

## Technische briefing:

De totstandkoming van de ramingen voor op te  
leiden zorgmedewerkers

Olivia Butterman, programmasecretaris

Jan Huurman, interim-directeur

- Onafhankelijke stichting, ramingen zijn een dienst van algemeen economisch belang (DAEB) daarvoor jaarlijkse subsidie van VWS;
- Geen inmenging van VWS in de taken, zijn alleen kader stellend (welke beroepen geraamd mogen worden);
- Tripartiete samenstelling: beroepsgroepen, verzekeraars en opleidende instellingen;
- Adviserende rol ook richting betrokken veldpartijen;
- Gebruiken een rekenmodel (50 parameters) met input vanuit 'harde' cijfermatige bronnen én van experts (consensusvorming);
- Onderbouwing van 1,5 miljard jaarlijks te verdelen opleidingsgelden

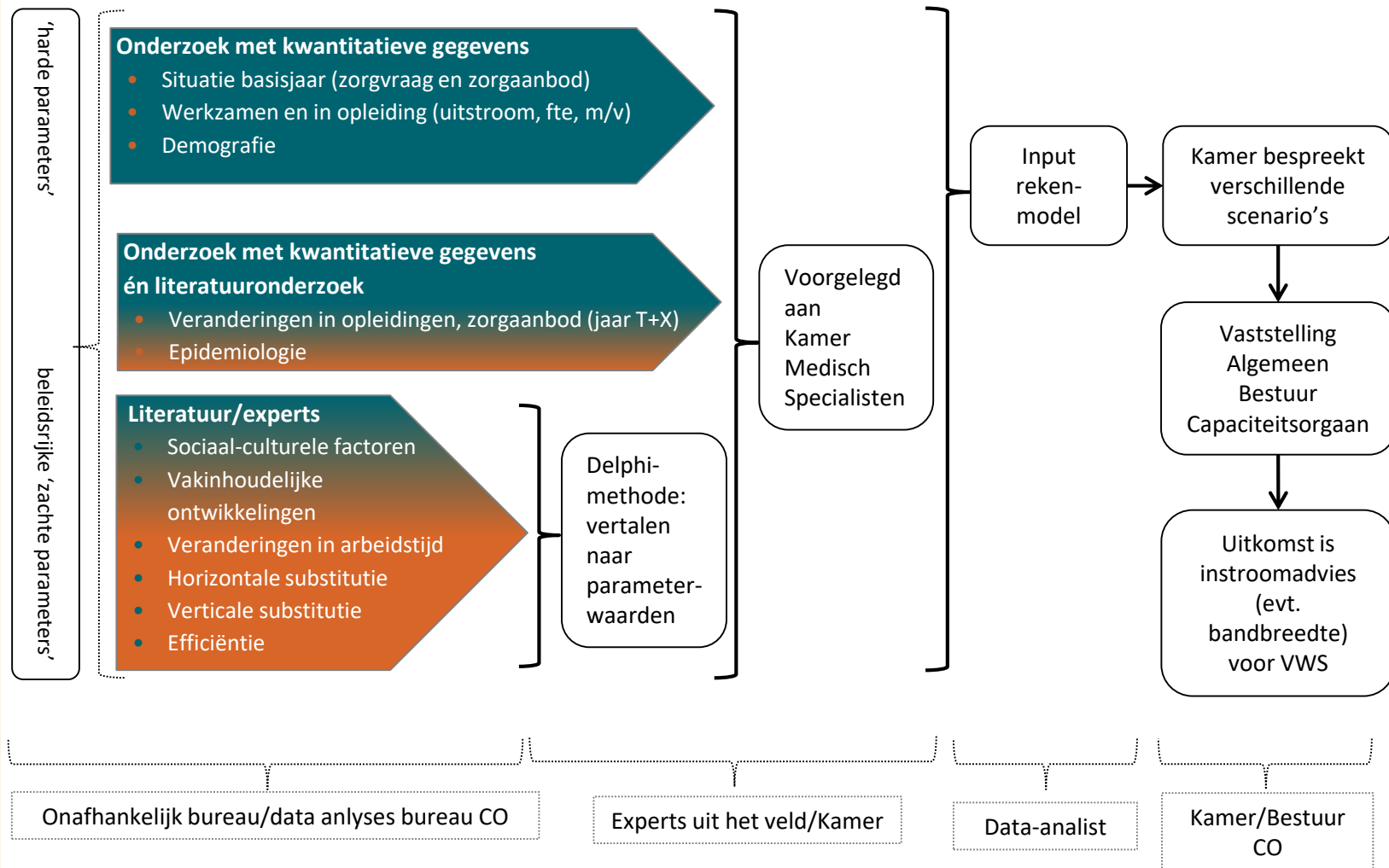


## Welke opleidingen en beroepen?

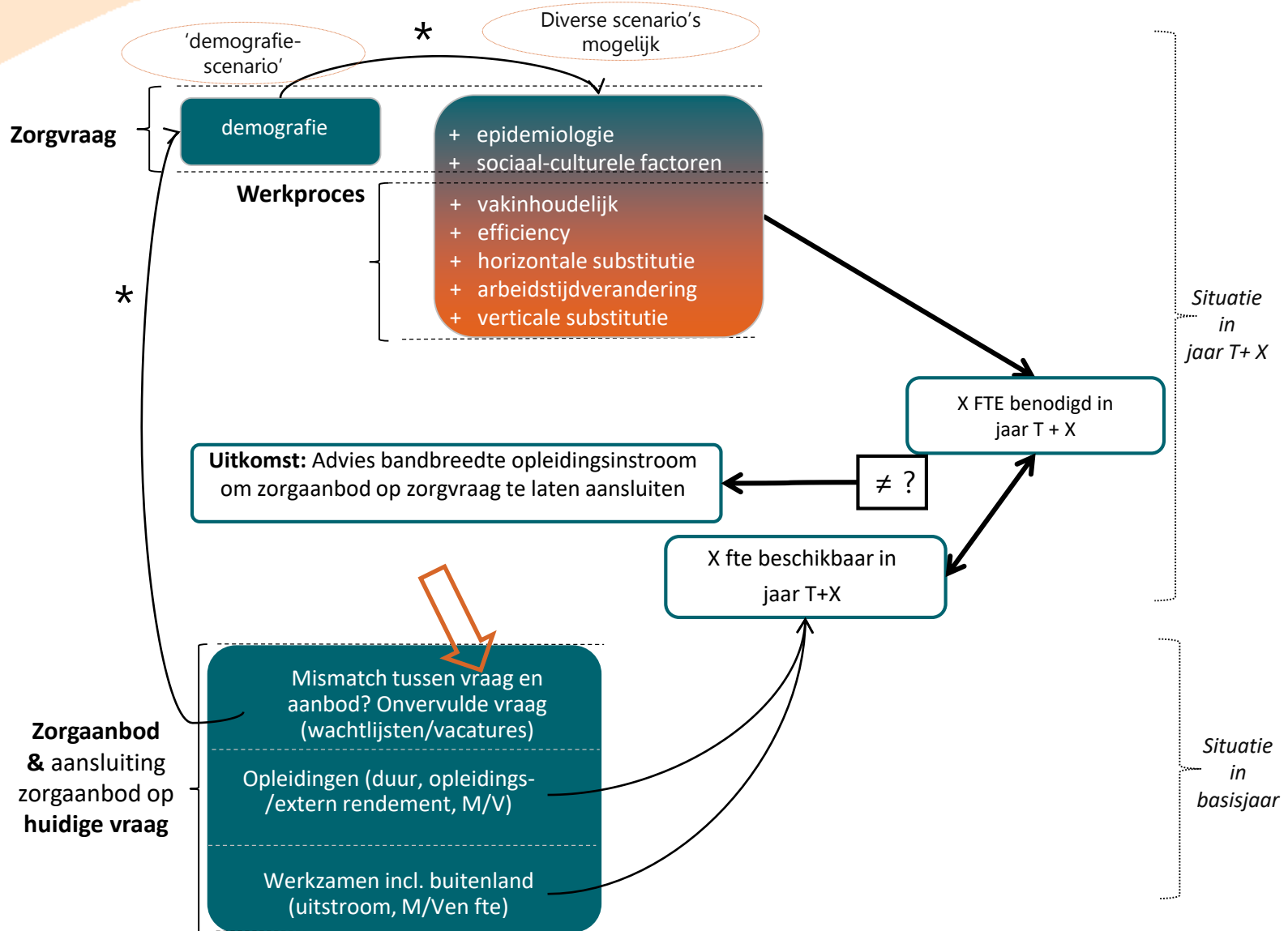
- Wet BIG beroepen, die gespecialiseerd zijn (artikel 14):
  - alle geneeskundig specialisten: huisartsen, bedrijfsartsen, cardiologen, urologen;
  - Orthodontisten, MKA-chirurgen;
  - Klinisch (neuro)psychologen;
  - Verpleegkundig specialisten
- Andere beroepen (waarvan sommigen Wet BIG, artikel 3 of 36a):
  - Verpleegkundige vervolgoopleidingen en medisch ondersteunende beroepen uit het Fonds Ziekenhuisopleidingen (FZO): operatieassistenten, IC-verpleegkundigen, etc.;
  - Tandartsen, mondhygiënisten;
  - GZ-psychologen, physician assistants, etc.
  - Basisartsen (initiële opleiding geneeskunde; numerus fixus)

- Belangen verzekeraars
  - Voldoende aanbod om toegankelijkheid van zorg te garanderen;
  - Optimaal benutten substitutie: naar eerstelijns/andere beroepen
- Belangen opleidingsinstellingen/werkgevers
  - Stabiliteit over langere (opleidings)periodes;
  - Voldoende capaciteit voor opleiding en onderzoek;
  - Subsidie per opleiding
- Belangen beroepsbeoefenaren
  - Kwaliteit (opleiding) specialisme
  - Voldoende aanbod om zorgvraag op te kunnen vangen
  - Voldoende aanwas voor praktijkovername
  - Groei teneinde eigen beroep te profileren

# Hoe komen de ramingen tot stand?



# Conceptuele weergave scenario's in het rekenmodel



# Rekenmodel (1)

Capaciteits  
orgaan



Parameterwaarden aanbod			
Aantal werkzamen in 2022 en hun ontwikkeling tot aan 2042	Mannen	Vrouwen	Totaal
Aantal werkzame personen in het jaar 2022	139,1	226,9	366,0
Geslachtsverdeling werkzame personen in het jaar 2022	38%	62%	100%
Gemiddeld aantal FTE per persoon in het jaar 2022	0,880	0,770	0,812
FTE per werkzame persoon in 2027	0,880	0,770	0,812
FTE per werkzame persoon in 2032	0,880	0,770	0,812
FTE per werkzame persoon in 2037	0,880	0,770	0,812
FTE per werkzame persoon in 2042	0,880	0,770	0,812
Uitstroom van werkzame personen tot aan 2027	16,80%	9,90%	12,52%
Uitstroom van werkzame personen tot aan 2032	33,60%	19,80%	25,04%
Uitstroom van werkzame personen tot aan 2037	50,15%	36,50%	41,69%
Uitstroom van werkzame personen tot aan 2042	66,70%	53,20%	58,33%
Instroom in de opleiding tot 2022			
Gemiddeld aantal nog in de opleiding per leerjaar	4,5	18,1	22,7
Geslachtsverdeling instroom in de opleiding	20%	80%	100%
Opleidingsduur in jaren		6,4	
Intern rendement			91,84%
Extern rendement 1 jaar na afronden	100,00%	99,49%	99,59%
Extern rendement 5 jaar na afronden	100,00%	97,45%	97,96%
Extern rendement 10 jaar na afronden	100,00%	94,90%	95,92%
Extern rendement 15 jaar na afronden	95,30%	94,90%	94,98%
Instroom in de opleiding vanaf 2022 t/m 2023			
Gemiddelde instroom in de opleiding per leerjaar	3,4	13,6	17,0
Geslachtsverdeling instroom in de opleiding	20%	80%	100%
Opleidingsduur in jaren		6,4	
Intern rendement			82,57%
Extern rendement 1 jaar na afronden	100,00%	99,49%	99,59%
Extern rendement 5 jaar na afronden	100,00%	97,45%	97,96%
Extern rendement 10 jaar na afronden	100,00%	94,90%	95,92%
Extern rendement 15 jaar na afronden	95,30%	94,90%	94,98%
Instroom in de opleiding vanaf 2024			
Verwachte instroom in de opleiding per leerjaar	3,4	13,6	17,0
Geslachtsverdeling instroom in de opleiding	20%	80%	100%
Opleidingsduur in jaren		6,4	
Intern rendement			82,57%
Extern rendement 1 jaar na afronden	100,00%	99,49%	99,59%
Extern rendement 5 jaar na afronden	100,00%	97,45%	97,96%
Extern rendement 10 jaar na afronden	100,00%	94,90%	95,92%
Extern rendement 15 jaar na afronden	95,30%	94,90%	94,98%
Instroom uit het buitenland vanaf 2022			
Instroom per jaar uit het buitenland			0
Geslachtsverdeling buitenlandse instroom	100%	0%	100%
Rendement buitenlandse instroom			40,00%

Vraag in 2022 ontwikkeling tot aan 2042	Laag	Midden	Hoog
Onvervulde vraag in 2022	0,00%	4,00%	4,00%
Demografische verandering tot aan 20	0,00%	5,20%	5,20%
Demografische verandering tot aan 20	0,00%	8,70%	8,70%
Demografische verandering tot aan 20	0,00%	10,90%	10,90%
Demografische verandering tot aan 20	0,00%	12,40%	12,40%
Epidemiologische ontwikkelingen per	0,00%	0,00%	0,00%
Sociaal-culturele ontwikkelingen per j	0,00%	0,50%	0,50%
Vakinhoudelijke ontwikkelingen per j:	0,00%	0,35%	0,35%
Efficiency ontwikkelingen per jaar	0,00%	0,00%	0,00%
Horizontale substitutie per jaar	0,00%	-0,10%	-0,10%
Verticale substitutie per jaar	0,00%	-0,20%	-0,20%
Arbeidstijdverandering per jaar	0,00%	0,10%	0,10%

	Jaar
Basisjaar	2022
Bijsturingsjaar	2024
Evenwichtsjaar 1	2034
Evenwichtsjaar 2	2040
Trendjaar	0

Dus per specialisme:

- 50 parameters
- 2 invoervelden per parameter

**38** "aanbod" parameters (werkzaam, uitstroomcijfers, in opleiding, opleidingsrendement en extern rendement)

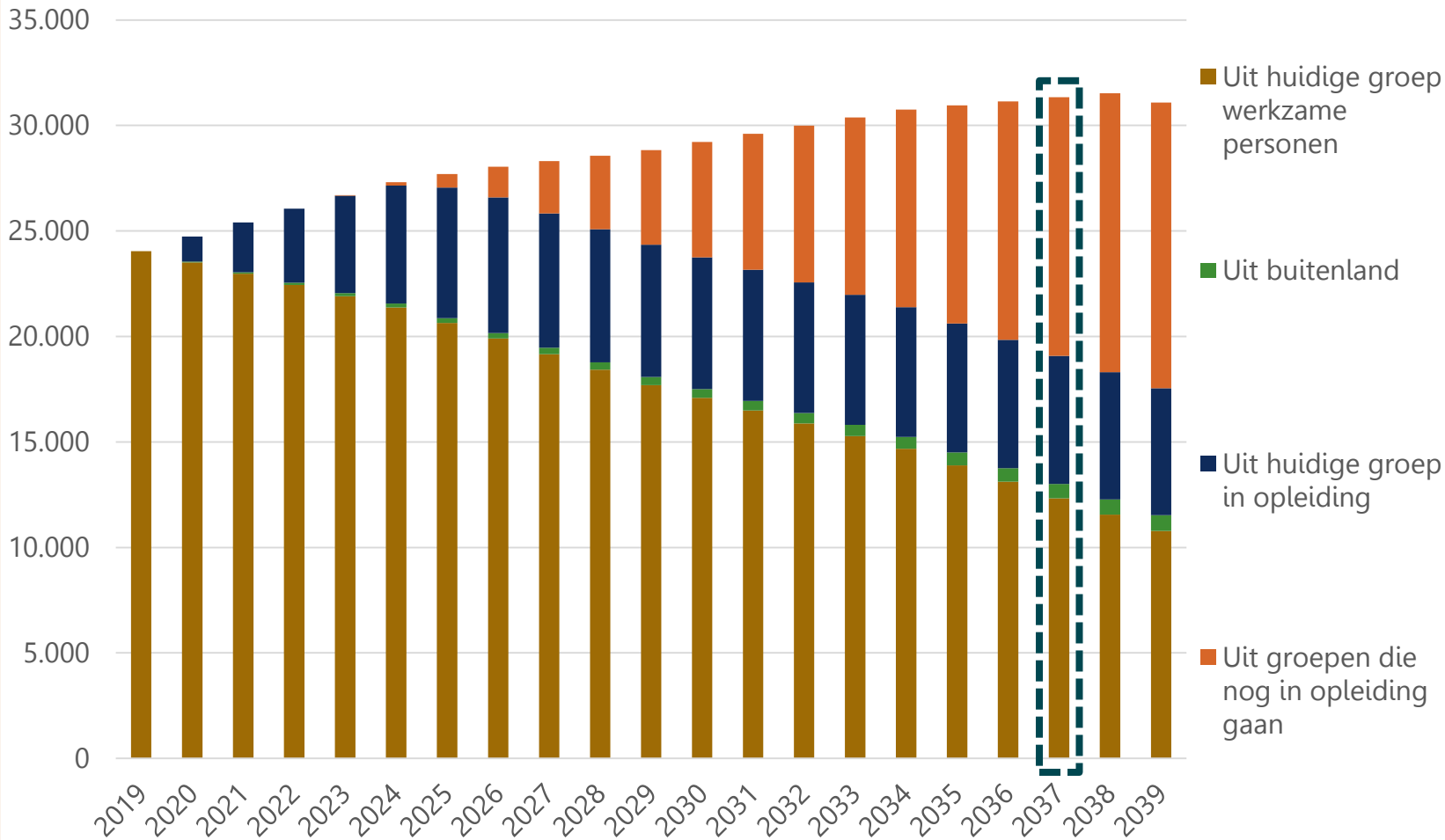
**4** demografisch parameters (5, 10, 15, 20 jaar)

**8** 'zachtere' (beleidsrijke) parameters (onvervulde vraag, epidemiologie, efficiency, vakinhoud etc.)

- Zorgvraagontwikkeling:
  - Demografie: toename patiënten en verdere vergrijzing
  - Epidemiologie: toename door multimorbiditeit
  - Sociaal-cultureel: remming door mogelijke recessie op komst en/of verhoging eigen bijdrage
  - Sociaal-cultureel: beperkt geld beschikbaar voor de zorg
  - Wachlijsten voor zorg



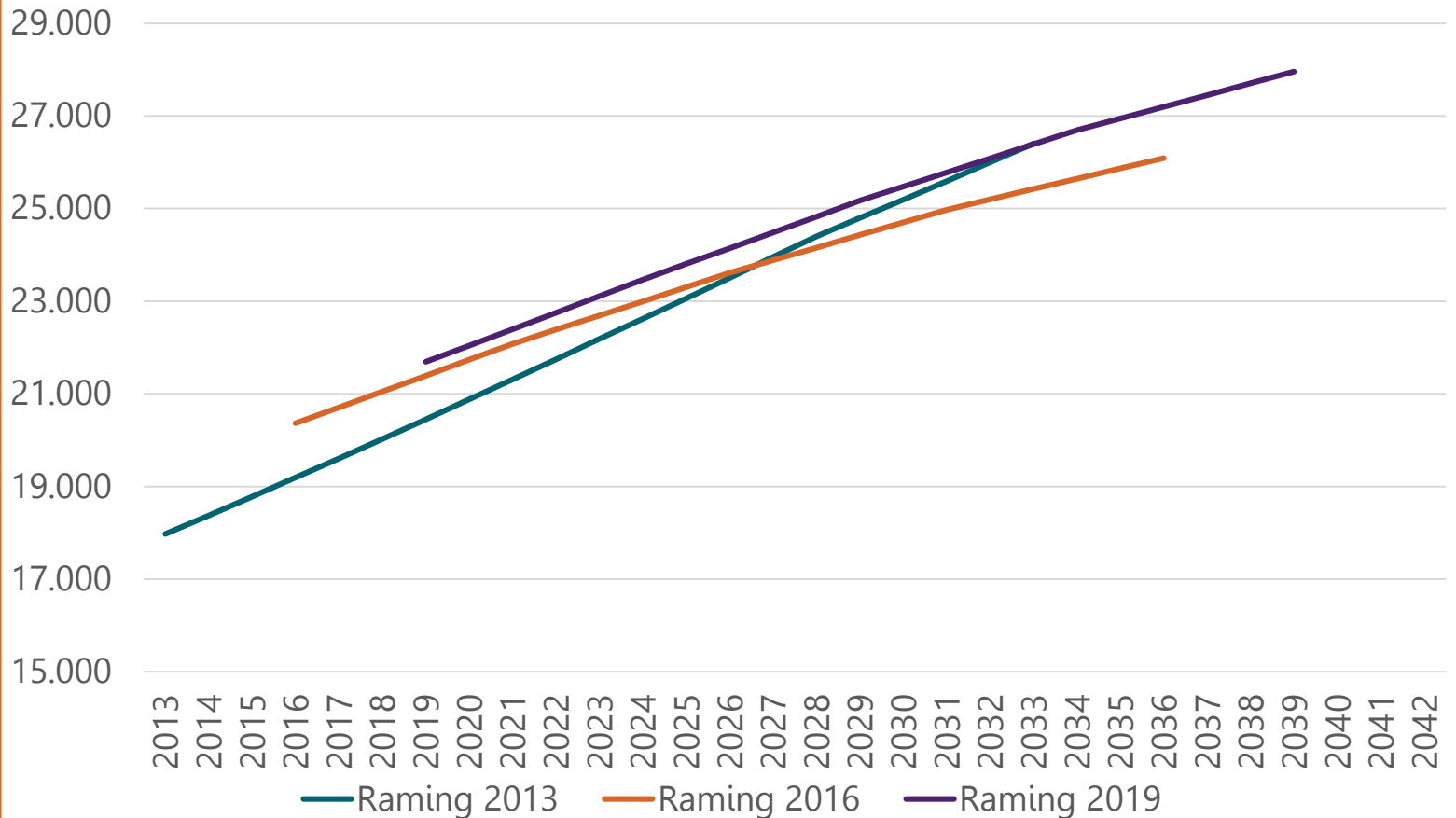
# Totale geprojecteerde workforce, inclusief aios



# Schuivend richtpunt: vele jaren vooruit

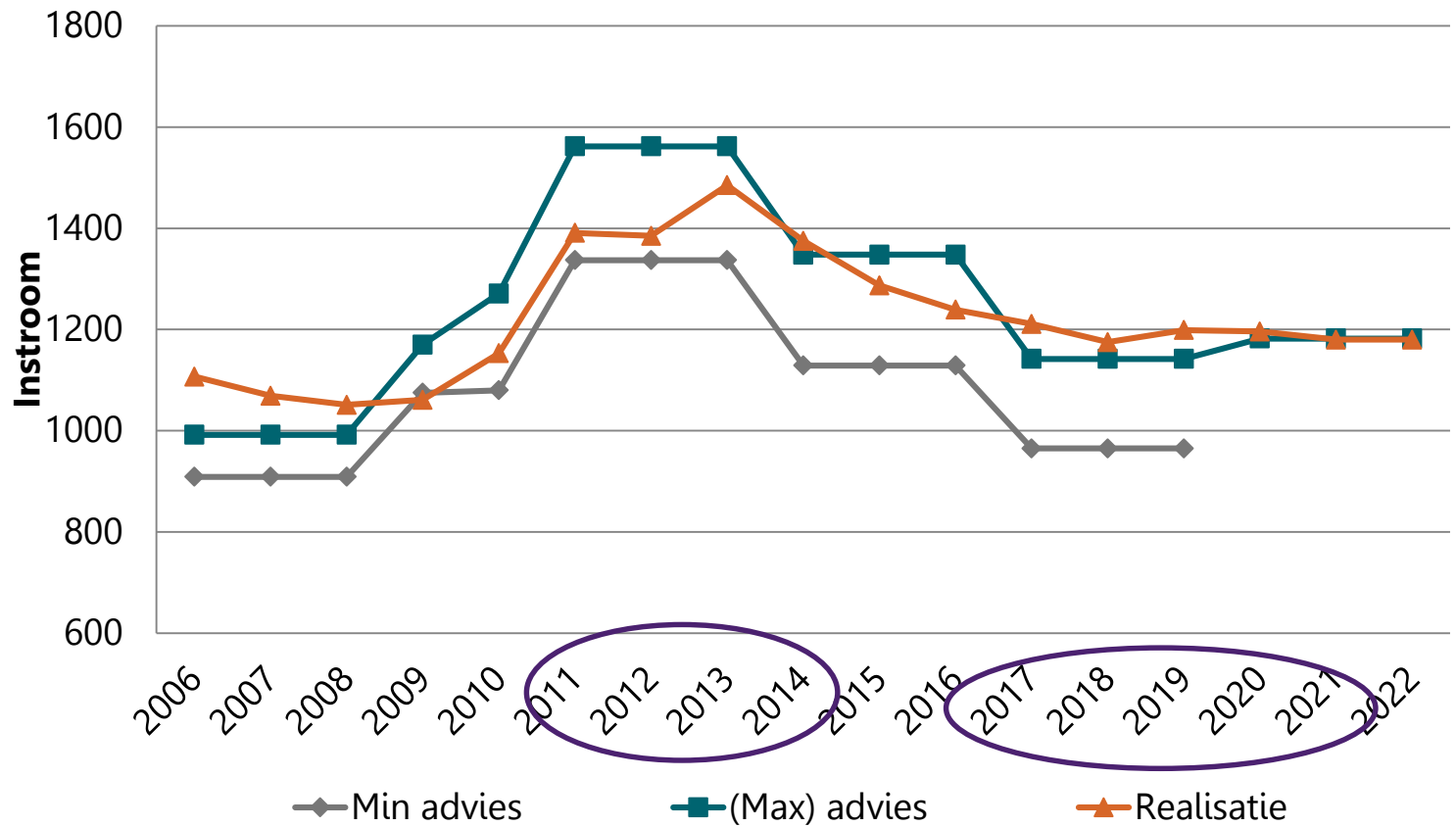


Benodigd aantal fte medisch specialisten: ramingen 2013, 2016 en 2019

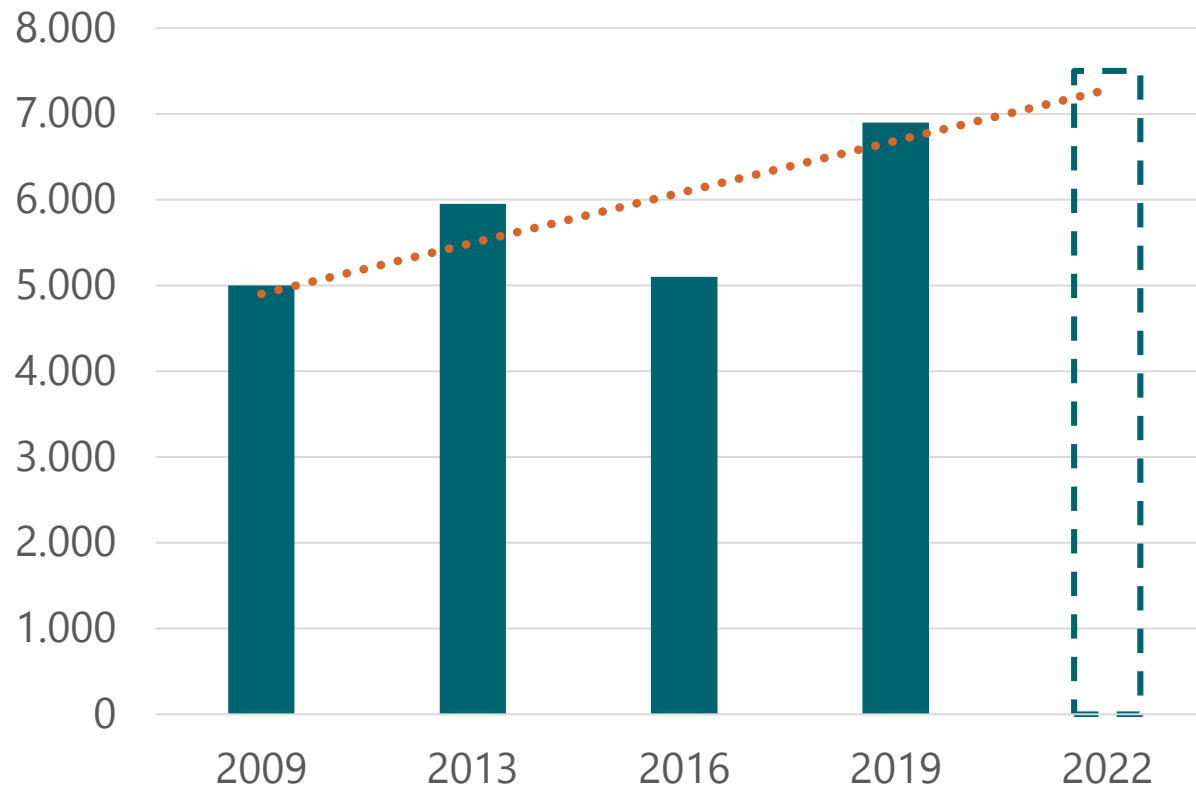


# Schuivende panelen:

**Totale** instroom van alle ziekenhuis specialismen nu ruim 1.180 per jaar



- Waardoor groeit dat 'stuwmeer'?
- 2,5 basisarts per opleidingsplek in 2019



- Is het rekenmodel al wel eens geëvalueerd?

Ja, onder andere door:

- 2010: Universiteit van Tilburg (i.o.v. Capaciteitsorgaan)
- 2011: CPB (i.o.v. VWS)
- 2013: SEO (i.o.v. Capaciteitsorgaan)
  - ❖ Conclusie: model leidt tot robuuste en betrouwbare uitkomsten, uitkomsten worden plausibel geacht
- 2016: Malou van Greuningen (Nivel, promotie)
  - ❖ Conclusie: voorspellende waarde model is goed
- 2020: SEO: zowel het rekenmodel als de governance

Internationaal

- 2013: OECD

- Lange termijn: zijn geen korte termijn oplossingen
- Regionaal oppakken van personeelsbeleid: opleiden een sleutel daartoe; afspraken en informatie lokaal
- Capaciteitsorgaan: spin in het web als het gaat om arbeidsmarkt en opleiden langere termijn