Bijlage: indicatoren programma TAZ

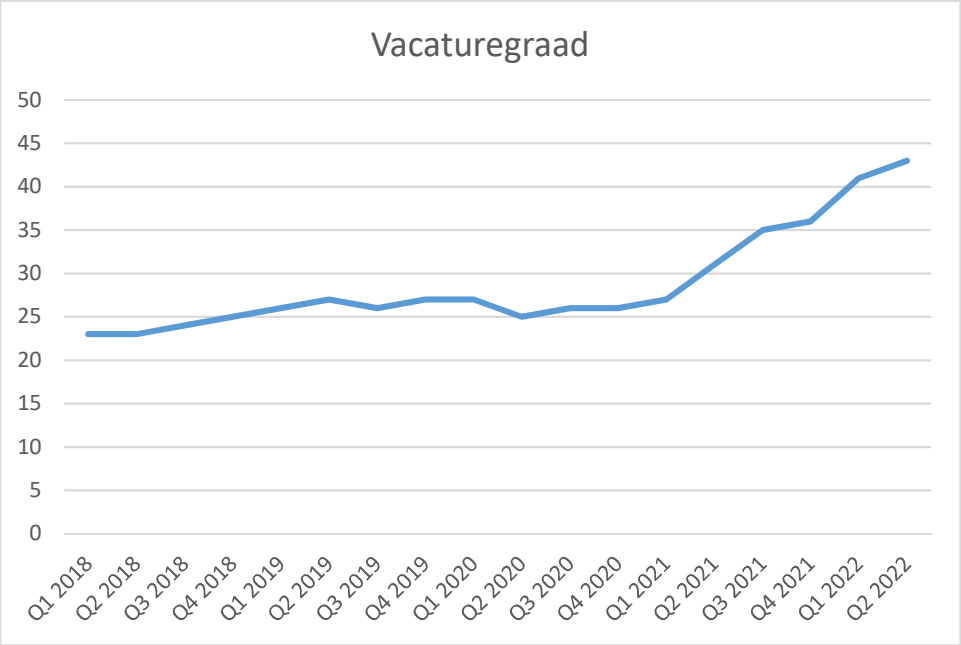
Kernindicatoren van het programma TAZ

Als kernindicatoren van het programma TAZ hanteren we de volgende vier indicatoren die inzicht geven op de voortgang van het programma als geheel:

1. Vacaturegraad
2. Ervaren werkdruk
3. Werktevredenheid
4. Het aandeel van de werknemers dat in de zorg werkt

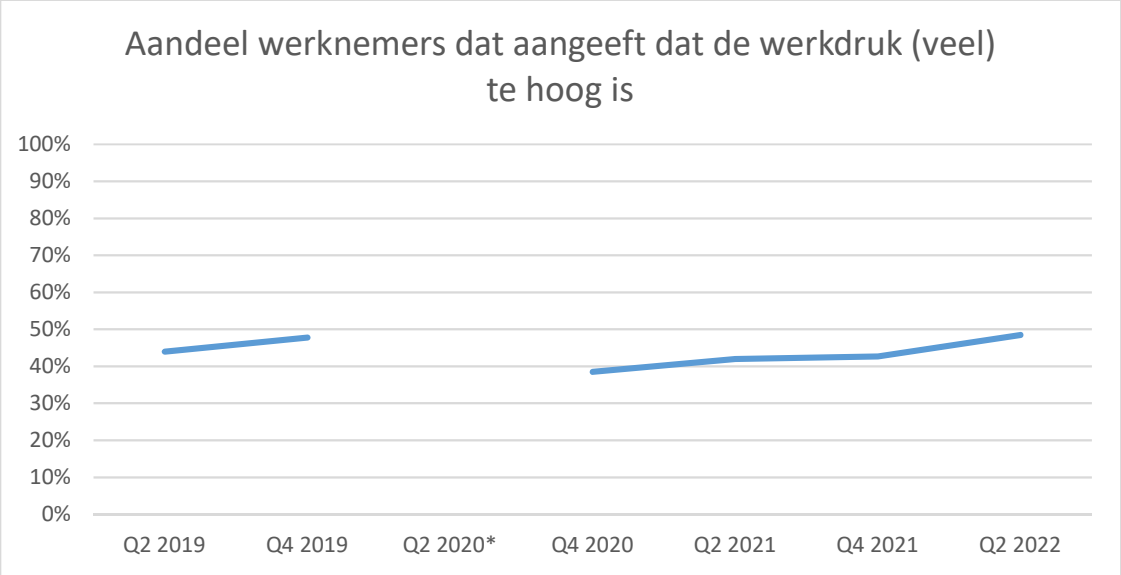
Vacaturegraad

Definitie: het aantal openstaande vacatures per 1000 banen van werknemers
Bron: AZW Datawarehouse
Actualisatie: elk kwartaal



Ervaren werkdruk

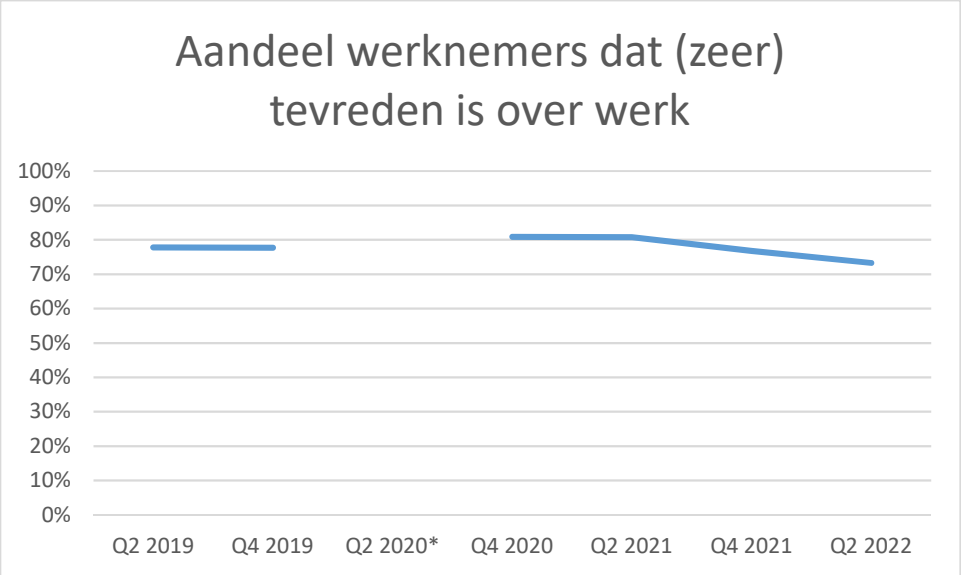
Definitie: Het aandeel werknemers dat de werkdruk als hoog of veel te hoog ervaart
Bron: AZW Werknemersenquête
Actualisatie: elk half jaar



* Q2 2020 heeft geen meting plaatsgevonden i.v.m. de coronapandemie

Werktevredenheid

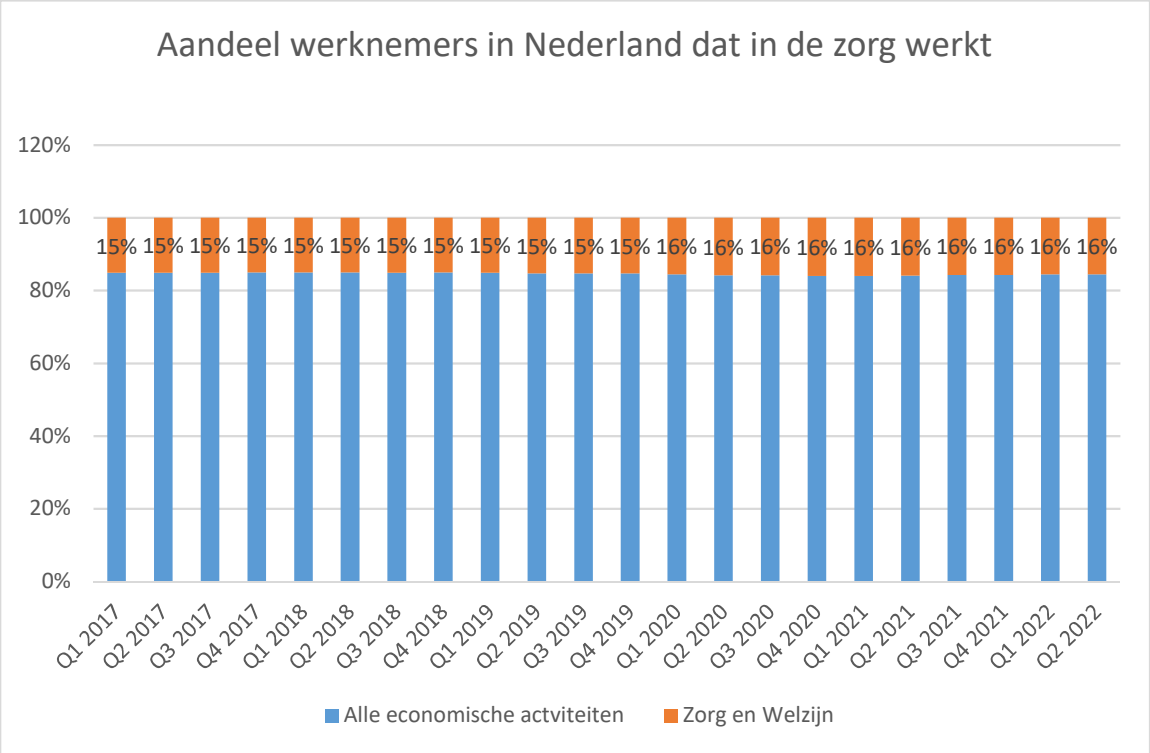
Definitie: Het aandeel werknemers dat tevreden of zeer tevreden is over haar of zijn werk
Bron: AZW werknemersenquête
Actualisatie: elk half jaar



* Q2 2020 heeft geen meting plaatsgevonden i.v.m. de coronapandemie

Aandeel werknemers in de zorg binnen totaal economie

Definitie: Aandeel werknemers dat in de zorg werkt, in het totaal aantal werknemers in Nederland
Bron: AZW Datawarehouse
Actualisatie: elk kwartaal



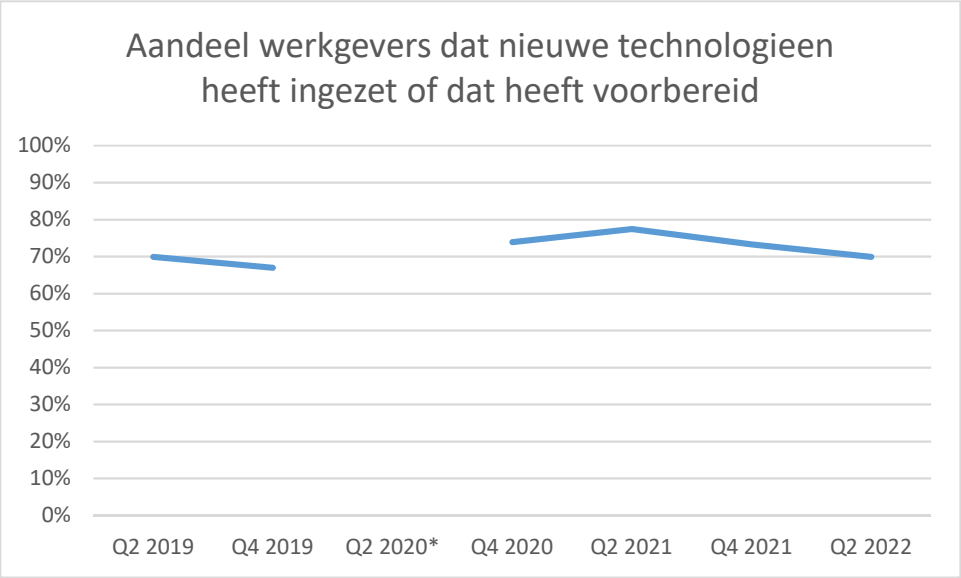
Programmalijn 1: Ruimte voor innovatieve werkvormen

Voor het monitoren van de voortgang op programmalijn 1 kijken we naar de volgende indicatoren:

1. Gebruik van technologie en innovatie door werkgevers
2. Gebruik van technologie en innovatie en verwacht effect op personeel
3. Aandacht voor herijken van taken en functies bij werkgevers
4. Aandacht voor sociale innovatie bij werkgevers
5. Aandeel werkgevers dat werknemers betrekt bij sociale en technologische innovaties
6. Bijscholing technologische en digitale vaardigheden

Gebruik van technologie en innovatie door werkgevers

Definitie: Aandeel werkgevers in de sector dat 1 of meer nieuwe technologieën of innovaties heeft ingevoerd in de afgelopen 12 maanden, of daar voorbereidingen voor heeft getroffen.
Opmerking: het gaat dus niet om het totale aandeel organisaties dat nieuwe technologieën of innovaties heeft ingevoerd of daar mee bezig is, maar om het aandeel dat in de afgelopen 12 maanden gestart is met (voorbereidingen voor) de invoering van een vorm van nieuwe technologie of innovatie.
Bron: AZW werkgeversenquête
Actualisatie: elk half jaar



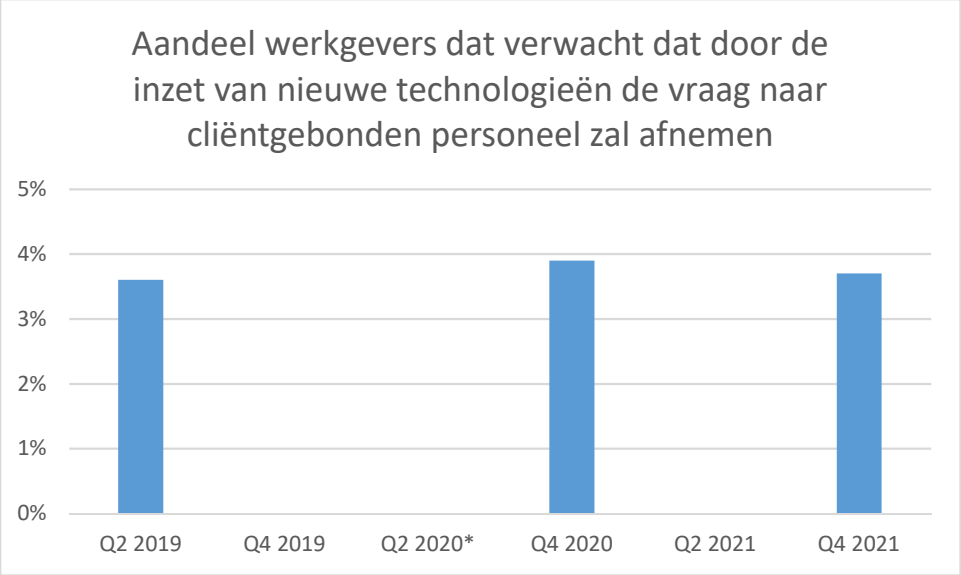
* Q2 2020 heeft geen meting plaatsgevonden i.v.m. de coronapandemie

Gebruik van technologie en innovatie en verwacht effect op personeel

Definitie: Aandeel werkgevers (van de groep werkgevers die nieuwe technologieën in gebruik hebben genomen of daar voorbereidingen toe hebben getroffen) dat verwacht dat door de inzet van nieuwe technologieën en innovaties de vraag naar cliëntgebonden personeel zal afnemen
Opmerking: Deze vraag kan op verschillende manieren gelezen worden, namelijk:

- Of men verwacht dat door de inzet van technologie er minder werknemers nodig zijn in de zorg dan dat er nu nodig zijn (absolute daling);
- Of dat men verwacht dat de groei van de vraag zal afnemen (relatieve daling).

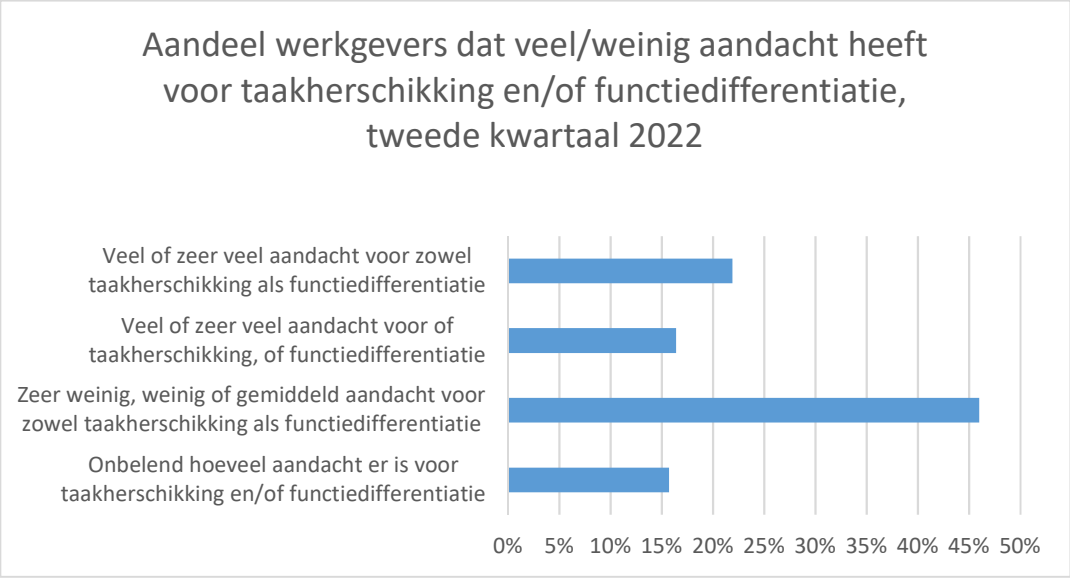
Dat laatste hoeft niet te leiden tot een daling van de absolute vraag naar personeel. Er wordt met het CBS overlegd of deze vraag op een meer eenduidige manier gesteld kan worden.
Bron: AZW werkgeversenquête
Actualisatie: elk jaar. Er wordt nog gekeken of ook hier een halfjaarlijkse actualisatie mogelijk is.



* Q2 2020 heeft geen meting plaatsgevonden i.v.m. de coronapandemie. Daardoor wordt deze vraag vanaf 2020 in het najaar gesteld i.p.v. in het voorjaar

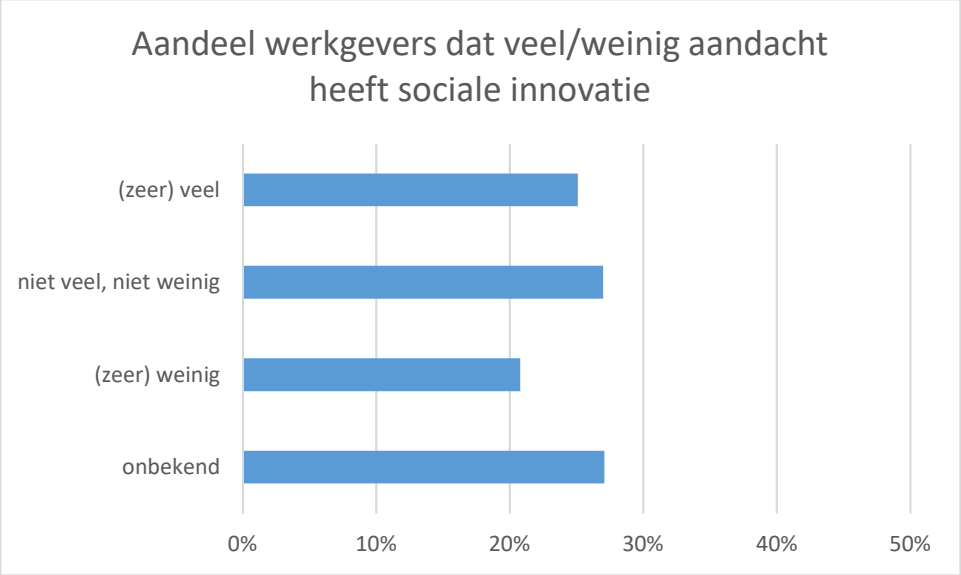
Aandacht voor herijken van taken en functies bij werkgevers

Definitie: Aandeel werkgevers dat veel of zeer veel aandacht heeft voor zowel taakherschikking als taakdifferentiatie
Bron: AZW werkgeversenquête
Actualisatie: elk half jaar
Opmerkingen: dit gegeven is pas beschikbaar vanaf Q2 2022 en daarmee is er vooralsnog nog geen tijdreeks beschikbaar.



Aandacht voor sociale innovatie bij werkgevers

Definitie: Aandeel werkgevers dat veel of zeer veel aandacht voor sociale innovatie heeft
Bron: AZW werkgeversenquête
Actualisatie: elk half jaar
Opmerking: dit gegeven is pas beschikbaar vanaf Q2 2022 en daarmee is er vooralsnog nog geen tijdreeks beschikbaar.


Aandeel werkgevers dat veel/weinig aandacht heeft sociale innovatie
(zeer) veel
niet veel, niet weinig
(zeer) weinig
onbekend
0%
10%
20%
30%
40%
50%

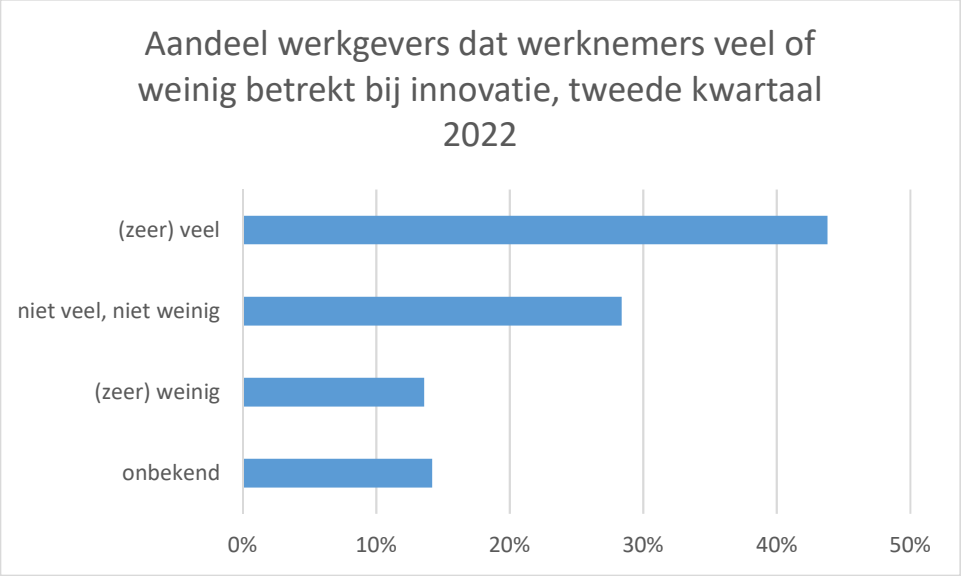
Aandeel werkgevers dat werknemers betrekt bij sociale en technologische innovaties

Definities:

- Aandeel werkgevers dat zeer of zeer veel aandacht heeft voor het betrekken van werknemers bij het doorvoeren van sociale innovaties
- Aandeel werkgevers dat zeer of zeer veel aandacht heeft voor het betrekken van werknemers bij het doorvoeren van technologische innovaties

Opmerking: deze gegevens komen vanaf het najaar van 2022 beschikbaar. In het voorjaar van 2022 is wel gevraagd naar het betrekken van werknemers bij innovaties in het algemeen. Gegevens daarover zijn opgenomen in onderstaande figuur.

Bron: AZW werkgeversenquête
Actualisatie: elk half jaar



Bijscholing technologische en digitale vaardigheden

Definitie: Aandeel werkgevers dat aangeeft dat medewerkers in hoge of zeer hoge mate worden opgeleid om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties (van totale groep werkgevers die aangeeft nieuwe technologieën te hebben ingezet of daartoe voorbereidingen te treffen).
Bron: AZW werkgeversenquête
Actualisatie: elk jaar. Er wordt nog gekeken of ook hier een halfjaarlijkse actualisatie mogelijk is.

* Q2 2020 heeft geen meting plaatsgevonden i.v.m. de coronapandemie. Daardoor wordt deze vraag vanaf 2021 in het voorjaar gesteld i.p.v. in het najaar

Programmalijn 2: Ruimte voor behoud door goed werkgeverschap en werkplezier

Voor het monitoren van de voortgang op programmalijn 2 kijken we naar de volgende indicatoren:

1. Uitstroompercentage uit de sector zorg en welzijn exclusief pensionering
2. Ontwikkeling van het aandeel zzp'ers werkzaam in zorg en welzijn
3. Ziekteverzuim
4. Deeltijdfactor
5. Indicatoren in het kader van zeggenschap

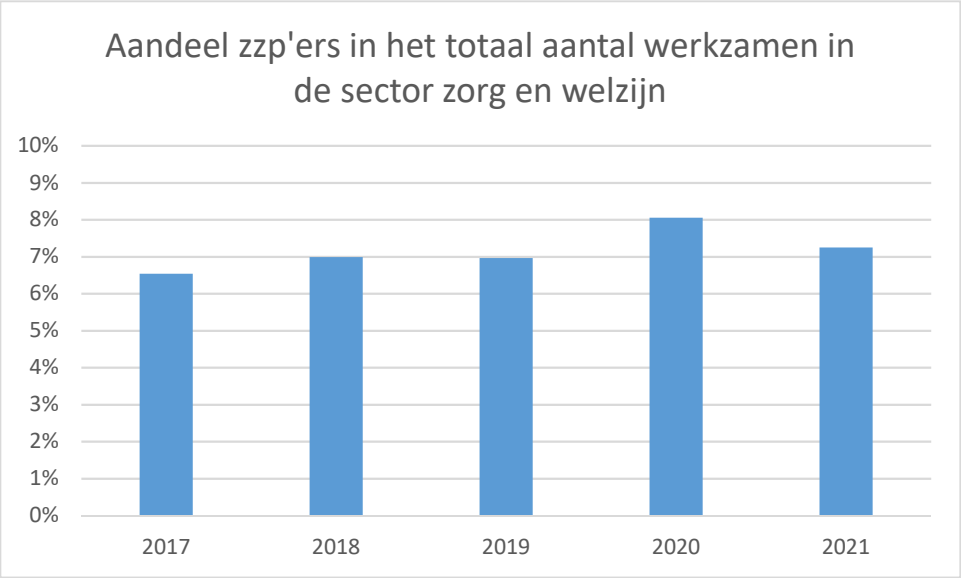
Uitstroompercentage uit de sector zorg en welzijn exclusief pensionering

Het CBS kan de uitstroom naar pensioen wel in kaart brengen, maar deze gegevens zijn steeds minimaal een jaar oud. Dat betekent dat gegevens over de uitstroom exclusief pensioen ook steeds minimaal een jaar oud zijn en daarmee minder actueel dan de overige gegevens. Voor monitoring is het gewenst om zo actueel mogelijke cijfers te gebruiken. Er wordt daarom onderzocht of er een leeftijdsgrens is te bepalen waarmee de uitstroom naar pensioen zo goed mogelijk is af te bakenen (en waarbij de groep die ten onrechte geïncludeerd wordt vrijwel gelijk is aan de groep die ten onrechte geëxcludeerd wordt).

Definitie: volgt
Bron: AZW maatwerkverzoek aan CBS
Actualisatie: elk kwartaal

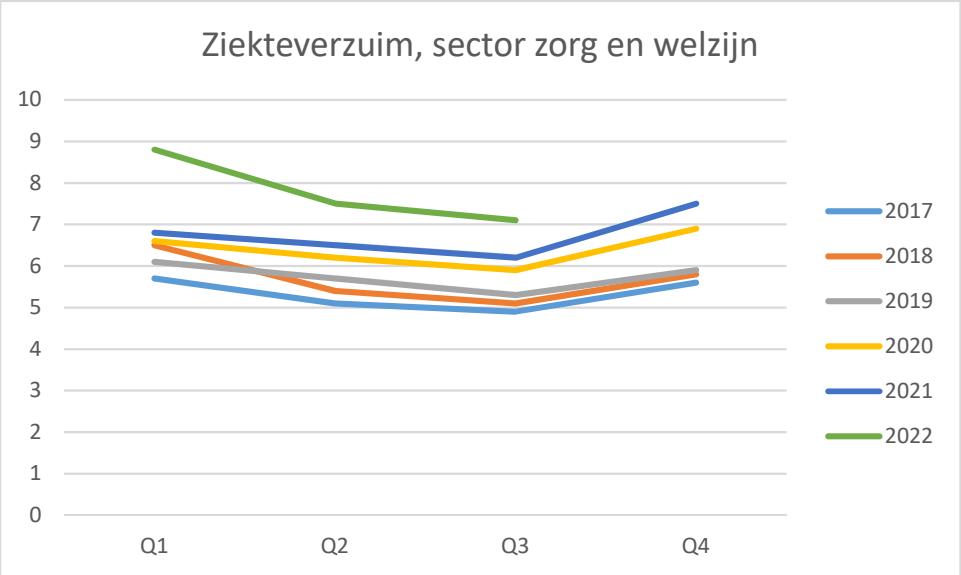
Ontwikkeling van het aandeel zzp'ers werkzaam in zorg en welzijn

Definitie: Aandeel zzp'ers ten opzichte van totaal aantal mensen dat werkzaam is in de sector
Bron: AZW Datawarehouse
Actualisatie: elk jaar. Er wordt nog overlegd met het CBS om te kijken of het mogelijk is om actuelere data beschikbaar te stellen[1].



Ziekteverzuim

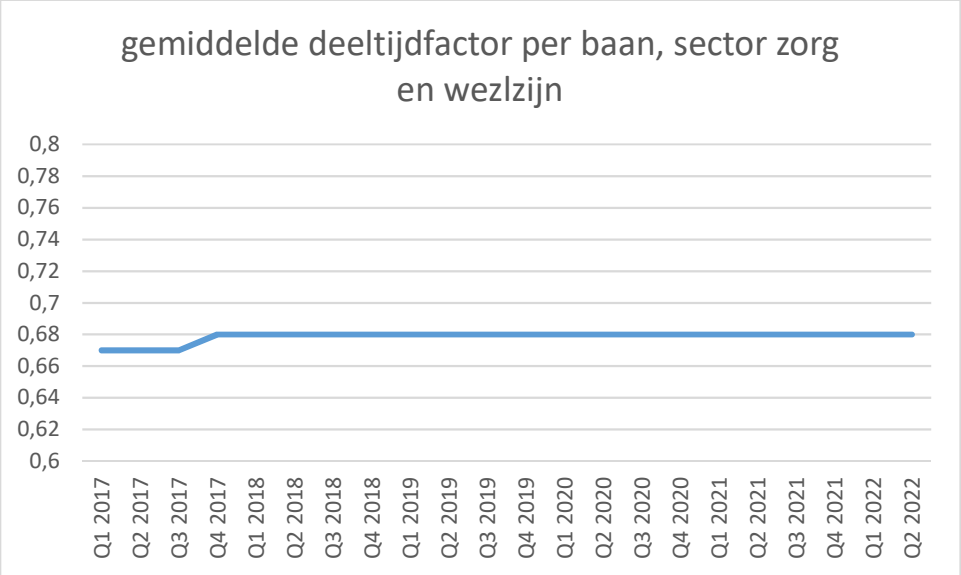
Definitie: Ziekteverzuimpercentage (totaal aantal ziektedagen van werknemers, in procenten van het totaal aantal beschikbare werkdagen van werknemers in de verslagperiode)
Bron: AZW Datawarehouse
Actualisatie: elk kwartaal



[1] Het CBS beschikt weliswaar over meer actuele cijfers over zzp'ers op beroepsniveau, maar die betreffen alleen de zorg- en welzijnsberoepen en niet de gehele sector. Cijfers over 2022 die aansluiten bij de sector- en branche-indeling van AZW komen pas in 2023 beschikbaar.

Deeltijdfactor

Definitie: Deeltijdfactor per baan (de wekelijkse arbeidsduur per baan gedeeld door de gebruikelijke voltijdsarbeidsduur per week volgens de CAO).
Bron: AZW Datawarehouse
Actualisatie: elk kwartaal



Indicatoren in het kader van de monitor zeggenschap

Er is een Europees Aanbestedingstraject voor een 'onafhankelijke monitor zeggenschap' doorlopen. Het doel is om te monitoren hoe de verpleegkundige beroepsgroep zeggenschap ervaart, het inzichtelijk maken van de mate waarin verschillende factoren hierop van invloed zijn (zoals de formele zeggenschapsstructuur binnen een organisatie) en het volgen hoe de ervaren zeggenschap zich door de tijd (aankomende vijf jaar) ontwikkelt. Er wordt in het eerste kwartaal van 2023 gestart met de opzet van de monitor. Naar verwachting zullen de monitoringsresultaten van de nulmeting Q4 2023 volgen.

Programmalijn 3: Ruimte voor leren en ontwikkelen

Voor het monitoren van de voortgang op programmalijn 3 kijken we naar de volgende indicatoren:

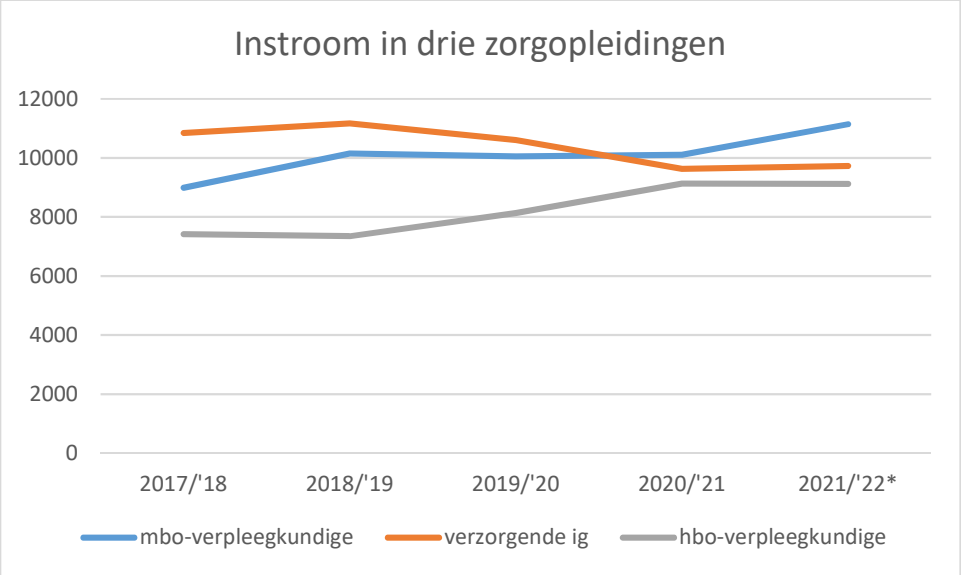
1. Aansluiting opleidingsinspanningen op de ramingen van het Capaciteitsorgaan
2. Instroom opleidingen tekortberoepen
3. Aandeel werknemers dat het afgelopen jaar scholing heeft gevolgd
4. Voldoende loopbaanperspectieven

Aansluiting opleidingsinspanningen op de ramingen van het Capaciteitsorgaan

Voorlopige definitie: De instroom in de medische en verpleegkundige vervolgopleidingen, ten opzichte van de ramingen van het Capaciteitsorgaan, voor vijf opleidingen: huisarts, so, avg, seh-verpleegkundige, ic-verpleegkundige.
Opmerkingen: over beschikbare bronnen en mogelijke frequentie van actualisatie vindt nog overleg plaats met het Capaciteitsorgaan.

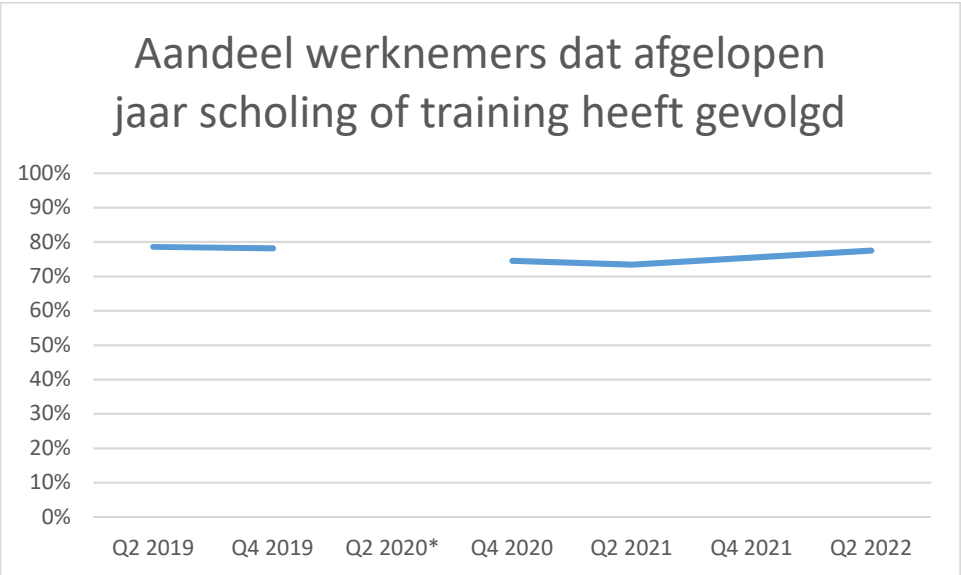
Instroom opleidingen tekortberoepen

Definitie: Aantal ingestroomde leerlingen in de opleidingen tot verzorgende, verpleegkundige MBO en verpleegkundige HBO
Bron: AZW Datawarehouse
Actualisatie: elk jaar



Aantal werknemers dat het afgelopen jaar scholing heeft gevolgd

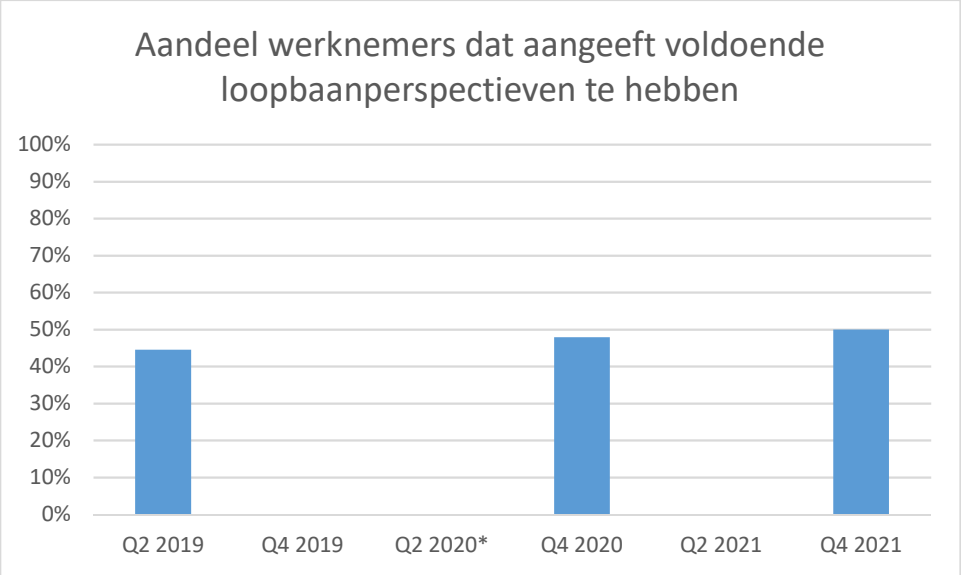
Definitie: Aandeel werknemers dat in de afgelopen 12 maanden een opleiding of cursus heeft gevolgd
Bron: AZW werknemersenquête
Actualisatie: elk half jaar



* Q2 2020 heeft geen meting plaatsgevonden i.v.m. de coronapandemie.

Voldoende loopbaanperspectieven

Definitie: Aandeel werknemers dat aangeeft het eens of helemaal eens te zijn met de stelling 'ik heb voldoende loopbaanperspectieven op mijn werk'
Bron: AZW werknemersenquête
Actualisatie: elk jaar. Er wordt nog gekeken of ook hier een halfjaarlijkse actualisatie mogelijk is.



* Q2 2020 heeft geen meting plaatsgevonden i.v.m. de coronapandemie. Daardoor wordt deze vraag vanaf 2021 in het najaar gesteld i.p.v. in het voorjaar