



Algemene Personele Kengetallen Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg

2023

Inhoudsopgave

1.	Managementsamenvatting.....	3
2.	Inleiding en totalen	4
2.1	Aanleiding	4
2.2	Leeswijzer	4
2.3	Instellingen aangeleverd	4
2.4	Totale gemiddelden	4
2.5	Toelichting op weergave uitkomsten	5
3.	Inzichten per indicator/onderwerp	9
3.1	Indicator 1.1: Aantal medewerkers per organisatie	9
3.2	Indicator 1.2: Aantal fte per organisatie	10
3.3	Indicator 1.3: Percentage tijdelijke arbeidsovereenkomsten	11
3.4	Indicator 1.4: Percentage inzet uitzendkrachten/PNIL	12
3.5	Indicator 1.5: Percentage kosten uitzendkrachten/PNIL	13
3.6	Indicator 1.6: Omvang arbeidscontract	14
3.7	Indicator 2.1.1: Percentage inzet niveau 1 zorg en welzijn	15
3.8	Indicator 2.1.2: Percentage inzet niveau 2 zorg en welzijn	16
3.9	Indicator 2.1.3: Percentage inzet niveau 3 zorg en welzijn	17
3.10	Indicator 2.1.4: Percentage inzet niveau 4 zorg en welzijn	18
3.11	Indicator 2.1.5: Percentage inzet niveau 5 zorg en welzijn	19
3.12	Indicator 2.1.6: Percentage inzet niveau 6 zorg en welzijn	20
3.13	Indicator 2.1.7: Percentage inzet behandelaren/(para)medisch	21
3.14	Indicator 2.1.8: Percentage inzet overig zorgpersoneel	22
3.15	Indicator 2.1.9: Percentage inzet leerlingen	23
3.16a	Niveaumix totaal absoluut	24
3.16b	Niveaumix totaal procentueel exclusief categorieën 'overig zorgpersoneel' en leerlingen	25
3.16c	Niveaumix totaal procentueel exclusief categorie 'overig zorgpersoneel'	26
3.16d	Niveaumix totaal procentueel	27
3.17	Indicator 2.2: Aantal stagiairs	28
3.18	Indicator 2.2b: Aandeel stagiairs	29
3.19	Indicator 2.3: Aantal vrijwilligers	30
3.20	Indicator 2.3b: Aandeel vrijwilligers	31
3.21	Indicator 3.1: Ziekteverzuimpercentage	32
3.22	Indicator 3.2: Verzuimfrequentie	33
3.23	Verzuimkruis	34
3.24	Indicator 4.1: Instroom nieuwe medewerkers	35
3.25	Indicator 4.2: Uitstroom medewerkers	36
3.26	Instroom en uitstroom	37
3.27	Indicator 4.3: Doorstroom medewerkers kwalificatieniveau	38
3.28	Indicator 5.1: Fte per cliënt	39
4.	Betrouwbaarheid en validiteit	40
4.1	Betrouwbaarheid	40
4.2	Validiteit	42

1. Managementsamenvatting

Personele indicatoren

Voor het zesde opeenvolgende jaar hebben organisaties de personele indicatoren aangeleverd. In 2023 hebben in totaal 471 organisaties deze indicatoren ingediend, wat een afname van 29 organisaties betekent ten opzichte van het voorgaande jaar. De consistentie in het aanleveren van de gegevens is vergelijkbaar met vorig jaar. Sommige instellingen hebben op indicatorniveau geen of onwaarschijnlijke waarden ingevuld. Desondanks heeft 94,3% van de organisaties de indicatoren grotendeels correct aangeleverd, waarbij maximaal twee van de 23 indicatoren ontbraken of incorrect waren. Dit komt overeen met vorig jaar en geeft een solide basis voor de inzichten.

Organisatieomvang

De gemiddelde organisatieomvang, uitgedrukt in fte's, is in 2023 stabiel gebleven. Aan deze beperkte wijziging in het aantal ligt wederom een aanzienlijke in- en uitstroom van medewerkers ten grondslag. Beide bedroegen in 2023 21,3%. In tegenstelling tot eerdere jaren, is een lichte stijging in het aantal vrijwilligers waargenomen in 2023.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage daalde in 2023 naar 9,6%, wat een verbetering is ten opzichte van het percentage van 10,1% in 2022. De frequentie van ziekmeldingen daalde eveneens, van 1,4 per medewerker in 2022 naar 1,2 in 2023. Dit positieve resultaat is waargenomen in alle regionale werkgeversorganisaties en bij alle drie de grootteklassen van instellingen.

Kwalificatieniveau

De afgelopen jaren is een duidelijke verschuiving zichtbaar in de inzet van personeel per kwalificatieniveau. De inzet op kwalificatieniveau 3 is in de periode van 2018 tot 2023 aanzienlijk afgenomen, van 44,5% in 2018 naar 34,0% in 2023. Tegelijkertijd is de inzet op de lagere kwalificatieniveaus 1 en 2 samen gestegen, van 21,4% in 2018 naar 27,6% in 2023. Dit wijst op een toenemend gebruik van lager gekwalificeerd personeel. De procentuele inzet van personeel op kwalificatieniveaus 4 en 5 is daarentegen nagenoeg stabiel gebleven, wat suggereert dat er weinig verschuivingen zijn geweest in de inzet van het hoger opgeleid personeel.

Leerlingen, stagiairs en doorstroom

Het aandeel leerlingen onder de ingezette medewerkers is gestaag gegroeid en bereikte in 2023 gemiddeld 8,5%, vergeleken met 6% in 2018. Het aantal stagiairs per medewerker neemt echter langzaam af, met een gemiddelde van 0,12 stagiairs per medewerker in 2023. In 2023 is 10% van de medewerkers doorgestroomd naar een hoger kwalificatieniveau, wat een significante stijging van meer dan 2% is ten opzichte van voorgaande jaren.

Flexibiliteit

In 2023 had bijna 24% van de medewerkers in de zorgsector een tijdelijk contract, wat een lichte toename is ten opzichte van voorgaande jaren. Het aandeel uitzendkrachten en externen is ook gestegen, naar gemiddeld 7,9% van het totale personeelsbestand, vergeleken met 5,7% in 2018. Deze toename van flexibele arbeidskrachten gaat gepaard met een stijging in de kosten. Gemiddeld geven organisaties bijna 13% van hun personeelsbudget uit aan de inzet van uitzendkrachten en externen, wat een voortdurende stijging is ten opzichte van vorige jaren.

FTE per cliënt

Na een gestage groei van het aantal ingezette fte's per cliënt van 0,92 in 2018 tot 1,07 in 2021, is er in de laatste jaren een lichte daling waarneembaar. In 2023 daalde de FTE/cliënt-ratio verder naar 1,03, nadat deze in 2022 op 1,06 stond.

2. Inleiding en totalen

2.1 Aanleiding

In het kwaliteitskader verpleeghuiszorg (per 1 juli 2024 vervangen door het Generiek Kompas ‘Samen werken aan kwaliteit van bestaan’) is afgesproken dat zorgorganisaties op organisatieniveau gegevens publiceren met betrekking tot de personeelssamenstelling. Voor 1 juli 2024 hebben verpleeghuiszorg organisaties de indicatoren over 2023 op het gebied van personeelssamenstelling digitaal aangeleverd in het daarvoor ontwikkelde portal. De aangeleverde indicatoren zijn beschikbaar via Zorginzicht van het Zorginstituut (<https://www.zorginzicht.nl/openbare-data/open-data-verpleeghuiszorg>). In deze rapportage zijn inzichten opgenomen op basis van deze aangeleverde indicatoren.

2.2 Leeswijzer

In hoofdstuk twee is beschreven hoeveel instellingen de indicatoren hebben aangeleverd en de totale gemiddelden. Ook is toegelicht welke criteria zijn gebruikt om aangeleverde indicatoren al dan niet mee te nemen in de inzichten; de zogenaamde uitsluitingscriteria. Tenslotte is beschreven hoe de inzichten zijn opgebouwd. In hoofdstuk drie zijn de inzichten van alle indicatoren opgenomen. Waar nodig zijn deze kort toegelicht. In principe is van elke indicator een bladzijde met inzichten gemaakt. Van een aantal onderwerpen is een pagina met weergave van gecombineerde indicatoren opgenomen. In hoofdstuk vier wordt ingegaan op de betrouwbaarheid en validiteit van de aangeleverde data. Ook is hier beknopt gereflecteerd op het aanleverproces in de portal.

2.3 Instellingen aangeleverd

In totaal hebben 471 unieke organisaties indicatoren aangeleverd. Een klein aantal instellingen heeft vrijwel niets aangeleverd, dat wil zeggen: leeg of nagenoeg overal een 0. Zie onderstaande tabel:

	Aantal organisaties
Indicatoren aangeleverd	471
Aantal organisaties vrijwel niets ingevuld	6
Aantal organisaties mdw/fte verhouding onlogisch	0

2.4 Totale gemiddelden

In onderstaande tabel zijn de gewogen gemiddelden per indicator weergegeven over 2023 - 2018. Het gewogen gemiddelde van de indicator is berekend door alle waarnemingen te vermenigvuldigen met het aantal medewerkers of fte (afhankelijk van de indicator), dit op te tellen en te delen door het aantal waarnemingen vermenigvuldigd met het aantal medewerkers of fte. Het effect van dit gewogen gemiddelde is dat een uitkomst van een grote organisatie ‘zwaarder’ meetelt in het gemiddelde dan de uitkomst van een kleine organisatie. Bij een aantal indicatoren zijn door sommige instellingen geen waarde (verwerkt als zijnde -1) of onwaarschijnlijke waarden ingevuld die het (gewogen) gemiddelde dermate beïnvloeden dat deze een vertekend beeld opleveren. Om die reden zijn per indicator in-/uitsluitingscriteria gedefinieerd waarbij de bandbreedte van de uitkomst van een indicator is aangegeven om meegenomen te worden in de gemiddelden en andere inzichten. De uitsluitingscriteria zoals voor het jaar 2018 vastgesteld, zijn identiek toegepast op de data over 2019 - 2023. Door deze criteria gelijk te houden, zijn de uitkomsten van de verschillende jaren te vergelijken. In onderstaande tabel zijn de gewogen gemiddelden opgenomen, waarbij de in-/uitsluitingscriteria zijn gehanteerd. Deze criteria zijn weergegeven in de gele kolommen. Hier is per indicator de minimale en maximale waarde weergegeven, om de uitkomst van een indicator van een instelling mee te laten tellen in de verschillende uitkomsten. In de rechter kolommen is zichtbaar hoeveel instellingen (m.b.t. de aanlevering over 2023) de indicator binnen de bandbreedte hebben aangeleverd en hoeveel daarbuiten.

In onderstaande tabel zijn de gewogen gemiddelden per indicator weergegeven over de jaren 2023 tot en met 2018. Het gewogen gemiddelde wordt berekend door alle waarnemingen te vermenigvuldigen met het aantal medewerkers of fte en deze op te tellen. Vervolgens wordt dit gedeeld door het aantal waarnemingen vermenigvuldigd met het aantal medewerkers of fte. Hierdoor telt een grote organisatie zwaarder mee.

Enkele instellingen hebben geen of onwaarschijnlijke waarden ingevuld, waardoor gemiddelden vertekend kunnen zijn. Daarom zijn per indicator in-/uitsluitingscriteria gedefinieerd. Deze criteria zijn consistent toegepast op de data van 2018 tot 2023, zodat de resultaten vergelijkbaar blijven. De tabel toont de gewogen gemiddelden en de criteria voor minimale en maximale waarden per indicator. Ook is zichtbaar hoeveel instellingen binnen of buiten deze bandbreedtes hebben aangeleverd.

Indicator	Gewogen gemiddelde incl. criteria						criteria		# organisaties	
	2023	2022	2021	2020	2019	2018	>	<	binnen	buiten
1.1 Hoeveel medewerkers heeft de organisatie?	520,91	512,49	513,78	478,98	449,42	403,96	0	100000	469	2
1.2 Hoeveel fte heeft de organisatie?	299,82	296,84	296,37	278,55	261,51	237,12	0	100000	469	2
1.3 Hoeveel procent van de medewerkers heeft een tijdelijke arbeidsovereenkomst?	23,70	23,12	23,18	24,16	23,60	23,00	-0,1	100,1	469	2
1.4 Percentage uitzendkrachten/PNIL zijn er ingezet?	7,92	7,78	6,88	6,64	5,89	5,67	-0,1	50	435	36
1.5 Percentage kosten aan uitzendkrachten/PNIL uitgegeven?	12,79	12,26	11,43	10,32	9,25	7,97	-0,1	100,1	418	53
1.6 Hoe groot is de gemiddelde omvang van een arbeidscontract?	0,58	0,58	0,58	0,58	0,58	0,58	0	1,2	468	3
2.1.1 Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij niveau 1 zorg en welzijn?	11,69	11,19	10,87	10,55	9,15	7,42	-0,1	100,1	465	6
2.1.2 Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij niveau 2 zorg en welzijn?	15,93	15,68	15,38	15,31	14,70	14,05	-0,1	100,1	465	6
2.1.3 Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij niveau 3 zorg en welzijn?	33,96	36,14	37,18	39,57	41,52	44,46	-0,1	100,1	465	6
2.1.4 Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij niveau 4 zorg en welzijn?	9,67	9,37	9,36	9,22	8,99	9,27	-0,1	100,1	465	6
2.1.5 Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij niveau 5 zorg en welzijn?	1,81	1,90	1,72	1,68	1,59	1,65	-0,1	100,1	465	6
2.1.6 Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij niveau 6 zorg en welzijn?	1,10	0,98	0,82	0,62	0,43	0,55	-0,1	100,1	465	6
2.1.7 Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij behandelaars/(para-)medisch?	5,22	5,03	4,78	4,83	4,77	4,79	-0,1	100,1	465	6
2.1.8 Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij overig zorgpersoneel?	6,68	5,85	5,86	5,56	5,80	5,37	-0,1	100,1	465	6
2.1.9 Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij leerlingen?	8,42	8,46	8,47	8,05	7,89	6,44	-0,1	100,1	465	6
2.2 Hoeveel stagiairs heeft de organisatie?	60,56	61,04	63,40	61,96	63,47	59,22	-0,1	10000	468	3
2.3 Hoeveel vrijwilligers heeft de organisatie?	284,14	277,73	296,11	315,20	338,16	329,02	-0,1	10000	465	6
3.1 Wat is het ziekteverzuimpercentage?	9,58	10,07	9,00	8,47	7,13	7,10	0	30	449	22
3.2 Wat is de verzuimfrequentie?	1,22	1,39	1,02	1,02	1,04	0,99	0	5	460	11
4.1 Welke omvang heeft de instroom van nieuwe medewerkers?	21,26	21,45	20,39	21,57	25,75	23,00	-0,1	100	460	11
4.2 Welke omvang heeft de uitstroom van medewerkers?	21,34	21,22	19,62	18,13	18,11	18,04	-0,1	100	463	8
4.3 Welke omvang heeft de doorstroom qua kwalificatieniveau van medewerkers?	10,10	7,70	7,82	7,14	6,72	7,04	-0,1	100	446	25
5.1 Hoeveel fte is er ingezet per cliënt?	1,03	1,06	1,07	1,04	0,98	0,92	0	1,5	427	44

In de tabel is zichtbaar dat bij een aantal indicatoren een deel van de organisaties geen waarde of een onwaarschijnlijke waarde heeft ingevuld. Zie paragraaf 4.1 voor verdere details hieromtrent.

2.5 Toelichting op weergave uitkomsten

De uitkomsten van de verschillende indicatoren zijn in de hiernavolgende pagina's weergegeven. In de grafieken zijn de indicatoren weergegeven op basis van:

Gemiddelde

Er zijn twee soorten gemiddelden weergegeven; Gem = Gemiddelde en GG = Gewogen Gemiddelde. Deze gemiddelden zijn voor 2018 tot en met 2023 weergegeven, in de grafieken aangeduid als 18, 19, etc.

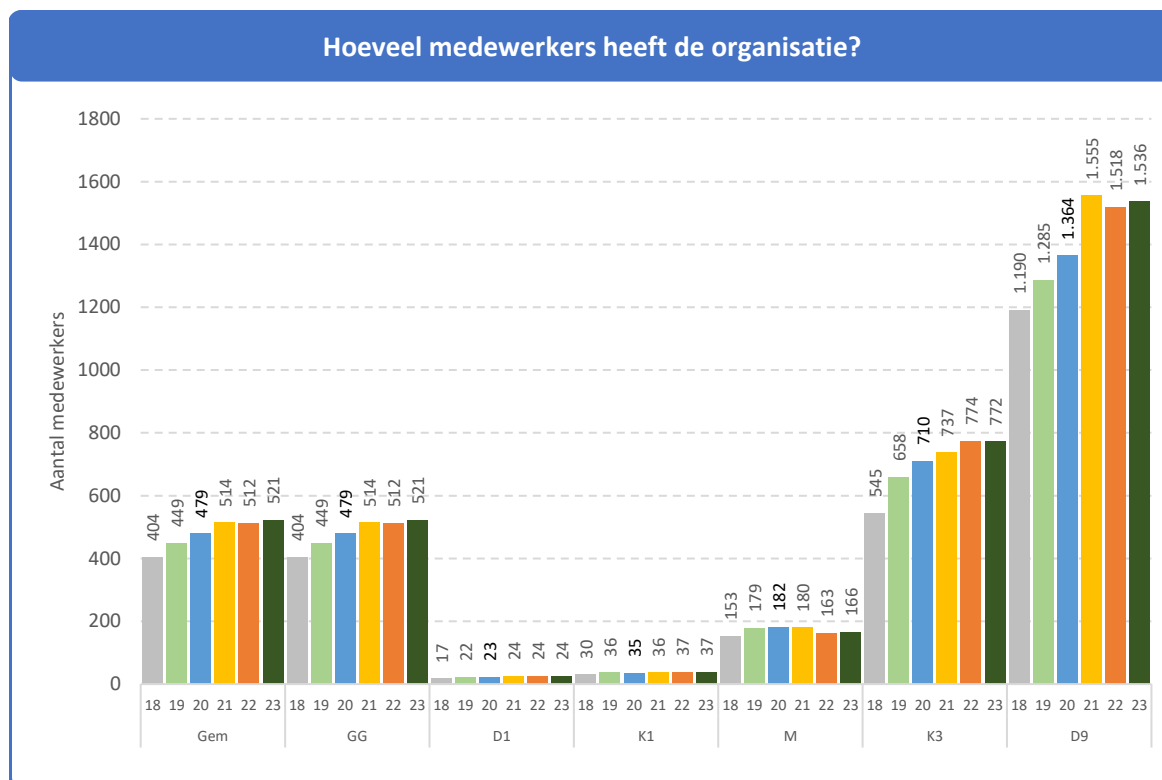
Spreiding

Van de uitkomst van de indicatoren is een grafiek opgenomen met de spreiding. Deze spreiding is gemaakt door per indicator van twee decielen, twee kwartielen en de mediaan de waarneming te tonen. Toelichting:

- Eerste deciel (D1): 90% van de observaties scoort hoger
- Eerste kwartiel (K1): 75% van de observaties scoort hoger
- Mediaan (M): de middelste observatie.
- Derde kwartiel (K3): 25% van de observaties scoort hoger
- Negende deciel (D9): 10% van de observaties scoort hoger

Ook deze spreiding is voor 2018 tot en met 2023 weergegeven, in de grafieken aangeduid als 18, 19, etc.

Een grafiek ziet er als volgt uit:



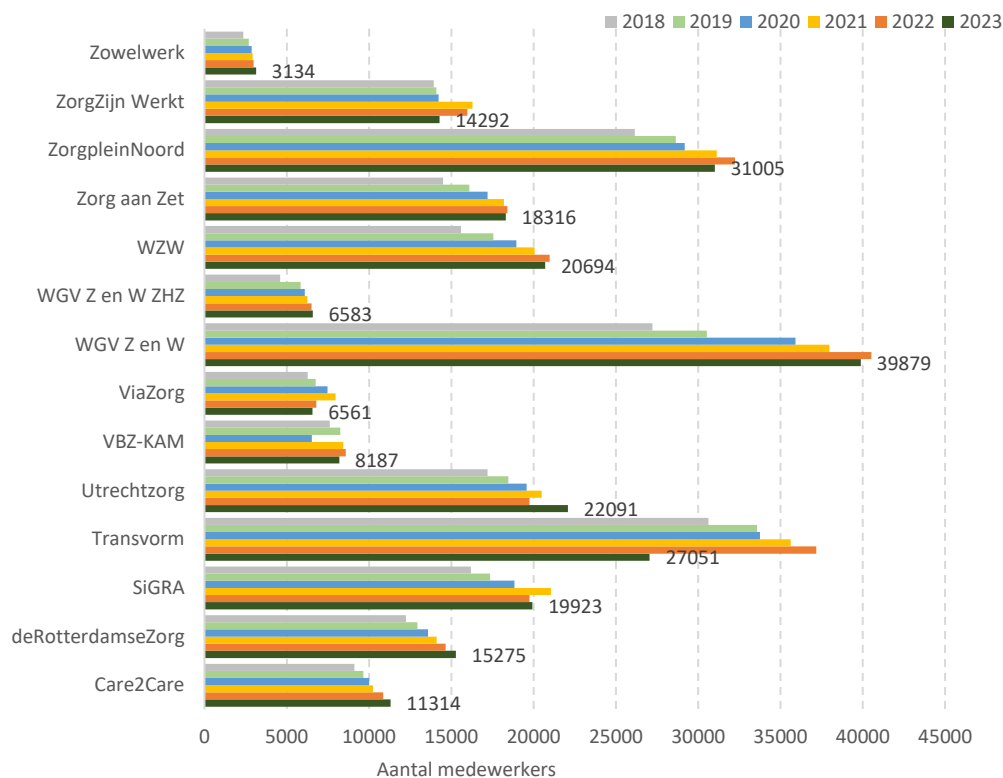
De betekenis van de kleuren en as-titel is onderstaand weergegeven:

Kleur	Geeft weer	Jaar
Donkergroen	Gem = gemiddelde	2023
	GG = gewogen gemiddelde	2023
	D1 = 1 ^e deciel tm D9 = 9 ^e deciel (zie spreiding)	2023
Oranje	Gem = gemiddelde	2022
	GG = gewogen gemiddelde	2022
	D1 = 1 ^e deciel tm D9 = 9 ^e deciel (zie spreiding)	2022
Geel	Gem = gemiddelde	2021
	GG = gewogen gemiddelde	2021
	D1 = 1 ^e deciel tm D9 = 9 ^e deciel (zie spreiding)	2021
Blauw	Gem = gemiddelde	2020
	GG = gewogen gemiddelde	2020
	D1 = 1 ^e deciel tm D9 = 9 ^e deciel (zie spreiding)	2020
Groen	Gem = gemiddelde	2019
	GG = gewogen gemiddelde	2019
	D1 = 1 ^e deciel tm D9 = 9 ^e deciel (zie spreiding)	2019
Grijs	Gem = gemiddelde	2018
	GG = gewogen gemiddelde	2018
	D1 = 1 ^e deciel tm D9 = 9 ^e deciel (zie spreiding)	2018

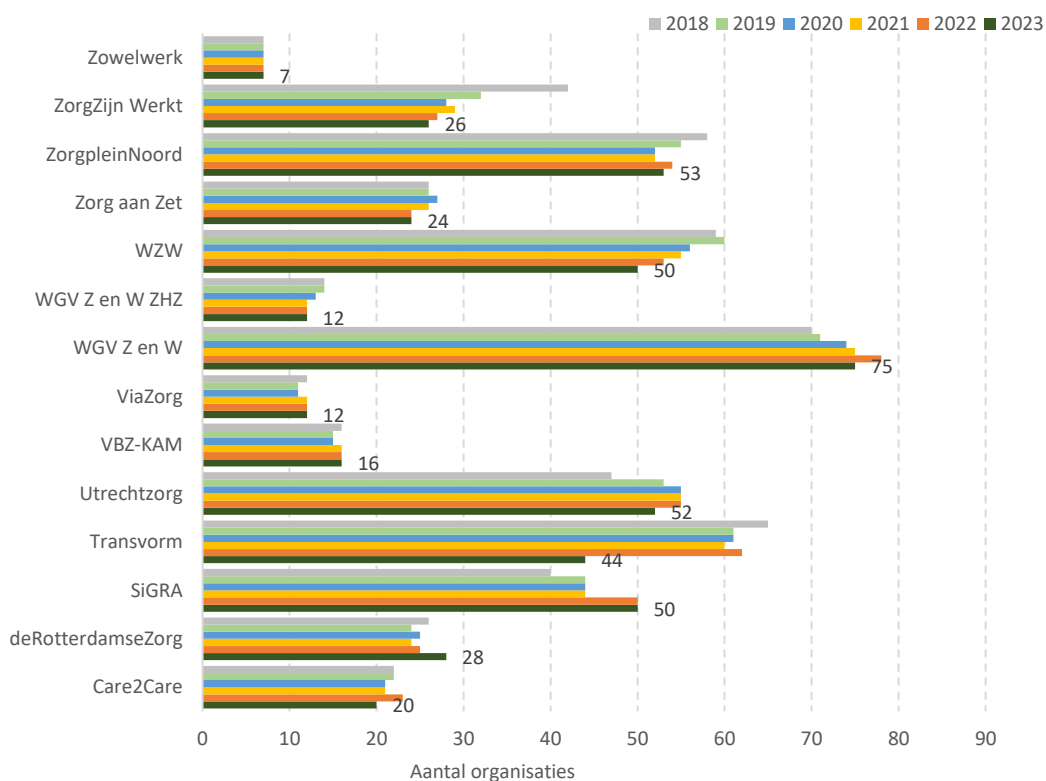
Per regionale werkgeversorganisatie

Het gewogen gemiddelde van de indicatoren is ook per geografisch werkgebied van de regionale werkgeversorganisatie weergegeven. Zie onderstaand een tweetal grafieken waarin is te zien hoeveel medewerkers en hoeveel organisaties per geografisch werkgebied van de regionale werkgeversorganisatie zijn aangeleverd over de jaren 2018 tot en met 2023.

Aantal medewerkers per regionale werkgeversorganisatie



Aantal organisaties per regionale werkgeversorganisatie



Elke regionale werkgeversorganisatie bedient een aantal sub regio's. Zie onderstaande tabel. De dektingsgraad van de Regionale Werkgeversorganisatie in de sub regio is geen 100% maar doorgaans wel behoorlijk hoog.

Regionale Werkgeversorganisatie	Subregio
Care2Care	Rijnstreek
deRotterdamseZorg	Rijnmond
SIGRA	Amsterdam
	Zaanstreek en Waterland
	Noord-Holland Noord
Transvorm	Midden-Brabant
	Noordoost-Brabant
	West-Brabant
	Zuidoost-Brabant
Utrechtzorg	Amersfoort en omgeving
	Gooi- en Vechtstreek
	Utrecht
VBZ-KAM	Amstelland, Kennemerland en Meerlanden
ViaZorg	Zeeland

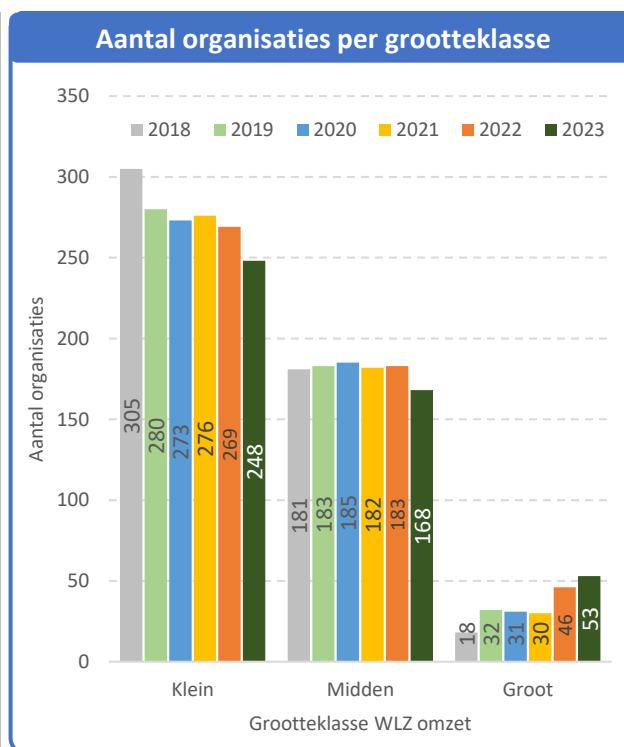
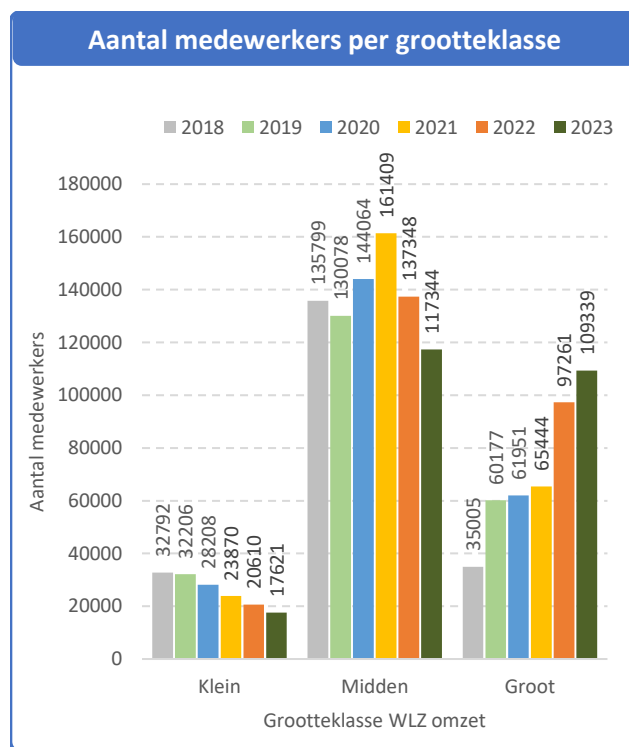
Regionale Werkgeversorganisatie	Subregio
WGV Z en W	Achterhoek
	IJssel-Vecht
	Noordwest-Veluwe en Stedendriehoek
	Twente
WGV Z en W ZHZ	Drechtsteden
WZW	Midden-Gelderland
	Zuid-West Gelderland
Zorg aan Zet	Noord- en Midden-Limburg
	Zuid-Limburg
ZorgpleinNoord	Drenthe
	Friesland
	Groningen
ZorgZijn Werkt	Haaglanden
Zowelwerk	Flevoland

Per grootteklasse

Het gewogen gemiddelde van de indicatoren is ook per grootteklasse van de organisatie weergegeven. Deze grootte is bepaald aan de hand van de WLZ omzet van de organisatie. Hierbij zijn wederom de volgende grootteklassen gebruikt:

- < 10 miljoen euro WLZ omzet = Klein
- >=10 miljoen euro WLZ omzet en <= 100 miljoen euro WLZ omzet = Midden
- > 100 miljoen euro WLZ omzet = Groot

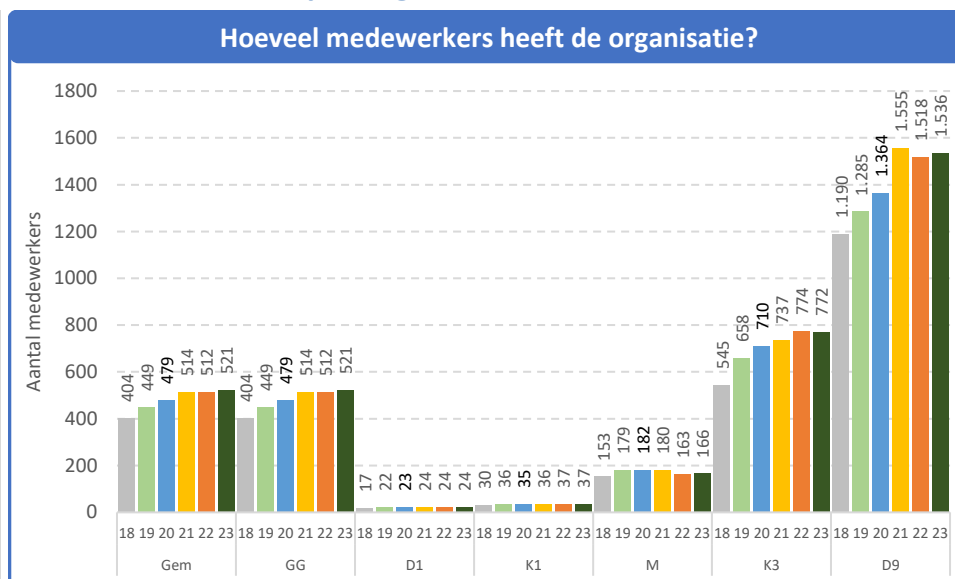
Zie onderstaand een tweetal grafieken waarin is te zien hoeveel medewerkers en hoeveel organisaties per grootteklasse zijn aangeleverd over de jaren 2018 tot en met 2023.



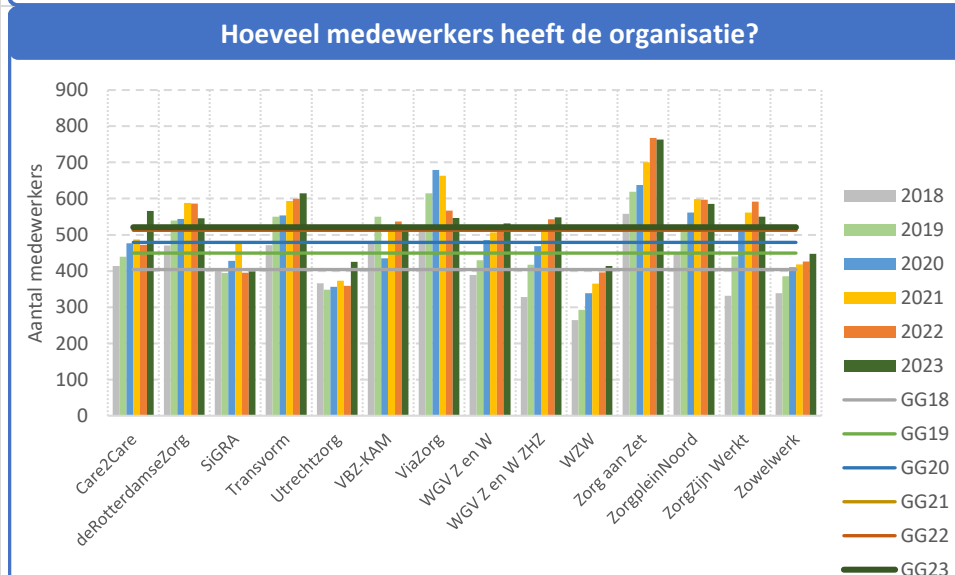
3. Inzichten per indicator/onderwerp

3.1 Indicator 1.1: Aantal medewerkers per organisatie

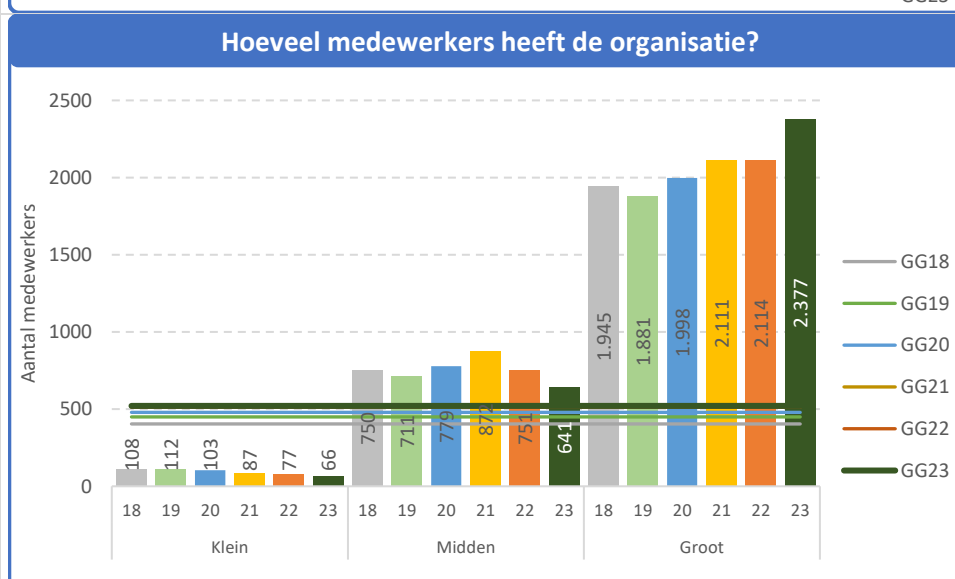
In de grafiek is het gemiddelde aantal medewerkers per organisatie weergegeven en de spreiding daarvan. Het gemiddelde aantal medewerkers is tot 2021 gestegen en bleef vervolgens relatief stabiel.



In de grafiek is het gemiddelde aantal medewerkers per organisatie per regionale werkgeversorganisatie weergegeven. Vooral bij Zorg aan Zet zijn de organisaties gemiddeld groter.

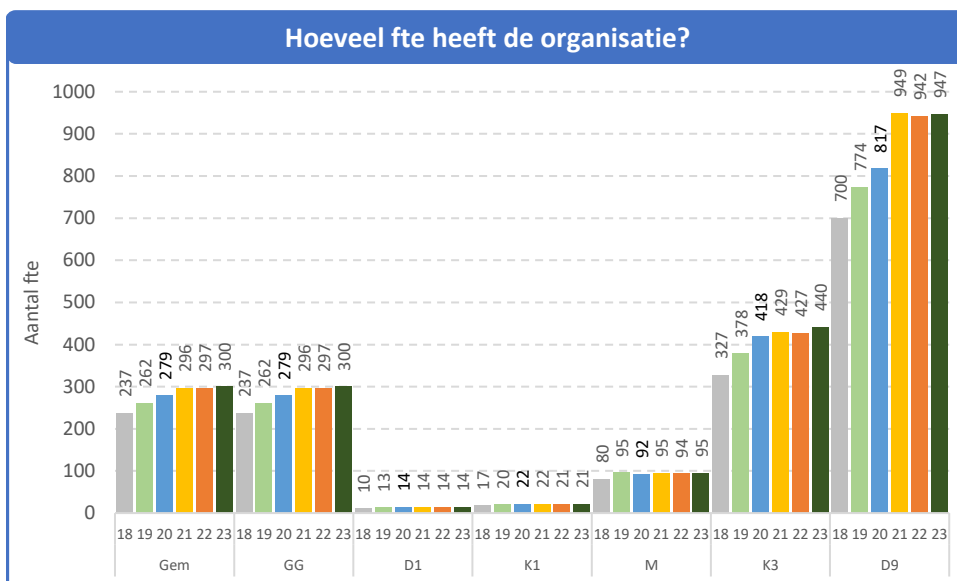


In de grafiek is het gemiddelde aantal medewerkers per organisatie per organisatie-grootteklasse weergegeven.

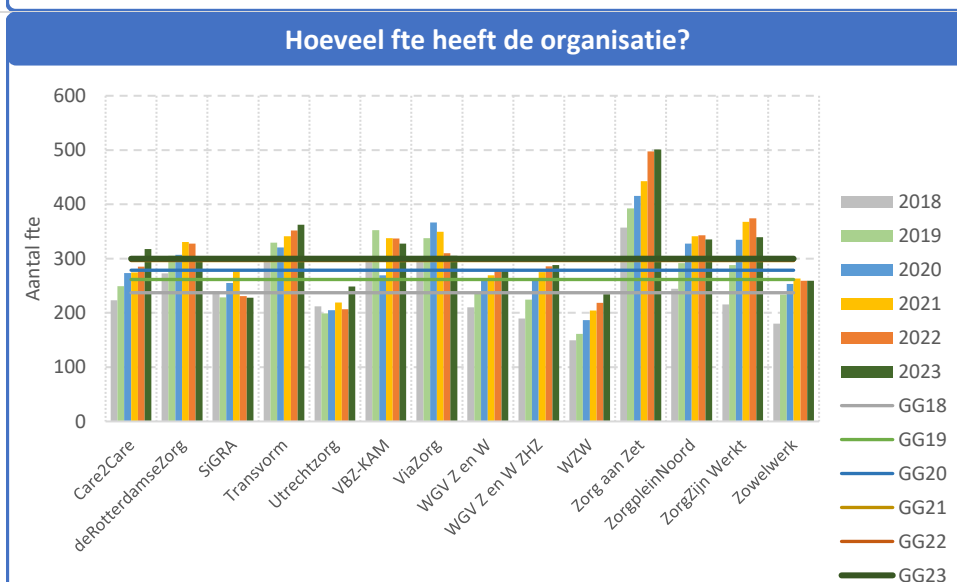


3.2 Indicator 1.2: Aantal fte per organisatie

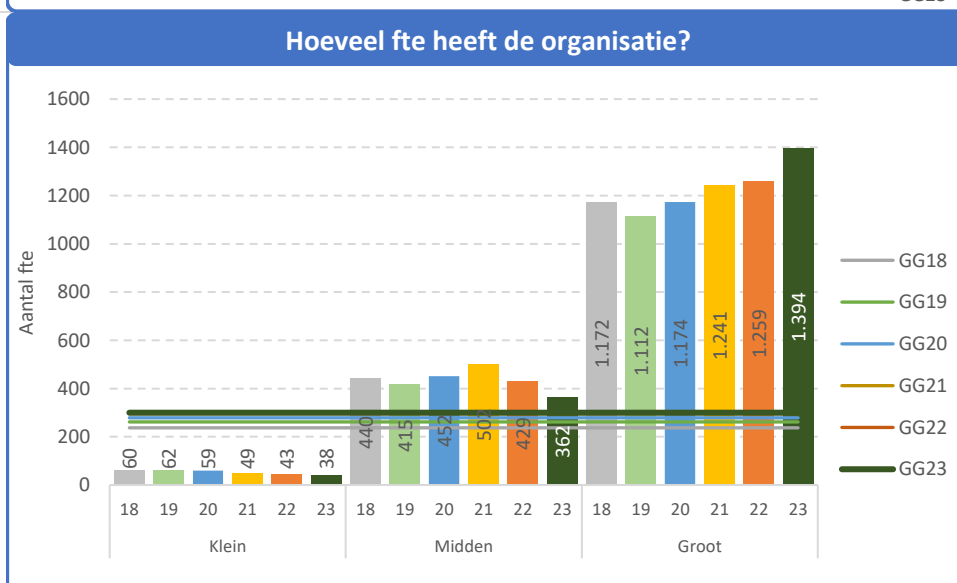
In de grafiek is het gemiddelde aantal fte per organisatie weergegeven en de spreiding van het aantal fte per organisatie. Het gewogen gemiddelde aantal fte per organisatie is tussen 2018 en 2021 met bijna 25% gestegen. Daarna is de duidelijke groei gestopt.



De grafiek geeft het gewogen gemiddelde aantal fte per organisatie per regionale werkgeversorganisatie weer.



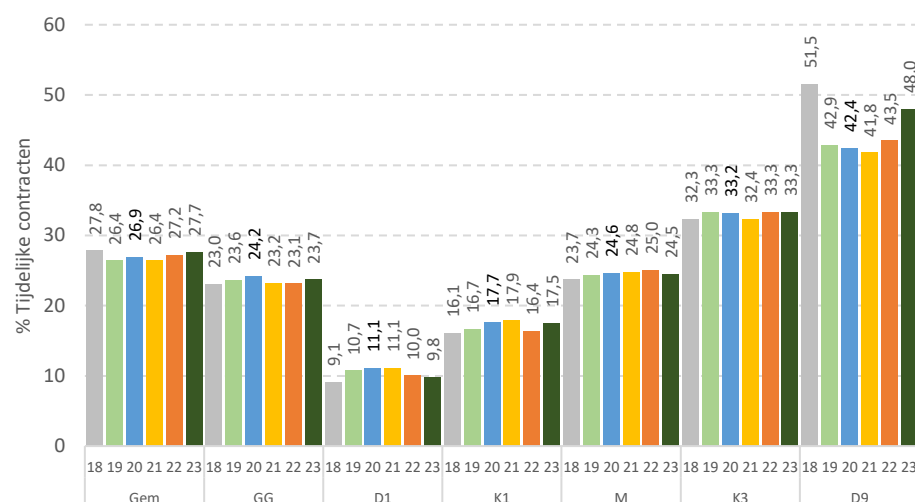
In de grafiek is het gemiddelde aantal fte per organisatie per organisatie-grootteklasse weergegeven. Het gemiddeld aantal fte bij kleine en midden organisaties neemt af, bij grote organisaties neemt dit aantal fte toe.



3.3 Indicator 1.3: Percentage tijdelijke arbeidsovereenkomsten

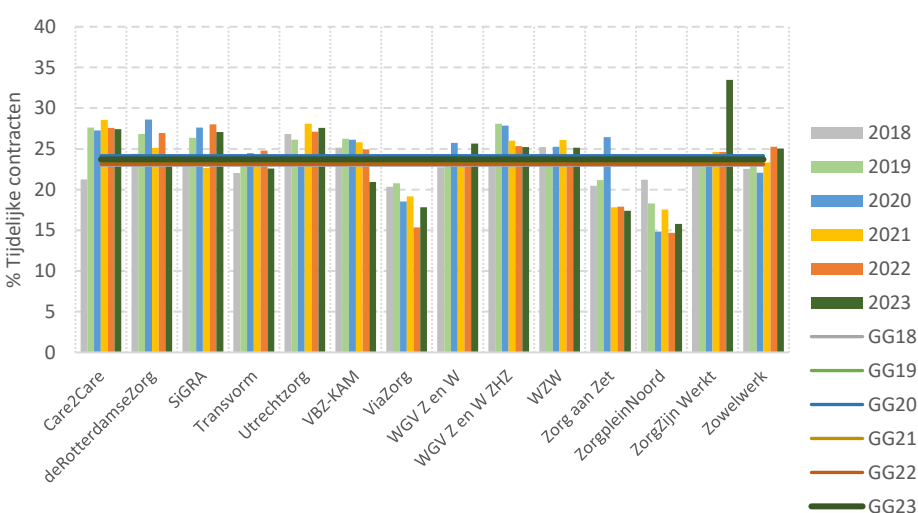
In de grafiek is het gemiddelde percentage medewerkers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst weergegeven inclusief de spreiding daarvan. Gemiddeld heeft 23 - 24% van de medewerkers een tijdelijk contract. Deze omvang is de afgelopen jaren vrijwel niet gewijzigd.

Hoeveel procent van de medewerkers heeft een tijdelijke arbeidsovereenkomst?



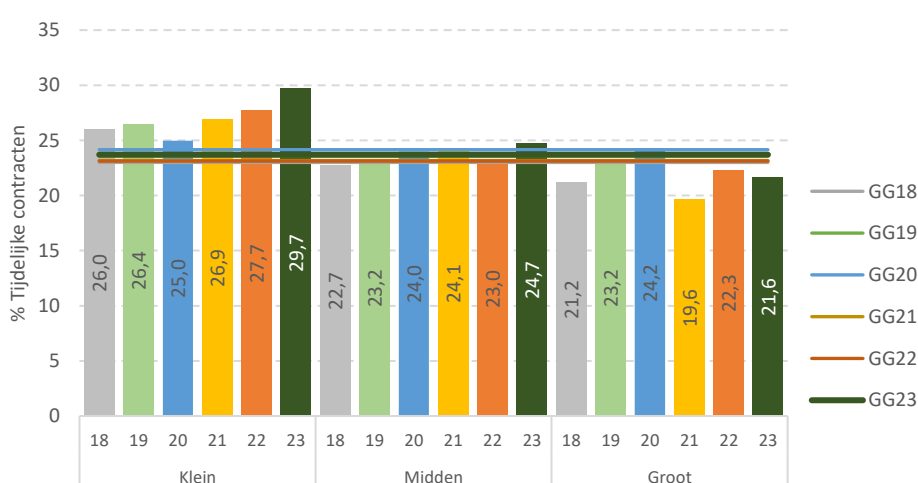
De grafiek toont het gemiddelde aantal medewerkers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst per regionale werkgeversorganisatie. Dit aandeel varieert van zo'n 16% (Zorgplein Noord) tot 33% (ZorgZijn Werkt).

Hoeveel procent van de medewerkers heeft een tijdelijke arbeidsovereenkomst?



In de grafiek is het percentage medewerkers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst per grootteklasse weergegeven. Bij kleine organisaties hebben meer medewerkers een tijdelijk contract dan bij grotere organisaties.

Hoeveel procent van de medewerkers heeft een tijdelijke arbeidsovereenkomst?

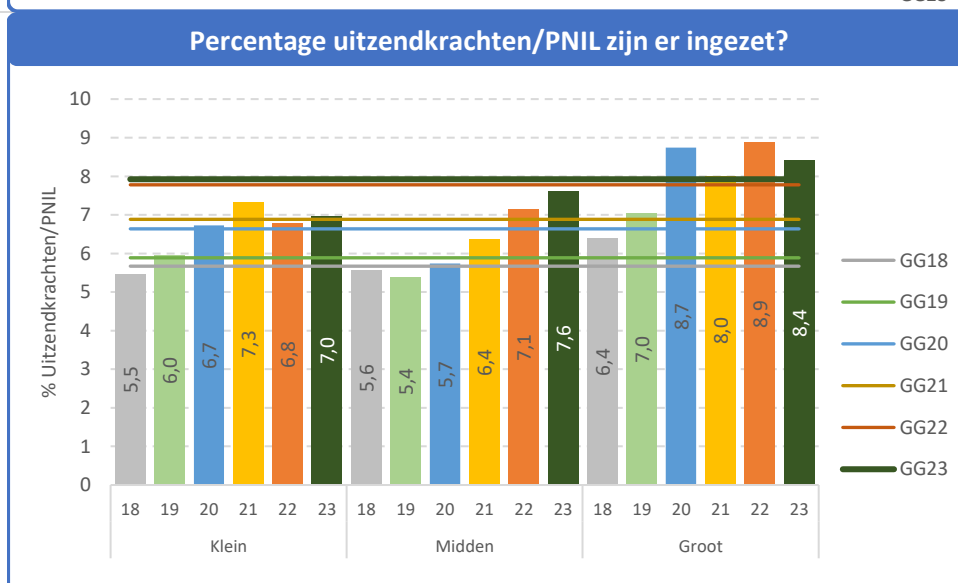
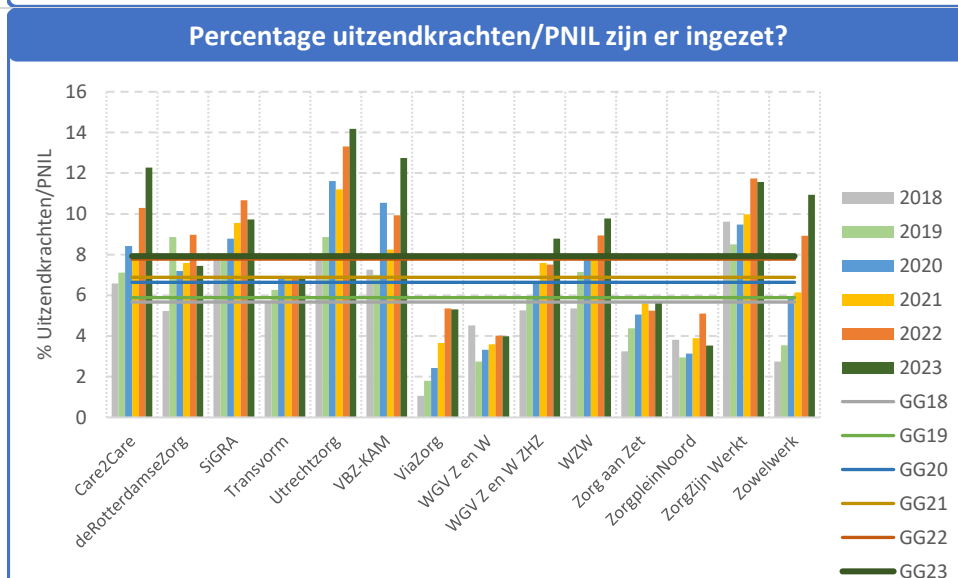
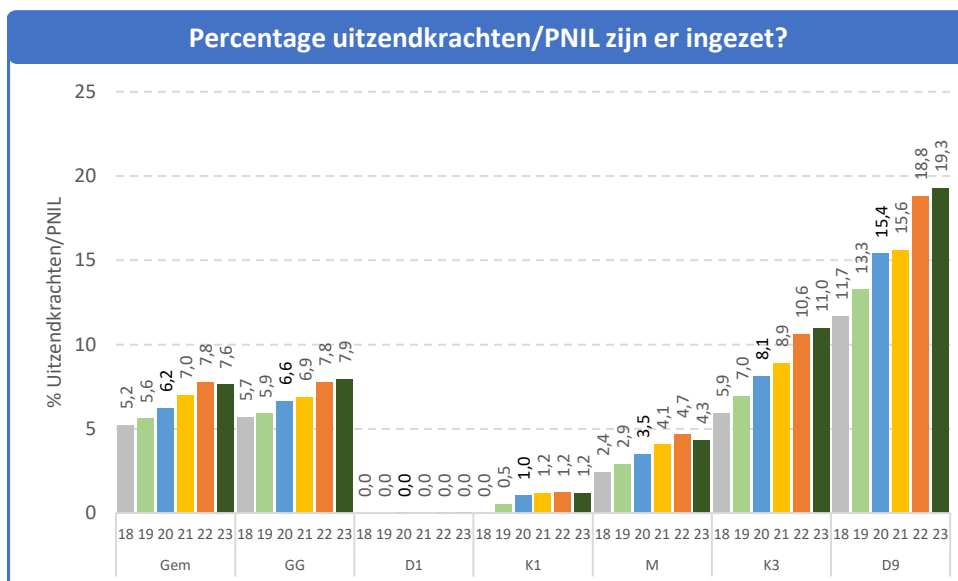


3.4 Indicator 1.4: Percentage inzet uitzendkrachten/PNIL

In de grafiek is het percentage inzet van uitzendkrachten / PNIL weergegeven en de spreiding daarvan. Gemiddeld is in 2023 7,9% uitzendkrachten / PNIL ingezet. Dit percentage is in de loop der jaren gestegen. Meer dan 10% van de organisaties zet meer dan 19% uitzendkrachten/PNIL in.

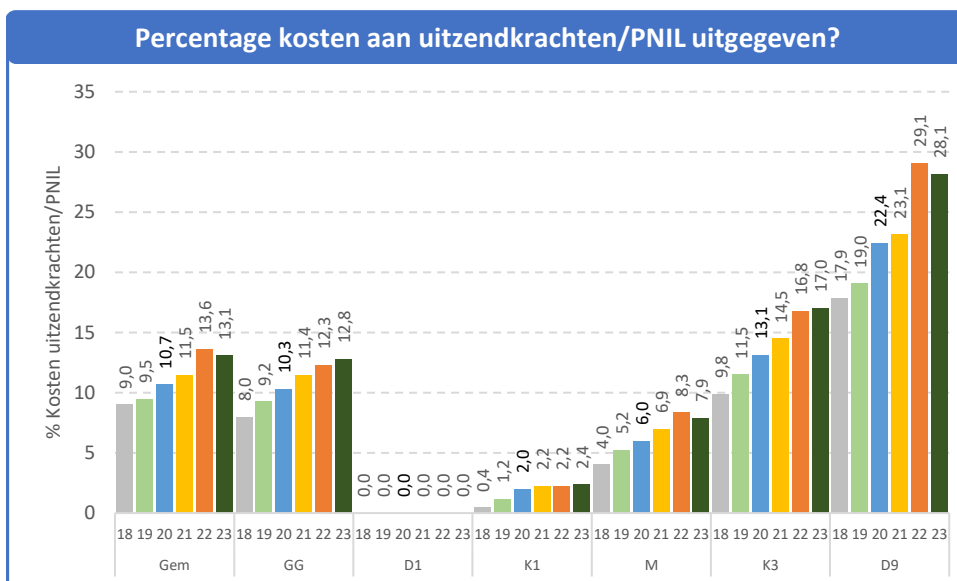
De grafiek toont het gemiddelde percentage inzet van uitzendkrachten/PNIL per regionale werkgeversorganisatie. De verschillen tussen regionale werkgeversorganisaties zijn vrij groot en variëren van 4% tot 14%.

In de grafiek is het percentage inzet van uitzendkrachten / PNIL weergegeven per grootteklasse. Bij grote organisaties worden meer uitzendkrachten/ PNIL ingezet dan in midden en kleine organisaties.

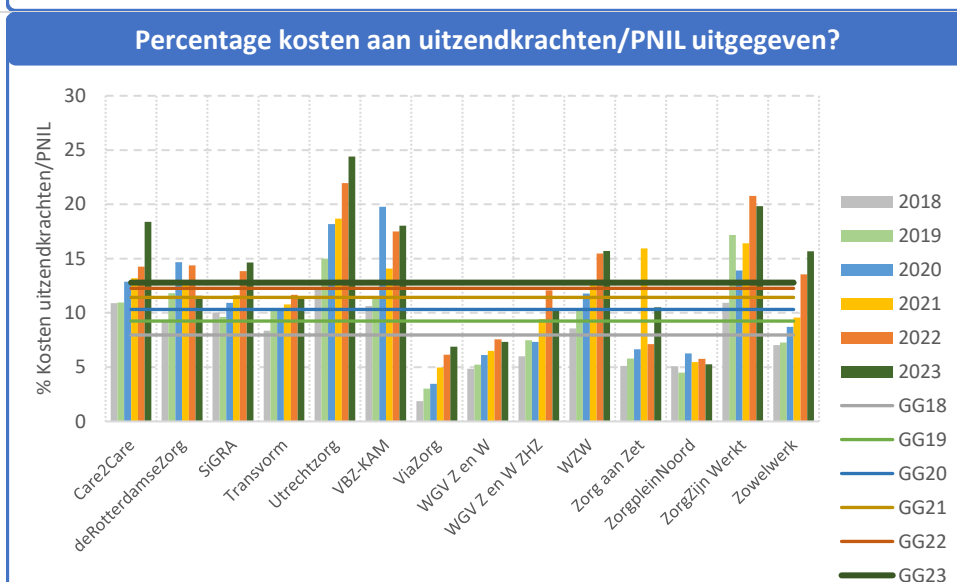


3.5 Indicator 1.5: Percentage kosten uitzendkrachten/PNIL

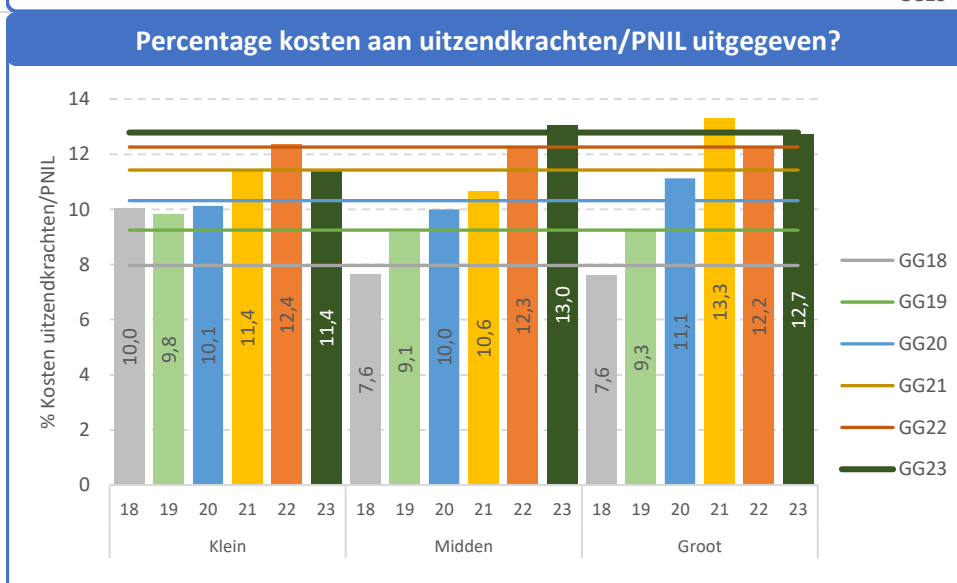
In de grafiek is het percentage kosten van inzet van uitzendkrachten / PNIL weergegeven en de spreiding daarvan. Gemiddeld is het percentage gestegen van 8% in 2018 naar 12,8% in 2023.



De grafiek toont het gemiddelde percentage kosten van inzet van uitzendkrachten/PNIL per regionale werkgeversorganisatie. De verschillen tussen regionale werkgeversorganisaties zijn vrij groot.

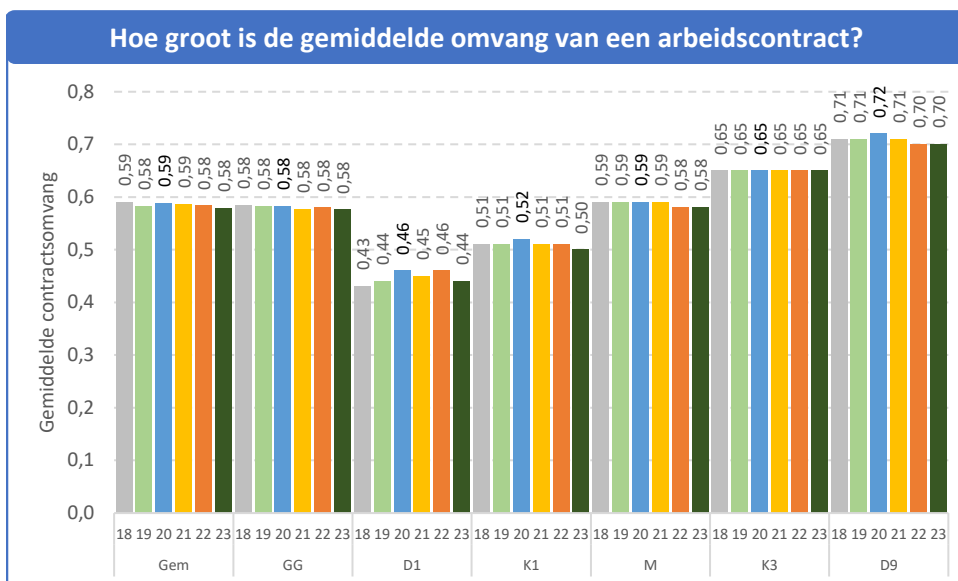


In de grafiek is het percentage kosten van inzet van uitzendkrachten / PNIL weergegeven per grootteklasse.

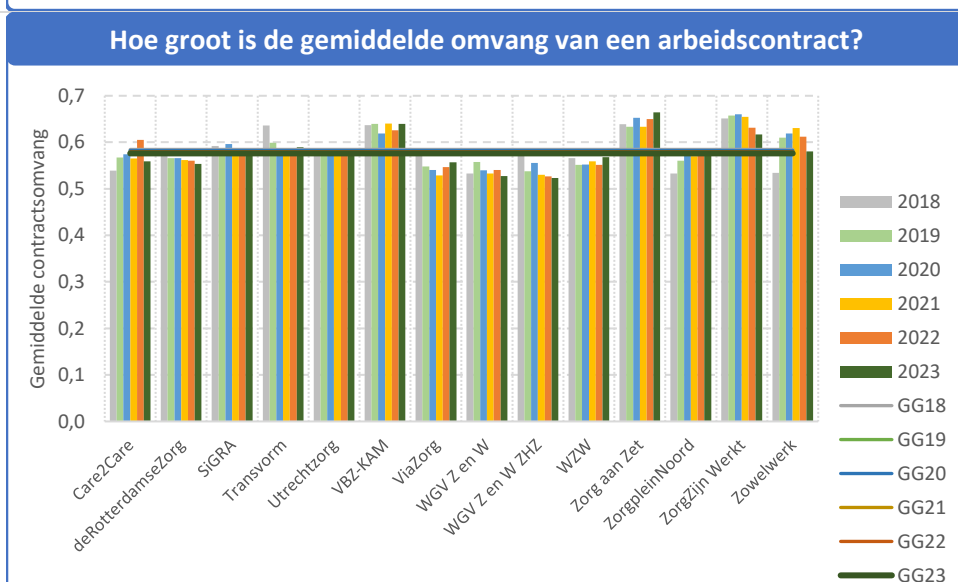


3.6 Indicator 1.6: Omvang arbeidscontract

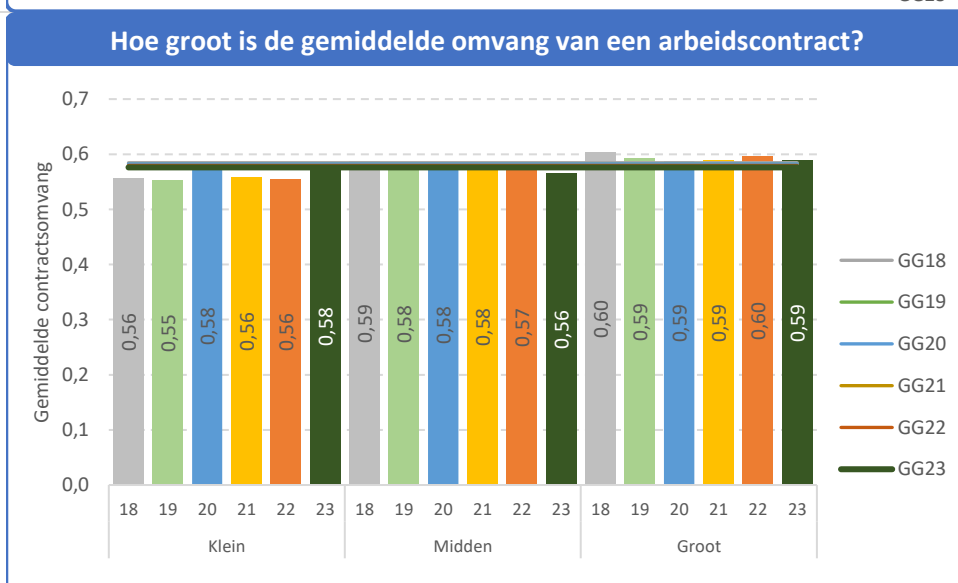
In de grafiek is de gemiddelde contractsomvang weergegeven en de spreiding daarvan. De omvang van het gemiddelde arbeidscontract is met 0,58 fte gelijk gebleven t.o.v. voorgaande meetjaren.



De grafiek toont de gemiddelde contractsomvang per regionale werkgeversorganisatie. Dit verschilt tussen 0,53 fte en 0,66 fte.



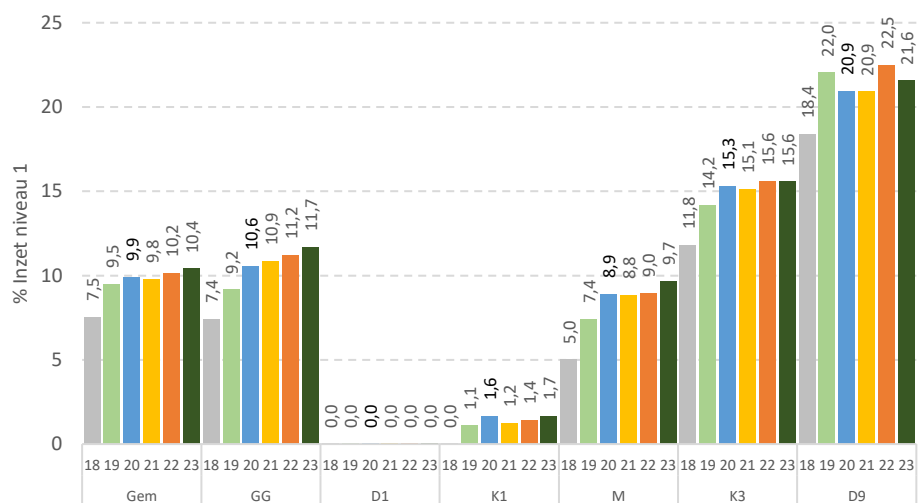
In de grafiek is de gemiddelde contractsomvang weergegeven per grootteklasse.



3.7 Indicator 2.1.1: Percentage inzet niveau 1 zorg en welzijn

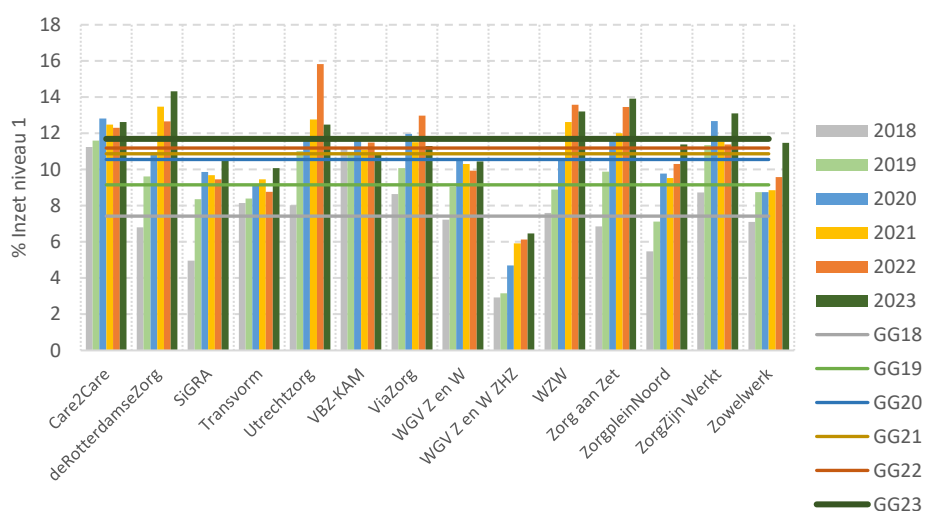
In de grafiek is het gemiddelde percentage inzet van niveau 1 Z&W zichtbaar. Ook is hiervan de spreiding opgenomen. Het aandeel inzet niveau 1 is gestegen van 7,4% in 2018 naar 11,7% in 2023.

Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij niveau 1 zorg en welzijn?



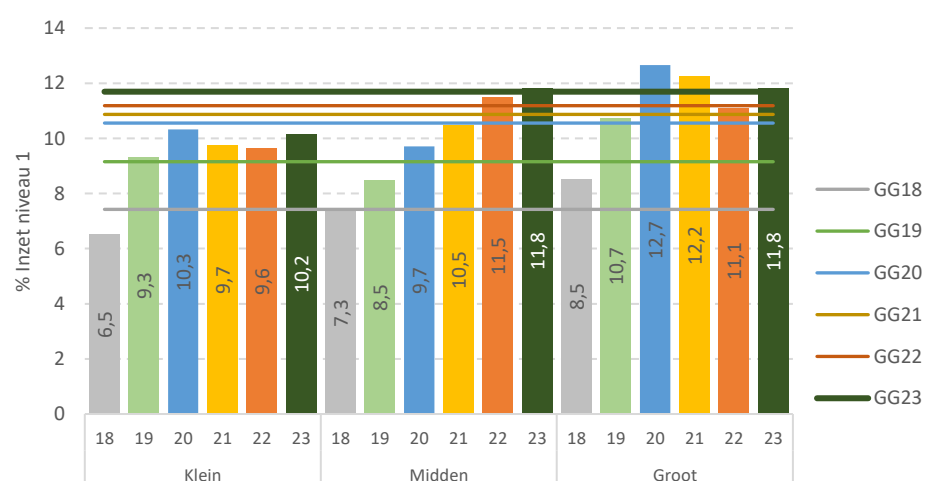
De grafiek toont de inzet van niveau 1 Z&W per regionale werkgeversorganisatie. Bij de Rotterdamse Zorg wordt het meeste niveau 1 ingezet (14,3%), bij WGV ZenW ZHZ het minst (6,5%).

Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij niveau 1 zorg en welzijn?



In de grafiek is het percentage inzet van niveau 1 Z&W per grootteklasse weergegeven.

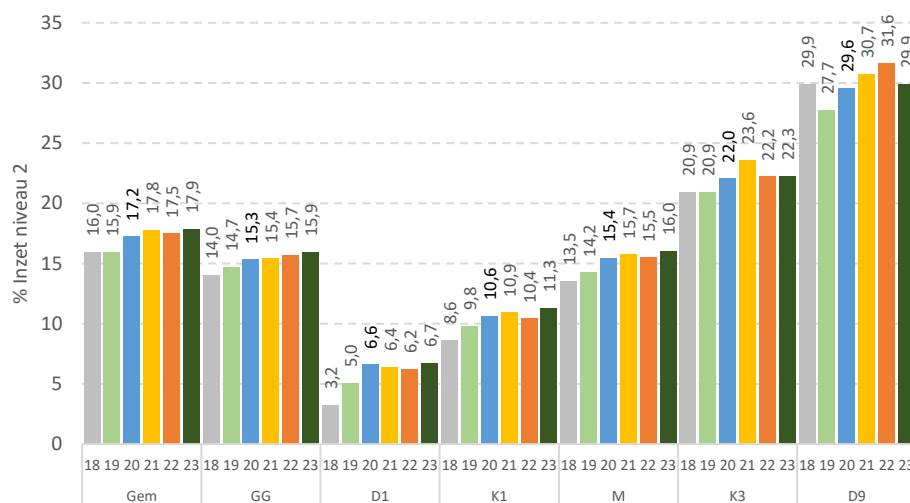
Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij niveau 1 zorg en welzijn?



3.8 Indicator 2.1.2: Percentage inzet niveau 2 zorg en welzijn

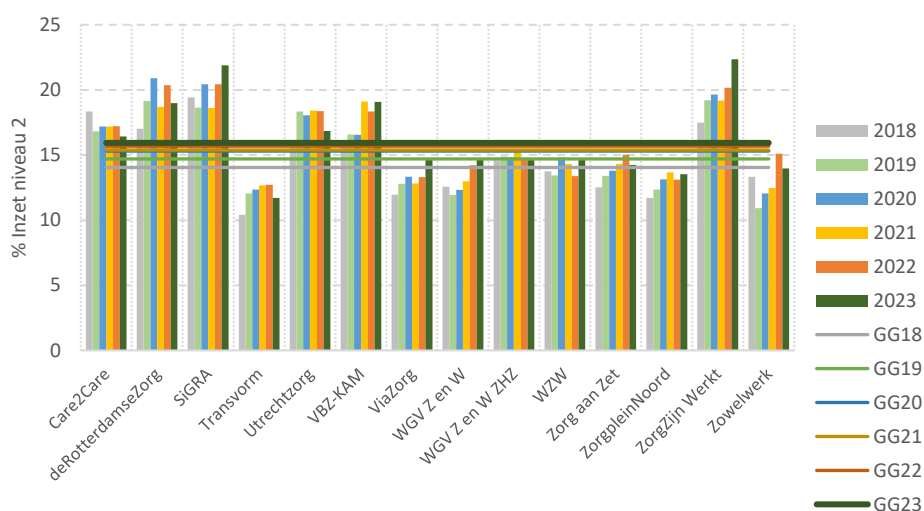
In de grafiek is het gemiddelde percentage inzet van niveau 2 Z&W zichtbaar. Ook is hiervan de spreiding opgenomen. Het aandeel inzet van niveau 2 is weer iets gestegen.

Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij niveau 2 zorg en welzijn?



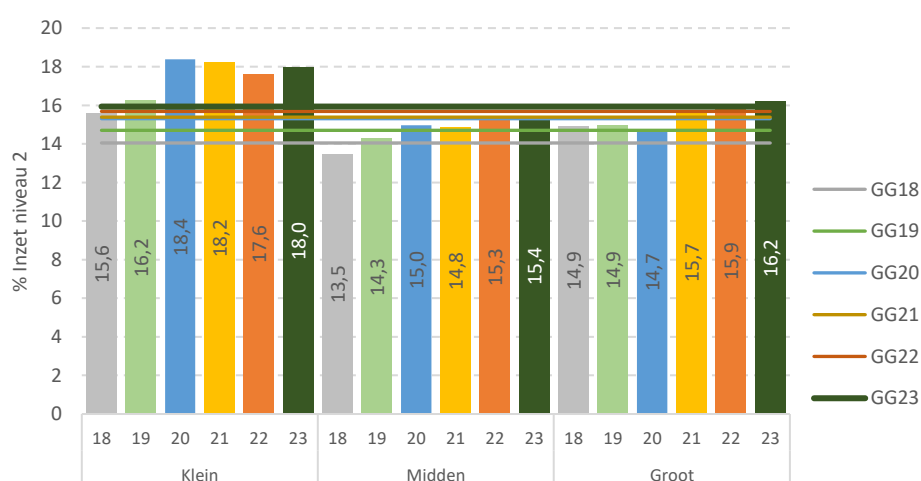
De grafiek toont de inzet van niveau 2 Z&W per regionale werkgeversorganisatie.

Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij niveau 2 zorg en welzijn?



In de grafiek is het percentage inzet van niveau 2 Z&W per grootteklasse weergegeven. Bij kleine organisaties wordt iets meer niveau 2 ingezet dan bij midden en grote organisaties.

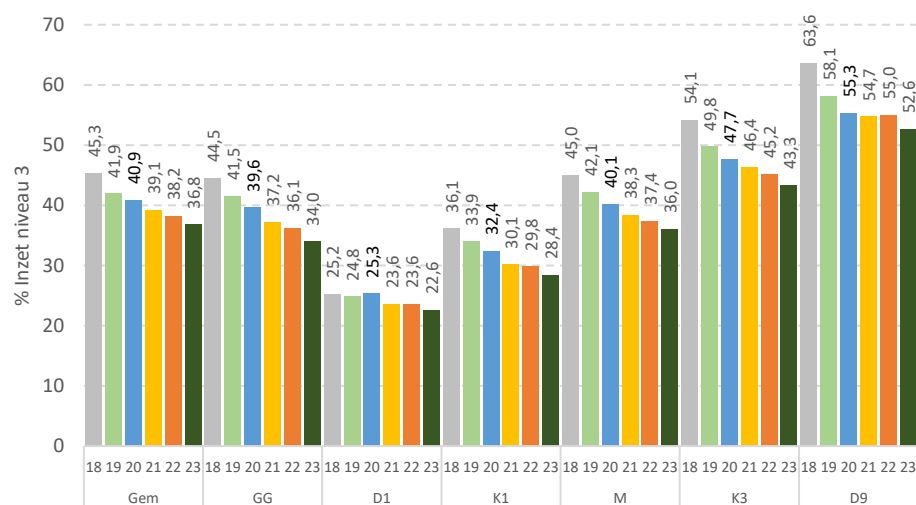
Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij niveau 2 zorg en welzijn?



3.9 Indicator 2.1.3: Percentage inzet niveau 3 zorg en welzijn

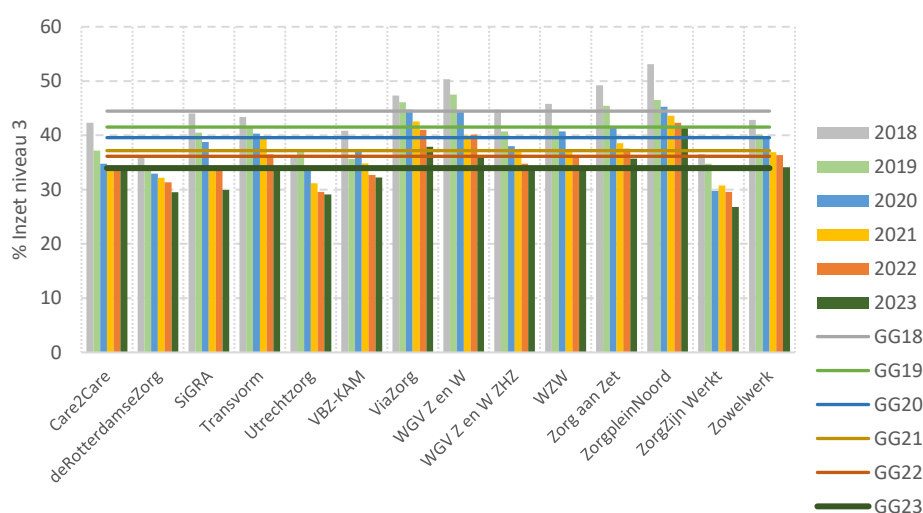
In de grafiek is het gemiddelde percentage inzet van niveau 3 Z&W zichtbaar. Ook is hiervan de spreiding opgenomen. De inzet van niveau 3 is vanaf 2018 naar 2023, met 10,5% afgenomen. De afgelopen jaren was sprake van een constante daling.

Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij niveau 3 zorg en welzijn?



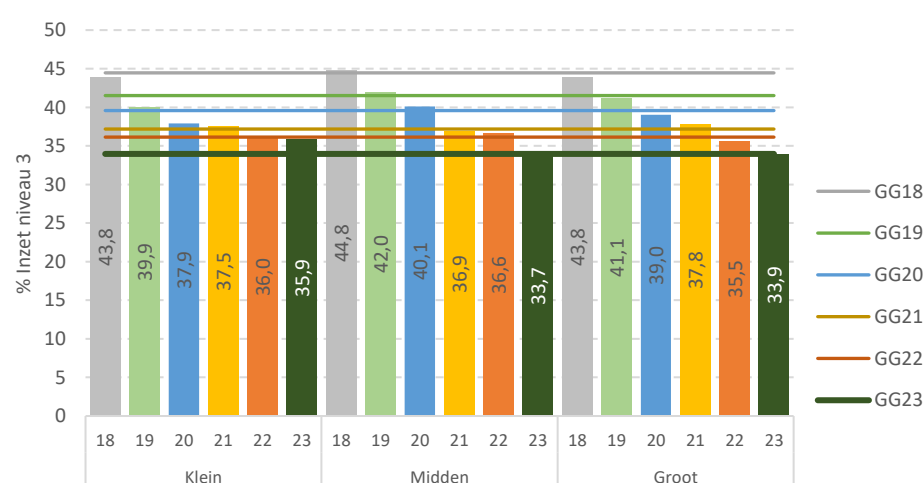
De grafiek toont de inzet van niveau 3 Z&W per regionale werkgeversorganisatie. Bij vrijwel alle regionale werkgeversorganisaties is de inzet van niveau 3 weer afgenomen.

Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij niveau 3 zorg en welzijn?



In de grafiek is het percentage inzet van niveau 3 Z&W per grootteklasse weergegeven. Vooral bij midden en grote organisaties is het afgelopen jaar de inzet van niveau 3 wederom afgenomen.

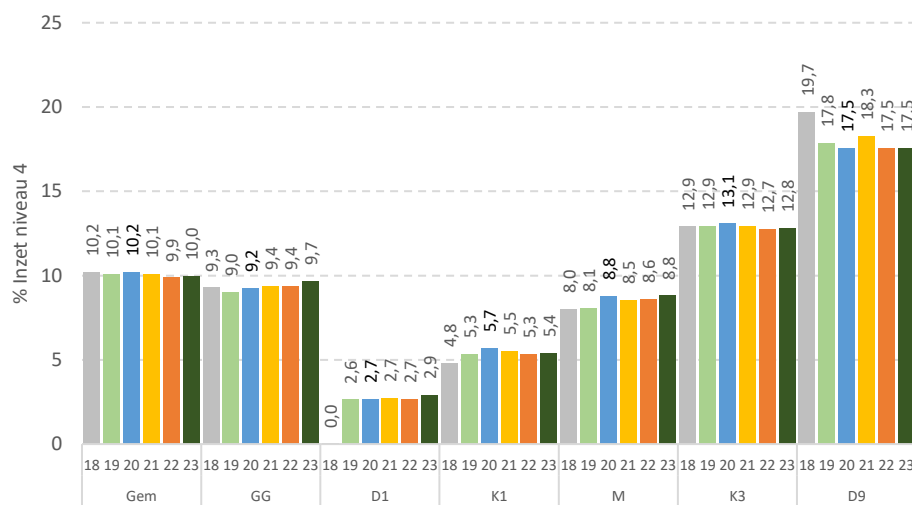
Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij niveau 3 zorg en welzijn?



3.10 Indicator 2.1.4: Percentage inzet niveau 4 zorg en welzijn

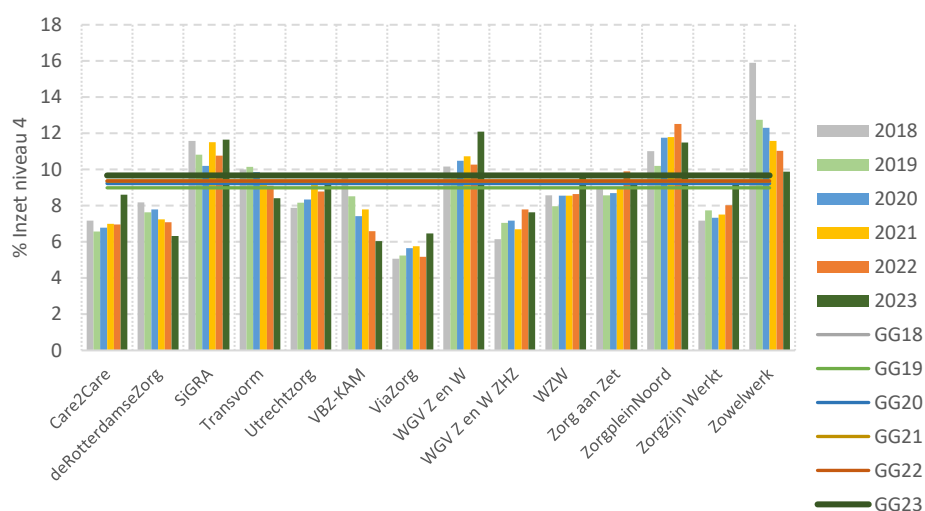
In de grafiek is het gemiddelde percentage inzet van niveau 4 Z&W zichtbaar. Ook is hiervan de spreiding opgenomen. De inzet van niveau 4 is iets toegenomen afgelopen jaar.

Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij niveau 4 zorg en welzijn?



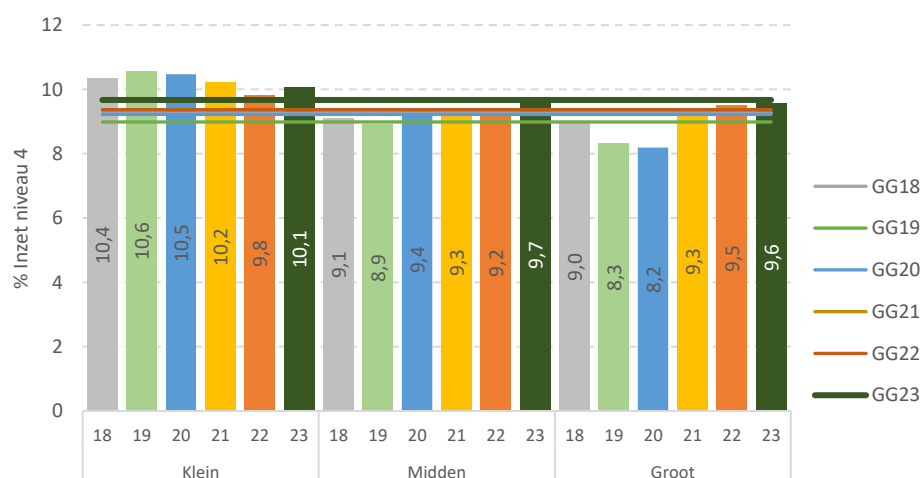
De grafiek toont de inzet van niveau 4 Z&W per regionale werkgeversorganisatie. Ook hier zien we forse verschillen van 6 tot 12%.

Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij niveau 4 zorg en welzijn?



In de grafiek is het percentage inzet van niveau 4 Z&W per grootteklasse weergegeven.

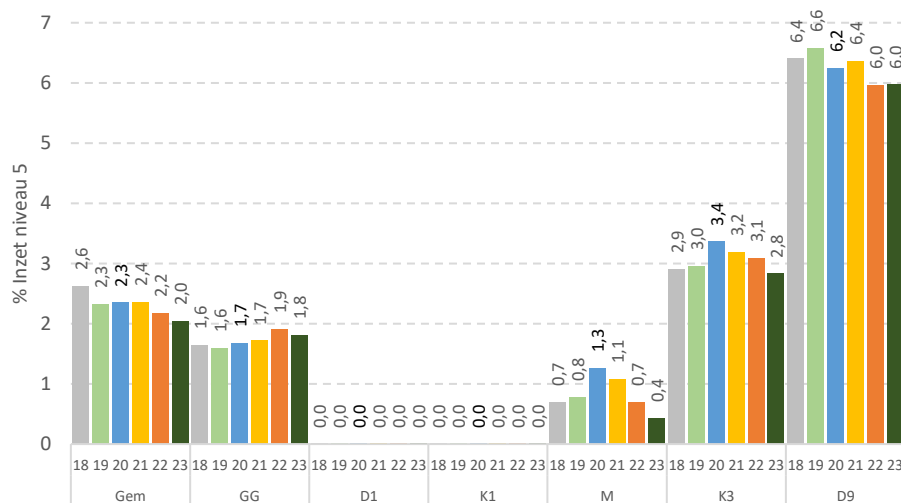
Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij niveau 4 zorg en welzijn?



3.11 Indicator 2.1.5: Percentage inzet niveau 5 zorg en welzijn

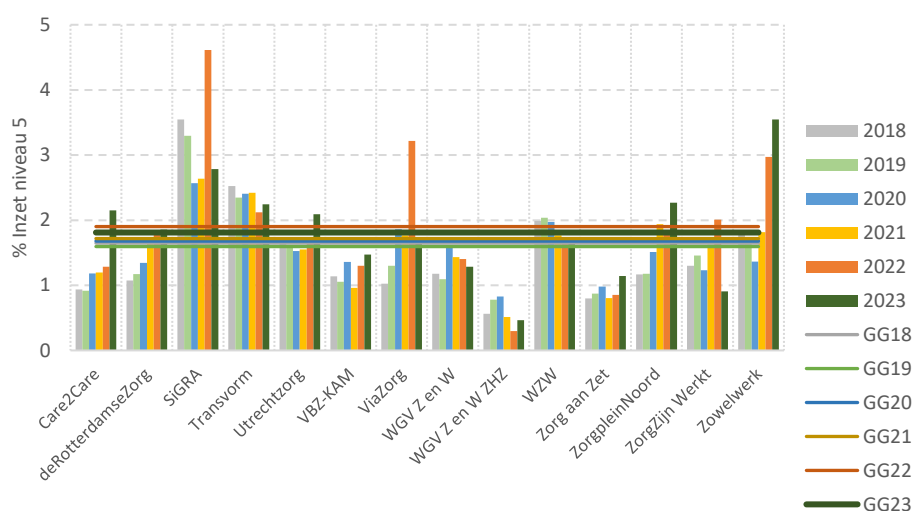
In de grafiek is het gemiddelde percentage inzet van niveau 5 Z&W zichtbaar. Ook is hiervan de spreiding opgenomen.

Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij niveau 5 zorg en welzijn?



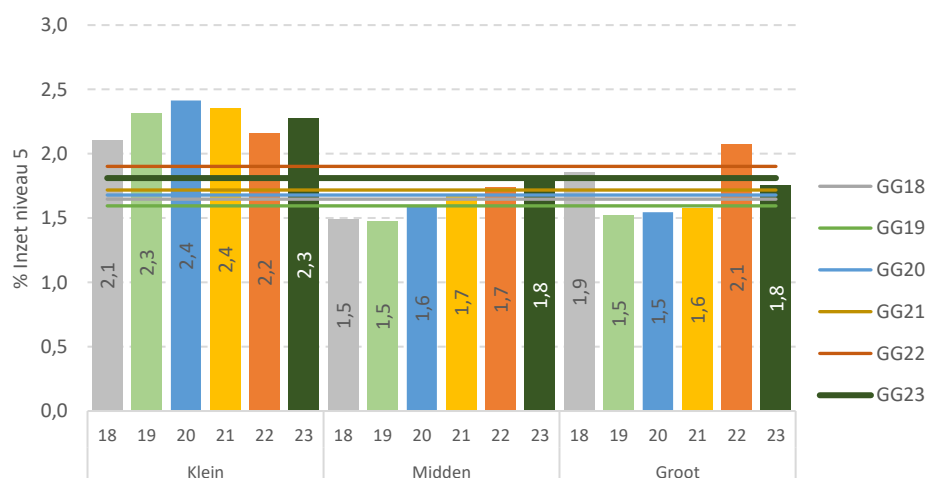
De grafiek toont de inzet van niveau 5 Z&W per regionale werkgeversorganisatie. Ook hier zien we soms forse verschillen.

Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij niveau 5 zorg en welzijn?



In de grafiek is het percentage inzet van niveau 5 Z&W per grootteklasse weergegeven.

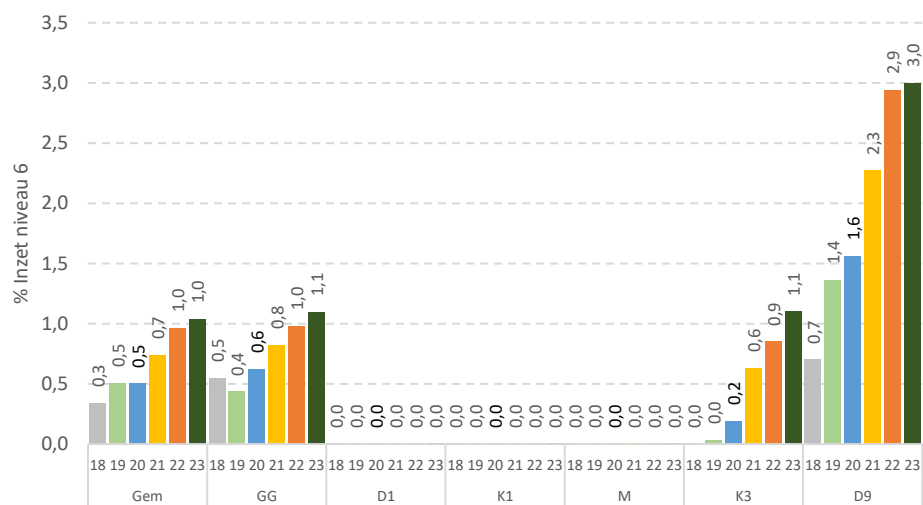
Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij niveau 5 zorg en welzijn?



3.12 Indicator 2.1.6: Percentage inzet niveau 6 zorg en welzijn

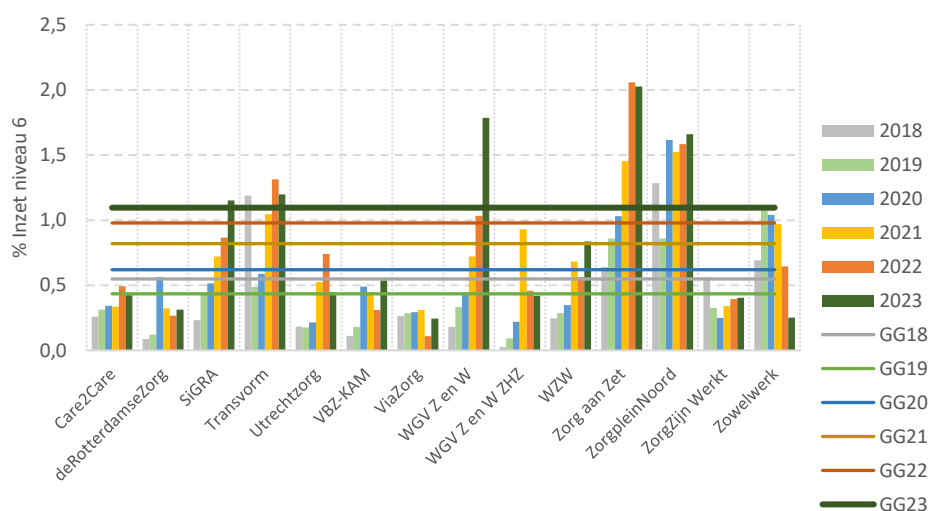
In de grafiek is het gemiddelde percentage inzet van niveau 6 Z&W zichtbaar. Ook is hiervan de spreiding opgenomen. Bij een klein deel van de organisaties wordt niveau 6 Z&W ingezet. Het aandeel niveau 6 is wel gestegen vanaf 2019.

Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij niveau 6 zorg en welzijn?



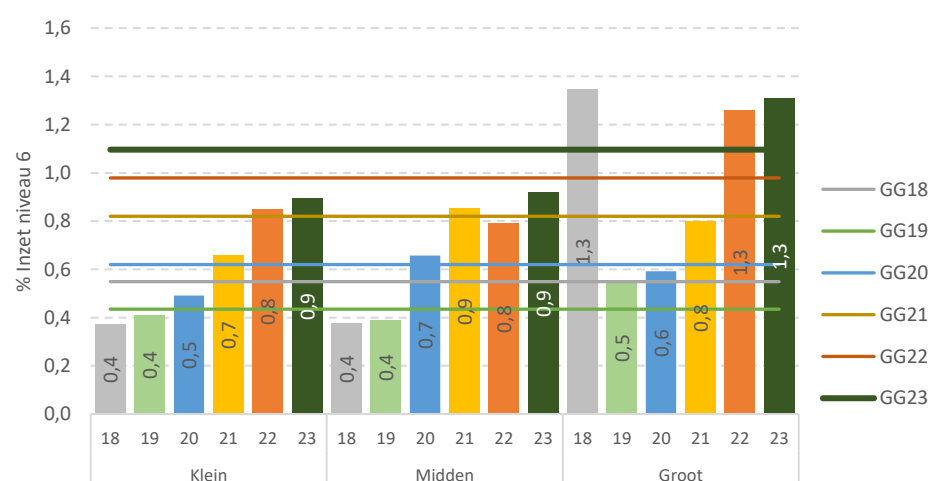
De grafiek toont de inzet van niveau 6 Z&W per regionale werkgeversorganisatie.

Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij niveau 6 zorg en welzijn?



In de grafiek is het percentage inzet van niveau 6 Z&W per grootteklasse weergegeven.

Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij niveau 6 zorg en welzijn?



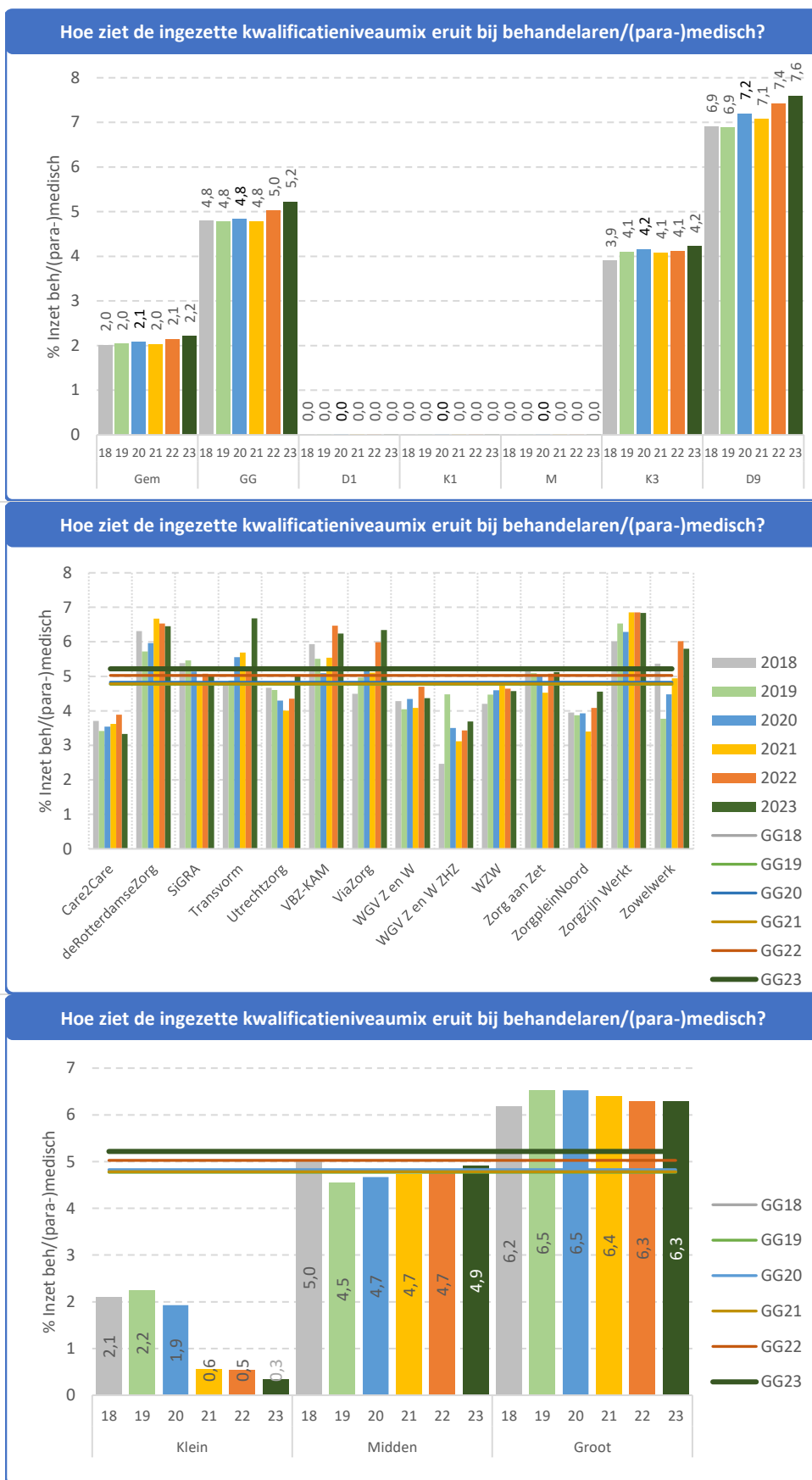
3.13 Indicator 2.1.7: Percentage inzet behandelaren/(para)medisch

In de grafiek is het gemiddelde percentage inzet van behandelaren/(para)medisch die in dienst zijn zichtbaar. Ook is hiervan de spreiding opgenomen.

Bij een groot deel van de organisaties is 0 inzet van behandelaar en/ (para)medisch van medewerkers die in dienst zijn, aangegeven.

De grafiek toont de inzet van behandelaren/(para)medisch die in dienst zijn per regionale werkgeversorganisatie.

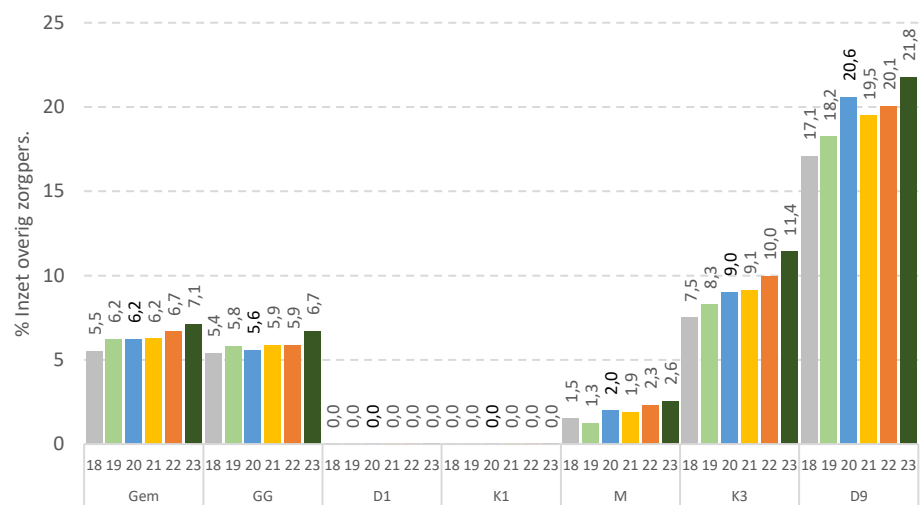
In de grafiek is het percentage inzet van behandelaren/(para)medisch per grootteklasse weergegeven. Kleine organisaties hebben duidelijk minder inzet van behandelaren/(para)medisch van medewerkers in dienst, dan midden en grote organisaties



3.14 Indicator 2.1.8: Percentage inzet overig zorgpersoneel

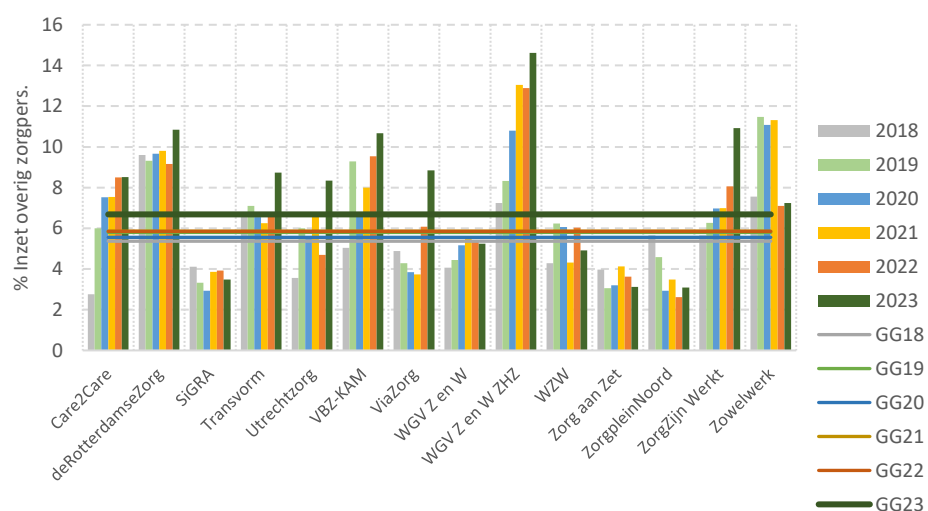
In de grafiek is het gemiddelde percentage inzet van overig zorgpersoneel opgenomen evenals de spreiding.

Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij overig zorgpersoneel?



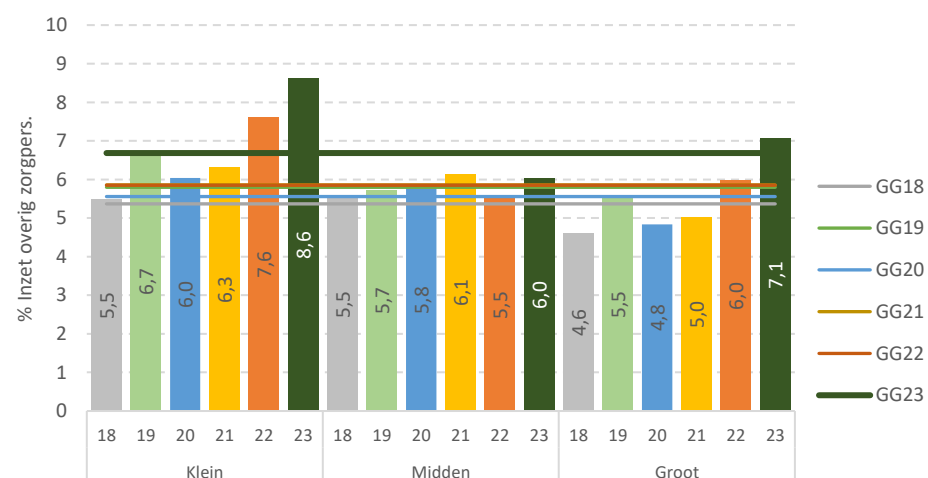
De grafiek toont de inzet van overig zorgpersoneel per regionale werkgeversorganisatie.

Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij overig zorgpersoneel?



In de grafiek is het percentage inzet van overig zorgpersoneel per grootteklasse weergegeven. Dit percentage valt op bij categorie Klein maar is gestegen bij alle categorieën.

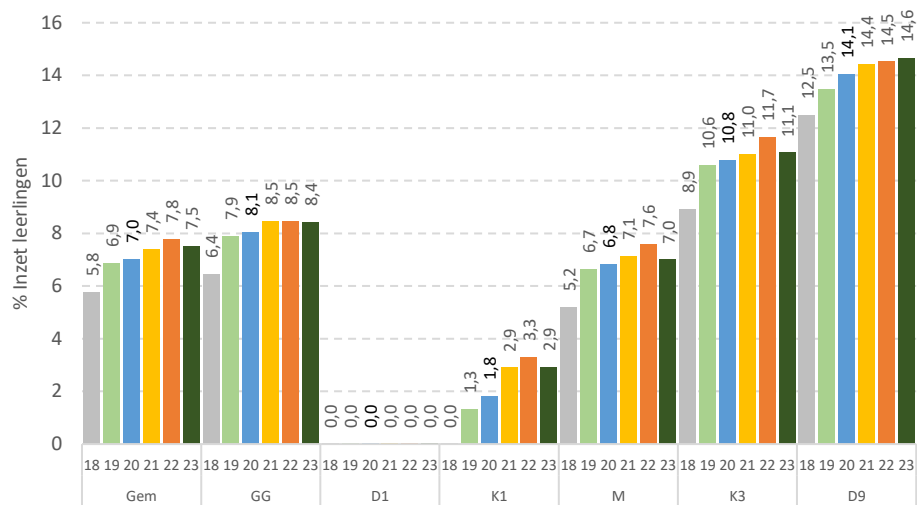
Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij overig zorgpersoneel?



3.15 Indicator 2.1.9: Percentage inzet leerlingen

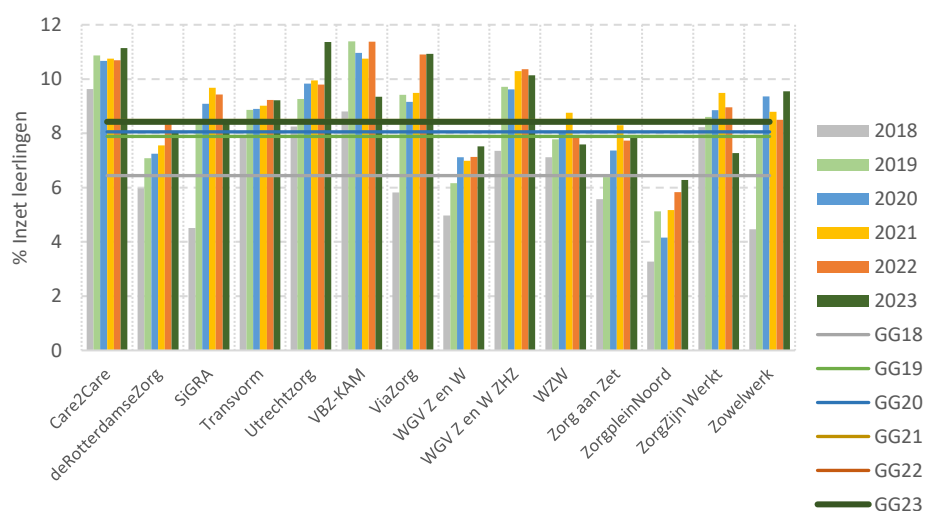
In de grafiek is het gemiddelde percentage inzet van leerlingen zichtbaar. Ook is hiervan de spreiding opgenomen.

Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij leerlingen?



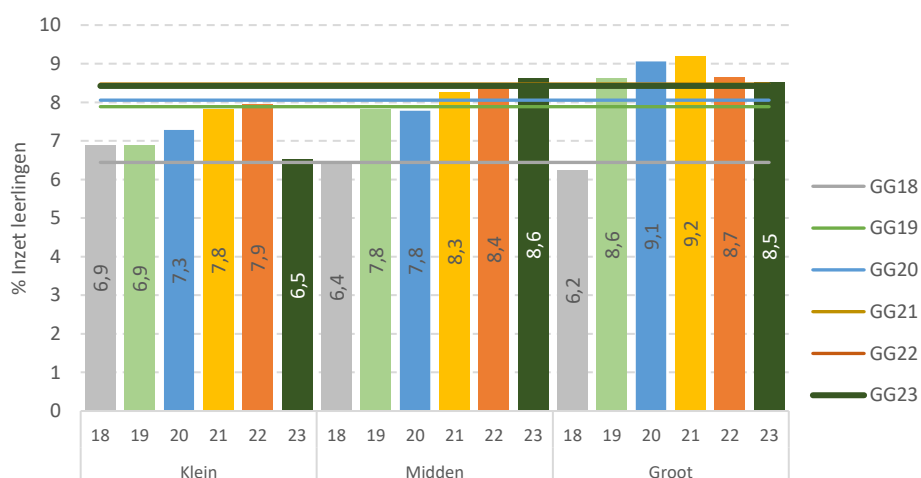
De grafiek toont de inzet van leerlingen per regionale werkgeversorganisatie. Bij ZorgpleinNoord worden de minste leerlingen ingezet en bij Utrechtzorg het afgelopen jaar de meeste. Bijna twee keer zoveel.

Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij leerlingen?



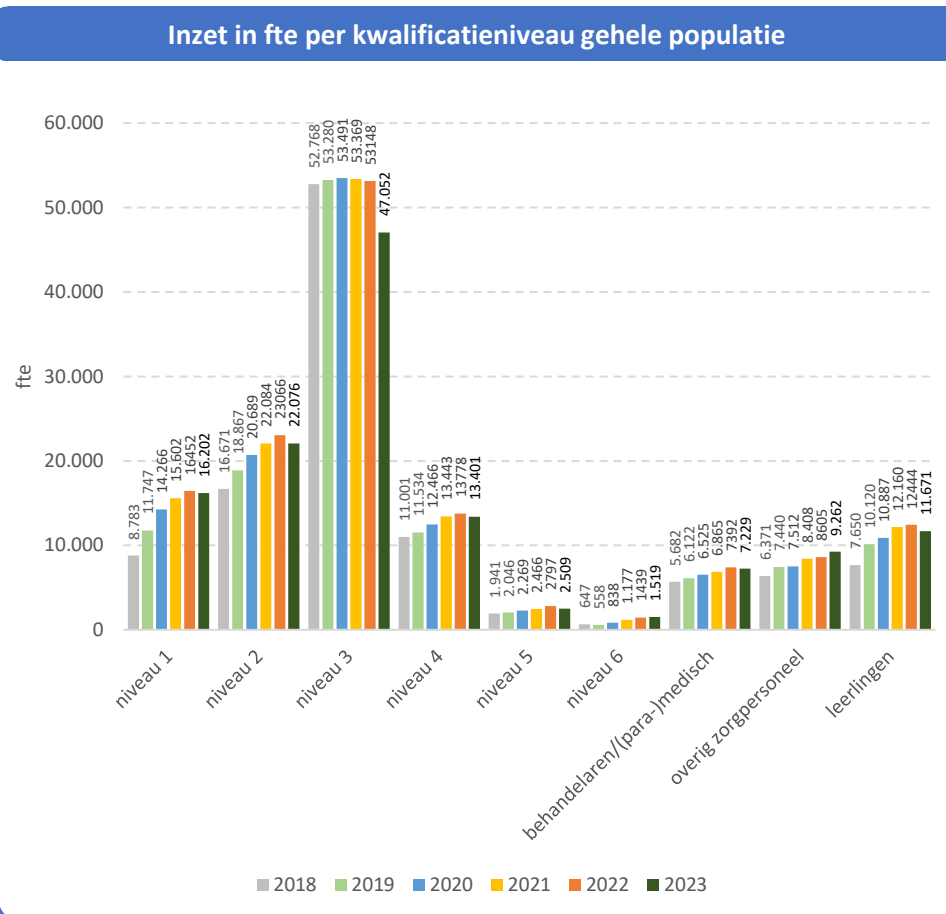
In de grafiek is het percentage inzet van leerlingen per grootteklasse weergegeven. Bij grotere organisaties worden relatief gezien meer leerlingen ingezet dan bij kleine organisaties.

Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit bij leerlingen?

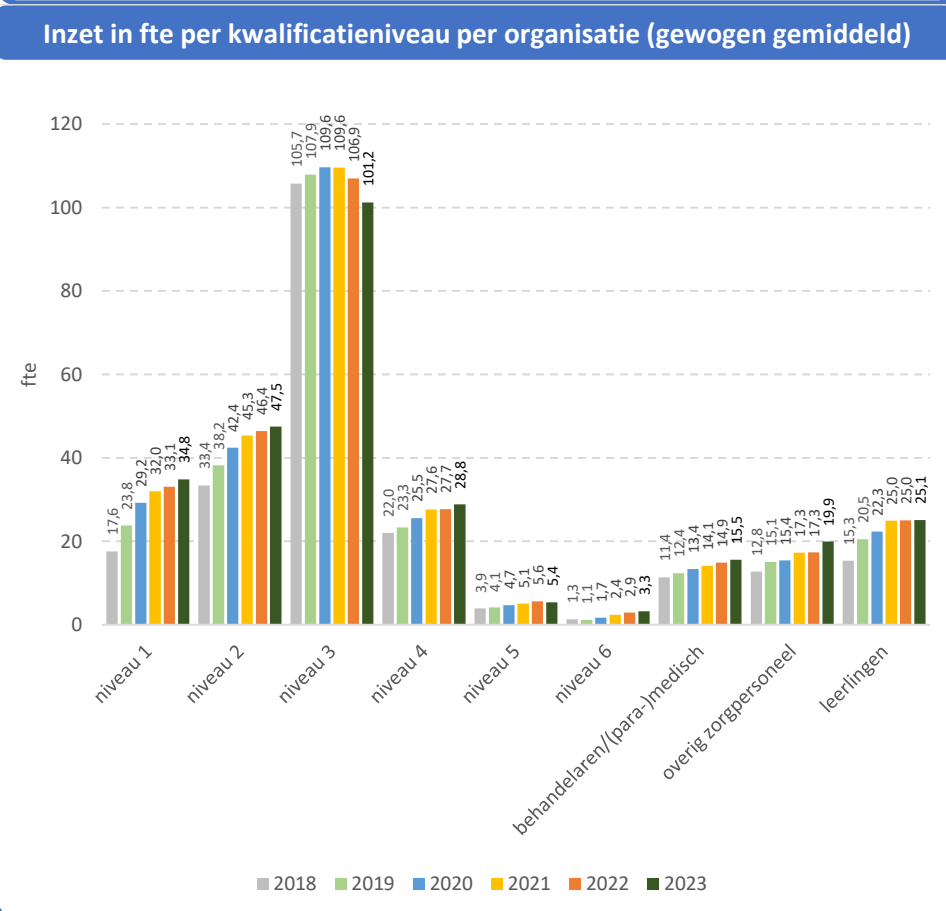


3.16a Niveaumix totaal absoluut

In de grafiek is de inzet per kwalificatieniveau van de gehele populatie in fte opgenomen. Zichtbaar is dat de absolute inzet in fte vooral het afgelopen jaar een duidelijke afname van niveau 3 laat zien. Afname van de inzet wordt bij alle kwalificatieniveaus gezien behalve bij niveau 6 en bij overig zorgpersoneel.

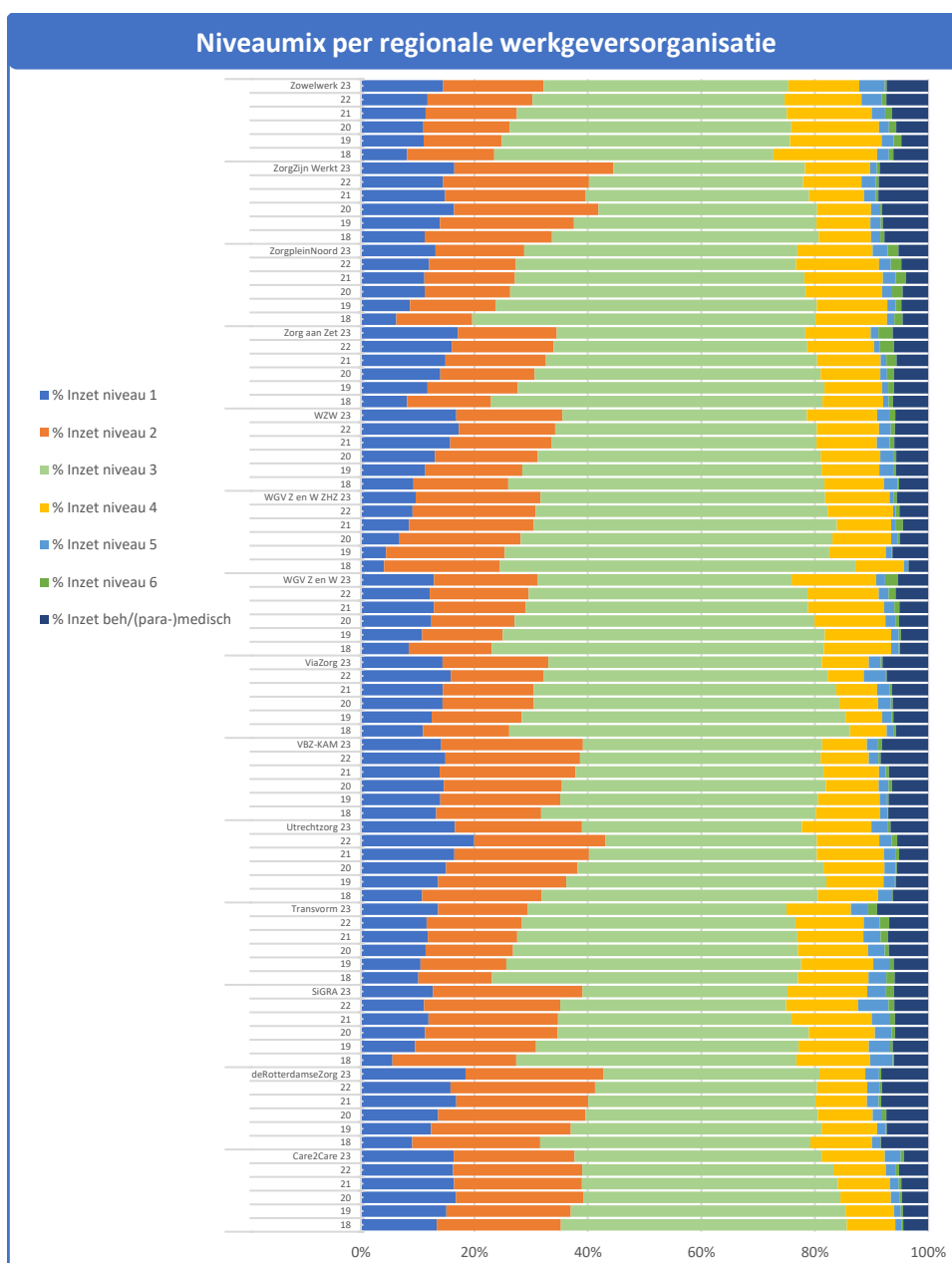


De grafiek toont de gewogen gemiddelde inzet in fte per kwalificatieniveau per organisatie.

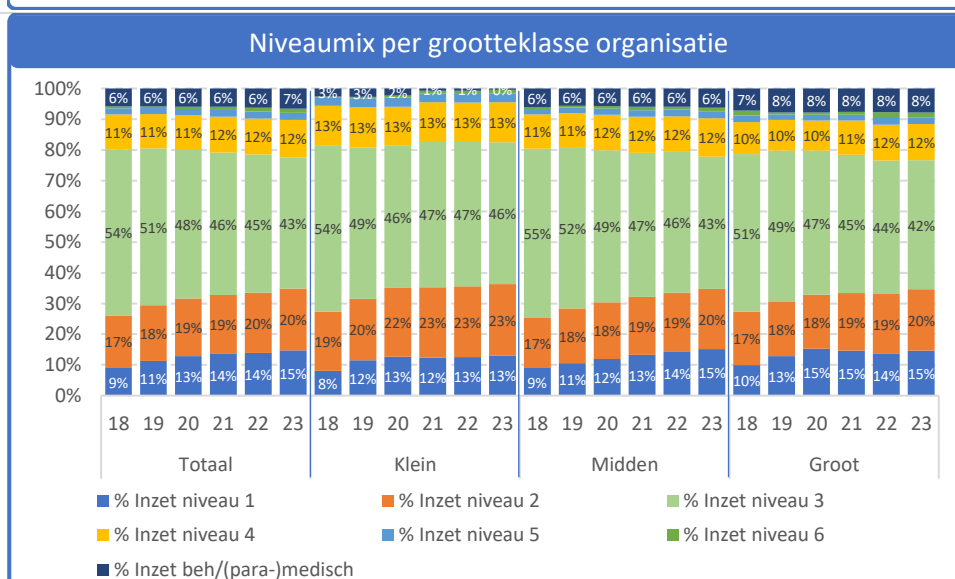


3.16b Niveaumix totaal procentueel exclusief categorieën 'overig zorgpersoneel' en leerlingen

In de grafiek is de niveaumix per regionale werkgeversorganisatie zichtbaar waarbij de kwalificatie 'overig zorgpersoneel' eruit is gehaald, evenals de categorie 'leerlingen'.

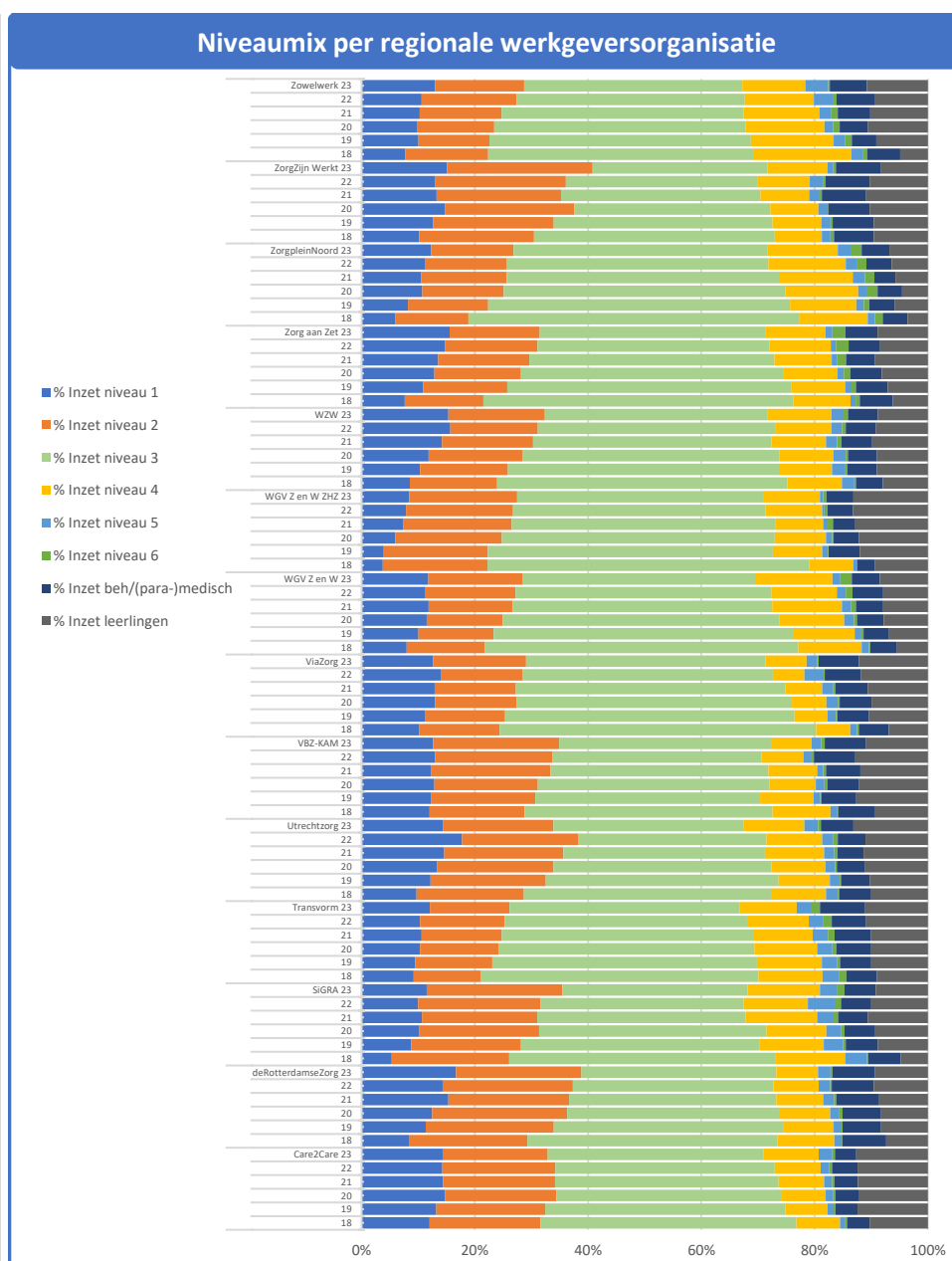


In de grafiek is de niveaumix per grootteklasse van de organisatie opgenomen, exclusief de categorieën 'overig zorgpersoneel' en 'leerlingen'. Met name de groei van niveau 1 en 2 en de afname van niveau 3 in de loop der jaren zijn duidelijk zichtbaar.

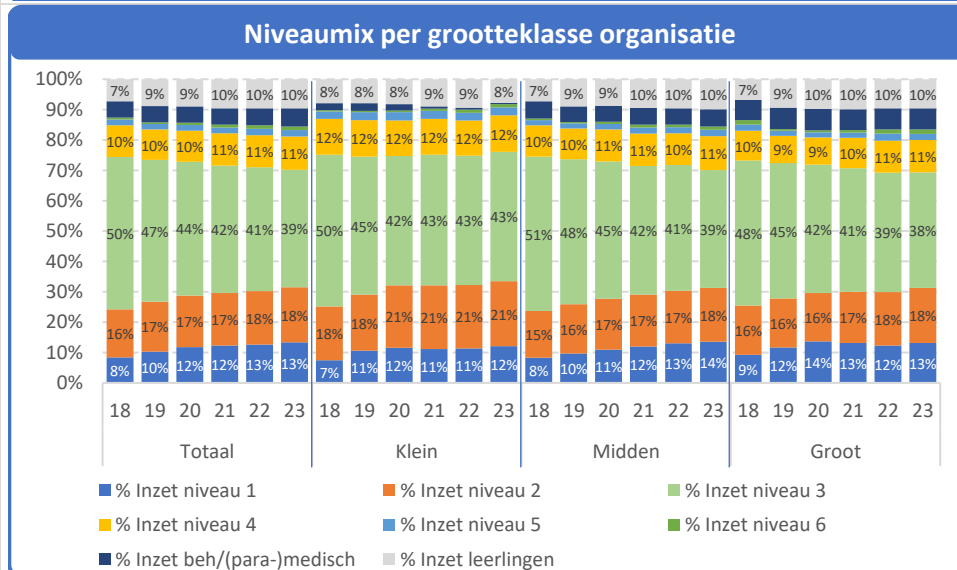


3.16c Niveaumix totaal procentueel exclusief categorie 'overig zorgpersoneel'

In de grafiek is de niveaumix per regionale werkgeversorganisatie zichtbaar waarbij de kwalificatie 'overig zorgpersoneel' eruit is gehaald.

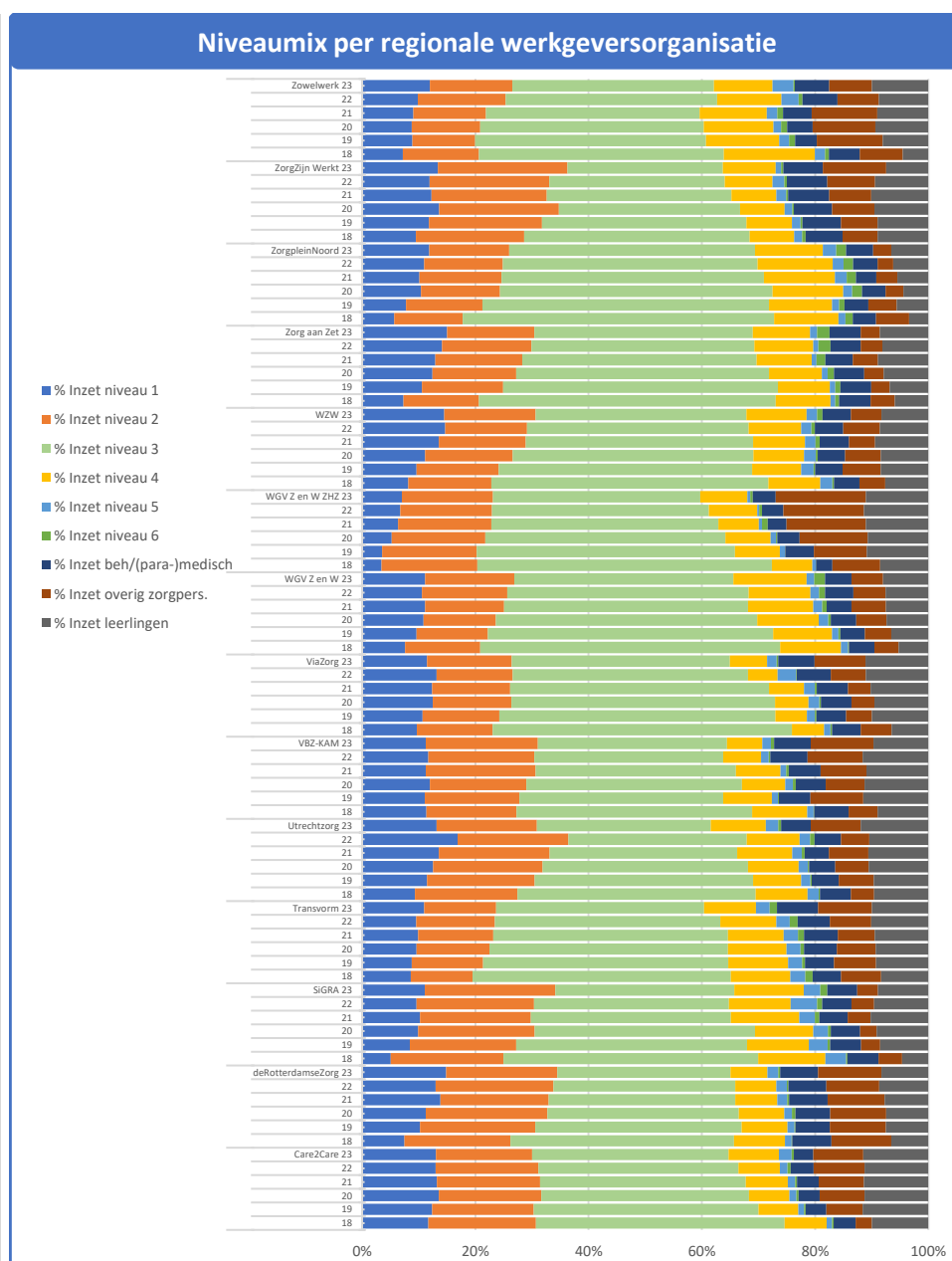


In de grafiek is de niveaumix per grootteklasse van de organisatie opgenomen, exclusief de categorie 'overig zorgpersoneel'.

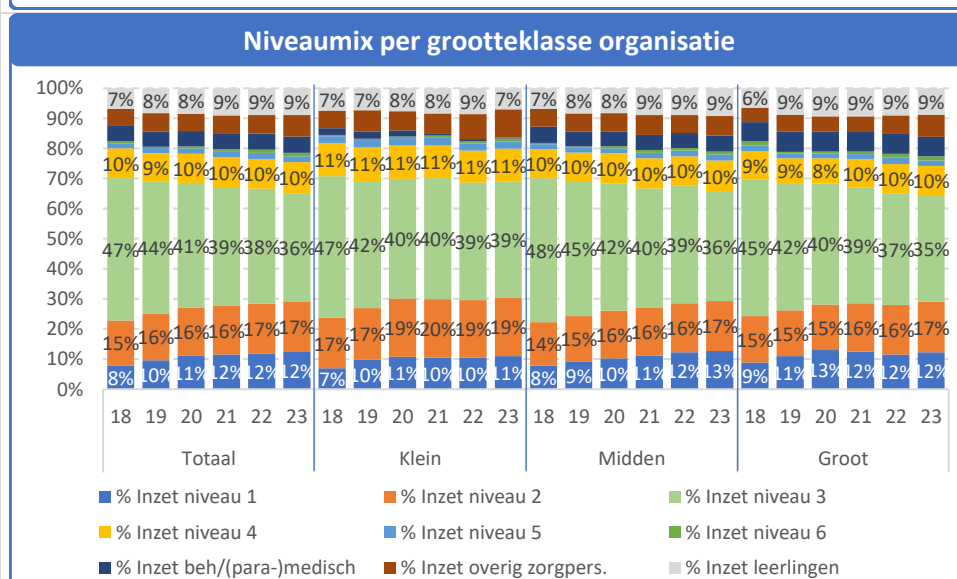


3.16d Niveaumix totaal procentueel

In de grafiek is de niveaumix per regionale werkgeversorganisatie zichtbaar.

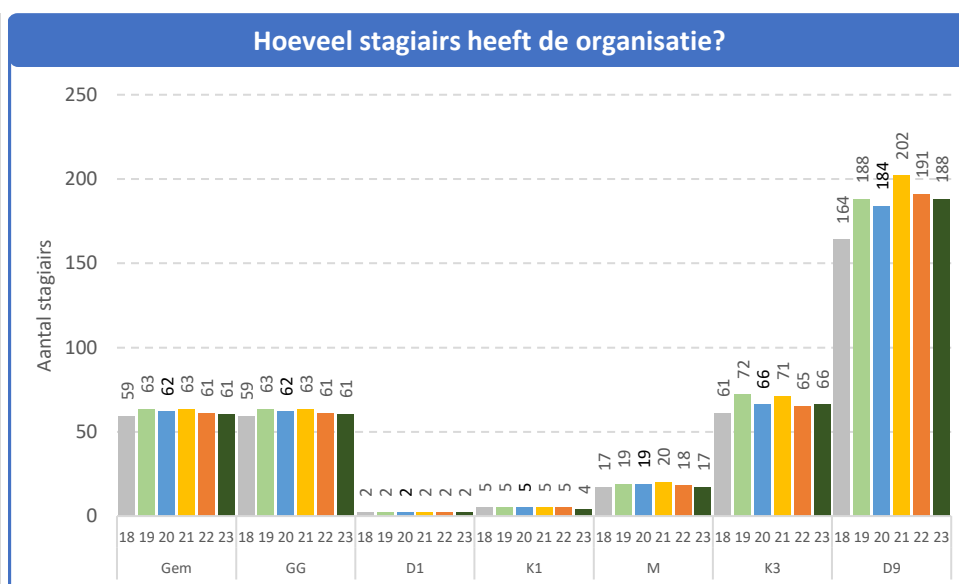


In de grafiek is de niveaumix per grootteklasse van de organisatie opgenomen.

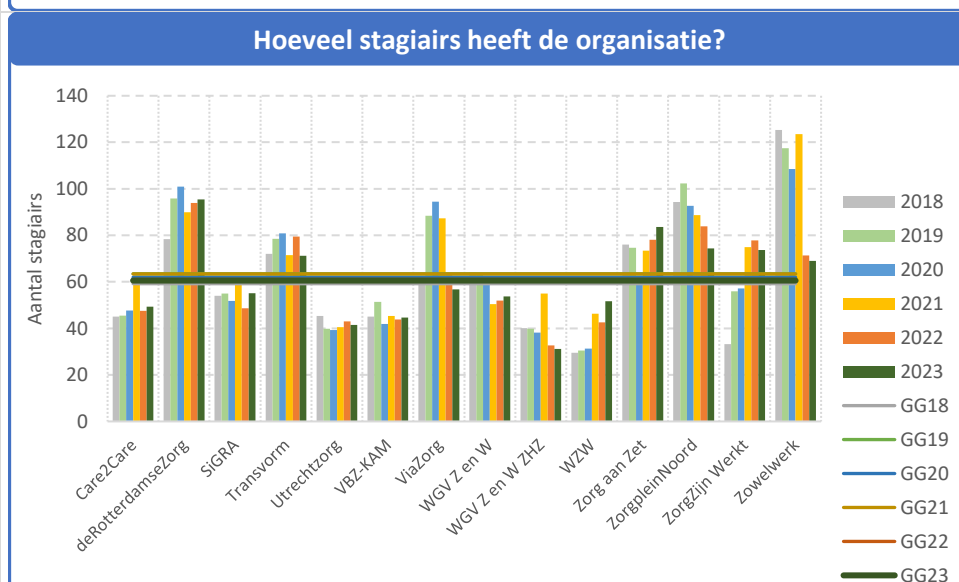


3.17 Indicator 2.2: Aantal stagiairs

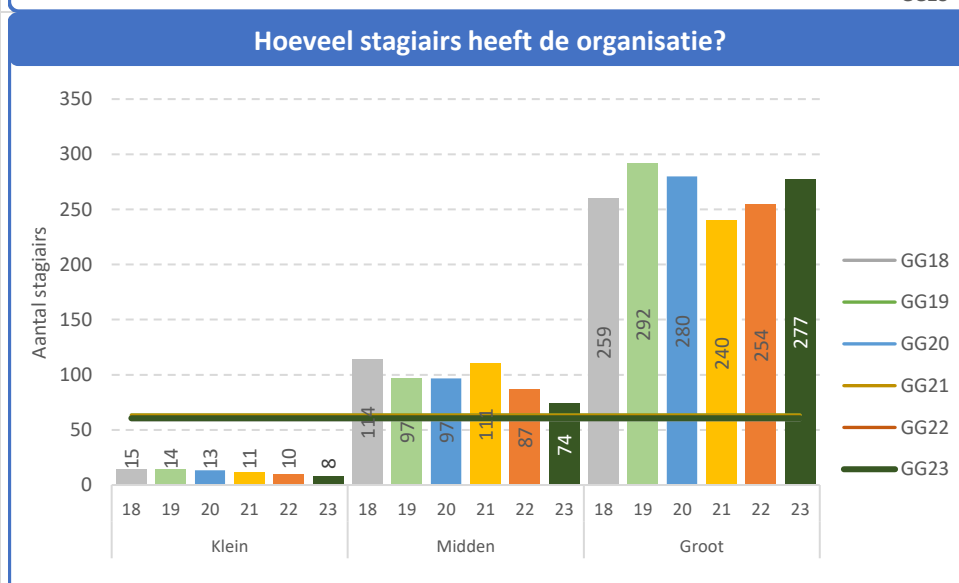
In de grafiek is het gemiddelde aantal stagiairs per organisatie en de spreiding daarvan weergegeven.



In de grafiek is het gemiddelde aantal stagiairs per organisatie per regionale werkgeversorganisatie weergegeven.



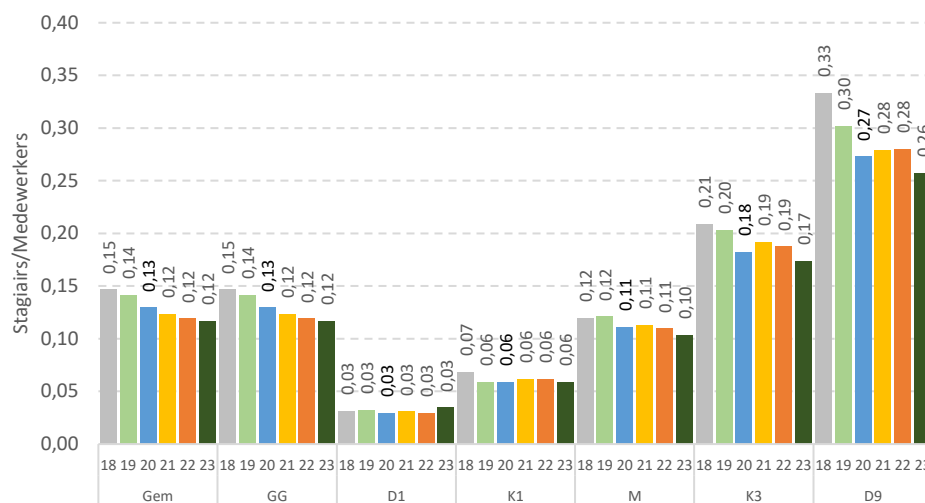
In de grafiek is het gemiddelde aantal stagiairs per organisatie weergegeven per grootteklasse van de organisaties.



3.18 Indicator 2.2b: Aandeel stagiairs

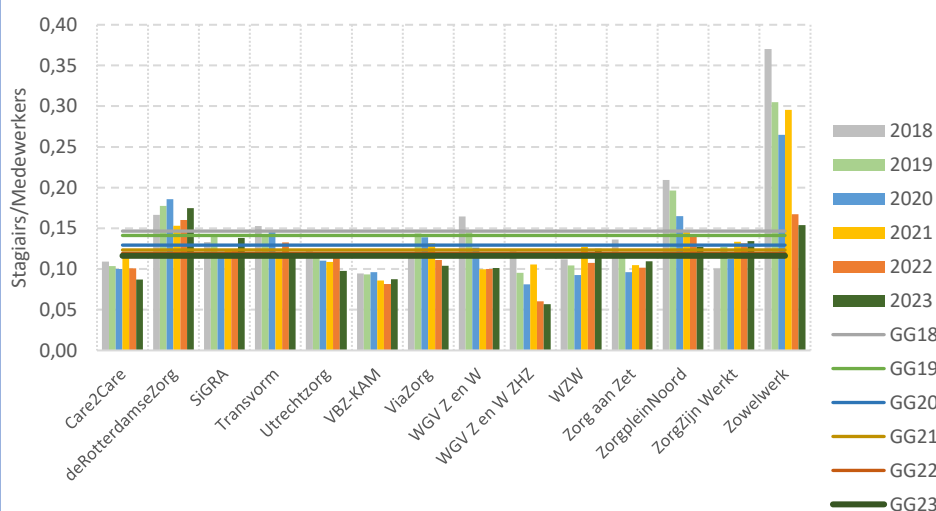
De grafiek geeft het gemiddelde aantal stagiairs gedeeld door het gemiddelde aantal medewerkers weer en de spreiding daarvan. Zichtbaar is dat het gemiddelde aantal stagiairs per medewerker verder daalt.

Hoeveel stagiairs heeft de organisatie/hoeveel medewerkers heeft de organisatie?



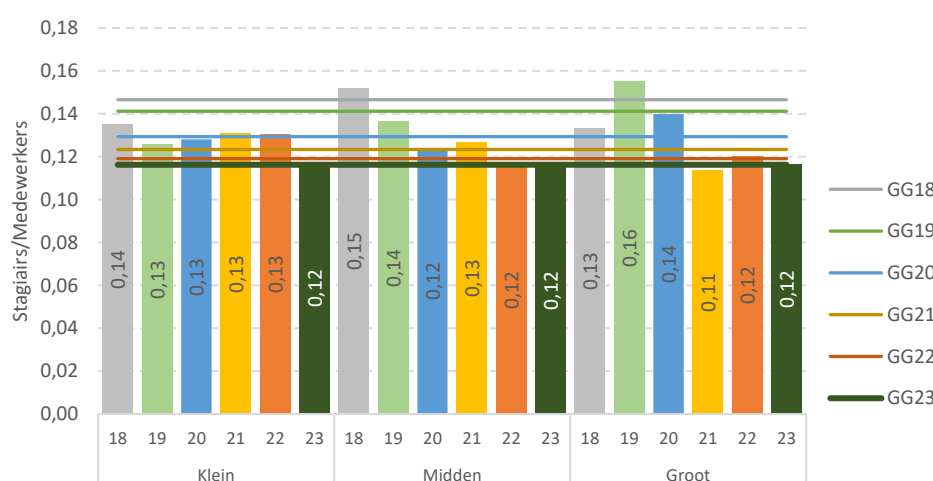
De grafiek geeft het gemiddelde aantal stagiairs gedeeld door het gemiddelde aantal medewerkers per organisatie per regionale werkgeversorganisatie weer.

Hoeveel stagiairs heeft de organisatie/hoeveel medewerkers heeft de organisatie?



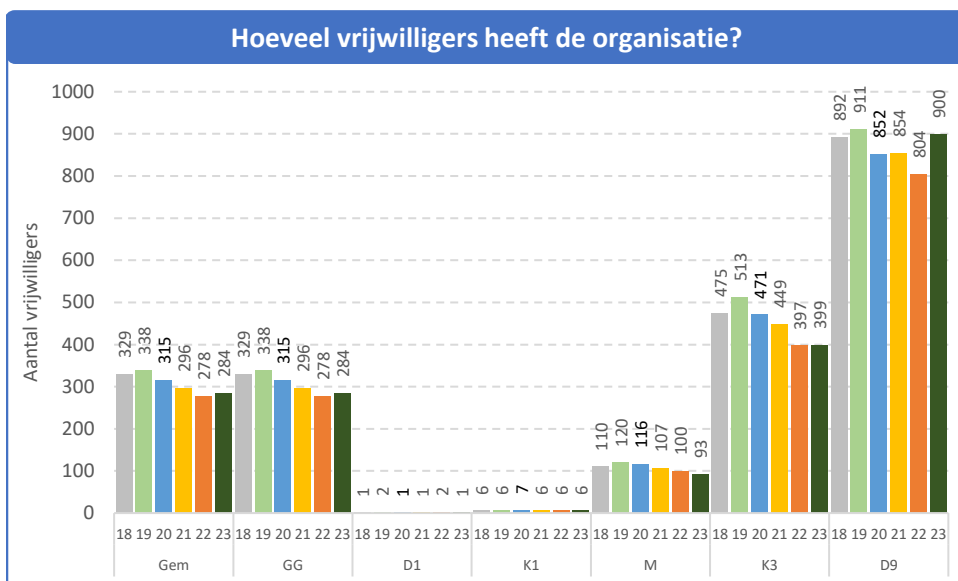
In de grafiek is het gemiddelde aantal stagiairs per medewerker per organisatie weergegeven per grootteklasse van de organisaties.

Hoeveel stagiairs heeft de organisatie/hoeveel medewerkers heeft de organisatie?

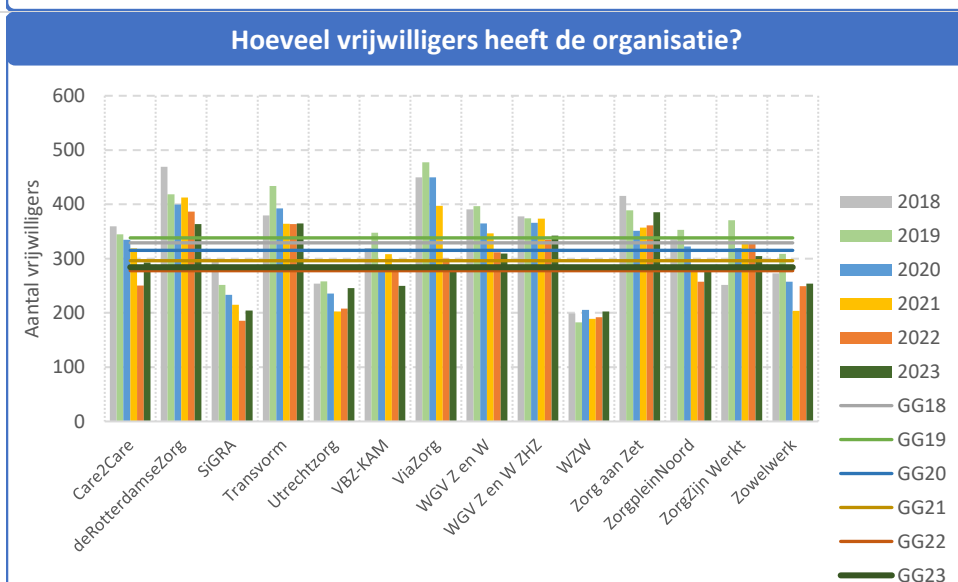


3.19 Indicator 2.3: Aantal vrijwilligers

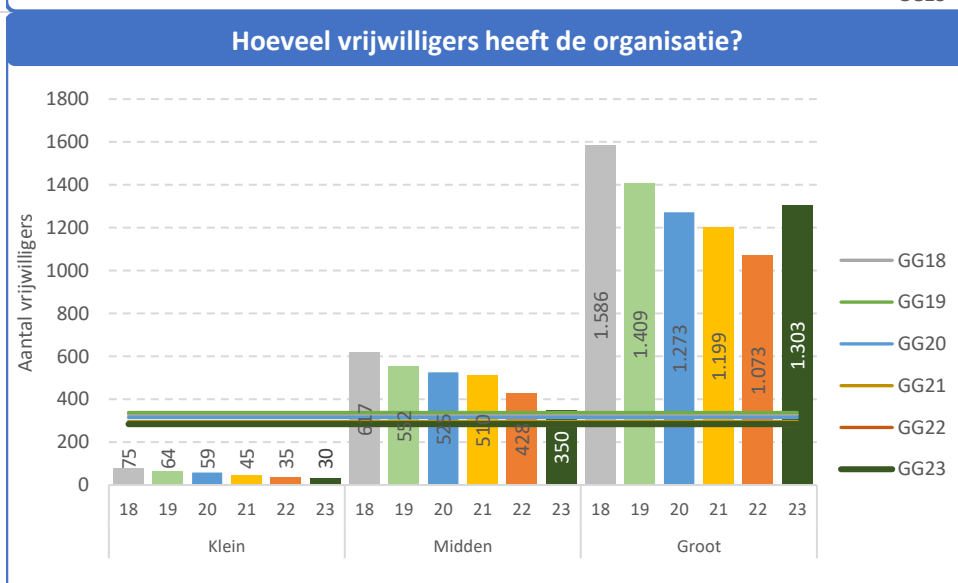
In de grafiek is het gemiddelde aantal vrijwilligers per organisatie en de spreiding daarvan weergegeven. Het gemiddelde aantal vrijwilligers per organisatie is het afgelopen jaar iets toegenomen terwijl van 2019 tot en met 2022 sprake was van een daling.



In de grafiek is het gemiddelde aantal vrijwilligers per organisatie per regionale werkgeversorganisatie weergegeven.

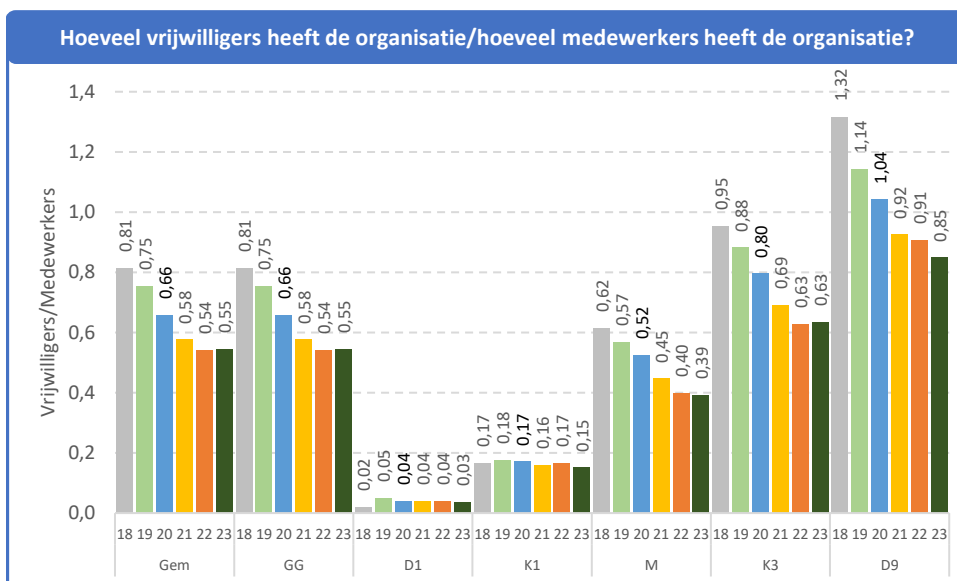


In de grafiek is het gemiddelde aantal vrijwilligers per organisatie weergegeven per grootteklasse van de organisaties.

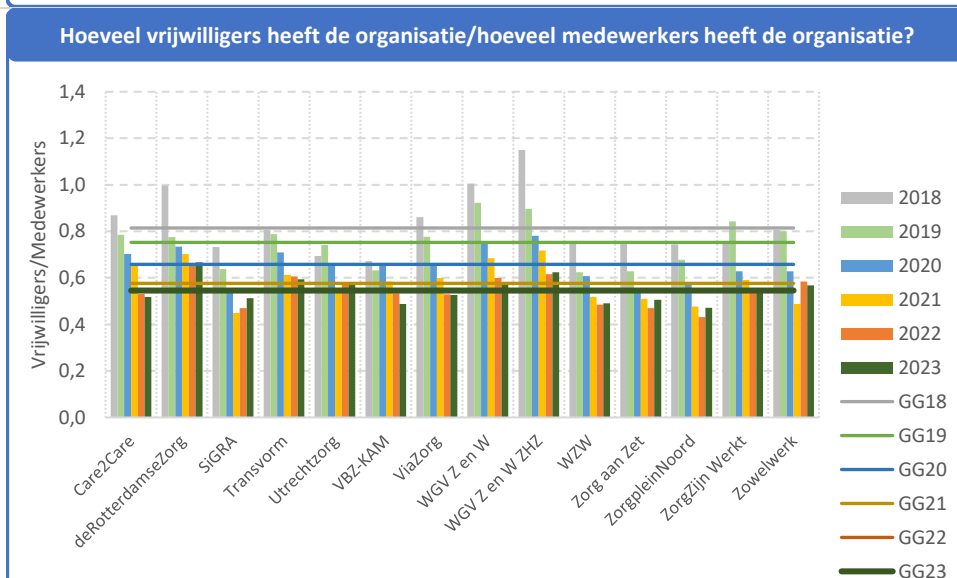


3.20 Indicator 2.3b: Aandeel vrijwilligers

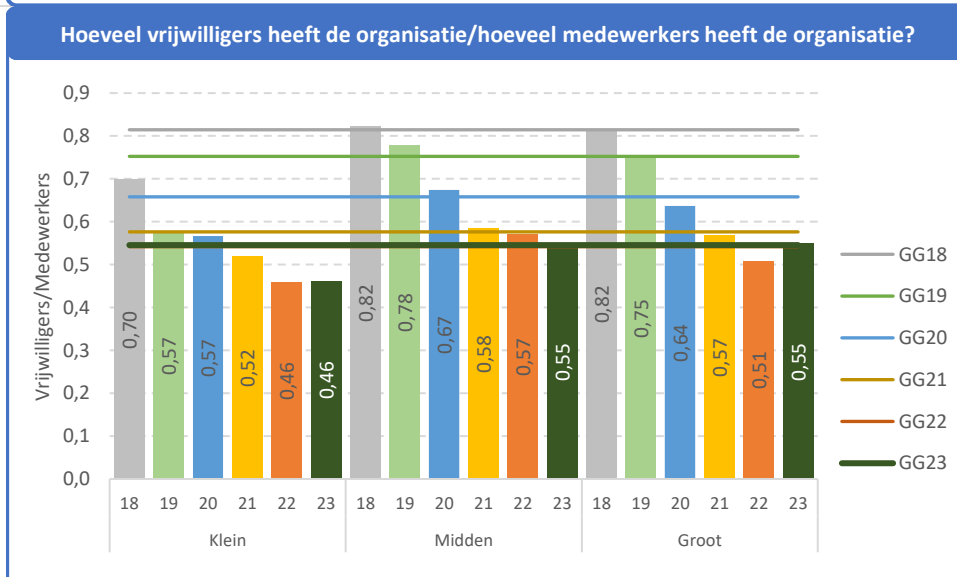
De grafiek geeft het gemiddelde aantal vrijwilligers gedeeld door het gemiddelde aantal medewerkers weer en de spreiding daarvan. Het gemiddelde aantal vrijwilligers per medewerker is de afgelopen jaren gedaald en het afgelopen jaar voor het eerst weer iets gestegen.



De grafiek geeft het gemiddelde aantal vrijwilligers gedeeld door het gemiddelde aantal medewerkers per organisatie per regionale werkgeversorganisatie weer.

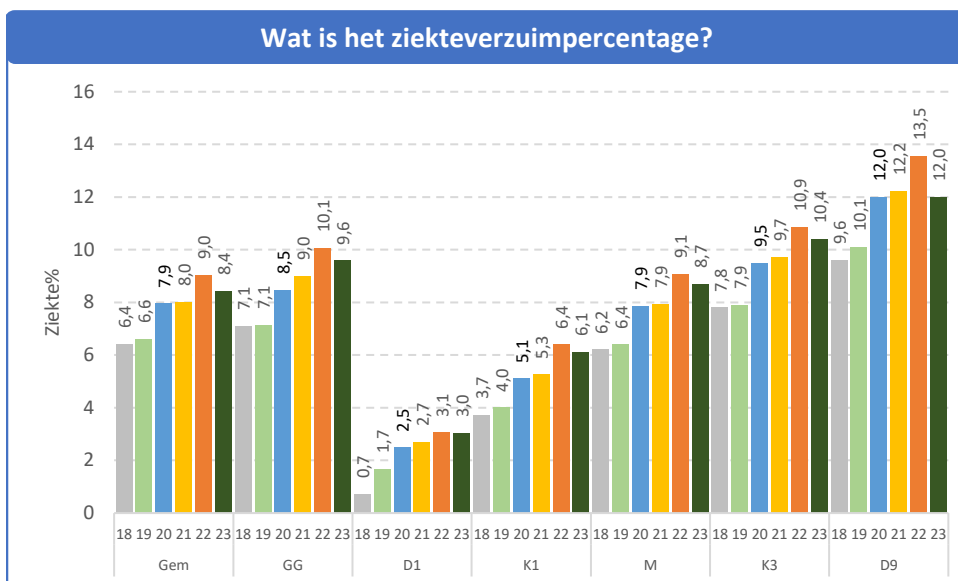


In de grafiek is het gemiddelde aantal vrijwilligers per medewerker per organisatie weergegeven per grootteklasse van de organisaties. Voorzichtige groei is zichtbaar bij grote organisaties.

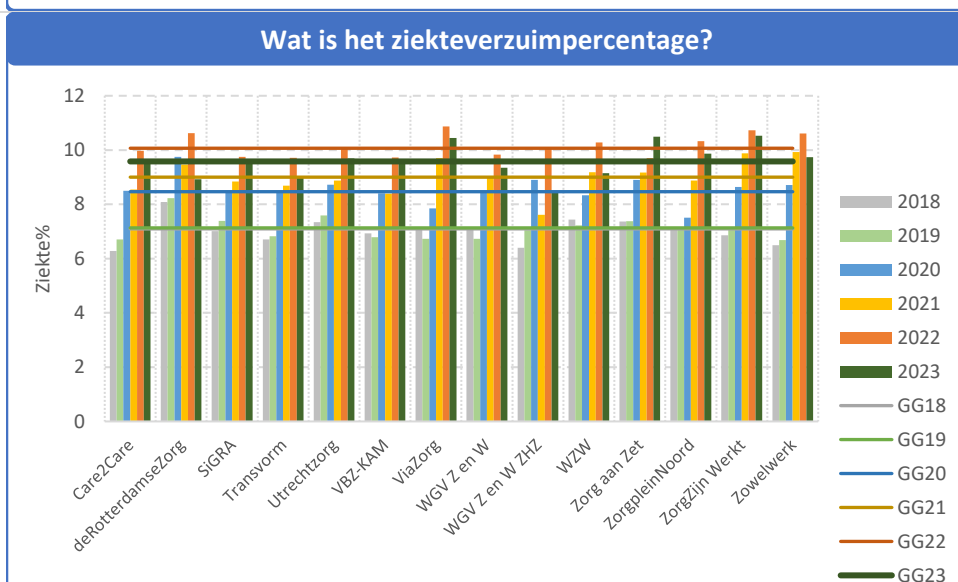


3.21 Indicator 3.1: Ziekteverzuimpercentage

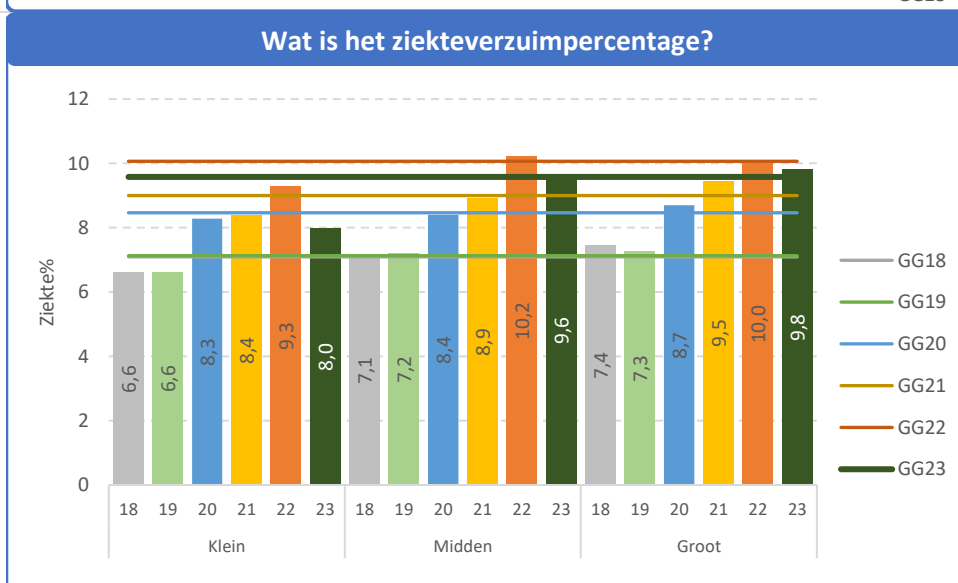
In de grafiek is het ziekteverzuimpercentage weergegeven en de spreiding daarvan. Gemiddeld bedroeg het ziekteverzuim in 2023 9,6%. Een daling ten opzichte van het voorgaande jaar.



De grafiek geeft het gemiddelde ziekteverzuimpercentage per regionale werkgeversorganisatie weer.

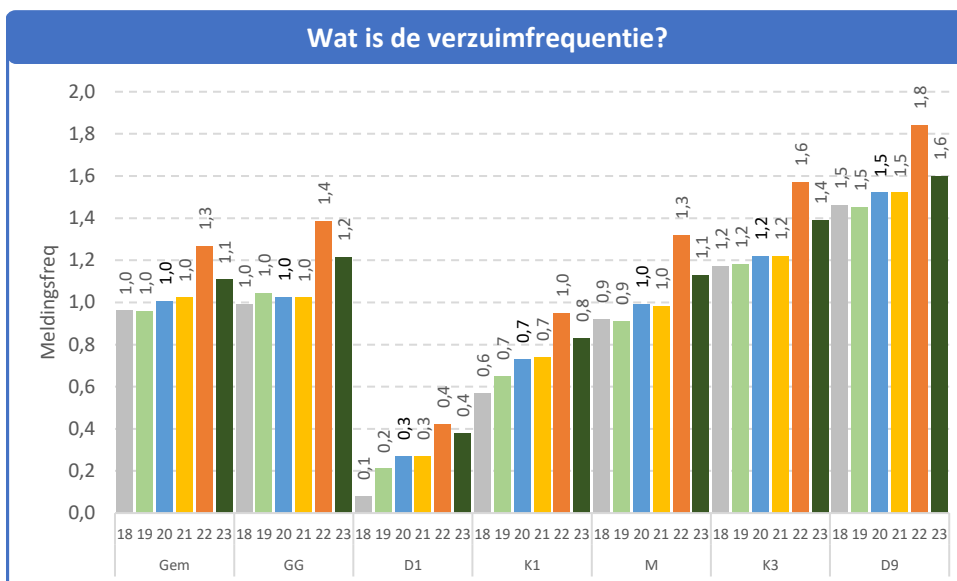


In de grafiek is het gemiddelde ziekteverzuimpercentage per grootteklasse van de organisatie weergegeven. In alle grootteklassen is het ziekteverzuimpercentage het afgelopen jaar gedaald.

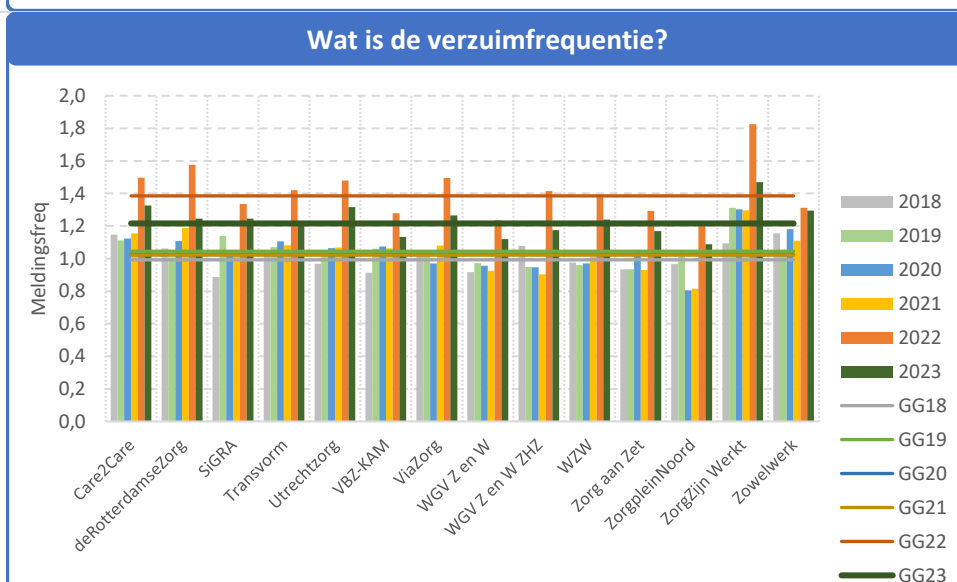


3.22 Indicator 3.2: Verzuimfrequentie

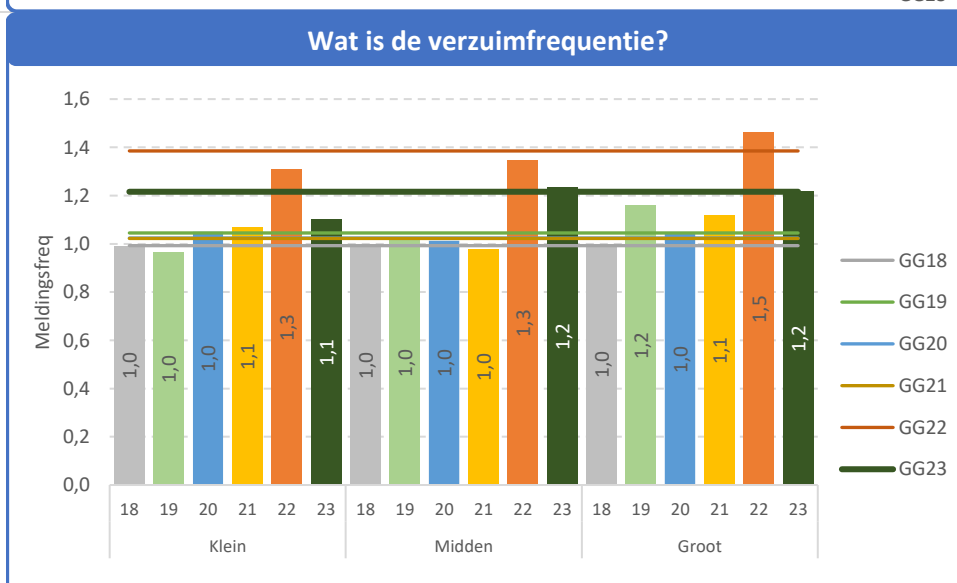
In de grafiek is de verzuimfrequentie weergegeven en de spreiding daarvan. In 2022 heeft een opvallende stijging plaatsgevonden, naar 1,4 en in 2023 is de verzuimfrequentie weer iets gedaald naar 1,2



De grafiek geeft de gemiddelde verzuimfrequentie per regionale werkgeversorganisatie weer. Bij alle regionale werkgeversorganisaties is de verzuimfrequentie het afgelopen jaar gedaald.

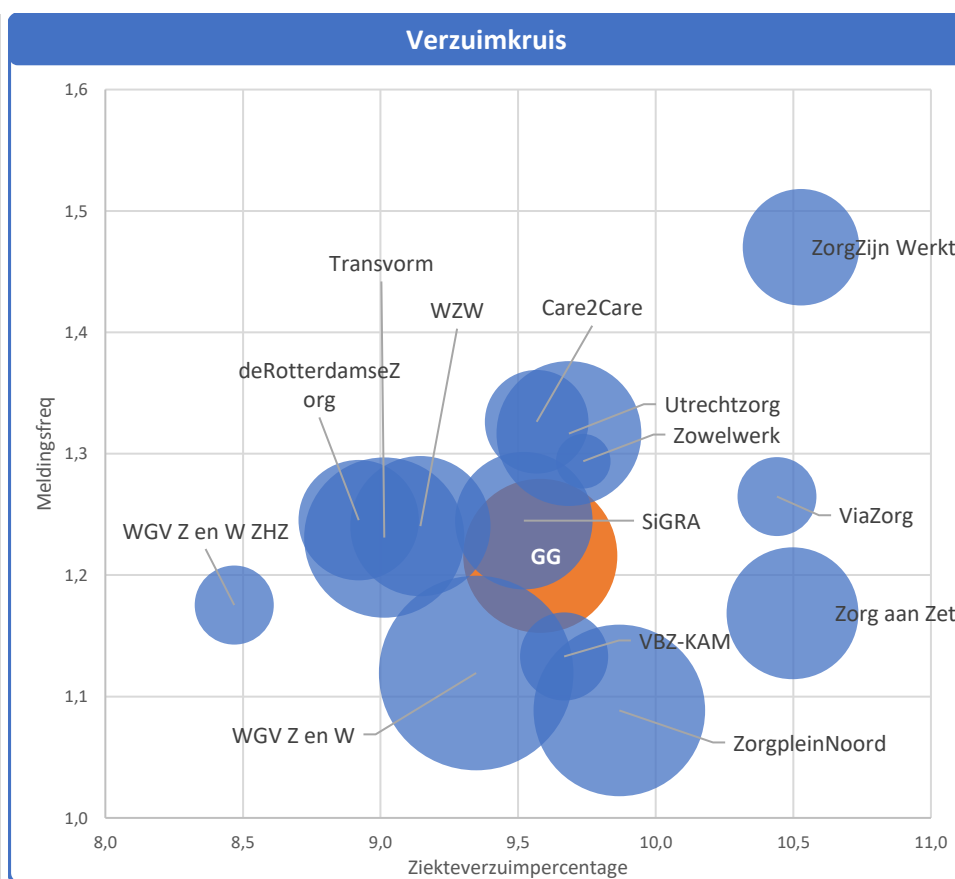


In de grafiek is de gemiddelde verzuimfrequentie per grootteklasse van de organisatie weergegeven. Bij zowel kleine, midden als grote organisaties is de verzuimfrequentie gedaald ten opzichte van 2022.

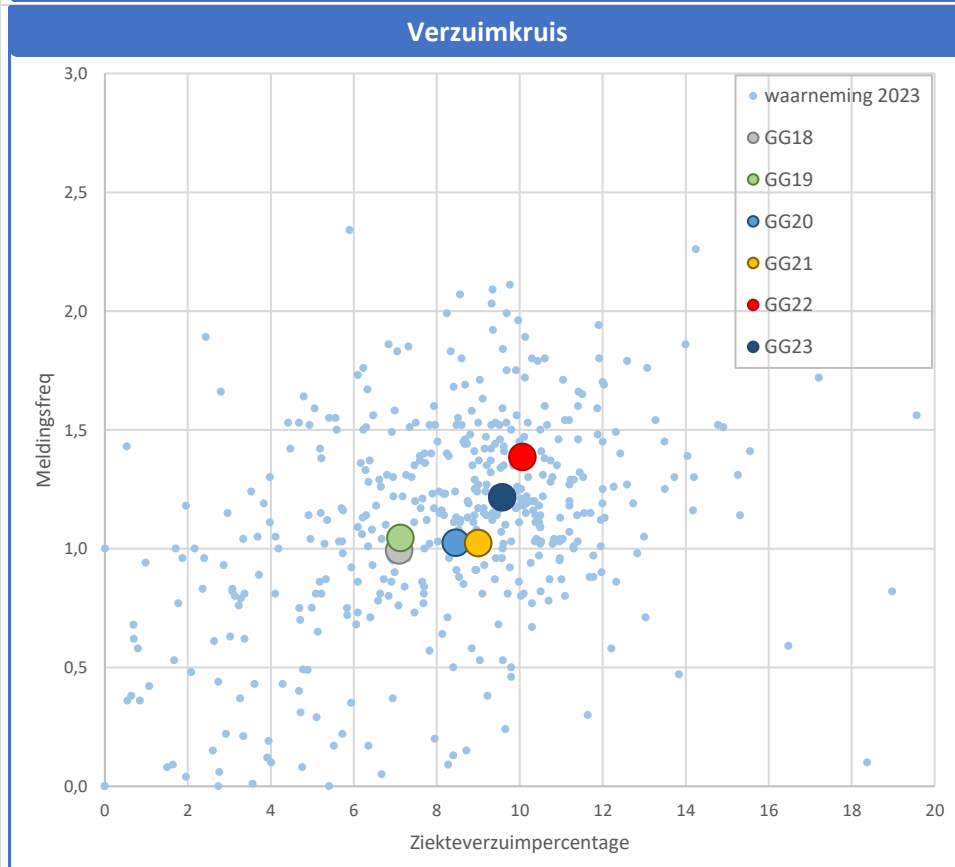


3.23 Verzuimkruis

In de grafiek is per regionale werkgeversorganisatie het ziekteverzuim% en de meldingsfrequentie weergegeven in een zgn. verzuimkruis. Bij ZorgZijn Werkt is sprake van een gemiddeld hoog ziekteverzuim% en een hoge meldingsfrequentie.



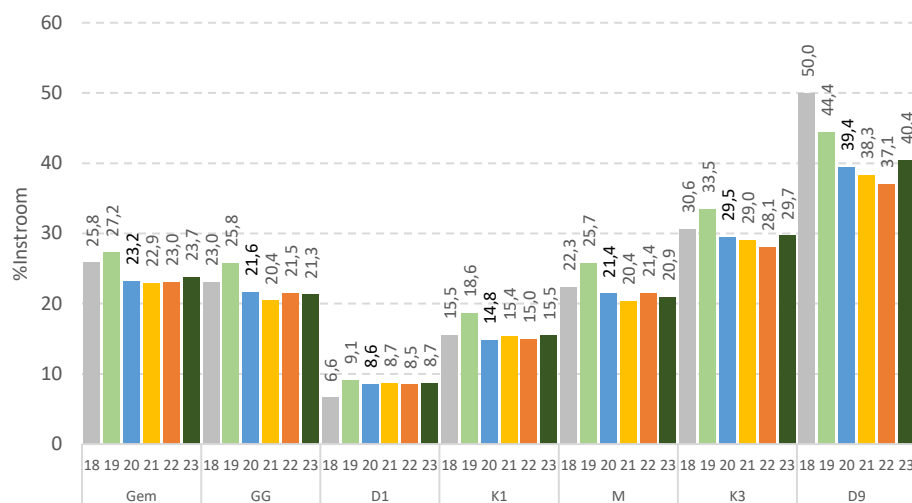
In de grafiek is per organisatie het ziekteverzuim% en de meldingsfrequentie weergegeven in een zgn. verzuimkruis.



3.24 Indicator 4.1: Instroom nieuwe medewerkers

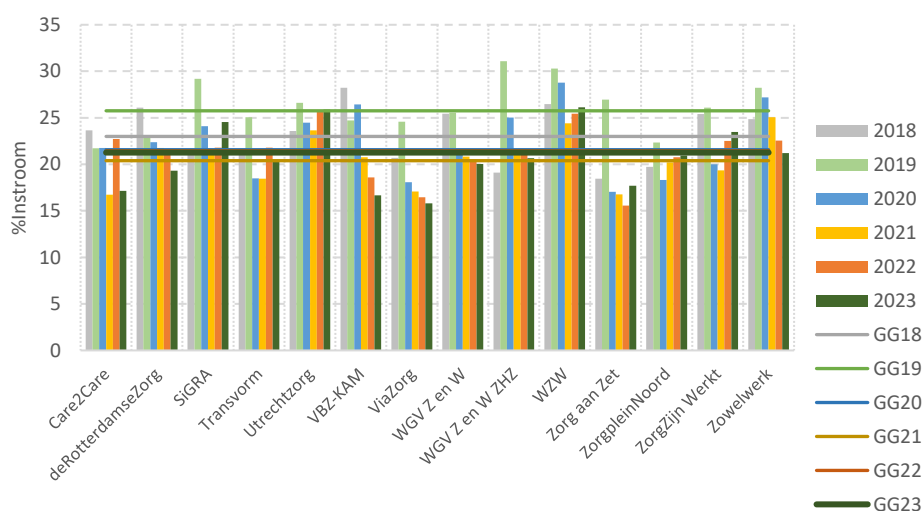
In de grafiek is het gemiddelde instroompercentage weergegeven en de spreiding daarvan. De gemiddelde instroom is de laatste jaren redelijk stabiel.

Welke omvang heeft de instroom van nieuwe medewerkers?



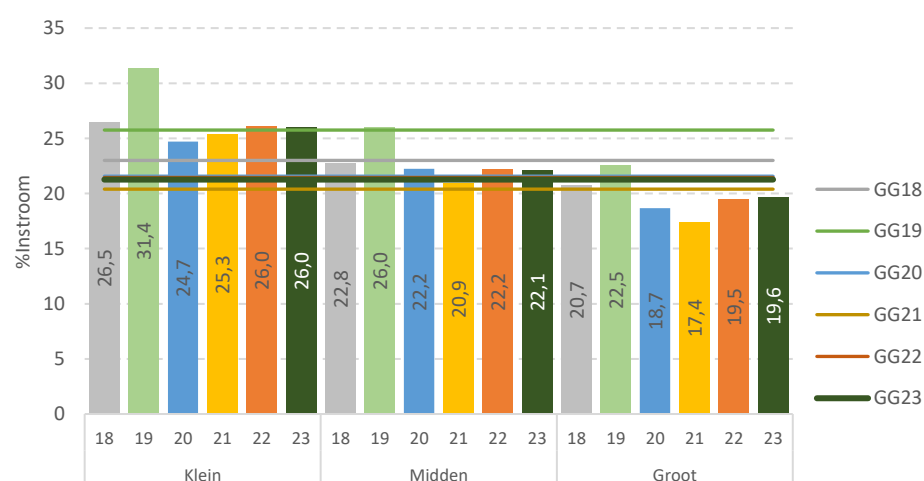
De grafiek toont het gemiddelde instroompercentage per organisatie per regionale werkgeversorganisatie. Dit verschilt tussen de 15,8% en 21,3%

Welke omvang heeft de instroom van nieuwe medewerkers?



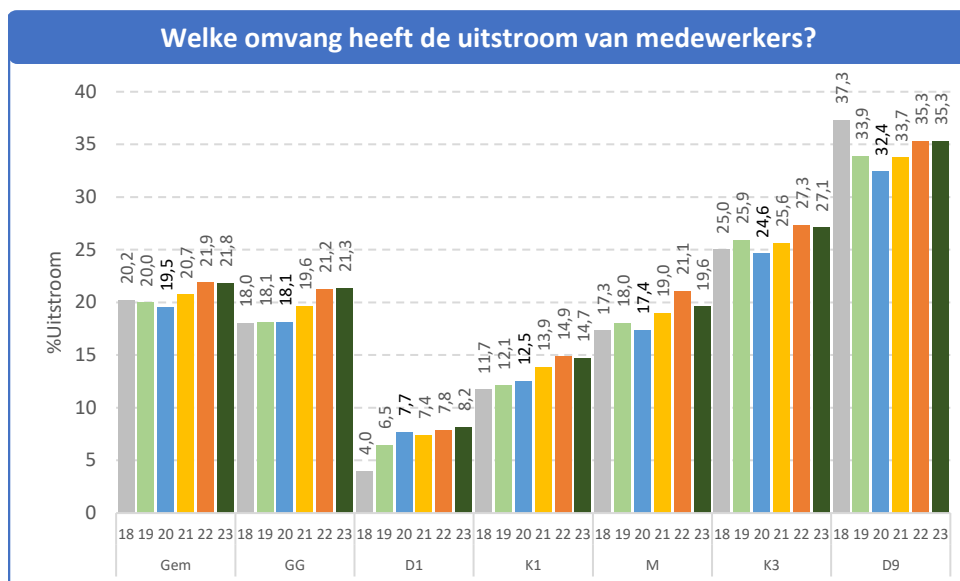
In de grafiek is het gemiddelde instroompercentage per grootteklasse van de organisatie weergegeven. Zichtbaar is dat kleine organisaties een hogere instroom kenden dan grotere.

Welke omvang heeft de instroom van nieuwe medewerkers?

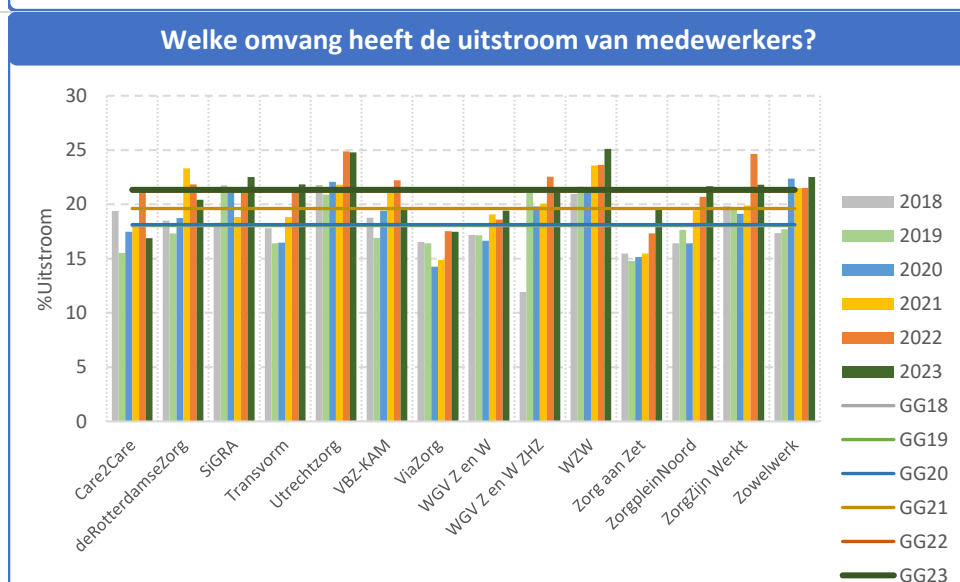


3.25 Indicator 4.2: Uitstroom medewerkers

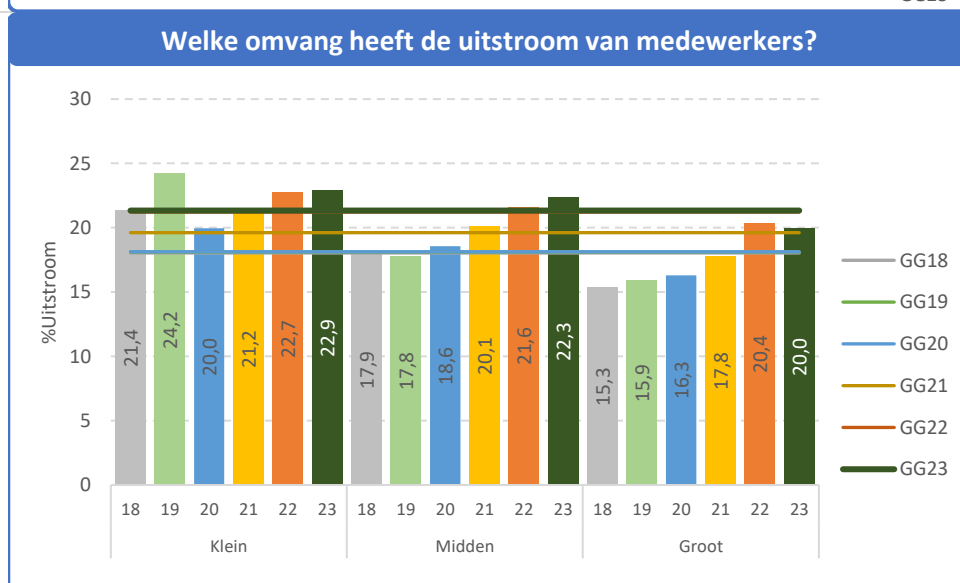
In de grafiek is het gemiddelde uitstroompercentage weergegeven en de spreiding daarvan. Gemiddeld bedroeg de uitstroom 21,3%. Dit is een toename ten aanzien van voorgaande jaren.



De grafiek toont het gemiddelde uitstroompercentage per organisatie per regionale werkgeversorganisatie. Ook hier worden verschillen gezien tussen 16,9% en 25,1%

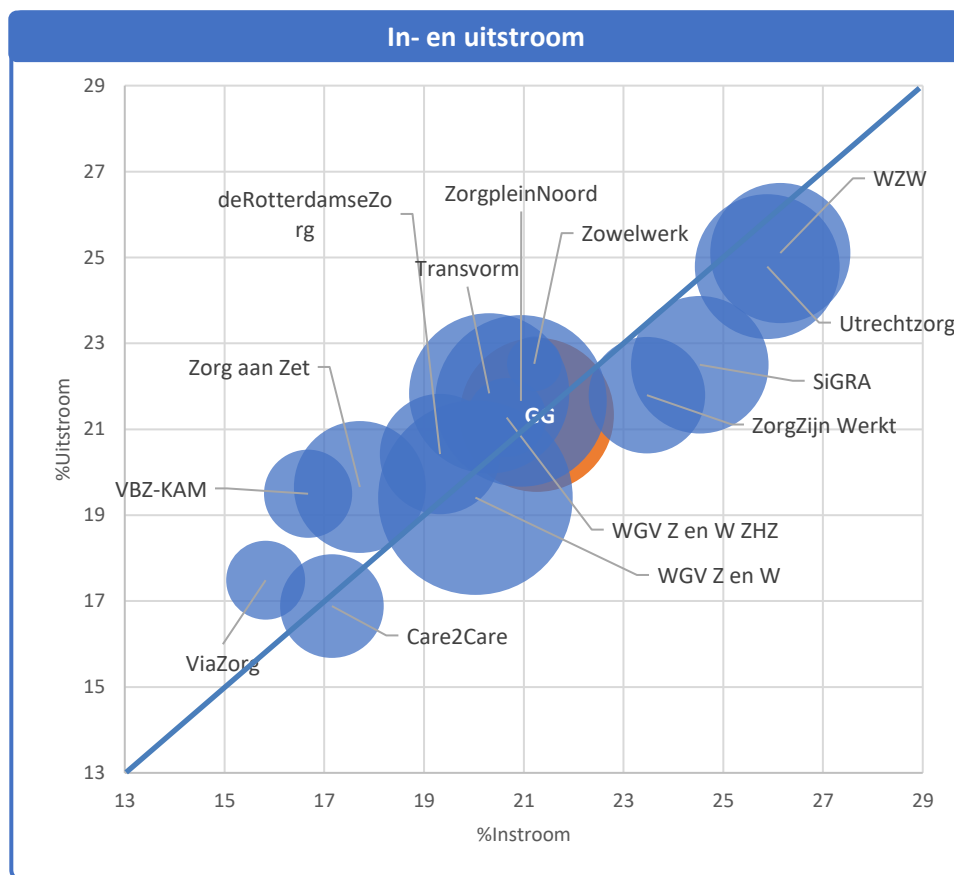


In de grafiek is het gemiddelde uitstroompercentage per grootteklasse van de organisatie weergegeven.

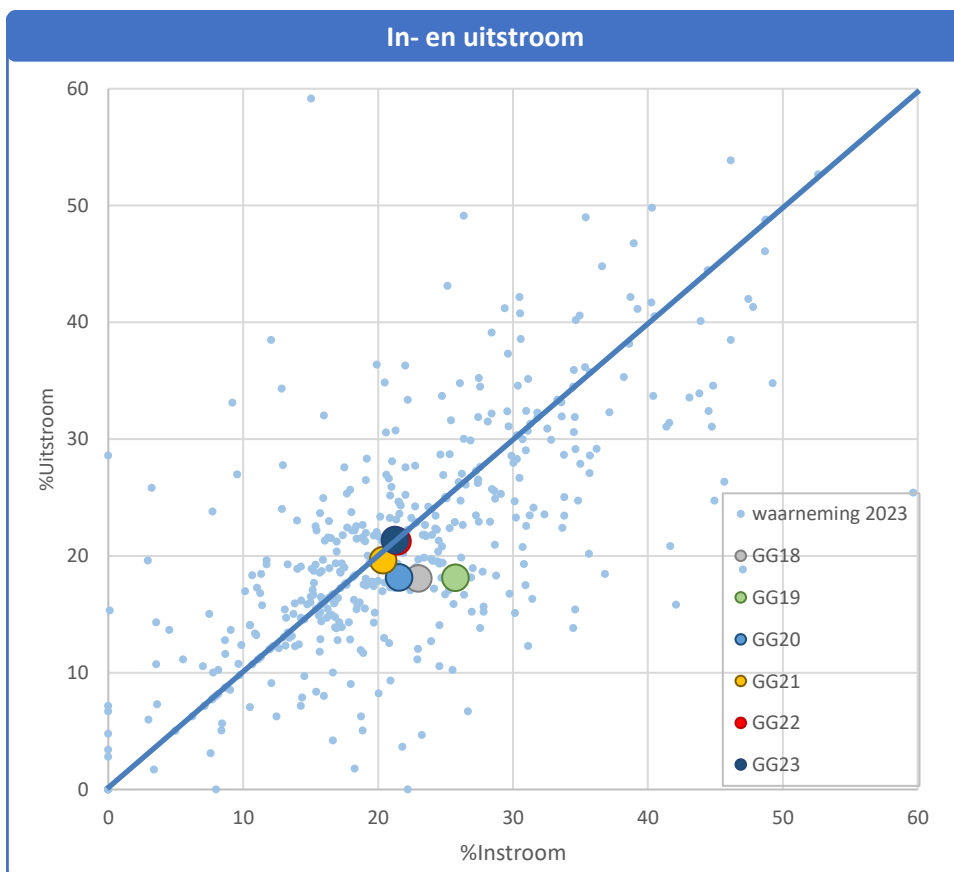


3.26 Instroom en uitstroom

In de grafiek zijn de in- en uitstroom per regionale werkgeversorganisatie weergegeven. Bij WZW en Utrechtzorg is de in- en uitstroom het grootst, bij ViaZorg en Care2Care het laagst.



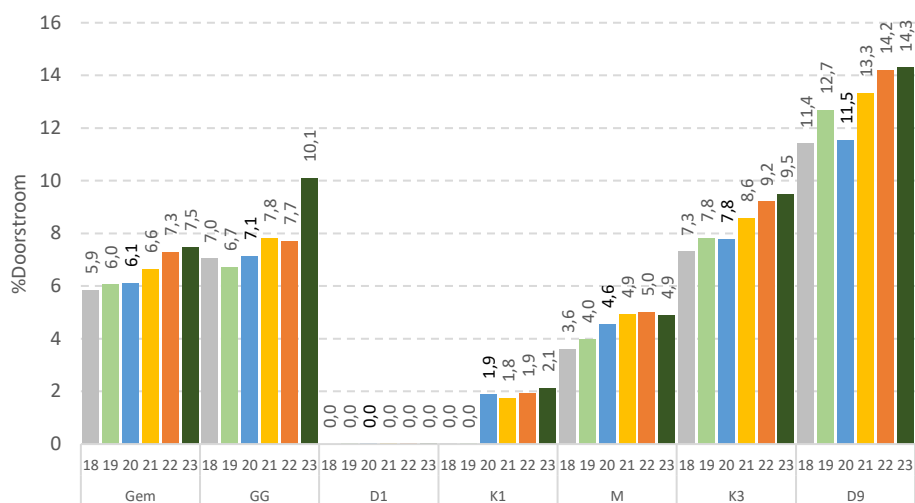
In de grafiek is de in- en uitstroom per organisatie weergegeven.



3.27 Indicator 4.3: Doorstroom medewerkers kwalificatieniveau

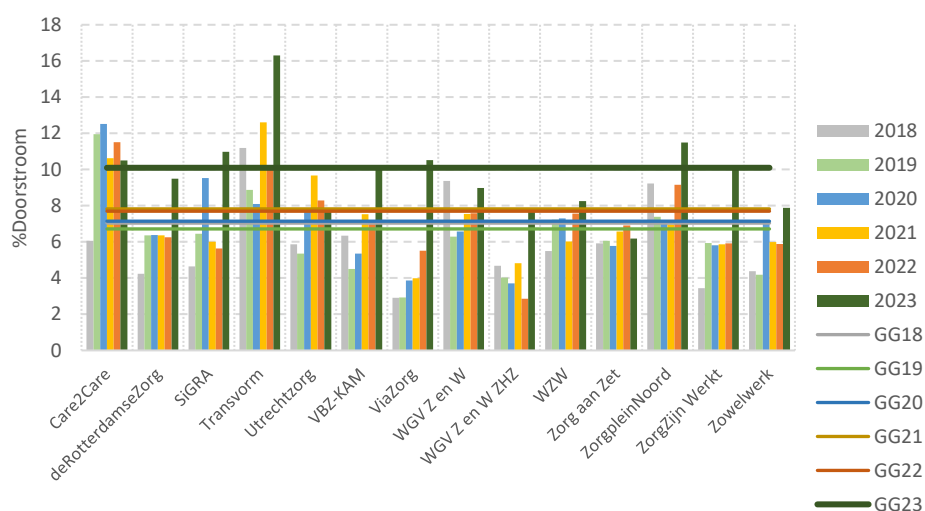
In de grafiek is het gemiddelde doorstroompercentage (van kwalificatieniveau) weergegeven en de spreiding daarvan. De doorstroom is het afgelopen jaar opvallend gestegen naar 10,1%.

Welke omvang heeft de doorstroom qua kwalificatieniveau van medewerkers?



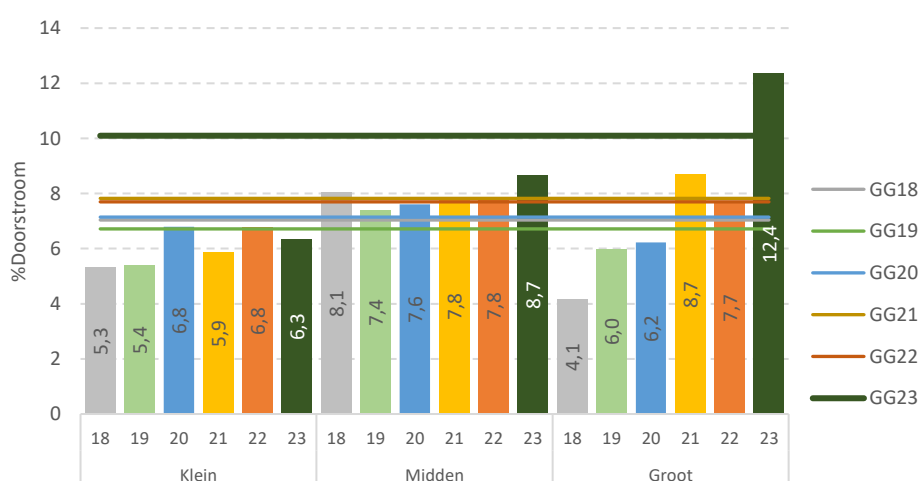
De grafiek toont het gemiddelde doorstroompercentage per regionale werkgeversorganisatie. Bij nagenoeg alle regionale werkgeversorganisaties is de doorstroom opvallend gestegen.

Welke omvang heeft de doorstroom qua kwalificatieniveau van medewerkers?



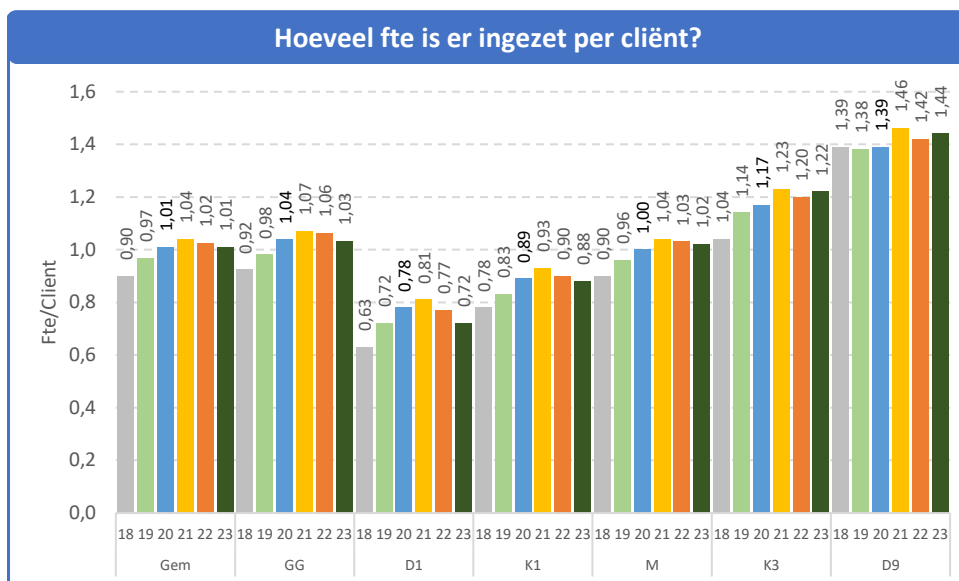
In de grafiek is het gemiddelde doorstroompercentage per grootteklasse van de organisatie weergegeven. Voornamelijk bij grote organisaties is het doorstroompercentage het afgelopen jaar gestegen.

Welke omvang heeft de doorstroom qua kwalificatieniveau van medewerkers?

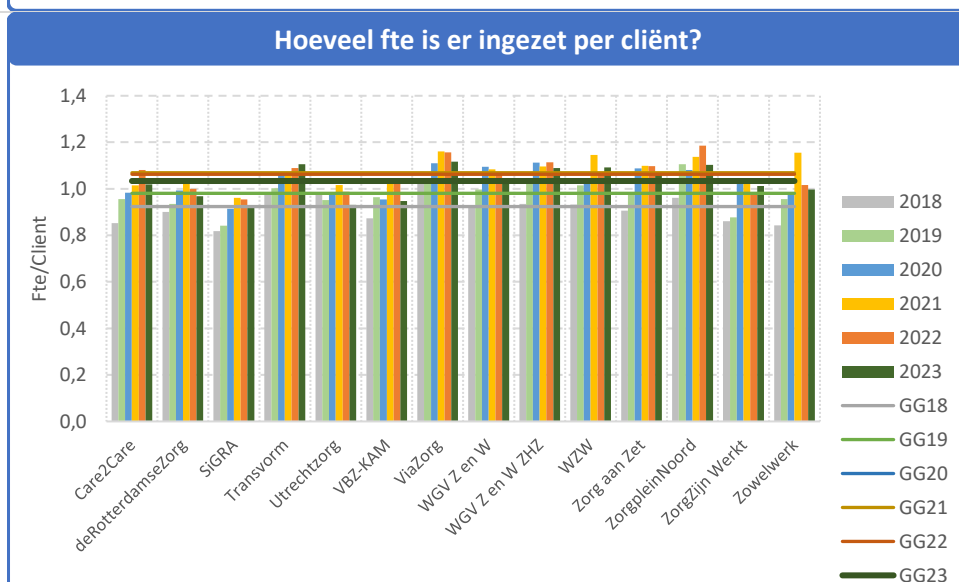


3.28 Indicator 5.1: Fte per cliënt

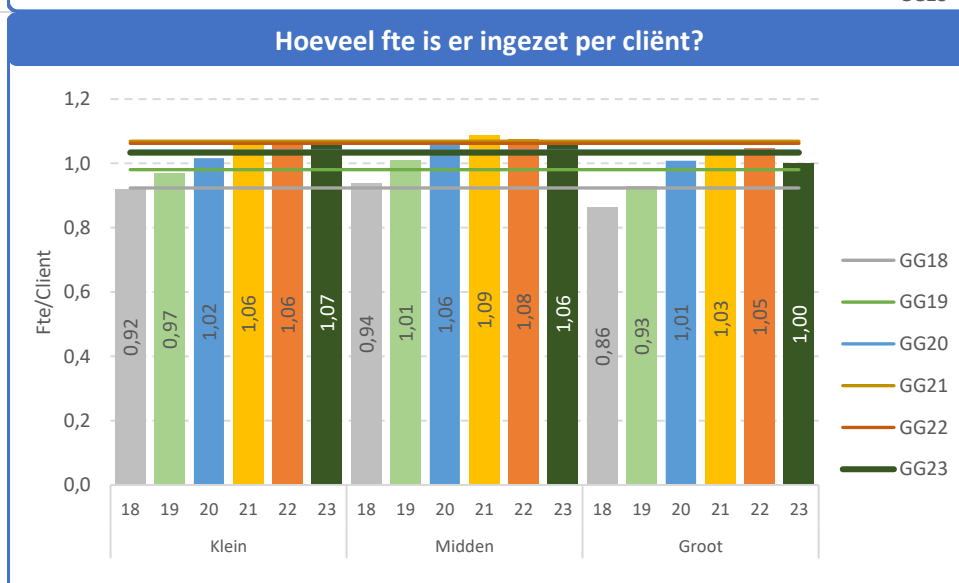
In de grafiek is het gemiddelde aantal ingezette fte per cliënt weergegeven en de spreiding daarvan. Gemiddeld is de inzet gestegen van 0,92 fte per cliënt in 2018 naar 1,07 in 2021. Vanaf 2022 is dit aantal gedaald naar 1,03 in 2023.



De grafiek laat het aantal ingezette fte per cliënt per regionale werkgeversorganisatie zien. Dit verschilt tussen 0,92 fte/cliënt en 1,12 fte/cliënt.



In de grafiek is het aantal ingezette fte per cliënt per grootteklasse van de organisatie weergegeven.



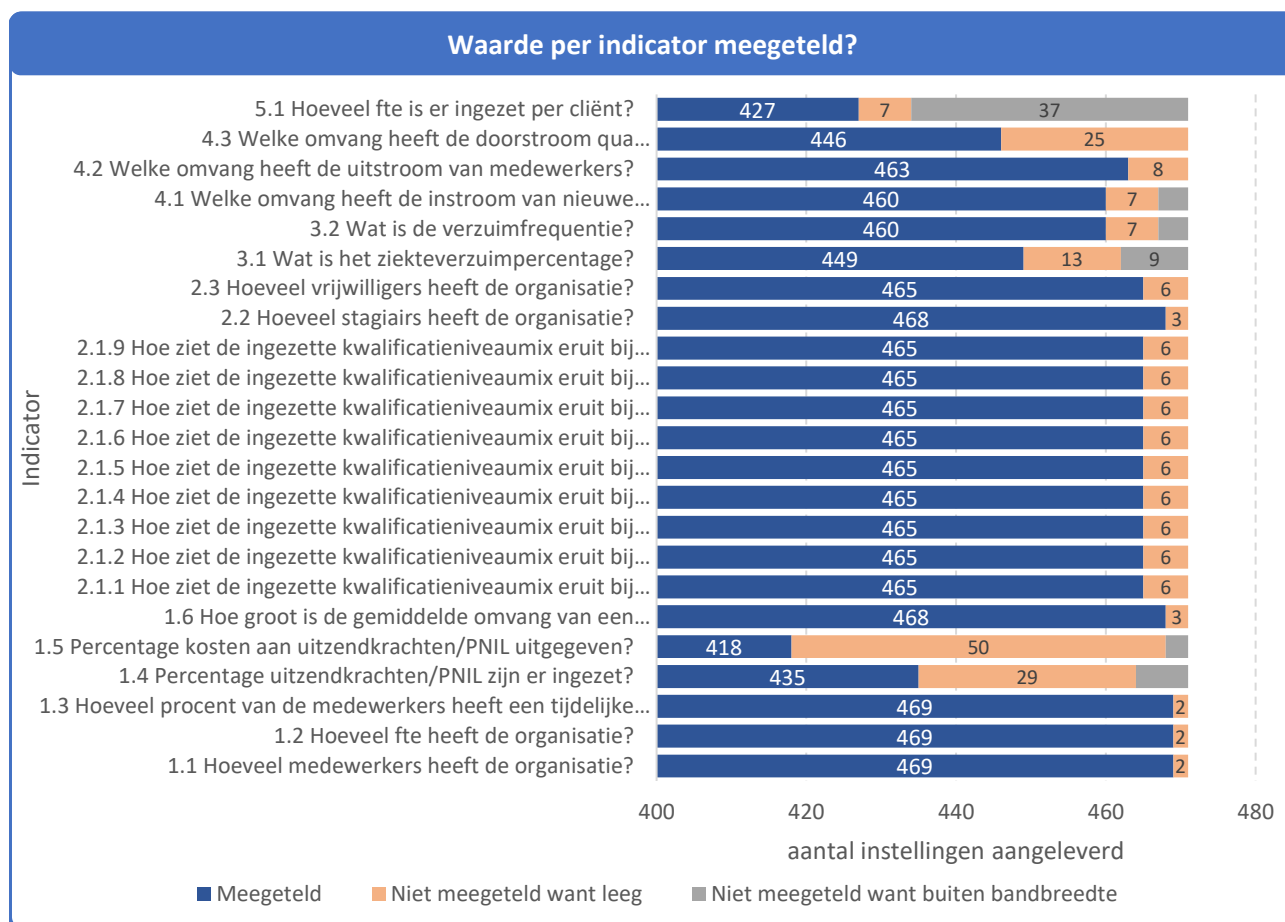
4. Betrouwbaarheid en validiteit

In dit hoofdstuk wordt beknopt ingegaan op de betrouwbaarheid en validiteit.

4.1 Betrouwbaarheid

Voor het aanleveren van de indicatoren is een handboek beschikbaar gesteld (<https://www.zorginzicht.nl/kwaliteitsinstrumenten/verpleeghuiszorg-personeelssamenstelling-indicatoren>). In dit handboek zijn definities van de verschillende indicatoren opgenomen. Ook is hierin precies beschreven hoe de indicator berekend dient te worden, inclusief welke teller en noemer gebruikt worden, indien van toepassing. Aangeleverde indicatoren worden vervolgens technisch ook gebruikt voor het berekenen van andere indicatoren waarmee de consistentie vergroot wordt. Kortom; bij het opzetten van de indicatoren en het inrichten van de portal voor aanlevering, is er veel aandacht gegaan naar het zo eenvoudig en betrouwbaar mogelijk kunnen aanleveren van de indicatoren.

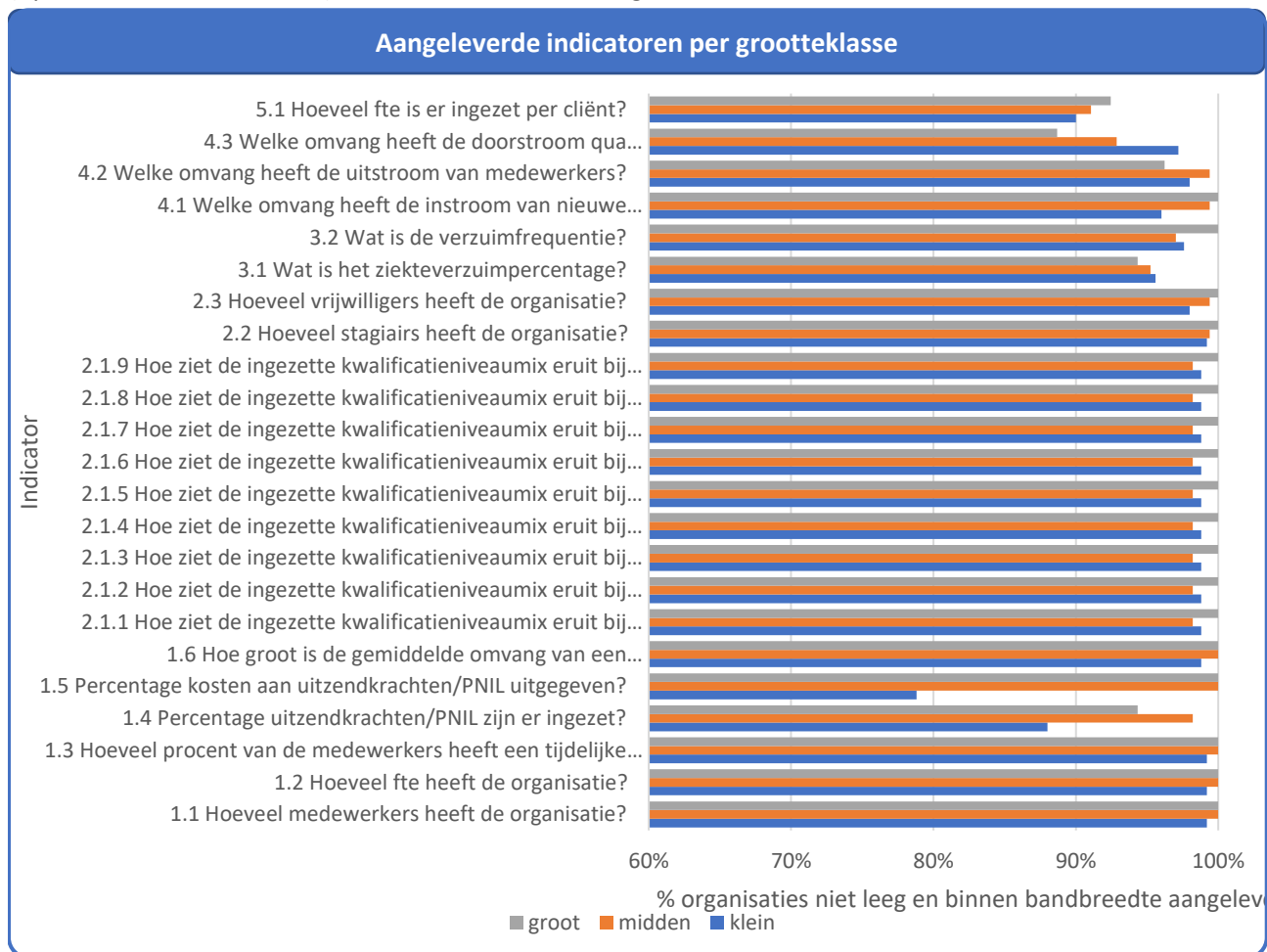
In totaal hebben 471 unieke organisaties de indicatoren aangeleverd. Van deze instellingen heeft, zoals hiervoor aangegeven, een klein aantal niets aangeleverd, dat wil zeggen: overal een 0 of leeg. Dit jaar waren er geen instellingen die een onlogische verhouding van het aantal medewerkers ten opzichte van het aantal fte aanleverden (over meetjaren 2018, 2019, 2020, 2021 en 2022 betroffen dit respectievelijk 4, 2, 1, 1 en 0 instellingen). Verder blijkt dat op indicatorniveau door sommige instellingen niets of een onwaarschijnlijke waarde is ingevuld. Zie onderstaande grafiek:



Over het algemeen is per indicator het aantal instellingen dat niet of buiten de bandbreedte heeft aangeleverd van vergelijkbare omvang als voorgaand jaar. Er is een aantal indicatoren waarvan het aantal organisaties dat geen waarde heeft aangeleverd, of waarvan de aangeleverde waarde onlogisch lijkt, groter is dan bij de andere indicatoren:

- Percentage (kosten) uitzendkrachten/PNIL. Vrij veel organisaties hebben hier geen waarden aangeleverd. Over 2023 hebben 36 organisaties geen inzet aangeleverd. Over 2022, 2021, 2020, 2019 en 2018 betrof dat respectievelijk 57, 47, 37, 52 en 69. De kosten over 2023 zijn door 53 organisaties niet aangeleverd. Over 2022, 2021, 2020, 2019 en 2018 betroffen dat respectievelijk 41, 51, 56, 83 en 92 organisaties.
- Ziekteverzuimpercentage: van 22 organisaties is het ziekteverzuim in de grafieken niet meegenomen, waarvan de meerderheid geen percentage heeft aangeleverd. Over de jaren 2022, 2021, 2020, 2019 en 2018 bedroeg dit aantal respectievelijk 26, 28, 31, 31 en 47.
- 25 organisaties hebben geen doorstroomcijfer aangeleverd (in 2022, 2021, 2020, 2019 en 2018 was dit 35, 29, 31, 44 en 49).
- Fte/Client-ratio: van 44 organisaties is de fte/client-ratio niet opgenomen in de grafieken. 7 organisaties hebben dit niet ingevuld en bij 37 organisaties is die indicator 1,5 of hoger wat onwaarschijnlijk lijkt. Dit is een soortgelijk aantal als over 2022 het geval was.

In onderstaande grafiek is per indicator opgenomen hoeveel procent van de organisaties per grootteklasse (op basis van WLZ-omzet) de indicator heeft aangeleverd met een waarde binnen de bandbreedte.



Onderstaand is een matrix opgenomen waarin zichtbaar is hoeveel organisaties hoeveel indicatoren hebben aangeleverd en hoeveel van de aangeleverde waarden binnen de bandbreedte van de criteria vallen.

aantal indicatoren leeg	aantal indicatoren buiten bandbreedte				totaal
	0	1	2	3	
0	345	39	3	1	388
1	36	4	2	0	42
2	20	4	0	0	24
3	6	1	0	0	7
4	1	0	0	0	1
5	2	0	1	0	3
>5	5	1	0	0	6
totaal	415	49	6	1	471
aantal organisaties					

Concluderend heeft 94,3% van de organisaties de indicatoren grotendeels correct aangeleverd (maximaal 2 van de 23 indicatoren niet aangeleverd of buiten de bandbreedte), vorig jaar bedroeg dit 94,4%. Zoals hiervoor aangegeven, zijn uitsluitingscriteria toegepast zodat het (gewogen) gemiddelde en de overige inzichten niet te veel worden beïnvloed door lege velden of waarden buiten de bandbreedte. De uitsluitingscriteria zijn en blijven echter mensenwerk en daarmee arbitrair.

4.2 Validiteit

De indicatoren geven een goed beeld van de personele situatie en ontwikkelingen binnen de verpleeghuissector. De inzichten kunnen gebruikt worden op macro-, meso- en microniveau als onderligger voor zowel het definiëren van beleidsrichtingen als het zichtbaar maken van effecten achteraf. De inzichten zijn dermate breed ten aanzien van de personele situatie en samenstelling binnen de sector dat er genoeg aanleidingen in te ontdekken zijn om er 'iets' mee te willen of kunnen.

Hierbij moet aangetekend worden dat het meetjaar 2018 het eerste jaar was waarover deze set aan indicatoren is uitgevraagd. Met de toevoeging van data over 2019, 2020, 2021, 2022 en 2023 worden de inzichten waardevoller doordat een trend ontstaat. Door de inzichten te laten groeien met meer perioden over de tijd, zal de toegevoegde waarde groter worden en worden trends daadwerkelijk zichtbaar. Dan kan bijvoorbeeld gezien worden of/in welke mate gewenste ontwikkelingen in de sector worden gerealiseerd.