

De arbeidsmarkt voor huidtherapeuten

Een capaciteitsraming voor de instroom in de opleiding
huidtherapie

Elize Vis
Linda Flinterman
Ronald Batenburg



NIVEL
Kennis voor betere zorg

Het Nivel levert kennis om de gezondheidszorg in Nederland beter te maken. Dat doen we met hoogwaardig, betrouwbaar en onafhankelijk wetenschappelijk onderzoek naar thema's met een groot maatschappelijk belang. 'Kennis voor betere zorg' is onze missie. Met onze kennis dragen we bij aan het continu verbeteren en vernieuwen van de gezondheidszorg. We vinden het belangrijk dat mensen in staat zijn om deel te nemen aan de samenleving. Ons onderzoek draait uiteindelijk om de vraag hoe we de zorg voor de patiënt kunnen verbeteren. Alle onderzoeken publiceert het Nivel openbaar, dat is statutair vastgelegd.

April 2023

ISBN 9789461227966

030 272 97 00

nivel@nivel.nl

www.nivel.nl

© 2023 Nivel, Postbus 1568, 3500 BN UTRECHT

Gegevens uit deze uitgave mogen worden overgenomen onder vermelding van Nivel en de naam van de publicatie. Ook het gebruik van cijfers en/of tekst als toelichting of ondersteuning in artikelen, boeken en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Voorwoord

In deze rapportage worden de uitkomsten beschreven van een onderzoek naar de arbeidsmarkt van huidtherapeuten in Nederland. De huidige situatie en toekomstige ontwikkelingen op de vraag- en aanbodkant van de arbeidsmarkt zijn met verschillende bronnen en methoden cijfermatig in kaart gebracht. Het resultaat is een capaciteitsraming, waarmee voor een aantal scenario's het verschil tussen vraag en aanbod, nu en over 10 jaar, is doorgerekend. Vervolgens is bepaald wat de benodigde instroom in de huidtherapie-opleiding zou moeten zijn om vraag en aanbod met elkaar in evenwicht te brengen. Daarnaast wordt ook beschreven welke andere handelingsperspectieven er mogelijk zijn op de arbeidsmarkt van huidtherapeuten in Nederland.

Dit onderzoek is uitgevoerd door het Nivel in opdracht van de Nederlandse Vereniging van Huidtherapeuten (NVH). Dank gaat uit naar de begeleiding vanuit de NVH, in het bijzonder Monique van Bakkum en Thero van Broekhoven.

Ook gaat onze dank uit naar de opleiding en alle huidtherapeuten en studenten huidtherapie die de enquêtes hebben ingevuld, de deelnemers aan de scenarioworkshops en interviews, en de opleidingen Huidtherapie voor hun bijdragen aan dit onderzoek. Dankzij hun medewerking konden betrouwbare cijfers voor dit rapport worden opgesteld.

Utrecht, 2023, de auteurs

Inhoud

Voorwoord	4
Samenvatting	7
1 Inleiding	9
1.1 Aanleiding	9
1.2 Leeswijzer	10
2 Methode	11
2.1 Het rekenmodel voor capaciteitsramingen	11
2.2 Gegevensbronnen	13
3 Het beschikbare aanbod aan huidtherapeuten: de aanbodkant van de arbeidsmarkt	17
3.1 Aantal werkzame huidtherapeuten	17
3.2 Aantal uur en fte dat huidtherapeuten werken	18
3.3 Verwachte uitstroom in de komende 20 jaar	18
3.4 Huidtherapeuten die niet meer werkzaam zijn	19
3.5 Huidtherapeuten die nu en in de toekomst opgeleid gaan worden	20
3.6 Buitenlandse instroom	23
3.7 Aanbodparameters voor het ramingsmodel	23
4 Extra informatie opgehaald uit de enquête: het werkveld en de ervaren arbeidsmarktpositie van huidtherapeuten	24
4.1 Aantal aanstellingen, type dienstverband en type werkplek	24
4.2 Huidige en toekomstig gewenste aandachtsgebieden	26
4.3 Aansluiting opleiding arbeidsmarkt en arbeidsmarktpositie	26
5 Extra informatie opgehaald uit de enquête: loopbaanwensen en verwachtingen van studenten huidtherapie	28
5.1 Kenmerken respondenten	28
5.2 Loopbaan voor de opleiding huidtherapie	29
5.3 Gewenste loopbaan als huidtherapeut na de opleiding	29
5.4 Redenen om niet te gaan werken als huidtherapeut	30
5.5 Regiovoorkeur	30
6 Het benodigde aanbod aan huidtherapeuten: de vraagkant van de arbeidsmarkt	32
6.1 Onvervulde vraag	32
6.2 Demografie	35
6.3 Epidemiologie	35
6.4 Sociaal cultureel	36
6.5 Vakinhoudelijk	38
6.6 Horizontale en verticale substitutie	40
6.7 Vraagparameters voor het ramingsmodel	44

7	De verhouding tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt voor huidtherapeuten, nu en in de toekomst	45
7.1	Het beschikbare aanbod aan huidtherapeuten, 2022-2042	45
7.2	Het beschikbare aanbod afgezet tegen het benodigd aanbod aan huidtherapeuten, 2022-2042	46
7.3	Benodigde instroom bij het streven naar volledig evenwicht op de arbeidsmarkt	47
7.4	Effect van de verschillende factoren	47
7.5	Conclusie en aanbevelingen	48
	Literatuur	50
	Bijlage A Enquête huidtherapeuten	51
	Bijlage B Enquête studenten huidtherapie	57
	Bijlage C Regiotabellen	61

Samenvatting

Hoe staat de arbeidsmarkt voor huidtherapeuten in Nederland ervoor, hoe zal deze zich in de toekomst ontwikkelen, welke handelingsperspectieven zijn er op deze ontwikkeling en welke opleidingsinstroom zou passen voor een evenwichtige arbeidsmarkt? Dit zijn de hoofdvragen die leidend zijn geweest voor dit onderzoek. Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van enquêtes onder huidtherapeuten en studenten huidtherapie, een scenarioworkshop en interviews met experts en stakeholderorganisaties in de huidtherapie, reeds beschikbare data en een rekenmodel voor capaciteitsramingen. Er zijn verschillende scenario's doorgerekend, om rekening te houden met de verschillende trends die bepalen hoeveel huidtherapeuten er in de toekomst beschikbaar en benodigd zijn. Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de Nederlandse Vereniging van Huidtherapeuten (NVH).

Aanpak en scenario's

Allereerst is in het onderzoek de huidige capaciteit aan huidtherapeuten in Nederland in kaart gebracht. Dit is gedaan door een enquête onder huidtherapeuten uit te zetten en de gegevens van de opleidingen te analyseren. Ook zijn studenten huidtherapie met een enquête bevraagd over hun toekomstplannen. Op basis van deze bronnen is een prognose gemaakt van de capaciteit (het arbeidsaanbod) aan huidtherapeuten voor de komende 20 jaar.

Ten tweede is met meer kwalitatieve methoden ingeschat hoe de vraag naar huidtherapeuten zich in de toekomst zal ontwikkelen en wat relevante toekomstscenario's zijn. Hiervoor is een scenarioworkshop uitgevoerd en zijn verschillende interviews met experts en stakeholderorganisaties in de huidtherapie gehouden. Hun visies en inschattingen zijn verwerkt in scenario's die vervolgens doorgerekend zijn. Eén van de toekomstscenario's betreft bijvoorbeeld taken die vanuit andere beroepsgroepen naar de huidtherapeuten kunnen (gaan) verschuiven. Bij dit scenario (maar ook bij de andere scenario's) moet bedacht worden dat er altijd sprake is van onzekerheid. Zo is het niet zeker of aan de randvoorwaarden zal worden voldaan om daadwerkelijk taken te verschuiven; bijvoorbeeld rond vergoedingen van behandelingen, verankering van de samenwerking in richtlijnvorming, maar ook of er voor taakverschuiving voldoende capaciteit zal zijn.

Resultaat raming

Het ramingsmodel waarmee de verschillende scenario's voor de arbeidsmarkt zijn doorgerekend, laat zien dat (1) de vraag naar huidtherapeutische behandelingen in Nederland zal toenemen, en (2) dat ook de beroepsgroep in capaciteit zal groeien. De groei in capaciteit is het resultaat van een relatief geringe verwachte uitstroom ten opzichte van de huidige opleidingsinstroom, en onder de aanname dat de opleidingsinstroom op het huidige niveau zal blijven.

De verhouding tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt is op dit moment redelijk in balans, al zijn er signalen en indicaties voor (regionale) tekorten. In de komende jaren zal door de toename van het aantal nieuwe huidtherapeuten dit tekort naar verwachting snel worden ingelopen. Ook laat het ramingsmodel zien dat de capaciteitsgroei de toename in de verwachte toekomstige vraag zal overstijgen. Het ramingsmodel heeft doorgerekend welke opleidingsinstroom voldoende zou zijn om in de toekomst evenwicht tussen aanbod en vraag te bereiken en te behouden. Gegeven alle aannames en het streven naar evenwicht tussen vraag en aanbod zou de huidige opleidingsinstroom naar beneden bijgesteld kunnen worden. Het ramingsonderzoek biedt echter niet slechts één uitkomst en één oplossing, maar een kader hiervoor. De keuze voor een oplossing is niet een uitkomst van het model maar een beleidsmatige keuze.

De relatief grote beschikbare capaciteit aan huidtherapeuten in de toekomst kan een goede randvoorwaarde zijn voor bijvoorbeeld taakverschuiving die in de doorgerekende scenario's nog als onzeker zijn ingeschat. Echter blijft het van groot belang de arbeidsmarkt te blijven monitoren, zodat deze in de toekomst ook aan blijft sluiten bij de vraag. De uitkomsten van deze raming beschrijven cijfermatig het kader van handelingsperspectieven op de arbeidsmarkt van huidtherapeuten in Nederland. De doorrekeningen blijven altijd met onzekerheid omgeven die deels buiten maar deels juist ook binnen de invloedssfeer van de stakeholderpartijen in de huidtherapie (zoals de NVH en de opleidingen) liggen.

Regionale verschillen

Op verschillende plaatsen in Nederland worden tekorten aan huidtherapeuten en een hoge werkdruk ervaren. Uit dit onderzoek blijkt dat dit vooral in de noordelijke en zuidelijke provincies het geval is. Het merendeel van de studenten komt van oorsprong uit de provincie Zuid-Holland, doen hier de opleiding en willen hier ook gaan werken. Het hoofdresultaat van deze capaciteitsraming is doorgerekend op landelijk niveau. Gezien de regionale knelpunten is het echter ook van belang aandacht te houden voor de spreiding van huidtherapeuten over het land. Een mogelijk handelingsperspectief is de huidtherapie-studenten anders te spreiden door de opleiding in regio's aan te bieden waar deze knelpunten spelen. Het hier aanbieden van de opleiding geeft prikkels die voor een betere regionale spreiding van de huidige en toekomstige capaciteit aan huidtherapeuten over het land kunnen zorgen.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Hoe ziet de arbeidsmarkt voor huidtherapeuten er nu uit en hoe zal deze zich in de toekomst ontwikkelen? Welke handelingsopties zijn er op arbeidsmarkt, met het oog op een evenwichtige arbeidsmarkt? En welke opleidingsinstroom past bij de toekomstige arbeidsmarkt?

De uitgangspunten voor de huidige arbeidsmarkt zijn gunstig. Er is sprake van voldoende belangstelling voor de opleiding. Op dit moment geldt een numerus fixus voor de opleiding huidtherapie wat betekent dat er maximaal 280 plaatsen per jaar (230 voltijd en 50 deeltijd) beschikbaar zijn, verdeeld over twee hogescholen: De Haagse Hogeschool en Hogeschool Utrecht. Daarnaast zijn er een aantal ontwikkelingen die de vraag naar huidtherapeuten zou kunnen veranderen. Hierbij gaat het ten eerste om demografische en epidemiologische trends waardoor de doelgroepen van de huidtherapeuten kunnen veranderen in omvang, samenstelling en zorgvraag. Ten tweede is er een verschuiving naar meer aanbod van huidzorg vanuit grotere praktijken en ketenvorming. En ten derde zouden er meer mogelijkheden voor huidtherapeuten kunnen ontstaan door het overnemen van taken van onder andere dermatologen en huisartsen. Deze ontwikkelingen kunnen de werkpraktijk van huidtherapeuten zo beïnvloeden, dat er een veranderende behoefte naar de beroepsgroep ontstaat. Tenslotte zijn er ook signalen over regionale tekorten aan huidtherapeuten.

Verschillende ontwikkelingen aan zowel de vraag- als aanbodkant van de arbeidsmarkt bepalen dus de huidige en toekomstige arbeidsmarktbehoefte aan huidtherapeuten in Nederland. Om deze ontwikkelingen in kaart te brengen, en hiermee scenario's door te rekenen, zal voor dit onderzoek een capaciteitsramingsmodel worden toegepast. Streven naar evenwicht op de arbeidsmarkt is veelal het centrale doel hiervan, en opleidingsinstroom-bijstelling of -regulering het centrale beleidsinstrument om evenwicht bereiken. Het ramingsonderzoek biedt echter niet slechts één uitkomst en één oplossing, maar eerder een kader hiervoor. Bijstelling van de opleidingsinstroom, die bepaald wordt door verschillende varianten die in het ramingsmodel kunnen worden doorgerekend, valt hieronder. Daarnaast zijn er andere manieren om balans tussen vraag en aanbod op korte en lange termijn te bereiken of te behouden. Naast het eventueel kunnen bijstellen van de opleidingsinstroom wordt daarom in dit onderzoek breder gekeken naar het effect van bepaalde toekomsttrends. Met de uitkomsten en het handelingskader van een capaciteitsraming wordt dus invulling gegeven aan een strategisch arbeidsmarktbeleid. Mogelijke schommelingen, tekorten en overschotten aan huidtherapeuten in Nederland worden cijfermatig in kaart gebracht en scenario's bieden mogelijkheden om de effecten van verschillende visies te toetsen en te ontwikkelen.

In dit onderzoek staan drie sets van onderzoeksvragen centraal:

1. Ten aanzien van het aanbod op de arbeidsmarkt voor huidtherapeuten in Nederland zijn de onderzoeksvragen:
 - *Hoeveel huidtherapeuten (in personen en fte) zijn er werkzaam in Nederland, naar leeftijd en geslacht? En hoe is hun werktijd verdeeld regio, sector, cliënt- en niet cliëntgebonden tijd?*
 - *Hoe zal het arbeidsaanbod van huidtherapeuten zich als resultaat van in- en uitstroom in de komende 10 tot 20 jaar ontwikkelen?*
 - *Wat is tot nu toe de in- en uitstroom geweest op de Nederlandse arbeidsmarkt van huidtherapeuten?*

2. Ten aanzien van de vraag op de arbeidsmarkt voor huidtherapeuten in Nederland zijn de specifieke onderzoeksvragen:
- *Wat is de huidige on vervulde vraag naar huidtherapeuten, afgaande op de huidige vacaturegraad, wachtlijsten en de regionale spreiding hierin binnen Nederland?*
 - *Hoe zal de vraag naar huidtherapeuten zich de komende 10 jaar ontwikkelen onder invloed van:*
 - *demografische, epidemiologische en sociaal-culturele ontwikkelingen in de samenleving en bevolking in Nederland?*
 - *ontwikkelingen in de organisatiecontext waarin huidtherapeuten werkzaam zijn, in termen van vakinhoudelijke ontwikkelingen, het takenpakket, efficiency en technologie, arbeidstijdverkorting en samenwerking met aanverwante beroepsgroepen (horizontale en verticale substitutie)?*
 - *ontwikkelingen in het beleid van de overheid en zorgverzekeraars, in termen van bekostiging, accreditatie, het skillmix- en taakherschikkingsbeleid en regionale samenwerkingsverbanden?*
3. En ten aanzien van de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt voor huidtherapeuten in Nederland is de vraag:
- *Gegeven de berekeningen en schattingen van het huidige en toekomstige aanbod en vraag naar huidtherapeuten, wat is dan volgens het ramingsmodel (a) de toekomstige aansluiting tussen vraag en aanbod over 10 jaar, en (b) wat volgt hieruit omtrent de benodigde instroom in de bacheloropleiding binnen 10 jaar, en (c) welke effecten zijn er van andere trends om evenwicht tussen vraag en aanbod te bereiken?*

1.2 Leeswijzer

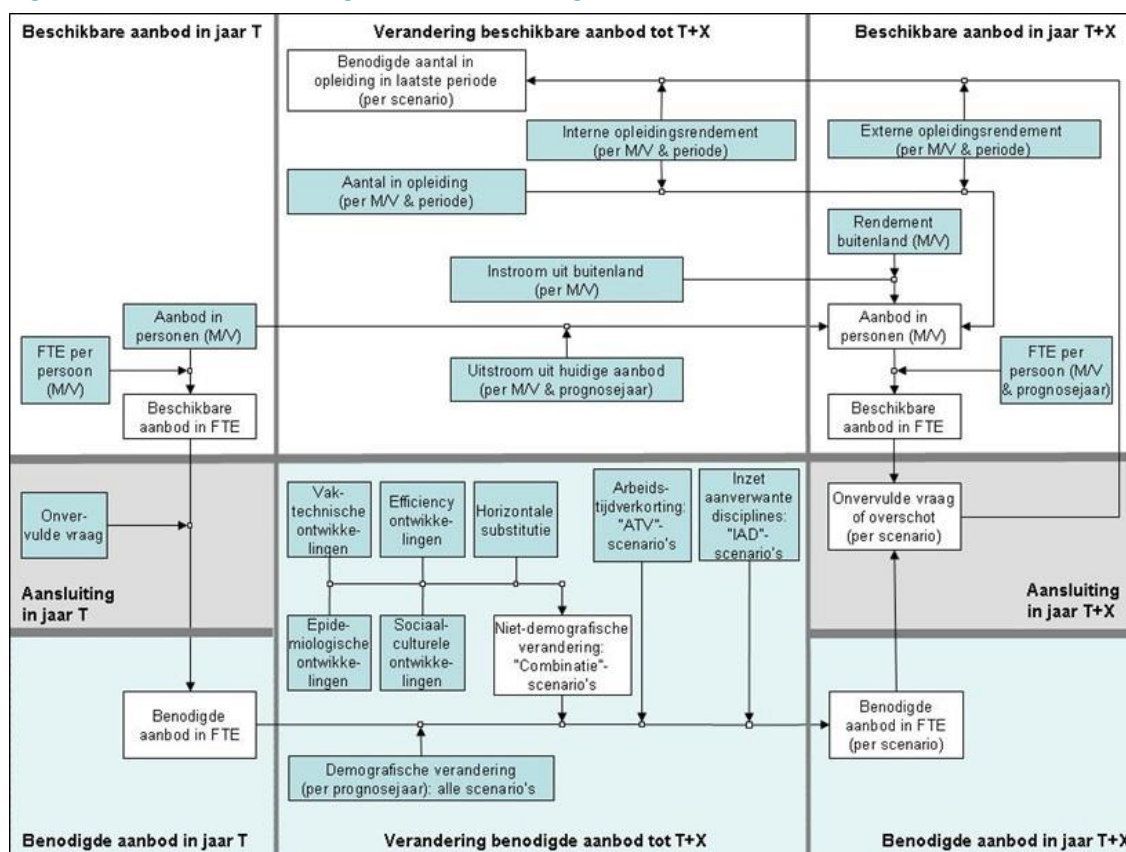
In het volgende hoofdstuk 2 worden alle bronnen en methoden die in dit onderzoek zijn gebruikt toegelicht. In hoofdstuk 3 gaan we in op de capaciteit of het beschikbare aanbod aan huidtherapeuten en in hoofdstuk 4 presenteren we de extra resultaten uit de enquête onder de nu werkzame huidtherapeuten en in hoofdstuk 5 de extra resultaten van de enquête onder de studenten huidtherapie. In hoofdstuk 6 richten we ons op de mogelijke toekomstige trends die het benodigde aanbod of aantal huidtherapeuten kunnen bepalen. Hoofdstuk 7 bespreekt vervolgens de uitkomsten van het ramingsmodel wat betreft de verhouding tussen het beschikbaar en benodigd aanbod nu en in de toekomst.

2 Methode

2.1 Het rekenmodel voor capaciteitsramingen

Het ramingsmodel zoals het gebruikt wordt voor dit onderzoek is schematisch weergegeven in Figuur 1. Het model is opgedeeld in twee lagen: het beschikbare aanbod van een beroepsgroep (de bovenste witgekleurde helft van de figuur) en het benodigde aanbod van een beroepsgroep (de onderste blauwgekleurde helft van de figuur). Daarnaast kent het model drie kolommen: het heden (jaar T, de linker kolom), de toekomst (jaar T+X, de rechter kolom) en wat daartussen gaat veranderen (verandering tussen jaar T en T+X, de middelste kolom). De twee grijze blokken in de figuur gaan over de aansluiting van vraag en aanbod in het heden (jaar T) en in de toekomst (jaar T+X).

Figuur 1 Schematische weergave van het ramingsmodel



Het "heden" of "jaar T", wordt ook wel het *basisjaar* genoemd. Dit is het jaar van waaruit gerekend wordt. Voor de "toekomst", of "jaar T+X", kan "X" jaar vooruitgekeken worden.

Jaar T+X wordt het *evenwichtsjaar* genoemd en kan verschillen. In de ramingen wordt gewerkt met twee evenwichtsjaaren een op de kortere en een op de iets langere termijn. Voor deze raming is gekozen voor de jaren 2032 en 2037. Hiermee wordt er gestreefd naar evenwicht over 10 en 15 jaar.

De verschillende blokjes in de figuur zijn wit of blauw gekleurd. De blauwe blokjes worden op basis van verschillende bronnen berekend en ingevoerd in het model. De witte blokjes betreffen uitkomsten die door het model zijn berekend op basis van de ingevoerde onderdelen.

Ook staan bij een aantal blokjes toevoegingen tussen haakjes vermeld:

- “Per M/V”: dit houdt in dat deze onderdelen apart voor mannen en vrouwen worden gespecificeerd om rekening te kunnen houden met hun verschillen op dat specifieke onderdeel (bijvoorbeeld uitstroom of aantal werkzame fte’s). Voor de raming onder huidtherapeuten is er geen rekening gehouden met de geslachtsverschillen, omdat 99% van de beroepsgroep bestaat uit vrouwen en het onderscheid daardoor geen verschil geeft in het resultaat.
- “Per periode”: dit houdt in dat deze onderdelen voor een aantal jaren tussen T en T+X worden gespecificeerd zodat rekening gehouden kan worden met cohorten en trends.
- “Per scenario”: dit houdt in dat deze onderdelen voor bepaalde scenario’s worden gespecificeerd.
- “Per prognosejaar”: dit houdt in dat deze onderdelen voor een aantal verschillende prognosejaren kunnen worden gespecificeerd. Dit is bijvoorbeeld afhankelijk van de opleidingsduur of eventuele reorganisaties in het onderwijssysteem.

De werking van het rekenmodel is vervolgens uit te leggen in een drietal stappen.

1. Allereerst wordt bepaald hoe de beschikbare en benodigde capaciteit zich in de huidige situatie tot elkaar verhouden (het vlak “aansluiting in jaar T”). Hier wordt dus gekeken of er in de huidige situatie sprake is van een overschot of tekort aan huidtherapeuten, uitgedrukt in een percentage dat wordt omgerekend naar fte.
2. Daarna wordt geschat hoe de beschikbare en benodigde capaciteit zich zal ontwikkelen tot aan een bepaald evenwichtsjaar (“jaar T+X”). Aan de bovenkant van de figuur staan de belangrijkste factoren die de beschikbare capaciteit in het prognosejaar bepalen. Het gaat hier om de instroom en uitstroom van de beroepsgroep van huidtherapeuten. De instroom wordt voornamelijk bepaald door het aantal personen dat de opleiding heeft afgerond of gaat afronden en hun rendement (de kans dat zij in de beroepsgroep instromen na hun studie en hier ook werkzaam in zijn (in een bepaald prognosejaar)). De uitstroom heeft betrekking op uittrede uit de huidige beroepsgroep, door bijvoorbeeld pensionering maar ook voortijdig vertrek uit het beroep en/of Nederland. Aan de onderkant van de figuur worden de belangrijkste factoren geschat die de ontwikkeling van de benodigde capaciteit aan huidtherapeuten tussen T en T+X bepalen. Deze factoren zijn grofweg in te delen in twee type factoren. Ten eerste factoren die de vraag kunnen verhogen of verlagen op basis van ontwikkelingen in de bevolking en hun zorgvraag (toename aan bepaalde patiëntengroepen, vergrijzing). En ten tweede factoren die de vraag naar huidtherapeuten kunnen verlagen of verhogen op basis van ontwikkelingen in het vakgebied (bijvoorbeeld verschuivingen van aandachtsgebieden, organisatieverandering en taakherschikking).
3. Ten slotte wordt bepaald hoe de beschikbare en benodigde capaciteit zich tot elkaar verhouden (“aansluiting in jaar T”). Uit dit verschil wordt vervolgens afgeleid hoe veel personen (meer of minder) in de periode tussen T en T+X moeten worden opgeleid om in het prognosejaar evenwicht te bereiken tussen vraag en aanbod. Daarnaast kan met het ramingsmodel de impact van de bijstelling van andere factoren worden doorgerekend, zoals het beïnvloeden van de uitstroom van de huidige beroepsgroep huidtherapeuten of het in- en extern rendement van de cohorten huidtherapeuten in opleiding

2.2 Gegevensbronnen

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van verschillende gegevensbronnen. Deze bronnen worden hieronder nader toegelicht.

2.2.1 Enquête onder huidtherapeuten

In het najaar van 2022 is een web-enquête uitgezet onder huidtherapeuten. De enquête is zo kort mogelijk gehouden om de belasting voor respondenten zo klein mogelijk te houden. De volgende gegevens zijn uitgevraagd:

- Leeftijd en geslacht;
- Start en einddatum van de opleiding;
- Werkzaamheid;
- Uur en fte;
- Type dienstverband, organisatie, regio waarin men werkzaam is en eventuele aandachtsgebieden;
- Enkele stellingen over eventuele (ervaren) krapte op de arbeidsmarkt;
- Verwachte leeftijd waarop men stopt met werken als huidtherapeut;
- Redenen om te stoppen met werken of al gestopt te zijn met werken.

De enquête is te vinden in Bijlage A. De enquête is uitgebreid getest voordat deze is uitgezet onder alle leden van de NVH en iedereen die in het Diplomaregister bekend was van het Kwaliteitsregister Paramedici. De dataverzamelingsperiode liep van 11 oktober tot 9 november 2022. Alle respondenten zijn persoonlijk benaderd. Via nieuwsbrieven en sociale media zijn door betrokken partijen extra oproepen gedaan om aandacht te vragen voor het onderzoek.

In totaal is een respons behaald van 38% (tabel 1). Omdat er weinig mannelijke huidtherapeuten zijn, tonen we alleen de respons naar leeftijd. Te zien is dat de respons onder jongere leeftijdscategorieën hoger ligt dan onder de oudste leeftijdscategorie van 60 jaar en ouder.

Tabel 1 Respons op de enquête onder huidtherapeuten, naar leeftijd

	N Aangeschreven	Responspercentage
<30	684	34%
30-40	810	40%
40-50	154	44%
50-60	89	48%
60+	108	26%
Totaal	1.845	38%

Naast de hoogte van de respons naar leeftijd, is het ook van belang te bekijken of de verdeling naar deze achtergrondkenmerken in de respons overeenkomt met die in de aangeschreven populatie (tabel 2). De aangeschreven populatie zijn in dit geval de ooit afgestudeerde huidtherapeuten. In dit geval zijn dit de huidtherapeuten die ofwel lid zijn van de NVH en/of geregistreerd staan als huidtherapeut in het diploma- of kwaliteitsregister van het Kwaliteitsregister Paramedici. Daarmee kan bepaald worden hoe representatief de respons was.

Tabel 2 Verdeling van de aangeschreven populatie en responsgroep naar leeftijd

	Populatie		Respons	
	N	%	N	%
<30	684	37%	214	34%
30-40	810	44%	277	46%
40-50	154	8%	51	10%
50-60	89	5%	26	6%
60+	108	6%	17	4%
Totaal	1.845	100%	585	100%

Qua leeftijd lijkt de responsgroep goed op de populatie. Of de respons op andere kenmerken afwijkt van de populatie is niet bekend. Zo kan het zijn dat relatief weinig personen die niet (meer) werkzaam zijn als huidtherapeut niet hebben gereageerd. Wel is in de uitnodiging voor de enquête expliciet vermeld dat de enquête ook bedoeld was voor niet meer werkzame huidtherapeuten om dit zo veel mogelijk te voorkomen.

Om zo goed mogelijk uitspraken te doen over de populatie werkzame huidtherapeuten in Nederland, is de respons gewogen naar leeftijd in 10-jaars groepen. Voor elke leeftijdsgroep is nagegaan hoeveel personen in de aangeschreven populatie zaten en hoeveel respondenten er waren. Het gewicht is berekend door het aantal personen in de populatie te delen door het aantal respondenten. Als er van een bepaalde groep bijvoorbeeld 15 personen in de responsgroep voorkomen en 60 in de populatie is het gewicht $60/15=4$. Door te wegen telt elke respondent in de betreffende groep 4 keer mee, zodat de 15 respondenten tellen voor 60 personen in de populatie.

2.2.2 Enquête onder studenten huidtherapie

In dezelfde periode, waarin de enquête onder huidtherapeuten is uitgezet, is ook een enquête onder studenten huidtherapie verspreid. Deze enquête had als doel inzicht te krijgen in de plannen van de toekomstige huidtherapeuten: willen zij na de opleiding gaan werken als huidtherapeut of niet, hoeveel willen zij werken en in wat voor setting. De volgende onderwerpen kwamen aan bod:

- Algemene gegevens: leeftijd en geslacht, opleidingsjaar, vooropleiding e.d.;
- Toekomstplannen: al dan niet afronden van de opleiding en plannen om te gaan werken als huidtherapeut of niet, gewenst aantal uren, dienstverband, type organisatie en aandachtsgebieden;
- Regio waar men is opgegroeid, woonachtig is en gewenste werkregio.

Deze enquête is terug te vinden in Bijlage B. Ook deze enquête is uitgebreid getest voordat deze is uitgezet. De Haagse Hogeschool en Hogeschool Utrecht hebben de enquêtelink verspreid onder de studenten. Zo hebben studenten een mailing ontvangen, maar is ook de gelegenheid gegeven om de enquête in de lessen in te vullen. Ook voor deze groep is via sociale media extra opgeroepen de enquête in te vullen. In totaal is een respons behaald van 40% (tabel 3). De respons van het eerste en laatste jaar van de opleiding is hoger dan die van jaar 2 en 3. Dit is te verklaren doordat een deel van deze studenten niet aanwezig was op de opleiding vanwege minorvakken en stages.

Tabel 3 Respons op de enquête onder studenten huidtherapie, naar leerjaar

	N Aangeschreven*	Responspercentage
Jaar 1	260	48%
Jaar 2	253	30%
Jaar 3	250	24%
Jaar 4	250	59%
Totaal	1.013	40%

*Het aantal studenten per leerjaar betreft een schatting. Omdat studenten langer of korter over bepaalde leerjaren kunnen doen, kan het zo zijn dat ze zich gedeeltelijk in het ene en gedeeltelijk in het andere jaar bevinden.

2.2.3 Informatie vanuit de opleiding

De opleiding tot huidtherapeut wordt in Nederland door de Haagse Hogeschool en Hogeschool Utrecht aangeboden. Zij hebben gegevens verstrekt over het aantal personen dat nu de opleiding tot huidtherapeut volgt en de verwachte aantallen die zullen instromen in de nabije toekomst. Daarnaast hebben zij gegevens aangeleverd over de geslachtsverdeling onder de studenten, de gemiddelde opleidingsduur en het rendement van de opleiding. Ook de Vereniging Hoge Scholen beschikt over enkele opleidingscijfers die in combinatie met de cijfers van de Haagse Hogeschool en Hogeschool Utrecht zijn geraadpleegd.

2.2.4 Scenarioworkshops en interviews

Voor het bepalen van de toekomstige vraag naar huidtherapeuten is in het najaar van 2022 één scenarioworkshop georganiseerd. Aan deze workshop namen twaalf huidtherapeuten deel, waarvan een aantal ook ervaring had in beleid en/of onderwijs. In de workshop is eerst het ramingsmodel uitgelegd en zijn de clusters van ontwikkelingen (vraagfactoren in het ramingsmodel) uitgelegd waaronder verschillende trends kunnen worden ingedeeld. Vervolgens zijn vijf clusters/types vraagfactoren besproken die van invloed kunnen zijn op de toekomstige vraag naar huidtherapeuten in Nederland (tabel 4). Daarbij is tijdens de scenarioworkshop de deelnemers eerst gevraagd individueel in een Google Forms applicatie aan te geven welke trends per factor volgens hen relevant zijn voor de toekomstige vraag naar huidtherapeuten. De door de deelnemers genoemde trends zijn daarna plenair besproken. Op basis van deze trends is de deelnemers vervolgens gevraagd op een vijf-punt-schaal aan te geven hoeveel invloed zij dachten dat elk van de vijf factoren op de vraag naar huidtherapeuten zal hebben (van: 'veel meer huidtherapeuten nodig' tot 'veel minder huidtherapeuten nodig'). Deze inschattingen en de mate van consensus tussen de deelnemers zijn hierna gezamenlijk besproken. In een laatste ronde is de deelnemers gevraagd in een percentage per factor ook kwantitatief uit te drukken hoeveel effect elke factor op de vraag naar huidtherapeuten volgens hen zal hebben. Als afsluiting is de deelnemers gevraagd welke trends en factoren zij in specifieke scenario's doorgerekend zouden willen zien.

Apart zijn interviews gehouden met vertegenwoordigers van beroepsverenigingen die verwant zijn aan die van het huidtherapie-domein. Doel was om te toetsen of de genoemde trends in de scenarioworkshop ook door deze andere beroepsgroepen worden herkend. In de interviews is ook besproken hoe haalbaar sommige trends (met name met betrekking tot taakverschuiving) volgens hen zijn; maar dan juist vanuit het perspectief van de andere (aanverwante) beroepen. Deelgenomen hebben twee huisartsen, de NVDV (Nederlandse Vereniging voor Dermatologie en Venerologie), NVFL (Nederlandse Vereniging voor Fysiotherapie binnen de Lymfologie en Oncologie) en de ANBOS (Algemene Nederlandse Branche Organisatie Schoonheidsverzorging). De geïnterviewden zijn eerst open bevraagd om verwachte trends te benoemen die de vraag naar huidtherapie in Nederland

zullen gaan beïnvloeden. Zo nodig is extra doorgevraagd naar de trends die benoemd zijn in de scenarioworkshop.

De uitkomsten van de scenarioworkshop en interviews worden in hoofdstuk 6 gepresenteerd, waarin het benodigd aanbod aan huidtherapeuten (de vraagkant van de arbeidsmarkt) wordt beschreven.

Tabel 4 Vijf typen vraagfactoren uit het ramingsmodel

Parameter	Definitie
Epidemiologische ontwikkelingen	Ontwikkelingen in het vóórkomen en de verspreiding van ziekten en aandoeningen onder de bevolking; <i>in dit geval dus ziekten en aandoeningen (de medische aspecten) m.b.t. de doelgroep(en) van huidtherapeuten.</i>
Sociaal-culturele ontwikkelingen	Sociale en culturele ontwikkelingen die bepalen hoe de bevolking omgaan met ziekten en gebruik maken van zorg; <i>in dit geval dus de sociaal-culturele factoren m.b.t. de doelgroep(en) van huidtherapeuten.</i>
Vaktechnische ontwikkelingen	Ontwikkelingen in de technische en wetenschappelijke aspecten van het vakgebied; <i>in dit geval dus het (nieuwe) ontwikkelingen in vakgebied van de huidtherapeuten.</i>
Horizontale substitutie	Verschuiving van werk tussen vergelijkbaar opgeleide beroepsgroepen
Verticale substitutie	Verschuiving van werk naar lager/hoger opgeleide beroepsgroepen (ook wel 'taakherschikking')

2.2.5 Overige bronnen

Voor het inschatten van de factor demografie in het model is gebruik gemaakt van de bevolkingsprognoses van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Voor het inschatten van de onervulde vraag is, onder andere, gekeken naar vacatures op de website van de NVH en vacaturesites als Indeed en LinkedIn.

2.2.6 Werkgebieden van de huidtherapeut

In de opleiding huidtherapie worden studenten opgeleid tot breed inzetbare paramedici met kennis over verschillende huidaandoeningen, behandelingen en de begeleiding bij huidaandoeningen. Tijdens het werk richten huidtherapeuten zich veelal op verschillende aandachtsgebieden, zoals oedeem, littekens en acné. Ook kunnen huidtherapeuten gaan werken in praktijken waar naast medisch geïndiceerde zorg ook niet-medisch geïndiceerde zorg (cosmetische zorg) wordt uitgevoerd, bijvoorbeeld als cliënten zelf graag een ontharings- of huidverbeterende behandeling willen. Overigens zijn in dit onderzoek deze verschillen in de uitvoering van het vak niet verder expliciet onderscheiden. Beide worden veelal gecombineerd in de praktijk uitgevoerd. Wel kwam het onderscheid in aandachtsgebieden onder andere terug in de antwoorden op de open vragen van de enquête.

3 Het beschikbare aanbod aan huidtherapeuten: de aanbodkant van de arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk worden de verschillende onderdelen beschreven die nodig zijn voor de berekening van het beschikbare aanbod (of: capaciteit) aan huidtherapeuten nu en in de toekomst (zie het model paragraaf 2.1). Hiermee worden de sub-vragen bij onderzoeksvraag 1 beantwoord in dit hoofdstuk. De gebruikte bronnen zijn de enquête onder huidtherapeuten en opleidingsgegevens.

- *Hoeveel huidtherapeuten (in personen en fte) zijn er werkzaam in Nederland, naar leeftijd en geslacht? En hoe is hun werktijd verdeeld regio, sector, cliënt- en niet cliëntgebonden tijd?*
- *Hoe zal het arbeidsaanbod van huidtherapeuten zich als resultaat van in- en uitstroom in de komende 10 tot 20 jaar ontwikkelen?*
- *Wat is tot nu toe de in- en uitstroom geweest op de Nederlandse arbeidsmarkt van huidtherapeuten, ook vanuit andere landen?*

3.1 Aantal werkzame huidtherapeuten

Eind 2022 zijn er in Nederland naar schatting 1.506 huidtherapeuten werkzaam. Dit betreft 81% van de huidtherapeuten die bekend zijn in het diplomaregister (tabel 5). Dit aantal is berekend op basis van de gewogen enquêteresultaten, en uitgaande van de totale ‘populatie’ van huidtherapeuten die bekend is via het Diploma Register van het Kwaliteitsregister Paramedici en het ledenbestand van de NVH.

Tabel 5 Aantal werkzame huidtherapeuten in Nederland, gewogen

	N	%
Nee, niet werkzaam	339	18%
Ja, werkzaam	1.346	73%
Ja, gedeeltelijk praktiserend en gedeeltelijk iets anders	161	9%
Totaal	1.845	100%

Als we kijken naar de beroepsgroep per leeftijdscategorie, wordt duidelijk dat de beroepsgroep voor een groot deel uit vrij jonge mensen bestaat, 82% van de werkzame beroepsgroep is jonger dan 40 jaar (tabel 6). De werkzaamheid ligt onder de 40-50 jarigen en de 60 plussers het laagst (rond de 75%). Onder de jongste huidtherapeuten en de 50-60 jarigen is de werkzaamheid het hoogst (86%). De verwachting is dat de werkzaamheid over het algemeen afneemt met de leeftijd. Mogelijk is dat hier niet het geval doordat er relatief weinig huidtherapeuten zijn in de oudere leeftijdscategorieën.

Tabel 6 Aantal werkzame huidtherapeuten in Nederland, naar leeftijd gewogen

	N niet werkzaam	N werkzaam	% werkzaam
<30	96	588	86%
30-40	167	643	79%
40-50	37	117	76%
50-60	12	77	86%
60+	27	81	75%
Totaal	339	1.506	82%

3.2 Aantal uur en fte dat huidtherapeuten werken

De werkzame huidtherapeuten is in de enquête gevraagd naar het aantal uur dat zij werken per week. Hieruit is het gemiddeld aantal fte berekend (uitgaande van 38 uur per fte). Het resultaat is te zien in tabel 7. Gemiddeld werken huidtherapeuten 34 uur. De groep van 50 tot 60 jaar werkt gemiddeld het meest met bijna 40 uur. Dit aantal uren is vergelijkbaar met het aantal uren dat de studenten huidtherapie verwachten te gaan werken. Zij geven aan gemiddeld 33 uur per week te willen gaan werken. Hiermee blijft voor de raming het gemiddeld aantal fte in de directe toekomst naar verwachting gelijk. Echter, aangezien de gemiddelde leeftijd van de beroepsgroep omlaag is gegaan, is de verwachting dat er naar de toekomst toe een groter deel van de huidtherapeuten in deeltijd zal gaan werken. Om deze reden wordt voor de raming het gemiddeld aantal fte van 0,89 per 5 jaar met 0,02 fte verlaagd tot 0,81fte over 20 jaar. Dit aantal fte is dan vergelijkbaar met andere paramedische beroepen waarin veel vrouwen werkzaam zijn. De meeste uren besteden de huidtherapeuten aan cliëntgebonden taken. Hierbij zien we ook een verschil tussen de verschillende leeftijdscategorieën. De jongere huidtherapeuten (tot 40 jaar) besteden ruim 80% aan cliëntgebonden taken, de huidtherapeuten ouder dan 40 besteden hier 73-78% van hun werkweek aan cliëntgebonden taken.

Tabel 7 Gemiddeld aantal werkuren en fte naar leeftijd, gewogen

	Gemiddeld aantal uur	Gemiddeld fte*	% uren dat cliëntgebonden is
<30	34	0,88	87%
30-40	34	0,89	81%
40-50	34	0,88	78%
50-60	39	1,03	77%
60+	32	0,84	73%
Totaal	34	0,89	82%

*1 fte = 38 uur

3.3 Verwachte uitstroom in de komende 20 jaar

Om een inschatting te maken van het aandeel werkzame huidtherapeuten dat tussen nu en de komende 20 jaar uit het beroep zal stromen, is in de enquête onder huidtherapeuten gevraagd tot welke leeftijd men wil blijven werken als huidtherapeut. Tabel 8 laat zien welke uitstroompercentages te verwachten zijn voor de huidige werkzame beroepsgroep.

Over 10 jaar zal bijna een derde van de huidige beroepsgroep zijn uitgestroomd. Over 20 jaar is dit ruim de helft. De gemiddelde leeftijd waarop de huidige beroepsgroep wil stoppen met werken als huidtherapeut is 54 jaar (S.D. 12,5 jaar). Hoewel zo'n 20% van de huidige beroepsgroep graag wil blijven werken tot het 65^e levensjaar of daarna, is er ook een groot deel dat al op jongere leeftijd wil stoppen met het werk als huidtherapeut.

Tabel 8 Uitstroom van op dit moment werkzame huidtherapeuten, gewogen

	N	%
Stopt binnen 5 jaar	239	16%
Stopt binnen 10 jaar	465	31%
Stopt binnen 15 jaar	651	43%
Stopt binnen 20 jaar	834	55%

De huidtherapeuten is ook gevraagd wat de reden zal zijn om te stoppen met werken als huidtherapeut. Het meest genoemd is pensionering, gevolgd door het gaan werken in een ander vakgebied (tabel 9). Onder de categorie anders werd door een relatief grote groep genoemd dat zij nog wel binnen de huidtherapie actief wilden blijven, maar liever in een rol zonder cliëntcontact (management, onderzoek e.d.). Daarom is hiervan een extra categorie gemaakt. Andere genoemde antwoorden bij de categorie 'anders' hadden eerder betrekking op zaken die volgens de betreffende respondenten onaantrekkelijk zijn aan het vak en/of de werksetting (beloning, werkdruk, doorgroeimogelijkheden, inhoudelijke uitdaging binnen het vak).

Tabel 9 Redenen gegeven voor de toekomstige uitstroom van op dit moment werkzame huidtherapeuten, gewogen

	N	%
Pensioen	637	44%
Ander vak	336	23%
Ouderschap of zorgtaken	31	2%
Stoppen vanwege lichamelijke klachten	162	11%
Stoppen vanwege psychische klachten	8	1%
Andere opleiding volgen	116	8%
Geen cliëntcontact meer	56	4%
Anders	102	7%
Totaal	1.451	

*21 respondenten beantwoordden deze vraag niet (gewogen N = 56)

3.4 Huidtherapeuten die niet meer werkzaam zijn

Een subgroep in het onderzoek betreft huidtherapeuten die ten tijde van het onderzoek al niet meer werkzaam waren als huidtherapeut in Nederland. Dit gaat om 339 personen (gewogen¹). Van 336 personen (gewogen) is extra informatie bekend over hun situatie uit de enquête.

¹ Zie hoofdstuk 2 voor een toelichting van de weging

De meeste huidtherapeuten die aangeven op het moment van het onderzoek niet werkzaam te zijn, hebben wel ooit gewerkt in Nederland als huidtherapeut (zo'n 90%). Deze groep is gevraagd wat de laatste periode was tijdens de loopbaan dat zij hebben gewerkt als huidtherapeut in Nederland. Gemiddeld duurde deze zo'n 8 jaar (S.D. 6,9).

Als reden voor uitstroom wordt voornamelijk genoemd dat men in een ander vak is gaan werken (tabel 10). Bij anders namelijk zijn hierop veel toelichtingen gegeven. Men geeft bijvoorbeeld aan dat het gebrek aan arbeidsvoorwaarden, de werkcultuur en het omgaan met zorgverzekeraars hen niet meer aansprak. Verder is bij de optie 'Anders' genoemd dat men nog wel binnen de huidtherapie werkt, maar geen patiëntcontact meer heeft (m.n. onderwijs, beleid, fulltime praktijkhouderschap).

Tabel 10 Redenen gegeven voor uitstroom van op dit moment niet werkzame huidtherapeuten, gewogen

Stopredenen	N	%
Pensioen	19	6%
Ander vak	181	54%
Ouderschap of zorgtaken	18	5%
Stoppen vanwege lichamelijke klachten	28	8%
Stoppen vanwege psychische klachten	21	6%
Andere opleiding volgen	41	12%
Werk in het buitenland	3	1%
Anders	119	35%
Totaal	336	

*Respondenten konden meerdere antwoorden geven, hierdoor tellen de percentages op tot meer dan 100%

Van de huidtherapeuten die ten tijde van het onderzoek niet werkzaam waren, denkt 7% binnen 5 jaar weer aan de slag te gaan als huidtherapeut. Een kwart weet het nog niet zeker en ongeveer tweederde denkt van niet (tabel 11).

Tabel 11 Antwoord op de vraag "Ben je van plan in de komende 5 jaar wel (weer) te gaan werken als huidtherapeut?", gewogen

	N	%
Ja	23	7%
Misschien	87	26%
Nee	226	67%
Totaal	336	100%

3.5 Huidtherapeuten die nu en in de toekomst opgeleid gaan worden

Om het toekomstige aanbod aan huidtherapeuten te berekenen is – naast het aantal nu werkzame huidtherapeuten – ook het aantal dat de opleiding volgt en vervolgens gaat werken als huidtherapeut van belang. Dit beschrijven we in deze paragraaf: het aantal studenten, de duur van de opleiding, het percentage dat de opleiding afmaakt (intern rendement), en het aantal dat na de opleiding daadwerkelijk gaat (en blijft) werken als huidtherapeut (extern rendement). Bron voor deze gegevens is met name de informatie die is ontvangen van de Haagse Hogeschool en Hogeschool Utrecht, eventueel aangevuld met enquêtegegevens of gegevens van DUO.

3.5.1 Aantal in opleiding

In 2022 zijn er 1.043 personen bezig met de opleiding tot huidtherapeut (gemiddeld per leerjaar dus zo'n 261). Van deze studenten was bijna iedereen vrouw (99%). Voor de opleiding tot huidtherapeut geldt een numerus fixus van 280 studenten per jaar (230 voltijd en 50 deeltijd plaatsen). Deze numerus fixus wordt over het algemeen ook gehaald de afgelopen jaren en de verwachting is dat dit in de toekomst ook zo zal zijn.

3.5.2 Opleidingsduur

In de enquête onder huidtherapeuten is gevraagd wanneer men is begonnen met de opleiding en wanneer deze is afgerond. Hieruit kon de gemiddelde opleidingsduur berekend worden. De nominale opleidingsduur is 4 jaar. Het gemiddelde uit de enquête is iets lager, namelijk 3,8 jaar. Hierbij zien we wel dat met name de cohorten van voor 2007 een kortere opleidingsduur aangeven (tabel 12). De gemiddelde opleidingsduur van de afgestudeerden in de afgelopen 5 jaar ligt met 4,2 jaar iets hoger dan de nominale studieduur (tabel 12). De gemiddelde opleidingsduur is ook nagevraagd bij de hoge scholen, hierbij zijn er gegevens verkregen van een van de twee hogescholen waarbij de gemiddelde opleidingsduur 4,5 jaar is. Omdat er geen gegevens zijn ontvangen van beide hogescholen over dit specifieke onderwerp, maar alleen van een van de twee gaan we uit van de gemiddelde duur uit de enquête voor afgestudeerden in de laatste vijf jaar (4,2 jaar). Bovendien ligt dit ook dichtbij de 4,5 jaar die door één van de hogescholen is doorgegeven.

Tabel 12 Gemiddelde opleidingsduur van afgestudeerde huidtherapeuten, gewogen

	Gemiddelde	S.D.	N
2017-2022	4,2	1,1	620
2012-2017	3,9	0,5	476
2007-2012	3,7	0,7	334
2002-2007	3,9	0,8	174
eerder	2,4	4,9	167
Totaal	3,8	1,8	1.772

3.5.3 Intern rendement

Niet iedereen die start met de opleiding tot huidtherapeut maakt de opleiding ook af. De meeste uitstroom uit de opleiding vindt doorgaans plaats in het eerste jaar, wanneer studenten de eerste kennismaking met het vakgebied hebben en erachter komen of de opleiding daadwerkelijk iets voor hen is. Daarom schatten we de rendementen voor de groep die nu de opleiding volgt iets hoger in, dan voor de groep die de opleiding nog zal gaan volgen in de toekomst. Van de groep die nu de opleiding volgt, zal immers al een deel van de uitval hebben plaatsgevonden.

De beide opleidingen hebben voor dit onderzoek informatie verstrekt over de aandelen studenten die de opleiding afmaken, het intern rendement. Uit de combinatie van deze gegevens blijkt dat het intern rendement van de opleidingen de laatste jaren/cohorten gemiddeld op 64% ligt. De meeste uitval is er zoals verwacht in het eerste jaar, zo'n 20% stopt dan met de opleiding. Van degenen die het eerste jaar afmaken, rond vervolgens ongeveer 80% de opleiding af. Dit geeft een totaal intern rendement van de opleiding van 64%. Het rendement van de groep die nu de opleiding volgt, is dus hoger dan de groepen die de opleiding gaan volgen in de toekomst; dit is ook bij veel andere opleidingen het geval, omdat de meeste uitval plaatsvindt in het eerste jaar. In de groep die nu de opleiding volgt, heeft een groot deel van die uitval al plaatsgevonden. Voor het ramingsmodel gaan we er daarom van uit dat het intern rendement voor degenen die nu (anno 2021/2022) de opleiding

volgen (en waarvan het grootste deel van de uitval al heeft plaatsgevonden) 77% is, en van de toekomstige instroomcohorten (die vanaf 2023 zullen instromen) 64% zal zijn.

3.5.4 Extern rendement

Voor de opleiding huidtherapie is niet bekend hoeveel afgestudeerde huidtherapeuten na hun studie ook gaan werken als huidtherapeut, en hoe lang zij dit blijven doen. Daarom gebruiken we voor de inschatting van het externe rendement een combinatie van bronnen: de enquêteresultaten van zowel de ooit afgestudeerde huidtherapeuten, de enquêteresultaten van de studenten en het aantal kwaliteitsgeregistreerde huidtherapeuten volgens het KP. Van de studenten geeft 6% aan niet direct na afstuderen te gaan werken en 16% weet dit nog niet zeker. Dit maakt dat het externe rendement van de opleiding na 1 jaar naar verwachting tussen de 94% en 78% zal liggen op basis van de enquête onder de huidige studenten huidtherapie.

Met behulp van de enquête onder huidtherapeuten is van verschillende afstudeercohorten bekeken, welk aandeel van de respondenten in die groep nog werkzaam is. Daarnaast is gekeken naar de totale duur van de loopbaan. Deze varieert van 0 jaar (nooit begonnen met werken) tot zo'n 50 jaar voor een enkeling die tot na het pensioen heeft doorgewerkt. Het resultaat is te zien in tabel 13. Ongeveer 1 jaar na afronding van de opleiding was 94% van de huidtherapeuten nog werkzaam als huidtherapeut. Na 5 jaar was dit nog 82%, na 10 jaar 80% en na 15 jaar 72%.

Daarnaast is ook gekeken welk deel van de huidtherapeuten kwaliteitsgeregistreerd is. In de meeste vacatures wordt de kwaliteitsregistratie als voorwaarde gesteld. De aanname dat huidtherapeuten die niet (meer) kwaliteitsgeregistreerd zijn ook niet meer werkzaam zijn als huidtherapeut lijkt daardoor aannemelijk. Op basis van de registratiegegevens is een jaar na het afronden van de opleiding 94% kwaliteitsgeregistreerd. Na 5 jaar is dit nog 83%, na 10 jaar 75% en na 15 jaar 68%.

Tabel 13 laat de verwachte externe rendementen op basis van deze drie bronnen naast elkaar zien. Het rendement na 1 jaar uit beide enquêtes en dat van het kwaliteitsregister komt overeen (wanneer degenen die nog twijfelen over wat ze gaan doen na de studie niet worden meegerekend). Ook na vijf jaar komen de verwachte percentages van de enquête en het kwaliteitsregister overeen. De enquêtes laten naar alle waarschijnlijkheid een overschatting van het externe rendement zien. Uit ervaring is bekend dat zorgprofessionals die niet (meer) werkzaam zijn in het beroep minder goed reageren op de enquête. De cijfers op basis van het aantal kwaliteitsgeregistreerden lijken daarom meer dan 5 jaar na afstuderen het meest betrouwbaar. De meegenomen percentages in de raming voor het extern rendement staan in de meest rechter kolom in tabel 13.

Tabel 13 Extern rendement

	Enquête studenten	Enquête huidtherapeuten	Kwaliteitsregister	Extern rendement
Na 1 jaar	94-78%	94%	94%	94%
Na 5 jaar		82%	83%	82%
Na 10 jaar		80%	75%	75%
Na 15 jaar		72%	68%	68%

3.6 Buitenlandse instroom

De laatste parameter voor het beschikbare aanbod die kan worden ingevuld in het ramingsmodel is de buitenlandse instroom. Voor sommige beroepen is er een instroom van professionals uit het buitenland. Voor huidtherapie zijn er wel vergelijkbare opleidingen in het buitenland maar voor zover bekend is er geen instroom vanuit het buitenland op de Nederlandse arbeidsmarkt. Deze parameter is daarom niet meegenomen in de berekening van het beschikbare aanbod.

3.7 Aanbodparameters voor het ramingsmodel

In dit hoofdstuk zijn alle benodigde gegevens gepresenteerd voor het invullen van de aanbodparameters in het ramingsmodel. Tabel 14 geeft de waarden die zullen worden gebruikt in het model weer.

Tabel 14 Samenvatting van de aanbodparameters

	%
Aantal werkzame personen	1.506
% vrouwen	99,1%
Fte	0,89-0,81
% uitstroom na 5 jaar	16%
% uitstroom na 10 jaar	31%
% uitstroom na 15 jaar	44%
% uitstroom na 20 jaar	56%
Extern rendement na 1 jaar	94%
Extern rendement na 5 jaar	82%
Extern rendement na 10 jaar	75%
Extern rendement na 15 jaar	68%
Aantal personen nu nog in opleiding (gemiddeld per leerjaar)	261
Intern rendement groep nu in opleiding	77%
Aantal personen toekomstige instroom (per jaar)	280
Intern rendement toekomstige groep in opleiding	64%
% vrouwen in de opleiding	99%
Opleidingsduur in jaren	4,2
Buitenlandse instroom	0
Rendement buitenlandse instroom	-

4 Extra informatie opgehaald uit de enquête: het werkveld en de ervaren arbeidsmarktpositie van huidtherapeuten

4.1 Aantal aanstellingen, type dienstverband en type werkplek

De meeste huidtherapeuten hebben één aanstelling. Daarnaast zegt 10% twee aanstellingen te hebben. Het hebben van drie of meer aanstellingen komt nauwelijks voor (tabel 15).

Tabel 15 Aantal aanstellingen dat responderende huidtherapeuten hebben, gewogen resultaat

	N	%
1 aanstelling	1.225	89%
2 aanstellingen	137	10%
3 of meer aanstellingen	18	1%
Totaal	1.380	100%

NB: 46 personen (gewogen N=125) vulden deze vraag niet in.

Zo'n 60% van de huidtherapeuten werkt in loondienst en bijna 40% heeft een eigen praktijk (tabel 16). Eén op de tien is ZZP'er. Omdat men meerdere aanstellingen kan hebben, was het voor deze vraag mogelijk meerdere antwoorden te geven en tellen deze percentages op tot meer dan 100%.

Tabel 16 Type dienstverband van huidtherapeuten, gewogen resultaat

	N	%
Loondienst	856	59%
ZZP	142	10%
Uitzendbureau of detachering	0	0%
Eigenaar eigen praktijk	554	38%
Anders namelijk	13	1%
Totaal	1.456	*

*Respondenten konden meerdere antwoorden geven, hierdoor tellen de percentages op tot meer dan 100%

NB: 19 personen (gewogen N=50) vulden deze vraag niet in

In tabel 17 is weergegeven hoeveel uur en fte huidtherapeuten in verschillende type dienstverbanden werken. Men kon meerdere typen dienstverbanden aangeven. Daarom is het totaal aantal uur dat men heeft opgegeven in zo'n geval gedeeld door het aantal dienstverbanden dat is aangegeven. Bijvoorbeeld: iemand werkt 30 uur in totaal en zowel in loondienst als ZZP'er. Voor deze persoon is uitgegaan van 15 uur als ZZP'er en 15 uur in loondienst. Dit is zo gedaan voor zo'n 11% van de respondenten omdat zij meerdere dienstverbanden hebben.

Eigenaren van een eigen praktijk werken gemiddeld de meeste uren (afgerond 35 uur). In loondienst werkt men gemiddeld 31 uur en ZZP'ers zo'n 25 uur.

Tabel 17 Gemiddeld aantal uur per type dienstverband, gewogen resultaat

	N	Gemiddeld aantal uur	Gemiddeld fte
Loondienst	856	30,7	0,81
ZZP	142	24,8	0,65
Uitzendbureau of detachering	0	-	-
Eigenaar eigen praktijk	554	34,9	0,92
Anders namelijk	13	21,4	0,56
Totaal	1.456*	33,8	0,89

*Personen kunnen in meerdere dienstverbanden werkzaam zijn. Hierdoor tellen de losse categorieën op tot meer dan het totaal.

De meeste huidtherapeuten geven aan in een huidtherapiepraktijk te werken (78%). Een kwart geeft aan in een gezondheidscentrum te werken (tabel 18). Zo'n 10% werkt in een ziekenhuis of gespecialiseerde kliniek. Werken in een eerstelijns paramedische of huisartsenorganisatie, een ZBC of schoonheids- of wellnesscentrum, komt minder vaak voor.

Tabel 18 Type werkplek van huidtherapeuten, gewogen resultaat

	N	%
Huidtherapiepraktijk	1.143	78%
Gezondheidscentrum	361	25%
Eerstelijns paramedische organisatie	79	5%
Eerstelijns huisartsenzorg organisatie	15	1%
Ziekenhuis	144	10%
Zelfstandig behandelcentrum	96	7%
Gespecialiseerde kliniek	126	9%
Schoonheidssalon of wellnesscentrum	103	7%
Anders namelijk	50	3%
Totaal	1.461	*

*Respondenten konden meerdere antwoorden geven, hierdoor tellen de percentages op tot meer dan 100%

NB: 18 personen (gewogen N=47) vulden deze vraag niet in

4.2 Huidige en toekomstig gewenste aandachtsgebieden

De huidtherapeuten die hebben deelgenomen aan het onderzoek is gevraagd welke van de volgende aandachtsgebieden zij op het moment van het onderzoek hadden (tabel 19).

Tabel 19 Huidige aandachtsgebieden van huidtherapeuten, gewogen resultaat

Huidige aandachtsgebieden	N	%
Chronische huidzorg (zoals eczeemzorg)	182	12%
Oncologische huidzorg	525	36%
Oedeem, wond en littekenzorg	833	57%
Hulpmiddelenzorg	427	29%
Cosmetische huidzorg	1.315	90%
Huidzorg bij acneïforme dermatosen	972	67%
Huidzorg bij dyschromieën en vasculaire malformaties	788	54%
Anders namelijk	108	7%
Totaal	1.461	*

*Respondenten konden meerdere antwoorden geven, hierdoor tellen de percentages op tot meer dan 100%.

Het meest genoemd (door 90%) is de cosmetische huidzorg, gevolgd door huidzorg bij acneïforme dermatosen (67%). Ook ruim de helft van de respondenten geeft aan oedeem, wond en littekenzorg, en huidzorg bij dyschromieën en vasculaire malformaties als aandachtsgebied te hebben. De meeste huidtherapeuten hebben aangegeven meerdere aandachtsgebieden te hebben. Zo'n 20% focust zich momenteel op één aandachtsgebied. Voor alle huidtherapeuten met cosmetische huidzorg als aandachtsgebied, geeft 80% aan daarnaast ook één of meer andere aandachtsgebieden te hebben.

Bijna de helft van de respondenten zegt hiernaast geen nieuwe aandachtsgebieden te willen verkrijgen in de komende jaren (tabel 20). Een kwart zou zich ook graag verder bekwamen in chronische huidzorg en 14% in oncologische huidzorg.

Tabel 20 Gewenste aandachtsgebieden van huidtherapeuten voor de toekomst, gewogen resultaat

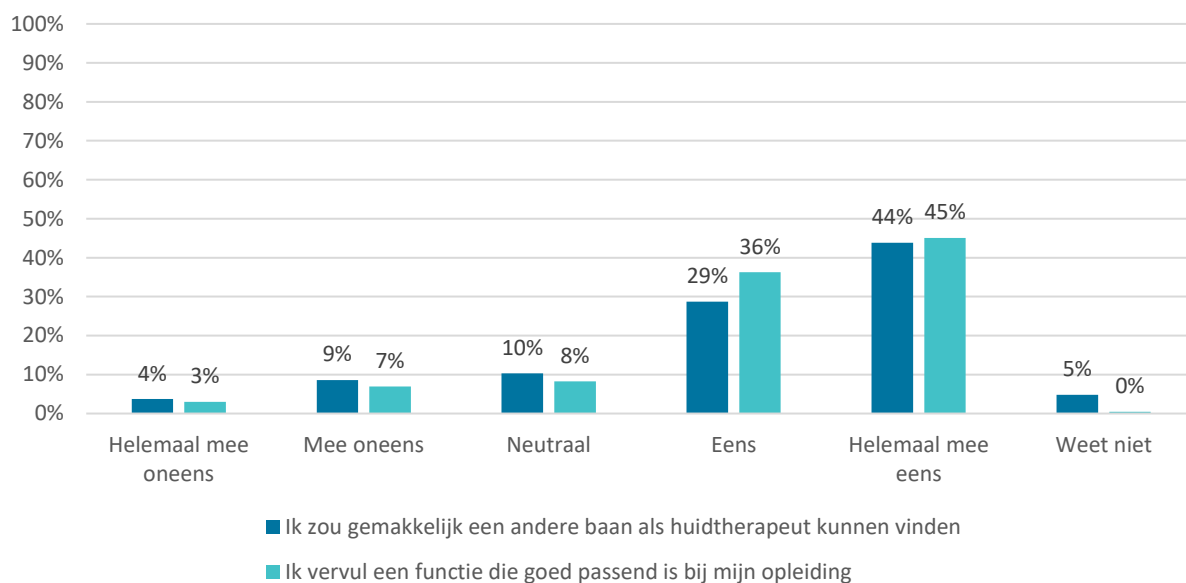
Gewenste extra aandachtsgebieden in de toekomst	N	%
Chronische huidzorg (zoals eczeemzorg)	365	25%
Oncologische huidzorg	208	14%
Oedeem, wond en littekenzorg	75	5%
Hulpmiddelenzorg	37	3%
Cosmetische huidzorg	26	2%
Huidzorg bij acneïforme dermatosen	86	6%
Huidzorg bij dyschromieën en vasculaire malformaties	126	9%
Anders namelijk	93	6%
Geen	659	45%
Totaal	1.461	*

4.3 Aansluiting opleiding arbeidsmarkt en arbeidsmarktpositie

De respondenten is gevraagd hun mening te geven op twee stellingen (figuur 2). Met de stelling “Ik zou gemakkelijk een andere baan als huidtherapeut kunnen vinden” was een bijna driekwart het

eens (29% eens en 44% helemaal mee eens). Op deze stelling wist 5% geen antwoord. Met de stelling “Ik vervul een functie die goed passend is bij mijn opleiding” was 81% het eens (36% eens en 45% helemaal mee eens).

*Figuur 2 Antwoorden van respondenten op 2 stellingen**



*N=1.434 en 1.427

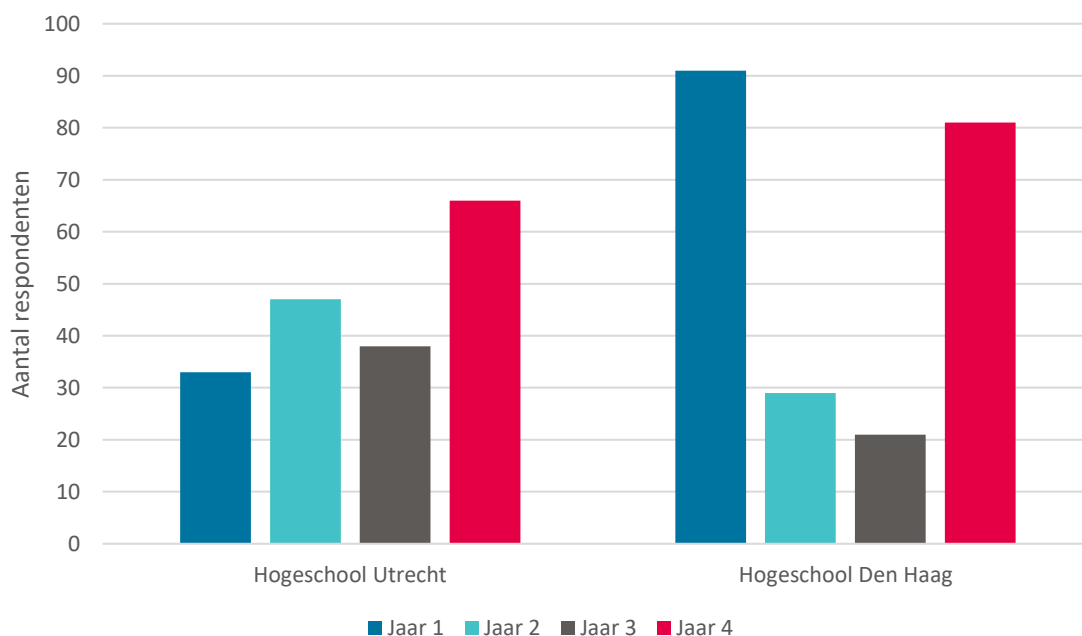
5 Extra informatie opgehaald uit de enquête: loopbaanwensen en verwachtingen van studenten huidtherapie

Voor dit onderzoek is een enquête uitgezet onder studenten huidtherapie die nu de opleiding volgen. Naast input voor het aantal fte dat men wil werken en het externe rendement van de opleiding voor de raming geeft deze enquête ook inzicht in de loopbaanwensen en verwachtingen van de studenten huidtherapie.

5.1 Kenmerken respondenten

Van de studenten huidtherapie die de enquête hebben ingevuld was 99% vrouw. Gemiddeld waren zij 24 jaar oud, de jongste respondent was 17 jaar en de oudste 59 jaar. De verdeling over de hogescholen en studiejaar staat weergegeven in figuur 3. Aan studenten is gevraagd in welk leerjaar van de opleiding zij nu zitten (voor welk jaar zij de meeste vakken volgen). Er waren relatief meer deelnemers uit jaar één en vier, omdat in jaar 2 en 3 de stage plaats vindt. Van de respondenten volgde 17% de deeltijd opleiding. Dit is gelijk aan de daadwerkelijke verdeling tussen deel- en voltijd. Van de responderende studenten denkt 98% de opleiding af te ronden. De 2% die hierover twijfelt doet dit omdat de opleiding ofwel te makkelijk of te moeilijk is.

Figuur 3 Aantal respondenten per hogeschool en leerjaar



5.2 Loopbaan voor de opleiding huidtherapie

Tabel 21 laat de vooropleidingen die studenten huidtherapie gevolgd hebben zien. De meeste studenten kwamen of direct vanaf de HAVO of hebben eerst een opleiding tot schoonheidsspecialist gevolgd.

Tabel 21 Vooropleiding voor de opleiding huidtherapie

Vooropleiding	N	%
HAVO	71	39%
VWO	12	7%
Schoonheidsspecialist	69	38%
MBO	34	18%
HBO	32	17%
Toelatingsprocedure	4	2%
Anders	5	3%

Van de studenten die een andere mbo opleiding dan schoonheidsspecialist hadden gevolgd waren de opleiding tot doktersassistente en tandartsassistente de meest voorkomende (42%).

5.3 Gewenste loopbaan als huidtherapeut na de opleiding

Van de studenten geeft 78% aan dat zij direct na het afronden van de opleiding willen gaan werken als huidtherapeut. Zes procent geeft aan dit niet te willen, 16% twijfelt nog of ze dit willen. In tabel 22 staat weergegeven op welke aandachtsgebieden de studenten zich willen focussen in hun toekomstige werk. De meeste studenten geven hierbij meerdere aandachtsgebieden aan, slechts 12% wil zich op één specifiek aandachtsgebied focussen. Tabel 22 toont dat cosmetische huidzorg het meest populaire aandachtsgebied is bij de studenten. De hulpmiddelenzorg is het minst populair. Van de studenten die cosmetische zorg als aandachtsgebied interessant vinden heeft 18% dit als enige aandachtsgebied aangegeven. 30% van de studenten geeft aan het nog niet te weten. Bij andere aandachtsgebieden werd met name het worden van docent, brandwondenzorg en technologie genoemd.

Tabel 22 Aandachtsgebieden van interesse bij de studenten huidtherapie

Aandachtsgebied	N	%*
Chronische huidzorg	122	39%
Oncologische huidzorg	126	41%
Oedeem-, wond- en littekenzorg	118	38%
Hulpmiddelenzorg	23	7%
Cosmetische huidzorg	220	71%
Huidzorg bij acne	148	48%
Huidzorg bij dyschromieën	105	34%
Anders	18	6%
Weet ik niet	46	15%

*Studenten konden meerdere antwoorden geven, hierdoor tellen de percentages op tot meer dan 100%

De meeste studenten zouden het liefst gaan werken in een huidtherapiepraktijk (tabel 23). Daarnaast zijn het ziekenhuis en gespecialiseerde klinieken organisaties waar veel studenten zouden willen werken. Werken in een schoonheidssalon of in een huisartsenorganisatie is het minst populair bij de studenten. De studenten die andere opties aangaven zagen zichzelf werken in het onderwijs voor de huidtherapie of bij commerciële bedrijven voor huidtherapie producten.

Tabel 23 Type organisaties waar studenten huidtherapie willen gaan werken

Organisatie	N	%*
Huidtherapiepraktijk	235	76%
Gezondheidscentrum	120	39%
Eerstelijns paramedische organisatie	77	25%
Eerstelijns huisartsenorganisatie	55	18%
Ziekenhuis	141	46%
Zelfstandig behandelcentrum	98	32%
Gespecialiseerde kliniek	148	48%
Schoonheidssalon of wellnesscenter	44	14%
Anders	11	4%
Weet ik niet	25	8%

*Studenten konden meerdere antwoorden geven, hierdoor tellen de percentages op tot meer dan 100%

De studenten willen vooral in loondienst of als zelfstandig ondernemer gaan werken. De optie als ZZP'er is minder populair. Wanneer zij als huidtherapeut gaan werken willen zij dit gemiddeld voor 33 uur in de week. Dit komt overeen met het gemiddeld aantal uur dat de huidige werkzame groep per week werkt (zie tabel 7 in hoofdstuk 3.2). Ruim 20% geeft aan in de toekomst nog een andere opleiding te willen gaan doen en 46% wil dit misschien nog gaan doen. Hierbij werd de opleiding tot Physician Assistant (PA) (29%) en een master volgen (35%) het meest genoemd als mogelijke vervolgopleiding in de toekomst.

5.4 Redenen om niet te gaan werken als huidtherapeut

Aan de studenten die niet (direct) willen gaan werken als huidtherapeut (22% van alle respondenten), is gevraagd waarom zij dit niet willen. Van hen gaf 21% aan dat zij iets anders willen gaan doen vanwege de arbeidsvoorwaarden, zoals het ontbreken van een CAO en de hoogte van het salaris. 36% gaf aan dat zij direct willen doorstuderen, waarbij vaak de opleiding tot PA of een andere master opleiding werd genoemd en 15% aangaf nog meer medische verdieping en verbreding te willen.

5.5 Regiovoorkeur

De opleiding voor huidtherapie wordt momenteel in Den Haag en Utrecht aangeboden. Aan de studenten is gevraagd in welke provincie zij naar voorkeur na afstuderen willen werken. De verdeling over de provincies is afgezet tegen de bevolking in deze provincies. Het resultaat hiervan is te zien in tabel 24.

Tabel 24 Provincies waarin studenten huidtherapie willen werken en zijn opgegroeid

Provincie	% studenten dat hier wil werken	% studenten dat hier is opgegroeid	% van de bevolking dat in deze provincie woont
Zuid-Holland	36%	31%	21%
Noord-Holland	18%	10%	17%
Noord-Brabant	16%	15%	15%
Utrecht	14%	7%	8%
Gelderland	12%	11%	12%
Overijssel	6%	6%	7%
Limburg	5%	6%	6%
Zeeland	3%	1%	2%
Flevoland	3%	2%	2%
Fryslân	2%	2%	4%
Groningen	2%	2%	3%
Drenthe	1%	2%	3%

In tabel 24 is te zien dat het merendeel van de studenten wil werken in Zuid-Holland waar één van de opleidingen gevestigd is. In andere provincies willen juist naar verhouding minder huidtherapeuten werken, zoals bijvoorbeeld in Fryslân en Drenthe. Kijken we naar waar studenten zijn opgegroeid, dan zien we dat het grootste deel van de studenten is opgegroeid in de provincie Zuid-Holland.

6 Het benodigde aanbod aan huidtherapeuten: de vraagkant van de arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk bespreken we de resultaten met betrekking tot de toekomstige vraag naar huidtherapeuten. Hierbij wordt gebruik gemaakt van gegevens van het CBS, de scenarioworkshop, de interviews en, waar mogelijk en relevant, extra literatuur. De toe- of afname in de vraag naar huidtherapeuten wordt apart bepaald voor de onvervulde vraag naar huidtherapeuten en voor demografische, epidemiologische, sociaal culturele en vakinhoudelijke factoren. Daarnaast wordt rekening gehouden met substitutie van en naar andere beroepsgroepen. Voor de inschatting van de demografische veranderingen is het CBS gebruikt als bron. De onvervulde vraag is bepaald door gebruik te maken van vacature-aantallen en een aantal vragen uit de enquête. Voor de overige trends, is de scenarioworkshop de eerste bron. Trends die hierin genoemd zijn, zijn vervolgens waar mogelijk gestaafd met bestaande bronnen en literatuur. In interviews met aanverwante beroepen is met name gekeken of zij dezelfde trends benoemden als de huidtherapeuten in de focusgroep en ook hoe haalbaar zij deze vonden. In met name de scenarioworkshop is toegewerkt naar concrete parameterwaarden. Literatuur en interviews konden hierin met name meer kleur geven aan de waarschijnlijkheid en haalbaarheid van bepaalde (met name substitutie)trends. Hiermee wordt in dit hoofdstuk antwoord gegeven op de sub-vragen van onderzoeksvraag 2.

- *Wat is de huidige onvervulde vraag naar huidtherapeuten, afgaande op de huidige vacaturegraad, wachtlijsten en de regionale spreiding hierin binnen Nederland?*
- *Hoe zal de vraag naar huidtherapeuten zich de komende 10 jaar ontwikkelen?*

6.1 Onvervulde vraag

6.1.1 Vacatures

Vacatures kunnen een indicatie zijn van tekorten op de arbeidsmarkt. Wanneer binnen een beroepsgroep veel vacatures zijn voor uitbreiding zijn er mogelijk tekorten. Voor de huidtherapeuten is gekeken naar het aantal fte aan actuele vacatures op de website van de NVH en op verschillende grote vacature websites als Indeed en LinkedIn. Op basis van het aantal vacatures dat hier werd gevonden is de inschatting dat er nu een tekort van 0,7-2,2% aan huidtherapeuten is: 376-688 uur aan vacatures op ruim 50.000 uur aan werkzame huidtherapeuten.

6.1.2 Ervaren tekorten en ervaren werkdruk

In de enquête is de werkzame huidtherapeuten gevraagd in hoeverre zij een hoge of lage werkdruk ervaren. Van de respondenten ervaart bijna de helft (47%) een gemiddelde werkdruk. Een even grote groep vindt de werkdruk hoog (35%) of zeer hoog (13%). Weinig respondenten ervaren een lage werkdruk, namelijk 4%.

Omdat er signalen zijn over regionale tekorten, zijn deze resultaten ook naar provincie bekeken. Tabel 25 toont welk percentage van de respondenten in de betreffende regio een hoge of zeer hoge werkdruk ervaart. In de provincies Fryslân, Flevoland, Limburg, Zeeland en Noord-Brabant ervaart meer dan de helft van de respondenten een hoge werkdruk. In Groningen en Drenthe ervaart minder dan 40% van de respondenten een (zeer) hoge werkdruk. In Bijlage C is de exacte verdeling van respondenten per provincie voor deze vraag te vinden.

Tabel 25 Percentage respondententen dat een (zeer) hoge werkdruk ervaart, per provincie, gewogen resultaat

Provincie	% (zeer) hoge werkdruk
Groningen	39%
Fryslân	63%
Drenthe	34%
Overijssel	44%
Flevoland	61%
Gelderland	44%
Noord-Brabant	56%
Limburg	63%
Zeeland	61%
Utrecht	44%
Noord-Holland	42%
Zuid-Holland	45%

NB: als mensen in meerdere provincies werken, telt hun antwoord voor beide provincies mee

Ook is de respondenten gevraagd in hoeverre er voldoende huidtherapeuten zijn in de regio waar zij werken (antwoordmogelijkheden: veel te veel, iets te veel, precies voldoende, iets te weinig, veel te weinig). Ruim een kwart (27%) vindt gemiddeld genomen dat er precies voldoende huidtherapeuten zijn in hun regio. 11% vindt dat er te veel huidtherapeuten zijn en 54% vindt dat er te weinig zijn. In Zuid-Holland vindt het laagste percentage (maar alsnog 45%) van de respondenten dat er (veel) te weinig huidtherapeuten zijn (tabel 26). Fryslân heeft het hoogste percentage aan respondenten die vindt dat er (veel) te weinig huidtherapeuten in de regio zijn. Kijken we naar de verdeling van de antwoorden per regio, dan blijkt dat keuze voor de opties ‘iets te veel’ of ‘veel te veel’ enkel voorkomen in regio’s rond opleidingsinstituten en in het midden van het land: Overijssel, Utrecht, Noord-Holland, Zuid-Holland, Gelderland en Noord-Brabant (zie Bijlage C). In deze regio’s zijn de meningen sterker verdeeld dan in de andere, meer perifere regio’s waar de overhand kiest voor ‘iets te weinig’ of ‘veel te weinig’.

Tabel 26 Percentage respondententen dat vindt dat er (veel) te weinig huidtherapeuten in de regio zijn, per provincie, gewogen resultaat

Provincie	%
Groningen	85%
Fryslân	86%
Drenthe	78%
Overijssel	47%
Flevoland	67%
Gelderland	63%
Noord-Brabant	70%
Limburg	85%
Zeeland	61%
Utrecht	57%
Noord-Holland	51%
Zuid-Holland	45%

NB: als mensen in meerdere provincies werken, telt hun antwoord voor beide provincies mee

6.1.3 Regionale dichtheid

Ook is bekeken hoeveel fte aan huidtherapeuten er per 100.000 inwoners in elke provincie werkt (tabel 27). Hiervoor zijn de totale fte's evenredig verdeeld per provincie als respondenten in meerdere provincies werken. In Groningen vinden we de laagste dichtheid (0,18 fte per 100.000 inwoners) en in Utrecht de hoogste (1,08 fte per 100.000 inwoners). Wanneer we kijken naar de vacatures zien we ook dat er verhoudingsgewijs meer vacatures zijn voor huidtherapeuten aan de randen van het land in vergelijking met de randstad.

Tabel 27 Aantal fte aan huidtherapeuten per 100.000 inwoners per provincie

Provincie	Fte per 100.000
Groningen	0,18
Fryslân	0,36
Drenthe	0,62
Overijssel	0,71
Flevoland	0,63
Gelderland	0,63
Noord-Brabant	0,84
Limburg	0,80
Zeeland	0,40
Utrecht	1,08
Noord-Holland	0,71
Zuid-Holland	0,82

6.1.4 Inschatting onvervulde vraag

Alles bij elkaar genomen lijkt het aanbod van huidtherapeuten niet evenredig verdeeld over het land. Regio's dichtbij de opleidingslocaties en meer in het midden van het land lijken minder problemen te ervaren in werkdruk en ervaren minder vaak tekorten. De dichtheid is in enkele van deze regio's (Fryslân, Zeeland) lager dan gemiddeld en in de randen van het land lijken meer vacatures te zijn.

Hoewel de regionale verschillen niet uit het oog moeten worden verloren, wordt de capaciteitsraming landelijk uitgevoerd. Daarom gaan we in de raming uit van het totaal van de gevonden vacatures. Omdat mogelijk niet alle vacatures op deze vacature sites staan, gaan we in de berekeningen uit van de maximale waarde van 2,2% onvervulde vraag.

6.2 Demografie

Een van de factoren die bepaalt of de vraag naar huidtherapeuten zal toenemen in de toekomst is de omvang en samenstelling van de bevolking. Wanneer er een toename is in personen zal de vraag groter zijn doordat er meer mensen zijn die zorg van de huidtherapeut gebruiken. De waarden die worden ingevuld voor de factor demografie worden bepaald met behulp van gegevens van het CBS. Het CBS maakt prognoses over de omvang en samenstelling van de bevolking in de komende 20 jaar op basis van verwachte groei van de bevolking door geboortes maar ook door factoren als immigratie. Deze prognoses worden gebruikt om de percentuele verandering in de vraag naar behandelingen van de huidtherapeut door demografische veranderingen te berekenen. Binnen de factor demografie wordt rekening gehouden met de veranderingen in samenstelling van de bevolking, maar niet met het feit dat aandoeningen vaker kunnen gaan voorkomen. Bijvoorbeeld: het aantal gevallen van kanker kan toenemen door bevolkingsgroei en vergrijzing (demografie), maar ook kan het binnen bepaalde groepen vaker gaan voorkomen door bijvoorbeeld meer blootstelling aan kankerverwekkende stoffen, los van vergrijzing (epidemiologie).

Volgens het CBS zal de bevolking de komende 20 jaar toenemen van zo'n 17,6 miljoen inwoners naar 19,3 miljoen inwoners. Dit komt in 20 jaar neer op een toename van de bevolking van 9,8% (tabel 28). De verwachting is daarmee dat de vraag naar huidtherapeutische zorg hierdoor ook met 9,8% zal toenemen.

Tabel 28 Effect van demografische ontwikkelingen

	Verandering t.o.v. 2022
Na 5 jaar	3,4%
Na 10 jaar	6,0%
Na 15 jaar	8,2%
Na 20 jaar	9,8%

6.3 Epidemiologie

Om de invloed van epidemiologische ontwikkelingen op de benodigde capaciteit aan huidtherapeuten als factor voor het capaciteitsramingsmodel te bepalen, wordt uitgegaan van de volgende definitie van deze vraagparameter:

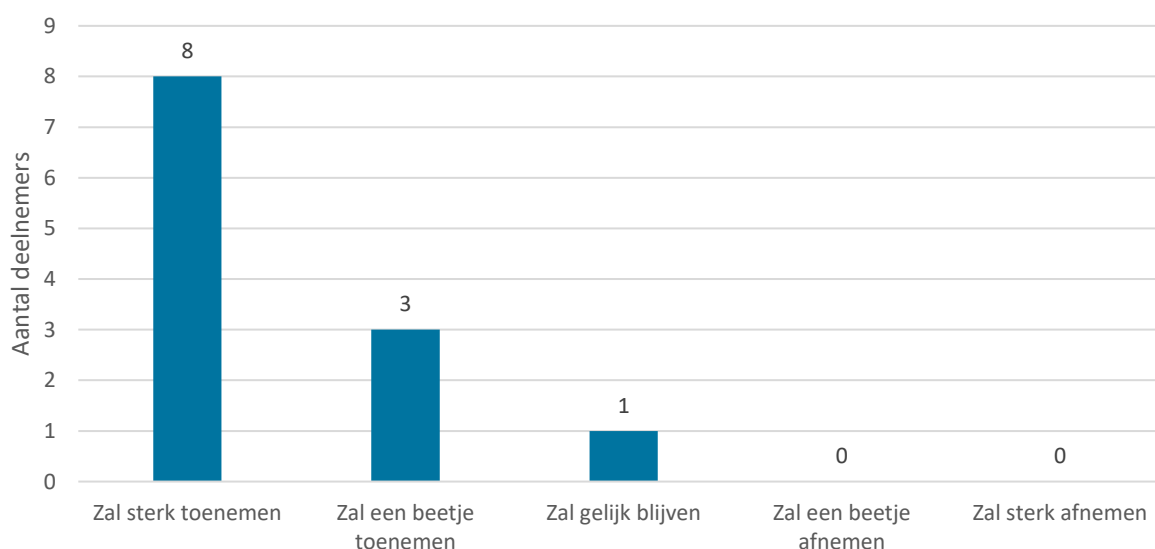
‘De jaarlijkse procentuele toe- of afname in behoefte aan een bepaalde beroepsgroep, als gevolg van ontwikkelingen in het vóórkomen en de verspreiding van ziekten en aandoeningen onder de bevolking.’

6.3.1 Scenarioworkshop met huidtherapeuten

Onder epidemiologische ontwikkelingen werd door de deelnemers² van de scenarioworkshop de toename in een aantal verschillende aandoeningen genoemd, namelijk: eczeem (CBS, 2015), huidkanker (IKNL, 2019), psoriasis (CBS, 2015), borstkanker (IKNL, 2021) en andere chronische aandoeningen die invloed kunnen hebben op de huid.

De meeste deelnemers van de scenarioworkshop verwachten dat de behoefte aan huidtherapeuten door epidemiologische ontwikkelingen sterk zal toenemen, een paar denken dat het een beetje zal toenemen en één iemand denkt dat de behoefte gelijk zal blijven (figuur 4).

Figuur 4 Antwoord op de vraag “In welke mate verwacht je dat de behoefte aan huidtherapeuten in de komende 10 jaar zal toe- of afnemen als gevolg van epidemiologische ontwikkelingen?”



6.3.2 Interviews met stakeholders

In de interviews werden door de stakeholders de impact van epidemiologische trends herkend. Daarnaast werd rond oncologische zorg en oedeembehandelingen ook aangegeven dat vaktechnische ontwikkelingen de vraag naar huidtherapeuten mogelijk weer kan remmen, als door nieuwe behandelinzichten en betere operatietechnieken nazorg en behandelingen mogelijk minder nodig zijn.

6.4 Sociaal cultureel

Om de invloed van sociaal culturele ontwikkelingen op de benodigde capaciteit aan huidtherapeuten als factor voor het capaciteitsramingsmodel te bepalen, wordt uitgegaan van de volgende definitie van deze vraagparameter:

² 12 huidtherapeuten namen deel aan de workshop, voor verdere toelichting over de gebruikte methode zie hoofdstuk 2.

‘De jaarlijkse procentuele toe- of afname in behoefte aan een bepaalde beroepsgroep, als gevolg van sociale en culturele ontwikkelingen die bepalen hoe de bevolking omgaat met ziekten en gebruik maken van zorg.’

6.4.1 Scenarioworkshop met huidtherapeuten

Uit de scenarioworkshop met huidtherapeuten kwamen de volgende thema's binnen de factor sociaal cultureel aan de orde.

Zorgverzekering, wel en niet vergoede zorg

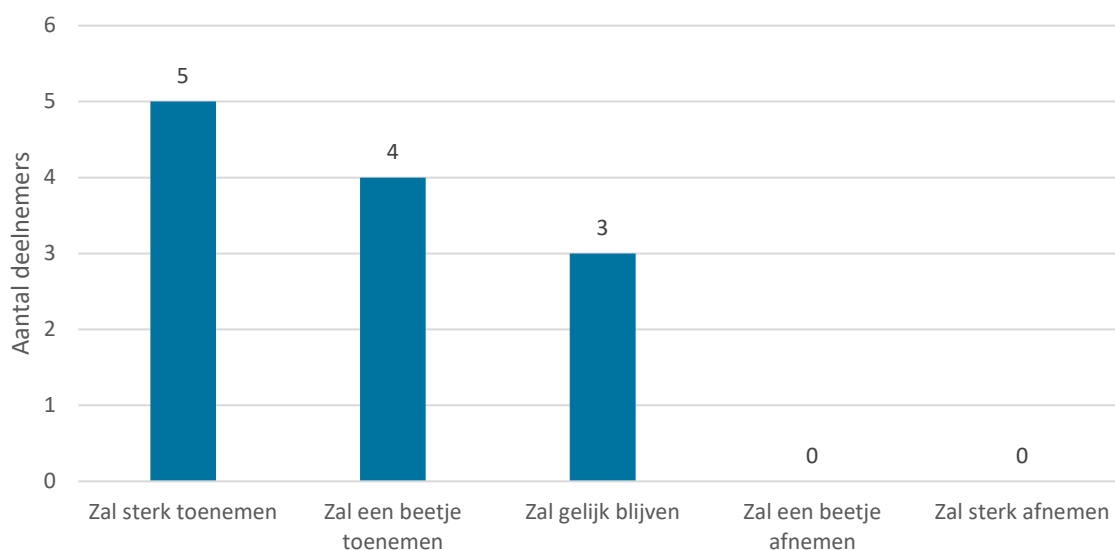
De huidtherapeuten die deelnamen aan de scenarioworkshop gaven aan dat vergoedingen door zorgverzekeraars bepalend kunnen zijn voor de mate waarin gebruik wordt gemaakt van huidtherapeutische behandelingen. Aan de ene kant zien de deelnemers een groep die steeds meer geld overheeft voor behandelingen bij een huidtherapeut en dit ook zelf kan betalen. Maar voor de groep die dit niet kan (die door andere deelnemers ook gezien worden), zal de mate van vergoeding een wezenlijk verschil maken. Als het niet vergoed wordt, komen sommige patiënten niet. De meeste zorg die huidtherapeuten leveren wordt niet vergoed vanuit de basisverzekering. Er is wel een basis en aanvullende vergoeding voor oedeem- en littekentherapie (chronische lijst, bijlage 1 besluit zorgverzekering) en vergoeding voor acne, camouflage en ontharen vanuit de aanvullende pakketten.

Afname van schaamte, schoonheidsidealen en toenemende bekendheid huidtherapeut

De deelnemers in de scenarioworkshop noemden ook de afname van schaamte rondom huidaandoeningen, waardoor mensen mogelijk eerder een huidtherapeut opzoeken. Daarnaast zijn huidtherapeuten laagdrempeliger bereikbaar (middels mooie websites, goede vindbaarheid via internet). Sociale media speelt hierin ook een rol, waarbij influencers kunnen bijdragen (door het laten zien van de huidaandoeningen of het ondergaan van behandelingen) aan de bekendheid van huidtherapeuten. Deelnemers gaven aan dat naast de afname van schaamte voor huidaandoeningen, ook merkbaar is dat er een bepaald schoonheidsideaal leeft in de samenleving waaraan mensen willen voldoen en waarbij de weg naar de huidtherapeut steeds vaker gevonden wordt.

De deelnemers van de scenarioworkshop verwachten dat de behoefte aan huidtherapeuten door sociale ontwikkelingen gelijk zal blijven tot sterk zal toenemen (figuur 5)

Figuur 5 Antwoord op de vraag “In welke mate verwacht je dat de behoefte aan huidtherapeuten in de komende 10 jaar zal toe- of afnemen als gevolg van sociaal-culturele ontwikkelingen?”



6.4.2 Interviews met stakeholders

De verschillende stakeholders noemen, net als in de scenarioworkshop, dat er een toename is in het belang dat gehecht wordt aan bepaalde schoonheidsidealen. Ook genoemd door één geïnterviewde is de toename in culturele diversiteit, waarbij in sommige culturen schoonheid anders wordt beleefd dan in anderen (en hiermee soms ook belangrijker is). De geïnterviewden verwachten dat hierdoor meer vraag naar huidtherapeutische behandelingen zal komen. Verder noemden verschillende deelnemers de mate waarin huidtherapeutische zorg vergoed wordt als barrière voor taakverschuiving (zie ook verticale substitutie).

6.5 Vakinhoudelijk

Om de invloed van vakinhoudelijke ontwikkelingen op de benodigde capaciteit aan huidtherapeuten als factor voor het capaciteitsramingsmodel te bepalen, wordt uitgegaan van de volgende definitie van deze vraagparameter:

‘De jaarlijkse procentuele toe- of afname in behoefte aan een bepaalde beroepsgroep, als gevolg van ontwikkelingen in de technische en wetenschappelijke aspecten van het vakgebied van huidtherapeuten.’

6.5.1 Scenarioworkshop met huidtherapeuten

De volgende onderwerpen kwamen aan bod bij de scenario workshop:

Meer begeleiding bij huidaandoeningen en aandacht voor preventie en leefstijl

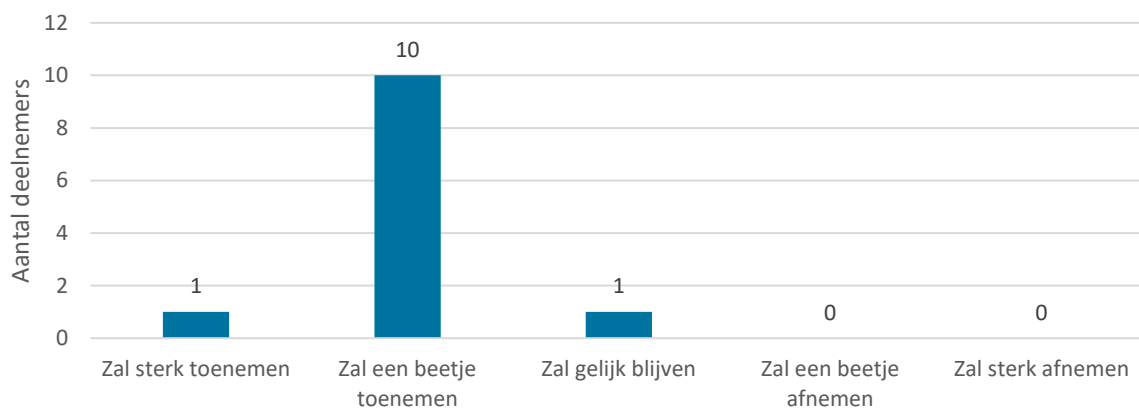
Een van de meer vakinhoudelijke veranderingen die wordt gezien door de deelnemers, is meer begeleiding van patiënten bij het omgaan met een chronische huidaandoening. De huidtherapeut kan begeleiding en educatie geven bij het dagelijks leven met deze huidaandoeningen. Binnen het vak is er volgens de deelnemers ook steeds meer aandacht voor de (emotionele) begeleiding van patiënten. Verder verwachten de deelnemers dat er een toename zal zijn in aandacht voor preventie en leefstijl.

Veranderingen in techniek en e-health toepassingen

Een andere trend zouden veranderingen in technieken kunnen zijn, waardoor behandelingen beter en efficiënter kunnen. Ook verwacht men meer mogelijkheden van telehealth voor bijvoorbeeld het op afstand laten beoordelen van huidproblemen door bijvoorbeeld de dermatoloog. Ook kan in de ondersteuning van patiënten e-health mogelijk een rol spelen. Te denken valt aan app's die patiënten helpen bij de zelfmanagement van hun huidaandoening. Voor deze e- en telehealth ontwikkelingen wordt vooral een ondersteunende rol gezien. Het (fysieke) gesprek met de patiënt blijft naar verwachting van de deelnemers altijd leidend bij een behandeling.

De deelnemers van de scenarioworkshop verwachten dat de behoefte aan huidtherapeuten door vakinhoudelijke ontwikkelingen een beetje zal toenemen (figuur 6).

Figuur 6 Antwoord op de vraag "In welke mate verwacht je dat de behoefte aan huidtherapeuten in de komende 10 jaar zal toe- of afnemen als gevolg van vakinhoudelijke ontwikkelingen?"



6.5.2 Interviews met stakeholders

In één interview kwamen de ontwikkelingen in transgenderzorg naar voren. Deze trajecten komen over het algemeen volgens de geïnterviewde niet vaak voor (maar wel in toenemende mate), maar zijn wel langdurig en ingewikkeld (zie ook de het rapport van Zorgvuldig Advies, 2020). Hierin kunnen huidtherapeuten mogelijk een nog belangrijkere rol spelen. Verder kwam uit de interviews naar voren dat er binnen de oedeemzorg verschillende nieuwe technieken en inzichten zijn, die de demografische en epidemiologische trends kunnen temperen (verbeterde operatietechnieken waardoor oedeem minder vaak en minder hevig voorkomt). Verder gaven verschillende geïnterviewden aan dat er behoefte is aan een duidelijkere taakafbakening en rolverdeling tussen de verschillende beroepsgroepen. Dit is nu al zo, maar ook als er bijvoorbeeld nieuwe technieken komen voor bepaalde behandelingen is het belangrijk te weten wie welke techniek mag uitvoeren. Men gaf aan dat er verschillende richtlijnen zijn, maar dat huidtherapeuten hierin lang niet altijd expliciet zijn benoemd. Dit wordt gezien als belangrijke randvoorwaarde voor het verschuiven van taken (zie ook horizontale en verticale substitutie). Een andere vakinhoudelijke randvoorwaarde voor taakverschuiving werd gezien in de bekendheid met en borging van de kwaliteit van de beroepsgroep van huidtherapeuten. Het is voor sommigen onduidelijk welke vaardigheden en competenties huidtherapeuten hebben. Huidtherapie is een breed vakgebied. Hieraan gerelateerd leeft ook de vraag hoe men kan weten of de huidtherapeut haar kennis onderhoudt en hoe een beroepsgroep die wil verwijzen naar de huidtherapeut hier goed inzicht in kan krijgen.

6.6 Horizontale en verticale substitutie

Om de invloed van horizontale substitutie ontwikkelingen op de benodigde capaciteit aan huidtherapeuten als factor voor het capaciteitsramingsmodel te bepalen, wordt uitgegaan van de volgende definitie van deze vraagparameter:

‘De jaarlijkse procentuele toe- of afname in behoefte aan een bepaalde beroepsgroep, als gevolg van verschuivingen in werk tussen vergelijkbaar opgeleide beroepsgroepen.’

Verticale substitutie gaat vervolgens over verschuivingen van werk tussen lager of hoger opgeleide beroepsgroepen, gedefinieerd voor het ramingsmodel als:

‘De jaarlijkse procentuele toe- of afname in behoefte aan een bepaalde beroepsgroep, als gevolg van verschuiving van werk tussen lager of hoger opgeleide beroepsgroepen.’

6.6.1 Scenarioworkshop met huidtherapeuten

Richtlijnontwikkeling en positionering van het vak

Deelnemers van de scenarioworkshop, zien dat mensen met huidproblemen soms heel verschillende wegen bewandelen door het zorglandschap en het onduidelijk kan zijn welke zorgverlener welke taken kan oppakken. Zo laat onderzoek onder acnépatiënten zien dat er bijna 60 zorgpaden zijn die deze patiënten doorlopen (de Vries et al., 2021). De rol van de huidtherapeut is niet altijd duidelijk. Wel wordt er veel aandacht besteed aan de positionering van het vakgebied.

Oedeemfysiotherapeut

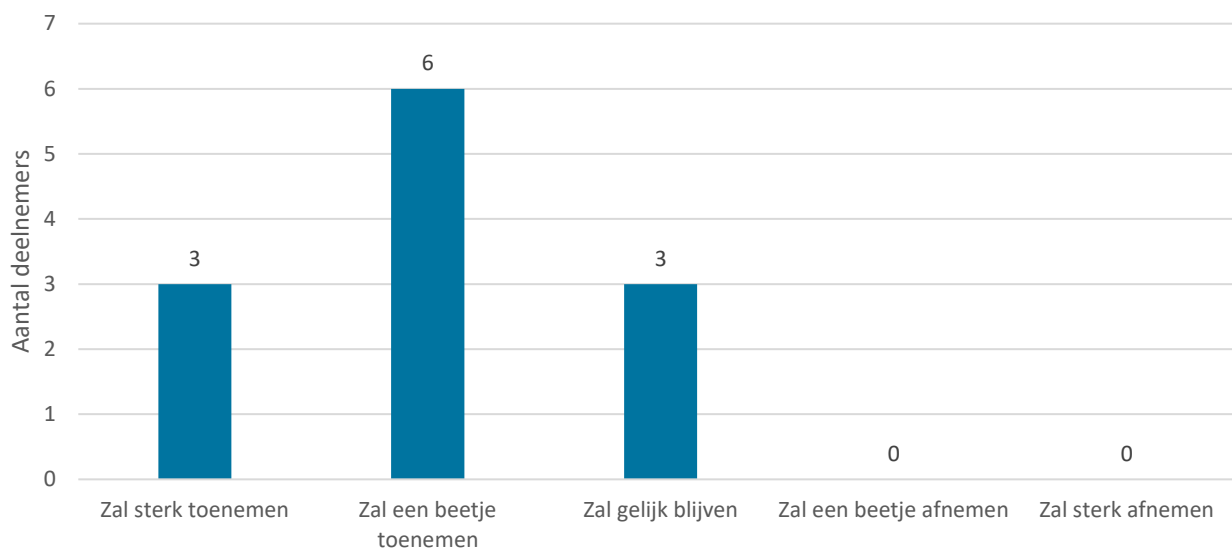
Zowel huidtherapeuten als oedeemfysiotherapeuten kunnen verschillende vormen van oedeem behandelen. De scenarioworkshopdeelnemers geven aan te merken dat patiënten die deze behandeling nodig hebben vaak meer bekend zijn met fysiotherapeuten en daardoor niet bij huidtherapeuten terecht komen terwijl dit wel zou kunnen. Patiënten denken bijvoorbeeld dat de fysiotherapeut wel vergoed wordt, maar de huidtherapeut niet. Terwijl in het geval van oedeemtherapie er wel vergoeding is vanuit de basis- en aanvullende verzekering. Het is voor de deelnemers onduidelijk wat de toekomst zal brengen wat dit betreft.

Wondverzorging

De deelnemers geven aan dat een deel van de wondverzorging ook door huidtherapeuten gedaan zou kunnen worden. Ook hier ligt het aan de beschikbare capaciteit aan beide kanten, draagvlak bij andere beroepsgroepen, en bekendheid en vindbaarheid van de huidtherapeut of er uiteindelijk ook taken verschoven zullen worden.

De deelnemers van de scenarioworkshop verwachten dat de behoefte aan huidtherapeuten door bovengenoemde horizontale substitutie ontwikkelingen een beetje zal toenemen (figuur 7).

Figuur 7 Antwoord op de vraag “In welke mate verwacht je dat de behoefte aan huidtherapeuten in de komende 10 jaar zal toe- of afnemen als gevolg van horizontale substitutie?”



Schoonheidsspecialist

De deelnemers zien dat er een grotere vraag is naar cosmetische behandelingen dan voorheen. Veel huidtherapeuten leggen zich hier ook op toe. Een deel van dit soort behandelingen worden ook door schoonheidsspecialisten gedaan, hiervoor ontbreekt nog wet- en regelgeving.

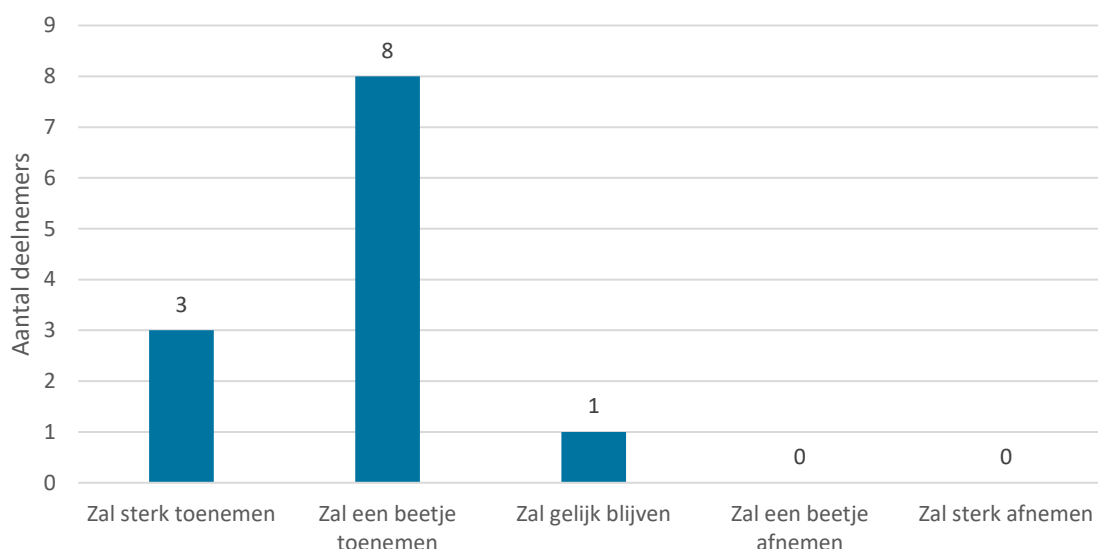
De deelnemers verwachten dat verschuiving van werkzaamheden beiden kanten op mogelijk is.

Huisarts, dermatoloog en cosmetisch arts

De deelnemers van de scenarioworkshop geven aan dat er mogelijkheden zijn voor verschuiving van taken van huisartsen en dermatologen naar huidtherapeuten voor (begeleiding bij) acné-, psoriasis en eczeem. Ook huidkankerzorg wordt door een aantal huidtherapeuten in de scenarioworkshop gezien als taak die zij zouden kunnen overnemen. Wanneer het gaat om de cosmetische behandelingen geven deelnemers aan dat zij merken dat er meer mensen naar cosmetisch arts gaan dan voorheen.

De deelnemers van de scenarioworkshop verwachten dat de behoefte aan huidtherapeuten door verticale substitutie ontwikkelingen een beetje zal toenemen (figuur 8).

Figuur 8 Antwoord op de vraag “In welke mate verwacht je dat de behoefte aan huidtherapeuten in de komende 10 jaar zal toe- of afnemen als gevolg van verticale substitutie ontwikkelingen?”



Randvoorwaarden voor substitutie

De deelnemers van de focusgroepen gaven, ondanks dat zij denken dat huidtherapeuten taken kunnen overnemen van andere beroepsgroepen, aan dat er wel een aantal randvoorwaarden zijn om dit te kunnen laten plaatsvinden. Allereerst noemen zij dat er voldoende huidtherapeuten moeten zijn. Op dit moment wordt door enkele deelnemers een tekort en hoge werkdruk ervaren, waarbij sommige praktijken zorgvragen niet meer kunnen aannemen. Daarnaast zal een grote rol spelen of de huidtherapeutische zorg in grotere mate vergoed wordt en zal de beroepsgroep meer zichtbaar en bekend moeten zijn voor andere professionals.

6.6.2 Interviews met stakeholders

Huisartsen en dermatologen

De vertegenwoordigers van huisartsen en dermatologen geven aan dat zij de rol van huidtherapeuten vooral zien in de chronische huidzorg en de begeleiding hierin van patiënten (m.n. acné, eczeem, psoriasis). Bij huidproblemen wordt er vanuit patiënten vaak een grote mate van urgentie gevoeld om hun huidprobleem te verminderen wat een hogere zorgvraag oplevert. Bijvoorbeeld: jeuk is een heel storende klacht die patiënten vaak snel opgelost willen hebben. Echter gaat hier tijd overheen en is in de tussentijd soms behoefte aan extra begeleiding. Dit zou de huidtherapeut op zich kunnen nemen. Ook is oedeem, overbeharing en wondzorg genoemd waarin huidtherapeuten een (grotere) rol zouden kunnen spelen. Wel is er volgens de geïnterviewden nog onbekendheid met de mogelijkheden van huidtherapeuten binnen de wondzorg.

Een ander potentieel voor de huidtherapie is, volgens de geïnterviewden, dat het wenselijk (en nodig) is om meer huidzorg dan nu het geval is binnen de eerste lijn te houden. Op dit moment wordt er echter nog maar relatief weinig doorverwezen naar huidtherapeuten. Dit heeft volgens de geïnterviewden met meerdere aspecten te maken. Ten eerste is de huidtherapeut bij huisartsen nog redelijk onbekend. Voor huisartsen is daardoor onduidelijk welke behandelingen huidtherapeuten kunnen uitvoeren, en waar de kwalificaties van en taken van huidtherapeuten precies liggen. Door dermatologen werd genoemd dat zij drie opties zien om taken te verschuiven: naar Physician Assistants (PA's), Verpleegkundig Specialisten (VS-en) en huidtherapeuten. PA's en VS-en zijn artikel 3 BIG-geregistreerd, terwijl huidtherapeuten een artikel 34 wet BIG titel registratie hebben. Mogelijk

kan dat ook een reden zijn dat er minder bekendheid is met de taken, bevoegdheden en kwaliteiten/kwaliteitseisen van huidtherapeuten. De huidtherapie is een breed vakgebied, en bij huisartsen en dermatologen speelt de vraag voor welke taken de huidtherapeut het best geëquipeerd is en of zij voor alle onderdelen van het vakgebied de kennis actief bijhoudt.

Ten tweede hangt samenwerking en taakverschuiving grotendeels af van wat wordt vergoed. Niet iedereen die een verwijzing nodig heeft kan de zorg van een huidtherapeut betalen als dit niet vergoed wordt, waardoor de kans groter is dat men voor behandeling toch bij de huisarts (of in het ziekenhuis bij een dermatoloog, PA of VS) blijft.

Als derde is genoemd dat huidtherapeuten niet altijd in bestaande richtlijnen worden benoemd als optie om naar te verwijzen. Dit is nodig voor een betere bekendheid van huidtherapeuten bij de beroepsgroepen. Ook kan de regionale beschikbaarheid van huidtherapeuten ervoor zorgen dat minder of meer naar huidtherapeuten wordt verwezen. Als er toevallig geen huidtherapeut in de buurt zit, zal er minder snel naar verwezen worden (zie voor informatie over de regionale dichtheid hoofdstuk 6.1.3).

Over het algemeen denken alle geïnterviewden dat er voldoende draagvlak is onder de beroepsgroepen om taken te verschuiven naar huidtherapeuten, mits de randvoorwaarden verbeterd worden.

Schoonheidsspecialisten

In het interview namens de schoonheidsspecialisten kwam naar voren dat samenwerking tussen schoonheidsspecialisten en huidtherapeuten de afgelopen jaren lijkt toegenomen. Er zijn schoonheidsspecialisten die na hun opleiding een vervolgopleiding als huidtherapeut doen, en daarna werkzaam blijven in de cosmetische huidzorg. Voor bepaalde cosmetische behandelingen gelden er specifieke eisen. Deze mogen niet door schoonheidsspecialisten zelf uitgevoerd worden. Daar zoeken schoonheidsspecialisten hulp bij bijvoorbeeld huidtherapeuten of artsen. Denk aan specifieke peelings of het gebruik van sommige apparaten. Terwijl bij dermatologen en huisartsen samenwerking met huidtherapeuten gaat via verwijzingen, is dit bij schoonheidsspecialisten in grotere mate een samenwerking waarbij de twee beroepsgroepen zich in één organisatie kunnen versterken. Er is wel behoefte aan verduidelijking van het speelveld en er wordt gewerkt aan verschillende richtlijnen en kwaliteitseisen voor schoonheidsspecialisten om samenwerking met huidtherapeuten te vergemakkelijken.

Oedeem en/of oncologiefysiotherapeuten

Samenwerking met oedeem- en oncologiefysiotherapeuten is er, maar volgens de geïnterviewde is er meer samenwerking mogelijk (netwerkworg en multidisciplinaire samenwerking). Qua werkzaamheden zit er vooral overlap in oedeembehandeling, terwijl de behandeling van littekens na kanker en dergelijke meer bij de huidtherapeut ligt en alles wat met mobiliteit en beweging te maken heeft meer bij de oedeem- en/of oncologiefysiotherapeuten. Er wordt gewerkt aan meer bekendheid van de beroepsgroepen over en weer, zodat samenwerking gemakkelijker kan plaatsvinden. Structureren van de samenwerking middels richtlijnen en dergelijke kan helpen om samenwerking te bevorderen. Er kan wel concurrentie ontstaan op de plekken waar de beide beroepsgroepen in werkzaamheden overlappen (vooral als een en ander ook vergoed wordt) en dit zou samenwerking juist kunnen bemoeilijken.

6.7 Vraagparameters voor het ramingsmodel

In dit hoofdstuk zijn alle benodigde gegevens gepresenteerd voor het invullen van de aanbodparameters in het ramingsmodel. Aan de deelnemers van de scenarioworkshop is naast de verwachte trends ook gevraagd met hoeveel procent zij denken dat de vraag naar huidtherapeuten zal toenemen op basis van de met hen besproken trends. In totaal verwachten zij een toename van 20% in de komende 10 jaar. Op basis van dit totaal percentage, de inschattingen voor de afzonderlijke vraagfactoren in de workshop en de toelichting en bevestiging van deze trends door de stakeholders zijn de waarden die ingevoerd worden in het ramingsmodel bepaald. Tabel 29 geeft deze waarden weer.

Tabel 29 Samenvatting van de vraagparameters

Effect van:	Laag	Midden	Hoog
Onvervulde vraag	2,2%	2,2%	2,2%
Demografische ontwikkelingen na 5 jaar	2,4%	3,4%	4,4%
Demografische ontwikkelingen na 10 jaar	5,0%	6,0%	7,0%
Demografische ontwikkelingen na 15 jaar	7,2%	8,2%	9,2%
Demografische ontwikkelingen na 20 jaar	8,8%	9,8%	10,8%
Epidemiologische ontwikkelingen, per jaar	0,5%	0,6%	0,7%
Sociaal culturele ontwikkelingen, per jaar	0,3%	0,4%	0,5%
Vaktechnische ontwikkelingen, per jaar	0,2%	0,3%	0,4%
Horizontale substitutie	0,2%	0,3%	0,4%
Verticale substitutie	0,3%	0,4%	0,5%

6.7.1 Verschillende scenario's

De vraagparameters zijn sterk afhankelijk van beleidsontwikkelingen. Daarom worden er naast de ingeschatte waarden ook nog twee alternatieve scenario's doorgerekend. Een scenario waarbij we ervan uitgaan dat de ontwikkelingen met betrekking tot de verticale substitutie sneller zullen gaan dan verwacht. Hiervoor voeren we ook een raming uit waarbij we uitgaan van een toename van de vraag naar huidtherapeuten per jaar van 0,5-0,7%.

Daarnaast is het ook mogelijk dat er door horizontale substitutie niet meer vraag naar huidtherapeuten komt en wellicht zelfs iets minder. Daarom rekenen we ook een scenario door waarbij we de waarden voor horizontale substitutie verlagen naar -0,2%-0% per jaar.

7 De verhouding tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt voor huidtherapeuten, nu en in de toekomst

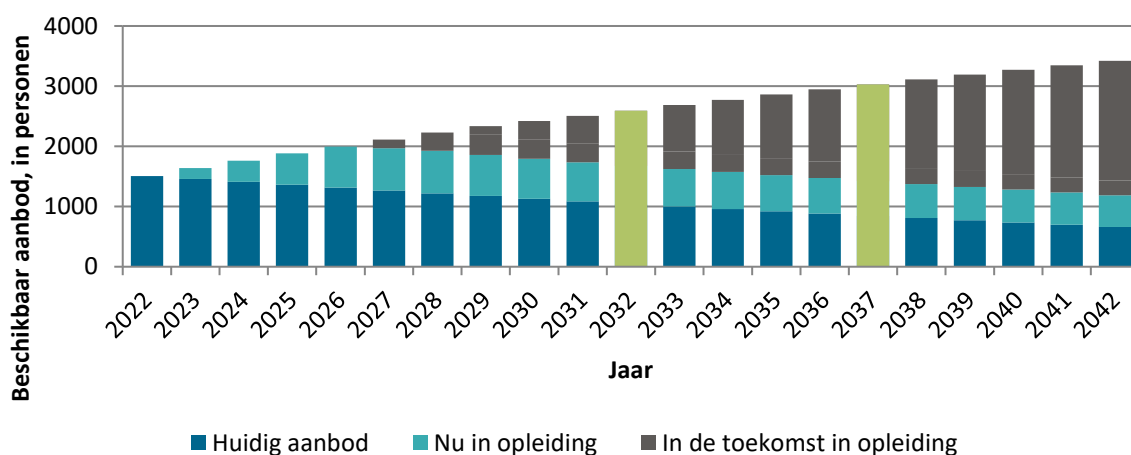
In dit hoofdstuk wordt het resultaat van de capaciteitsraming gepresenteerd die gebaseerd is op de waarden voor de aanbod- en vraagparameters die in de vorige hoofdstukken zijn opgesteld. Op basis van de vraag-aanbod-verhoudingen die uit de scenario's naar voren komen, is doorgererekend welke opleidingsinstroom voldoende zou zijn om in de toekomst evenwicht op de arbeidsmarkt te bereiken en te behouden. Daarnaast wordt de impact van andere factoren dan de opleidingsinstroom getoond waarmee ook vanuit andere perspectieven naar de vraag/aanbodverhouding op de arbeidsmarkt voor huidtherapeuten kan worden gekeken. Hiermee wordt de derde en laatste onderzoeksvraag van dit onderzoek beantwoord.

Gegeven de berekeningen en schattingen van het huidige en toekomstige aanbod en vraag naar huidtherapeuten, wat is dan volgens het ramingsmodel (a) de toekomstige aansluiting tussen vraag en aanbod over 10 jaar, (b) wat volgt hieruit omtrent de benodigde instroom in de bacheloropleiding om binnen 10 jaar, en (c) welke effecten zijn er van andere trends om evenwicht tussen vraag en aanbod te bereiken?

7.1 Het beschikbare aanbod aan huidtherapeuten, 2022-2042

Op basis van de verzamelde gegevens over de nu werkzame huidtherapeuten en de (toekomstige) studenten huidtherapie is eerst het verwachte beschikbare aanbod aan huidtherapeuten in Nederland bepaald. Hiervoor is gebruik gemaakt van de waarden zoals eerder vermeld in hoofdstuk 3 in tabel 14. In figuur 9 is te zien dat het aantal huidtherapeuten, gegeven de huidige opleidingsinstroom en andere aanbodfactoren, in de komende 20 jaar zal toenemen. Vanaf 2022 zal dan het aantal van zo'n 1.500 werkzame huidtherapeuten groeien naar ruim 3.400 huidtherapeuten over 20 jaar.

Figuur 9 Verwachte beschikbaar aanbod aan huidtherapeuten in de komende 20 jaar, uitgesplitst naar nu al werkzame huidtherapeuten en zij die de opleiding nog (gaan) volgen



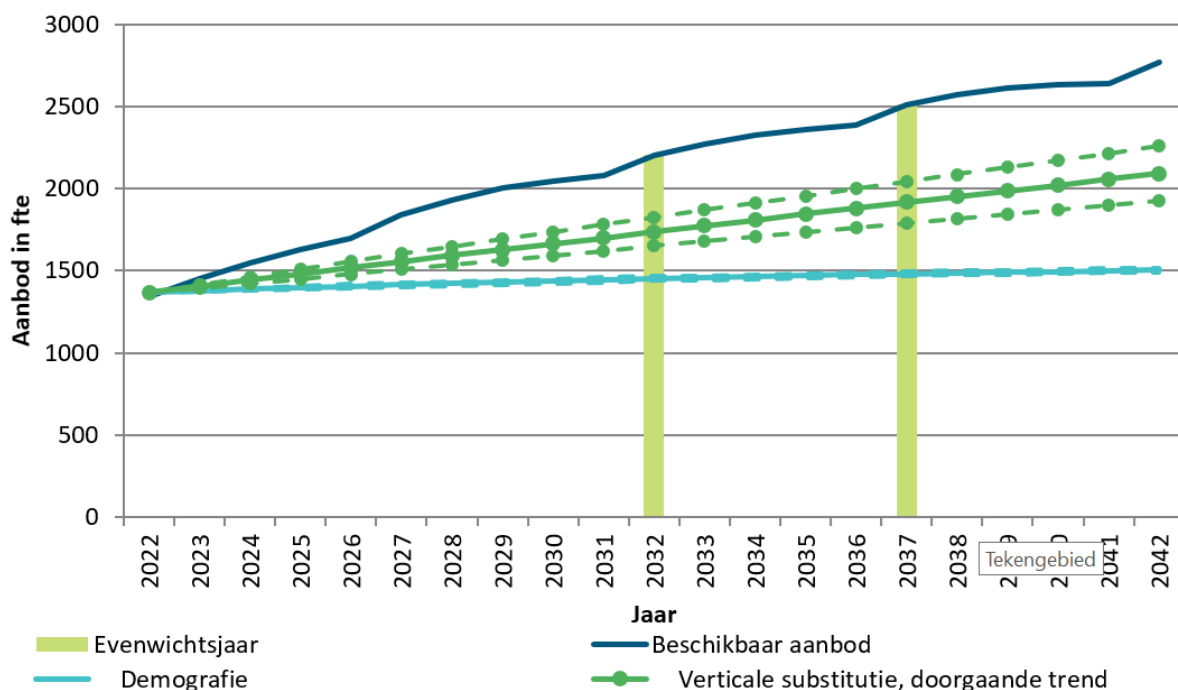
Figuur 9 laat naast de ontwikkeling van de totale groep ook zien hoe de groep nu werkzame huidtherapeuten (donkerblauw) door uitstroom zal afnemen, en hoe de groep huidtherapeuten die nu de opleiding volgen (lichtblauw) en in de toekomst de opleiding gaan afronden (grijs), zal toenemen. De netto groei van de beroepsgroep wordt dus veroorzaakt doordat er meer huidtherapeuten afstuderen en gaan werken dan dat er van de huidige groep werkzame huidtherapeuten naar verwachting gaan stoppen. De gele balken voor 2032 en 2037 markeren de 'evenwichtsjaaren', waarop gefocust zal worden in de volgende paragraaf die de vraag-aanbodverhoudingen laat zien die met het ramingsmodel zijn berekend.

7.2 Het beschikbare aanbod afgezet tegen het benodigd aanbod aan huidtherapeuten, 2022-2042

Voor dezelfde periode 2022-2042 is ook het verwachte benodigde aanbod (of: de vraag naar) huidtherapeuten berekend. Hiervoor is gebruik gemaakt van de vraagparameters zoals besproken in hoofdstuk 6, tabel 29. De toekomstige vraag naar huidtherapeuten is met twee scenario's doorgerekend. Figuur 10 laat ten eerste met de licht blauwe lijn ('1. Demografie') zien wat het verwachte benodigd aanbod aan huidtherapeuten zal zijn als er alleen rekening wordt gehouden met demografische veranderingen. Ten tweede laat de groene lijn ('2. Verticale substitutie') zien wat het benodigd aanbod zal zijn wanneer we rekening houden met ook de niet-demografische factoren die de vraag naar huidtherapeuten zal beïnvloeden (zoals verticale substitutie of taakherschikking). Rond de groene lijn geven twee stippellijnen de onzekerheidsmarge weer die bij de inschatting van deze meer 'zachte' factoren een rol spelen.

De groene en lichtblauwe vraagtrend-lijnen zijn afgezet tegen de donkerblauwe lijn in figuur 10, die het verwachte beschikbare aanbod weergeeft in fte. Deze lijn volgt hetzelfde patroon als in figuur 9, maar bedacht moeten dat het aanbod nu is uitgedrukt in fte in plaats van personen.

Figuur 10 Verwachte benodigd en beschikbaar aanbod aan huidtherapeuten in de komende 20 jaar, in fte



Figuur 10 laat zien dat het berekende beschikbare aanbod aan huidtherapeuten in de komende 20 jaar sneller stijgt dan het berekende benodigde aanbod aan huidtherapeuten. Gegeven alle aannamen in de bepaling van alle vraag- en aanbodparameters, zal er in 2032 en 2037 relatief meer capaciteit aan huidtherapeuten zijn dan de vraag die in die jaren wordt verwacht. Dat geldt voor beide scenario's, waarbij het verschil met het scenario waarin alleen demografie is meegenomen groter is dan het verschil met het scenario waarin ook de andere, niet-demografische ontwikkelingen (zoals taakherschikking) zijn meegenomen. In figuur 10 zien we dat de groene 'vraaglijnen' en de donderblauwe 'aanbodlijn' ongeveer parallel lopen en vooral na 2027 het verschil tussen beide ontstaat.

7.3 Benodigde instroom bij het streven naar volledig evenwicht op de arbeidsmarkt

De uitkomst van de capaciteitsramingen betekent in ieder geval dat er nu voldoende huidtherapeuten opgeleid worden; maar dat vanuit evenwichtsperspectief er met minder opleidingsinstroom zou kunnen worden volstaan. Uitgaande van dit evenwichtsperspectief, is met het ramingsmodel berekend hoeveel studenten er jaarlijks zouden moeten instromen in de opleiding huidtherapie. Uitgaande van de verschillende scenario's en de daarbij vastgestelde parameterwaarden, is gekozen voor mogelijke bijstelling vanaf 2024, om in 2037 (dus over 15 jaar vanaf nu, 2022) volledig evenwicht te bereiken tussen het beschikbaar en benodigd aanbod aan huidtherapeuten. Dit is dus gedaan voor de situatie zoals weergegeven in figuur 10 en voor de twee extra scenario's zoals besproken in paragraaf 6.8. De resultaten hiervan zijn weergegeven in tabel 30.

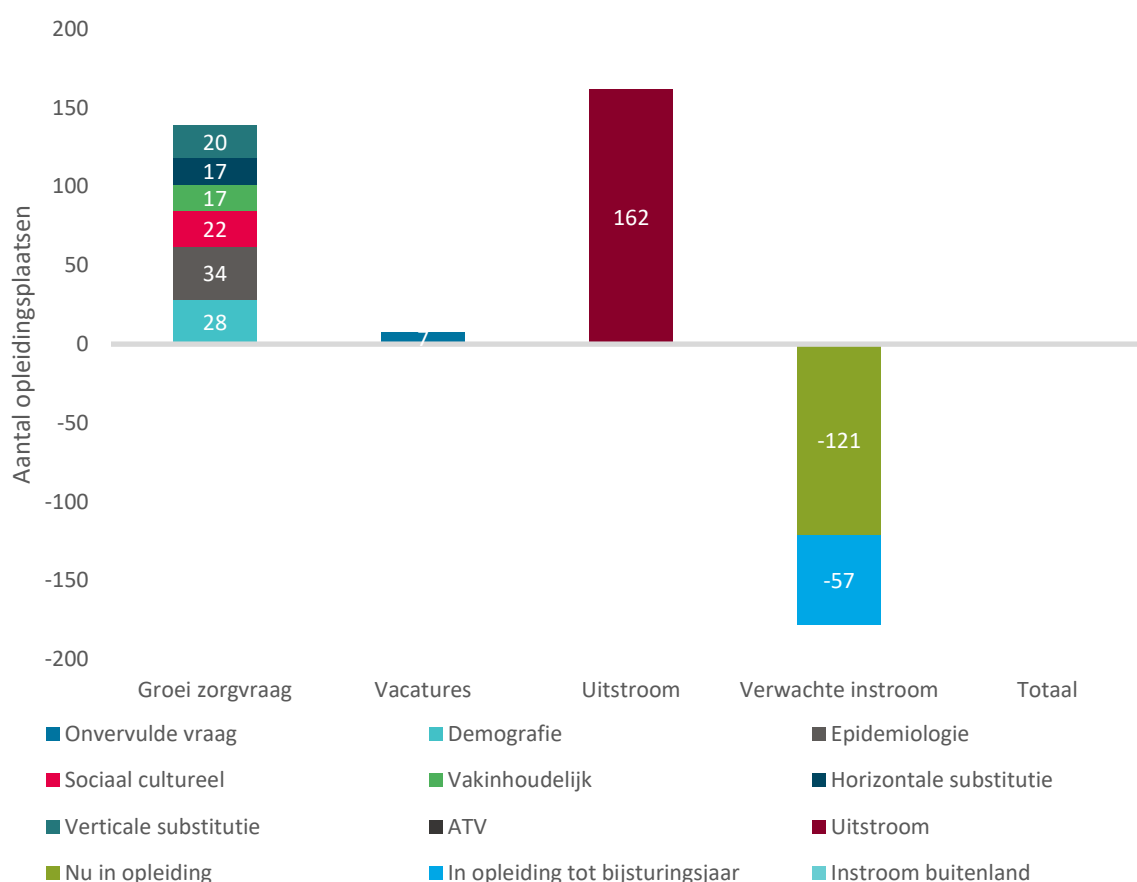
Tabel 30 Instroomscenario's voor de opleiding huidtherapie volgens drie verschillende vraagscenario's

Scenario	Opleiden per jaar vanaf 2024
Scenario 1 (demografie)	129 (98-161)
Scenario 2 (variant meer verticale substitutie)	140 (108-172)
Scenario 2 (variant minder horizontale substitutie)	113 (76-139)

7.4 Effect van de verschillende factoren

Zoals eerder in dit rapport aangegeven zijn er meer mogelijkheden dan de opleidingsinstroom-bijstelling om evenwicht te bereiken tussen beschikbaar en benodigd aanbod. In het ramingsmodel geeft een zogenaamde impact-analyse aan door welke factoren de hiervoor berekende opleidingsinstromen voor evenwicht worden verklaard. De resultaten van de impactanalyse laten daarmee zien welke factoren de meeste invloed hebben op de uitkomst en geven mogelijk ideeën over welke andere beleidsmogelijkheden er zijn om evenwicht te bereiken op de arbeidsmarkt. Figuur 11 laat zien hoeveel impact de verschillende factoren in het model hebben, uitgedrukt in het aantal op te leiden personen – dat in het ramingsmodel direct bepaald is door het verschil tussen het aantal fte beschikbare en benodigde capaciteit aan huidtherapeuten over 15 jaar.

Figuur 11 Impactanalyse



In figuur 11 is te zien dat er om de uitstroom te compenseren jaarlijks 162 opleidingsplaatsen nodig zijn en om de huidige onvervulde vraag voor 2037 op te lossen 7 plaatsen. Ook zijn de verschillende niet-demografische factoren verantwoordelijk voor ongeveer 140 opleidingsplaatsen in de uitkomst uit paragraaf 7.3. Daar staat tegenover het effect van de ruim 1.000 studenten die nu bezig zijn met de opleiding en de nog 280 studenten die per jaar zullen instromen in de opleiding. Deze creëren een zogeheten ‘pijplijn’ die (gegeven dat de ontwikkeling van alle andere factoren) zullen leiden tot de hiervoor beschreven groei in capaciteit aan huidtherapeuten tussen 2020 en 2037.

7.5 Conclusie en aanbevelingen

Dit onderzoek en de capaciteitsraming laten zien dat met de huidige verwachte ontwikkelingen binnen de huidtherapie in de komende 10 tot 20 jaar zowel het beschikbare en benodigde aanbod van huidtherapeuten zal toenemen. Het beschikbare aanbod neemt daarbij sneller toe dan het benodigde aanbod zodat in de toekomst er ruim voldoende huidtherapeuten werkzaam zullen zijn. Deze conclusie blijft echter afhankelijk van de aanname dat de huidige opleidingsinstroom in stand blijft, evenals de inschatting van alle andere vraag- en aanbodfactoren. Wanneer bijvoorbeeld veranderingen in richtlijnen of vergoedingen doorgevoerd worden, zou dit een groter effect kunnen hebben op de vraag naar huidtherapeuten dan voorzien en ziet de toekomstprognose er weer anders uit. Het is daarom aan te raden om deze ontwikkelingen nauwlettend in de gaten te houden en deze capaciteitsraming over een paar jaar te herhalen.

Dit onderzoek laat het gemiddelde en landelijk beeld van de arbeidsmarkt voor huidtherapeuten zien. Uit de enquêtes onder huidtherapeuten blijkt echter dat er verschillen zijn tussen regio's wat betreft ervaren tekorten, werkdruk en het aantal fte huidtherapeuten per inwoner, waarbij de regio's Zeeland en Fryslân zowel een relatief lage dichtheid, hoge werkdruk en grote mate van ervaren tekorten laten zien. Daarnaast komen de meeste studenten nu van oorsprong uit de provincie Zuid-Holland en willen hier ook gaan werken. Doordat de opleiding alleen in de randstad wordt aangeboden blijft het aantal studenten die in andere delen van het land willen werken in verhouding achter. Een mogelijke oplossing zou hier kunnen zijn om de opleiding meer verspreid door het land aan te bieden.

Literatuur

de Vries, F., Tjin, E., Driessen, R., Vehof, H., & van de Kerkhof, P. (2022). Exploring patient journeys through acne healthcare: a patient perspective. *Journal of Dermatological Treatment*, 33(4), 2209-2216.

CBS (2015). Ruim 1,2 miljoen Nederlanders hebben eczeem of psoriasis. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/46/ruim-1-2-miljoen-nederlanders-hebben-eczeem-of-psoriasis#:~:text=Lichte%20toename,meer%20dan%20tien%20jaar%20geleden>.

IKNL (2019) https://iknlsawebprod.blob.core.windows.net/mediacontainer/iknl/media/pdfs/kankersoorten/iknl_huidkanker-in-nl_rapport_nkr.pdf

IKNL (2021). <https://iknl.nl/kankersoorten/borstkanker/registratie/incidentie>

Zorgvuldig Advies. Toekomstvisie Transgenderzorg. Een advies van de kwartiermaker transgenderzorg aan Zorgverzekeraars Nederland en het ministerie van VWS. Utrecht 2020

Andere bronnen:

Open data van het CBS

Gegevens ontvangen van de hogescholen.

Bijlage A Enquête huidtherapeuten

ENQUÊTE HUIDTHERAPEUTEN

Hartelijk dank dat je wilt deelnemen aan dit onderzoek. Het Nivel voert dit onderzoek uit in opdracht van de NVH. Het doel is inzicht te krijgen in de arbeidsmarkt van huidtherapeuten in Nederland, en te bepalen wat het toekomstige aanbod aan huidtherapeuten zou moeten zijn om balans op de arbeidsmarkt te bereiken.

Wij stellen een aantal vragen over verschillende onderwerpen:

- De vragenlijst begint met enkele algemene vragen over jouw situatie;
- Daarna volgt, als je nu werkzaam bent als huidtherapeut, een aantal vragen over jouw werkzaamheid en loopbaan (bijvoorbeeld in welke setting je werkt, hoe lang je verwacht te werken als huidtherapeut etc.);
- Een apart vragenblok is opgenomen als je (nog) niet, of niet meer werkzaam bent als huidtherapeut. De vragenlijst is dan korter. Je wordt automatisch verwezen naar de juiste vragen.

Voor dit onderzoek hebben we toestemming nodig voor het verwerken van de ingevulde gegevens. Waarvoor je toestemming geeft lees je hieronder. Daarna kun je aangeven of je hiermee instemt.

- Wij gaan vertrouwelijk met je gegevens om. De antwoorden op de vragenlijst kunnen niet door de onderzoekers gelinkt worden aan persoonsgegevens. Persoonsgegevens worden ook niet langer bewaard dan nodig (na afronding van het onderzoek worden deze vernietigd).
- Na afloop van het onderzoek worden alle antwoorden die op de vragen gegevens zijn geanalyseerd en het resultaat hiervan wordt gepubliceerd in openbare rapportages. De gegevens in die rapportages zijn in geen geval naar individuen te herleiden. Dat principe hanteren wij ook in onze communicatie met de opdrachtgever van dit onderzoek en andere belanghebbende partijen.
- De antwoorden die je op de vragen geeft slaan wij op en bewaren deze tien jaar. Het is nodig om je gegevens zo lang op te slaan, omdat de analyse van de gegevens in die periode opnieuw moet kunnen worden gedaan als hier aanleiding toe is. Dit is goed gebruik in wetenschappelijk onderzoek.
- Indien je ontevreden bent over hoe er met je privacy wordt omgegaan, dan kun je een klacht indienen bij de Functionaris Gegevensbescherming. Je kunt ook terecht bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

Ik geef toestemming voor het verwerken van mijn gegevens:

- ☐ Ja
- ☐ Nee

1. Wat is je geslacht?

Man

Vrouw

Anders dan bovenstaande

Wil ik niet zeggen

2. Wat is je geboortejaar?

[1930-2008]

3. In welke plaats heb je de opleiding huidtherapie gevolgd?

Den Haag

Utrecht

Eindhoven (oude opleiding)

Niet in Nederland, maar in het buitenland, namelijk in het volgende land::

4. Kun je aangeven op welke datum je bent begonnen met de opleiding huidtherapie en op welke datum je deze hebt afgerond?

Datum begonnen: [maand, jaar]

Datum afgerond: [maand, jaar]

5. Ben je lid van de Nederlandse Vereniging van Huidtherapeuten?

Ja

Nee

Wil ik niet zeggen

6. Ben je kwaliteitsgeregistreerd bij het Kwaliteitsregister Paramedici?

Ja

Nee, maar ik zou dit wel willen

Nee, en ik zou dit ook niet willen

Wil ik niet zeggen

DEEL 2: JOUW WERKSITUATIE

7. Ben je momenteel werkzaam als praktiserend huidtherapeut in Nederland?

Hiermee bedoelen we dat je in het werk contact hebt met cliënten of patiënten en behandelingen uitvoert. Voer je werkzaamheden uit waarbij je wel de achtergrond en kennis van de huidtherapie gebruikt, maar geen cliënten/patiënten ziet (bijvoorbeeld in onderwijs, onderzoek of beleid), kies dan 'Nee'. Wanneer je nu werkzaam bent als huidtherapeut in het buitenland, kies dan de optie 'Nee, momenteel niet (meer) werkzaam als praktiserend huidtherapeut in Nederland'

Nee, momenteel niet (meer) werkzaam als praktiserend huidtherapeut in Nederland

Ja, momenteel werkzaam als praktiserend huidtherapeut in Nederland

Ja, ik werk een deel van de week als praktiserend huidtherapeut in Nederland en een deel van de week in een andere functie

8. Sinds wanneer ben je werkzaam als praktiserend huidtherapeut in Nederland?
[1970-2022]

9. Kun je hieronder aangeven hoeveel uur je momenteel en in totaal werkzaam bent als praktiserend huidtherapeut? *Bij het aantal uur graag alle uren invullen die je werkt als huidtherapeut, ook als het gaat om bijvoorbeeld bij- en nascholing, administratie, bijhouden van literatuur etc.*

Aantal uur dat ik feitelijk werk als huidtherapeut per week:
_____ (validation: number)

10. Je hebt aangegeven in totaal {{vr9}} uur per week te werken als huidtherapeut. Hoeveel van deze uren besteed je aan cliëntgebonden en niet-clientgebonden tijd?

	Aantal uren:
Aantal uur cliëntgebonden tijd (o.a. consulten, telefonisch contact met cliënten, reistijd naar cliënten, verwijsbrieven, intercollegiaal overleg over cliënten):	_____
Aantal uur niet-clientgebonden tijd (o.a. werkoverleg, bestuurlijke of management taken, vakliteratuur, nascholing):	_____

11. Hoeveel aanstellingen als huidtherapeut heb je?

Als je binnen één aanstelling bij één werkgever op meerdere locaties werkt, rekenen we dit als één aanstelling.

_____ (validation: number)

12. In wat voor dienstverband(en) ben je werkzaam als huidtherapeut? *Meerdere antwoorden mogelijk*

Loondienst

ZZP'er

Via uitzendbureau of detachering

Eigenaar van een eigen praktijk

Anders namelijk: _____

13. In wat voor organisatie(s) ben je als huidtherapeut werkzaam? *Meerdere antwoorden mogelijk*

Huidtherapiepraktijk

Gezondheidscentrum

Eerstelijns paramedische zorgorganisatie

Eerstelijns huisartsenzorg-organisatie

Ziekenhuis

Zelfstandig behandel centrum

Gespecialiseerde kliniek

Schoonheidssalon of wellnesscenter

Anders, namelijk: _____

14. Op welke van de onderstaande aandachtsgebieden richt je je in je huidige werk als huidtherapeut? *Meerdere antwoorden mogelijk*

Chronische huidzorg (zoals eczeemzorg)

Oncologische huidzorg

Oedeem-, wond- en littekenzorg

Hulpmiddelenzorg
 Cosmetische huidzorg
 Huidzorg bij acneïforme dermatosen
 Huidzorg bij dyschromieën en vasculaire malformaties
 Anders, namelijk:: _____
 Geen

15. Zijn er meer of andere aandachtsgebieden waar je je op zou willen richten? *Meerdere antwoorden mogelijk*

Chronische huidzorg (zoals eczeemzorg)
 Oncologische huidzorg
 Oedeem-, wond- en littekenzorg
 Hulpmiddelenzorg
 Cosmetische huidzorg
 Huidzorg bij acneïforme dermatosen
 Huidzorg bij dyschromieën en vasculaire malformaties
 Anders, namelijk:: _____
 Nee, ik zou me niet op meer of andere aandachtsgebieden willen richten

16. In welke regio(s) ben je als huidtherapeut werkzaam? *Meerdere antwoorden mogelijk*

Groningen
 Friesland
 Drenthe
 Overijssel
 Flevoland
 Gelderland
 Noord-Brabant
 Limburg
 Zeeland
 Utrecht
 Noord-Holland
 Zuid-Holland

17. In welke mate ervaar je momenteel een lage of hoge werkdruk?

Zeer laag
 Laag
 Gemiddeld
 Hoog
 Zeer hoog
 Weet niet/geen mening

18. In hoeverre ben je het eens met deze stellingen?

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Eens	Helemaal mee eens	Weet niet
Ik zou gemakkelijk een andere baan als huidtherapeut kunnen vinden						

Ik vervul een functie die goed
passend is bij mijn opleiding

19. In hoeverre zijn er volgens jou momenteel voldoende huidtherapeuten in jouw regio?

- Ja, er zijn veel te veel huidtherapeuten
- Ja, er zijn iets te veel huidtherapeuten
- Ja, er zijn precies voldoende huidtherapeuten
- Nee, er zijn iets te weinig huidtherapeuten
- Nee, er zijn veel te weinig huidtherapeuten
- Weet ik niet

20. Tot welke leeftijd (ongeveer) denk je op dit moment te blijven werken als huidtherapeut?

Leeftijd in jaren:

_____ (validation: number)

21. Wat is de reden dat je denkt dan te stoppen met werken als huidtherapeut?

- Ik zal dan met pensioen gaan
- Ik zal dan in een ander vak gaan werken
- Ik zal dan me op ouderschap of zorgtaken richten
- Ik zal dan moeten stoppen vanwege lichamelijke klachten
- Ik zal dan moeten stoppen vanwege psychische klachten
- Ik zal beginnen met het volgen van een andere opleiding
- Anders, namelijk: _____

21a. Kun je je antwoord toelichten?

22. Ben je ooit werkzaam geweest als praktiserend huidtherapeut in Nederland?

- Nee
- Ja

23. In welke periode werkte je het laatst als huidtherapeut in Nederland?

Van (jaar)	Tot (jaar)
_____	_____

24. Waarom werk je momenteel niet als huidtherapeut in Nederland? *Meerdere antwoorden mogelijk*

- Ik ben gepensioneerd
- Ik ben werkzaam in een ander vak
- Ik richt mij op ouderschaps- of zorgtaken
- Ik ben gestopt vanwege lichamelijke klachten
- Ik ben gestopt vanwege psychische klachten
- Ik ben bezig met een andere opleiding
- Ik werk als huidtherapeut in het buitenland
- Anders, namelijk: _____

25. Ben je van plan in de komende 5 jaar wel (weer) als huidtherapeut te gaan werken in Nederland?

Ja
Misschien
Nee

25a. Kun je je antwoord toelichten?

26. Dit is de laatste vraag. Wanneer je opmerkingen over de gestelde vragen heeft, of nog iets anders kwijt wilt over je eigen werkzaamheid als huidtherapeut of de arbeidsmarkt van de beroepsgroep, dan kun je dit hieronder kwijt. Ook dit antwoord verwerken we geheel vertrouwelijk en anoniem.

Hartelijk dank voor je deelname. Je antwoorden zijn verstuurd.

Bijlage B Enquête studenten huidtherapie

ENQUÊTE VOOR STUDENTEN HUIDTHERAPIE

Deze enquête hoort bij een onderzoek waarin uitgezocht gaat worden hoeveel huidtherapeuten er in de toekomst nodig zijn en of er voldoende huidtherapeuten worden opgeleid. Dit type onderzoek wordt een capaciteitsraming genoemd. Fijn dat je de tijd neemt om deze enquête in te vullen! Je krijgt maximaal 20 vragen, afhankelijk van jouw situatie.

Voor dit onderzoek hebben we je toestemming nodig om jouw antwoorden te verwerken. Lees hiervoor onderstaande informatie goed door. Onderaan deze pagina kun je aangeven of je hiermee instemt.

Het invullen van deze vragenlijst is volledig anoniem. De antwoorden op de vragenlijst kunnen niet gelinkt worden aan jou als persoon. De antwoorden op de vragen van alle deelnemers worden in openbare rapportages verwerkt. We zorgen ervoor dat dit in geen geval naar jou als individu te herleiden is. Dat principe hanteren wij ook in onze communicatie met de opdrachtgever van dit onderzoek en andere belanghebbende partijen.

Wij bewaren de antwoorden die je op de vragen geeft tien jaar. Het is nodig om de gegevens zo lang op te slaan, omdat de analyse van de gegevens in die periode opnieuw moet kunnen worden gedaan als hier aanleiding toe is.

Indien je ontevreden bent over hoe er met je privacy wordt omgegaan, kun je een klacht indienen bij de [Functionaris Gegevensbescherming](#). Je kunt ook terecht bij de [Autoriteit Persoonsgegevens](#).

Ik geef toestemming voor het verwerken van mijn gegevens:

Ja

Nee

1. Wat is je geslacht?

Man

Vrouw

Anders dan bovenstaande

Wil ik niet zeggen

2. Wat is je geboortejaar?

[1960-2008]

3. Aan welke hogeschool volg je de opleiding tot huidtherapeut?

Hogeschool Utrecht

De Haagse Hogeschool

4. In welk jaar ben je met de opleiding tot huidtherapeut begonnen?

[2012-2022]

5. Volg je de opleiding in deeltijd of voltijd?

Deeltijd

Voltijd

6. In welk jaar van de opleiding zit je?

Jaar 1

Jaar 2

Jaar 3

Jaar 4

7. Welke opleiding heb je gevolgd voor je begon aan de opleiding tot huidtherapeut?

Havo

VWO

MBO opleiding tot schoonheidsspecialist

Andere MBO opleiding, namelijk: _____

Andere (deels of geheel afgeronde) HBO opleiding (incl. HBO-propedeuse),
namelijk: _____

Geen, ik heb de MCT-H/toelatingsonderzoek gedaan

Geen van bovenstaande, ik heb de volgende opleiding gevolgd voor ik aan deze opleiding begon:

8. Ben je van plan de opleiding tot huidtherapeut af te ronden?

Ja

Nee

Ik twijfel/ik weet het niet

9. Kun je toelichten waarom je de opleiding (misschien) niet zal afronden?

De volgende vragen gaan over jouw toekomstplannen na de opleiding

10. Ben je van plan om na het afronden van de opleiding direct te gaan werken als huidtherapeut?

Ja

Nee

Ik twijfel/ik weet het niet

11. Hoeveel uur per week zou je dan het liefst als huidtherapeut willen werken?

Uur per week:: _____

Ik weet het nog niet

12. Welk aandachtsgebied zou je je met name op willen focussen in je toekomstige werk als huidtherapeut? *Meerdere antwoorden mogelijk*

Chronische huidzorg (zoals eczeemzorg)

Oncologische huidzorg

Oedeem-, wond- en littekenzorg

Hulpmiddelenzorg

Cosmetische huidzorg

Huidzorg bij acneïforme dermatosen

Huidzorg bij dyschromieën en vasculaire malformaties

Anders, namelijk:: _____

Weet ik niet

13. In wat voor soort organisatie zou je het liefst willen werken? *Meerdere antwoorden mogelijk*

Huidtherapiepraktijk

Gezondheidscentrum

Eerstelijns paramedische zorgorganisatie

Eerstelijns huisartsenzorg-organisatie

Ziekenhuis

Zelfstandig behandel centrum

Gespecialiseerde kliniek

Schoonheidssalon of wellnesscenter

Anders, namelijk:: _____

Weet ik niet

14. In wat voor type dienstverband wil je het liefst gaan werken? *Meerdere antwoorden mogelijk*

Zelfstandig (een eigen praktijk)

In loondienst

Als ZZP'er

Weet ik niet

15. In welke provincie ben je opgegroeid, in welke woon je nu en waar zou je willen werken na het afronden van de opleiding? *Meerdere antwoorden mogelijk*

	Opgegroeid	Woon ik nu	Wil ik werken
Groningen			
Friesland			
Drenthe			
Overijssel			
Flevoland			
Gelderland			

Noord-Brabant

Limburg

Zeeland

Utrecht

Noord-Holland

Zuid-Holland

Buitenland

Maakt mij niet uit / geen voorkeur

Weet ik nog niet

16. Wil je in de toekomst (nog) een andere opleiding gaan volgen?

Ja

Nee

Ik twijfel/ik weet het niet

Kun je je antwoord toelichten?

17. Welke opleiding zou je willen volgen?

18. Waarom wil je na je afstuderen (misschien) niet direct gaan werken als huidtherapeut?

Ik wil een HBO opleiding gaan volgen namelijk: ... (en dan wil ik in dat vak werken):

Ik wil een WO-opleiding gaan volgen namelijk: ... (en dan wil ik in dat vak werken):

Ik wil gaan werken in een ander beroep namelijk: _____

Ik wil eerst even wat anders doen en dan mogelijk alsnog aan de slag als huidtherapeut

Anders, namelijk: _____

19. Kun je toelichten waarom je (misschien) niet als huidtherapeut wil gaan werken en wat ervoor nodig zou zijn om dit eventueel wel te doen?

20. Dit is de laatste vraag. Wanneer je opmerkingen hebt over de gestelde vragen, of nog iets anders kwijt wilt over de opleiding dan kunt je dit hieronder kwijt. Ook dit antwoord verwerken we geheel vertrouwelijk en anoniem.

Hartelijk dank voor je deelname. Je antwoorden zijn verstuurd.

Bijlage C Regiotabellen

Tabel 32 Antwoorden op de vraag hoeveel werkdruk men ervaart, per provincie (gewogen)

	Gron.		Friesl.		Dren.		Overijs.		Flevol.		Gelderl.		Noord-Br.		Limb.		Zeel.		Utr.		Noord-Hol.		Zuid-Hol.	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Zeer laag	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	9	3%	0	0%	0	0%	4	2%	4	1%	0	0%
Laag	5	25%	0	0%	0	0%	5	5%	0	0%	8	5%	2	1%	0	0%	0	0%	5	2%	3	1%	10	3%
Gemiddeld	7	35%	13	38%	26	67%	52	51%	19	39%	88	51%	103	39%	40	37%	9	39%	111	52%	156	56%	194	52%
Hoog	3	15%	10	29%	13	33%	31	31%	20	41%	56	33%	109	42%	41	38%	9	39%	65	31%	102	37%	120	32%
Zeer hoog	5	25%	11	32%	0	0%	13	13%	10	20%	20	12%	39	15%	27	25%	5	22%	28	13%	14	5%	47	13%
Totaal	20	100%	34	100%	39	100%	101	100%	49	100%	172	100%	262	100%	108	100%	23	100%	213	100%	279	100%	371	100%
Ongewogen N	8		14		15		39		18		65		98		41		8		80		103		137	

NB als men in meerdere provincies werkt, telt het antwoord voor beide provincies mee

Tabel 33 Antwoorden op de vraag of men denkt dat er te veel, te weinig of voldoende huidtherapeuten in de regio zijn, per provincie

	Gron.		Friesl.		Dren.		Overijs.		Flevol.		Gelderl.		Noord-Br.		Limb.		Zeel.		Utr.		Noord-Hol.		Zuid-Hol.	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Veel te veel	0	0%	0	0%	0	0%	8	9%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	2%	8	3%	17	5%
Iets te veel	0	0%	0	0%	0	0%	2	2%	0	0%	8	5%	18	7%	0	0%	0	0%	11	6%	42	17%	58	18%
Precies voldoende	3	17%	5	14%	8	21%	38	41%	14	33%	55	32%	58	23%	15	15%	9	39%	67	35%	70	29%	104	32%
Iets te weinig	10	56%	12	34%	17	45%	33	36%	15	35%	73	43%	125	50%	56	55%	11	48%	84	44%	90	37%	99	30%
Veel te weinig	5	28%	18	51%	13	34%	11	12%	14	33%	34	20%	49	20%	30	30%	3	13%	24	13%	35	14%	48	15%
Totaal	18	100%	35	100%	38	100%	92	100%	43	100%	170	100%	250	100%	101	100%	23	100%	189	100%	245	100%	326	100%
Ongewogen N	7		14		15		36		16		64		94		38		8		70		91		119	

NB als men in meerdere provincies werkt, telt het antwoord voor beide provincies mee

