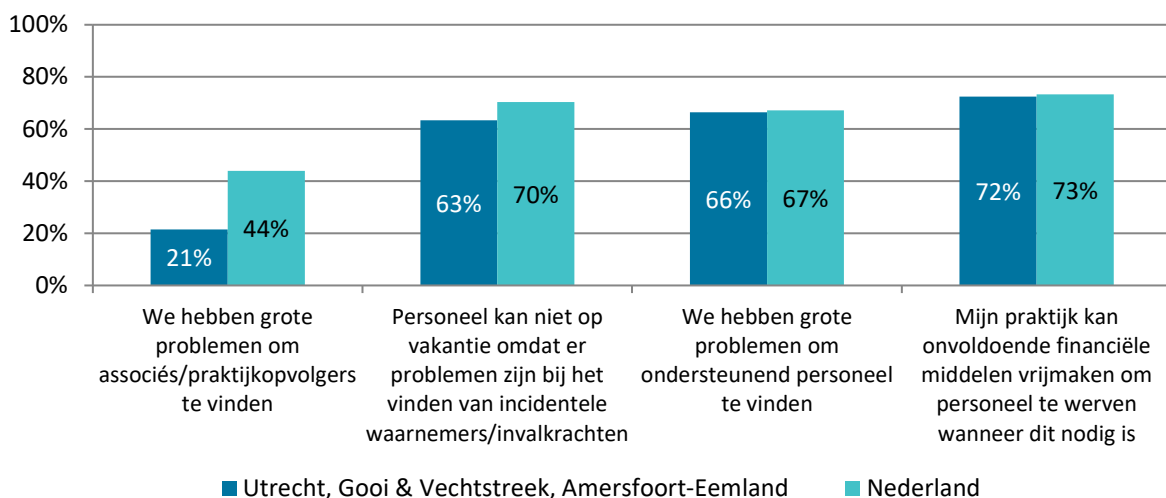
Een tweede knelpuntindicator is het percentage praktijken dat het komende jaar een tekort verwachtte voor één of meerdere functies in de huisartsenpraktijk. Het percentage praktijken dat een tekort verwachtte voor de huisarts en doktersassistent lag in de regio Utrecht, Gooi & Vechtstreek en Amersfoort-Eemland lager dan gemiddeld in Nederland (figuur 4).

Figuur 4 Percentage huisartsenpraktijken dat in 2022 de komende 12 maanden een tekort verwachtte, naar functie



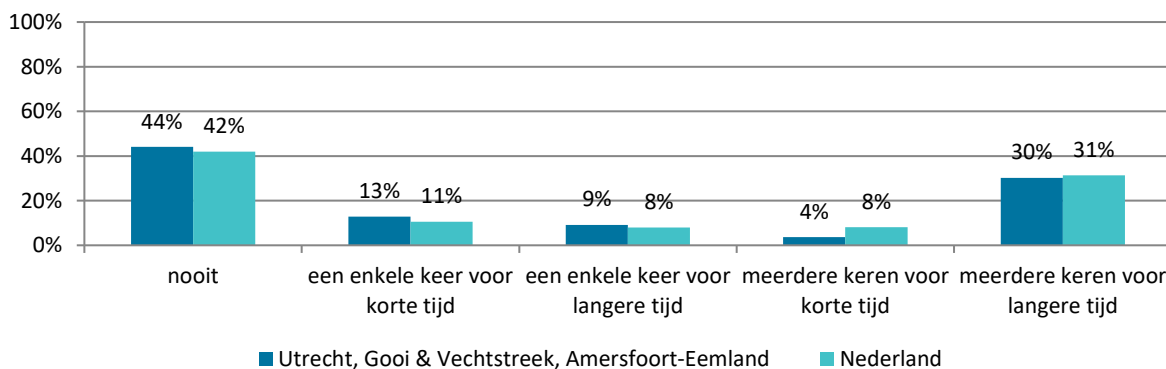
De problemen die praktijken ondervonden bij het vinden van personeel vormen een derde knelpuntindicator. Hierover zijn vier stellingen voorgelegd (figuur 5). Het percentage praktijken dat problemen had bij het vinden van associés/praktijkopvolgers en problemen had met het vinden van invalkrachten lag in de regio Utrecht, Gooi & Vechtstreek en Amersfoort-Eemland lager dan gemiddeld in Nederland.

Figuur 5 Percentage huisartsenpraktijken dat aangaf grote problemen te hebben om personeel te vinden



Als gevolg van personeelskrapte kan het voorkomen dat praktijken tijdelijk geen patiënten aannemen. Het percentage praktijken dat meerdere keren voor korte tijd en een enkele keer voor langere tijd ‘patiëntenstops’ had, was in de regio Utrecht, Gooi & Vechtstreek en Amersfoort-Eemland vergelijkbaar met gemiddeld in Nederland (figuur 6).

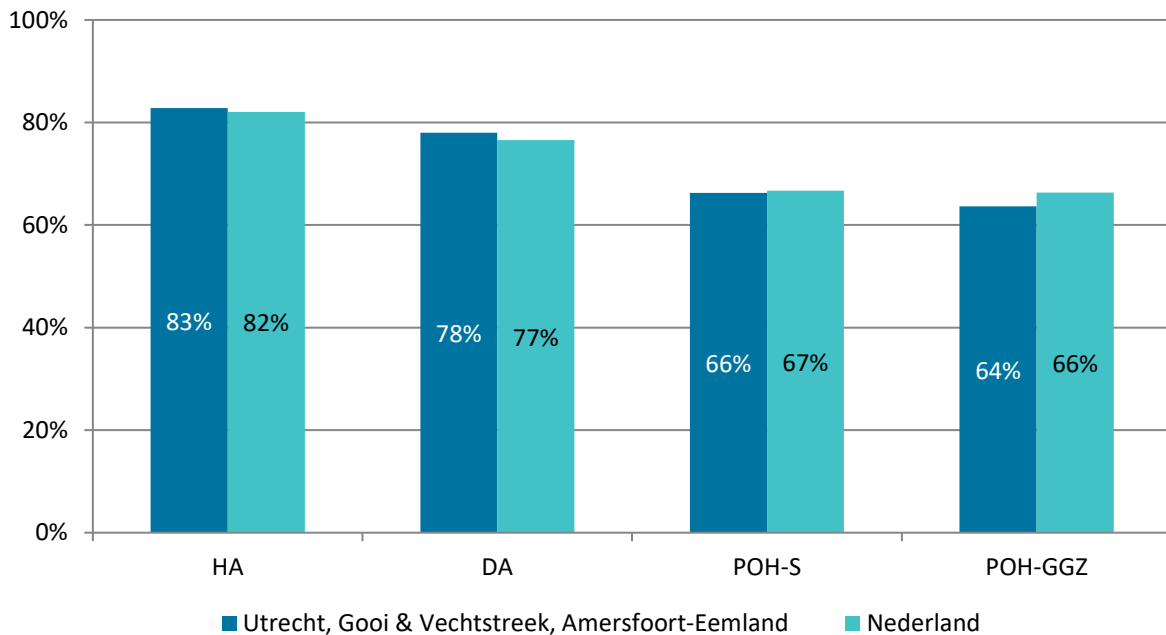
Figuur 6 Frequentie en duur waarmee in het afgelopen jaar tijdelijk geen nieuwe patiënten konden worden aangenomen vanwege een tekort aan capaciteit



4. Drukke en werklast in de huisartsenpraktijk

De ervaren werkdruk in de huisartsenpraktijk in 2022 is per functie uitgevraagd. De praktijken in de regio Utrecht, Gooi & Vechtstreek en Amersfoort-Eemland hadden een vergelijkbare werkdruk met gemiddeld in Nederland (figuur 7).

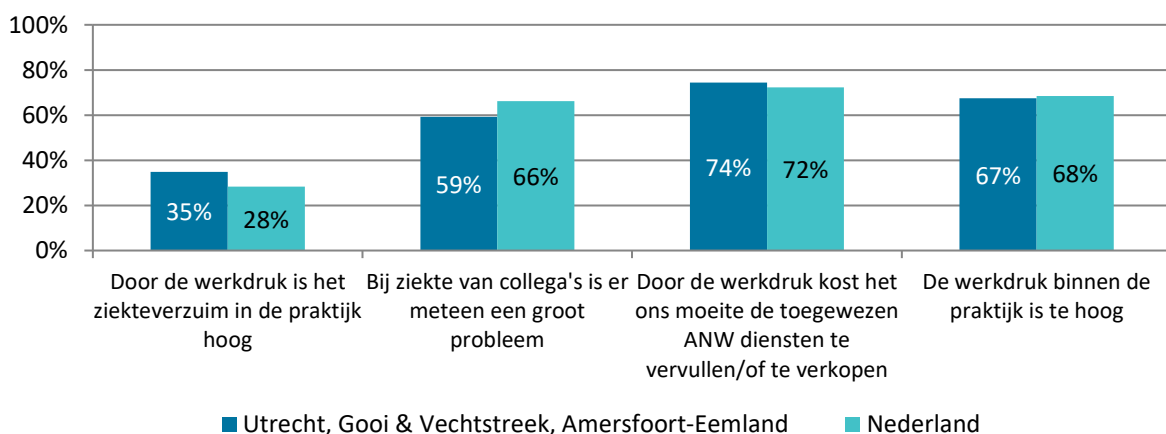
Figuur 7 Percentage praktijken dat aangaf een hoge werkdruk te ervaren, per functie*



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

Een andere indicator voor de ervaren werkdruk vormen de antwoorden op de vier stellingen in figuur 8. Praktijken in de regio Utrecht, Gooi & Vechtstreek en Amersfoort-Eemland waren het met de eerste stelling vaker eens en met de tweede stelling minder vaak eens dan de gemiddelde Nederlandse praktijk.

Figuur 8 Percentage huisartsenpraktijken dat het eens is met vier werklust-stellingen

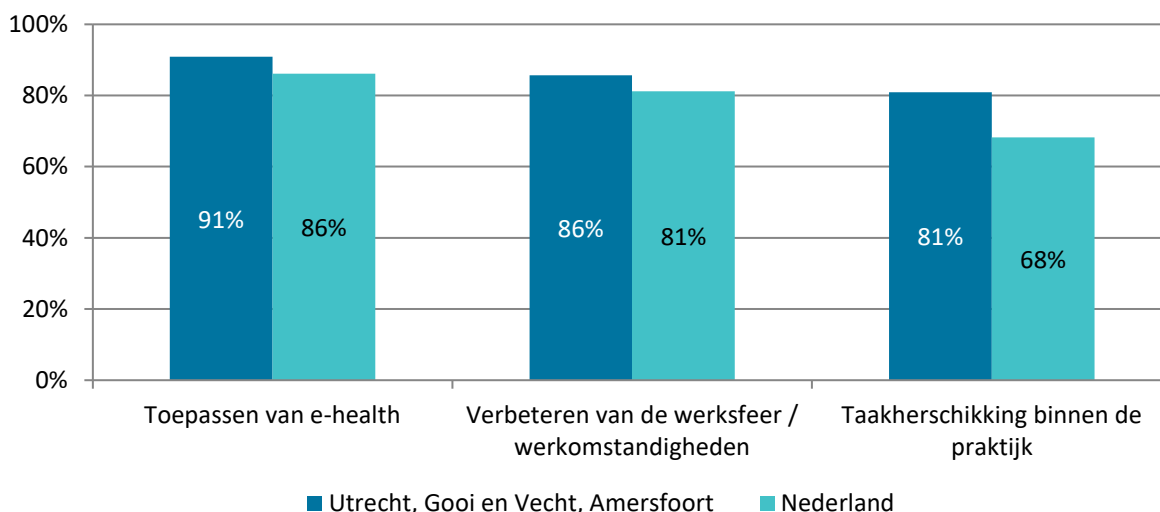


5. Maatregelen die huisartsenpraktijken nemen

Gegeven de voorgaande knelpunten op de arbeidsmarkt en drukte in de praktijk, treffen huisartsenpraktijken in de regio Utrecht, Gooi & Vechtstreek en Amersfoort-Eemland verschillende maatregelen om zich op (verdere) capaciteitsproblemen voor te bereiden. In 2022 namen de meeste praktijken in Nederland de volgende drie typen van maatregelen: het toepassen van e-health, het

verbeteren van de werksfeer/werkomstandigheden en taakherschikking binnen de praktijk. Hierbij konden zij een enkele maatregel nemen of een combinatie van maatregelen. In figuur 9 worden de cijfers weergegeven. Het percentage praktijken in de regio Utrecht, Gooi & Vechtstreek en Amersfoort-Eemland dat aangaf taakherschikking binnen de praktijk als oplossingsrichting in te zetten lag hoger dan gemiddeld in Nederland.

Figuur 9 Percentage huisartsenpraktijken dat voor de drie meest genomen maatregelen aangaf deze toe te passen ter voorbereiding op de toekomstige personeelsbehoefte



6. Samenvatting

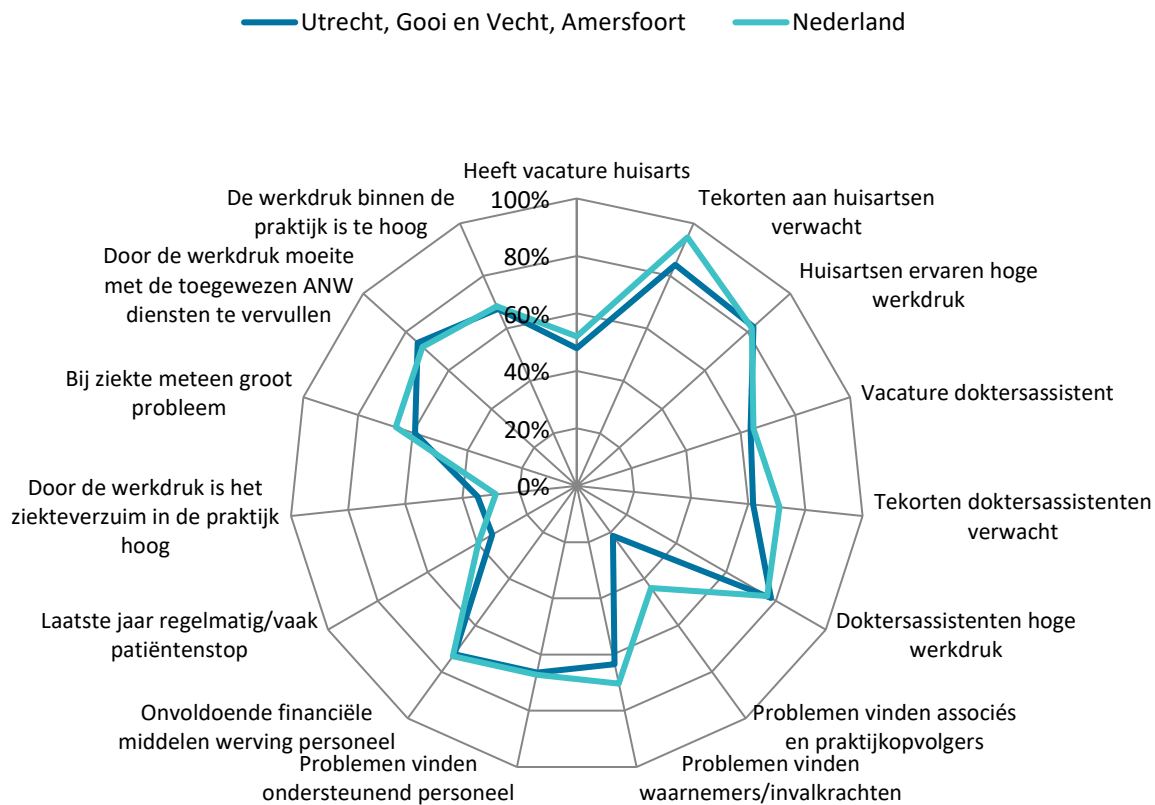
Vatten we de scores van de regio Utrecht, Gooi & Vechtstreek en Amersfoort-Eemland op alle arbeidsmarktknelpunten samen, dan laat figuur 10 zien hoe het *overall*-beeld eruit ziet. De regio Utrecht, Gooi & Vechtstreek en Amersfoort-Eemland wijkt af van het Nederlandse gemiddelde in de zin dat **vaker** werd aangegeven dat:

- door werkdruk het ziekteverzuim in de praktijk hoog is

Daarentegen werd in de regio Utrecht, Gooi & Vechtstreek en Amersfoort-Eemland **minder vaak** aangegeven dat:

- tekorten aan huisartsen werden verwacht,
- tekorten aan doktersassistentes werden verwacht,
- problemen heeft met associés en praktijkopvolgers te vinden
- problemen heeft om waarnemers/invalkrachten te vinden
- er het laatste jaar regelmatig patiëntenstops waren
- bij ziekte een groot probleem te hebben

Figuur 10 Percentage huisartsenpraktijken dat in 2022 aangaf met 15 verschillende arbeidsmarktknelpunten te maken te hebben; overall vergelijking van de regio Utrecht, Gooi & Vechtstreek en Amersfoort-Eemland met Nederland gemiddeld



Over het onderzoeksproject

De serie factsheets over de arbeidsmarkt van de huisartsenzorg per regio in 2022 is gebaseerd op de gewogen resultaten van een vragenlijst die tussen 26 oktober en 29 november 2022 onder een groot deel van de huisartspraktijken in Nederland is uitgezet (bijna 4.000 praktijken), verdeeld over de 12 RegioPlus-arbeidsmarktregio's die Nederland telt. Ongeveer 15% (n=725) van de praktijken heeft deze ingevuld. De respons in de regio Utrecht, Gooi & Vechtstreek en Amersfoort-Eemland was 14% (n=65). Door de routing kan de respons per vraag echter lager uit vallen (hierover is een toelichting te vinden in het bijbehorende rapport). De serie bestaat uit verschillende regionale factsheets. In de factsheets zijn telkens de cijfers met betrekking tot de regio gepresenteerd naast de landelijke cijfers. De verschillen zijn niet statistisch getoetst, want het gaat om een indicatie. Er wordt van een verschil gesproken wanneer de antwoorden 5%-punt of meer uit elkaar liggen.

Tenzij anders vermeld gaat het bij HA om alle huisartsen die in de praktijk werkzaam kunnen zijn. Bij POH-S gaat het om de POH-S / POH-Ouderen / POH-Jeugd / Praktijkverpleegkundige, bij POH-GGZ gaat het om de POH-GGZ / Praktijkverpleegkundige GGZ / GGZ-medewerker, en bij VS om Verpleegkundig Specialist AGZ / GGZ.

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

<https://www.nivel.nl/nl/beroepenregistraties-de-gezondheidszorg/arbeidsmarkt-huisartsenzorg-regio>.

Titelgegevens van deze publicatie

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

Flinterman, L., Keuper, J., Schaaik, A. van, Vis, E., Batenburg, R. Arbeidsmarkt huisartsenzorg regio Utrecht, Gooi & Vechtstreek en Amersfoort-Eemland, 2022. Utrecht: Nivel, 2023.