

ZORG VOOR DE LEERLING

KOSTEN EN BATEN VAN OPLEIDEN IN DE WIJKVERPLEGING

RAPPORT

seo • economisch onderzoek

AUTEURS

REMCO VAN EIJKEL, JOERI ATHMER, BENJAMIN VAN CASTEREN, KOEN VAN DER VEN

IN OPDRACHT VAN

STUURGROEP INVESTERINGSAKKOORD OPLEIDEN IN DE WIJKVERPLEGING

AMSTERDAM, APRIL 2024

Samenvatting

Het kosten-batensaldo van het opleiden van duaal-leerlingen voor de wijkverpleging is voor de wijkverplegingssector als geheel positief. Het kosten-batensaldo op sectorniveau in een door werkgevers gewenste situatie is echter negatief. Werkgevers zetten in deze gewenste situatie leerling-werknemers minder snel in voor declarabele zorgactiviteiten en ruimen meer tijd in voor begeleiding.

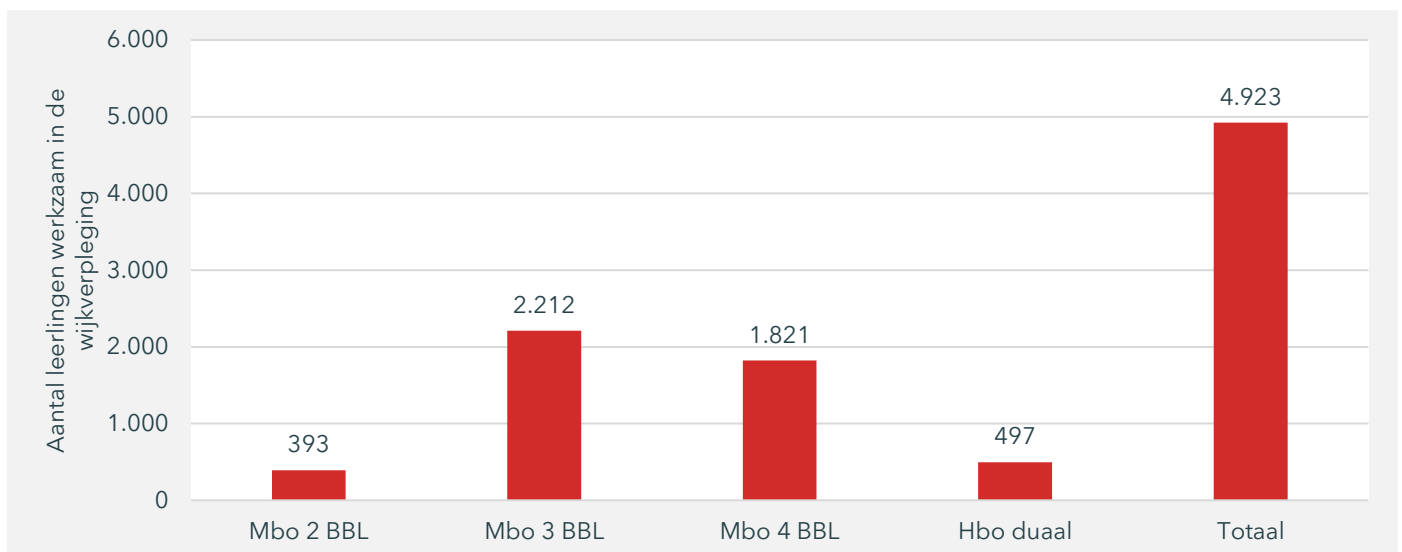
Aanleiding onderzoek

De zorgsector heeft te kampen met toenemende personeelskrapte. Door een steeds ouder wordende bevolking is er een stijgend beroep op de gezondheidszorg, en tegelijkertijd gaan er meer mensen met pensioen dan dat er toetreden tot de arbeidsmarkt. Opleiden via BBL- en hbo-duaal-trajecten – het opleiden van professionals *on-the-job* die veelal van buiten de zorgsector komen – is een belangrijke pijler om de tekorten te bestrijden.

De tekorten in specifiek de wijkverpleging zijn ingewikkelder om op te lossen via deze route, vanwege een aantal knelpunten. Wijkverpleging kent een één-op-één karakter: één zorgprofessional gaat langs bij één cliënt. Dat maakt opleiden *on-the-job* lastiger en duurder, want in zo'n setting is het moeilijk om schaalvoordelen te behalen. Een ander knelpunt is dat volgens aanbieders de kosten van het opleiden voor werkgevers (veel) hoger zijn dan de baten ervan.

In recente jaren zijn er jaarlijks een kleine vijf duizend leerlingen werkzaam in de wijkverpleging (Figuur S.1), voornamelijk leerlingen in de zorgopleidingen Verzorgende IG BBL niveau 3 en Mbo-V BBL niveau 4. Verder zien we dat in het afgelopen decennium het aantal gediplomeerden is gedaald, vooral bij BBL 2 en BBL 3 (niet weergegeven in een figuur in de samenvatting). Het aanbod van gediplomeerde zorgverleners in de wijkverpleging loopt dus uit de pas met de stijgende zorgvraag en de maatschappelijke beweging naar passende zorg. Hierbij wordt de wijkverpleging gezien als een van de speerpunten om de verschuiving van tweedelijns- naar eerstelijnszorg te realiseren.

Figuur S.1 Een kleine vijf duizend leerlingen is werkzaam in de wijkverpleging



Toelichting: Totaal aantal leerlingen in de vier zorgopleidingen werkzaam bij werkgevers in de wijkverpleging op basis van de gemiddelde aantal leerlingen van de studie jaren 2020/21 en 2021/22
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Om deze problematiek het hoofd te bieden, hebben brancheorganisaties ActiZ, Zorgthuisnl, V&VN, Zorgverzekeraars Nederland (ZN) en het ministerie van VWS in maart 2023 een investeringsakkoord opleiden wijkverpleging (IOW) afgesloten. Vanuit dit investeringsakkoord is behoefte naar inzicht in de kosten en baten van het opleiden van leerlingen in de wijkverpleging en welke factoren hierbij een rol spelen. Deze rapportage beschrijft de resultaten van het onderzoek dat SEO Economisch Onderzoek hiernaar heeft uitgevoerd. Het onderzoek schetst een kwantitatief sectorbeeld met betrekking tot het opleidingsaanbod en de arbeidsmarkt en geeft inzicht in de kosten- en baten van opleiden in de wijkverpleging. Hiertoe is gebruikgemaakt van data uit verschillende databronnen, waaronder de CBS-microdata en een enquête onder zorgaanbieders in de wijkverpleging. Gekeken is naar de kosten en baten in zowel de huidige situatie als in de door werkgevers gewenste situatie.

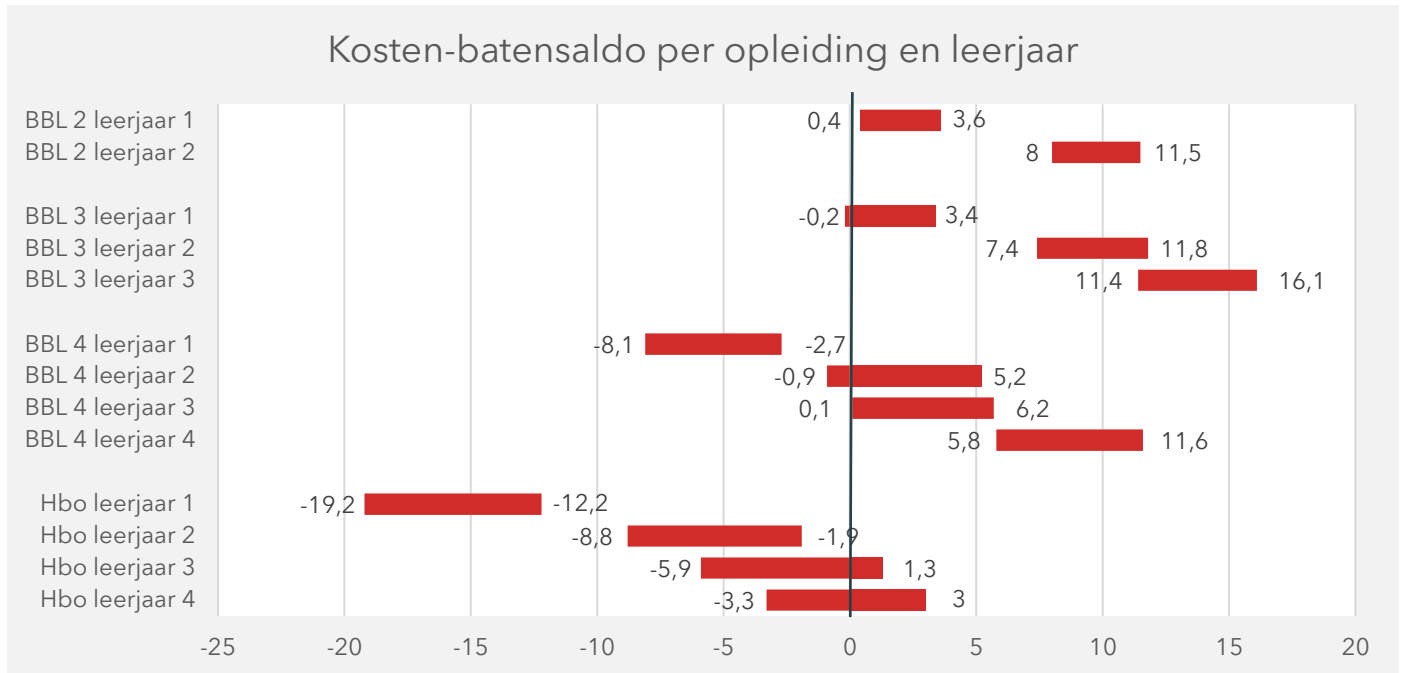
Kosten en baten van opleiden in de huidige situatie

Het kosten-batensaldo van het opleiden van duaal-leerlingen voor de wijkverpleging komt voor de gehele sector neer op een **bedrag van tussen de +9,8 mln. euro en +34,7 mln. euro**, afhankelijk van hoe overheadkosten worden toegewezen aan leerlingen. Het middelpunt van deze bandbreedte bedraagt +22,3 mln. euro. Deze berekening geldt voor het peilmoment van ons onderzoek (december 2023). Onder de nieuwe regeling 'lestijd is werktijd', die van kracht is gegaan per februari 2024 en ervoor zorgt dat leerlingen een groter deel van hun lestijd krijgen vergoed, zijn de kosten van het opleiden ongeveer gelijk aan de baten ervan. De inzet van leerlingen in het primaire proces (zorgverlening) en subsidies vanuit de overheid wegen dus op tegen alle kosten. Tijdelijke overheidssubsidies om het opleiden te stimuleren, zijn hier meegenomen als baten. De netto baten van zorgverlening na diplomering hebben we niet kunnen kwantificeren en zijn derhalve niet opgenomen in het kosten-batensaldo. Ook mogelijke kosten van verdringing - het opleiden van een leerling leidt tot verdringing van werk voor reeds gediplomeerden - zijn niet meegenomen in deze berekening.

Verschillende gevoeligheidsanalyses laten een vergelijkbaar kosten-batensaldo zien. De uitzondering is de variant waarbij de subsidieopbrengsten niet meetellen als baat. In dat geval komen de kosten en baten uit op tussen de -19,0 mln. euro en +5,9 mln. euro. Dit minder gunstige saldo is relevant, vanwege het tijdelijke karakter van de subsidies en omdat er de nodige onzekerheid is over de uiteindelijke opbrengsten uit de verschillende subsidieregelingen. Verder zien we dat het kosten-batensaldo voor kleinere zorgaanbieders lager uitvalt dan voor grotere aanbieders, grotendeels als gevolg van de hogere tarieven die grote aanbieders ontvangen voor hun diensten. Een kanttekening hierbij is we voor een aantal kostensoorten (zoals loonkosten) hebben kunnen differentiëren naar grote en kleine aanbieders, maar niet voor alle. Zo hebben grotere organisaties mogelijk hogere overhead- en coördinatiekosten omdat zij vaker een (regionale) beschikbaarheidsfunctie voor onplanbare zorg vervullen en andere hoogcomplexere zorg leveren.

In het onderzoek is onderscheid gemaakt in kosten en baten naar vier opleidingen: Helpende zorg mbo 2 BBL, Verzorgende IG mbo 3 BBL, Verpleegkundige mbo 4 BBL en Verpleegkundige hbo duaal. Voor alle opleidingsniveaus zijn de netto kosten-baten per leerling overwegend positief, met uitzondering van hbo-duaal (Figuur S.2). Uit de enquête volgt dat opleidende organisaties relatief meer leerlingen van een hoger niveau zouden willen opleiden als aan financiële randvoorwaarden is voldaan.

Figuur S.2 Het kosten-batensaldo per leerling (in dzd. euro) is vooral voor de hbo duale opleiding negatief



Bron: SEO Economisch Onderzoek

Kosten en baten in door werkgevers gewenste opleidingssituatie

Uit de enquête blijkt verder dat opleidende organisaties meer uren werkbegeleiding zouden willen besteden om de kwaliteit van *on-the-job* training in de wijkverpleging te verhogen en uitval te verminderen. Daarnaast zouden leerlingen vooral in de eerste leerjaren meer tijd moeten krijgen voor leren en dus minder declarabel moeten zijn. Het kosten-batensaldo op sectorniveau in deze door werkgevers gewenste situatie ('SOLL-situatie') valt tussen de **-42,4 mln. euro en -17,5 mln. euro**, afhankelijk van hoe overheadkosten worden toegewezen aan leerlingen. Het middelpunt van deze bandbreedte bedraagt -29,9 mln. euro. Dit negatieve saldo komt voornamelijk door de lagere opbrengsten voor verleende zorg, als gevolg van de lagere, gewenste declarabiliteit. Als in de SOLL-situatie subsidieopbrengsten niet als baat worden meegeteld, ligt het kosten-batensaldo tussen de -71,2 mln. euro en -46,3 mln. euro. Als ook rekening wordt gehouden met de 'lestijd is werktijd'-regeling, komt het saldo in de SOLL-situatie uit op tussen de -92,7 mln. euro en -67,9 mln. euro - met een middelpunt van -80,3 mln euro.

Inhoudsopgave

Samenvatting		i
1	Inleiding	1
2	Institutionele context	6
	2.1	Organisatie en financiering van wijkverpleging 6
	2.2	Opleiden in de wijkverpleging 7
	2.3	Baten en kosten van opleiden 8
	2.4	Knelpunten bij het opleiden 11
3	Sectorbeeld	14
	3.1	Opleidingsaanbod 14
	3.2	Arbeidsmarktuitskomsten 22
4	Enquêteresultaten	30
	4.1	Respons 30
	4.2	Gegevens respondenten 31
	4.3	De IST-situatie 35
	4.4	De SOLL-situatie 41
5	Kosten en baten van opleiden	45
	5.1	Uitgangspunten voor de kosten- en batenanalyse (KBA) 45
	5.2	Input voor KBA 46
	5.3	Kosten van opleiden 47
	5.4	Baten van opleiden 52
	5.5	Kosten-batensaldo in huidige situatie 55
	5.6	Kosten- en batensaldo in SOLL-situatie 59
6	Beleidsaanbevelingen en ideeën voor vervolgonderzoek	62
Referenties		64
Bijlage A	Enquêtevragen	65
Bijlage B	Overige figuren	71
Bijlage C	Lijst met gesprekspartners en focusgroepeelnemers	79

1 Inleiding

De Stuurgroep IOW heeft SEO Economisch Onderzoek gevraagd onderzoek te doen naar de kosten en baten van opleiden in de wijkverpleging. Het onderzoek dient als bouwsteen voor de keuze om de opleidingsfunctie van werkgevers in de sector al dan niet structureel te financieren.

De toenemende vergrijzing zet de betaalbaarheid, kwaliteit en toegankelijkheid van de zorg onder druk. Dit komt enerzijds doordat een steeds ouder wordende bevolking een stijgend beroep doet op de gezondheidszorg en anderzijds doordat er meer mensen met pensioen gaan dan dat er toetreden tot de arbeidsmarkt. Binnen de zorgsector bestaan er verschillende initiatieven om het personeelstekort tegen te gaan. Een belangrijke pijler hierbij is dat mensen die oorspronkelijk niet als zorgprofessional zijn opgeleid, als zij-instromer actief worden binnen de sector. Een goede *on-the-job* opleiding is dan essentieel om ervoor te zorgen dat zij-instromers volwaardige krachten worden die optimaal kunnen bijdragen aan een kwalitatief hoogwaardige en toegankelijke gezondheidszorg.

De noodzaak tot het opleiden van meer zorgpersoneel geldt voor de wijkverpleging misschien nog wel sterker dan voor overige delen van de zorg. Het prognosemodel Zorg en Welzijn van ABF Research voorspelt voor zowel de korte als de lange termijn de grootste tekorten bij de beroepsgroepen Verzorgende niveau 3, Verpleegkundige niveau 4 en Verpleeg- en Verloskundige niveau 6.¹ Deze beroepsgroepen doen zich vooral voor binnen de intramurale (langdurige) zorg en de wijkverpleging. Uit eerder onderzoek blijkt dat het opleidingspotentieel op de werkvloer in de wijkverpleging momenteel nog maar beperkt wordt benut. Een van de belangrijke knelpunten hierbij is dat volgens aanbieders de kosten van het opleiden voor werkgevers (veel) hoger zijn dan de baten ervan.² Hierdoor worden werkgevers onvoldoende gemotiveerd om op te leiden en kan er *free-rider* gedrag ontstaan - het overnemen van opgeleid personeel van een concurrent wordt aantrekkelijker dan het zelf opleiden van personeel. De toegenomen concurrentie om opgeleid personeel kan de prikkel tot zelf opleiden nog verder verzwakken.

Om deze problematiek het hoofd te bieden, hebben brancheorganisaties ActiZ, Zorgthuisnl, V&VN, Zorgverzekeraars Nederland (ZN) en het ministerie van VWS in maart 2023 een investeringsakkoord opleiden wijkverpleging (IOW) afgesloten. Het doel van het akkoord is om meer helpenden, verzorgenden (IG), (wijk)verpleegkundigen en verpleegkundig specialisten voor de wijkverpleging op te leiden, waardoor voorkomen wordt dat de sector met een nog groter personeelstekort te maken krijgt. Hierbij ligt de focus vooral op een intensivering van het opleiden van zij-instromers, omdat daar het grootste potentieel ligt.³ Voor 2024 hebben betrokken partijen afgesproken dat er, naast bestaande subsidieregelingen, 60 miljoen euro extra beschikbaar

¹ Zie <https://abfresearch.nl/cases/arbeidsmarktprognoses-zorg-en-welzijn/>. In 2020 becijferde Panteia dat bij ongewijzigd beleid het arbeidstekort in de wijkverpleging zal oplopen tot een kleine 11.000 werknemers in 2027. In haar Monitor Contractering Wijkverpleging 2022 geeft de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) aan dat we tegen de grenzen van de toegankelijkheid van de wijkverpleging aanlopen.

² Zie Berenschot (2022).

³ Voor de mbo'ers en hbo'ers die instromen in de wijkverpleging geldt dat ongeveer 75 procent dit doet via een beroepsbegeleidende leerweg (bbl) of een hbo-duaal traject.

wordt gesteld voor opleidende werkgevers binnen de sector. Daarnaast wordt er in het voorjaar van 2024 besloten of en hoe de structurele financiering van het opleiden in de jaren ná 2024 vorm krijgt.

De Stuurgroep IOW⁴ heeft SEO Economisch Onderzoek verzocht onderzoek te doen naar de kosten en baten van het opleiden van leerlingen in de wijkverpleging en welke factoren hierbij een rol spelen. Daarnaast is SEO ook gevraagd om een kwantitatief sectorbeeld neer te zetten, met cijfers per opleidingsniveau over het aantal leerlingen binnen de wijkverpleging, hun achtergrondkenmerken en arbeidsmarktprestaties. Al met al vormt dit onderzoek een belangrijke bouwsteen voor de vormgeving van een eventuele structurele financiering van een nieuwe opleidingsstructuur na 2024.

Een belangrijke opmerking vooraf is dat het onderzoek zich enkel richt op wijkverpleging vanuit de Zorgverzekeringswet (Zvw). Wijkverpleging of thuiszorg gefinancierd vanuit aanpalende zorgwetten – de Wet Langdurige Zorg (Wlz) en Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) – blijft dus buiten beschouwing. De reden hiervoor is dat het IOW zich ook primair richt op het opleiden van personeel voor de Zvw-wijkverpleging.

Onderzoeksvragen

Dit onderzoek beantwoordt de volgende onderzoeksvragen, die in vier hoofdthema's zijn gecategoriseerd:

Personeelsbestand en werkgelegenheid

1. Hoeveel mensen werken er binnen de wijkverpleging op zowel landelijk als regionaal niveau, waarbij het aantal werkenden is uitgesplitst naar deskundigheidsniveau?
2. Hoe groot is het aantal leerlingen als percentage van het totale personeelsbestand binnen de wijkverpleging?

Opleidingsaanbod

3. Wat is het huidige aantal leerlingen (absoluut en als aandeel van het totaal) uitgesplitst naar:
 - vorm: regulier onderwijs (mbo-bol en hbo-voltijd) en opleiding door werkgevers (bbl/hbo-duaal);
 - opleidingsniveau: mbo-certificaat, mbo-niveau 2, 3 of 4 en hbo;
 - type leerling: initiële instromer, zij-instromer of doorstromer.
4. Welk percentage leerlingen van een opleiding verzorging of verpleegkunde rondt de opleiding af (studierendement)?
5. Welk aandeel van de gediplomeerden gaat in de wijkverpleging aan de slag (sectorrendement)?
6. Wat zijn voor aanbieders de randvoorwaarden om meer wijkverpleegkundigen op te leiden?
7. Wat kunnen werkgevers meer opleiden als aan deze randvoorwaarden is voldaan?

Kosten en baten van opleiden

8. Wat zijn de kosten voor werkgevers van het opleiden van leerlingen? Hoe verschillen deze kosten tussen grote en relatief kleine organisaties en tussen verschillende typen leerling?
9. Wat zijn de verschillende financieringsbronnen voor opleiden in de wijkverpleging?
10. Wat zijn de baten voor werkgevers van het opleiden van leerlingen in de wijkverpleging?
11. Wat zijn op sectorniveau de kosten (absoluut en als percentage van de totale omzet in de wijkverpleging) van opleiden (IST-situatie)?
12. Wat zijn op sectorniveau de kosten en baten voor werkgevers in de door werkgevers gewenste situatie (SOLL-situatie)?

⁴ Hierin nemen alle ondertekenaars van het IOW plaats.

Aanbevelingen

13. Op welke wijze kunnen de uitkomsten en opgehaalde informatie op duurzame wijze onderhouden worden zodat er structurele personeels- en opleidingsdata over de wijkverpleging tot stand kan komen?

Onderzoeksverantwoording

Voor de beantwoording van deze onderzoeksvragen maken we gebruik van grofweg drie verschillende onderzoeksmethoden:

1. Data-analyse op CBS-microdata

Op basis van de CBS-microdata brengen we meerdere statistieken in kaart met betrekking tot de onderzoeksvragen. Zo benutten we de microdata voor het in kaart brengen van het personeelsbestand (aantal werknemers, kenmerken van werknemers) en het opleidingsaanbod (aantal leerlingen, kenmerken van leerlingen, studierendement). Alleen het opleidingsaanbod van bekostigde onderwijsinstellingen en 'volledige' opleidingen is bekend in de microdata. Dat betekent dat bijvoorbeeld mbo-certificaten niet zichtbaar zijn in deze data. Wat betreft de databewerkingen sluiten we zoveel mogelijk aan bij de databewerkingen van de AZW-monitor. De AZW-monitor gebruikt namelijk dezelfde bronbestanden. Als gevolg hiervan zijn de verschillen met de AZW-monitor zo klein mogelijk, hoewel er hier en daar wel afwijkingen zijn.⁵

Instroom identificeren we aan de hand van de onderwijsregistraties. Het gaat hierbij om zorgbrede opleidingen die niet specifiek opleiden voor de wijkverpleging. We definiëren instroom als personen die in de twee voorgaande studie jaren geen inschrijving in de opleiding hebben gehad. De afbakening en identificatie van een opleiding gebeurt met de croho-code (voor hbo) of dossiercode (voor mbo). We kijken alleen naar hoofdschrijvingen. Deze codes zijn voor de onderzochte opleidingen stabiel over de tijd. Gediplomeerde uitstroom identificeren we aan de hand van de diplomaregistraties, wederom op basis van de croho-code en dossiercodes. Door een koppeling te maken op persoonsniveau met andere databronnen, zoals de Basisregistratie Personen, weten we het geslacht en leeftijd van de leerlingen. Waar mogelijk hebben we de statistieken weergegeven als gemiddelde van twee cohorten, om de invloed van cohortspecifieke kenmerken te verminderen.

Verder brengen we in kaart in welke mate gediplomeerden aan de slag gaan in de wijkverpleging. Dat doen we door te kijken naar de sector van de werkgever, op basis van de SBI-code. Dit staat voor Standaard Bedrijfsindeling en betreft een taxonomie van alle sectoren en subsectoren in de economie zoals gehanteerd door onder andere het CBS en de KvK. Voor de wijkverpleging kijken we naar de SBI-sector 'thuiszorg'. Deze sector is niet één-op-eén gelijk aan de wijkverpleging: hier valt namelijk ook kraamzorg en hulp bij het huishouden onder. Laatstgenoemde zorgvormen hebben we eruit gefilterd door na te gaan welke cao van toepassing is. Werkgevers met een bedrijfstak 'cao kraamzorg' hebben we niet meegerekend. Hulp bij het huishouden hebben we eruit gefilterd door dienstverbanden met lage uurlonen niet mee te rekenen. Hulp bij huishouden heeft namelijk lagere cao-lonenschalen dan de wijkverpleging.⁶

⁵ De verschillen bij instroom BBL zijn soms hoger, in recente jaren juist iets lager. Het patroon van instroom over de jaren is overigens wel hetzelfde. De verschillen komen vermoedelijk door iets andere definities. We zien bij andere onderzoeken ook dat instroomcijfers voor de BBL niet altijd exact te reproduceren zijn.

⁶ Bij de volgende herziening van de SBI zal SBI Thuiszorg gesplitst worden in 'Verpleging en verzorging thuis en kraamzorg' en 'Huishoudelijke hulp voor ouderen en gehandicapten', waardoor huishoudelijke hulp beter eruit gefilterd kan worden.

Een andere beperking van het gebruik van de SBI-code is dat een werkgever in meerdere sectoren kan opereren. In de CBS Microdata is alleen de hoofdsector beschikbaar. Hierdoor vallen sommige organisaties die (ook) wijkverpleging aanbieden, onder een andere SBI-code. Leerlingen en gediplomeerden die bij een dergelijke organisatie in de wijkverpleging werken, worden niet geïnccludeerd in onze dataset. Ook worden SBI-codes maar in beperkte mate geüpdatet, waardoor de huidige indeling niet helemaal klopt. Voor wat betreft het aantal leerlingen in een duaal traject dat werkzaam is in de wijkverpleging voeren we een robuustheidscheck uit aan de hand van de in de enquête (zie hieronder) opgegeven omzetcijfers en aantal leerlingen.

2. *Enquête onder werkgevers in de wijkverpleging*

In aanvulling op de analyses op de microdata hebben we een enquête uitgezet onder werkgevers in de wijkverpleging. De enquête stond uit van 8 december 2023 tot en met 12 januari 2024 en is uitgezet via de brancheorganisaties ActiZ en Zorgthuisnl. Respondenten hadden de mogelijkheid om bepaalde vragen over te slaan. Ook was het mogelijk om contact met ons op te nemen in het geval van onduidelijkheden. In de enquête vragen we uit naar bedrijfsinformatie die als input dient voor de kosten-batenanalyse. Dit biedt de mogelijkheid om uitkomsten uit de CBS-microdata te verifiëren (en andersom) én om resterende kennislacunes met betrekking tot de kosten en baten van het opleiden aan te vullen. Enkele kostenposten vragen we niet uit omdat deze óf te achterhalen zijn via de CBS-microdata óf zijn achterhaald via focusgroepen en verkenningstafels met aanbieders (zie hieronder).

De enquêtevragen zijn opgenomen in Bijlage A. De enquête bestaat uit 26 vragen. Het eerste deel gaat over kosten en baten van opleiden bij de huidige opleidingscapaciteit. We beginnen met enkele vragen over algemene gegevens van de organisatie, vervolgens vragen we specifiek naar kosten en baten van het opleiden. Het tweede deel gaat over het uitbreiden van de opleidingscapaciteit, waarbij we ook vragen naar de door werkgevers gewenste (SOLL-) situatie voor wat betreft hun opleidingsfunctie.

3. *Een kosten-batenanalyse van het opleiden van zorgpersoneel voor de Zvw-wijkverpleging*

Om uiteindelijk de kosten en baten van het opleiden in de wijkverpleging in kaart te brengen, voeren we een kosten-batenanalyse (KBA) uit. Hierin berekenen we per opleidingsniveau en per leerjaar de kosten en baten van het opleiden van BBL- en hbo-duaal-leerlingen en bepalen we het uiteindelijke kosten-en batensaldo voor de gehele sector. Voor de KBA volgen we, daar waar relevant, de richtlijnen van de bestaande leidraden voor maatschappelijke kosten-batenanalyses. Onze analyse betreft echter geen pure MKBA. We schatten immers de kosten en baten enkel vanuit het perspectief van de werkgevers en niet vanuit het bredere, maatschappelijke perspectief.

Naast deze drie onderzoeksmethoden hebben we aan de start van het onderzoek interviews afgenomen met belangrijke stakeholders in de sector. Ook hebben we ter voorbereiding op de enquête een focusgroep met werkgevers georganiseerd om een beter begrip te krijgen van de relevante kosten- en batencomponenten van het opleiden in de wijkverpleging. De lijst met gesprekspartners is te vinden in Bijlage C. Tot slot maken we gebruik van inzichten die zijn opgehaald tijdens een viertal verkenningstafels met leden van brancheorganisatie ActiZ in het najaar van 2023 en door adviesbureau Hutspot zijn gedocumenteerd.⁷ Het onderzoek is begeleid door een werkgroep bestaande uit beleidsadviseurs van de organisaties die deel uitmaken van het IOW (met uitzondering van V&VN).

⁷ Zie Hutspot (2024).

Leeswijzer

De inhoud van dit rapport is als volgt. Het volgende hoofdstuk gaat in de op de institutionele context van het opleiden in de Zvw-wijkverpleging. Hierin bespreken onder andere welke onderwijsroutes er zijn om werkzaam te worden in de wijkverpleging en wat de belangrijkste kosten- en batenposten zijn voor organisaties die zorgpersoneel opleiden. Vervolgens schetsen we in hoofdstuk 3 aan de hand van CBS-microdata een beeld van het opleidingsaanbod, het personeelsbestand en arbeidsmarktkenmerken voor de sector. Hoofdstuk 4 bespreekt de resultaten van de enquête die we hebben uitgezet onder werkgevers in de wijkverpleging. In hoofdstuk 5 voeren we een kosten-batenanalyse uit voor het opleiden in de wijkverpleging. Hierbij schatten we wat het werkgevers op macroniveau kost en oplevert om zelf zorgpersoneel via dualtrajecten op te leiden voor de sector. Het rapport eindigt met enkele aanbevelingen en ideeën voor vervolgonderzoek.

2 Institutionele context

Een belangrijke onderwijsroute die toeleidt naar de wijkverpleging, zijn dualtrajecten voor zij-instromers. Hierin worden werken en leren gecombineerd. Volgens eerder onderzoek zijn de kosten voor werkgevers van het opleiden van zij-instromers veel hoger dan de baten ervan.

2.1 Organisatie en financiering van wijkverpleging

Wijkverpleging bestaat uit een breed palet van verzorgende en verpleegkundige zorgtaken in de thuisomgeving van de cliënt. Hieronder vallen onder andere hulp bij het wassen en douchen, wondverzorging, preventieve zorg om verslechtering van de gezondheid te voorkomen en verpleegkundige zorg bij cliënten in instabiele en acute situaties. In het geval de cliënt te maken heeft met meerdere zorgverleners, coördineert de wijkverpleegkundige ook de zorg binnen de wijk. De wijkverpleging speelt een cruciale rol in de beweging van tweede- naar eerstelijnszorg en zorgt ervoor dat hulpbehoevende ouderen en chronisch zieken (langer) thuis kunnen blijven wonen. In het Integraal Zorgakkoord (IZA) wordt dan ook ingezet op investeringen in de wijkverpleging, om zo de doelstellingen van het IZA – de zorg ook in de toekomst goed, betaalbaar en toegankelijk te houden – te kunnen realiseren.⁸

Wijkverpleging valt grotendeels onder de Zorgverzekeringswet (Zvw) en wordt dus vanuit de Zvw-premies door zorgverzekeraars bekostigd. Alleen in het geval van blijvende 24-uurzorg of -toezicht valt zorg aan huis onder de Wet langdurige zorg (Wlz). Thuiszorg zonder medisch element valt onder de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo). Het gaat hierbij bijvoorbeeld om individuele begeleiding of huishoudelijke hulp. Jaarlijks zijn de uitgaven aan Zvw-wijkverpleging ruim 3 miljard euro, oftewel een krappe 6 procent van de totale Zvw-uitgaven in Nederland.

Voor wat betreft de bekostiging van wijkverpleging bestaan er momenteel twee beleidsregels: (i) reguliere bekostiging en (ii) een integrale bekostigingsvorm.⁹ In de reguliere bekostiging worden vastgestelde prestaties per uur gedeclareerd (*Fee For Service*) en gelden er voor deze prestaties door de NZa vastgestelde maximumtarieven. In de integrale bekostiging vergoeden zorgverzekeraars aanbieders van wijkverpleging middels een integraal tarief.¹⁰ Dat wil zeggen dat aanbieders per uur (of week, maand of kwartaal) aan zorg een vast tarief van de zorgverzekeraar ontvangen, ongeacht de precieze werkzaamheden. Er wordt dus geen onderscheid meer gemaakt tussen verzorging en verpleging. Wel kan het tarief worden gebaseerd op de specifieke samenstelling van de populatie.¹¹ Het vaste tarief is niet gereguleerd en komt stand tijdens de jaarlijkse onderhandelingen over de contractering van zorg tussen aanbieders en verzekeraars. De gedachte achter het integrale tarief is dat het in

⁸ IZA, 2022.

⁹ Zie ook KPMG (2022).

¹⁰ De integrale bekostiging startte in 2016 als bekostigingsexperiment. In de jaren daarvoor gold een gedifferentieerd maximumtarief per prestatie, met onderscheid tussen verzorging en verpleging.

¹¹ Vanaf 1 januari 2024 wordt het binnen de integrale bekostigingsvorm als experiment ook mogelijk om op basis van cliëntprofielen te bekostigen. De tarieven worden dan expliciet afgestemd op de case-mix van de aanbieder.

potentie minder administratieve lasten met zich meebrengt, omdat verzorging en verpleging niet meer apart geregistreerd hoeven te worden.¹²

In de afgelopen jaren is integrale bekostiging de standaard geworden voor de gecontracteerde wijkverpleging. Uit data van de NZa blijkt dat in 2021 93 procent van de gecontracteerde aanbieders een integraal tarief heeft afgesproken met hun dominante zorgverzekeraar.¹³ Voor niet-gecontracteerde aanbieders geldt alleen de reguliere bekostiging. De integrale tarieven zijn ervoor bedoeld om het gehele bedrijfsproces rondom de wijkverpleging te bekostigen. Een deel van het tarief is dus bestemd voor de dekking van de indirecte kosten van organisaties. Uit onderzoek van Berenschot blijkt dat in onderhandelingen tussen aanbieders en zorgverzekeraars vergoedingen voor opleidingsplaatsen slechts sporadisch ter sprake komen.¹⁴ Dit duidt er op dat zorgverzekeraars in hun tarieven opleidingskosten niet verwerken. In de Monitor contractering wijkverpleging 2022 komt de NZa tot een vergelijkbare conclusie: in 2022 komt de opleidingsfunctie van werkgevers in 20 procent van de gevallen wel ter sprake in de contractonderhandelingen, maar worden hierover vaak geen aanvullende afspraken gemaakt. Als het al wordt meegenomen, is dat vaker bij grote aanbieders dan bij kleine.

2.2 Opleiden in de wijkverpleging

Personen mogen alleen als zorgverlener in de wijkverpleging werken als ze 'bevoegd en bekwaam' zijn. Om (zelfstandig) bekwaam en inzetbaar te zijn op verschillende onderdelen in de wijkverpleging, is een opleiding nodig, waarbinnen per onderdeel wordt getoetst op de bekwaamheid en inzetbaarheid van de student/leerling. Bij het behalen van het diploma is de gediplomeerde inzetbaar op een bredere set aan werkzaamheden, met landelijke erkenning voor de kwalificatie. Er zijn grofweg vier zorgopleidingen die toeleiden naar een beroep in de wijkverpleging:

- *Helpende Zorg & Welzijn*. Medewerkers die als helpende actief zijn, hebben een mbo-opleiding helpende zorg & welzijn niveau 2 afgerond. Helpenden worden vooral ingezet om cliënten te ondersteunen bij Algemeen Dagelijkse Levensverrichtingen (ADL)-taken, zoals wassen, aan- en uitkleden, koken en schoonmaken.
- *Verzorgende Individuele Gezondheidszorg (IG)*. Deze mbo-opleiding niveau 3 leidt op tot de functie van verzorgende IG. De taken van een verzorgende IG zijn meer medisch van aard van die van een helpende. Een verzorgende IG mag bijvoorbeeld aan wondverzorging doen en medicijnen toedienen.
- *Mbo-wijkverpleegkunde*. Dit betreft een mbo-opleiding niveau 4. Mbo-wijkverpleegkundigen verlenen verpleegkundige zorg aan cliënten, diagnosticeren en coördineren de zorg rondom de cliënt in de wijk. Het gaat dan doorgaans om cliënten met een planbare en voorspelbare zorgvraag, waardoor de complexiteit relatief beperkt is.
- *Hbo-wijkverpleegkunde*. Hier gaat het om een hbo-v-opleiding niveau 6. Meer nog dan een mbo-wijkverpleegkundige voert een hbo-verpleegkundige de regie over de zorg aan de cliënt, met name in het geval van complexe cliënten. Ook de indicatiestelling ligt bij de hbo-wijkverpleegkundige; voor wijkverpleging is dus geen verwijzing van de huisarts nodig.

¹² Er bestaan echter ook mogelijke nadelen van integrale bekostiging, zoals het verlies van informatie, risico op onderbehandeling en risicoselectie. Zie KPMG (2022) voor een uitgebreidere bespreking van deze voor- en nadelen van integrale bekostiging.

¹³ NZa, Monitor contractering wijkverpleging 2021.

¹⁴ Berenschot (2022).

Studenten kunnen via meerdere routes de bovenstaande opleidingen volgen. De routes verschillen tussen het mbo en hbo. In het mbo zijn er twee zogenaamde leerwegen:

- *Beroepsopleidende leerweg (BOL)*. Bij een BOL-opleiding besteedt de student het grootste deel van de opleidingstijd aan onderwijsactiviteiten en doet praktijkervaring op via stages. De verhouding tussen deze activiteiten wordt vaak samengevat als vier dagen per week naar school en één dag per week stage, hoewel er ook andere vormen zijn (zoals blokstages). De overgrote meerderheid betreft initiële studenten die nog geen werkervaring hebben. Voor de BOL-opleidingen geldt dat het brede verzorgings- en verpleegopleidingen zijn. Dat betekent dat studenten worden opgeleid tot een breed inzetbare verzorgende of verpleegkundige die niet alleen in de wijk terecht kan maar bijvoorbeeld ook in het ziekenhuis of verzorging- of verpleeghuis.
- *Beroepsbegeleidende leerweg (BBL)*. Bij een BBL-opleiding is een student in dienst bij de werkgever en krijgt daarvoor een salaris. Het opleiden gebeurt veelal op de werkvloer, aangevuld met onderwijsactiviteiten op school. Op die manier kan de opgedane stof direct in de praktijk worden gebracht. Bij een BBL-opleiding is er doorgaans sprake van vier dagen *learning-on-the-job* en één dag onderwijsactiviteiten op de mbo-instelling. Studenten in deze leerweg zijn veelal personen met een arbeidsverleden, bijvoorbeeld zij-instromers die uit een andere sector komen en zich laten omscholen.

In het mbo is er ook de mogelijkheid om via *mbo-certificaten* delen van een mbo-opleiding (een kwalificatie) af te ronden. Voorbeelden hiervan zijn het certificaat 'Individuele basiszorg verlenen' voor de opleiding Helpende zorg niveau 2, of 'Creëren van een optimale woon- en leefomgeving voor de zorgvrager' voor de opleiding Verzorgende IG.

In het hbo zijn er drie leerroutes:

- *Een voltijdopleiding*. De voltijdopleiding is qua opzet vergelijkbaar met een BOL-opleiding. Het leren vindt grotendeels plaats op de hbo-instelling, aangevuld met stages voor praktijkervaring. De overgrote meerderheid betreft initiële studenten die nog geen werkervaring hebben. Ook hier geldt dat studenten worden opgeleid tot een breed inzetbare verpleegkundige, van ziekenhuis tot wijkverpleging. Wel is het mogelijk om via keuzedelen vakken te kiezen die aansluiten bij de wijkverpleging.
- *Een deeltijdopleiding*. Een deeltijdopleiding wordt doorgaans gevolgd door mensen die al een baan hebben en willen doorgroeien in hun werk of zich laten omscholen. Deeltijdonderwijs wordt zo gepland dat het te combineren is met een baan (lessen in de avond en weekend). Vanwege het beperkte aantal lessen per week duurt een deeltijdopleiding langer dan een voltijdopleiding. Er is vaak geen rol voor de huidige werkgever bij het volgen van deeltijdopleiding.
- *Een duale opleiding*. Deze opleiding lijkt qua opzet op een BBL-opleiding. De student, werkgever en hbo-instelling sluiten een tripartite overeenkomst af waarin afspraken worden gemaakt over ieders verantwoordelijkheden tijdens de opleiding. De student is in dienst bij de werkgever, het leren gebeurt tijdens het werk (aangevuld met onderwijsactiviteiten).

2.3 Baten en kosten van opleiden

Het overgrote deel van de opleidingskosten voor werkgevers komt voort uit leerlingen die een BBL-opleiding of duale hbo-opleiding doen. Volgens het IOW geldt voor zowel de mbo- als hbo-instroom in de wijkverpleging dat het overgrote deel (circa 75 procent) dit via een BBL- of hbo-duaaltraject doet. Ook gaan met deze leerwerkplekken *per leerling* veel hogere kosten voor werkgevers gemoeid dan met voltijdopleidingen, omdat leerlingen gedurende de gehele opleiding een volwaardig salaris en begeleiding op de werkvloer ontvangen. Daarom richten we ons in

de kosten-batenanalyse in hoofdstuk 5 enkel op dit soort trajecten. De belangrijkste kostenposten voor werkgevers van het opleiden via dergelijke trajecten zijn:

- *loonkosten*. Omdat leerlingen in een duaaltraject in dienst zijn bij de werkgever, verdienen zij een volwaardig loon. Ook voor de uren waarin de leerling nog *on-the-job* training krijgt en dus niet declarabel voor de organisatie. Daarnaast valt een deel van de lestijd onder de contracturen van de leerling.¹⁵ De hoogte van het loon ligt vast in de VVT-cao. Omdat het doorgaans om zij-instromers gaat, is het salaris voor de duaal-leerlingen relatief hoog;
- *kosten van werkbegeleiding*. Onder werkbegeleiding verstaan we alle niet-declarabele uren die werkbegeleiders maken om leerlingen te begeleiden bij (dagelijkse) zorgverlening- en opdrachten vanuit school (*on-the-job* training);
- *kosten van praktijkopleiders*. Praktijkopleiders organiseren, coördineren en borgen het opleidingstraject van leerlingen binnen de organisatie. Zij staan wat meer op afstand van leerlingen dan de werkbegeleider. Onder de term 'praktijkopleiders' vallen in dit rapport ook opleidingsadviseurs, opleidingscoördinatoren en dergelijke.

Tegenover de kosten van het opleiden van leerlingen staan ook baten voor de werkgever. Deze baten vallen grofweg uiteen in twee categorieën:

- opbrengsten via subsidieregelingen vanuit de overheid;
- opbrengsten van zorgverlening door inzet van leerlingen in het primaire proces.

Hieronder bespreken we deze twee typen baten in meer detail.

Subsidieregelingen voor het opleiden in de wijkverpleging

Voor opleidende werkgevers bestaan er meerdere subsidieregelingen die compensatie bieden voor de opleidingskosten van duaaltrajecten, mits de werkgever een erkend leerbedrijf is.¹⁶ Hieronder zetten we de belangrijkste regelingen op een rij.

1. SectorplanPlus-TAZ 2023/2024

Vanaf 31 augustus 2023 maken opleidende werkgevers in de sector Zorg & Welzijn aanspraak op de Sectorplan-Taz subsidie, de opvolger van de SectorplanPlusregeling. SectorplanPlus - TAZ 2023-2024 loopt van 21 augustus 2023 tot en met 31 augustus 2024. Het totaal beschikbaar gestelde budget voor nieuwe trajecten bedraagt circa 150 mln. euro. Hiervan is 20 miljoen geormerkt voor het stimuleren van samenwerking tussen aanbieders bij het opleiden voor de wijkverpleging bij opleidingstrajecten onder activiteiten A (mbo BBL of derde leerweg) en B (hbo duaal/deeltijd/Associate Degree). Het bijbehorende normbedrag per leerling is €2.250 per leerjaar bij een contract van minstens 24 uur per week. Bij een contract van minder dan 24 per week is het normbedrag €1.800 per leerling per leerjaar. In geval van samenwerking kan de subsidie oplopen tot €4.000 per leerjaar (bij een contract van minstens 24 uur per week). Deze opslag is echter niet ter compensatie voor de opleidingskosten van werkgevers. Binnen de oude Sectorplanplusregeling 2022-2023 is er een mogelijkheid om naast de Sectorplan-TAZ subsidie een verlenging aan te vragen voor bestaande opleidingstrajecten in 2023-2024. Hiervoor is circa 70

¹⁵ Sinds februari 2024 geldt voor BBL-leerlingen de regel 'lestijd is werktijd' en wordt alle lestijd door de werkgever vergoed.

¹⁶ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0041137/2018-08-01>

mln. euro beschikbaar. Er geldt dan een normbedrag van €1.600 (met mogelijke uitloop naar €2.000). Echter, als het budget voor SectorplanPlus op macroniveau wordt overschreden, worden de normbedragen per leerling naar beneden bijgesteld. Voor aanbieders is het *a priori* dus niet zeker dat zij dit normbedrag ontvangen.

2. Subsidieregeling praktijkleren

De Subsidieregeling praktijkleren vanuit OCW is bedoeld als compensatie voor de begeleidingskosten die werkgevers maken voor leerlingen of studenten die een praktijkleerplaats bij hen volgen. De subsidieregeling heeft als doel om de begeleiding op peil te houden en werkgevers te stimuleren om werkleertrajecten aan te bieden. De duur van de vergoeding is maximaal 40 weken. Op macroniveau is er jaarlijks ongeveer €250 miljoen beschikbaar, waarvan €246 miljoen voor het mbo en €4 miljoen voor het hbo. Het oorspronkelijke normbedrag bedraagt €2.700 per leerjaar (bij een fulltime aanstelling), maar het ministerie van VWS verwacht dat het uiteindelijke subsidiebedrag lager uitvalt: tussen de €2.300 en €2.500 voor mbo-leerlingen en tussen de €500 en €700 voor hbo-leerlingen.¹⁷

3. Stagefonds Zorg

Het te ontvangen normbedrag per categorie verschilt jaarlijks. Er wordt in totaal € 112 miljoen verdeeld over alle aangegeven leer-werkplaatsen en stageplaatsen. De normbedragen bij een volledige stageplaats van 1280 uur per leerjaar bedragen:

- BBL-Helpende niveau 2 (categorie B): €1.557
- BBL-Verzorgende IG niveau 3 (categorie D): €3.990
- BBL-Verpleegkundige niveau 4 (categorie D): €3.990
- Hbo-duaal (categorie G): €3.918

4. Fonds werkgeverskosten leerlingen wijkverpleging (IOW)

In dit fonds wordt eenmalig 60 mln. euro gestort, bedoeld om de opleidingskosten voor werkgevers in 2024 te dekken. In het Integraal Zorgakkoord (IZA) is afgesproken om jaarlijks 60 mln. euro uit het budgettair kader van het IZA te besteden aan opleiden. Deze middelen zijn in 2024 naar het opleiden gegaan via het Opleidingsfonds wijkverpleging van zorgverzekeraars. Voor 2025 en later zal met de partijen van het IOW worden afgesproken op welke manier deze 60 miljoen het opleiden in de wijkverpleging kan worden ingezet. Hierbij wordt gekeken naar een mogelijke, structurele financiering.

5. IZA wijkfonds

Vanuit dit fonds is eenmalig €75 miljoen beschikbaar om doelstellingen te behalen voor de wijkverpleging, zoals die zijn beschreven in het IZA. Het drempelbedrag per aanvraag is € 15.000 euro (incl. BTW). In de eerste aanvraagronde is ongeveer €40 miljoen aangevraagd. Inmiddels is ook de tweede ronde gesloten en zijn vrijwel alle gelden toegekend. Een van de mogelijkheden binnen dit fonds om financiering aan te vragen was het vergoeden van de werkgeverskosten voor leerlingen die een werkgever extra opleidt.

Opbrengsten van zorgverlening

Leerlingen in een dualtraject worden tijdens de opleiding al in het primaire proces ingezet en zijn daarmee declarabel. Voor elk door de leerling geleverde uur zorg ontvangt de organisatie het integrale tarief. Aan het begin van de opleiding zijn leerlingen nog maar zeer beperkt declarabel, omdat ze nog niet de benodigde kennis en kunde hebben en meelopen met de werkbegeleider. Naar verloop van tijd zijn leerlingen in staat om eigen routes

¹⁷ Zie ook <https://www.rvo.nl/subsidies-financiering/praktijkleren>.

te 'lopen'. In eerste instantie zal dat vooral gaan om minder complexe cliënten, ook wel 'ADL-routes' genoemd. In het laatste jaar kunnen leerlingen (die een hoog opleidingsniveau volgen) ook worden ingezet voor meer complexe cliënten.

Naast de baten van zorglevering tijdens de opleiding, zijn er ook nog baten van opleiden die pas na de opleiding neerslaan bij de opleidende werkgever en de sector als geheel. Het opleiden en trainen van werknemers wordt algemeen gezien als een investering in menselijk kapitaal. Dit leidt namelijk tot gediplomeerden die volwaardig kunnen worden ingezet in het productieproces, met een hogere productie voor de organisatie als gevolg.¹⁸ Zeker in het geval van arbeidsmarktkrapte betekent het niet zelf opleiden dat het moeilijk is om een gediplomeerde zorgverlener 'uit de markt' te halen, waardoor de productiecapaciteit achterblijft bij de (latente) zorgvraag. In hoeverre de werkgever uiteindelijk de vruchten plukt van deze investering hangt onder andere af van of de hogere productie zich vertaalt in een hoger resultaat voor de organisatie - als de loonkosten van een gediplomeerd werknemer de hogere productiviteit volledig compenseren is dit niet het geval -en hoe lang de betreffende werknemer voor de opleidende werkgever blijft werken. Voor de sector als geheel is het laatste punt irrelevant zolang de werknemer binnen de wijkverpleging blijft werken (bij een andere werkgever). Tegenover deze baten na diplomering staat het risico voor de werkgever dat een leerling stopt met op de opleiding voordat de investering kan worden terugverdiend (bijvoorbeeld na het eerste leerjaar).

2.4 Knelpunten bij het opleiden

Het IOW is erop gericht om meer zorgverleners op te leiden voor de wijkverpleging. De urgentie van een dergelijke impuls lijkt groot, gegeven de voorspelde tekorten op de korte én lange termijn voor de beroepsgroepen Verzorgende niveau 3, Verpleegkundige niveau 4 en Verpleeg- en Verloskundige niveau 6. De mismatch tussen het aanbod en (latente) zorgvraag binnen de sector lijkt momenteel al aanwezig, gegeven de huidige onderbenutting van de financiële middelen voor Zvw-wijkverpleging. In de Monitor contractering wijkverpleging 2022 constateert de NZa dat het dalende zorgvolume in de wijkverpleging niet in lijn is met de beweging naar passende zorg. Uit onderzoek van SiRM (2023) blijkt dat ruim een derde van de aanbieders in de wijkverpleging minstens een kwart van de cliënten moet weigeren. Meer dan de helft van de thuiszorgorganisaties geeft aan dat dit probleem is toegenomen sinds begin 2022. Als belangrijkste oorzaken voor het niet kunnen voldoen aan de vraag worden het structurele personeelstekort en ziekteverzuim genoemd. Equalis (2020) komt op basis van een ander onderzoek tot de conclusie dat het personeelstekort voorsnog geen groot effect heeft op het aantal uren geleverde zorg. De verwachting is dat dit in de toekomst wél tot knelpunten zal leiden.

Het feit dat er te weinig mensen worden opgeleid voor de sector, is een belangrijke oorzaak voor het personeelstekort in de wijkverpleging. Ten eerste dient het aanbod zich aan te passen aan de (verwachte) toename in de vraag naar wijkverpleging. Ten tweede zal de nieuwe instroom moeten compenseren voor de uitstroom uit de sector als gevolg van zorgpersoneel dat op afzienbare termijn met pensioen gaat of vanwege een andere reden niet meer beschikbaar is. Dit wordt ook wel de 'vervangingsvraag' genoemd.

¹⁸ Zie onder andere Acemoglu en Pischke (1998); Leuven (2005); Lazear (2015).

In de praktijk blijkt het voor werkgevers in de wijkverpleging niet eenvoudig om meer zorgpersoneel op te leiden. Uit eerder onderzoek volgt dat het opleidingspotentieel in de sector momenteel nog maar beperkt wordt benut.¹⁹ Verschillende redenen liggen hieraan ten grondslag:

1. het unieke één-op-één karakter van de wijkverpleging - één zorgprofessional op één cliënt - maakt het complex om het opleidingsproces goed in te richten. Ook kunnen hierdoor minder goed schaalvoordelen worden benut. In de wijkverpleging loopt een leerling mee met een werkbegeleider - zijnde een gediplomeerd verzorgende of verpleegkundige - die *on-the-job* begeleiding en instructie biedt. Dit is anders dan bijvoorbeeld in een intramurale setting, waarbij cliënten geclusterd verblijven en de leerling wordt opgenomen in een team en van verschillende collega's en vanuit verschillende invalshoeken het vak leert.
2. Door de personeelskrapte is er onvoldoende werkbegeleiding beschikbaar. Uit onderzoek van SiRM (2022) volgt dat momenteel ongeveer één uur begeleiding per week beschikbaar is voor leerlingen. In de gewenste situatie zouden er per leerling vier uur per week beschikbaar zijn. In onze enquête komen we overigens uit op resultaten die iets afwijken van de bevindingen van SiRM (meer uren aan werkbegeleiding in de huidige situatie en minder uren in de gewenste situatie; zie hoofdstuk 4).
3. Veel thuiszorgaanbieders zijn klein, waardoor het opleiden in de praktijk moeilijk kan worden opgeschaald.
4. Het imago van de wijkverpleging. Voor studenten die een opleiding tot verzorgende of verpleegkundige hebben afgerond, is de wijkverpleging vaak niet een aantrekkelijke optie voor een (eerste) baan. Hierbij spelen onder andere de relatief kleine contracten, de onregelmatige roosters en het belastende werk.²⁰ Wat uit onze gesprekken met het veld ook naar voren komt, is dat zorgprofessionals moeite hebben met het solistische karakter van het werken in de wijkverpleging. Dit geldt vooral voor jonge gediplomeerden, die nog weinig ervaring hebben en zich onzeker voelen bij het één-op-één zorg verlenen.
5. De kosten van het opleiden zijn voor werkgevers hoog en staan volgens hen niet in verhouding tot de baten ervan. Hierdoor worden werkgevers onvoldoende gemotiveerd om op te leiden en kan er *free-rider* gedrag ontstaan - het overnemen van opgeleid personeel van een concurrent wordt aantrekkelijker dan het zelf opleiden van personeel. Verder komt uit onze gesprekken met het veld naar voren dat de opbrengsten uit subsidieregelingen als hoogst onzeker worden ervaren door aanbieders en administratieve lasten met zich meebrengen. In een onderzoeksrapport van Berenschot (2022) zijn de kosten en baten per opleidingsplaats van leerlingen in een leer-werksetting berekend. Volgens deze berekening dekken de subsidieopbrengsten slechts zo'n 10 tot 15 procent van de totale opleidingskosten. Opbrengsten uit zorglevering door de leerling (tijdens en na de opleiding) zijn hierin deels meegenomen. Een andere kanttekening is dat deze berekening is gebaseerd op een uitvraag van brancheorganisatie ActiZ onder twee zorgaanbieders en niet is gevalideerd door Berenschot.

Wij richten ons in dit rapport primair op dit laatste knelpunt. Het doel van ons onderzoek is om op een systematische manier een representatief beeld te schetsen van de kosten en baten van het opleiden in de wijkverpleging. In hoofdstuk 4 behandelen we de uitkomsten van de enquête die we onder thuiszorgorganisaties hebben uitgezet en die belangrijke informatie oplevert over de kosten en baten van opleiden in de wijkverpleging. Vervolgens berekenen we in hoofdstuk 5 het kosten-batensaldo van het opleiden van leerlingen in een dualtraject op macroniveau, oftewel voor de sector als geheel. Allereerst bespreken we in het volgende hoofdstuk aan de hand van CBS-microdata het opleidingsaanbod, personeelssamenstelling en arbeidskenmerken voor de sector. Hiermee wordt onder andere duidelijk in hoeverre de instroom in de relevante zorgopleidingen en uiteindelijk de instroom

¹⁹ Zie onder andere Berenschot (2022) en SiRM (2022).

²⁰ Zie ook Panteia (2020).

van gediplomeerden in de wijkverpleging in de pas loopt met de stijgende zorgvraag. Verder komt aan bod in hoeverre leerling-werknemers na diplomering bij hun leerwerkbedrijf blijven werken. Dit geeft inzicht in de mate waarin opleidende organisaties de vruchten van de investering plukken nadat de leerling-werknemer de opleiding heeft afgerond.

3 Sectorbeeld

Van alle zorgopleidingen kent Mbo 3 Verzorgende IG de grootste instroom van BBL-leerlingen in de wijkverpleging. BBL- en duale leerlingen doen korter over hun opleiding dan BOL- of voltijdleerlingen. Meer dan tachtig procent van de BBL- en duale leerlingen blijft na diplomering enige tijd bij hetzelfde leerbedrijf werken.

In dit hoofdstuk schetsen we aan de hand van CBS-microdata een beeld van het opleidingsaanbod en de arbeidsmarkt voor de wijkverpleging. Bij het opleidingsaanbod brengen we de instroom in de opleidingen weer en brengen we per opleiding het studierendement in kaart (de mate waarin studenten hun opleiding succesvol afronden). Dat doen we voor de volgende zorgopleidingen die zijn beschreven in het vorige hoofdstuk:

1. Helpende zorg mbo 2, zowel BOL als BBL;
2. Verzorgende IG mbo 3, idem;
3. Mbo-Verpleegkunde mbo 4, idem;
4. Hbo-Verpleegkunde, zowel voltijd, deeltijd als duaal.²¹

Om het leesbaar te houden, noemen we in het vervolg van het hoofdstuk alleen het niveau van de opleiding. Oftewel, we spreken van mbo 2 voor de opleiding Helpende zorg mbo 2 en we spreken van mbo 4 voor de opleiding mbo-verpleegkundige.

Deze opleidingen leiden echter niet alleen op voor de wijkverpleging; afgestudeerden kunnen zorgbreed aan de slag en dus ook werkzaam worden in bijvoorbeeld een verpleeg- of verzorgingshuis. Er is specifieke aandacht voor de BBL- en duale varianten van de opleidingen. Leerlingen die deze (varianten van) opleidingen volgen zijn in dienst bij werkgevers in de wijkverpleging en daarmee het meest relevant voor onze analyse over de kosten en baten van opleiden in de wijkverpleging. Daar komt bij dat duaal-leerlingen de overgrote meerderheid vormen van de nieuwe instroom van werknemers in de wijkverpleging, zoals ook al besproken in het vorige hoofdstuk. Verderop in dit hoofdstuk bevestigen we aan de hand van de microdata deze eerdere constatering.

Daarnaast brengen we in kaart welk aandeel van de werknemers in opleiding is en hoeveel afgestudeerden uiteindelijk in de wijkverpleging komen te werken (sectorrendement). Ook brengen we het personeelsverloop binnen de sector in kaart, om zo meer te weten over het (langetermijns)rendement voor de werkgever die de leerling opleidt.

3.1 Opleidingsaanbod

Totaal aantal leerlingen

In Tabel 3.1 is het totaal aantal leerlingen in de vier zorgopleidingen gegeven. Dat zijn niet exclusief leerlingen voor de wijkverpleging, maar zorgbreed. De grootste groep leerlingen volgt de hbo voltijd opleiding, gevolgd door mbo

²¹ Mbo-certificaten zijn niet te herleiden in de CBS Microdata. Daarom kunnen we over de certificaten niets laten zien in dit hoofdstuk.

4 BOL, mbo 2 BOL en mbo 3 BBL.²² Dat de hbo en mbo 4 opleidingen de meeste leerlingen bevatten is niet gek. Deze opleidingen duren immers vier jaar, waardoor het totaal aantal leerlingen hoger uitvalt. Wat verder opvalt is dat de BBL richting bij mbo 3 groter is dan de BOL richting. Dat is bij de andere opleidingen niet zo. Ook bevat deze opleiding verreweg de meeste zij-instromers. Relatief zijn er veel doorstromers bij mbo 4 BBL en hbo deeltijd en duaal.

Wanneer we alleen kijken naar de vier zorgopleidingen die gevolgd worden bij werkgevers in de wijkverpleging, zien we dat een kleine vijf duizend leerlingen werkzaam zijn in de wijkverpleging (Figuur 3.1). Dat zijn dus alleen leerlingen voor de wijkverpleging. De meeste van deze leerlingen volgen de mbo 3 BBL opleiding, gevolgd door de mbo 4 BBL opleiding. Op grotere afstand volgen respectievelijk hbo duaal en mbo 2 BBL.

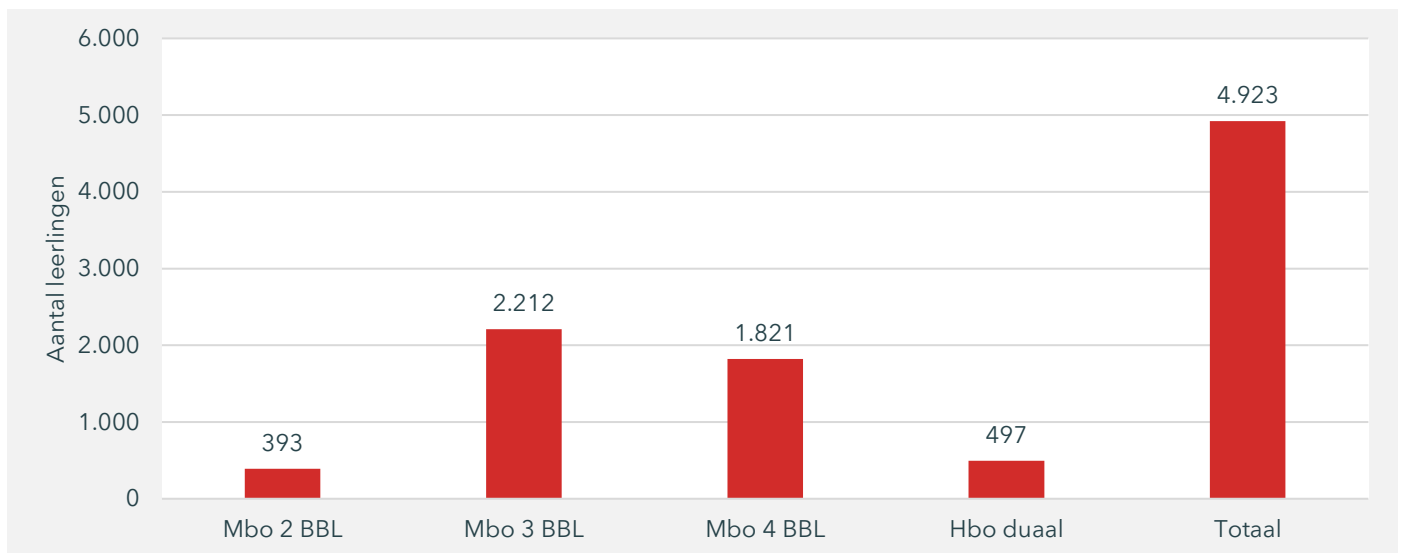
Tabel 3.1 Hbo voltijd en mbo 4 BOL zijn de grootste opleidingen qua aantal leerlingen

Type student	Mbo 2		Mbo 3		Mbo 4		Hbo		
	BOL	BBL	BOL	BBL	BOL	BBL	voltijd	deeltijd	duaal
Initieel	15.731 (86%)	654 (15%)	5.026 (59%)	1.933 (11%)	16.740 (87%)	2.325 (19%)	15.806 (78%)	254 (5%)	855 (22%)
Doorstroom	Nvt	Nvt	2.751 (32%)	4.165 (24%)	1.506 (8%)	5.413 (43%)	1.624 (8%)	2.505 (54%)	1.737 (45%)
Zij-instroom	2.617 (14%)	3.628 (85%)	812 (9%)	11.612 (66%)	894 (5%)	4.774 (38%)	2.759 (14%)	1.872 (40%)	1.274 (33%)
Totaal	18.348 (100%)	4.282 (100%)	8.589 (100%)	17.710 (100%)	19.140 (100%)	12.512 (100%)	20.189 (100%)	4.631 (100%)	3.866 (100%)

Toelichting: Totaal aantal leerlingen in de vier zorgopleidingen op basis van de gemiddelde aantal leerlingen van de studie jaren 2020/21 en 2021/22

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Figuur 3.1 De meeste leerlingen werkzaam bij werkgevers in de wijkverpleging doen de mbo 3 BBL opleiding



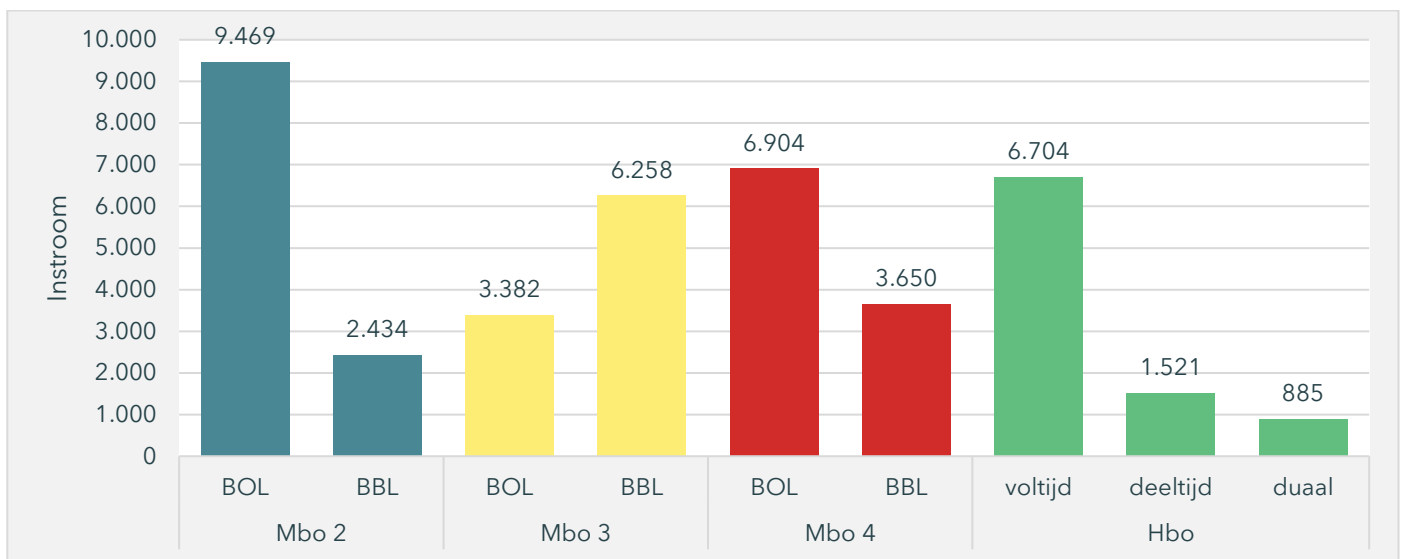
²² Om het hoofdstuk leesbaar te houden, noemen we in dit hoofdstuk alleen het niveau van de opleiding. Mbo 2 BOL is dus Helpende zorg niveau 2 BBL en hbo voltijd is hbo-verpleegkunde voltijd.

Toelichting: Totaal aantal leerlingen in de vier zorgopleidingen werkzaam bij werkgevers in de wijkverpleging op basis van de gemiddelde aantal leerlingen van de studie jaren 2020/21 en 2021/22
 Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Instroom en hun achtergrondkenmerken

Zoals Figuur 3.2 laat zien, heeft mbo 3 de grootste instroom aan leerlingen van alle BBL-richtingen: iets meer dan zesduizend. Het gaat hier om instroom zorg-breed, niet exclusief voor wijkverpleging. De instroom in de BOL-richtingen mbo 4 en mbo 2 en de instroom in voltijd-hbo is nog wat groter, tussen de zes- en negenduizend. In hbo-duaal stromen relatief weinig studenten in.

Figuur 3.2 Mbo 3 heeft verreweg de hoogste BBL-instroom



Toelichting: Op basis van de gemiddelde instroom van de studie jaren 2020/21 en 2021/22
 Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Tabel 3.2 laat zien dat het type student samenhangt met de gekozen opleiding. Initiële studenten zijn doorgaans studenten die een opleiding volgen direct na hun middelbare schoolopleiding. Deze zijn gedefinieerd als alle instromers jonger dan 21 jaar. Logischerwijs komen deze type studenten meestal voor in een voltijd- of BOL-opleiding. Doorstromers en zij-instromers zijn studenten die op een later moment in hun carrière een opleiding volgen. Zij-instromers zijn de studenten die (al) een andere opleiding dan een van de eerder genoemde vier zorgopleidingen hebben afgerond. Doorstromers zijn studenten die al eerder een van de mbo-zorgopleidingen hebben afgerond en nu doorstromen naar een volgende opleiding (bijvoorbeeld van mbo 2 naar mbo 3 of van mbo 4 naar hbo). Zij-instromers en doorstromers zijn volgens onze definitie altijd 21 jaar of ouder.

We zien dat zowel doorstromers als zij-instromers vaker voorkomen in de duale en deeltijdopleidingen dan in de voltijdopleidingen. In het hbo komt doorstroom vaker voor dan zij-instroom, terwijl zij-instroom juist vaker voorkomt bij mbo 3. Absoluut gezien heeft mbo 3 de meeste zij-instromers en mbo 4 de meeste doorstromers. Opvallend is dat de BOL-variant van mbo 3 relatief veel doorstromers en zij-instromers heeft in vergelijking met de andere BOL-opleidingen en hbo-voltijd. Mbo 3 is dus atypisch wat betreft type studenten bij BOL (relatief veel doorstroom en zij-instroom) en bij BBL (vooral zij-instroom en minder doorstroom).

Tabel 3.2 Mbo 3 trekt de meeste zij-instromers

Type student van instroom	Mbo 2		Mbo 3		Mbo 4		Hbo		
	BOL	BBL	BOL	BBL	BOL	BBL	voltijd	deeltijd	duaal
Initieel	7.995 (84%)	264 (11%)	1.974 (58%)	505 (8%)	5.823 (84%)	161 (4%)	5.171 (77%)	29 (2%)	13 (1%)
Doorstroom	-	-	1.013 (30%)	1.390 (22%)	681 (10%)	1.934 (53%)	557 (8%)	848 (56%)	551 (62%)
Zij-instroom	1.474 (16%)	2.170 (89%)	395 (12%)	4.362 (70%)	399 (6%)	1.554 (43%)	976 (15%)	644 (42%)	321 (36%)

Toelichting: Op basis van de gemiddelde instroom van de studie jaren 2020/21 en 2021/22

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Tabel 3.3 laat aanvullend twee achtergrondkenmerken zien van leerlingen in de verschillende opleidingen. De gemiddelde leeftijd in de BOL-opleidingen en de voltijdopleiding ligt beduidend lager dan in de BBL-opleidingen en de deeltijd- en duale variant. Dat hangt uiteraard samen met het type student dat voor deze opleidingen kiest: initiële studenten kiezen doorgaans voor BOL of voltijd-hbo, doorstromers en zij-instromers voor BBL, deeltijd-hbo of duaal-hbo. Ook zien we dat de verschillende zorgopleidingen vooral door vrouwen worden gevolgd.

Tabel 3.3 De instroom bestaat voornamelijk uit vrouwen

	Mbo 2		Mbo 3		Mbo 4		Hbo		
	BOL	BBL	BOL	BBL	BOL	BBL	voltijd	Deeltijd	duaal
Gemiddelde leeftijd	19	40	20	36	18	34	20	32	31
Aandeel vrouw	67%	90%	89%	90%	86%	88%	86%	88%	85%

Toelichting: Op basis van de gemiddelde instroom van de studie jaren 2020/21 en 2021/22

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

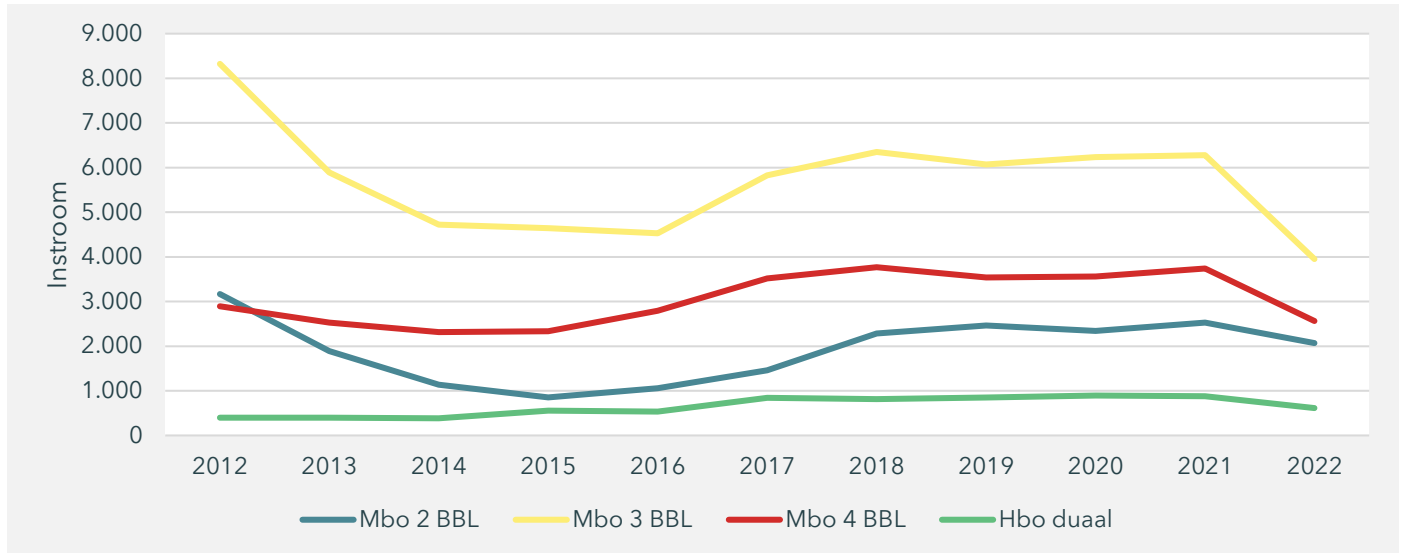
Figuur 3.2 laat de ontwikkeling over de tijd zien van de instroom in de drie mbo BBL-opleidingen en de duale hbo-opleiding. Daarin is een golfbeweging zichtbaar in de instroom in de drie mbo BBL-opleidingen. Deze golfbeweging heeft waarschijnlijk te maken met de hervormingen in de zorg van het kabinet Rutte II.²³ In het meest recente jaar waarvoor gegevens beschikbaar zijn (studiejaar 2022-2023) is wederom een daling van de instroom te zien. Dat heeft er waarschijnlijk mee te maken dat deze gegevens op het moment van analyse reiken tot en met 1 oktober 2022. De instroom van studiejaar 2022/23 ná 1 oktober 2022 is op het moment van analyse nog niet bekend. De instroom in de mbo BOL-opleidingen en hbo voltijd- en deeltijdopleiding laten minder een golfpatroon zien (zie Figuur B.1 in de Bijlage B). De instroom in hbo voltijd en mbo 4 BOL heeft een stijgende lijn tussen 2012 en 2022, de instroom in de BOL-opleidingen van mbo 3 en mbo 2 neemt juist met de jaren af. Het beleid van Kabinet-Rutte II had dus voornamelijk effect op de BBL-opleidingen. Dit past bij het feit dat de bezuinigingen in onevenredige mate de zorg troffen.

Overall zien we de in de meest recente jaren een vrij constante instroom in de opleidingen voor helpenden, verzorgenden en verpleegkundigen. Dit strookt met de eerdere constatering dat de instroom in de beroepsgroepen Verzorgende niveau 3, Verpleegkundige niveau 4 en Verpleeg- en Verloskundige niveau 6

²³ Zie bijv. <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-224333.pdf>

achterblijft bij de (verwachte) toename van de vraag naar deze krachten. Dit verklaart deels het grote geraamde personeelstekort voor deze beroepsgroepen op de korte en de lange termijn.

Figuur 3.3 Er is een golfpatroon zichtbaar in de instroomcijfers van de mbo BBL-opleidingen



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Regionale verschillen in de instroom

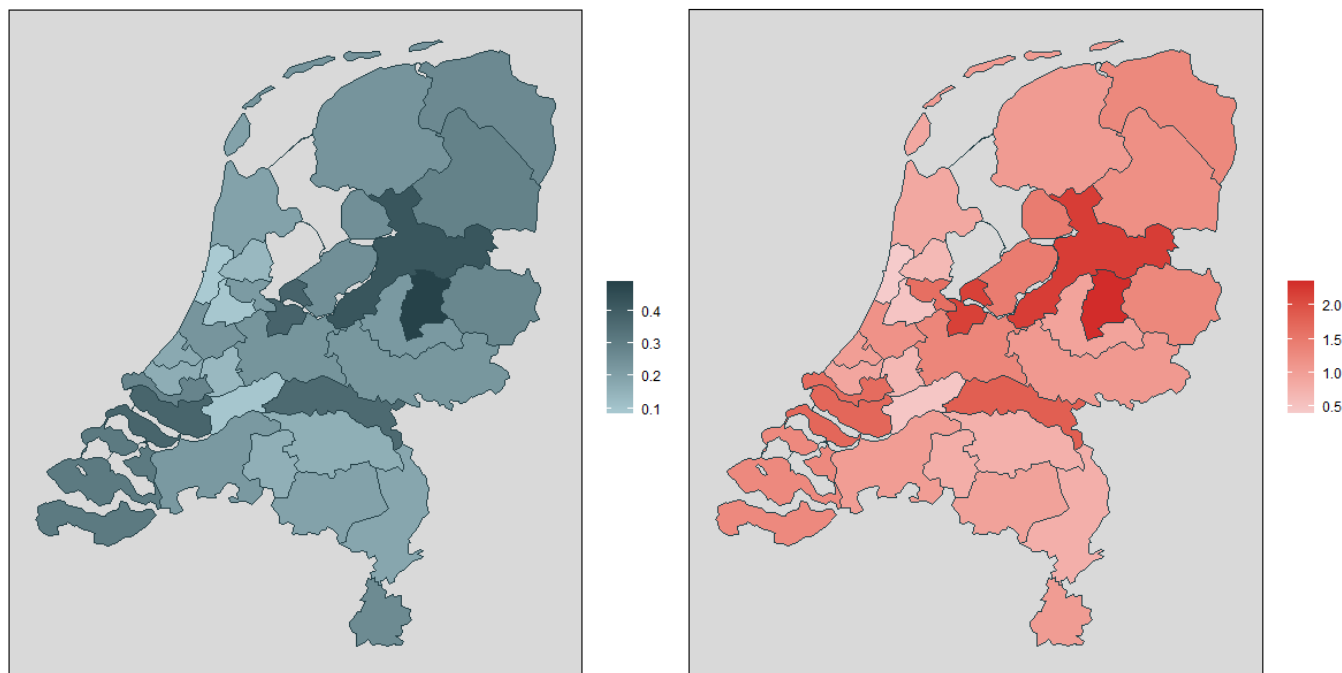
De regionale instroom in de zorgopleidingen ten opzichte van het aantal inwoners en het aantal 65-plussers is ongelijk verdeeld over Nederland (Figuur 3.4). In sommige gebieden zijn er tot twee instromers per honderd 65-plussers (zorgkantorregio's Zwolle en Midden-IJssel), in andere gebieden is dat slechts 0,5 (zorgkantorregio's Kennemerland, Amstelland en de Meerlanden, Waardenland). Het afzetten van de instroom in de zorgopleidingen tegen het aantal 65-plussers is relevant, omdat het regionale gebruik van wijkverpleging sterk samenhangt met de gemiddelde leeftijd in de regio.²⁴ De resultaten zijn vergelijkbaar wanneer we kijken naar de totale populatie binnen een zorgkantorregio. Deze cijfers doen vermoeden dat de personeelstekorten voor de eerder genoemde beroepsgroepen ook ongelijk zijn verdeeld over Nederland. Dit komt overeen met onderzoek van Panteia (2020), waaruit blijkt dat de geraamde tekorten aan werknemers in verpleegkundige en verzorgende functies in de wijkverpleging in 2022 en 2027 sterk verschillen tussen regio's. De grootste tekorten doen zich volgens Panteia naar verwachting voor in Rijnmond, Noord- en Midden-Limburg, Zuid-Limburg en Noord-Holland Noord. Dit komt deels maar niet volledig overeen met de statistiek weergegeven in Figuur 3.4.

Een kanttekening bij onze statistiek is dat inschrijvingen voor de mbo-opleidingen niet exact toe te schrijven zijn aan regio's, omdat niet geregistreerd is op welke specifieke locatie van de mbo-instelling de leerling de opleiding volgt. Voor mbo-instellingen die de zorgopleiding in meerdere regio's aanbieden, hebben we de instroom evenredig verdeeld.²⁵ Van hbo-studenten weten we op welke locatie van de hbo-instelling, en dus in welke regio, ze de opleiding volgen en speelt dit probleem dus niet.

²⁴ Zie bijv. <https://www.vektis.nl/intelligence/publicaties/factsheet-wijkverpleging-2022>.

²⁵ In 56 procent van de gevallen vallen alle locaties binnen dezelfde zorgkantorregio, bij 28 procent vallen locaties binnen twee zorgkantorregio's, en in 15 procent binnen meer dan twee zorgkantorregio's.

Figuur 3.4 De instroom per zorgkantoorregio relatief aan alle inwoners en 65-plussers is ongelijk verdeeld



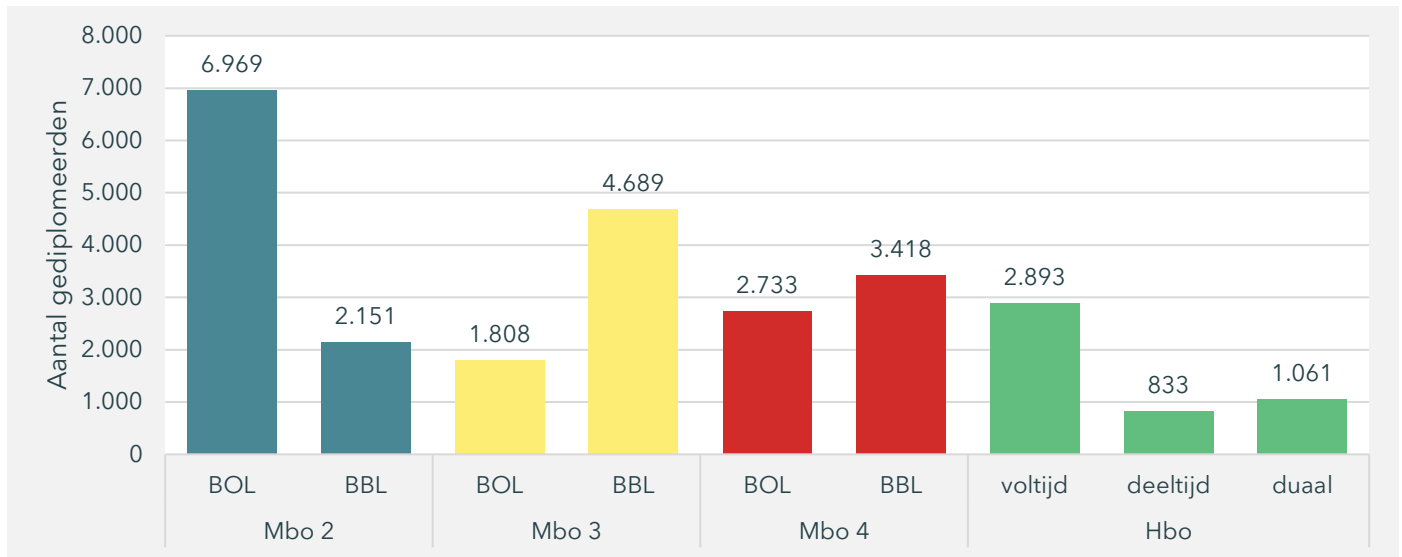
Toelichting: Het aantal instromers per honderd inwoners (links) en per honderd 65-plussers (rechts) voor elk zorgkantoorregio. In de donkerblauwe en donkerrode gebieden is relatief veel instroom in de zorgopleidingen, in de lichtblauwe en lichtrode gebieden relatief weinig.

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Studierendement

Voor het studierendement kijken we naar het aantal gediplomeerden over de tijd en naar uitkomsten van de instromers zoals de uitval na één jaar, en het aandeel dat een diploma heeft gehaald na verloop van tijd. Figuur 3.5 laat zien dat mbo 2 met meer dan negenduizend gediplomeerden de opleiding is met het hoogste aantal gediplomeerden. De meeste gediplomeerden vanuit een BBL-richting komen echter uit de opleiding mbo 3. Opvallend is het verschil in een aantal gediplomeerden in mbo 4 BOL en hbo voltijd in vergelijking met de instroom in Figuur 3.2. Daar is te zien dat de instroom in deze opleidingen gedomineerd worden door de voltijd- en BOL-varianten. Dat patroon komt niet zo sterk terug in Figuur 3.5. Hier is dus sprake van een verschil in studierendement: minder studenten halen de eindstreep.

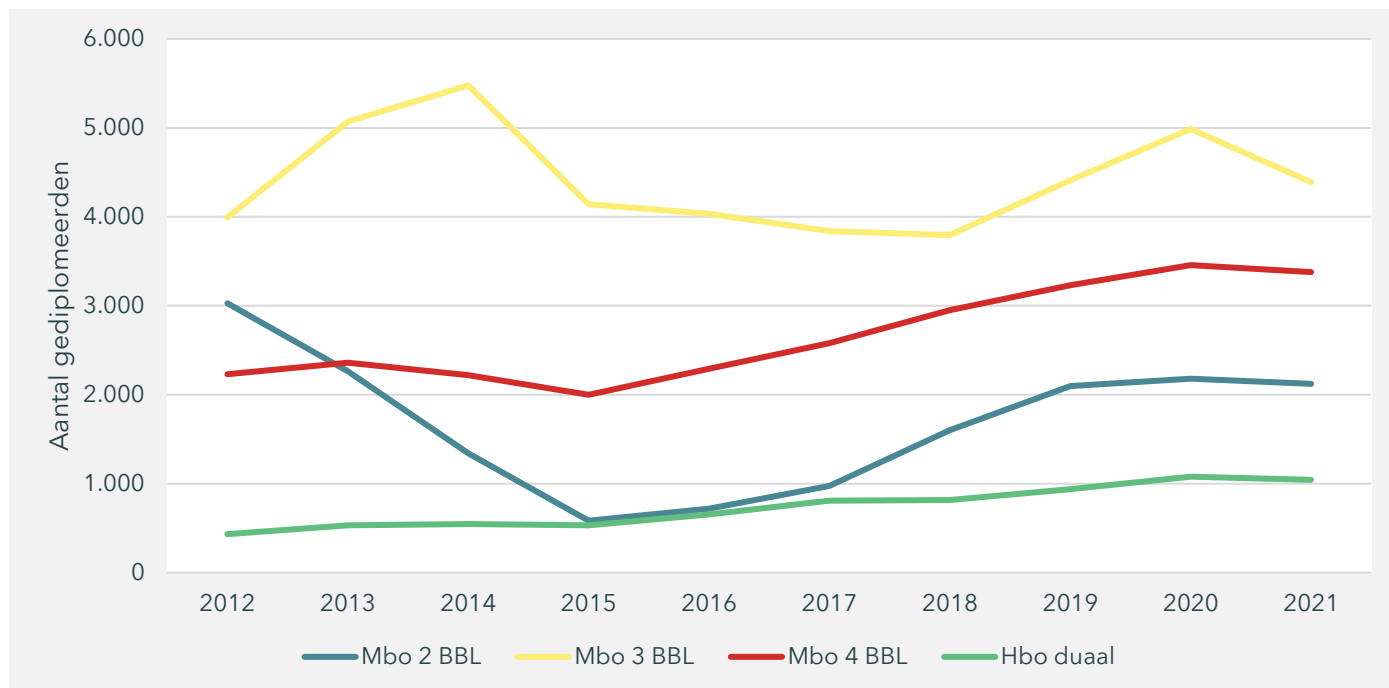
Figuur 3.5 Mbo 2 levert de meeste gediplomeerden in totaal af, mbo 3 de meeste gediplomeerden in de BBL-variant



Toelichting: Op basis van de gemiddelde uitstroom van de afstudeercohorten 2020/21 en 2021/22
 Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Het aantal gediplomeerden voor mbo 4 BBL en hbo dual neemt met de jaren toe (Figuur 3.6). Voor mbo 2 BBL en mbo 3 BBL zien we een ander patroon. Voor mbo 2 is er een dip in de jaren waarin de zorg werd hervormd, waardoor er minder vraag naar helpenden (en meer naar verzorgenden en verplegenden) ontstond. Bij mbo 3 zien we een golfpatroon dat niet direct te verklaren is. Gemiddeld genomen is er weinig verandering over de tijd in het aantal gediplomeerden. Afgezet tegen een toenemende maatschappelijke zorgvraag door vergrijzing betekent dat per saldo een minder goed vooruitzicht voor de beschikbaarheid van verzorging en verpleging. In Figuur B.2 in Bijlage B is dezelfde figuur weergegeven, maar dan voor de andere opleidingen (mbo-BOL, hbo-voltijd en -deeltijd). Daaruit trekken we een vergelijkbare conclusie. Het aantal gediplomeerden hbo en mbo 4 neemt met de jaren toe. Voor de opleidingen mbo 3 BOL en mbo 2 BOL is er geen duidelijke stijging door de jaren te zien.

Figuur 3.6 Het aantal gediplomeerden van hbo duaal en mbo 4 BBL neemt over de jaren toe



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Voor wat betreft het studierendement zien we in Tabel 3.4 dat de leerlingen in BBL-, deeltijd- en duale opleidingen het beter doen dan de leerlingen in voltijd- en BOL-opleidingen. Het aandeel (van de instroom) dat uitvalt na één jaar is lager, de gemiddelde studieduur is lager en het aandeel dat een diploma heeft na een duur van nominaal+1 studie jaren is hoger. Een nominale studieduur is de duur in jaren wanneer iemand geen studieovertraging heeft. Het valt op dat BBL en duaal studenten in staat zijn om hun opleiding in minder dan de nominale tijd af te ronden, aangezien de gemiddelde studieduur onder de nominale duur ligt (die is twee jaar voor mbo 2, drie jaar voor mbo 3 en vier jaar voor mbo 4 en hbo). Ter vergelijking: het aandeel hbo-studenten dat nominaal+1 afstudeert is gemiddeld over alle hbo-opleidingen 52 procent²⁶, maar de uitval 15 procent. Voor het mbo zijn deze cijfers niet openbaar beschikbaar.

Tabel 3.4 Het studierendement van de instromers is hoger voor de BBL-, deeltijd- en duale opleidingen

	Mbo 2		Mbo 3		Mbo 4		Hbo		
	BOL	BBL	BOL	BBL	BOL	BBL	voltijd	deeltijd	duaal
Aandeel uitval na 1 jaar	16%	13%	27%	16%	20%	14%	18%	19%	19%
Gem. duur studie (jaren)	2,0	1,7	3,0	2,6	4,0	2,9	4,2	3,4	3,3
Aandeel diploma in nominaal + 1	66%	75%	52%	68%	59%	74%	61%	64%	66%

Toelichting: Op basis van de gemiddelde instroom van de studie jaren 2016/17 en 2017/18

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

²⁶ Afkomstig van <https://www.vereniginghogescholen.nl/kennisbank/feiten-en-cijfers/artikelen/dashboard-studiesucces-uitval-en-studiewissel>

3.2 Arbeidsmarktuitskomsten

Sectorrendement

In de onderzoeksverantwoording is aangegeven dat het niet eenvoudig is (werkgevers in) de wijkverpleging in de registratiedata te identificeren. De SBI-sector thuiszorg is breder dan de wijkverpleging, maar kraamzorg en hulp bij huishouden zijn zo goed als kan eruit gefilterd. Daarnaast kunnen werkgevers in meerdere SBI-sectoren opereren, of hun SBI-sector kan verouderd zijn. Dit alles zorgt ervoor dat er deels een vertekend beeld kan ontstaan, maar dit is op dit moment de best mogelijke benadering.

Tabel 3.5 laat zien dat de opleiding mbo 3 BBL de meeste gediplomeerden levert aan de VVT-sector, gevolgd door mbo 4 BBL en mbo 2 BBL. De meesten gaan aan de slag in verpleeghuizen. Voor de opleiding mbo 4 BBL gaan er overigens meer gediplomeerden aan de slag in ziekenhuizen en geestelijke gezondheidszorg (ggz) dan in verpleeghuizen. Binnen hbo duaal gaan duidelijk de meeste gediplomeerden aan de slag in ziekenhuizen of de ggz.

In Figuur B.3 in de bijlage is deze tabel in figuurvorm weergegeven, met de toevoeging van de sector ‘zorg overig en zelfstandig’ en ‘geen werk in de zorg’. Daarin valt op dat het aandeel in deze categorieën relatief hoog zijn bij mbo 2 en relatief laag bij hbo. Ook zijn de sectoren weergegeven waar de mbo-BOL-studenten en de voltijd en deeltijd hbo-studenten aan de slag gaan. Ook hiervoor geldt dat de mbo 3 opleiding (de BOL-variant) het hoogste aandeel gediplomeerden heeft dat in de wijkverpleging aan de slag gaat. Het aandeel hbo deeltijd of duaal en het aandeel mbo 4 BOL dat in ziekenhuizen aan de slag gaat is tussen de 37 en 51 procent. 8 tot 16 procent gaat naar de wijkverpleging. Wat verder opvalt is dat een meerderheid van de gediplomeerden mbo 2 BOL (63 procent) geen werk heeft in de zorg. Dat kan zijn omdat ze nog geen werk in die sector hebben gevonden, of omdat ze in een andere sector aan de slag zijn.

Tabel 3.5 Mbo 3 BBL levert de meeste gediplomeerden aan de VVT-sector

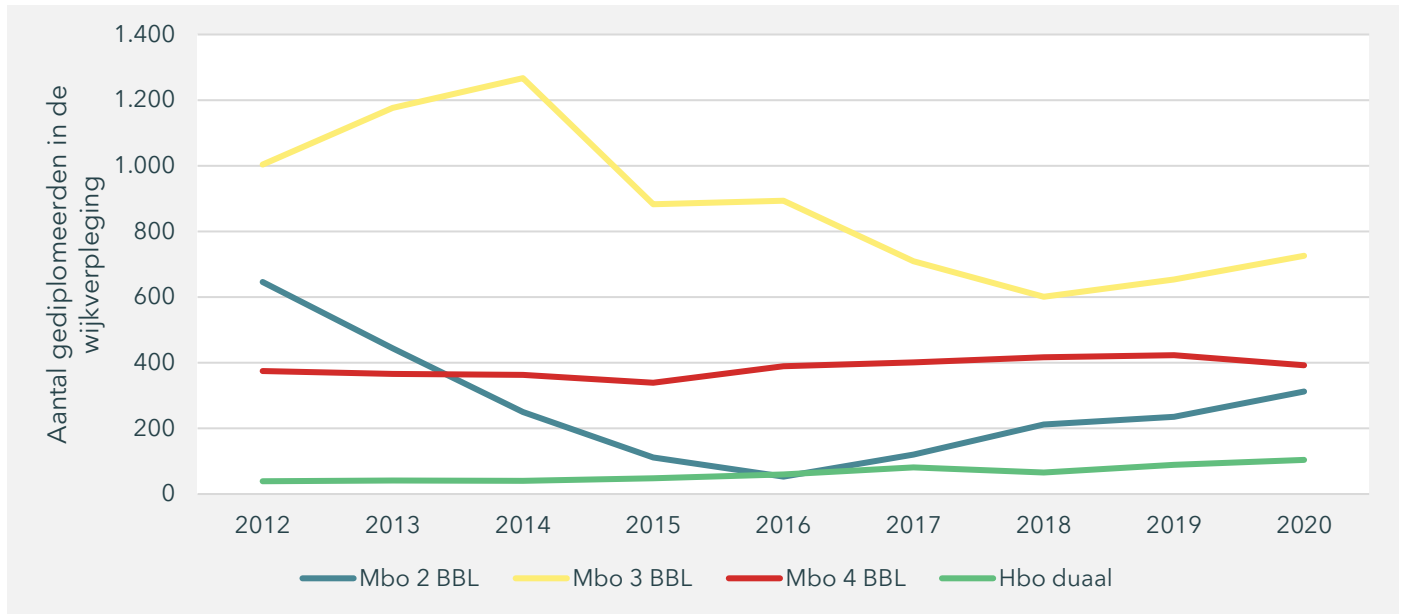
Sector	Mbo 2 BBL	Mbo 3 BBL	Mbo 4 BBL	Hbo duaal
Wijkverpleging	273 (12%)	690 (13%)	408 (11%)	96 (9%)
Verpleeg- en verzorgingshuizen	1.135 (49%)	2.726 (52%)	1.370 (38%)	188 (18%)
<i>Totaal VVT</i>	<i>1.408 (61%)</i>	<i>3.416 (66%)</i>	<i>1.778 (50%)</i>	<i>284 (28%)</i>
Ziekenhuizen en GGZ	170 (7%)	230 (4%)	961 (27%)	602 (58%)
Begeleiding met overnachting	163 (7%)	503 (10%)	248 (7%)	22 (2%)
Zorg overig of zelfstandig	578 (25%)	1.051 (20%)	603 (17%)	122 (12%)
Totaal	2.319 (100%)	5.200 (100%)	3.590 (100%)	1.030 (100%)

Toelichting: De sector waar de gediplomeerden werken binnen één jaar na het afstuderen, gemiddeld over de afstudeercohorten 2019/20 en 2020/21. De sector is bepaald aan de hand van de SBI-code van de werkgever.
 Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Figuur 3.7 laat zien dat het aantal gediplomeerden in de wijkverpleging voor mbo 3 BBL en mbo 2 BBL in de afgelopen jaren is gedaald, maar recent ook weer gestegen. Het aantal gediplomeerden hbo duaal stijgt met de

jaren, maar is qua omvang relatief gering. Mbo 4 BBL is stabiel voor wat betreft het aantal gediplomeerden in de wijkverpleging.

Figuur 3.7 Het aantal gediplomeerden mbo 3 BBL en mbo 2 BBL in de wijkverpleging kent een daling en meer recent een stijging



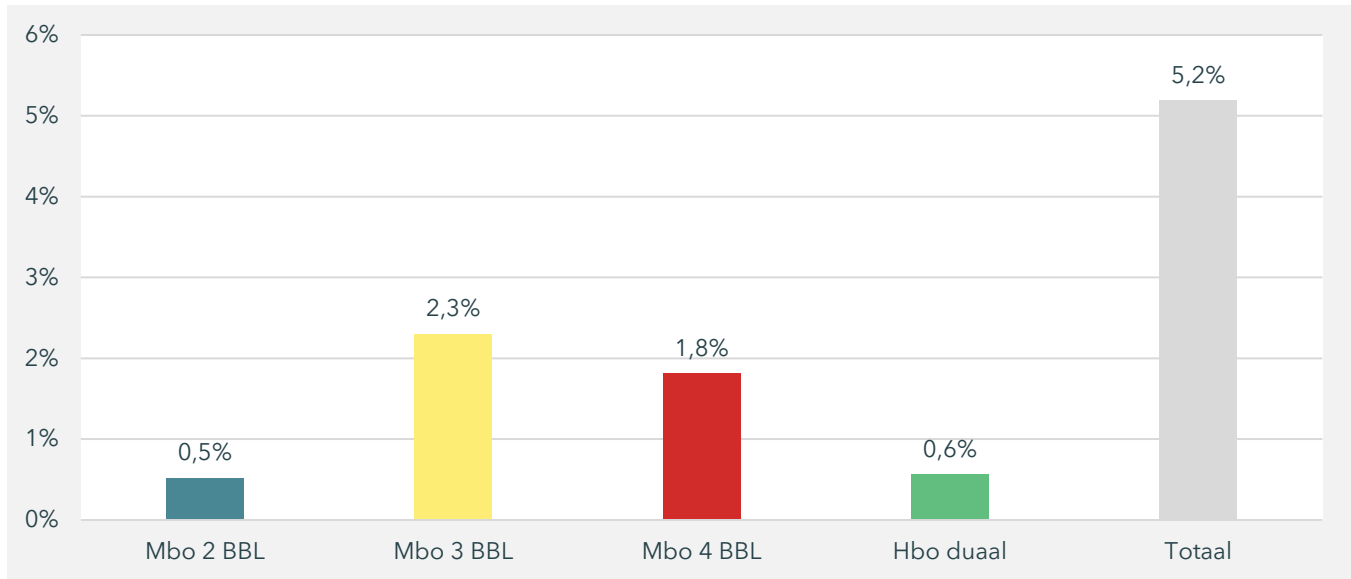
Toelichting: Het aantal gediplomeerden werkzaam in de wijkverpleging binnen één jaar na het afstuderen. De sector is bepaald aan de hand van de SBI-code van de werkgever.

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Arbeidsmarktbeeld

Figuur 3.8 laat zien dat ongeveer vijf procent van de werknemers in de wijkverpleging leerling is. De meeste leerlingen volgen de opleiding mbo 3 BBL, gevolgd door mbo 4 BBL. Kenmerken van leerlingen en reguliere werknemers zijn respectievelijk weergegeven in Tabel 3.6 en Tabel 3.7.

Figuur 3.8 Ongeveer vijf procent van de werknemers in de wijkverpleging is leerling



Toelichting: Aandeel leerlingen van het aantal werknemers in de wijkverpleging waarvan bekend is dat ze een zorgopleiding hebben voltooid. Gemiddeld over 2021 en 2022.
 Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Tabel 3.6 geeft verschillende arbeidsmarktkenmerken van leerlingen die hun opleiding volgen binnen de wijkverpleging. Daarin valt op dat de leeftijd het hoogst is voor mbo 2 en afneemt richting hbo. Het omgekeerde geldt voor het aantal contracturen per week en het bruto uurloon. Alle lonen zijn gecorrigeerd voor recente cao-loonsverhogingen. Het bruto uurloon hangt samen met de cao-lonen voor deze opleidingen. Opvallend is dat het aandeel met een vast contract het laagst is voor mbo 3, de opleiding met de meeste leerlingen in de wijkverpleging.

Tabel 3.6 Er zijn meerdere verschillen in de arbeidsmarktkenmerken van leerlingen in de wijkverpleging, zoals leeftijd, contracturen per week en het bruto uurloon

Kenmerken van leerlingen	Mbo 2 BBL	Mbo 3 BBL	Mbo 4 BBL	Hbo dual
Leeftijd	40	36	34	32
Contracturen per week	23,2	24,9	26,5	26,7
Bruto uurloon	€ 14,76	€ 15,91	€ 18,77	€ 20,84
Bruto maandloon	€ 1.489	€ 1.731	€ 2.168	€ 2.429
Bruto maandloon per fte	€ 2.311	€ 2.491	€ 2.938	€ 3.262
Vast contract (onbepaalde tijd)	30%	22%	43%	41%
Aantal	394	2.104	1.701	531

Toelichting: Kenmerken van leerlingen werkzaam in de wijkverpleging op 1 november 2022. Bruto uurloon en bruto maandloon is exclusief bijzondere beloning.
 Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Tabel 3.7 laat zien dat dezelfde patronen zichtbaar zijn bij de werknemers in de wijkverpleging (met en zorgachtergrond), als bij de leerlingen in de wijkverpleging in de vorige tabel. De gemiddelde leeftijd is het hoogst bij mbo 2, het bruto uurloon en contracturen per week bij hbo. Opvallend is dat het aandeel met een vast contract dichter bij elkaar ligt voor de verschillende opleidingsniveaus dan het geval is bij de leerlingen. Rond de tachtig

procent heeft een vast contract, alleen bij mbo 2 ligt dit aandeel lager. Werknemers met een mbo 2-opleiding werken relatief vaak bij kleinere organisaties.

Tabel 3.7 De patronen zichtbaar bij leerlingen in de wijkverpleging, zijn ook zichtbaar bij de werknemers, hoewel het aandeel met een vast contract gelijk is

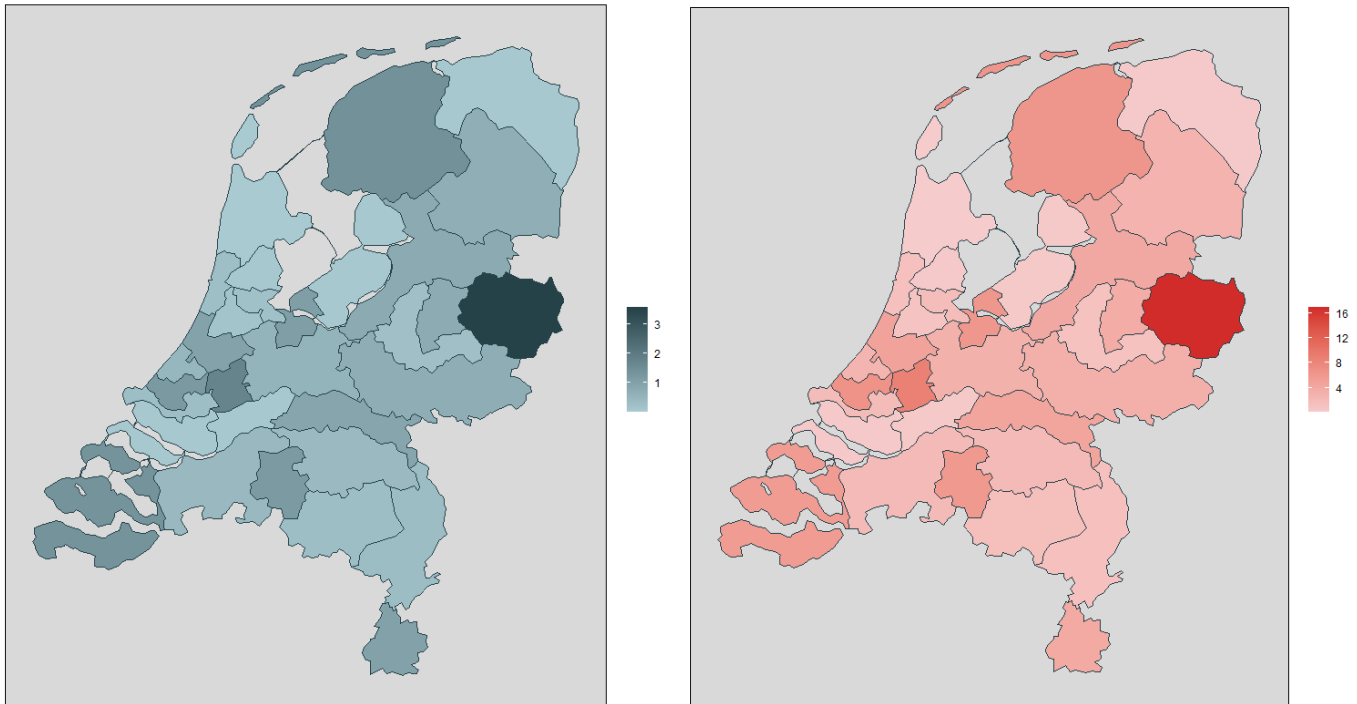
Kenmerken van werknemers	Mbo 2 BBL	Mbo 3 BBL	Mbo 4 BBL	Hbo dual
Leeftijd	43	43	38	35
Contracturen per week	22,5	24,4	25,4	27,6
Bruto uurloon	€ 17,65	€ 20,41	€ 23,01	€ 24,09
Bruto maandloon	€ 1.737	€ 2.161	€ 2.543	€ 2.887
Bruto maandloon per fte	€ 2.762	€ 3.195	€ 3.602	€ 3.770
Vast contract (onbepaalde tijd)	68%	83%	82%	79%
Oproepkracht	9%	5%	7%	5%
Grootteklasse: 1-499 werknemers	24%	14%	13%	18%
Grootteklasse: 500-999 werknemers	10%	13%	14%	18%
Grootteklasse: 1.000-1.999 werknemers	33%	28%	19%	20%
Grootteklasse: >1.999 werknemers	33%	45%	54%	44%
Aantal	4.717	12.147	6.434	4.466

Toelichting: Kenmerken van werknemers werkzaam in de wijkverpleging met een bekende V&V-opleiding op 1 november 2022. Bruto uurloon en bruto maandloon is exclusief bijzondere beloning.

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Figuur 3.9 laat zien dat het aantal werknemers in de wijkverpleging ten opzichte van de (65-plus) bevolking redelijk gelijk verdeeld is over het land. Echter is er één regio die er tussenuit springt, Twente. In de deze regio zijn er relatief veel werkenden in de wijkverpleging. Het zou kunnen dat in deze regio relatief veel zorgaanbieders zitten, of de hoofdvestigingsplaats van enkele grotere zorgaanbieders. In de microdata observeren we namelijk alleen de regio waar de hoofdvestiging van een zorgaanbieder zich bevindt.

Figuur 3.9 In zorgkantoorregio Twente zijn er relatief veel werkenden in de wijkverpleging



Toelichting: Het aantal werkenden in de wijkverpleging per honderd inwoners (links) en per honderd 65-plussers (rechts) voor elk zorgkantoorregio. In de donkerblauwe en donkerrode gebieden is relatief veel werkenden in de wijkverpleging, in de lichtblauwe en lichtrode gebieden relatief weinig.

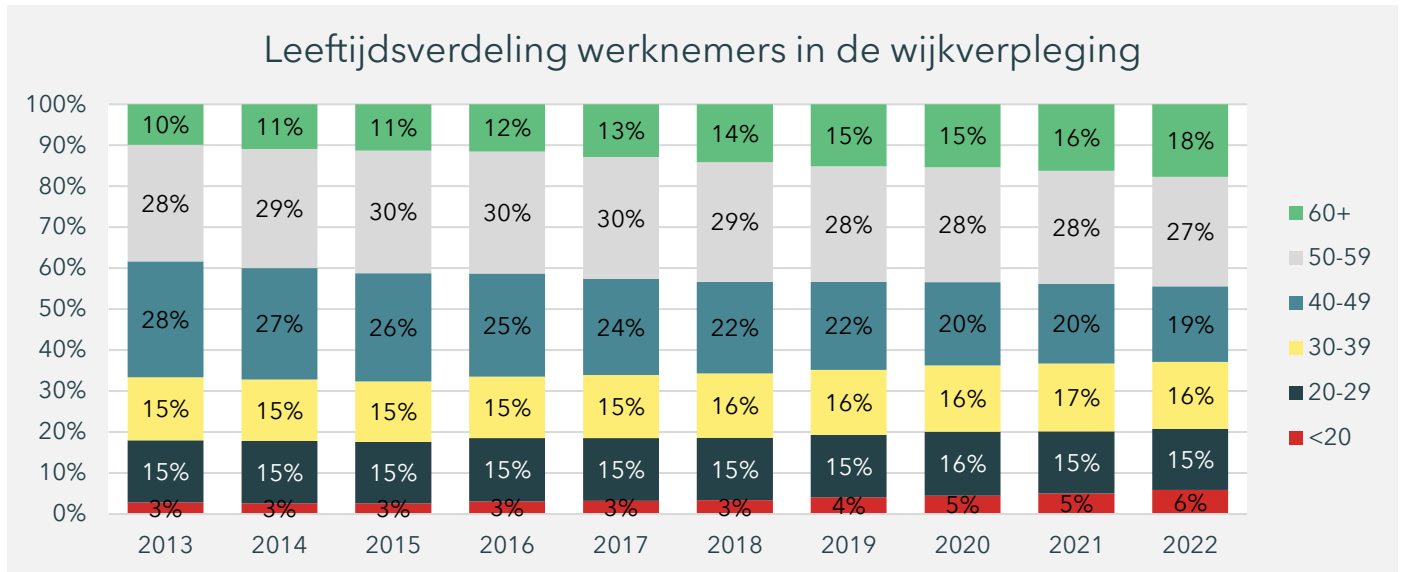
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Personeelssamenstelling in de wijkverpleging

In Figuur 3.10 is de leeftijdsverdeling te zien van werknemers in de wijkverpleging. We maken daaruit op dat het aandeel jonge medewerkers (<20) met de jaren is toegenomen, maar tegelijkertijd is er ook een stijging van het aantal oude werknemers (60-plussers). De leeftijdsgroepen daar tussenin zijn relatief stabiel, op de veertigers na. Die groep is met bijna tien procentpunt geslonken.

Deze cijfers sluiten aan bij de eerdere constatering dat de wijkverpleging te maken heeft met een toenemende vergrijzing van het personeelsbestand. Figuur 3.9 laat zien dat binnen nu en zeven jaar ongeveer 18 procent van de werknemers met pensioen gaat. De vervangingsvraag op deze termijn bedraagt dus tenminste 18 procent, maar zal in de praktijk naar verwachting substantieel hoger liggen doordat er ook (jongere) werknemers zijn die actief worden in een andere sector of stoppen met werken (anders dan pensionering).

Figuur 3.10 Het aandeel 60-plussers en jongeren (<20) in de wijkverpleging neemt toe

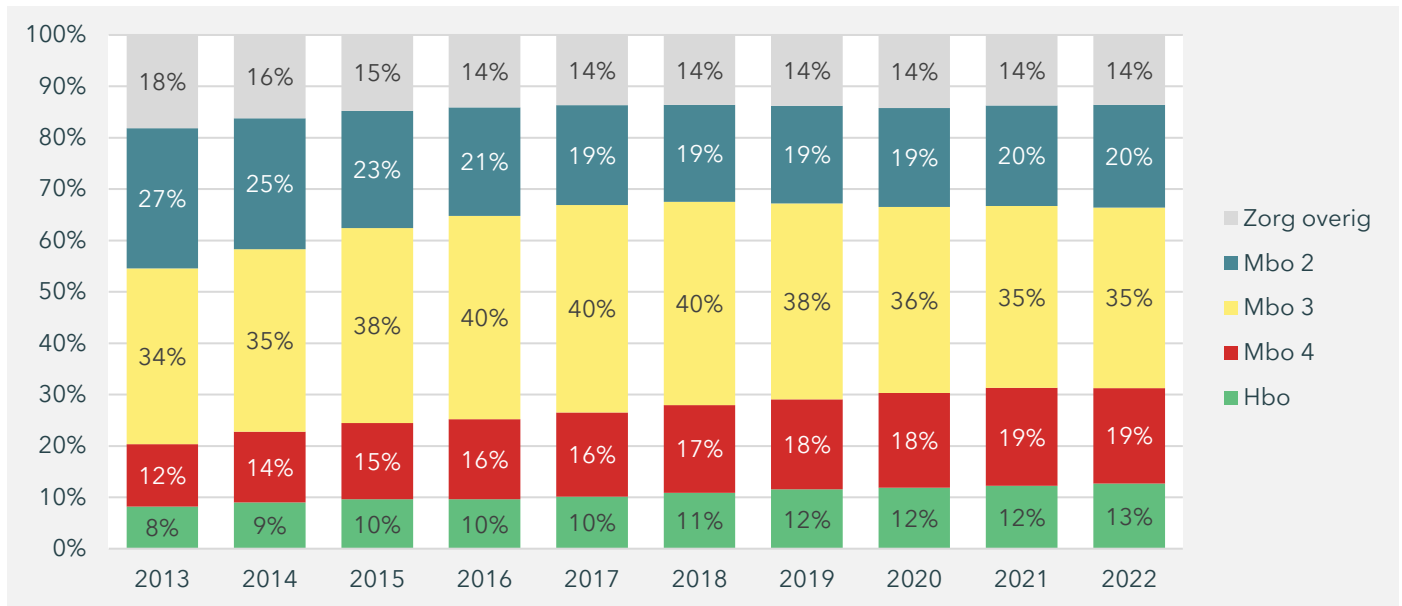


Toelichting: Leeftijd van werknemers in de wijkverpleging met een zorgachtergrond
 Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Uit Figuur 3.11 maken we op dat de samenstelling van werknemers in de wijkverpleging voor wat betreft de afgeronde opleiding door de jaren heen verandert. Het aandeel met een mbo 4 en hbo opleiding neemt toe. Tegelijkertijd zien we een afname van werknemers met een mbo 2 of overige zorgopleiding. Deze ontwikkeling heeft vermoedelijk te maken met de toegenomen complexiteit in de wijkverpleging. Dit als gevolg van de beweging naar passende zorg waarbij mensen steeds langer thuis blijven wonen en sneller naar huis gaan na ziekenhuisopname.²⁷ Deze trend - werknemers zijn in toenemende mate hoger opgeleid - geldt echter ook meer algemeen en dus ook voor sectoren buiten de zorg. In Figuur B.4 in de bijlage is ter aanvulling weergegeven dat het aandeel werknemers met een onbekende opleiding daalt. Werknemers met een onbekende opleiding zijn vaak oudere werknemers, omdat de (afgeronde) opleidingen van oudere personen minder goed geregistreerd zijn. Deze zijn niet meegenomen in Figuur 3.11.

²⁷ Zie ook <https://www.nza.nl/onderwerpen/stand-van-de-zorg/tussenmap/sectoren/wijkverpleging>.

Figuur 3.11 Het aandeel werknemers in de wijkverpleging met een mbo 4- en hbo-diploma neemt toe



Toelichting: Aandeel werknemers in de wijkverpleging met een zorgachtergrond. Zorg overig bevat een aantal opleidingen die weinig voorkomen, bijvoorbeeld pedagogisch medewerker en fysiotherapie.

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Verloop en mobiliteit binnen de wijkverpleging

Na afstuderen is de wens van werkgevers dat de leerling voor een langere tijd bij het leerwerkbedrijf blijft, zodat het leerwerkbedrijf profijt heeft van de investering in het opleiden van de leerling. Hoe langer de leerling blijft, hoe hoger doorgaans het rendement van de investering voor de werkgever. Leerlingen die niet voor altijd bij dezelfde werkgever blijven werken, blijven mogelijk wel behouden voor de sector. Daarom besteden we ook aandacht aan de mate waarin leerlingen behouden blijven voor de wijkverpleging, en de gezondheidszorg in het algemeen.

Tabel 3.8 geeft weer dat meer dan vier op de vijf leerlingen in de wijkverpleging een jaar na afstuderen nog werkzaam is bij dezelfde werkgever.²⁸ Dat aandeel is het hoogst voor mbo 3 BBL, maar de verschillen zijn niet groot. Eén tot drie procent heeft een overstap gemaakt naar een andere werkgever in de wijkverpleging. Tussen de zes en negen procent van de afgestudeerden is helemaal niet aan de slag in de gezondheidszorg.

²⁸ In eerder onderzoek (Bisschop et al., 2022) heeft SEO ook gekeken naar de mate waarin BBL'ers na hun opleiding bij hun leerwerkbedrijf blijven. Het gemiddelde aandeel over alle mbo 2 BBL-opleidingen, mbo 3 BBL-opleidingen, of mbo 4 BBL-opleidingen ligt tussen de 40 en 70 procent, in de periode 2014-2020.

Tabel 3.8 Afgestudeerden mbo 3 BBL blijven het vaakst bij dezelfde werkgever, maar de verschillen zijn niet groot

Baan volgend jaar	Mbo 2 BBL	Mbo 3 BBL	Mbo 4 BBL	Hbo dual
Dezelfde werkgever	82%	84%	82%	80%
Wijkverpleging	84%	85%	83%	83%
Gezondheidszorg	91%	94%	94%	93%

Toelichting: Het aandeel werkzaam na een jaar bij dezelfde werkgever, in de wijkverpleging, in de gezondheidszorg van afgestudeerde leerlingen, meetmoment 1 november 2022

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

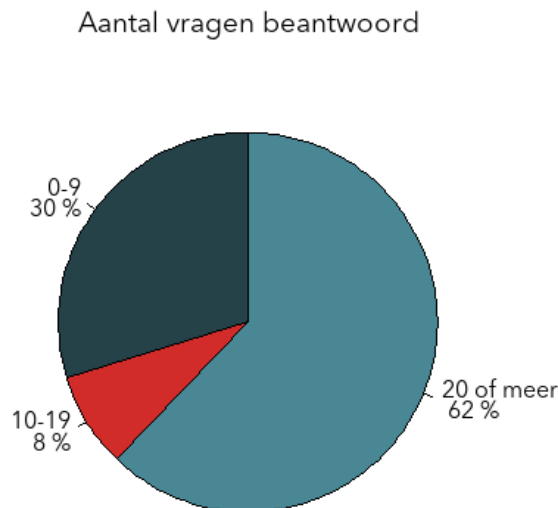
4 Enquêteresultaten

De door opleidende werkgevers gewenste declarabiliteit is met name in het eerste leerjaar lager dan in de huidige situatie. Ook wensen opleidende organisaties meer uren aan werkbegeleiding te kunnen besteden dan nu het geval is.

4.1 Respons

De enquête die we onder aanbieders van wijkverpleging hebben uitgezet, is door 74 respondenten ingevuld. De enquête is opgenomen in Bijlage A. 62 procent van deze respondenten heeft 20 tot 26 (alle) vragen beantwoord. Ongeveer een derde vulde minder dan tien vragen in. De rest, zo'n 8 procent, beantwoordde tien tot twintig vragen.

Figuur 4.1 Het merendeel beantwoordt twintig of meer vragen



Toelichting: Het aantal beantwoorde vragen per respondent. In het geval een vraag meerdere categorieën bevat tellen we deze wanneer ten minste één van deze categorieën is beantwoord.

Bron: Enquête uitgezet onder aanbieders van wijkverpleging, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Tabel 4.1 laat de best en minst beantwoorde vragen van de enquête zien. De eerste enquêtevragen zijn het vaakst ingevuld, zo is vraag 3 over de type zorgvormen zelfs door elke respondent beantwoord. Vragen verderop in de enquête zijn over het algemeen minder goed beantwoord. Zo wordt bijvoorbeeld de laatste vraag over welke aspecten moeten veranderen om de kwaliteit van het opleiden in de Zvw-verpleging te verbeteren en/of uitstroom van leerlingen tijdens de opleiding te verminderen, het minst vaak ingevuld (38 keer). Hieronder vallen ook de twee vervolgvragen over declarabiliteit en uren werkbegeleiding in de SOLL-situatie.

Tabel 4.1 De eerste enquêtevragen zijn vaak ingevuld

	Vraag	Aantal keer ingevuld (% van totaal)
Best beantwoorde vragen	3. Welke zorgvormen biedt uw organisatie aan (meerdere antwoorden mogelijk)? / 3b. Welk percentage van het totale aantal fte's wordt ingezet voor Zvw-wijkverpleging?	74 (100%)
	2. Hoe groot is uw organisatie, uitgedrukt in aantal medewerkers en aantal fte's? 1 fte staat hierbij gelijk aan een werkweek van 36 uur. Dit geldt voor de gehele enquête.	72 (97%)
	5. In welk zorgkantoorregio('s) bent u actief (meerdere antwoorden mogelijk)?	62 (84%)
Minst beantwoorde vragen	17.a Wat is binnen uw organisatie per opleidingsniveau de gemiddelde declarabiliteit (als percentage) van een leerling in de Zvw-wijkverpleging in 2023? / 17.b Wat is binnen uw organisatie de gemiddelde declarabiliteit (als percentage) van een gediplomeerd werknemer in de Zvw-wijkverpleging in 2023?	40 (54%)
	22. Stel dat er voldoende financiële middelen zijn voor het opleiden van leerlingen. Hoeveel meer leerlingen zou u dan ten opzichte van het huidige aantal leerlingen kunnen opleiden (ambitie)?	39 (53%)
	26. Om welke aspecten gaat het dan? / 26b. Wat zou de gemiddelde declarabiliteit per leerjaar (in percentages) van leerlingen moeten zijn om de kwaliteit van opleiden in de Zvw-wijkverpleging te verbeteren en/of uitstroom uit de sector te verminderen? / 26c. Wat is het gewenste aantal uren werkbegeleiding per leerling per week?	38 (51%)

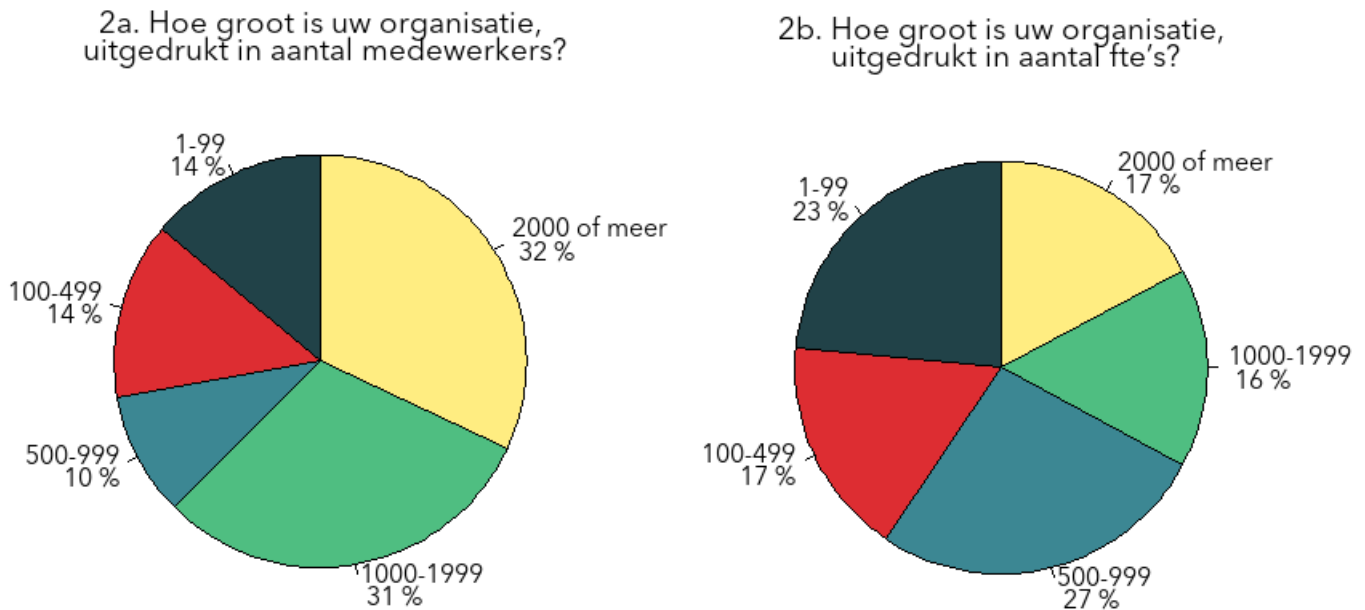
Toelichting: De best en minst beantwoorde vragen onder de respondenten. Vraag 1 nemen we hierbij niet mee, omdat het invullen hiervan als selectie criterium dient van respondenten die we meenemen in de analyse. In het geval een vraag meerdere categorieën bevat tellen we deze wanneer ten minste één van deze categorieën is beantwoord. Dit doen we ook bij het aangeven van aantallen onder de figuren.

Bron: Enquête uitgezet onder aanbieders van wijkverpleging, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

4.2 Gegevens respondenten

Figuur 4.2 laat het aantal medewerkers (links) en het aantal fte (rechts) van de deelnemende organisaties zien. 28 procent heeft minder dan vijfhonderd medewerkers en 10 procent heeft er tussen de vijfhonderd en duizend. Ongeveer een derde van de aanbieders heeft tussen de duizend en tweeduizend medewerkers en ongeveer een derde heeft tweeduizend of meer medewerkers. In de analyses in Hoofdstuk 3 kijken we per opleidingsniveau per werknemers (dus niet alleen leerling-werknemers) naar de verdeling over de verschillende grootteklassen van aanbieders. Hierdoor is er geen zuivere vergelijking met de verdeling in Figuur 4.2 mogelijk.

Figuur 4.2 Een derde van de zorgaanbieders heeft meer dan tweeduizend werknemers



Bron: Enquête uitgezet onder aanbieders van wijkverpleging, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024). N=72.

Het aantal fte's ligt fors lager dan het aantal medewerkers, als gevolg van de hoge deeltijdfactor in de sector. 68 procent van de aanbieders heeft minder dan duizend fte. Een derde heeft meer dan duizend fte, waarbij de verdeling over duizend tot tweeduizend fte en meer dan tweeduizend fte ongeveer gelijk is. De totaal opgegeven omzet²⁹ van de Zvw-wijkverpleging in 2022 bedraagt 816 miljoen euro. Aanbieders met minder dan duizend werknemers waren goed voor 100 miljoen van deze omzet. Grote aanbieders, oftewel organisaties met duizend of meer werknemers, hadden een omzet van 716 miljoen euro.

Figuur 4.3 laat zien dat meer dan driekwart van de organisaties Zvw-wijkverpleging, Wlz³⁰ en Wmo-ondersteuning of overige zorgdiensten aanbiedt. Daarna is met 16 procent het aandeel van organisaties met Zvw-wijkverpleging en Wlz het grootst. Opvallend is dat er enkele respondenten aangeven geen Zvw-wijkverpleging aan te bieden.³¹ Gemiddeld wordt 31 procent van het totaal aantal fte's ingezet voor Zvw-wijkverpleging. Kennelijk besteedt het merendeel van de aanbieders een groot deel van hun capaciteit aan Wlz- of Wmo-activiteiten.

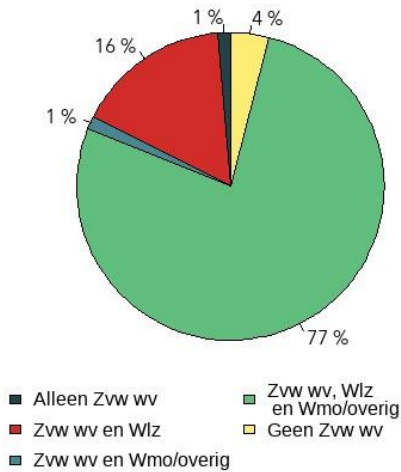
²⁹ N=46, waarvan 16 kleine en 30 grote aanbieders.

³⁰ Minstens één van de zorgvormen Wlz-volledig pakket thuis, Wlz-modulair pakket thuis of Wlz-intramurale verpleeghuiszorg.

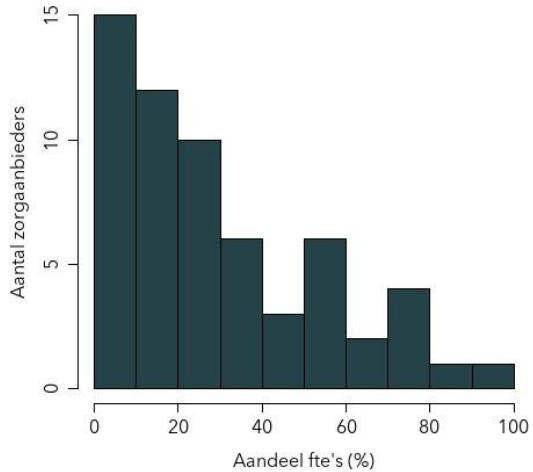
³¹ Deze drie respondenten vullen gemiddeld minder dan tien vragen in. Ook hebben deze respondenten de vragen over declarabiliteit niet ingevuld. Derhalve worden de resultaten met betrekking tot de declarabiliteit niet beïnvloed door deze respondenten.

Figuur 4.3 Het merendeel van de aanbieders biedt Zwv-wijkverpleging, Wlz en Wmo-ondersteuning aan

3. Welke zorgvormen biedt uw organisatie aan?



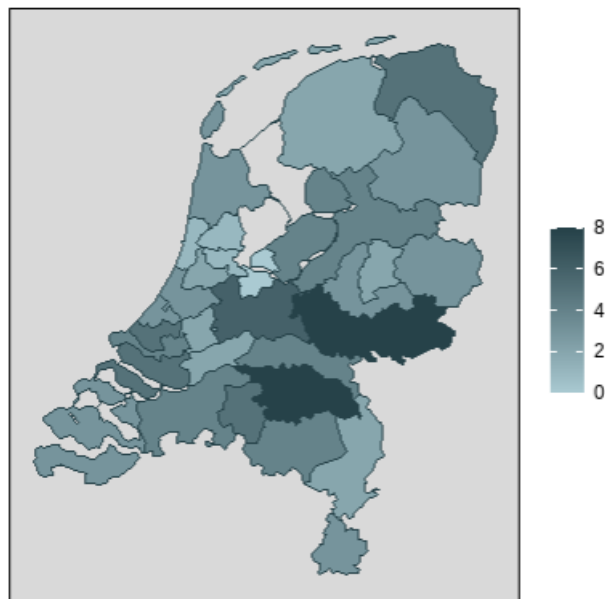
3b. Welk percentage van het totale aantal fte's wordt ingezet voor Zwv-wijkverpleging?



Bron: Enquête uitgezet onder aanbieders van wijkverpleging, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024). N=74 voor Q3 en N=60 voor Q3b.

Figuur 4.4 toont de zorgkantoorregio's waar de deelnemende organisaties actief zijn. De meeste organisaties die deelnemen aan de enquête, zijn actief in de zorgkantoorregio's Noordoost-Brabant en Arnhem. De respondenten zijn niet of slechts eenmaal actief in zorgkantoorregio's Amsterdam, Kennemerland, 't Gooi en Zaanstreek/Waterland. Het is moeilijk aan te geven in hoeverre deze regionale verdeling in onze enquête representatief is voor het landelijke beeld. Wel constateren we dat we bijna volledige landelijke dekking hebben.

Figuur 4.4 De meeste aanbieders zijn actief in de zorgkantoorregio's Noordoost-Brabant en Arnhem



Bron: Enquête uitgezet onder aanbieders van wijkverpleging, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024). N=62.

Tabel 4.2 toont het aantal leerlingen, hun gemiddelde contractduur en het aandeel leerlingen onder de 21 jaar. De meeste leerlingen volgen een BBL3- of BBL4-opleiding, respectievelijk 663 en 655 leerlingen. In totaal is dit goed voor bijna driekwart van alle leerlingen in de enquête. Zo’n 23 procent van de leerlingen volgt een hbo-opleiding. De overige leerlingen volgen BBL2. Dit komt redelijk overeen met de analyse uit Hoofdstuk 3. Hier was het aandeel BBL2- en BBL3-leerlingen echter iets groter, namelijk zo’n 8 en 44 procent. Het aandeel hbo-leerlingen was dan juist weer kleiner (11 procent). Het overgrote deel van de leerlingen is boven de 21 jaar, zeker bij BBL2 en hbo. Voor deze opleidingen geldt dit voor bijna 95 procent van de leerlingen.

Ongeveer 88 procent van de leerlingen wordt opgeleid door grote zorgaanbieders met minstens duizend werknemers. Dit percentage komt overeen met het aandeel van de grote zorgaanbieders in de totaal opgegeven omzet van de Zvw-wijkverpleging in 2022. Hierbij zien we geen grote verschillen in het aandeel tussen de opleidingen: leerlingen werken op alle niveaus bijna negen van de tien keer bij een grote organisatie.

Tabel 4.2 De meeste leerlingen volgen BBL3 of BBL4

	BBL2	BBL3	BBL4	HBO
Aantal leerlingen (Q6)	96 (5%)	663 (36%)	655 (36%)	431 (23%)
Aandeel leerlingen onder de 21 jaar (Q7)	6%	14%	10%	6%
Gemiddelde contractduur in uren (Q8)	23 uur	26 uur	26 uur	28 uur

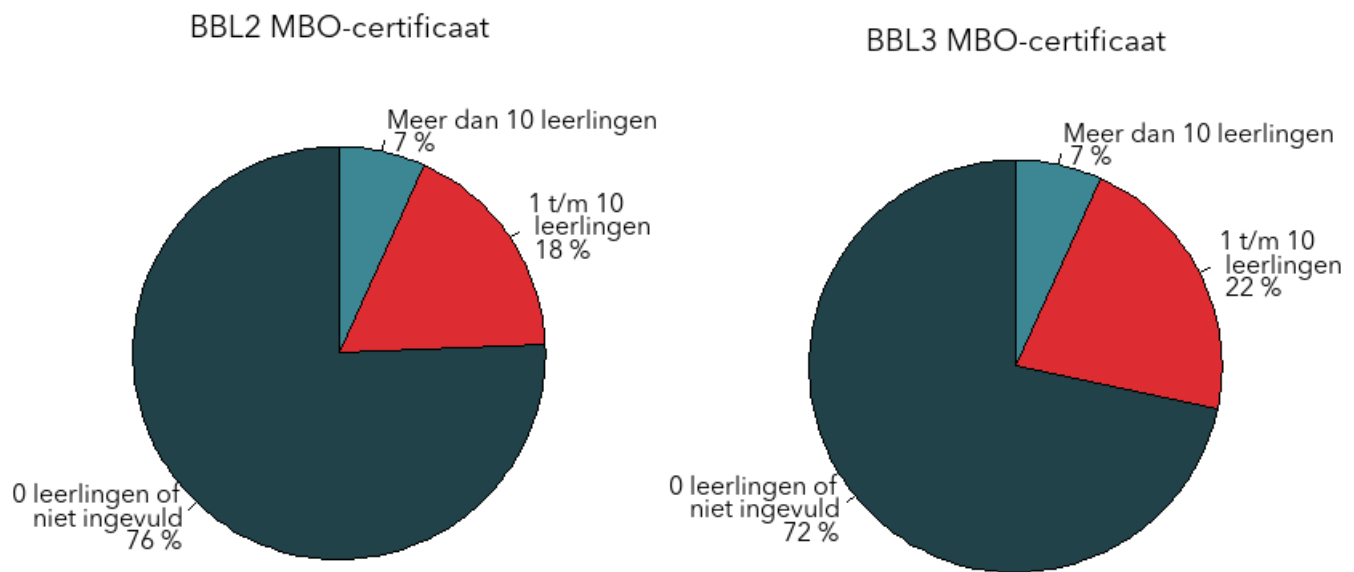
Toelichting: Het aantal leerlingen (percentage in totaal aantal leerlingen), het aandeel leerlingen onder de 21 jaar en de gemiddelde contractduur in uren per leerling. N=56 voor Q6, N=41 voor Q7 en N=50 voor Q8.

Bron: Enquête uitgezet onder aanbieders van wijkverpleging, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

De tabel geeft ook de gemiddelde contractduur weer. Voor BBL2 is deze gemiddeld zo’n 23 uur, voor BBL3 en BBL4 ongeveer 26 uur en voor HBO 28 uur. Dit komt goed overeen met de gemiddelde contractduur die uit de microdata volgt (zie vorig hoofdstuk 3).

Figuur 4.5 toont dat driekwart van de respondenten geen leerlingen opleidt tot het behalen van MBO-certificaten of de vraag niet heeft ingevuld. Ongeveer twintig procent leidt één tot tien leerlingen op voor een erkend certificaat. Slechts 7 procent van de aanbieders leidt meer dan tien leerlingen op tot het behalen van MBO-certificaten. Het gaat in totaal om 145 leerlingen voor BBL2 en om 177 leerlingen voor BBL3. Slechtst 31 van deze in totaal 322 leerlingen worden opgeleid door een kleine zorgaanbieder met minder dan duizend werknemers. De overige 291 leerlingen worden door grote aanbieders opgeleid. Het zijn dus veelal grote aanbieders die in deze MBO-certificaten investeren.

Figuur 4.5 Driekwart van de respondenten leidt geen leerlingen op tot het behalen van MBO-certificaten of heeft de vraag niet ingevuld



Toelichting: Het aantal leerlingen dat op peildatum 1 december 2023 wordt opgeleid tot het behalen van een erkend MBO-certificaat op BBL2- of BBL3-niveau. We hebben de categorie 0 leerlingen of niet ingevuld samengenomen aangezien we voor respondenten die de vraag niet hebben ingevuld (27) we niet weten of zij geen leerlingen opleiden of niet. N=47.

Bron: Enquête uitgezet onder aanbieders van wijkverpleging, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

4.3 De IST-situatie

In deze paragraaf behandelen we de uitkomsten voor de enquêtevragen die betrekking hebben op de kosten en baten van het opleiden in de wijkverpleging in de huidige situatie, ook wel de IST-situatie genoemd. Daarna gaan we in op de uitbreiding van de opleidingscapaciteit.

Voor de meeste vragen gaan we uit van de mediaan, aangezien deze rekening houdt met (onrealistische) uitschieters. Het gemiddelde is in het geval van (onrealistische) uitschieters een minder betrouwbare maat.

Kosten van opleiden

Tabel 4.3 toont de mediane inschaling van zij-instroomleerlingen, praktijkopleiders en administratief personeel binnen de wijkverpleging. De mediane inschaling van zij-instromers loopt op per opleidingsniveau van FWG-schaal 25 voor BBL2 tot FWG-schaal 50 voor hbo. Praktijkopleiders en het administratief personeel vallen over het algemeen in FWG-schaal 45.

Tabel 4.3 De cao-schaal van zij-instromers loopt op per opleidingsniveau

Cao-schalen	werknemer	BBL2	BBL3	BBL4	HBO
Zij-instromers (Q10)	-	25	35	45	50
Praktijkopleiders (Q14)	45	-	-	-	-
Administratief personeel (Q16)	45	-	-	-	-

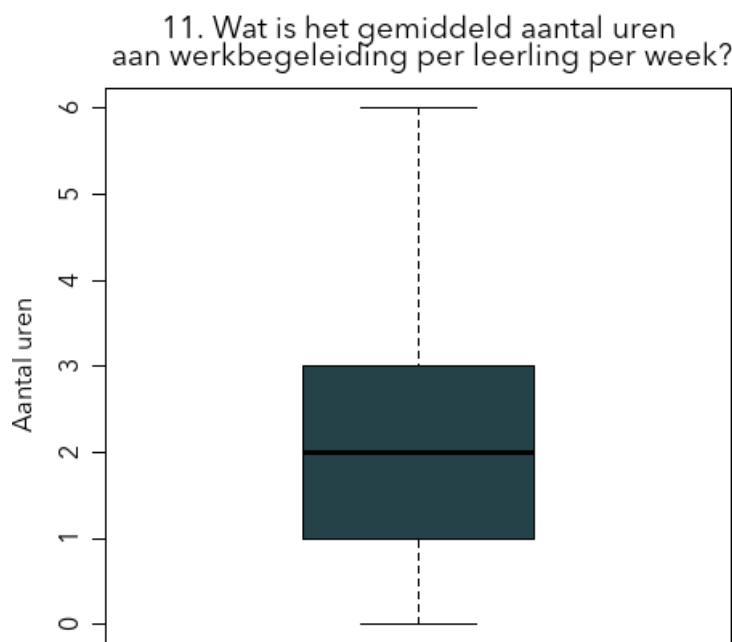
Toelichting: De mediaan van de cao-schalen van zij-instroom leerlingen uitgesplitst naar type opleiding en van werknemers, uitgesplitst naar praktijkopleiders en administratief personeel. N=42 voor Q10, N=52 voor Q14 en N=53 voor Q16.

Bron: Enquête uitgezet onder aanbieders van wijkverpleging, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Verder toont Bijlage B boxplots voor het aantal leerlingen per praktijkopleider, het aantal uren dat zij per week aan leerlingen besteden en het aantal uur dat een organisatie per leerling per jaar kwijt is aan administratie rondom het aanvragen van subsidies voor het opleiden. Het mediane aantal leerlingen per praktijkopleider is 3,3 en praktijkopleiders besteden zo'n 0,6 uur per week aan leerlingen. Een organisatie is, op basis van het gewogen gemiddelde, zo'n 4,3 uur per leerling per jaar kwijt aan administratie rondom het aanvragen van subsidies voor het opleiden.

Naast de kosten die gemaakt worden voor de leerlingen, praktijkopleiders en het administratief personeel worden ook kosten gemaakt voor werkbegeleiding. In Figuur 4.6 zien we dat werkbegeleiders twee uur per leerling per week besteden aan werkbegeleiding. Er is redelijk wat spreiding in het aantal uren werkbegeleiding: zo zit er een verschil van twee uur tussen het eerste kwartiel (één uur) en het derde kwartiel (drie uur). Om ervoor te zorgen dat hele hoge of hele lage waarden geen invloed hebben op het aantal uren werkbegeleiding waarmee we rekenen in de kosten-batenanalyse, gaan we hier uit van de mediaan.

Figuur 4.6 Werkbegeleiders besteden zo'n twee uur per leerling per week aan werkbegeleiding



Toelichting: Het gemiddeld aantal uren dat aan werkbegeleiding per leerling per week wordt besteed. De boxplot laat van onder naar boven het minimum, eerste kwartiel, mediaan, derde kwartiel en maximum zien. Een onrealistische uitschieters (24 uur) laten we in deze figuur buiten beschouwing. N=49.

Bron: Enquête uitgezet onder aanbieders van wijkverpleging, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Baten van opleiden

Figuur 4.7 toont de mediaan van de declarabiliteit van een leerling en werknemer binnen de organisatie per opleidingsniveau. Voor leerlingen is dit per leerjaar uitgesplitst. In Bijlage B is een boxplot opgenomen met de onderliggende verdeling van deze vraag. Daar zien we uitschieters naar onder en boven. Het weglaten van deze

uitschieters heeft echter nauwelijks invloed op de mediaan. Bij het weglaten van declarabiliteitspercentages onder de 10 en boven de 70 procent zien we alleen voor leerlingen in latere leerjaren een iets lagere mediane declarabiliteit (maximaal 4 procentpunt lager).

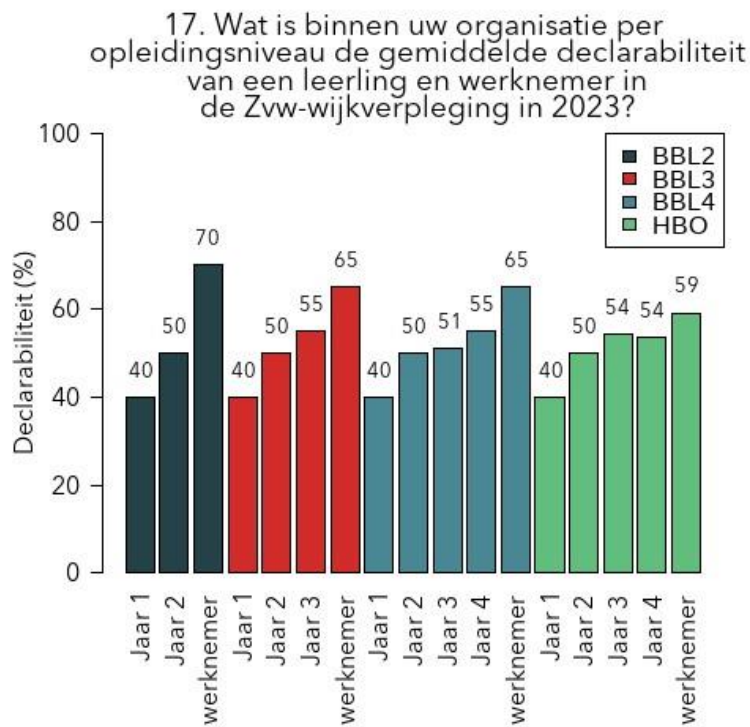
De declarabiliteit neemt voor alle opleidingen elk leerjaar licht toe, met uitzondering van het laatste jaar van hbo-duaal. In het eerste leerjaar betreft de declarabiliteit 40 procent voor elk opleidingsniveau. Het tweede leerjaar heeft voor elk opleidingsniveau een declarabiliteit van tien procentpunt hoger, namelijk 50 procent. In het derde leerjaar zien we ook een stijging in declarabiliteit. De stijging ten opzicht van het voorgaande leerjaar is nu niet voor elk opleidingsniveau hetzelfde, zo neemt BBL3 met vijf procentpunt toe, BBL4 slechts met één procentpunt en hbo-duaal met vier procentpunt. Ten slotte zijn leerlingen in het laatste leerjaar van BBL4 nog vier procentpunt productiever dan in het leerjaar ervoor, terwijl hbo-leerlingen ongeveer evenveel declarabel werk verrichten in de laatste twee leerjaren.

Onderstaande figuur toont ook de mediane declarabiliteit voor gediplomeerde werknemers per opleidingsniveau. De declarabiliteit loopt af per opleidingsniveau. Zo is de mediane declarabiliteit 70 procent voor werknemers met een BBL2-opleiding, 65 procent voor werknemers met een BBL3- of BBL4-opleiding en 59 procent voor werknemers met een HBO-opleiding. Deze percentages liggen zo'n 4 à 5 procentpunt hoger dan de door PwC (2017) gerapporteerde declarabiliteit rond 2016 en past bij de stijgende trend in declarabiliteit die PwC rond 2016 al observeerde.³²

De verdere toename van de declarabiliteit wordt mogelijk verklaard door het personeelstekort - en daarmee toegenomen werkdruk. De declarabiliteit ligt zo'n vijf tot twintig procentpunt hoger voor werknemers dan voor leerlingen in hun laatste leerjaar. Voor BBL2 is dit verschil het grootst met twintig procentpunt. Het verschil in declarabiliteit tussen laatstejaarsleerlingen en gediplomeerden komt neer op circa 70 procent voor BBL2, 80 procent voor BBL3 en BBL4 en 90 procent voor hbo-duaal. Dit sluit aan bij de kwalitatieve onderzoeksresultaten van Hutspot (2024) op basis van de verkenningstafels met aanbieders. Hierbij maken zij nog wel de kanttekening dat dit maximale percentages betreffen. De percentages gaan namelijk over de vooronderstelling dat voor de leerling geschikt werk altijd beschikbaar is.

³² Hierbij dient te worden opgemerkt dat sinds 2017 de heenreis van huis naar het eerste werkadres als werktijd moet worden gezien, waardoor volgens aanbieders de declarabiliteit 2,5 procent lager uitvalt. Zie PwC (2017).

Figuur 4.7 De gemiddelde declarabiliteit neemt per leerjaar toe



Toelichting: De mediaan van de declarabiliteit van leerlingen en werknemers per type opleiding in de Zvw-wijkverpleging in 2023. Voor leerlingen is dit per leerjaar uitgesplitst. N=40.

Bron: Enquête uitgezet onder aanbieders van wijkverpleging, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Om de baten van zorgverlening door de leerling te berekenen, vermenigvuldigen we in de kosten- en batenanalyse in het volgende hoofdstuk de declarabele uren met het Zvw-uurtarief. We corrigeren hierbij weer voor uitschieters door naar de mediaan te kijken. Het mediane Zvw-uurtarief bedraagt zo'n 68 euro.³³

Een andere baat betreft de opbrengsten uit subsidieregelingen. Tabel 4.4 toont het percentage van de aanbieders dat een van de subsidieregelingen aanvraagt. Het merendeel van de aanbieders vraagt de subsidies Praktijkleren, Stagefonds Zorg en SectorplanPlus aan. De grote aanbieders vragen deze regelingen bijna altijd aan, maar ook zo'n 90 procent van de kleine aanbieders doet dit. Overige subsidies worden slechts in twintig procent van de gevallen aangevraagd en louter door grote aanbieders. Onder overige subsidies wordt voornamelijk de subsidie vanuit het Integraal Zorg Akkoord (IZA) genoemd.

Tabel 4.4 Het merendeel van de aanbieders vraagt subsidies aan

Subsidie	Alle aanbieders	Kleine aanbieders	Grote aanbieders
Subsidieregeling Praktijkleren	99%	90%	100%
Stagefonds Zorg	99%	92%	100%

³³ N=42. Het gewogen gemiddelde uurtarief betreft zo'n 72 euro. Hierbij wegen we naar het aantal fte in de wijkverpleging (een combinatie van vraag 2b en 3b).

SectorplanPlus	99%	92%	100%
Overige subsidies	20%	0%	23%

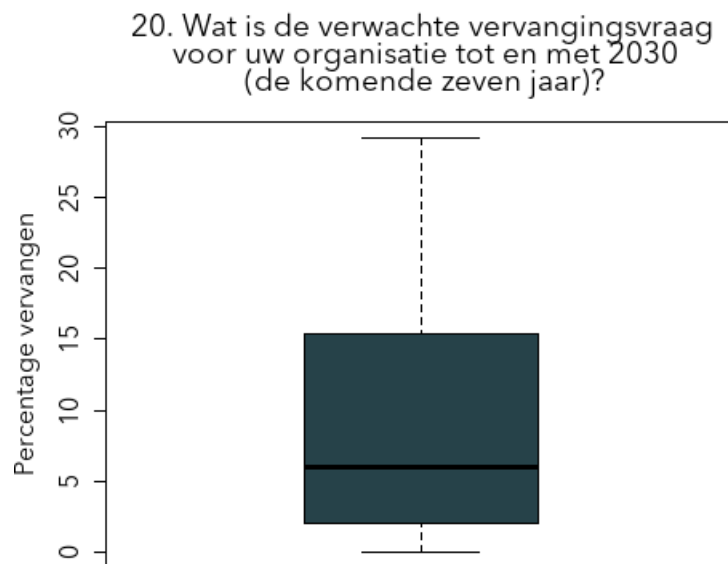
Toelichting: Het gewogen gemiddelde percentage van aanbieders dat gebruikmaakt van een subsidie. We wegen naar het aantal leerlingen dat een aanbieder opleidt. Door afronding komen we bij grote aanbieders op honderd procent uit. We kijken hierbij naar alle aanbieders, kleine aanbieders (onder duizend werknemers) en grote aanbieders (duizend werknemers of meer). N=57.

Bron: Enquête uitgezet onder aanbieders van wijkverpleging, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Uitbreiding

Figuur 4.8 toont de verwachte vervangingsvraag van de organisatie tot en met 2030. Het gemiddeld aantal werknemers dat naar verwachting uitstroomt naar pensioen is zo’n negen procent. De mediaan ligt lager: ongeveer zes procent. We zien relatief grote verschillen in de vervangingsvraag, zo geeft één aanbieder aan dat naar verwachting bijna 30 procent van zijn werknemers met pensioen gaat, terwijl een andere aanbieder geen uitstroom verwacht. Opvallend is dat de vervangingsvraag die uit de enquête naar voren komt lager ligt dan we in het vorige hoofdstuk op basis van de microdata hebben geconcludeerd. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat opleidende werkgevers – die naar verwachting oververtegenwoordigd zijn in de enquête – een jonger personeelsbestand hebben dan werkgevers die niet opleiden. Juist omdat werkgevers met een opleidingsfunctie relatief jonge werknemers weten te werven. Een andere mogelijke verklaring voor het verschil met de CBS-microdata is dat respondenten zijn uitgegaan van de vervangingsvraag per jaar in plaats van de totale vervangingsvraag tot en met 2030.

Figuur 4.8 Relatief grote verschillen in de verwachte vervangingsvraag over de aanbieders



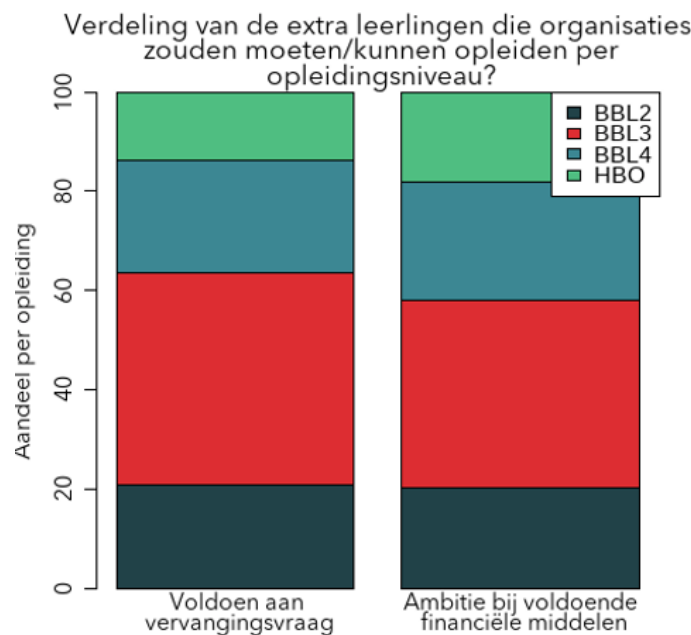
Toelichting: De verwachte vervangingsvraag tot en met 2030 (de komende zeven jaar). De vervangingsvraag is het aantal werknemers dat naar verwachting tot en met 2030 uitstroomt naar pensioen. We zetten het ingevulde aantal af tegen het aantal medewerkers uit vraag 2a om tot een percentage te komen. De boxplot laat van onder naar boven het minimum, eerste kwartiel, mediaan, derde kwartiel en maximum zien. N=48.

Bron: Enquête uitgezet onder aanbieders van wijkverpleging, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Het merendeel geeft aan meer leerlingen op te moeten leiden. Zo’n 77 procent van de aanbieders geeft namelijk aan meer te moeten doen om tot en met 2030 aan de vervangingsvraag te kunnen voldoen (N=53).

Figuur 4.9 toont de verdeling over de extra leerlingen per opleidingsniveau de aanbieders moeten opleiden om aan de vervangingsvraag te voldoen (links) en de verdeling over de extra leerlingen per opleidingsniveau als ambitie bij voldoende financiële middelen (rechts). Aanbieders geven aan voornamelijk BBL3-leerlingen op te moeten leiden om aan de vervangingsvraag te kunnen voldoen. Dit betreft zo'n 43 procent van het totaal aantal leerlingen dat men moet opleiden. De twee andere BBL-opleidingen zijn goed voor zo'n 44 procent van het totaal aantal leerlingen dat opgeleid moet worden om de uitstroom naar pensioen op te vangen. De resterende 14 procent betreffen hbo-leerlingen.

Figuur 4.9 Aanbieders moeten voornamelijk meer BBL3-leerlingen opleiden om aan de vervangingsvraag te voldoen



Toelichting: De verdeling over het aantal extra leerlingen per opleidingsniveau de aanbieders moeten opleiden om aan de vervangingsvraag te kunnen voldoen (links, Q21b) en de verdeling over het aantal extra leerlingen per opleidingsniveau de aanbieders kunnen opleiden bij voldoende financiële middelen (rechts, Q22). N=51 voor Q21 en N=39 voor Q22.

Bron: Enquête uitgezet onder aanbieders van wijkverpleging, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

De opleidingsambitie bij voldoende financiële middelen is ook opgenomen in het bovenstaande figuur. Het aandeel van BBL2-leerlingen blijft ongeveer gelijk aan het benodigde aandeel om aan de vervangingsvraag te kunnen voldoen. Het aandeel van BBL3-leerlingen is wel kleiner. Dit zien we terug in de ambitie om een groter aandeel BBL4- en hbo-leerlingen op te leiden wanneer dit vanuit financieel oogpunt mogelijk zou zijn. Dit sluit aan bij de bevinding in het volgende hoofdstuk dat het opleiden voor de hogere opleidingsniveaus minder rendabel of zelfs verlieslatend is.

Wanneer we het aantal extra leerlingen dat aanbieders kunnen opleiden bij voldoende financiële middelen afzetten tegen het huidige aantal leerlingen zien we dat de potentiële opleidingscapaciteit groot is. Zo geven aanbieders aan (ruim) het dubbele op te kunnen leiden ten opzichte van wat ze momenteel opleiden. Dit geldt voor de opleidingen BBL3, BBL4 en hbo. Voor BBL2 is dit nog wat hoger, maar deze uitkomst moet vanwege het geringe aantal observaties echter voorzichtig worden geïnterpreteerd.

4.4 De SOLL-situatie

In deze paragraaf behandelen we de knelpunten van het opleiden in de wijkverpleging en wat er volgens opleidende werkgevers nodig is om deze weg te nemen. Daarnaast bespreken we de declarabiliteit van de leerlingen en het gewenste aantal uren werkbegeleiding in degewenste situatie, ook wel SOLL-situatie genoemd.

Knelpunten

De belangrijkste knelpunten om momenteel niet meer leerlingen op te leiden zijn³⁴:

- Financiële uitdagingen;
- Personeelstekort;
- Beperkt aanbod.

Bij deze knelpunten worden verschillende argumenten gegeven. Zo bestaan de financiële uitdagingen onder andere uit de directe kosten van de opleiding, de indirecte kosten van uren dat de leerlingen niet-declarabel zijn, maar ook algemene kostenstijgingen worden genoemd.

Bij het personeelstekort wordt bijvoorbeeld het tekort aan begeleiders en praktijklerplaatsen genoemd. Verder zorgt het personeelstekort voor een hoge werkdruk in teams – waardoor er veel verzuim is –, lagere prioritering van het opleiden en beperkte ruimte voor goede begeleiding. Het gebrek aan andere mogelijkheden dan opleiden door mee te lopen is ook een knelpunt. Niet iedereen is geschikt voor de wijkverpleging door de grote mate van zelfstandigheid die wordt verwacht van leerlingen.

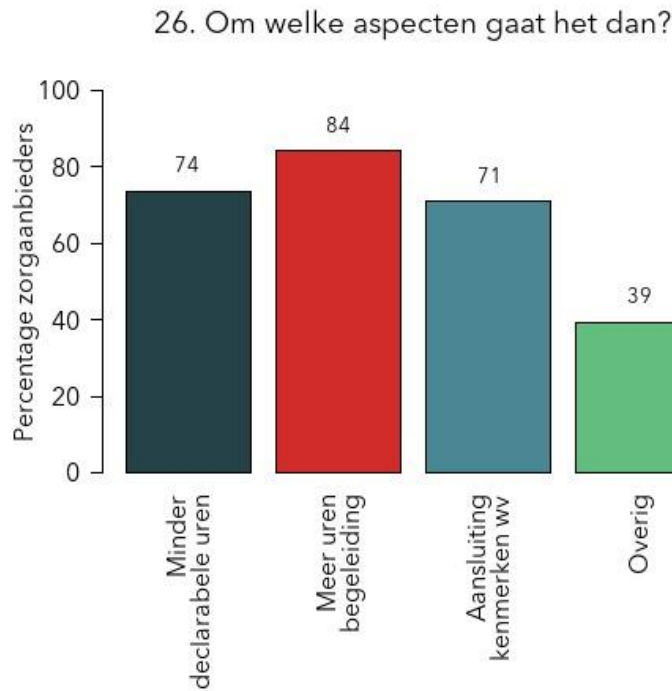
Bovendien noemen aanbieders het beperkte aanbod van leerlingen ook vaak als knelpunt om niet meer op te kunnen leiden. Hiervoor worden verschillende redenen genoemd. Zo heeft de thuiszorg volgens meerdere respondenten een slecht imago en zijn de werkomstandigheden zowel mentaal als fysiek zwaar. Het gebrek aan motivatie van studenten om de opleiding af te maken wordt ook benoemd. Net als de concurrentie van andere zorgaanbieders.

76 procent van de aanbieders³⁵ geeft aan dat er aspecten moeten veranderen om de kwaliteit van het opleiden in de Zvw-wijkverpleging te verbeteren en/of uitstroom van leerlingen tijdens de opleiding te verminderen. In Figuur 4.8 laten we zien om welke aspecten dit gaat. Meer uren begeleiding voor het begeleiden van leerlingen wordt het vaakst door respondenten genoemd, namelijk door 84 procent. Leerlingen die minder declarabele uren hoeven te maken en de aansluiting van de opleiding bij specifieke kenmerken van de wijkverpleging, zoals de één-op-één situatie, worden ook vaak genoemd. Bijna 40 procent van de aanbieders noemt nog een ander aspect. Hier gaat het onder andere om het modulair en samenwerkend opleiden, het aantrekkelijk maken van het dienstenpatroon, het flexibel opleiden met (deel)certificaten, meer aandacht voor de uitstroom, contracten meer laten aansluiten bij iemands persoonlijke situatie, meer financiële zekerheid voor organisaties rondom uitbetaling van subsidies (niet pas achteraf) en het aanpakken van de arbeidsproblematiek.

³⁴ N=50

³⁵ N=50

Figuur 4.10 Aanbieders zien meer uren begeleiding als voornaamste aspect dat moet veranderen



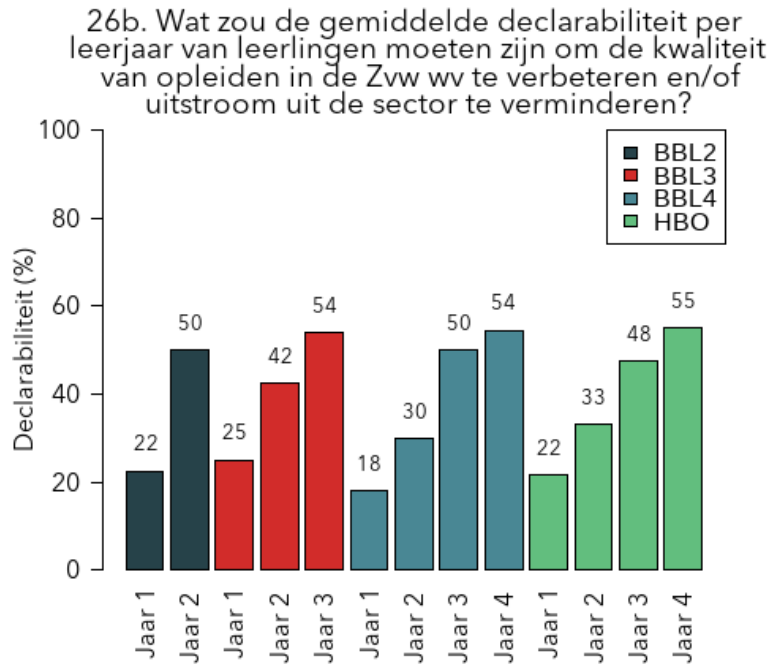
Toelichting: Aspecten die moeten veranderen om de kwaliteit van het opleiden in de Zvw-verpleging te verbeteren en/of uitstroom van leerlingen tijdens de opleiding te verminderen. N=38.

Bron: Enquête uitgezet onder aanbieders van wijkverpleging, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Gewenste veranderingen in de opleidingsfunctie

Figuur 4.11 toont de gewenste declarabiliteit per type opleiding per leerjaar. In Bijlage B is een boxplot opgenomen met de onderliggende verdeling van deze vraag. Aanbieders geven aan dat voornamelijk de declarabiliteit in het eerste leerjaar relatief laag moet zijn om de kwaliteit van opleiden in de Zvw-wijkverpleging te verbeteren en/of uitstroom uit de sector te verminderen. Zo ligt de opgegeven mediane declarabiliteit tussen de 18 en 25 procent in het eerste leerjaar voor de verschillende opleidingsniveaus. De gewenste declarabiliteit loopt vervolgens geleidelijk op naar tussen de 50 en 55 procent in het laatste leerjaar.

Figuur 4.11 Werkgevers wensen een lagere declarabiliteit van de leerling, met name in het eerste leerjaar



Toelichting: De mediaan van de gewenste declarabiliteit van leerlingen per type opleiding per leerjaar in de Zvw-wijkverpleging in 2023. N=38.

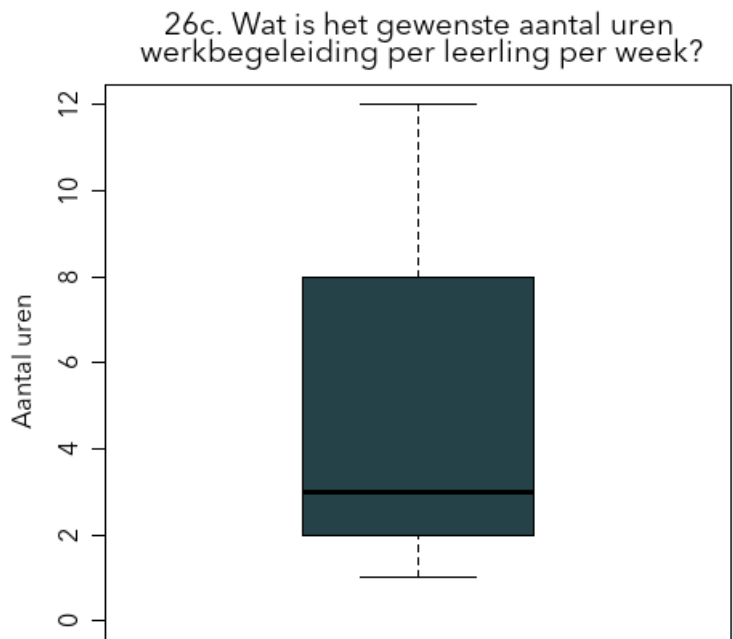
Bron: Enquête uitgezet onder aanbieders van wijkverpleging, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Wanneer we de gewenste declarabiliteit vergelijken met de gerealiseerde declarabiliteit uit Figuur 4.7 dan zien we met name een groot verschil voor het eerste leerjaar. De gerealiseerde declarabiliteit ligt zo’n 15 tot 22 procentpunt hoger dan de gewenste declarabiliteit. Voor het tweede leerjaar zien we ook met name bij BBL4 en hbo relatief grote verschillen. Zo is de gewenste declarabiliteit voor deze leerlingen 17 en 20 procentpunt lager dan de daadwerkelijke declarabiliteit. Voor het laatste studiejaar zien we nauwelijks verschillen tussen de SOLL- en de IST-situatie. Dit geldt voor alle opleidingsniveaus. Uit gesprekken met het veld volgt dat een hoge declarabiliteit niet door werkgevers wordt gewenst, omdat leerlingen hierdoor direct te maken krijgen met een te hoge werkdruk en er geen ruimte is om adequaat te worden opgeleid. Dit komt de aantrekkelijkheid van de sector niet ten goede en leidt tot meer uitstroom.

Naast de gewenste declarabiliteit van leerlingen vragen we ook naar het gewenste aantal uren werkbegeleiding per leerling per week. Dit is terug te vinden in Figuur 4.12. Het gemiddelde gewenste aantal uren werkbegeleiding per leerling per week is vijf uur en de mediaan is drie uur. Daarmee ligt het aantal gewenste uren werkbegeleiding zo’n anderhalf keer hoger dan in de IST-situatie (twee uur). Dit komt redelijk overeen met de eerdere bevinding van SiRM (2022) Uit de eerder genoemde verkenningstafels met aanbieders volgde een bandbreedte voor het aantal uren werkbegeleiding van twee tot vijf uur (Hutspot, 2024)

We zien relatief grote verschillen in het gewenste aantal uren werkbegeleiding: zo is het verschil tussen het eerste en derde kwartiel 5,5 uur.

Figuur 4.12 We zien grote verschillen in het gewenste aantal uren werkbegeleiding per leerling per week



Toelichting: Het gewenste aantal uren werkbegeleiding per leerling per week. De boxplot laat van onder naar boven het minimum, eerste kwartiel, mediaan, derde kwartiel en maximum zien. Een onrealistische uitschieters (24 uur) laten we in deze figuur buiten beschouwing. N=38.

Bron: Enquête uitgezet onder aanbieders van wijkverpleging, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

5 Kosten en baten van opleiden

In de huidige situatie zijn voor de gehele sector genomen de baten van opleiden van leerlingen in duale trajecten hoger dan de kosten ervan. In de door werkgevers gewenste opleidingssituatie – lagere declarabiliteit en meer werkbegeleiding – is het kosten-batensaldo van opleiden negatief.

5.1 Uitgangspunten voor de kosten- en batenanalyse (KBA)

IST- en SOLL-situatie

In dit hoofdstuk berekenen we voor werkgevers de jaarlijkse kosten en baten van het opleiden van helpenden, verzorgenden en wijkverpleegkundigen in de Zvw-wijkverpleging. Hierbij volgen we een sectorperspectief. We schatten dus niet de baten en kosten voor een individuele werkgever maar voor de sector als geheel.

Als peildatum nemen we december 2023 – de periode waarin onze enquête uitstond bij werkgevers – zodat de uitkomsten een goed beeld vormen van de huidige situatie. Twee belangrijke kanttekeningen zijn hierbij op zijn plaats:

- de subsidie-opbrengsten uit het IOW-fonds zijn niet meegenomen in de totale opbrengsten voor werkgevers. Dit omdat voor deze subsidieregeling voor 2024 geldt en dus op onze peildatum nog niet van kracht was;
- de afspraak ‘lestijd is werktijd’ waarbij alle lesuren van BBL-leerlingen volledig worden vergoed door de werkgever en die per 1 februari 2024 is ingegaan, is in de berekeningen niet meegenomen. Ook hiervoor geldt dat we uitgaan van de peildatum december 2023. De kosten voor de werkgever vallen door deze nieuwe regeling in 2024 en latere jaren hoger uit dan in dit hoofdstuk berekend.

Naast de kosten en baten van het opleiden in het hier en nu (de zogenoemde ‘IST-situatie’), voeren we ook een KBA uit voor de ‘SOLL-situatie’: de door werkgevers gewenste vormgeving van het opleiden in de wijkverpleging. Hiertoe gebruiken we de enquêteresultaten die betrekking hebben op de vragen over de gewenste declarabiliteit van leerlingen en het gewenste aantal uren werkbegeleiding.

Afbakening van onderzoekspopulatie voor de KBA

Zoals we in eerdere hoofdstukken hebben aangegeven, spelen werkgevers in de Zvw-wijkverpleging een rol in het opleiden van verschillende typen leerlingen. BOL- en hbo-voltijdstudenten volgen stages bij deze organisaties, mbo-studenten kunnen met deelcertificaten – gefinancierd door werkgevers – worden opgeleid en BBL- of dualstudenten zijn in dienst en volgen daarnaast (deels in diensttijd) onderwijs. In onze analyse kijken we alleen naar de kosten en baten van het opleiden van laatstgenoemde groep. De belangrijkste reden hiervoor is dat het gros van de opleidingskosten voor werkgevers betrekking heeft op deze groep leerlingen. Een tweede reden is dat de kosten van het opleiden via deelcertificaten niet goed in beeld kunnen worden gebracht. Deze leerlingen zijn namelijk niet te identificeren in de microdata. Deze afbakening betekent ook dat we in dit hoofdstuk enkel onderscheid maken tussen BBL2, BBL3, BBL4 en hbo-duaal.

Aansluiting bij MKBA-leidraden

Voor de uitvoering van de KBA volgen we zoveel als mogelijk de algemene MKBA-leidraad en MKBA-leidraden sociaal domein³⁶, voor zover deze leidraden betrekking hebben op business cases. Specifiek gaat het om de volgende punten:

- kosten en baten van het 'beleidsalternatief' (het opleiden van extra personeel) afzetten tegen een passend nulalternatief;
- het hanteren van bandbreedtes voor het kba-saldo;
- het uitvoeren van verschillende gevoeligheidsanalyses om de robuustheid van het kba-saldo te toetsen.

Het nulalternatief

Het vaststellen van het nulalternatief is nodig om de kosten en baten van opleiden af te zetten tegen een (hypothetische) situatie waarin dit niet gebeurt. We gaan er in onze analyse vanuit dat het nulalternatief een situatie betreft waarin het niet opleiden via duale trajecten een lagere productie van Zvw-wijkverpleging betekent; het zelf opleiden van personeel kan niet worden vervangen door het 'uit de markt' halen van opgeleid personeel. Dit past bij de huidige krapte op de arbeidsmarkt voor verzorgenden en wijkverpleegkundigen en de huidige onderschrijding van financiële middelen in de wijkverpleging.

Verder gaan we ervan uit dat, ten opzichte van het nulalternatief, het opleiden van leerlingen niet leidt tot verdringing van werk voor reeds gediplomeerden. Dit vereist de inrichting van een efficiënte route voor de leerling zonder dat een gediplomeerde medewerker daardoor minder productief wordt. Tijdens verkenningstafels, georganiseerd door ActiZ in het najaar van 2023, gaven deelnemers echter aan dat het bij ADL-routes soms kiezen is tussen de inzet van een leerling of een helpende (Hutspot, 2024). In dat geval gaat de hogere declarabiliteit van de leerling ten koste van de productiviteit van de helpende en vallen de baten van het opleiden lager uit dan in dit hoofdstuk berekend.

Verschillen met een maatschappelijke kosten-batenanalyse (MKBA)

In onze analyse gaan we enkel uit van het perspectief van de sector als geheel; kosten en baten die elders neerslaan (bij bijvoorbeeld het rijk, gemeenten en zorgverzekeraars) blijven buiten beschouwing. Dit past bij de scope van dit onderzoek. Centraal staat de vraag of er voor de sector financiële drempels zijn om meer mensen op te leiden binnen de Zvw-wijkverpleging. Dat betekent ook dat kosten en baten die in een MKBA als een (*zero-sum*) overdracht worden opgenomen en dus geen invloed hebben op het netto MKBA-saldo, in ons geval wel relevant zijn voor het netto saldo. Denk bijvoorbeeld aan het uitbetaalde loon aan leerling-werknemers. Ook geldt dat onze exercitie geen uitsluitsel geeft over de maatschappelijke waarde van het opleiden van zorgpersoneel in de wijkverpleging. Dat wil niet zeggen dat we dit geen relevant punt vinden. Sterker, in onze optiek zou ons onderzoek een startpunt kunnen zijn voor een grondige MKBA op dit vlak. Daarmee zou er meer inzicht komen in of en zo ja, in hoeverre publieke financiering van de opleidingsfunctie in de wijkverpleging gerechtvaardigd is.

5.2 Input voor KBA

De belangrijkste databronnen voor onze KBA zijn de CBS-microdata en de enquête die we onder werkgevers hebben uitgezet. Voor het overgrote deel van de kosten- en batenposten hebben we slechts informatie uit een van beide bronnen. Alleen voor de contractgrootte en loonkosten hebben we zowel informatie uit de microdata als uit

³⁶ Romijn & Renes (2013) en Koopmans et al. (2016).

de enquête. Als input voor de KBA geven we voorkeur aan de contractgrootte en loonkosten uit de microdata. Hiervoor zijn meerdere redenen. Ten eerste geven de microdata een compleet en objectief beeld, ondanks eerder genoemde beperkingen van deze data. Ten eerste beslaan zij, in tegenstelling tot de enquête, de gehele populatie. Ten tweede kunnen de loonkosten met behulp van de enquêtedata alleen op een indirecte manier worden berekend. Zo moeten er bijvoorbeeld aannames worden gemaakt over de periodiek waarin een leerling binnen een schaal instroomt en wanneer een leerling een trede omhooggaat. Dit zorgt voor een minder accuraat beeld dan bij het gebruik van microdata. Wel vergelijken we voor de verschillende opleidingsniveaus de gemiddelde loonkosten per leerling in de microdata met de (geschatte) loonkosten uitgaande van de enquêteresultaten. Deze vergelijking dient als validatiecheck op de enquêteantwoorden.

Hieronder bespreken we per baten- en kostenpost hoe we tot de berekende waarden komen en welke aannames hieraan ten grondslag liggen. Daarnaast tonen we deze waarden in figuren (in de meeste gevallen voor de verschillende opleidingsniveaus per leerling per leerjaar) en duiden eventuele variatie tussen opleidingsniveaus en leerjaren. Uiteindelijk vormen deze berekende waarden voor de verschillende kosten- en batenposten de input voor de KBA, die besproken wordt in paragraaf 5.5.

5.3 Kosten van opleiden

Loonkosten

Loonkosten zijn verreweg de grootste kostenpost van het opleiden van personeel in de wijkverpleging. BBL- en hbo-duaal-leerlingen zijn in dienst van de werkgever en verdienen een volwaardig salaris. Het is gebruikelijk dat BBL- en hbo-duaal-leerlingen instromen in de salarisschaal binnen de VVT-CAO die past bij hun opleidingsniveau. In het vorige hoofdstuk hebben we gezien dat BBL2-leerlingen doorgaans terechtkomen in FWG-schaal 25, BBL3-leerlingen in FWG-schaal 35, BBL4-leerlingen in FWG-schaal 45 en hbo-duaal-leerlingen in FWG-schaal 50.³⁷ In het eerste leerjaar komt een leerling gewoonlijk in de zij-instroomperiodiek terecht - de laagste periodiek van de schaal - en gaat dan elk leerjaar een trede omhoog. Dit ligt over het algemeen anders voor doorstromers. Die werken vaak al enige jaren in de VVT-sector en zitten als gevolg daarvan al in een hogere periodiek als zij aan een opleiding beginnen. De loonkosten voor de werkgever bestaan uit de volgende componenten:

- Brutoloon voor de werknemer, inclusief bijzondere beloning (o.a. eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en onregelmatigheidstoelage);
- Opslag voor sociale lasten;
- Reiskostenvergoeding;

Figuur 5.1 toont het gemiddelde brutoloon op jaarbasis voor BBL- en hbo-duaal-leerlingen van verschillende opleidingsniveaus en in verschillende leerjaren. De roodgekleurde balkjes hebben betrekking op de gemiddelde brutolonen die we in de microdata observeren, de blauwgekleurde op de gemiddelde brutolonen op basis van de enquêtedata. Om laatstgenoemde te berekenen hebben we een aantal aanvullende aannames moeten maken:

- Elke leerling boven de 21 jaar komt in het eerste leerjaar in de zij-instroomperiodiek terecht, waarbij voor BBL 2-leerlingen FWG-schaal 25 geldt, voor BBL 3-leerlingen FWG-schaal 35, voor BBL 4-leerlingen FWG-schaal 45

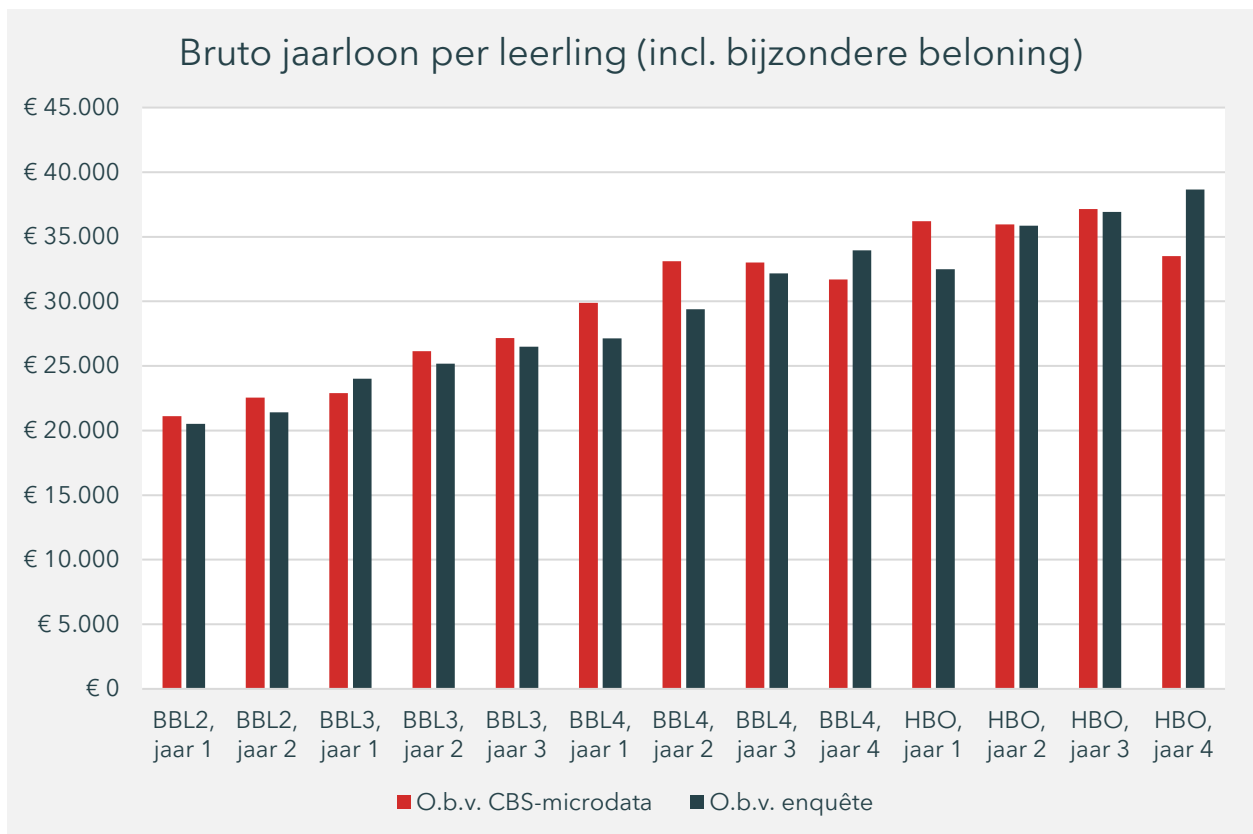
³⁷ Dit geldt niet voor BBL- en hbo-duaal-leerlingen die jonger zijn dan 21 jaar. Deze leerlingen komen terecht in een leeftijdsspecifieke salarisschaal. Zoals we in het vorige hoofdstuk hebben gezien, is het overgrote merendeel van de BBL- en hbo-duaal-leerlingen ouder dan 21 jaar.

en voor hbo-duaal-leerlingen FWG-schaal 50. De inschaling volgt uit de enquêteresultaten die we in het vorige hoofdstuk hebben besproken.

- Elke leerling onder de 21 jaar komt in de betreffende leeftijdsspecifieke salarisschaal terecht. Voor de verhouding tussen leerlingen onder en leerlingen boven de 21 jaar gaan we uit van de enquêteresultaten.
- Elke leerling gaat bij elk volgend leerjaar een periodiek binnen dezelfde schaal omhoog.
- Elke leerling ontvangt een bijzondere beloning die bestaat uit 8 procent vakantietoeslag, 8,33 procent eindejaarsuitkering en 10 procent onregelmatigheidstoeslag.

Uit de figuur blijkt dat de brutolonen die we in de microdata observeren, redelijk overeenkomen met de brutolonen die uit de enquêtedata (en aanvullende aannames) volgen. Over het algemeen zijn eerstgenoemde iets hoger, wat te verklaren valt uit het feit dat we in de enquêtedata geen rekening houden met doorstromers. De uitzondering is het laatste leerjaar voor BBL4 en hbo-duaal. Dit wordt grotendeels veroorzaakt doordat in de microdata de gemiddelde leeftijd in leerjaar 4 lager is dan in leerjaar 3. Oudere studenten, die vanwege hun leeftijd vaker meer verdienen, doen blijkbaar korter over hun opleiding. Om eerder genoemde redenen gaan we voor wat betreft de loonkosten in het basisscenario van de KBA-analyse uit van de microdata. In een gevoeligheidsanalyse bestuderen we hoe de kosten veranderen als we in plaats daarvan de brutolonen op de enquêtedata.

Figuur 5.1 De gemiddelde bruto jaarlonen in de CBS-data en in de enquêtedata komen redelijk overeen



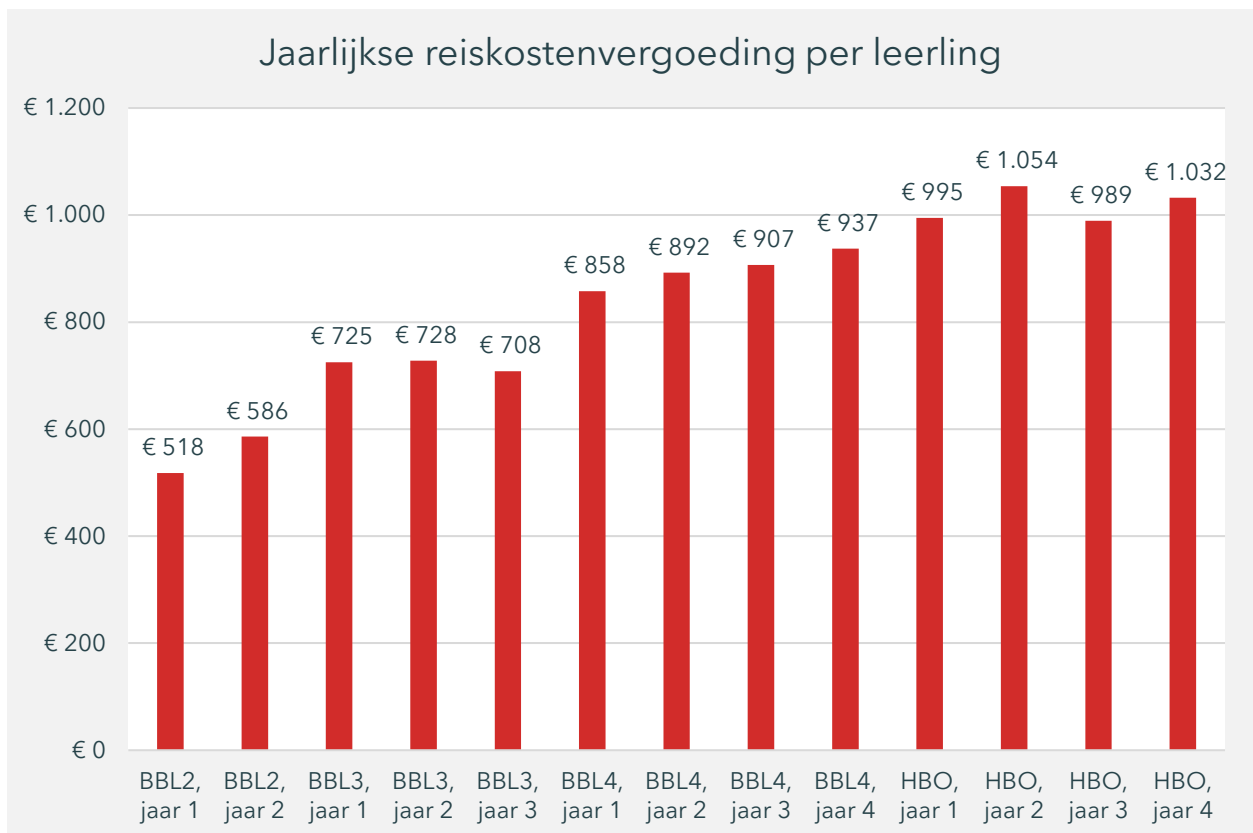
Toelichting: Peildatum december 2023. Lonen op basis van CBS-microdata zijn voor het jaar 2022. Hierop zijn cao-correcties toegepast om de lonen in december 2023 euro's te krijgen.

Bron: Enquête uitgezet onder aanbieders van wijkverpleging en CBS-microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Een ander substantieel onderdeel van de loonkosten bestaat uit de sociale lasten voor de werkgever, die bovenop het brutoloon komen. Deze bestaan uit het werkgeversdeel van de pensioenpremie en de kosten van verschillende werkgeverspremies, zoals de premies voor de WW en de Zvw en herverzekering van het eigen risico WGA. Voor de meeste van deze sociale lasten is de procentuele opslag op de brutoloonkosten wettelijk vastgelegd. Hierbij gaan we uit van de opslagpercentages die gelden voor (middel)grote bedrijven, oftewel organisaties met een totale loonsom van meer dan 905.000 euro. Uit de microdata blijkt dat het overgrote deel van de opleidende organisaties in de wijkverpleging hieraan voldoet. Voor het werkgeversdeel van de pensioenpremie baseren we ons op de microdata. Alles bij elkaar vormt het opslagpercentage van de totale sociale lasten circa 22 procent, met kleine verschillen tussen opleidingsniveaus en leerjaren vanwege procentuele verschillen in de pensioenpremie.

Tot slot valt ook de reiskostenvergoeding voor leerlingen onder de loonkosten. Ook hiervoor gebruiken we de microdata van het CBS. Figuur 5.2 laat voor de verschillende opleidingsniveaus de gemiddelde reiskostenvergoeding zien. Hieruit blijkt dat de reiskostenvergoeding hoger is voor leerlingen die een hogere opleiding volgen. Gemiddeld vormt de reiskostenvergoeding slechts zo'n 2 procent van de totale loonkosten voor de werkgever. Een kanttekening hierbij is dat de microdata wel de vergoedingen voor zakelijke ritten en woon-werkverkeer omvatten, maar niet de vergoedingen voor plaatsbewijzen (vlieg- en treintickets) en abonnementen voor woon-werkverkeer. Hierdoor zijn de werkelijke reiskostenvergoedingen naar verwachting wat hoger dan wat de microdata laten zien, alhoewel we verwachten dat deze verstoring beperkt is. In een gevoeligheidsanalyse in paragraaf 5.5 gaan we na hoe het KBA-saldo verandert als we uitgaan van een hogere reiskostenvergoeding.

Figuur 5.2 De reiskostenvergoeding is hoger voor hogere opleidingsniveaus



Bron: CBS-microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Kosten van overhead

Daarnaast zijn er voor de werkgever kosten van overhead direct gerelateerd aan het opleiden van zorgpersoneel. Het gaat dan specifiek om de volgende kostenposten:

- de kosten van praktijkopleiders. Zoals beschreven in Hoofdstuk 2 is de praktijkopleider er om het opleidingstraject van leerlingen te organiseren, coördineren en borgen. Omdat deze werkzaamheden geen onderdeel uitmaken van het primaire proces van de zorgorganisaties, vallen ze onder overhead. Om de kosten van praktijkopleiders te schatten, gebruiken we de gemiddelde inschaling van praktijkopleiders (vraag 14 van de enquête) en het gemiddeld aantal uren per week dat een praktijkopleider besteedt aan leerlingen in de Zvw-wijkverpleging (vraag 13 van de enquête);
- de kosten van werving, selectie en intake van leerling-werknemers. Werving, selectie en intake van leerlingen bestaat voornamelijk uit PM Zie rapport Hutspot;
- de kosten van de administratie voor het verkrijgen en verantwoorden van de verschillende subsidies.

Daarnaast zijn er kosten van overhead die niet direct te relateren zijn aan het opleiden van zorgpersoneel door de werkgever, maar wel op een meer indirecte manier samenhangen met het opleiden. Denk bijvoorbeeld aan het management, de (salaris)administratie en ict. Hoe meer leerlingen in dienst zijn, hoe meer tijd het management en de ondersteunende diensten kwijt zijn aan de opleidingsfunctie van de organisatie.

Omdat onduidelijk is welk deel van de kosten van laatstgenoemde vormen van overhead samenhangt met het opleiden van zorgpersoneel, gaan we in de KBA uit van de volgende twee uitersten:

1. Alleen de overheadkosten direct gerelateerd aan het opleiden worden meegerekend als opleidingskosten voor de werkgever;
2. Alle overheadkosten van de organisatie worden omgeslagen over alle werknemers, dus ook de leerlingen die in dienst zijn.

Deze twee uiterste scenario's bepalen de bandbreedte van het uiteindelijke KBA-saldo. Merk op dat naar verwachting het werkelijke KBA-saldo naar verwachting tussen de boven- en ondergrens van deze bandbreedte ligt: in werkelijkheid zal een deel van de (maar niet alle) overheadkosten die niet direct gerelateerd zijn aan het opleiden, toch toe te schrijven zijn aan de opleidingsfunctie van de werkgever. Hierbij maakt het ook uit of het om een kortetermijn- of langetermijnperspectief gaat. Op korte termijn zullen de overheadkosten niet snel meebewegen met een verandering in het aantal leerlingen - we spreken dan over 'vaste kosten' - op de lange termijn is dit naar verwachting wel het geval. Zo kan een organisatie ervoor kiezen om het management uit te breiden in de situatie dat het aantal leerlingen sterk toeneemt. Hieronder werken we voor beide benaderingen de overheadkosten van opleiden voor de organisatie uit.

1. *Alleen de overheadkosten direct gerelateerd aan het opleiden worden meegerekend als opleidingskosten voor de werkgever*

Van de drie hierboven genoemde typen van overheadkosten die direct gerelateerd zijn aan het opleiden, zijn de kosten van praktijkopleiders de grootste kostenpost. Uit de enquêteresultaten blijkt dat het mediane aantal uren per week dat een praktijkopleider besteedt aan Zvw-leerlingen 0,6 is. Uit de enquêteresultaten volgt ook dat praktijkopleiders gemiddeld genomen in FWG-schaal 45 zitten. Een aanvullende aanname hierbij is dat praktijkopleiders in de hoogste periodiek van deze schaal zitten. Dit omdat we verwachten dat praktijkopleiders over het algemeen ervaren krachten zijn die al langere tijd actief zijn in de sector. We gaan uit van dezelfde

ophogingsfactor voor sociale lasten en bijzondere beloning als voor de leerlingen. Hieruit volgt dat de kosten van praktijkopleiders per leerling circa 1230 euro per jaar zijn.

Voor de kosten van werving, selectie en intake van leerlingen gebruiken we onder meer de onderzoeksresultaten van de verkenningstafels van ActiZ (Hutspot, 2024). Hieruit blijkt dat organisaties jaarlijks gemiddeld twee dagen per leerling besteden aan werving, selectie en intake. We gaan uit dat de werknemers die zich bezighouden met deze taken in de hoogste periodiek van FWG-schaal 50 zitten. Ook hier nemen we dezelfde ophogingsfactor voor sociale lasten en bijzondere beloning als eerder. We komen dan tot jaarlijkse kosten van werving, selectie en intake van ongeveer 675 euro.

Tot slot behoren ook de kosten van de administratie rondom het verkrijgen en verantwoorden van de verschillende opleidingssubsidies tot de overheadkosten die direct gerelateerd zijn aan het opleiden. Volgens de enquêteresultaten besteedt een organisatie jaarlijks gemiddeld iets meer dan vier uur per leerling aan deze administratieve handelingen en zitten de werknemers die zich hiermee bezighouden in FWG-schaal 45. Ook hier gaan we ervan uit dat deze werknemers in de hoogste schaal van de periodiek zitten. Rekening houdend met sociale lasten en bijzondere beloning, komen we uit op een totale jaarlijkse kosten van een krappe 160 euro. In totaal zijn volgens deze benadering de totale overheadkosten van het opleiden van Zwv-leerlingen rond de 2.065 euro per jaar.

2. *Alle overheadkosten van de organisatie worden omgeslagen over alle werknemers, dus ook de leerlingen die in dienst zijn.*

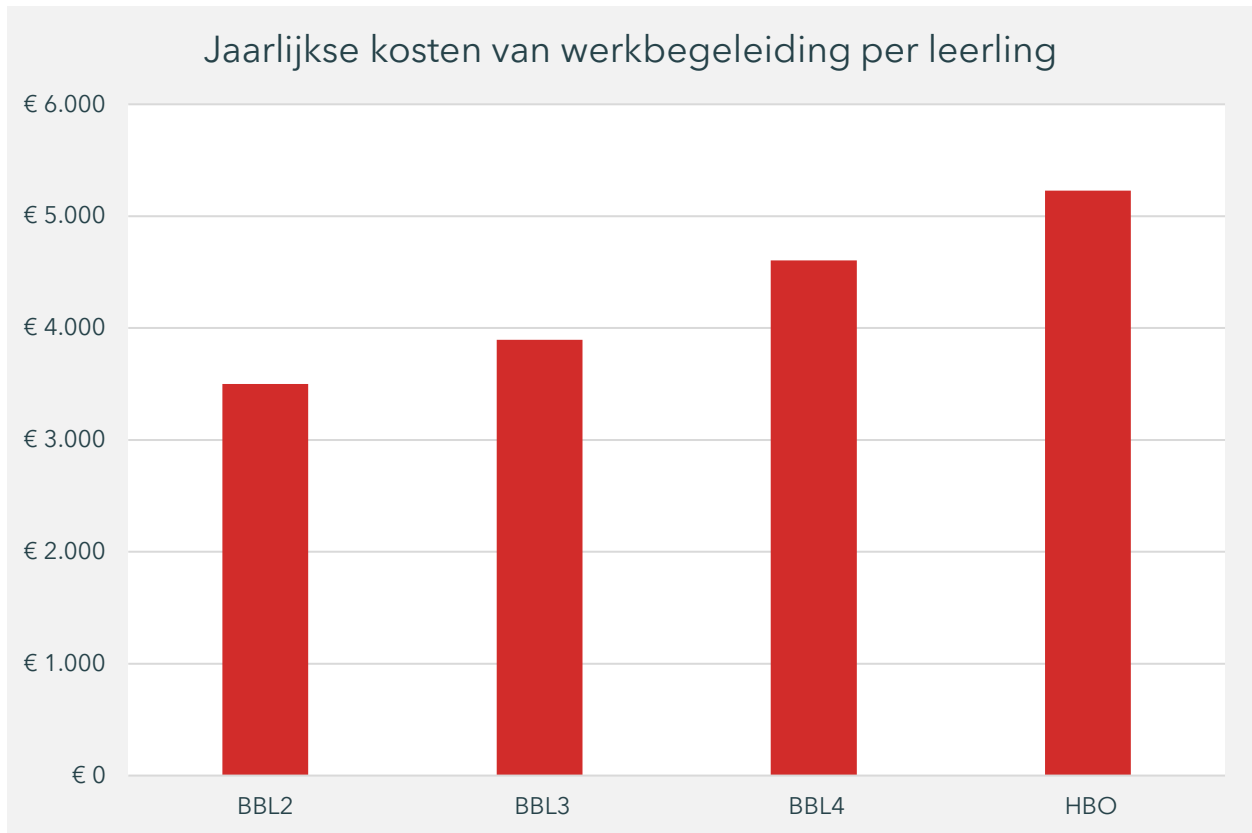
In deze benadering gaan we er dus vanuit dat alle overheadkosten van organisatie evenredig samenhangen met het aantal leerlingen dat in dienst is. Om deze kosten te berekenen slaan we de totale overheadkosten ook om over leerlingen. Hierbij gaan we uit van de gemiddelde overhead binnen de VVT-sector van 16,6 procent.³⁸ In dat geval liggen de totale overheadkosten van het opleiden van leerlingen tussen de 5.223 euro en 9.247 euro, afhankelijk van leerjaar en opleidingsniveau. Merk op dat de kosten van praktijkopleiders, werving, selectie en intake en administratie met betrekking tot subsidieregelingen hier niet bij opgeteld dienen te worden. Deze kosten zitten immers al in de totale kosten van overhead.

Kosten van werkbegeleiding

Een andere kostenpost bestaat uit de niet-declarabele tijd die een werkbegeleider besteedt aan het begeleiden van leerlingen bij (dagelijkse) zorgverlening- en opdrachten vanuit school. Uit de enquête blijkt dat het mediane aantal uren per week dat een werkbegeleider besteedt aan de begeleiding van een leerling twee bedraagt. We nemen verder aan dat de werkbegeleider in dezelfde schaal zit als de leerling die wordt begeleid, met het idee dat het opleidingsniveau van de werkbegeleider en de leerling dient te matchen. Ook hier gaan we er weer vanuit dat de werkbegeleider in de hoogste periodiek van de betreffende schaal zit. Figuur 5.3 toont dat de jaarlijkse kosten van werkbegeleiding hoger zijn voor de hogere opleidingsniveaus. Dit volgt vanzelfsprekend uit de aanname dat leerlingen in een hogere opleiding worden begeleid door werkbegeleiders met een hoger opleidingsniveau.

³⁸ Zie Berenschot (2021).

Figuur 5.3 De kosten van werkbegeleiding zijn hoger voor leerlingen van een hoger opleidingsniveau



Bron: SEO Economisch Onderzoek

Kosten van school- en collegegeld (inclusief lesmateriaal)

Tot slot betalen werkgevers ook het school- of collegegeld van hun BBL- en hbo-duaal-leerlingen en het bijbehorende lesmateriaal, zoals lesboeken. Op basis van wettelijke bedragen voor school- en collegegeld en wat in focusgroepen met aanbieders naar voren kwam als kosten voor lesmateriaal, komen we tot een schatting van deze kosten. Deze kosten bedragen jaarlijks ongeveer 500 euro voor BBL2-leerlingen, 900 euro voor BBL3- en BBL4-leerlingen en 2.500 euro voor hbo-duaal-leerlingen.

5.4 Baten van opleiden

Tegenover de kosten van het opleiden van leerlingen staan baten. Deze baten vallen uiteen in drie soorten opbrengsten:

- Opbrengsten uit opleidingssubsidies
- Opbrengsten uit zorgverlening tijdens opleiding
- Opbrengsten uit zorgverlening na diplomering

Hieronder brengen we voor de eerste twee typen opbrengsten de gemiddelde omvang per leerling in kaart. De laatstgenoemde type baat - de opbrengsten uit zorgverlening nadat een leerling zijn opleiding heeft afgerond - kunnen we niet betrouwbaar genoeg kwantificeren en zetten we derhalve in de KBA op PM. Wel gaan we in op

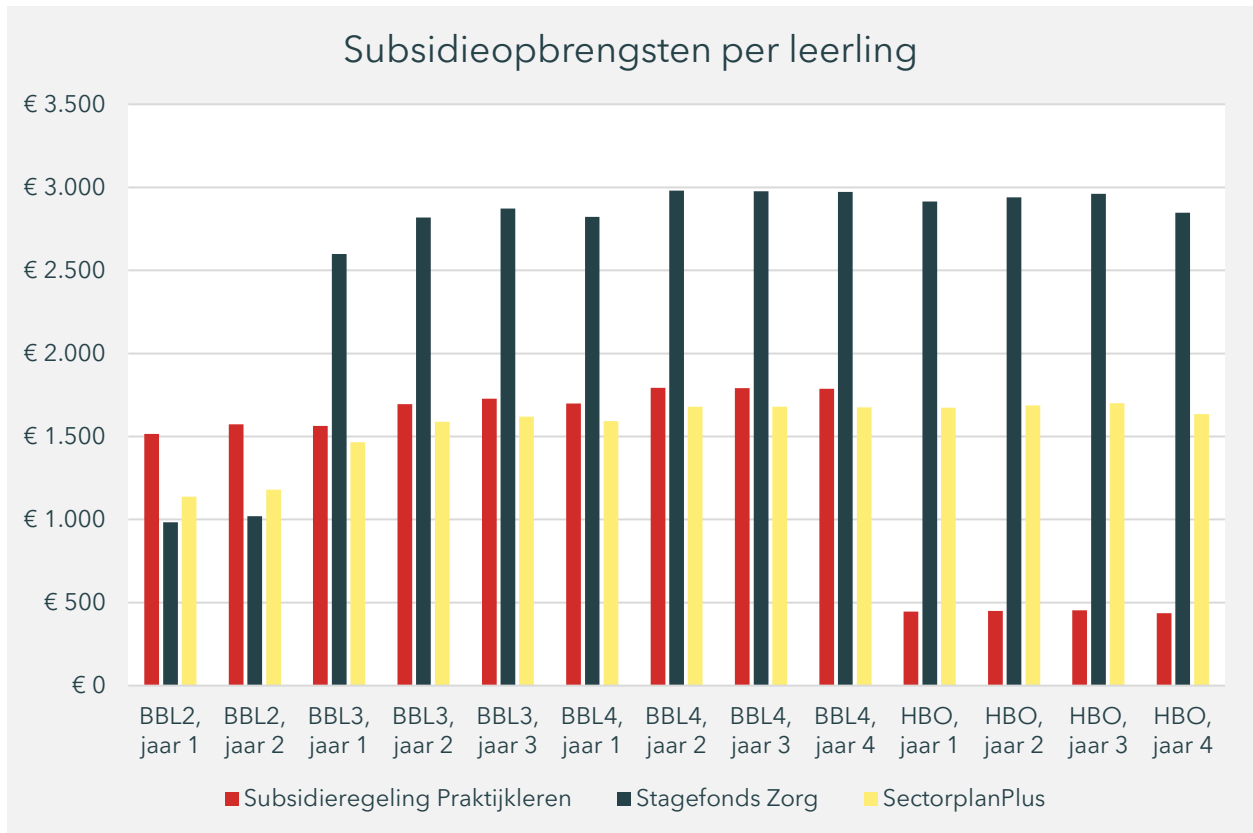
waarom dit als een baat kan worden gezien en het netto KBA-saldo in werkelijkheid naar verwachting hoger uitvalt dan door ons berekend.

Opbrengsten uit opleidingssubsidies

Zoals besproken in hoofdstuk 2, kunnen opleidende werkgevers in de wijkverpleging gebruikmaken van meerdere subsidieregelingen. Specifiek gaat het om de Subsidieregeling Praktijkleren, het Stagefonds Zorg en SectorplanPlus. Hierbij gaan we uit van de in hoofdstuk 2 vermelde normbedragen per leerling. Voor SectorplanPlus nemen we voor BBL2-leerlingen een normbedrag van 1.800 euro per jaar, omdat deze leerlingen doorgaans een contract hebben van minder dan 24 uur. Voor de overige leerlingen gaan we uit van een normbedrag van 2.250 euro per jaar, passend bij een contractgrootte van minstens 24 uur. Omdat de gemiddelde contractgrootte per leerling kleiner is dan een fulltime dienstverband van 36 uur per week, worden deze bedragen naar rato aangepast. Een belangrijke kanttekening bij deze normbedragen is dat bij overschrijding van het macrobudget voor deze subsidieregelingen, het normbedrag naar beneden wordt bijgesteld. De werkelijke normbedragen zijn ons niet bekend. Om rekening te houden met het scenario van (veel) lagere normbedragen, voeren we later in dit hoofdstuk een gevoeligheidsanalyse uit waarbij we de subsidieopbrengsten in het geheel niet meenemen. Het werkelijke kosten-batensaldo ligt dan naar verwachting tussen het saldo van deze gevoeligheidsanalyse en die van het hoofdsceario met bovengenoemde subsidiebedragen.

Figuur 5.4 toont voor de verschillende opleidingsniveaus de hoogte van de verschillende subsidies per leerling. Hieruit blijkt dat Praktijkleren de belangrijkste subsidie voor BBL2 en het Stagefonds dat is voor de overige opleidingsniveaus. Merk op dat we de middelen van het IOW-fonds niet meenemen in de KBA, omdat deze pas per 2024 beschikbaar zijn gekomen. Ook de middelen vanuit het IZA bestemd voor de wijkverpleging nemen we niet mee. Het gaat hierbij immers om eenmalige gelden. Verder blijkt uit de enquête slechts een beperkt deel van de organisaties deze subsidie aanwendt voor de opleidingsfunctie.

Figuur 5.4 Praktijkleren belangrijkste subsidie voor BBL2, Stagefonds is dat voor de overige niveaus



Bron: SEO Economisch Onderzoek

Opbrengsten uit zorgverlening tijdens de opleiding

Een andere baat van het opleiden van zorgpersoneel bestaat uit de inzetbaarheid van leerlingen in het primaire proces tijdens de opleiding. De leerlingen kunnen vanaf een bepaald moment in de opleiding zelf zorg verlenen aan een cliënt en zijn dan dus declarabel. De gemiddelde declarabiliteit van een leerling per opleidingsniveau en per leerjaar volgt uit de enquêteresultaten. Om tot de gemiddelde jaarlijkse opbrengst uit zorgverlening per leerling te komen, vermenigvuldigen we de gemiddelde declarabiliteit met de mediane waarde voor het Zvw-tarief in de enquête en het gemiddeld aantal contracturen per leerling.

Opbrengsten uit zorgverlening na diplomering

Zoals besproken in hoofdstuk 2, zijn er ook nog baten van opleiden die pas na de opleiding neerslaan bij de opleidende werkgever. Het opleiden van werknemers is een investering in menselijk kapitaal, waarmee de productie van de organisatie kan worden verhoogd. In hoeverre de werkgever uiteindelijk de vruchten plukt van deze investering hangt onder andere af van welk deel van de hogere productie zich vertaalt in een hoger loon en hoe lang de betreffende werknemer bij de opleidende werkgever blijft. Voor de sector als geheel hangt het af van of de werknemer werkzaam blijft in de wijkverpleging. Helaas kunnen we deze baten op basis van de beschikbare data niet betrouwbaar genoeg kwantificeren. Daarom kiezen we ervoor om deze batenpost in de KBA-tabellen verderop in het hoofdstuk op PM te zetten. In werkelijkheid vallen de baten van opleiden naar verwachting dus hoger uit dan gerapporteerd in de KBA-tabellen.

5.5 Kosten-batensaldo in huidige situatie

Op basis van in de vorige paragraaf besproken kosten- en batenposten bepalen we de totale kosten en baten voor werkgevers van het opleiden van BBL- en hbo-duaal-leerlingen in de Zvw-wijkverpleging. Allereerst bepalen we voor de verschillende opleidingsniveaus en leerjaren de jaarlijkse het netto kosten-batensaldo per leerling. Dit saldo is te vinden in Tabel 5.1. Hierin staan ook alle verschillende soorten kosten en baten opgesomd. Uit de tabel blijkt dat voor alle opleidingsniveaus het kosten-batensaldo per leerling overwegend positief is, met uitzondering van de hbo-duaal-leerlingen. In de tabel is ook de bandbreedte van het saldo gerapporteerd, waarbij de boven- en ondergrens ervan worden bepaald hoe de overheadkosten worden toegerekend aan het opleiden.

Om vervolgens tot het kosten-batensaldo op macroniveau te komen, vermenigvuldigen we het kosten-batensaldo per leerling met het aantal leerlingen in het betreffende leerjaar van de opleiding. Hiertoe gebruiken we de aantallen leerlingen die we uit de microdata halen en zijn gerapporteerd in Tabel 5.2.³⁹ De resulterende bandbreedte van het kosten-batensaldo op macroniveau wordt gevormd door een **ondergrens van +9,8 mln. euro en een bovengrens van + 34,7 mln. euro** (zie ook Tabel 5.3 verderop). De ondergrens wordt gevormd door het scenario waarin alle overheadkosten van de organisatie worden omgeslagen over alle werknemers, dus ook leerling-werknemers. De bovengrens wordt gevormd door het scenario waarin alleen de overheadkosten direct gerelateerd aan het opleiden worden toegewezen aan leerlingen. Voor de gehele bandbreedte geldt dus dat de baten de kosten overstijgen. Het middelpunt van de bandbreedte bedraagt +22,3 mln. euro.

Tabel 5.1 Voor hbo is het netto kba-saldo per leerling negatief, voor de overige niveaus is het saldo positief

Opleidings-niveau	BBL2	BBL2	BBL3	BBL3	BBL3	BBL4	BBL4	BBL4	BBL4	HBO	HBO	HBO	HBO
Leerjaar	1	2	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4
Kosten (x €1.000)													
Brutoloon	21,1	22,6	22,9	26,1	27,1	29,9	33,1	33,0	31,7	36,2	36,0	37,1	33,5
Sociale lasten	4,6	4,9	5,0	5,7	5,9	6,7	7,4	7,3	7,0	8,2	8,0	8,3	7,4
Reiskosten-vergoeding	0,5	0,6	0,7	0,7	0,7	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0
Overhead	3,6	3,8	3,9	4,3	4,4	4,8	5,1	5,1	5,0	5,6	5,5	5,7	5,2
Werkbegeleiding	3,5	3,5	3,9	3,9	3,9	4,6	4,6	4,6	4,6	5,2	5,2	5,2	5,2
College-en cursusgeld	0,5	0,5	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	2,5	2,5	2,5	2,5
Totale kosten (x €1.000)	33,9	35,9	37,3	41,6	43,0	47,7	52,0	51,9	50,1	58,7	58,3	59,8	54,9
Baten (x €1.000)													
Subsidies	3,6	3,8	5,6	6,1	6,2	6,1	6,5	6,4	6,4	5,0	5,1	5,1	4,9
Zorg tijdens opleiding	32,3	41,9	33,3	45,1	50,6	36,1	47,7	48,6	52,3	38,0	47,9	52,4	49,8

³⁹ Wat opvalt aan de cijfers in deze tabel, is dat het aantal leerlingen in het laatste leerjaar relatief groot is. Dit komt doordat deze categorie ook al leerlingen bevat die langer dan nominaal over de opleiding doen.

Zorg na opleiding	PM	PM	PM	PM	PM	PM	PM	PM	PM	PM	PM	PM	PM
Totale baten (x €1.000)	35,9	45,6	38,9	51,2	56,8	42,2	54,1	55,0	58,8	43,0	53,0	57,6	54,8
KBA-saldo (x € 1.000)													
Ondergrens	0,4	8,0	-0,2	7,4	11,4	-8,1	-0,9	0,1	5,8	-19,2	-8,8	-5,9	-3,3
Bovengrens	3,6	11,5	3,4	11,8	16,1	-2,7	5,2	6,2	11,6	-12,2	-1,9	1,3	3,0
Middelpunt	2,0	9,8	1,6	9,6	13,8	-5,4	2,1	3,1	8,7	-15,7	-5,3	-2,3	-0,1

Bron: SEO Economisch Onderzoek

Tabel 5.2 Van alle duale opleidingstrajecten heeft BBL3 de meeste leerlingen in de wijkverpleging

Opleidingsniveau	BBL2	BBL2	BBL3	BBL3	BBL3	BBL4	BBL4	BBL4	BBL4	HBO	HBO	HBO	HBO
Leerjaar	1	2	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4
Aantal leerlingen	210	183	654	704	854	509	507	369	437	119	126	112	140

Bron: SEO Economisch Onderzoek

Gevoeligheidsanalyses

Om na te gaan in hoeverre het kosten-batensaldo robuust is voor veranderingen in onderliggende aannames of het gebruik van alternatieve databronnen, voeren we een aantal gevoeligheidsanalyses uit. Specifiek bestuderen we de volgende scenario's:

1. De loonkosten voor de leerling baseren we op de enquêtedata en de VVT-cao in plaats van op de CBS-microdata. Hierbij nemen we aan dat leerlingen onder de 21 jaar in de betreffende leerlingsschaal van de cao vallen en leerlingen ouder dan 21 jaar oud instromen in de zij-instroomperiodiek. Verder nemen we aan dat leerlingen ouder dan 21 jaar elk volgend leerjaar een periodiek omhooggaan. Voor de inschaling per opleidingsniveau en de verhouding tussen leerlingen jonger dan 21 jaar en leerlingen ouder dan 21 jaar baseren we ons op de enquêtedata. Ook voor de gemiddelde contractgrootte gaan we hier uit van de enquêteresultaten.
2. Voor de opschaling van de kosten en baten naar macroniveau gaan we niet uit van de microdata maar van de enquêteresultaten. Specifiek gaan we hierbij allereerst na welk deel van de totale uitgaven aan Zvw-wijkverpleging de deelnemende organisaties omvatten. Dit is circa 26 procent (zie ook vorig hoofdstuk). Voor de opschaling naar macroniveau delen we vervolgens per opleidingsniveau het aantal leerlingen in de enquête door dit aandeel van 26 procent. Het geschatte totale aantal leerlingen bedraagt dan ongeveer 7.000, wat substantieel meer is dan het aantal leerlingen in de microdata (circa 4.920). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat organisaties die onevenredig veel opleiden, ook eerder geneigd zijn om deel te nemen aan een enquête over dit onderwerp. Mocht dit het geval zijn, dan zijn de enquêteresultaten wat minder representatief voor organisaties die onevenredig weinig opleiden.
3. Voor de inschaling van werkbegeleiders en ondersteunend personeel nemen we aan dat ze in de middelste periodiek van de betreffende cao-schaal zitten in plaats van de hoogste.

4. We nemen aan dat de reiskostenvergoeding in werkelijkheid hoger is dan wat er uit de microdata volgt. Zoals eerder vermeld bevatten de microdata wel de vergoedingen voor zakelijke ritten en woon-werkverkeer omvatten, maar niet de vergoedingen voor plaatsbewijzen (vlieg- en treintickets) en abonnementen voor woon-werkverkeer. We nemen aan dat laatstgenoemde soort vergoeding de helft is van de vergoedingen voor zakelijke ritten en woon-werkverkeer, waardoor de totale reiskostenvergoeding 50 procent hoger uitvalt dan in het basisscenario.
5. We rekenen de opbrengsten van de verschillende subsidieregelingen voor het opleiden van zorgpersoneel niet mee als baat. Dit scenario past bij een situatie waarin werkgevers in hun beslissing om al dan niet op te leiden subsidieopbrengsten niet of nauwelijks meewegen vanwege het tijdelijke karakter ervan en de onzekerheid over de uiteindelijke normbedragen.
6. We nemen uitschieters in de enquêteresultaten met betrekking tot de declarabiliteit van leerlingen niet mee. Hoewel de mediaan al corrigeert voor uitschieters, kunnen (onrealistische) uitschieters toch een vertekend beeld geven als deze zich vooral voordoen aan de onderkant (of juist bovenkant) van de verdeling. Specifiek hebben we in deze exercitie alle declarabiliteitspercentages onder de 10 procent en boven de 70 procent buiten beschouwing gelaten. Dit doet weinig voor de mediane declarabiliteit, hoewel deze wat lager wordt voor leerlingen in latere leerjaren.
7. Sinds februari 2024 is de regeling ‘lestijd is werktijd’ van kracht voor BBL-leerlingen. Deze regeling houdt in dat BBL-leerlingen jaarlijks 220 uren lestijd krijgen vergoed, ongeacht de deeltijdfactor. Voorheen werden er jaarlijks bij een fulltime contract 208 lesuren vergoed en werden dit aantal naar rato aangepast in het geval van een parttime contract. Voor doorstromers en hbo-leerlingen geldt ook na februari 2024 de oude regeling. In dit scenario gaan we ervan uit dat de declarabiliteit van alle BBL-leerlingen daalt met de toename in het aantal lesuren dat wordt vergoed. Dit is een overschatting van de werkelijke daling in de declarabiliteit (op sectorniveau), omdat een deel van de BBL-leerlingen doorstromers zijn.

Tabel 5.3 toont dat de meeste gevoeligheidsanalyses een vergelijkbare kosten-batensaldo laten zien als het basisscenario. Dit betekent dat de basisvariant robuust is voor wijzigingen in de onderliggende aannames en het gebruik van alternatieve databronnen. De belangrijkste uitzondering is de variant waarbij de subsidieopbrengsten niet meetellen als baat. In dat geval is het kosten-batensaldo tussen de -19,0 mln. euro en +5,9 mln. euro, met als middelpunt -6,6 mln. euro. Ook de ‘lestijd is werktijd’-variant laat een ander beeld zien: in dat geval zijn op sectorniveau de kosten van het opleiden ongeveer gelijk aan de baten.

Tabel 5.3 De meeste gevoeligheidsanalyses leveren een vergelijkbaar kba-saldo op als het basisscenario

Kosten-batensaldo (x € mln.)	Ondergrens	Bovengrens	Middelpunt
Basisscenario	9,8	34,7	22,3
Loonkosten o.b.v. enquêteresultaten	13,6	38,5	26,0
Opschaling o.b.v. enquêteresultaten	0,7	38,4	19,6
Andere inschaling werkbegeleiders en ondersteunend personeel	12,1	37,8	25,0
Hogere reiskostenvergoeding	7,9	32,7	20,3
Zonder subsidieopbrengsten	-19,0	5,9	-6,6
Exclusief uitschieters in declarabiliteit	5,7	30,6	18,1
Lestijd is werktijd voor BBL-leerlingen	-11,7	13,1	0,7

Bron: SEO Economisch Onderzoek

Grote versus kleine organisaties

Met betrekking tot de kosten en baten van opleiden is het interessant om relatief grote en kleine aanbieders met elkaar te vergelijken. Zoals vermeld in hoofdstuk 2, zijn veronderstelde schaafeffecten van het opleiden in de wijkverpleging een van de knelpunten van het beter benutten van de opleidingscapaciteit in de wijk. De kosten per leerling zijn naar verwachting groter voor kleine organisaties dan voor grotere, omdat vaste kosten van het opleiden over minder leerlingen kunnen worden verspreid. Hierdoor is het voor kleine aanbieders minder interessant om nieuw zorgpersoneel op te leiden, wat bijdraagt aan het personeelstekort binnen de sector. Vanwege het één-op-één opleiden zijn de schaalvoordelen in de wijkverpleging naar verwachting wel kleiner dan in bijvoorbeeld de intramurale zorg.

Derhalve vergelijken we in deze paragraaf de opleidingskosten- en baten van grote organisaties met die van relatief kleine organisaties. Om per categorie voldoende observaties te hebben, verdelen we deelnemende organisaties in twee groepen. Alle organisaties met minder dan 1000 werknemers vallen onder de categorie 'klein', alle organisaties met meer dan 1000 werknemers onder de categorie 'groot'. Vervolgens berekenen we per categorie de kosten en baten per leerling voor het gehele opleidingstraject, ervan uitgaande dat de leerling de opleiding nominaal afrondt. De resultaten dienen voorzichtig te worden geïnterpreteerd, omdat we voor de categorie 'klein' maar een beperkt aantal observaties in de enquêteresultaten hebben (N=19).

Tabel 5.4 laat zien dat voor alle BBL- en duale trajecten het kosten-batensaldo voor kleine aanbieders lager uitvalt dan voor grote aanbieders. Dit komt voor een klein deel doordat kleine organisaties relatief hoge reiskostenvergoedingen en kosten van werkbegeleiding hebben.⁴⁰ Hier lijken dus beperkte schaalvoordelen te bestaan.⁴¹ Verder blijkt uit de tabel dat grote aanbieders hogere loonkosten hebben, maar dit is het gevolg van grotere contracten. Per contractuur lopen de loonkosten tussen kleine en grote organisaties weinig uiteen. Het grootse verschil tussen grote en kleine aanbieders doet zich vooraan de batenkant: de opbrengsten uit zorgverlening door de leerling zijn voor grote organisaties substantieel hoger dan voor kleine. Dit verschil wordt veroorzaakt door hogere Zvw-tarieven voor grote aanbieders. Een mogelijke oorzaak hiervoor is dat grotere aanbieders beter staan in onderhandelingen met zorgverzekeraars dan kleine aanbieders. Hieraan gerelateerd refereerde eerder in het rapport al aan de bevinding van de NZa dat als er in de contractonderhandelingen aanvullende afspraken worden gemaakt de opleidingsfunctie van werkgevers, dit vaker het geval is bij grote aanbieders dan bij kleine.

Een kanttekening bij deze analyse is dat we voor een aantal kostensoorten (zoals loonkosten) hebben kunnen differentiëren naar grote en kleine aanbieders, maar niet voor alle. Zo hebben grotere organisaties mogelijk hogere overheadkosten omdat zij vaker een (regionale) beschikbaarheidsfunctie voor onplanbare zorg vervullen en andere hoogcomplexere zorg leveren.

⁴⁰ Voor de reiskostenvergoeding volgt dit uit de CBS-microdata; voor de kosten van werkbegeleiding uit de enquête.

⁴¹ Grote aanbieders hebben mogelijk lagere reiskosten per leerling omdat ze meer aan elkaar grenzende wijken bedienen en mogelijk lagere kosten van werkbegeleiding omdat werkbegeleiders bij een groter aantal leerlingen efficiënter meerdere leerlingen kunnen begeleiden. Of dit inderdaad het geval is, is materiaal voor vervolgonderzoek.

Tabel 5.4 Voor kleine aanbieders valt het kosten-batensaldo lager uit dan voor grote aanbieders

Opleidings-niveau	BBL2	BBL2	BBL3	BBL3	BBL4	BBL4	HBO	HBO
Type aanbieder	Groot	Klein	Groot	Klein	Groot	Klein	Groot	Klein
Kosten (x €1.000)								
Brutoloon	44,3	42,8	77,8	73,4	127,7	123,0	145,3	136,2
Sociale lasten	9,6	9,3	16,9	16,1	28,3	27,5	32,5	30,8
Reiskostenvergoeding	1,0	1,2	1,5	3,2	2,9	5,2	3,8	4,8
Overhead	7,5	7,4	12,6	12,4	19,8	19,8	22,1	21,4
Werkbegeleiding	5,3	7,0	8,8	11,7	13,8	18,4	15,7	20,9
College-en cursusgeld	1,0	1,0	2,7	2,7	3,6	3,6	10,0	10,0
Totale kosten (x €1.000)	68,6	68,8	120,2	119,6	196,1	197,5	229,3	224,1
Baten (x €1000)								
Subsidies	7,4	7,4	18,3	17,5	25,5	25,1	20,3	19,7
Zorg tijdens opleiding	76,2	68,2	129,4	118,0	187,2	161,6	201,8	155,1
Zorg na opleiding	PM	PM	PM	PM	PM	PM	PM	PM
Totale baten (x €1.000)	83,5	75,6	147,7	135,5	212,6	186,7	222,1	174,8
KBA-saldo (x € 1.000)								
Ondergrens	11,5	3,6	20,9	9,8	4,7	-22,0	-21,3	-62,1
Bovengrens	18,4	10,0	34,0	21,9	28,3	0,0	6,8	-36,5
Middelpunt	14,9	6,8	27,5	15,9	16,5	-10,8	-7,3	-49,3

Bron: SEO Economisch Onderzoek

5.6 Kosten- en batensaldo in SOLL-situatie

In de enquête hebben we werkgevers gevraagd welke aspecten moeten veranderen om de kwaliteit van het opleiden in de Zvw-verpleging te verbeteren of de uitval van leerlingen tijdens de opleiding te verminderen. Hieruit kwam naar voren dat werkgevers meer uren per week aan werkbegeleiding zouden willen besteden en dat de declarabiliteit van leerlingen in de eerste leerjaren lager zou moeten zijn. Op basis van de enquêteresultaten kunnen we de kosten en baten voor deze SOLL-situatie berekenen.

Tabel 5.5 toont de kosten en baten van het opleiden in de Zvw-wijkverpleging in de SOLL-situatie. De bedragen die afwijken van de huidige (IST-) situatie - de kosten van werkbegeleiding en de opbrengsten uit zorgverlening - zijn dikgedrukt. Anders dan in de IST-situatie zien we nu voor alle opleidingsniveaus de baten niet opwegen tegen de kosten. Wanneer we de kosten en baten per leerling weer vertalen naar het macroniveau, komen we uit op **een ondergrens van het kosten-batensaldo van -42,4 mln. euro en een bovengrens van -17,5 mln. euro**. Het middelpunt bedraagt -29,9 mln. euro.

Ook voor de SOLL-situatie hebben we de scenario's doorgerekend die een wezenlijk ander kosten-batensaldo opleveren dan het saldo in het basisscenario. We hebben het dan over het niet meenemen van subsidieopbrengsten als baat en de verlaging van de declarabiliteit als gevolg van de 'lestijd is werktijd'-regeling.

De resultaten zijn te vinden in Tabel 5.6. Hieruit volgt dat het kosten-batensaldo in de SOLL-situatie zonder subsidieopbrengsten tussen de -71,2 mln. euro en -46,3 mln. euro ligt. Als ook rekening wordt gehouden met de 'lestijd is werktijd'-regeling, komt het saldo uit op tussen de -92,7 mln. euro en -67,9 mln. euro - met een middelpunt van -80,3 mln euro. Dit is ruim twee keer zo negatief als het saldo in het basisscenario van de SOLL-situatie. Een kanttekening hierbij is dat er sprake kan zijn van dubbel telling, omdat respondenten bij het invullen van de SOLL-situatie in de uitvraag mogelijk al rekening hebben gehouden met de 'lestijd is werktijd'-regeling.

Tabel 5.5 In de SOLL-situatie is het kosten-batensaldo voor de meeste opleidingsniveaus en leerjaren negatief

Opleidings-niveau	BBL2	BBL2	BBL3	BBL3	BBL3	BBL4	BBL4	BBL4	BBL4	HBO	HBO	HBO	HBO
Leerjaar	1	2	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4
Kosten (x €1.000)													
Brutoloon	21,1	22,6	22,9	26,1	27,1	29,9	33,1	33,0	31,7	36,2	36,0	37,1	33,5
Sociale lasten	4,6	4,9	5,0	5,7	5,9	6,7	7,4	7,3	7,0	8,2	8,0	8,3	7,4
Reiskosten-vergoeding	0,5	0,6	0,7	0,7	0,7	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0
Overhead	3,6	3,8	3,9	4,2	4,4	4,8	5,1	5,1	5,0	5,6	5,5	5,7	5,2
Werkbegeleiding	5,2	5,2	5,8	5,8	5,8	6,9	6,9	6,9	6,9	7,8	7,8	7,8	7,8
College-en cursusgeld	0,5	0,5	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	2,5	2,5	2,5	2,5
Totale kosten (x €1.000)	35,6	37,6	39,2	43,6	44,9	50,0	54,3	54,2	52,4	61,3	60,9	62,4	57,5
Baten (x €1000)													
Subsidies	3,6	3,8	5,6	6,1	6,2	6,1	6,5	6,4	6,4	5,0	5,1	5,1	4,9
Zorg tijdens opleiding	18,2	41,9	20,8	38,3	49,6	16,2	28,6	47,6	51,9	20,4	31,6	45,8	51,1
Zorg na opleiding	PM	PM	PM	PM	PM	PM	PM	PM	PM	PM	PM	PM	PM
Totale baten (x €1.000)	21,8	45,6	26,4	44,4	55,9	22,4	35,1	54,1	58,3	25,4	36,7	51,0	56,0
KBA-saldo (x € 1.000.)													
Ondergrens	-15,4	6,3	-14,6	-1,3	8,6	-30,3	-22,3	-3,2	3,0	-39,4	-27,7	-15,1	-4,7
Bovengrens	-12,3	9,8	-11,0	-3,1	13,3	-24,9	-16,2	3,0	8,8	-32,4	-20,8	-7,9	1,6
Middelpunt	-13,9	8,0	-12,8	0,9	10,9	-27,6	-19,2	-0,1	5,9	-35,9	-24,2	-11,5	-1,5

Bron: SEO Economisch Onderzoek

Tabel 5.6 In de SOLL-situatie is het kosten-batensaldo in het scenario 'Zonder subsidieopbrengsten én met lestijd is werktijd' ruim twee keer zo negatief als in het basisscenario

Kosten-batensaldo (x € mln.)	Ondergrens	Bovengrens	Middelpunt
Basisscenario	-42,4	-17,5	-29,9
Zonder subsidieopbrengsten	-71,2	-46,3	-58,8
Lestijd is werktijd voor BBL-leerlingen	-63,9	-39,1	-51,5
Zonder subsidieopbrengsten én met lestijd is werktijd	-92,7	-67,9	-80,3

Bron: SEO Economisch Onderzoek

6 Beleidsaanbevelingen en ideeën voor vervolgonderzoek

Uit onze kosten-batenanalyse volgt dat in onze peilperiode (december 2023) de baten van het opleiden voor de wijkverpleging via dualroutes voor de sector als geheel hoger waren dan de kosten ervan. Met de regeling 'lestijd is werktijd' voor BBL-leerlingen, die per februari 2024 van kracht is geworden, houden de kosten en baten van het opleiden elkaar ongeveer in evenwicht. Deze uitkomst wil echter niet zeggen dat werkgevers in de wijkverpleging een sterke prikkel voelen om nieuwe werknemers via dualroutes op te leiden. Zij geven aan dat leerling-werknemers momenteel te snel en te veel in het primaire proces worden ingezet en dat het aantal uren werkbegeleiding achterblijft bij wat nodig is om leerlingen goed op te leiden. In een situatie met een lagere declarabiliteit en meer uur werkbegeleiding (SOLL-situatie) zijn de kosten van het opleiden wél substantieel hoger dan de baten ervan.

Hieronder volgen enkele beleidsaanbevelingen die direct volgen uit ons onderzoek. Deze aanbevelingen hebben betrekking op de financiële kant van het opleiden voor de wijkverpleging. Andere, niet-financiële motieven en knelpunten met betrekking tot het opleiden laten we buiten beschouwing. Niet omdat deze volgens ons niet relevant zijn, integendeel zelfs, maar simpelweg omdat wij hier geen onderzoek naar hebben gedaan.

Vanuit het SOLL-perspectief lijkt extra financiering voor een andere inrichting van de opleidingsfunctie van aanbieders gerechtvaardigd. Extra financiering stimuleert opleidende organisaties binnen de wijkverpleging om meer leerlingen op te leiden. Binnen de sector lijkt hier voldoende potentieel voor te zijn: zo geven opleidende aanbieders in onze enquête aan dat zij (ruim) het dubbele op kunnen leiden ten opzichte van de huidige situatie als aan financiële randvoorwaarden is voldaan. Verder leidt extra financiering vermoedelijk tot meer aandacht voor het opleiden zelf - in plaats van de focus op het 'draaien van productie' - waardoor zorgprofessionals naar verwachting langer behouden blijven voor de sector. Gegeven het huidige personeelstekort in de wijkverpleging en het nog grotere, voorspelde tekort in de toekomst, is het belangrijk om oog te houden voor zowel de instroom als de uitstroom van zorgpersoneel.

Naast het 'gat' tussen de kosten en baten van het opleiden in de SOLL-situatie, kan de onzekerheid over de uiteindelijke opbrengsten van de verschillende subsidieregeling een andere drempel zijn om meer op te leiden. Opleidende organisaties hebben in gesprekken met ons aangegeven dat de uiteindelijke subsidiebedragen per leerling lang onduidelijk blijven en vaak substantieel lager uitvallen dan het oorspronkelijke normbedrag. Als werkgevers de subsidieopbrengsten vanwege hun onzekerheid slechts deel of helemaal niet meewegen in hun beslissing om op te leiden, heeft dit negatieve gevolgen voor het aantal dual-leerlingen dat voor de wijkverpleging wordt opgeleid. Uit onze analyse blijkt namelijk dat het kba-saldo voor het opleiden negatief uitvalt als de subsidieopbrengsten niet worden meegenomen. Om werkgevers te stimuleren meer leerlingen op te leiden, kan het dus helpen om zo veel als mogelijk de onzekerheid over de uiteindelijke subsidieopbrengsten te beperken.

Verder blijkt uit onze analyse dat het voor kleine aanbieders financieel gezien minder aantrekkelijk is om dual-leerlingen op te leiden dan voor grote organisaties, grotendeels vanwege het verschil in Zwv-tarief. Ook is het voor kleine organisaties naar verwachting moeilijker om aan de administratieve verplichtingen rondom een subsidieaanvraag te voldoen; pas bij een bepaalde schaalgrootte kan dit proces efficiënt worden ingericht. Dit kan betekenen dat een aanzienlijk deel van het opleidingspotentieel van kleinere organisaties niet wordt benut. Het is dus belangrijk dat ook relatief kleine organisaties profiteren van een eventuele extra financiering voor het opleiden

in de wijkverpleging. Dit kan ook binnen een samenwerkingsverband met andere organisaties binnen de regio. Een concrete aanbeveling hierbij is om de administratieve lasten van het aanvragen van extra financiering behapbaar te houden, ook voor kleine organisaties.

Voor wat betreft mogelijkheden voor vervolgonderzoek en het op duurzame wijze onderhouden van uitkomsten en opgehaalde informatie stellen wij voor om een periodieke monitor te laten uitvoeren. Het sectorbeeld in hoofdstuk 3 en de kosten-batenanalyse in dit rapport dienen dan als nulmeting. Hierbij wijzen we wel direct op de huidige beperkingen van het gebruik van de CBS-(micro)data. Om aantallen leerlingen en werknemers in de Zvw-wijkverpleging te identificeren, gaan we uit de SBI-sector 'thuiszorg'. Zoals uitgebreid besproken in dit rapport, is deze sectorindeling is niet één-op-eén gelijk aan de wijkverpleging. Hoewel er manieren zijn om deze data op te schonen, blijven de overgebleven data enigszins 'vervuild' met gegevens die geen betrekking hebben op de wijkverpleging. Daarnaast missen we door het gebruik van de SBI-categorie 'thuiszorg' observaties die wél betrekking hebben op de wijkverpleging maar onder een andere SBI-code vallen.

Een mogelijke verbetering zou zijn om een aparte SBI-code voor wijkverpleging aan te maken. Nu is er momenteel een SBI-herziening aan de gang, waarbij de SBI-categorie 'thuiszorg' ook wordt aangepast. Deze zal worden opgesplitst in 'Verpleging en verzorging thuis en kraamzorg' en 'Huishoudelijke hulp voor ouderen en gehandicapten'. Het is momenteel nog onduidelijk of eerstgenoemde categorie alleen Zvw-wijkverpleging of ook vpt- en mpt-pakketten vanuit de Wlz bevat. Mogelijk is een verdere uitsplitsing dan nog nodig. In principe is het mogelijk om een aanvraag te doen voor een nieuwe SBI-uitsplitsing, als daar (met name statistische) behoefte aan is. Hier is wel een uitgebreid proces mee gemoeid en zijn er een aantal strenge voorwaarden waaraan zo'n uitsplitsing moet voldoen.

Verder blijkt uit dit (en ander) onderzoek dat de SBI-codes van werkgevers niet altijd up-to-date zijn. Ook dit leidt tot vervuiling van de data. Een mogelijke verbetering hierin is dat alle organisaties in de wijkverpleging in het Handelregister van de Kamer van Koophandel de correcte en actuele 'activiteitenomschrijving' invoeren. De brancheorganisaties kunnen dit via een oproep onder hun leden coördineren.

Referenties

- Acemoglu, D., & Pischke, J. S. (1998). Why do firms train? Theory and evidence. *The Quarterly journal of economics*, 113(1), 79-119.
- Berenschot (2022). *Verkenning oplossingsrichtingen voor de financiering van de opleidingsfunctie in de wijkverpleging*. Utrecht: Berenschot.
- Bisschop, P., Eijkern, I. van, Prins, H., Ven, K. van der (SEO), Broek, A. van den, Cuppen, J., Hendrix, M., Muja, A., Wolbers M. (ResearchNed), Helvoirt, D. van, Leest, B. (KBA Nijmegen), Abbink, H., Bijlsma, I. Cörvers, F., Vermeulen, S. (ROA) & Lubbermans, J. (Regioplan) (2022). *Macromonitor Nationaal Programma Onderwijs mbo en ho, eerste tussenrapportage. SEO-rapport 2022-137*. Amsterdam: ResearchNed
- Equalis (2020). *Rapport - Onderzoek onderschrijding wijkverpleging: Resultaten kwalitatief onderzoek*. Utrecht: Equalis.
- Hutspot (2024). *Resultaten verkenningstafels ActiZ: Van opleiden in de wijk naar opleiden vóór de wijk*. Rotterdam: Hutspot.
- IZA (2022). *Integraal Zorgakkoord: Samen werken aan gezonde zorg*.
- Koopmans, C., Heyma, A., Hof, B., Imandt, M., Kok, L., & Pomp, M. (2016). *Werkwijzer voor kosten-batenanalyse in het sociale domein: Hoofdrapport. SEO-rapport, (2016-11A)*.
- KPMG (2022). *Analyse van bekostigingsvormen voor de wijkverpleging*.
- Lazear, E. P. (2009). Firm-specific human capital: A skill-weights approach. *Journal of political economy*, 117(5), 914-940.
- Leuven, E. (2005). The economics of private sector training: a survey of the literature. *Journal of economic surveys*, 19(1), 91-111.
- NZa (2020). *Bekostiging wijkverpleging 2022: Van kwantiteit naar kwaliteit*. Utrecht: NZa.
- NZa (2021). *Monitor contractering wijkverpleging 2021*. Utrecht: NZa.
- Panteia (2020). *De situatie op de arbeidsmarkt in de wijkverpleging*. Zoetermeer: Panteia.
- PwC (2017). *Onderzoek tariefherijking verpleging en verzorging*. Amsterdam: PwC.
- Romijn, G. & Renes, G. (2013). *Algemene leidraad voor maatschappelijke kosten-batenanalyse*. Den Haag: CPB en PBL.
- SiRM (2022). *Opties onder de loep: Onderzoek beleidsopties arbeidsmarkt ouderenzorg*. Utrecht: SiRM
- SiRM (2023). *Wachten op wijkverpleging: Onderzoek naar de beschikbaarheid van wijkverpleging*. Utrecht: SiRM

Bijlage A Enquêtevragen

Deel 1: Kosten en baten van opleiden bij huidige opleidingscapaciteit

Algemene gegevens organisatie

1. Wat is de naam van uw organisatie?
2. Hoe groot is uw organisatie, uitgedrukt in aantal medewerkers en aantal fte's? 1 fte staat hierbij gelijk aan een werkweek van 36 uur. Dit geldt voor de gehele enquête.

... medewerkers.

... fte's.

3. Welke zorgvormen biedt uw organisatie aan (meerdere antwoorden mogelijk)?
 - a. Zvw-wijkverpleging
 - b. Wlz-volledig pakket thuis
 - c. Wlz-modulair pakket thuis
 - d. Wlz-intramurale verpleeghuiszorg
 - e. Wmo-ondersteuning
 - f. Overig, namelijk...

3b. Welk percentage van het totale aantal fte's wordt ingezet voor **Zvw**-wijkverpleging?

4. Hoe groot was de omzet van de **Zvw**-wijkverpleging in **2022** voor uw organisatie?

5. In welk zorgkantoorregio('s) bent u actief (meerdere antwoorden mogelijk)?

[Hier als multiple choice de volledige lijst van 31 zorgkantoorregio's]

6. Hoeveel bbl- en hbo-duaal leerlingen heeft u momenteel (peildatum 1 december 2023) in de **Zvw**-wijkverpleging werken uitgesplitst naar leerjaar? Indien het aantal leerlingen per leerjaar onbekend is, kunt u helemaal onderaan voor de verschillende functieniveaus het totaal over alle leerjaren invullen.

N.B. Als een leerling op 1 dec. 2023 niet wordt ingezet in de Zvw-wijkverpleging, maar bijvoorbeeld intramuraal werkzaam is, dan telt deze leerling hier niet mee.

	BBL2 (Helpende)	BBL3 (Verzorgende IG)	BBL4 (Verpleegkundige)	HBO-V dual
Leerjaar 1
Leerjaar 2
Leerjaar 3	

Leerjaar 4
Totaal over alle leerjaren			

7. Hoeveel van bovengenoemde leerlingen zijn jonger dan 21 jaar?

	BBL2 (Helpende)	BBL3 (Verzorgende IG)	BBL4 (Verpleegkundige)	HBO-V dual
Leerjaar 1
Leerjaar 2
Leerjaar 3	
Leerjaar 4	
Totaal over alle leerjaren				

8. Wat is de gemiddelde contractgrootte van de leerlingen per opleidingsniveau, uitgedrukt in het gemiddeld aantal uren per week?

	BBL2 (Helpende)	BBL3 (Verzorgende IG)	BBL4 (Verpleegkundige)	HBO-V dual
Gemiddelde contractgrootte

9. Hoeveel leerlingen worden op peildatum 1 december 2023 opgeleid tot het behalen van een erkend MBO-certificaat?

Mbo-certificaat (tbv onderdelen niveau 2 helpende)	
Mbo-certificaat (tbv onderdelen niveau 3 verzorgende IG)	

Kosten van opleiden

De volgende tien vragen gaan over de kosten van het opleiden van BBL- en HBO-duaal leerlingen in de **Zvw**-wijkverpleging. Alle berekeningen hebben betrekking op een leerling met **gemiddelde contractgrootte**. We gaan uit van kosten- en tariefniveaus voor **2023**.

Personele kosten van de leerling

10. In welke cao-schaal komt een zij-instroomleerling (eerste leerjaar) terecht?

	BBL 2	BBL 3	BBL 4	HBO-V dual
Salarisschaal zij-instromer (21 jaar of ouder)				

Personele kosten werkbegeleider

11. Wat is het gemiddeld aantal uren aan werkbegeleiding per leerling per week?

N.B. Onder werkbegeleiding verstaan we alle niet-declarabele uren die werkbegeleiders maken om leerlingen te begeleiden bij (dagelijkse) zorgverlening- en opdrachten vanuit school.

Kosten van overhead

12. Hoeveel praktijkopleiders zijn er bij uw organisatie in dienst?

N.B. De praktijkopleider organiseert, coördineert en borgt het opleidingstraject van leerlingen binnen de organisatie. Zij staan wat meer op afstand van leerlingen dan de werkbegeleider. Onder de term 'praktijkopleiders' vallen ook opleidingsadviseurs, opleidingscoördinatoren en dergelijke.

13. Hoeveel uren per week besteedt een praktijkopleider gemiddeld aan leerlingen binnen de Zvw-wijkverpleging?

14. In welke functieschaal zitten de praktijkopleiders binnen uw organisatie?

N.B. Als de praktijkopleiders in verschillende functieschalen zitten, graag uitgaan van de meest voorkomende schaal.

15. Hoeveel uren per jaar is uw organisatie kwijt aan de administratie rondom het aanvragen van subsidies voor het opleiden van leerlingen in de Zvw-wijkverpleging?

16. In welke functieschaal zitten de medewerkers die zich bezighouden met de administratie rondom het aanvragen van subsidies voor het opleiden van leerlingen in de Zvw-wijkverpleging?

N.B. Als de medewerkers in verschillende functieschalen zitten, graag uitgaan van de meest voorkomende schaal.

Baten van opleiden

Declarabiliteit

17. a. Wat is binnen uw organisatie per opleidingsniveau de gemiddelde declarabiliteit (als percentage) van een leerling in de Zvw-wijkverpleging in 2023?

N.B. Als bijvoorbeeld een BBL2-leerling 30% van het totale aantal contracturen declarabel is, vult u in onderstaande tabel '30' in.

	BBL2	BBL3	BBL4	HBO-V dual
Leerjaar 1
Leerjaar 2
Leerjaar 3	
Leerjaar 4	

b. Wat is binnen uw organisatie de gemiddelde declarabiliteit (als percentage) van een gediplomeerd werknemer in de Zvw-wijkverpleging in 2023?

N.B. Als bijvoorbeeld een werknemer met een MBO niveau 2 diploma 75% van het totale aantal contracturen declarabel is, vult u in onderstaande tabel '75' in.

	BBL2	BBL3	BBL4	HBO-V dual
Gemiddelde declarabiliteit werknemer

Opbrengsten uit zorgwetten

18. Wat is voor uw organisatie het gemiddelde tarief Zvw-wijkverpleging per uur (gewogen over alle zorgverzekeraars)? Met dit gemiddelde tarief berekenen we (bij benadering) de opbrengsten uit de declareerbare activiteiten waarvoor de leerling wordt ingezet. Wij benadrukken dat we alle antwoorden strikt vertrouwelijk behandelen en dat uiteindelijke resultaten in het eindrapport niet te herleiden zijn naar een individuele aanbieder.

N.B. Indien u met (sommige) verzekeraars tariefafspraken voor een andere tijdseenheid (week, maand of kwartaal) heeft gemaakt, verzoeken wij u dit (bij benadering) om te rekenen naar uurtarieven.

Tarief Zvw-wijkverpleging per uur: ... euro.

Opbrengsten uit subsidies en regelingen

19. Van welke subsidies en regelingen voor het opleiden maakt u in 2023 gebruik? (meerdere antwoorden mogelijk)

- a. Subsidieregeling Praktijkleren
- b. Stagefonds Zorg
- c. SectorplanPlus

d. Overige subsidies, namelijk:

Deel 2: Uitbreiding opleidingscapaciteit

Uitbreiding opleidingscapaciteit

20. Wat is de verwachte vervangingsvraag voor uw organisatie tot en met 2030 (de komende zeven jaar)?

N.B. Met de vervangingsvraag bedoelen we het aantal werknemers dat naar verwachting tot en met 2030 uitstroomt naar pensioen.

21. Zou u meer leerlingen moeten opleiden dan u nu doet om tot en met 2030 aan de vervangingsvraag te voldoen?

- a. Ja.
- b. Nee, onze organisatie leidt genoeg mensen op om tot en met 2030 de vervangingsvraag op te vangen.

[als 21=a, naar 21b]

21b. Hoeveel extra leerlingen per opleidingsniveau zou u moeten opleiden om tot en met 2030 aan de vervangingsvraag te kunnen voldoen? Ga hierbij uit van de huidige gemiddelde contractgrootte.

BBL 2	BBL 3	BBL 4	HBO-V dual	MBO-certificaat

22. Stel dat er voldoende financiële middelen zijn voor het opleiden van leerlingen. Hoeveel meer leerlingen zou u dan ten opzichte van het huidige aantal leerlingen kunnen opleiden (ambitie)?

BBL 2	BBL 3	BBL 4	HBO-V dual	MBO-certificaat

23. Geef voor onderstaande kostencomponenten aan of bij een uitbreiding van de opleidingscapaciteit met 50% de kosten evenredig stijgen of niet. Bij een evenredige stijging geldt dat bij bijvoorbeeld een uitbreiding van de opleidingscapaciteit van 50% ook de kosten 50% stijgen. Als de kosten niet evenredig stijgen, vul dan de procentuele stijging van de kosten in bij een 50% stijging van de opleidingscapaciteit.

Kostenpost	Evenredige stijging?	Procentuele stijging als niet-evenredig
Personele kosten praktijkopleider		
Werving en selectie		
Personele kosten werkbegeleider		

Soll-situatie

24. Wat zijn voor u de belangrijkste knelpunten om momenteel niet meer leerlingen op te leiden?

N.B. Noem er maximaal vier.

- [...]
- [...]
- [...]
- [...]

25. Zouden er volgens u binnen uw organisatie aspecten moeten veranderen om de kwaliteit van het opleiden in de Zvw-verpleging te verbeteren en/of uitstroom van leerlingen tijdens de opleiding te verminderen?

- a. Ja
- b. Nee

26. Om welke aspecten gaat het dan?

N.B. Meerdere antwoorden mogelijk.

- Leerlingen hoeven minder declarabele uren te maken
- Begeleiders hebben meer uren voor het begeleiden van leerlingen
- Opleiden sluit meer aan bij specifieke kenmerken van de wijkverpleging, zoals 1-op-1 situatie
- Anders, namelijk:

26b. Wat zou de gemiddelde declarabiliteit per leerjaar (in percentages) van leerlingen moeten zijn om de kwaliteit van opleiden in de Zvw-wijkverpleging te verbeteren en/of uitstroom uit de sector te verminderen?

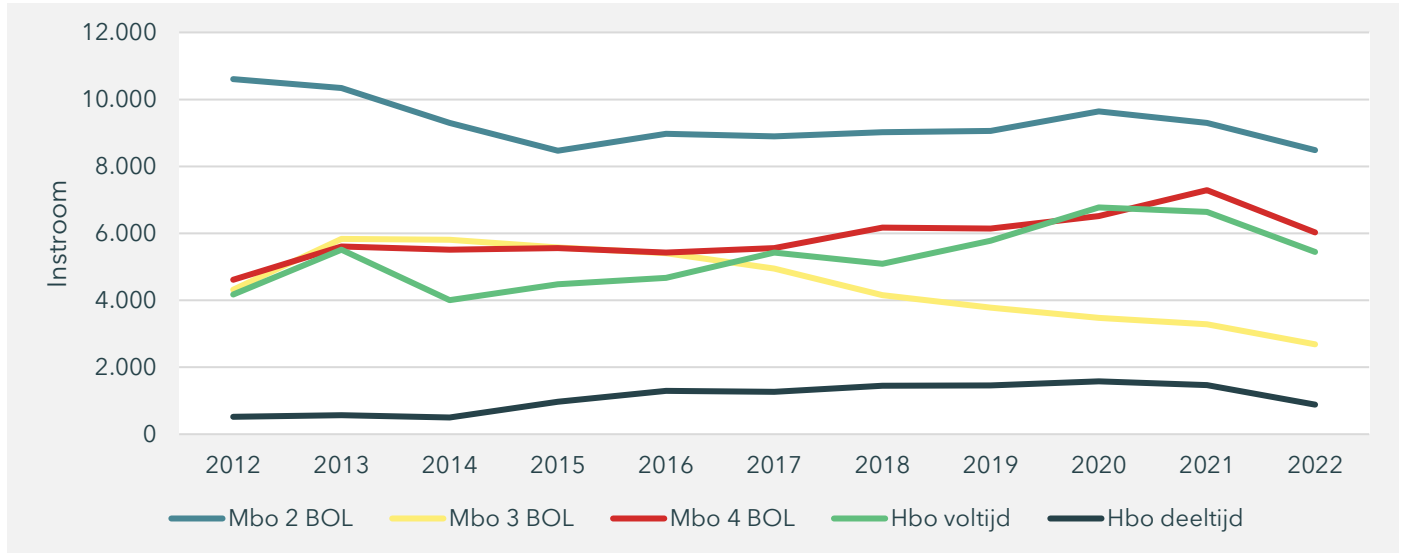
	BBL2	BBL3	BBL4	HBO-V dual
Leerjaar 1
Leerjaar 2
Leerjaar 3	
Leerjaar 4	

26c. Wat is het gewenste aantal uren werkbegeleiding per leerling per week?

... uren per week

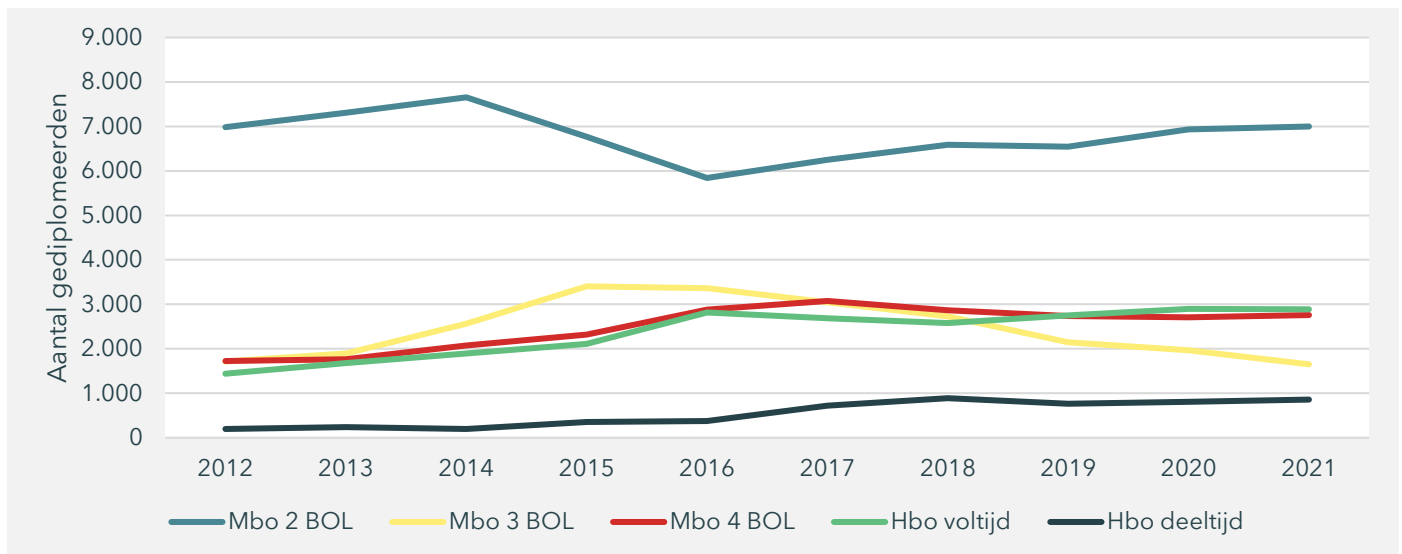
Bijlage B Overige figuren

Figuur B.1 Instroom in mbo BOL-opleidingen en hbo voltijd- en deeltijdopleiding over de tijd



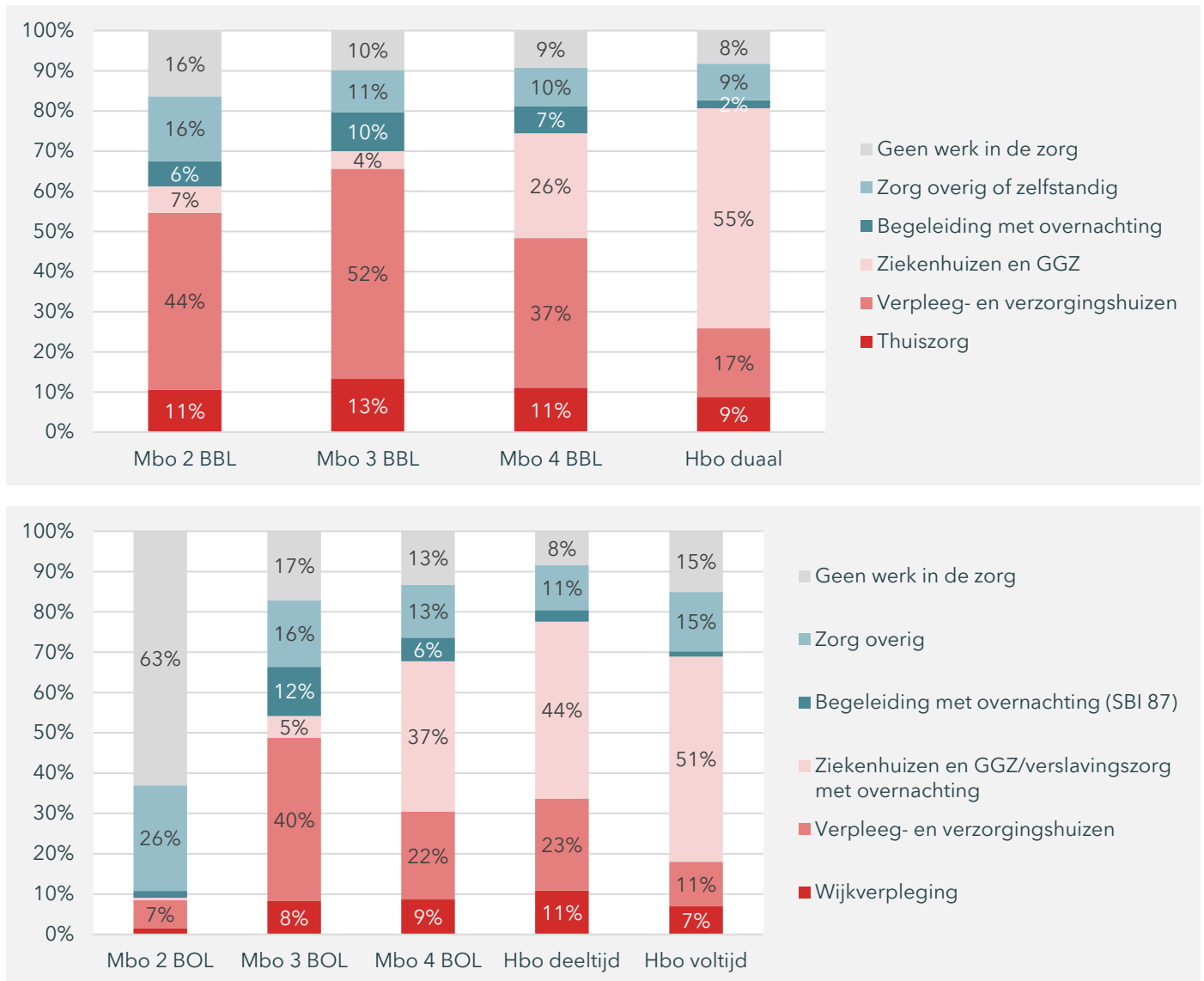
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Figuur B.2 Gediplomeerden in mbo BOL-opleidingen en hbo-voltijd- en deeltijdopleiding over de tijd



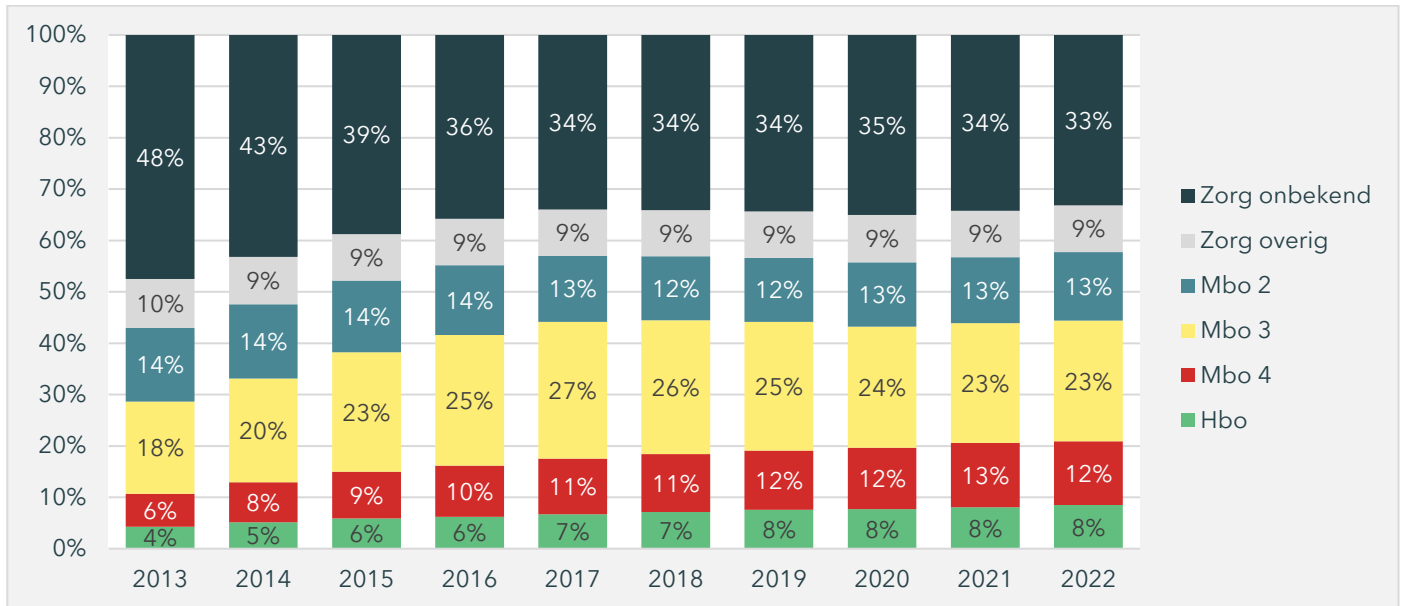
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Figuur B.3 Aandeel gediplomeerden die binnen één jaar werk heeft in de gezondheidszorg



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

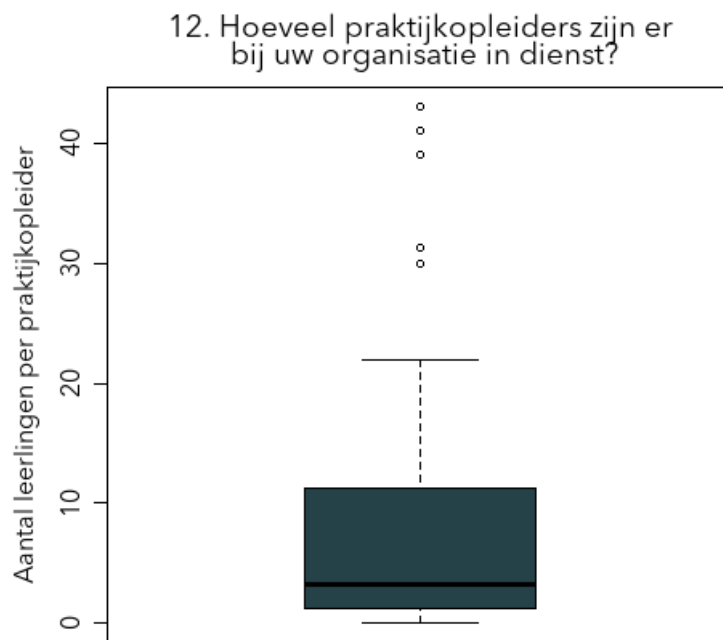
Figuur B.4 Afgeronde opleiding van werknemers in de VVT



Toelichting: Zorg overig bevat een aantal opleidingen die weinig voorkomen. Bijvoorbeeld pedagogisch medewerker en fysiotherapie. Zorg onbekend zijn diploma's die bij de zorg indeling passen, maar er geen verdere informatie over de opleiding beschikbaar is.

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

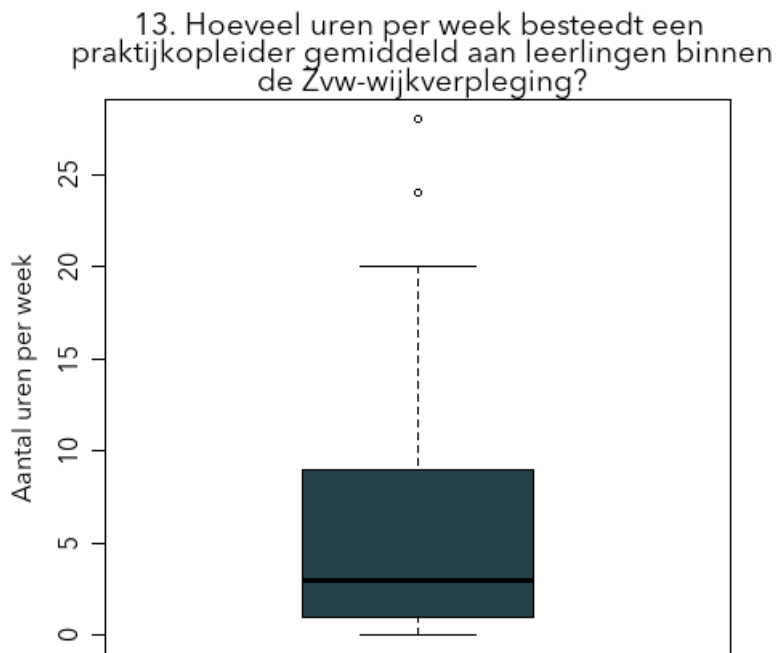
Figuur B.5 Het aantal leerlingen per praktijkopleider



Toelichting: Het aantal leerlingen per praktijkopleider. De boxplot laat van onder naar boven het minimum, eerste kwartiel, mediaan, derde kwartiel en maximum zien. N=55.

Bron: Enquête uitgezet onder aanbieders van wijkverpleging, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

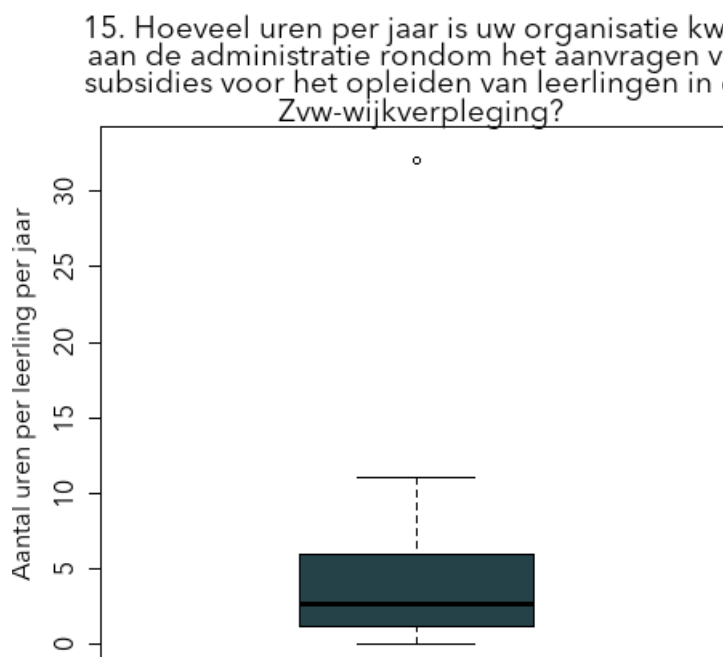
Figuur B.6 Het aantal uren per week een praktijkopleider gemiddeld aan leerlingen binnen de Zvw-wijkverpleging besteedt



Toelichting: Het aantal uren per week een praktijkopleider gemiddeld aan leerlingen binnen de Zvw-wijkverpleging besteedt. De boxplot laat van onder naar boven het minimum, eerste kwartiel, mediaan, derde kwartiel en maximum zien. N=46.

Bron: Enquête uitgezet onder aanbieders van wijkverpleging, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

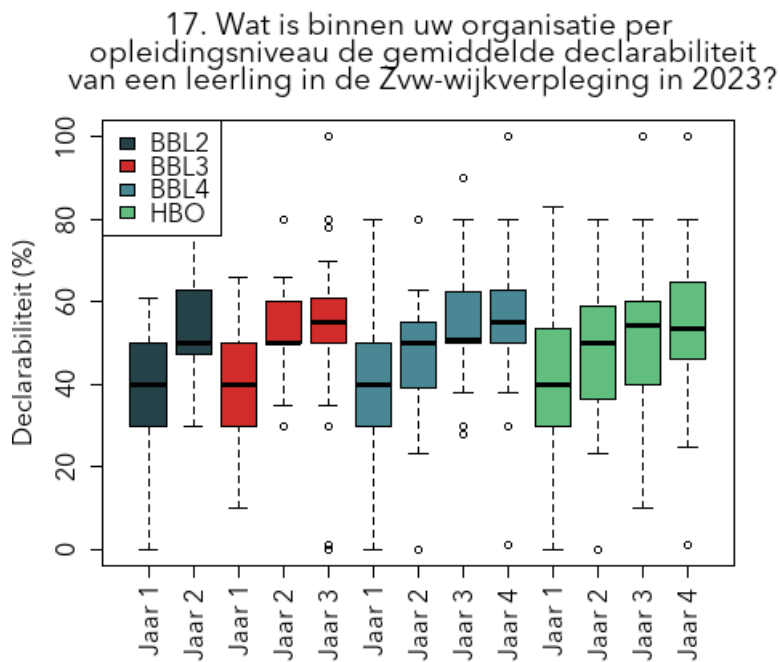
Figuur B.7 Het aantal uren per leerling per jaar dat een organisatie kwijt is aan de administratie rondom het aanvragen van subsidies voor het opleiden van leerlingen in de Zvw-wijkverpleging



Toelichting: Het aantal uren per leerling per jaar dat een organisatie kwijt is aan de administratie rondom het aanvragen van subsidies voor het opleiden van leerlingen in de Zvw-wijkverpleging. De boxplot laat van onder naar boven het minimum, eerste kwartiel, mediaan, derde kwartiel en maximum zien. N=45.

Bron: Enquête uitgezet onder aanbieders van wijkverpleging, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

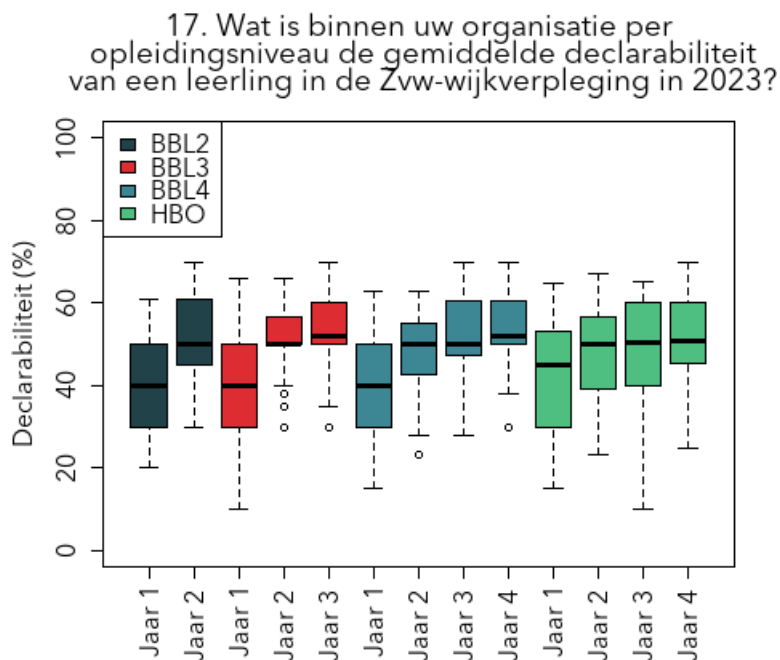
Figuur B.8 De gemiddelde declarabiliteit binnen de organisatie van een leerling in de Zvw-wijkverpleging per opleidingsniveau per leerjaar



Toelichting: De gemiddelde declarabiliteit binnen een organisatie van een leerling in de Zvw-wijkverpleging per opleidingsniveau per leerjaar. De boxplot laat van onder naar boven het minimum, eerste kwartiel, mediaan, derde kwartiel en maximum zien. N=40.

Bron: Enquête uitgezet onder aanbieders van wijkverpleging, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

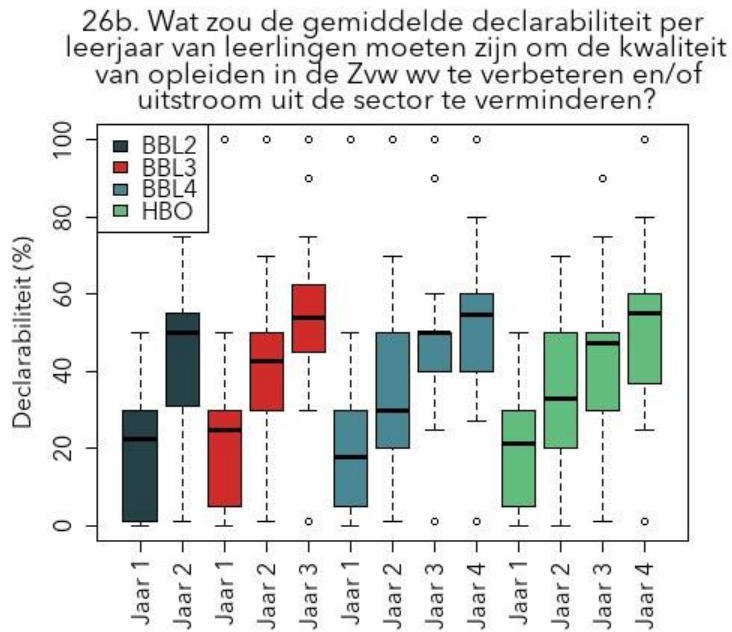
Figuur B.9 De gemiddelde declarabiliteit binnen de organisatie van een leerling in de Zvw-wijkverpleging per opleidingsniveau per leerjaar zonder declarabiliteitspercentages onder de tien en boven de zeventig procent



Toelichting: De gemiddelde declarabiliteit binnen een organisatie van een leerling in de Zvw-wijkverpleging per opleidingsniveau per leerjaar zonder declarabiliteitspercentages onder de tien en boven de zeventig. De boxplot laat van onder naar boven het minimum, eerste kwartiel, mediaan, derde kwartiel en maximum zien. N=38.

Bron: Enquête uitgezet onder aanbieders van wijkverpleging, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

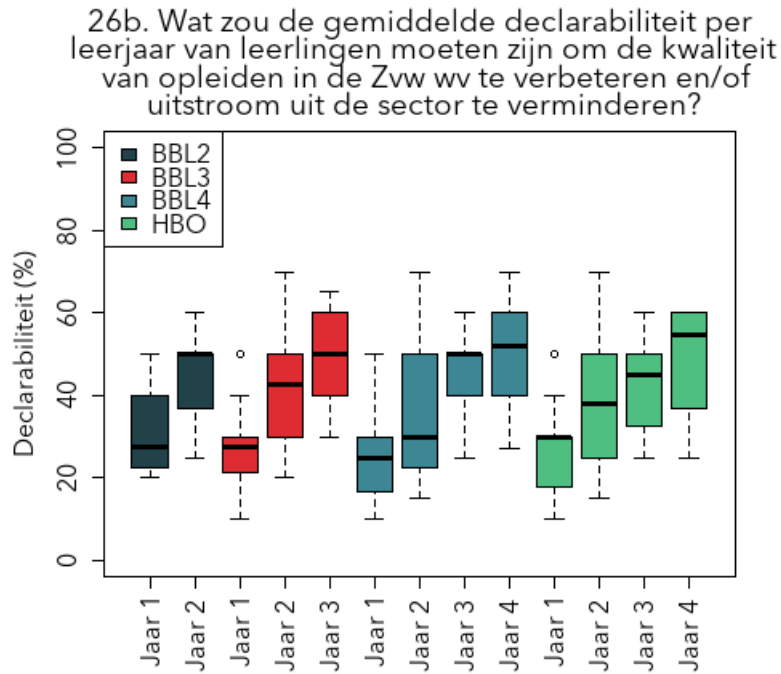
Figuur B.10 De gemiddelde gewenste declarabiliteit binnen de organisatie van een leerling in de Zw-wijkverpleging per opleidingsniveau per leerjaar



Toelichting: De gemiddelde gewenste declarabiliteit binnen een organisatie van een leerling in de Zw-wijkverpleging per opleidingsniveau per leerjaar. De boxplot laat van onder naar boven het minimum, eerste kwartiel, mediaan, derde kwartiel en maximum zien. N=38.

Bron: Enquête uitgezet onder aanbieders van wijkverpleging, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Figuur B.11 De gemiddelde gewenste declarabiliteit binnen de organisatie van een leerling in de Zvw-wijkverpleging per opleidingsniveau per leerjaar zonder declarabiliteitspercentages onder de tien en boven de zeventig procent



Toelichting: De gemiddelde gewenste declarabiliteit binnen een organisatie van een leerling in de Zvw-wijkverpleging per opleidingsniveau per leerjaar. De boxplot laat van onder naar boven het minimum, eerste kwartiel, mediaan, derde kwartiel en maximum zien. N=19.

Bron: Enquête uitgezet onder aanbieders van wijkverpleging, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Bijlage C Lijst met gesprekspartners en focusgroepdeelnemers

Aafje thuiszorg

Nuelle Backx (Avans Hogeschool Breda)

Karin Bleeker (VWS)

Jantina Bogerd (VWS)

Dick Dam (Zilveren Kruis)

Jelger Datema (Beter Thuis Wonen)

Theo Ebbers (ZZG Zorggroep)

Cassandra Hoorn (CZ)

Sander de Jong (NZa)

Corine Latour (Hogeschool van Amsterdam)

Cindy Moeleker (Thuiszorg West-Brabant)

Mirjan Ormond (VWS)

Sietske Ras (Icare)

Monique Warnaar (Albeda College)

Woonzorggroep Samen



“De wetenschap dat het goed is.”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport 2024-56

ISBN 978-90-5220-408-6

Informatie & Disclaimer

SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

Copyright © 2024 SEO Amsterdam.

Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl.

Roetersstraat 29
1018 WB, Amsterdam

+31 20 399 1255
secretariaat@seo.nl
www.seo.nl