

UITTREDEN EN HERINTREDEN BINNEN DE BEROEPS- GROEP VAN VERLOSKUNDIGEN

T.A. Wiegers
L. Hingstman

Augustus 1999

 **NIVEL**
bibliotheek
drieharingstraat 6
postbus 1568
3500 bn utrecht
T 030 2 729 614/615
F 030 2 729 729

NIVEL (Nederlands instituut voor onderzoek van de gezondheidszorg)
Postbus 1458 - 3500 BN Utrecht - telefoon: 030 - 2729700

T.A. Wiegiers

Uittreden en herintreden binnen de beroepsgroep van verloskundigen / T.A.Wiegiers,
L.Hingstman

Utrecht: NIVEL (Nederlands instituut voor onderzoek van de gezondheidszorg)

Met lit.opg.

ISBN 6905-432-9

Trefw.: verloskundigen, uittreden/herintreden

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het NIVEL (Nederlands instituut voor onderzoek van de gezondheidszorg) te Utrecht.

Het gebruik van cijfers en/of tekst als toelichting of ondersteuning bij artikelen, boeken en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

VOORWOORD

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de KNOV (Koninklijke Nederlandse Organisatie van Verloskundigen). Het onderzoek is een vervolg op een eerder, in 1994 gehouden onderzoek naar uittreeders en herintreders binnen de beroepsgroep verloskundigen, wat onderdeel uitmaakte van een groter onderzoek naar werk en werkdruk van vrijgevestigde verloskundigen in Nederland.

Voor dit onderzoek is door de KNOV een begeleidingscommissie in het leven geroepen, met de volgende samenstelling:

- mevrouw drs. A.J.M. Waelput, KNOV (voorzitter)
- mevrouw H.T.A. Krijnen, verloskundige
- mevrouw W.A. van Luyn, verloskundige
- mevrouw M.N. Slotman, verloskundige
- mevrouw M.C.R. Scheffer-Zwart, KNOV

Utrecht, augustus 1999

INHOUD

pag.

1.	INLEIDING	7
1.1.	Aanleiding tot het onderzoek	7
1.2.	Vraagstellingen	7
2.	METHODE	11
2.1.	Opzet van het onderzoek	11
2.2.	Bestaande gegevensbronnen	11
2.3.	Gegevensverzameling	12
2.3.1.	Selectie van deelnemers	12
2.3.2.	Schriftelijke vragenlijst	13
2.3.3.	Respons	13
3.	UITTREDEN	15
3.1.	Aantal uittredeers	15
3.2.	Kenmerken uittredeers	18
3.2.1.	Leeftijd	18
3.2.2.	Leefsituatie	21
3.2.3.	Praktijkvorm	21
3.2.4.	Vestigingsduur	23
3.2.5.	Overig	23
3.3.	Redenen om het werk neer te leggen	25
4.	HERINTREDEN	31
4.1.	Aantal herintreders	31
4.2.	Kenmerken herintreders	34
4.2.1.	Leeftijd	34
4.2.2.	Leefsituatie	35
4.2.3.	Praktijkvorm	36
4.2.4.	Vestigingsduur	37
4.3.	Redenen om het werk tijdelijk neer te leggen	38
4.4.	Redenen om weer aan het werk te gaan	39
5.	CONCLUSIE EN DISCUSSIE	43
6.	LITERATUURVERWIJZINGEN	47
	BIJLAGE	49

1 INLEIDING

1.1 Aanleiding tot het onderzoek

De beroepsgroep van verloskundigen is de laatste jaren sterk gegroeid. In 1975 waren er, volgens de registratie van werkzame verloskundigen van het NIVEL, 823 praktiserende verloskundigen in Nederland, in 1990 was dat aantal toegenomen tot 1.083, terwijl er op 1 januari 1998 1.422 praktiserende verloskundigen zijn (Hingstman & Wieggers, 1998). Tegelijkertijd is ook het aantal verloskundigen dat jaarlijks de praktijk neerlegt toegenomen. Volgens cijfers uit de Registratie van Verloskundigen die jaarlijks door het NIVEL wordt uitgevoerd stopten tussen januari 1980 en januari 1990 gemiddeld 34 verloskundigen per jaar met de zelfstandige praktijk, met een uitschieter 53 in 1988 (Wismeijer & Pool, 1991), terwijl van januari 1990 tot januari 1998 gemiddeld 47 verloskundigen per jaar de praktijk neerlegden (Hingstman & Wieggers, 1998). Per saldo kwamen er tussen 1980 en 1990 jaarlijks 21 zelfstandig gevestigde verloskundigen bij. Tussen 1990 en 1998 waren dat er gemiddeld 29 per jaar.

Als percentage van het aantal verloskundigen werkzaam in een eigen praktijk schommelt het aantal verloskundigen dat jaarlijks de praktijk neerlegt vrijwel steeds tussen de 4% en de 6%, maar de indruk bestaat dat verloskundigen op steeds jongere leeftijd het werk neerleggen en dus vroegtijdig het beroep verlaten. Omdat er, ondanks het toenemend aantal werkzame verloskundigen, nog steeds sprake is van een tekort op de arbeidsmarkt, zou dit vroegtijdig vertrek tot een minimum beperkt moeten blijven. Bovendien zou het een goede zaak zijn als de verloskundigen die vroegtijdig hun beroep hadden verlaten, na verloop van tijd weer terug zouden komen. De aanleiding tot dit onderzoek is dan ook de wens van de KNOV (Koninklijke Nederlandse Organisatie van Verloskundigen) om meer inzicht te krijgen in de ontwikkelingen met betrekking tot het (tijdelijk) uittreden en herintreden van praktiserende verloskundigen, zodat op basis daarvan beleidsmaatregelen genomen kunnen worden om een ongewenst verloop tegen te gaan.

De KNOV heeft daarom het NIVEL opdracht gegeven om, aansluitend op een onderzoek uit 1994 (Jabaaij e.a., 1994), de ontwikkelingen in kaart te brengen ten aanzien van het aantal en de kenmerken van uitgetreden en heringetreden verloskundigen, alsmede ten aanzien van de redenen voor verloskundigen om uit te treden dan wel om te herintreden. De resultaten uit dit onderzoek zouden ook in de opleiding een rol kunnen spelen bij het voorbereiden van aankomende verloskundigen op hun toekomstige beroepsuitoefening.

1.2 Vraagstellingen

De laatste jaren is er veel veranderd in de praktijkvoering van verloskundigen. Niet alleen hebben allerlei elektronische systemen hun weg gevonden naar de verloskundige praktijken, maar ook zijn verloskundigen steeds meer gaan samenwerken in duo- en groepspraktijken. In 1990 was nog meer dan de helft (58%) van alle verloskundige praktijken een solo-praktijk, in 1998 geldt dat nog maar voor een derde (33%) van alle verloskundige praktijken. Vooral het werken in groepspraktijken is de laatste jaren sterk toegenomen: in 1990 was 12% van de verloskundige praktijken een groepspraktijk, in 1994 25% en in 1998 zelfs

37%. Het aandeel van duopraktijken is over deze periode vrijwel gelijk gebleven: 29% in 1990, 30% in 1994 en eveneens 30% in 1998 (Hingstman & Wiegiers 1998).

Eén van de voordelen van samenwerken in een duo- of groepspraktijk is dat er werkafspraken gemaakt kunnen worden en taken verdeeld kunnen worden. Met name in een groepspraktijk zou het goed mogelijk moeten zijn om tegemoet te komen aan wensen zoals part-time werken. Mogelijk zouden organisatorische maatregelen een bijdrage kunnen leveren aan het voorkomen van vroegtijdig uittreden van verloskundigen en het bevorderen van hun herintreden. Om zulke maatregelen te kunnen ontwikkelen is het eerst noodzakelijk om een goed beeld te hebben van de achtergrond van verloskundigen die hun werk neerleggen en de redenen waarom ze dat doen.

Uit analyse van de cijfers uit de Registratie van verloskundigen is gebleken dat in de periode 1980 tot 1991 één op de drie werkzame verloskundigen het beroep tijdelijk of definitief heeft verlaten (Jabaaij e.a., 1994). Hieruit bleek tevens dat 17% dit al binnen vijf jaar na de start van hun werkzaamheden deed, terwijl 45% van alle verloskundigen die het werk hadden neergelegd (tijdelijk of definitief) op dat moment jonger was dan 40 jaar. Een deel van hen is dan ook na verloop van tijd weer als verloskundige gaan werken: van alle verloskundigen die in de jaren tachtig op de arbeidsmarkt kwamen was 18% een herintreder.

De groep verloskundigen die tussen 1990 en 1994 het werk neerlegde of als herintreder weer aan de slag ging is in het eerdergenoemde onderzoek gedetailleerder onderzocht (Jabaaij e.a., 1994). Met behulp van een uitgebreide vragenlijst is nagegaan wat voor hen de voornaamste redenen waren om te stoppen, dan wel weer te beginnen, met verloskundige zorgverlening. Hieruit bleek dat voor degenen die definitief waren gestopt gezondheid en leeftijd de meest genoemde redenen waren om te stoppen. Driekwart van deze groep was dan ook 50 jaar of ouder. Voor degenen die aangaven tijdelijk te zijn gestopt met werken lagen de redenen daarvoor voornamelijk op het terrein van de (moeizame) combinatie van werk en gezin, de ongunstige werktijden en de invloed van het werk op het privé-leven. Van deze tijdelijke uittreeders bleek de helft jonger dan 35 jaar te zijn.

Van degenen die tussen 1990 en 1994 opnieuw als verloskundige aan de slag gingen, was een grote meerderheid, namelijk 88%, jonger dan 40 jaar. De belangrijkste redenen om weer te gaan werken waren dat men er weer zin in had en/of dat de gezinsomstandigheden het weer toelieten, omdat part-time werken nu mogelijk was en/of omdat de collega's om hun terugkeer gevraagd hadden of omdat het financieel noodzakelijk was.

De vraag is nu of er sinds 1994, bijvoorbeeld in samenhang met de toename van het aantal duo- en groepspraktijken, veranderingen zijn opgetreden in de factoren die een rol hebben gespeeld in het besluit om het werk neer te leggen, of dat het beeld dat uit het eerdere onderzoek naar voren kwam, namelijk het toenemend belang dat gehecht wordt aan de combinatie van werk en gezin, nog steeds van toepassing is. Ook is het belangrijk om te weten waarom en op welk moment verloskundigen hun beroep weer opnemen en welke mogelijkheden en beperkingen zij daarbij tegenkomen. Op grond van dergelijke gegevens is het mogelijk om een strategie te ontwikkelen om vroegtijdig uittreden zoveel mogelijk te beperken en herintreden zo veel mogelijk te bevorderen.

De vraagstellingen van dit onderzoek luiden daarom:

- Wat zijn in de afgelopen periode de ontwikkelingen in het aantal en de kenmerken van uittreeders en wat zijn de belangrijkste redenen voor verloskundigen geweest om de werkzaamheden neer te leggen?
- Wat zijn in de afgelopen periode de ontwikkelingen in het aantal en de kenmerken van herintreders en wat zijn de belangrijkste redenen voor verloskundigen geweest om weer aan de slag te gaan?

Dit onderzoek bestrijkt de periode 1994 tot 1998. Het is zo opgezet dat de resultaten vergelijkbaar zijn met het onderzoek uit 1994, dat de periode 1990 tot 1994 besloeg. Hierdoor

ontstaat een overzicht van de ontwikkelingen rond uittreden en herintreden over een tijdsverloop van acht jaar, wat het mogelijk maakt om hardnekkige knelpunten te signaleren en daar gericht beleid voor te ontwikkelen, bijvoorbeeld op het gebied van na- en bijscholing voor (herintredende) verloskundigen. Ook in de opleiding tot verloskundige kunnen de uitkomsten van dit onderzoek aanleiding zijn voor gerichte aandacht voor specifieke organisatorische aspecten van de praktijkvoering die een rol blijken te spelen bij de beslissing van verloskundigen om het werk neer te leggen dan wel weer aan de slag te gaan.

2 METHODE

2.1 Opzet van het onderzoek

Het onderzoek is opgezet als een retrospectief cohort-onderzoek en is een vervolg op het in 1994 gehouden onderzoek naar uittreden en herintreden van verloskundigen dat onderdeel uitmaakte van een onderzoek naar werk en werkdruk van vrijgevestigde verloskundigen in Nederland (Jabaaij e.a., 1994). Om de gegevens uit dat onderzoek, die betrekking hebben op de periode 1990 tot 1994, te kunnen vergelijken met de gegevens uit dit onderzoek, zijn dezelfde uitgangspunten gehanteerd bij het selecteren van de respondenten en het opstellen van de vragenlijst.

Bij het selecteren van uittreeders en herintreders is gebruik gemaakt van de door het NIVEL bijgehouden Registratie van verloskundigen, waarin alle werkzame verloskundigen in Nederland zijn opgenomen. De volgende definities zijn daarbij gehanteerd:

- Onder een 'uittreder' wordt verstaan een verloskundige die de verloskundige werkzaamheden heeft neergelegd (minimaal één jaar), nadat men daarvoor minimaal één jaar onafgebroken als verloskundige werkzaam is geweest.
- Onder een 'herintreder' wordt verstaan een verloskundige die met de verloskundige werkzaamheden start, nadat men daarvoor met een tussenperiode van minimaal één jaar onafgebroken **niet** als verloskundige heeft gewerkt alsmede vóór die tussenperiode minimaal één jaar als verloskundige werkzaam is geweest.

Aan alle verloskundigen die volgens de NIVEL-registratie tussen januari 1994 en januari 1998 aan de bovenstaande criteria voldeden is een vragenlijst gestuurd die een aangepaste versie is van de vragenlijst die in 1994 is gehanteerd. De aanpassingen zijn beperkt gebleven tot enkele tekstuele wijzigingen, het toevoegen van antwoordcategorieën aan voorheen open vragen, op grond van de resultaten van het eerdere onderzoek, en het toevoegen van enkele vragen, voornamelijk ter verduidelijking van de indeling van de vragenlijst.

2.2 Bestaande gegevensbronnen

Het NIVEL beschikt sinds 1984 over een registratie van pas-afgestudeerde en werkzame verloskundigen. Naast persoonsgegevens als leeftijd en geslacht, worden ook gegevens geregistreerd over jaar van diplomeren, vestigingsdatum, functie, praktijkvorm en uittreeddatum. De registratie houdt in dat iedere werkzame verloskundige jaarlijks een formulier ontvangt waarin wordt gevraagd aan te geven in welke hoedanigheid men werkzaam is op 1 januari van het betreffende jaar en sinds wanneer die werksituatie zo is. Ook iedere verloskundige die in het voorgaande jaar de opleiding heeft voltooid ontvangt een (uitgebreider) registratieformulier waarin wordt gevraagd naar de functie die men uitoefent, of, als men nog geen werk heeft, naar welke functie men op zoek is.

Jaarlijks wordt hierover gepubliceerd in de brochure 'Cijfers uit de registratie van verloskundigen'. Daarin is onder andere een tabel opgenomen over het verloop onder zelfstandig gevestigde verloskundigen, uitgedrukt in het saldo van het aantal verloskundigen dat zich nieuw gevestigd heeft en het aantal verloskundigen dat de praktijk heeft neergelegd. Zowel voor het onderzoek dat in 1994 is gehouden als voor het huidige onderzoek gelden de registratiegegevens als uitgangspunt.

In het onderzoek naar uittreden en herintreden van verloskundigen, gepubliceerd in 1994, zijn gegevens gepresenteerd van 163 uittraders en 75 herintreders. In dat zelfde rapport zijn tevens registratiegegevens gepresenteerd over de aantallen uittraders en herintreders in de periode van 1980 tot en met 1991. In die periode hebben volgens de registratie in totaal 542 verloskundigen hun werk tijdelijk of definitief neergelegd en zijn er 162 verloskundigen opnieuw met de werkzaamheden gestart. Een kwart van de uittraders in deze periode bleek ouder dan 60 jaar op het moment van uittreden, terwijl eveneens een kwart jonger was dan 30 jaar. Ongeveer 14% van alle verloskundigen die in deze periode zijn uitgetreden blijkt binnen vijf jaar weer te zijn begonnen. Na tien jaar is dat opgelopen tot ruim een kwart. Bijna de helft van de herintreders (46%) in de periode 1980-1991 had het werk neergelegd tussen de 25 en 29 jaar, terwijl 57% op een leeftijd van 30 tot 40 jaar weer is ingetreden. De gemiddelde leeftijd bij uittreden lag in deze periode op 29 jaar, de gemiddelde leeftijd van herintreden op 36 jaar.

2.3 Gegevensverzameling

2.3.1 Selectie van deelnemers

De deelnemers voor het onderzoek naar uittreden en herintreden zijn geselecteerd uit de Registratie van verloskundigen die door het NIVEL wordt bijgehouden.

Uit het bestand van werkzame verloskundigen is de selectie voor dit onderzoek gedaan, waarbij een aangescherpte definitie voor uittraders en herintreders is gehanteerd, dat wil zeggen:

- Elke verloskundige die tussen 1994 en 1998 via de registratie heeft laten weten **niet meer werkzaam te zijn in een eigen praktijk, in loondienst van een gezondheidscentrum, als vaste waarnemster bij een zelfstandig gevestigde verloskundige of in loondienst bij een ziekenhuis of opleiding voor verloskundigen**, na tenminste één jaar wel in een van genoemde functies te hebben gewerkt, wordt beschouwd als een uitreder.
- Elke verloskundige die tussen 1994 en 1998 via de registratie heeft laten weten **opnieuw werkzaam te zijn in een eigen praktijk, in loondienst van een gezondheidscentrum, als vaste waarnemster bij een zelfstandig gevestigde verloskundige of in loondienst bij een ziekenhuis of opleiding voor verloskundigen**, na tenminste één jaar niet in een van genoemde functies te hebben gewerkt en daarvoor tenminste één jaar wel in een van genoemde functies te hebben gewerkt, wordt beschouwd als een herintreder.

Het verschil met de definitie zoals die in het onderzoek van Jabaaij gehanteerd is, is dat verloskundigen die gedurende tenminste een jaar als wisselend waarnemster gewerkt hebben, ten behoeve van dit onderzoek voor die periode als niet-werkzaam worden beschouwd en daarom ook in de selectie worden opgenomen. Enerzijds zijn wisselend waarnemers wel werkzaam, ook al kan dat erg onregelmatig zijn, anderzijds zijn ze niet meer werkzaam in een van bovengenoemde functies, of opnieuw werkzaam in een van bovengenoemde functies na dat tenminste een jaar niet te zijn geweest. Besloten is om deze wisselend waarnemers wel in de selectie op te nemen, omdat de mogelijkheid bestaat dat ze in de periode dat ze niet in een van de eerdergenoemde functies werkzaam waren niet of nauwelijks als verloskundige hebben gewerkt.

Dit leverde een selectie op van 326 verloskundigen: 246 mogelijke uittraders, 46 mogelijke herintreders en 34 verloskundigen die in beide categorieën vallen. Deze 326 verloskundigen,

van wie er 77 op enig moment tussen 1994 en 1998 als wisselend waarnemer geregistreerd hebben gestaan, hebben allemaal een vragenlijst toegestuurd gekregen.

2.3.2 Schriftelijke vragenlijst

Zoals hiervoor al aangegeven, is de vragenlijst die in dit onderzoek gebruikt is, een aangepaste versie van de vragenlijst die in het onderzoek in 1994 is ontwikkeld. De vragenlijst is opgebouwd uit vijf onderdelen.

Het onderdeel ALGEMEEN bevat vragen over leeftijd, geslacht, opleidingsplaats, afstudeerjaar, wel of niet werkzaam als verloskundige, indien niet meer werkzaam: tijdelijk of definitief, wanneer gestopt en hoe lang werkzaam geweest; indien wel werkzaam: wanneer heringetreden en hoelang niet werkzaam geweest.

Het onderdeel (TIJDELIJK) GESTOPT MET VERLOSKUNDIGE WERKZAAMHEDEN bevat vragen over de werkzaamheden vóór de functie (tijdelijk) werd neergelegd: de soort functie, de omvang ervan, de redenen om het werk neer te leggen en de factoren die verhinderden om aan de slag te blijven.

Het onderdeel WERKZAAM BUITEN DE VERLOSKUNDIGE ZORGVERLENING bevat vragen over de huidige functie, indien (deels) niet werkzaam als verloskundige: de soort functie, de reden om buiten de verloskundige zorgverlening te werken, de tevredenheid met het werk.

Het onderdeel WERKZAAM ALS VERLOSKUNDIGE bevat vragen over de huidige functie, indien (deels) werkzaam als verloskundige: de soort functie, de inhoud en omvang ervan, de reden om weer aan de slag te gaan, de mogelijke belemmeringen daarbij, het wel of niet gevolgd hebben van een vorm van bijscholing, de wensen op dat gebied en de tevredenheid met de huidige functie.

Het onderdeel TOEKOMST bevat vragen over de wens om in de toekomst alsnog te gaan werken, hetzij als verloskundige, hetzij buiten de verloskundige zorgverlening.

De vragenlijst is verstuurd samen met een antwoordenvolpoe en een begeleidende brief van de KNOV, ondertekend door de voorzitter van de KNOV, mw Marian van Huis en de onderzoeker van het NIVEL, mw Trees Wiegens.

2.3.3 Respons

Er zijn 326 vragenlijsten verstuurd en na een maand zijn rappedbrievens verstuurd aan de verloskundigen die nog niet hadden gereageerd. In de daarop volgende weken zijn alle verloskundigen van wie tot dan toe nog geen reactie was ontvangen telefonisch benaderd met het verzoek om de vragenlijst alsnog in te vullen en terug te sturen.

Van de 326 aangeschreven verloskundigen hebben er 317 (97%) gereageerd door de vragenlijst al dan niet ingevuld terug te sturen of telefonisch enige informatie te verschaffen. Hieruit bleek dat 149 verloskundigen volgens henzelf niet tot de doelgroep van dit onderzoek behoorden, omdat ze niet (voor tenminste een jaar) zijn gestopt met werken, maar als (wisselend) waarneemster of in een andere functie werkzaam zijn (geweest). Negen verloskundigen konden niet bereikt worden. De onderzoeksgroep bestaat dus uit 168 verloskundigen: dit zijn 149 uittredeers en 58 herintredeers, waarbij negenendertig verloskundigen in beide categorieën vallen (zie tabel 2.1).

Tabel 2.1: Respons

	Herintreders		
	niet	wel	totaal
Uittreders: niet	149	19	168
wel	110	39	149
Totaal (exclusief 9 onbekend)	259	58	317

Van de 149 verloskundigen die volgens eigen zeggen niet tot de doelgroep van dit onderzoek behoren omdat ze niet na januari 1994 zijn uitgetreden of heringetreden, hebben 46 wel de vragenlijst ingevuld. Daaruit blijkt dat de meesten van hen (35) ten minste voor een deel van de tijd als verloskundige werkzaam zijn. Eén verloskundige laat weten een functie buiten de verloskundige zorg te hebben, vijf laten weten niet (meer) werkzaam te zijn en vijf hebben de vraag niet ingevuld.

Daarnaast is een vergelijking gemaakt met de gegevens die in de Registratie van Verloskundigen is vastgelegd, omdat immers op basis daarvan de selectie gemaakt is (zie tabel 2.2). Hieruit blijkt dat, van de 158 verloskundigen die in feite de non-respons van dit onderzoek vormen, er 114 op enig moment, op ten minste één van de vijf peildata, via de registratie hebben aangegeven dat ze hun functie als zelfstandig gevestigde of in loondienst werkende verloskundige hadden neergelegd en op dat moment geen andere functie hadden. Bijna de helft van hen (51) heeft op ten minste één van de overige peildata geregistreerd gestaan als vaste of wisselende waarneemster. Bij elkaar hebben 84 van de verloskundigen in de non-respons op enig moment tussen januari 1994 en januari 1998 geregistreerd gestaan als vaste en/of wisselend waarneemster. Van de overige 74 waren er 63, volgens de registratie, op tenminste één van de peildata niet werkzaam. Van de 44 verloskundigen die volgens de registratie de hele periode gewerkt hebben, blijkt dat voor 33 van hen geldt dat ze ten minste één keer als wisselend waarnemer geregistreerd gestaan hebben. Op grond daarvan zijn ze dan ook in deze selectie opgenomen. De overige 11 verloskundigen zijn ten onrechte in de selectie opgenomen. Bij nadere bestudering blijkt dat zij hun werk voor een periode van net iets minder dan een jaar hebben neergelegd.

Tabel 2.2: Non-respons

	Op tenminste 1 peildatum als vaste of wisselend waarnemer werkzaam		
	nee	ja	totaal
Op alle peildata werkzaam:			
nee	63	51	114
ja	11	33	44
Totaal	74	84	158

Al deze 158 verloskundigen zijn verder niet in de analyses betrokken.

3 UITTREDEN

3.1 Aantal uittreeders

Uit de ingevulde vragenlijsten blijkt dat in de periode 1994-1998 149 verloskundigen hun werk tijdelijk of definitief hebben neergelegd. In periode 1990-1994 betrof dat 163 verloskundigen.

Tussen 1 januari 1990 en 1 januari 1998 hebben volgens beide enquêtes dus 312 verloskundigen (tijdelijk) hun werk als verloskundige neergelegd, dat komt neer op een gemiddelde van 39 per jaar. In de laatste vier jaar ligt het gemiddelde iets lager (37) dan in de eerste vier jaar (41). In de jaren 1980-1991 hadden bij elkaar 542 verloskundigen hun werk tijdelijk of definitief neergelegd, wat neerkomt op een gemiddelde van 49 per jaar (Jabaaij e.a., 1994). Dit laat zien dat in de afgelopen twee decennia, terwijl het aantal werkzame verloskundigen is toegenomen van 796 in 1980 tot 1.422 in 1998, een toename van gemiddeld 35 per jaar, het aantal uittreeders zowel absoluut als relatief is afgenomen. Als echter het aantal uittreeders in beide enquêtes per jaar wordt bekeken, dan blijken in de periode 1990-1994 vier verloskundigen al vóór 1990 het werk te hebben neergelegd, terwijl zes verloskundigen aangeven dat op of na 1 januari 1994 te hebben gedaan. Drie verloskundigen hebben niet ingevuld wanneer ze gestopt zijn met werken. Van de 149 verloskundigen die volgens de enquête in de periode 1994-1998 het werk hebben neergelegd, blijken er 18 dat pas op of na 1 januari 1998 gedaan te hebben. De volgende tabellen (3.1 t/m 3.3) betreffen daarom niet 312 maar 281 verloskundigen.

Als per jaar het aantal uittreeders wordt vergeleken met het aantal op 1 januari van dat jaar werkzame verloskundigen (gegevens uit de jaarlijkse registratie), dan blijkt dat het uittreedepercentage schommelt tussen net geen 2% en ruim 4% (tabel 3.1). De jaren 1993 en 1994 vormen hierbij de twee extremen: in 1993 hebben meer verloskundigen dan gemiddeld het werk neergelegd, terwijl in het daarop volgende jaar duidelijk minder verloskundigen dan gemiddeld gestopt zijn.¹

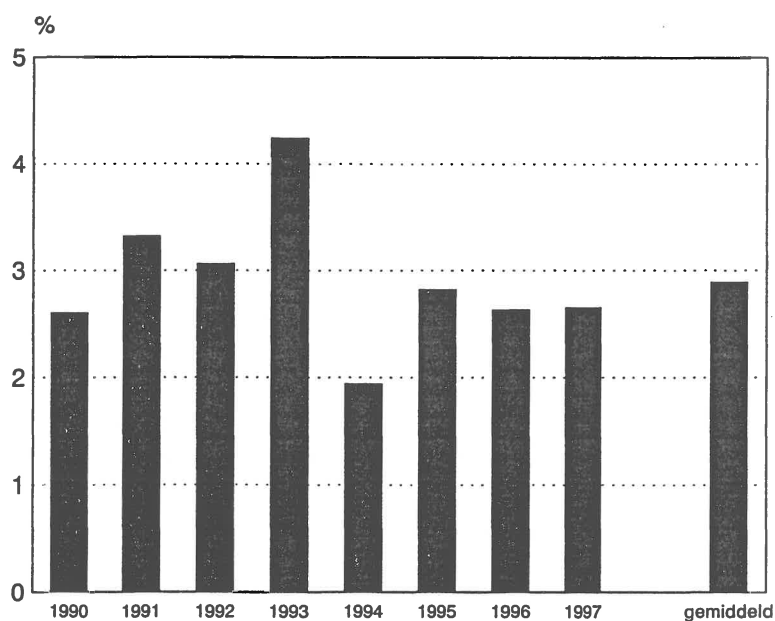
Gemiddeld hebben over de acht bestudeerde jaren jaarlijks 35 verloskundigen het werk voor ten minste een jaar of langer neergelegd, dat is 2,89% van het gemiddeld aantal werkzame verloskundigen. De laatste drie jaar is het aantal uitgetreden verloskundigen vrijwel gelijk gebleven, zowel absoluut als relatief.

¹ De hier gepresenteerde cijfers van het aantal verloskundigen dat in een bepaald jaar het werk heeft neergelegd, komen overigens niet overeen met de cijfers die jaarlijks gepubliceerd worden in de brochure over de registratie van verloskundigen (NIVEL). In de brochure worden hogere aantallen genoemd van verloskundigen die hun praktijk hebben neergelegd. De reden van dit verschil is, dat in de registratiecijfers iedereen is meegenomen die aangeeft de praktijk te hebben neergelegd, ongeacht of die persoon na korte of langere tijd weer gaat werken. De in dit rapport gepresenteerde cijfers betreffen alleen die verloskundigen die ten minste een jaar of langer niet als zodanig gewerkt hebben.

Tabel 3.1: Aantal uitgetreden verloskundigen in een bepaald jaar, ten opzichte van het totaal aantal werkzame verloskundigen op 1 januari van dat jaar

	Werkzame verloskundigen	Uitgetreden verloskundigen	%
1990	1.075	28	2,60
1991	1.116	37	3,32
1992	1.111	34	3,06
1993	1.203	51	4,24
1994	1.234	24	1,94
1995	1.276	36	2,82
1996	1.332	35	2,63
1997	1.357	36	2,65
Gemiddeld	1.213	35	2,89

Figuur 3.1: Percentage uitgetreden verloskundigen per jaar



De uittreedpercentages kunnen ook per leeftijdsgroep bekeken worden. Als het gemiddelde genomen wordt van alle uittreeders per leeftijdsgroep over de jaren 1990-1997 dan blijkt dat, na de groep van 50-plussers, de 30-40-jarigen het meest vaak het werk (tijdelijk) hebben neergelegd (tabel 3.2).

Tabel 3.2: Gemiddeld aantal uitgetreden verloskundigen in een bepaalde leeftijdsgroep, ten opzichte van het gemiddelde aantal werkzame verloskundigen in die leeftijdsgroep (over de jaren 1990 tot en met 1997)

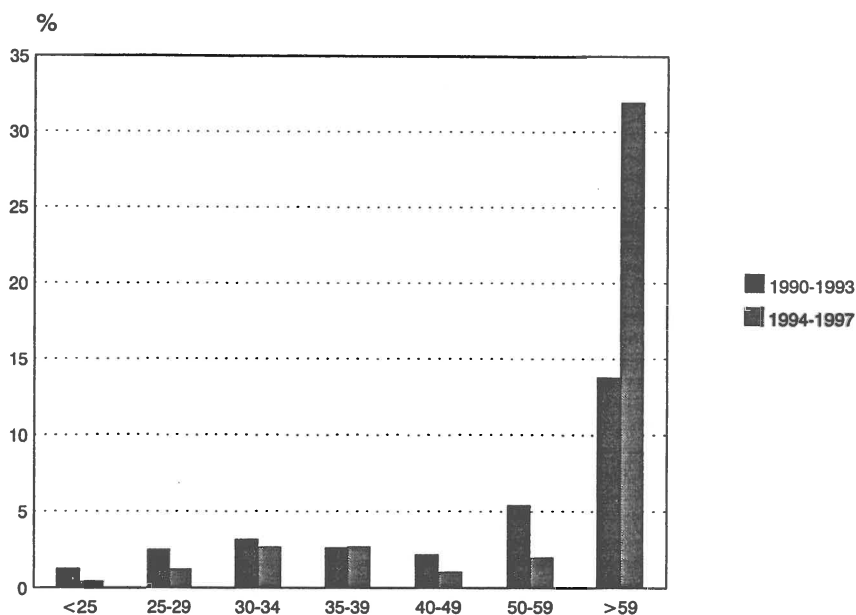
	Gemiddeld aantal werkzame verloskundigen	Gemiddeld aantal uitgetreden verloskundigen	%
≤ 24	51,5	0,4	0,73
25-29	220,6	4,1	1,87
30-34	262,5	7,5	2,86
35-39	208,6	5,5	2,64
40-49	291,4	4,5	1,54
50-59	138,6	4,9	3,52
≥ 60	39,8	8,3	20,75

Wanneer de jaren 1990 t/m 1993 en 1994 t/m 1997 apart bekeken worden, dan valt vooral op dat de laatste jaren meer verloskundigen van boven de 60 jaar het werk hebben neergelegd (tabel 3.3 en figuur 3.2). Verder blijkt dat verloskundigen jonger dan 35 jaar in de periode 1994-1997 iets minder vaak het werk hebben neergelegd dan in de daaraan vooraf gaande periode. Hetzelfde geldt voor de verloskundigen in de leeftijd van 40 tot 60 jaar: zij hebben in de periode 1994-1997 minder vaak het werk neergelegd dan in de periode 1990-1993.

Tabel 3.3: Percentage uitgetreden verloskundigen in een bepaalde leeftijdsgroep, ten opzichte van het totaal aantal werkzame verloskundigen in die leeftijdsgroep, gemiddeld over de jaren 1990 tot en met 1993 en 1994 tot en met 1997

	% 1990-1993	% 1994-1997
≤ 24	1,25	0,40
25-29	2,49	1,19
30-34	3,16	2,64
35-39	2,60	2,67
40-49	2,16	1,03
50-59	5,38	1,98
≥ 60	13,78	31,97

Figuur 3.2: Percentage uitgetreden verloskundigen per leeftijdsgroep



Het totaal aantal uittreeders in de periode 1994-1998 (volgens de enquêtes) is iets kleiner (149) dan het totaal aantal uittreeders in de daaraan voorafgaande vier jaren (163). Dit verschil wordt veroorzaakt door het kleinere aantal tijdelijke uittreeders in de periode 1994-1998: namelijk 86 (van wie inmiddels 39 weer zijn gaan werken) tegenover 101 in de voorgaande periode (58 tijdelijke uittreeders die nog niet opnieuw waren gaan werken en 43 uittreeders die inmiddels wel weer waren gaan werken). Het aantal definitieve uittreeders is in beide periodes nagenoeg gelijk, 62 in de periode 1990-1994 en 63 in de periode 1994-1998 (zie tabel 3.4).

Tabel 3.4: Aantal uittreeders in de periodes 1990-1994 en 1994-1998

	1990-1994		1994-1998	
	abs	%	abs	%
Definitieve uittreeders	62	38%	63	42%
Tijdelijke uittreeders	101	62%	86	58%
(van wie heringetreden)	(43)	(26%)	(39)	(26%)
Totaal aantal uittreeders	163	100%	149	100%

3.2 Kenmerken van uittreeders

3.2.1 Leeftijd

De verloskundigen die tussen 1994 en 1998 het werk hebben neergelegd zijn relatief jong: vijftig procent (75) van de 149 uitgetreden verloskundigen was jonger dan 40 jaar op het mo-

ment dat ze stopten met hun verloskundige werkzaamheden (tabel 3.5). Ruim een kwart van hen was 60 jaar of ouder.

Van de 160 uittreeders in de periode 1990-1994, die deze vraag hebben ingevuld, was 49% jonger dan 40 jaar op het moment van uittreden, terwijl 18% 60 jaar of ouder was. Voor de periode 1994-1998 ligt die verdeling iets anders: een even groot gedeelte (50%) van de uittreeders is jonger dan 40 jaar, terwijl 28% ouder is dan 60 jaar. Dit laat zien dat de leeftijd waarop verloskundigen het werk neerleggen verschoven is: verloskundigen blijven tot op oudere leeftijd doorwerken (tabel 3.5).

Tabel 3.5: Leeftijdsverdeling van verloskundigen in het jaar dat ze hun functie neerlegden, in de periodes 1990-1994 en 1994-1998

Leeftijd	1990-1994		1994-1998	
	abs	%	abs	%
< 40	79	49,4	75	50,3
40-59	52	32,5	33	22,1
≥ 60	29	18,1	41	27,5
Totaal	160*	100,0	149	100,0

* Drie respondenten hebben deze vraag niet ingevuld.

De groep van uittreeders is te verdelen in een groep verloskundigen die definitief het werk neerleggen en verloskundigen die het werk tijdelijk onderbreken, met de bedoeling om na enige tijd opnieuw aan de slag te gaan. Iets minder dan de helft van alle uittreeders in de periode 1994-1998 (63 = 42%) heeft aangegeven definitief met het verloskundig werk te zijn gestopt. Tweederde van hen is ouder dan 60 jaar. Van de 86 verloskundigen die tijdelijk zijn gestopt of nog niet weten of ze definitief zullen stoppen is de helft (49%) jonger dan 35 jaar en 74% jonger dan 40 jaar (tabel 3.6).

Tabel 3.6: Leeftijdsverdeling van definitief en tijdelijk uitgetreden verloskundigen, in de periode 1994-1998, in het jaar dat ze hun functie neerlegden

	Definitieve uittreeders		Tijdelijke uittreeders	
	abs	%	abs	%
< 25	-	-	1	1,2
25-29	2	3,2	9	10,5
30-34	4	6,3	32	37,2
35-39	5	7,9	22	25,6
40-49	2	3,2	13	15,1
50-59	10	15,9	8	9,3
≥ 60	40	63,5	1	1,2
Totaal	63	100,0	86	100,0

Voor de verloskundigen die in de periode 1990-1994 het werk neerlegden is de verdeling over de verschillende leeftijdscategorieën vergelijkbaar: definitieve uittreeders zijn ouder dan tijdelijke uittreeders. De definitieve uittreeders in de periode 1990-1994 zijn echter eerder ge-

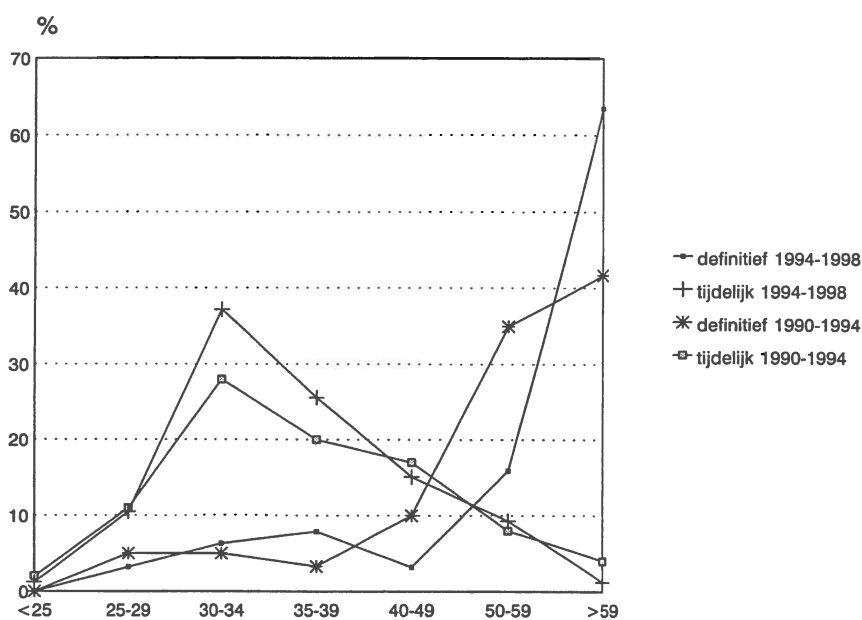
stopt met werken dan de definitieve uittrekers in de periode 1994-1998: bijna de helft van hen (45%) is gestopt na hun 40ste maar voor hun 60ste jaar (tabel 3.7). Bij de tijdelijke uittrekers zijn de verschillen tussen beide groepen minder groot. In beide periodes is de groep die stopt met werken tussen 30 en 35 jaar relatief het grootst.

Tabel 3.7: Leeftijdsverdeling van definitief en tijdelijke verloskundigen, in de periode 1990-1994, in het jaar dat ze hun functie neerlegden

	Definitieve uittrekers		Tijdelijke uittrekers	
	abs	%	abs	%
< 25	-	-	2	2,0
25-29	3	5,0	21	11,0
30-34	3	5,0	28	28,0
35-39	2	3,3	20	20,0
40-49	6	10,0	17	17,0
50-59	21	35,0	8	8,0
≥ 60	25	41,7	4	4,0
Totaal*	60	100,0	100	100,0

* Drie respondenten hebben deze vraag niet ingevuld.

Figuur 3.3: Leeftijdsverdeling van definitief en tijdelijk uitgetreden verloskundigen



In bovenstaande figuur 3.3 zijn de gegevens uit de tabellen 3.6 en 3.7 bij elkaar gebracht, waardoor de verschillende leeftijdsverdelingen tussen definitieve en tijdelijke uittrekers goed zichtbaar zijn.

3.2.2 Leefsituatie

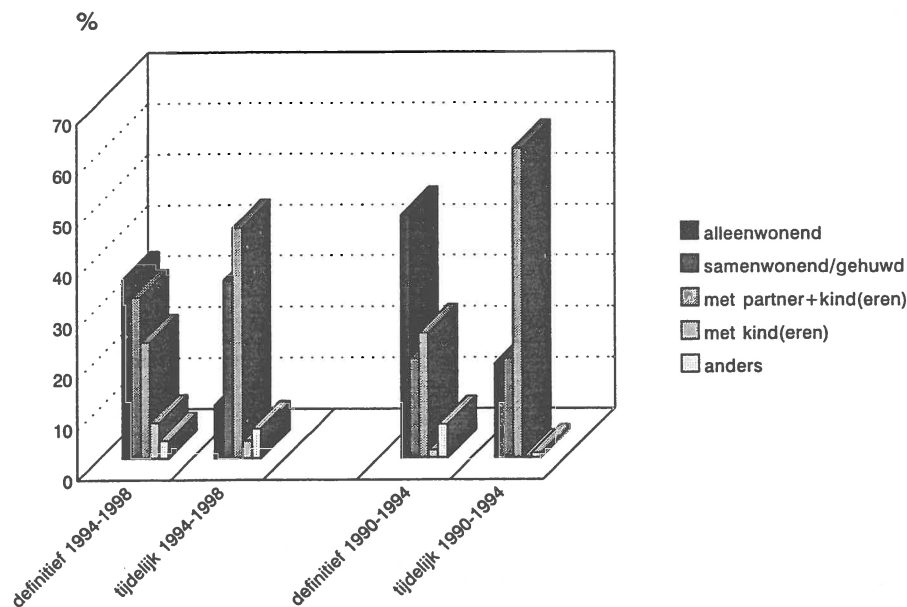
Niet alleen de leeftijdsverdeling is sterk verschillend tussen de groep definitieve uittreeders en tijdelijke uittreeders, ook de leefsituatie van beide groepen op het moment van uittreden verschilt sterk (zie figuur 3.4). Van de definitieve uittreeders in de periode 1994-1998 is 35% alleenwonend, terwijl 32% met een partner woont en 23% samenwoont met partner en kind(eren). Van de tijdelijke uittreeders in dezelfde periode woont 11% alleen, 35% samen met een partner en 45% samen met partner en kind(eren).

Van de definitieve uittreeders in de periode 1990-1994 was 47,5% alleenwonend, terwijl 20% met een partner woonde en 25% samenwoonde met partner en kind(eren). Van de tijdelijke uittreeders in dezelfde periode woonde 18% alleen, 20% samen met een partner en 61% samen met partner en kind(eren).

Hieruit blijkt dat er niet alleen een verschil is tussen tijdelijke en definitieve uittreeders, maar dat er ook een verschil is tussen beide periodes. Was in de periode 1990-1994 bijna de helft van de definitieve uittreeders (47,5%) alleenwonend, in de periode 1994-1998 was dat maar iets meer dan een derde (35%). Ook bij de tijdelijke uittreeders was in de periode 1990-1994 een groter percentage alleenwonend.

In beide periodes is 80% van de tijdelijke uittreeders samenwonend of gehuwd, met of zonder kinderen, bij de definitieve uittreeders blijkt dat percentage echter toegenomen te zijn van 44% in de periode 1990-1994 naar 54% in de periode 1994-1998. Dit verschil wordt vooral veroorzaakt door het grotere percentage verloskundigen dat samenwoont met een partner maar niet met kinderen.

Figuur 3.4: Leefsituatie van definitief en tijdelijk uitgetreden verloskundigen



3.2.3 Praktijkvorm

Van de 149 verloskundigen die tussen 1994 en 1998 het werk als verloskundige hebben neergelegd, was meer dan de helft (62,1%) werkzaam in een eigen praktijk, een op de tien

(10,7%) was werkzaam als waarneemster, eveneens een op de tien (10,1%) was klinisch werkzaam (tabel 3.8).

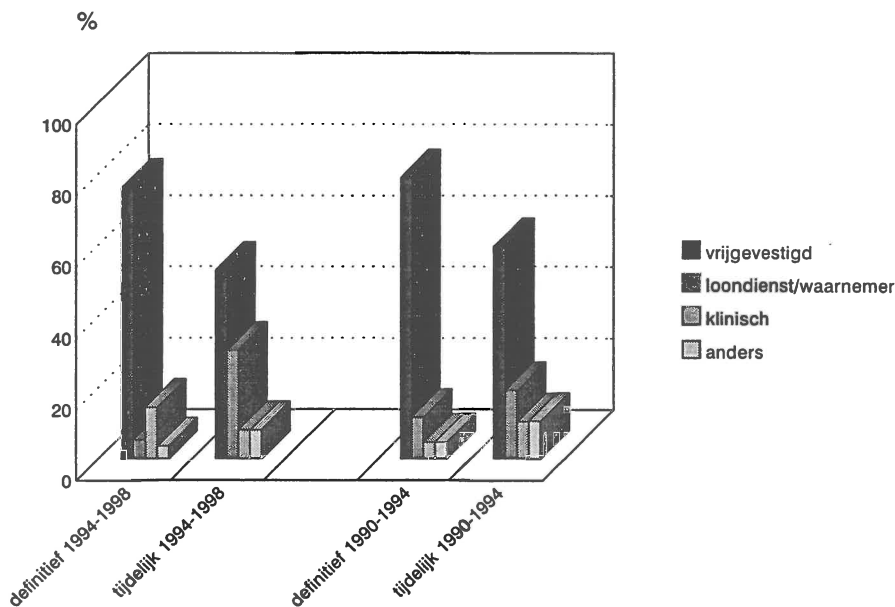
De definitieve uittreeders vertrekken vaker uit een solopraktijk dan de tijdelijke uittreeders, terwijl tijdelijke uittreeders vaker uit een groepspraktijk vertrekken. Dit hangt ongetwijfeld samen met de verschillende leeftijdsverdeling van beide groepen: jongere verloskundigen, die vaker tijdelijk het werk neerleggen, werken vaker dan oudere verloskundigen in een groepspraktijk.

Tabel 3.8: Functie van uittreeders, in de periode 1994-1998, op het moment van stoppen, onderverdeeld naar definitieve en tijdelijke uittreeders

	Definitieve uittreeders		Tijdelijke uittreeders	
	abs	%	abs	%
Vrijgevestigd:				
- solopraktijk	19	34,5	4	4,7
- duopraktijk	12	21,8	13	15,3
- groepspraktijk	11	20,0	28	32,9
In loondienst	2	3,6	11	12,9
Waarneemster	1	1,8	15	17,6
Klinisch werkzaam	8	14,5	7	8,2
Andere functie	2	3,6	7	8,2
Totaal*	55	100,0	85	100,0

* Negen respondenten hebben deze vraag niet ingevuld.

Figuur 3.5: Functie van definitief en tijdelijk uitgetreden verloskundigen



Ruim tweederde van de verloskundigen die tussen 1990 en 1994 het werk neerlegden (69%) was op dat moment in een eigen praktijk werkzaam, 17% was in loondienst of werkzaam als waarnemster, 8% was klinisch werkzaam en 6% was in een andere functie werkzaam. In de afgelopen vier jaar blijken iets meer klinisch werkzame verloskundigen het werk te hebben neergelegd dan in de vier jaar daarvoor, terwijl zelfstandige werkzame verloskundigen in verhouding minder vaak stopten met hun verloskundige werkzaamheden (figuur 3.5).

3.2.4 Vestigingsduur

Van de 149 uittreeders in de periode 1994-1998 heeft meer dan de helft meer dan 10 jaar gewerkt. Bijna 40% van hen heeft meer dan 20 jaar gewerkt en bijna een kwart heeft zelfs meer dan 30 jaar gewerkt (tabel 3.9). Voor de uittreeders in de periode 1990-1994 is de verdeling iets anders. Met name het percentage uittreeders dat langer dan 30 jaar gewerkt heeft is kleiner dan in de latere periode.

Tabel 3.9: Aantal jaren gewerkt (sinds diplomering)

	1990-1994		1994-1998	
	abs	%	abs	%
≤ 5 jaar	25	15,5	25	16,9
5-10 jaar	37	23,0	37	25,0
10-20 jaar	40	24,8	29	20,0
20-30 jaar	31	19,3	23	15,5
30-40 jaar	26	16,1	24	16,2
> 40 jaar	2	1,2	10	6,8
Totaal*	161	100,0	148	100,0

* Van drie respondenten onbekend.

3.2.5 Overig

Het gemiddeld aantal bevallingen per jaar per verloskundige in de periode 1994-1998 was 123 (mediaan: 120) en iets meer dan de helft van de verloskundigen werkte full-time (54%). Deze cijfers zijn wel verschillend voor de definitieve en de tijdelijke uittreeders. De definitieve uittreeders begeleidden gemiddeld 148 bevallingen per jaar (mediaan: 140) en 64% van hen werkte full-time. De tijdelijke uittreeders daarentegen begeleidden gemiddeld 107 bevallingen per jaar (mediaan: 100). Van hen werkte minder dan de helft, namelijk 46%, full-time. 'Full-time' is overigens een moeilijk te kwantificeren term. Verschillende keren werd door respondenten opgemerkt dat ze, als ze hun werk vergeleken met de normpraktijk, ze part-time werkten, maar als ze zich vergeleken met andere functies, ze full-time of meer werkten.

In de periode 1990-1994 lag het gemiddeld aantal bevallingen per verloskundige per jaar iets hoger: 129, maar de mediaan was hetzelfde, 120. Ook hier zijn de cijfers verschillend voor definitieve en tijdelijke uittreeders, de definitieve uittreeders begeleidden gemiddeld 145 bevallingen per jaar (mediaan eveneens 145), terwijl de tijdelijke uittreeders gemiddeld 120 bevallingen per jaar begeleidden (mediaan 110). In de enquête van 1994 is niet gevraagd of men full-time of part-time werkte. Wel is gevraagd hoeveel dagen men werkte per vier weken. Daar komt een gemiddelde uit van 17,35 dagen per vier weken. Van de 153 verloskundigen die deze vraag hebben ingevuld, geven 53 (34,6%) aan meer dan 20 dagen per vier weken te werken. De definitieve uittreeders werkten gemiddeld 20,33 dagen per vier weken, de tijdelijke uittreeders 15,75.

Bijna alle verloskundigen die stopten in de periode 1994-1998 en die een eigen praktijk hadden, hebben die (of hun aandeel daarin) verkocht, terwijl van acht verloskundigen de praktijk is opgeheven. Overigens hebben ze er over het algemeen lang over nagedacht voor ze besloten het werk neer te leggen: gemiddeld net iets meer dan een jaar. Eén verloskundige geeft aan daar zelfs 10 jaar over gedaan te hebben. 57 (48%) hebben er 6 maanden of korter over nagedacht, 32 (27%) hebben er tussen de 6 maanden en 1 jaar over nagedacht, 21 (18%) hebben er tussen de 1 en 2 jaar over nagedacht, 9 (8%) hebben er nog langer over gedaan. Dertig verloskundigen hebben deze vraag niet ingevuld. Voor de verloskundigen die tussen 1990 en 1994 zijn gestopt met werken gold hetzelfde: de meesten hebben hun praktijk(aandeel) verkocht, van tien verloskundigen is de praktijk opgeheven. Ook zij hebben er gemiddeld iets meer dan een jaar over nagedacht, met een uitloper naar acht jaar.

De helft van de 139 verloskundigen die gestopt zijn in de periode 1994-1998 en die de vraag hebben ingevuld of ze eigenlijk aan het werk hadden willen blijven, geeft daar een positief antwoord op. 26 hadden eigenlijk in dezelfde functie willen blijven werken, 19 hadden ook in dezelfde functie, maar voor minder uren per week willen blijven werken en 25 hadden in een andere functie willen blijven werken, bijvoorbeeld als klinisch werkende verloskundige of als waarneemster (tabel 3.10).

Tabel 3.10: Had men eigenlijk willen blijven werken?

	1990-1994		1994-1998	
	abs	%	abs	%
Nee	79	52,3	96	49,6
Ja, in andere functie	28	18,5	25	18,0
Ja, in dezelfde functie	26	17,2	26	18,7
Ja, in dezelfde functie, maar korter	18	11,9	19	13,7
Totaal*	151	100,0	139	100,0

* Door 22 respondenten niet ingevuld.

Ter vergelijking zijn dezelfde gegevens voor de verloskundigen die tussen 1990 en 1994 het werk hebben neergelegd, in de tabel opgenomen. De verschillen tussen beide groepen zijn niet groot. In beide gevallen wilde ongeveer de helft niet blijven werken, een even groot percentage van beide groepen had wel willen blijven werken, maar dan in een andere functie, terwijl in de groep die tussen 1994 en 1998 gestopt is een iets groter percentage eigenlijk in de zelfde functie had willen blijven werken, al dan niet voor minder uren (29% versus 32%).

De meest dikwijls aangegeven factoren die de verloskundigen, die stopten tussen 1994 en 1998, verhinderden om aan het werk te blijven waren: gezinsomstandigheden (22x), ziekte (17x), zwangerschap (12x) en verhuizing (11x).

Bij de verloskundigen die tussen 1990 en 1994 het werk hebben neergelegd was verhuizing/andere baan voor partner de meest genoemde reden (15x), naast gezondheid (13x), gezin/zwangerschap (13x) en werkdruk/burn-out (10x).

Op de vraag of men in de toekomst weer als verloskundige wil gaan werken geeft 52% van de uittreeders, die op het moment van invullen van de vragenlijst niet werken, in beide periodes, een negatief antwoord, terwijl een op de drie daar nog over twijfelt.

3.3 Redenen om het werk neer te leggen

Aan de uittreeders in beide periodes is gevraagd om aan te geven in hoeverre bepaalde factoren een rol gespeeld hebben bij de beslissing om het werk neer te leggen. Er werden 26 mogelijke redenen voorgelegd, bovendien kon men nog een eigen reden toevoegen. Voor elk van deze redenen kon op een vierpuntsschaal worden aangegeven of het een zeer belangrijke rol had gespeeld, wel heeft meegespeeld, nauwelijks een rol heeft gespeeld of helemaal niet heeft meegespeeld. Per reden is vervolgens een gemiddelde score berekend. Hoe meer respondenten een bepaalde reden hebben aangemerkt als belangrijk, hoe hoger de gemiddelde score op die reden is.

Een overzicht van alle redenen die in de vragenlijst waren voorgelegd, met hun gemiddelde score in beide periodes, is opgenomen in de bijlage.

Voor 46 van de 149 uittreeders ((31%) heeft de reden: 'baan en gezin zijn niet langer te combineren' een zeer belangrijke rol gespeeld(score 4) bij hun beslissing om het werk neer te leggen. Eén op de vijf (20%) gaf aan dat de reden: 'het werk had te veel invloed op mijn privé-leven' een zeer belangrijke rol had gespeeld. Voor 27 verloskundigen (18%) hebben gezondheidsredenen een zeer belangrijke rol gespeeld. Voor 17% speelde de reden: 'problemen met werken op ongunstige tijden ('s nachts e.d.)' een zeer belangrijke rol, voor 16% speelde de reden: 'hoge werkdruk' en voor 15% de factor 'leeftijd' een zeer belangrijke rol bij de beslissing om het werk als verloskundige neer te leggen.

Om een vergelijking tussen de beide meetperiodes te vergemakkelijken zijn de redenen geclusterd in vier categorieën:

Persoonlijke omstandigheden:

Problemen met werken op ongunstige tijden ('s nachts e.d.)
 Baan en gezin waren niet langer te combineren
 Werk had te veel invloed op mijn privé-leven
 Gezondheidsredenen
 Leeftijd
 Het was financieel niet noodzakelijk om te werken
 Zwangerschap
 Partner kreeg baan elders

Werkdruk:

Hoge werkdruk
 Veel verantwoordelijkheid
 Cliënten werden steeds veeleisender
 De praktijk groeide me boven het hoofd
 Onmogelijkheid tot het vinden van regelmatige waarneming
 De papieren rompslomp werd me te veel
 Onmogelijkheid tot het vinden van een associatie-partner

Samenwerking en financiën:

Problemen met collega-verloskundigen
 Kon goede opvolger vinden
 Kreeg te weinig waardering bij collega's/gyn./huisartsen
 Concurrentie met gynaecologen
 De praktijk was economisch niet rendabel

Concurrentie met huisartsen

Loopbaanontwikkeling:

Het werk verloor de uitdaging

Ik was toe aan een nieuwe uitdaging

Weinig carrière-mogelijkheden

Het werk was eentonig

Ik kon een baan krijgen met betere perspectieven

Per cluster van redenen is opnieuw de gemiddelde score berekend, zoals weergegeven in tabel 3.11.

Tabel 3.11: Gemiddelde score van alle uittreeders in 1994-1998 en 1990-1994 op de vier clusters van redenen om het werk (tijdelijk) neer te leggen

	Alle uittreeders	
	1994-1998	1990-1994
Persoonlijke omstandigheden	1,77	1,81
Werkdruk	1,53	1,48
Samenwerking en financiën	1,27	1,29
Loopbaanontwikkeling	1,35	1,29

Uit deze tabel blijkt dat de verschillen tussen beide periodes niet erg groot zijn: persoonlijke omstandigheden krijgen in beide periodes een hoge score, werkdruk en loopbaanontwikkeling scoren in de periode 1994-1998 iets hoger dan in de voorgaande periode, maar de verschillen zijn klein.

In eerste instantie kon men dus voor 26 verschillende redenen aangeven of die een meer of minder belangrijke rol hadden gespeeld bij hun besluit het werk neer te leggen. Daarnaast is ook gevraagd om aan te geven welke van de genoemde redenen de belangrijkste reden is geweest. De combinatie baan en gezin (23x), de gezondheid (20x) en de leeftijd (16x) zijn daarbij het meest genoemd (tabel 3.12).

Tabel 3.12: De belangrijkste reden voor alle uitreders in de periode 1994-1998 om het werk neer te leggen

	Alle uitreders	
	abs	%
- Baan en gezin waren niet langer te combineren	23	15,4
- Gezondheidsredenen	20	13,4
- Leeftijd	16	10,7
- Zwangerschap	9	6,0
- Ik was toe aan een nieuwe uitdaging	7	4,7
- Problemen met collega-verloskundige(n)	6	4,0
- Partner kreeg een baan elders	5	3,4
- Problemen met werken op ongunstige tijden ('s nachts e.d.)	4	2,7
- Veel verantwoordelijkheid	4	2,7
- Het werk had teveel invloed op mijn privé-leven	4	2,7
- Hoge werkdruk	3	2,0
- Kon goede opvolger vinden	3	2,0
- De praktijk groeide me boven het hoofd	2	1,3
- Weinig carrière-mogelijkheden	1	0,7
- Het werk verloor de uitdaging	1	0,7
- Het werk was eentonig	1	0,7
- Onmogelijkheid tot het vinden van een associatie-partner	1	0,7
- Andere factoren	22	14,8
- Niet ingevuld	17	11,4
Totaal	149	100,0

Voor definitieve uitreders spelen over het algemeen andere factoren een rol bij de beslissing om te stoppen met werken dan bij tijdelijke uitreders. Daarom zijn de twee groepen uit elkaar gehaald.

Tabel 3.13: Gemiddelde score van definitieve uitreders in 1994-1998 en 1990-1994 op de vier clusters van redenen om het werk neer te leggen

	Definitieve uitreders	
	1994-1998	1990-1994
Persoonlijke omstandigheden	1,56	1,68
Werkdruk	1,37	1,50
Samenwerking en financiën	1,17	1,31
Loopbaanontwikkeling	1,20	1,08

De verschillen tussen beide periodes zijn opnieuw niet groot. De werkdruk speelde voor definitieve uitreders in de periode 1990-1994 een iets grotere rol dan voor de definitieve uitreders in de latere periode, terwijl dat bij redenen met betrekking tot de loopbaanontwikkeling net andersom ligt.

Zoals uit tabel 3.14 blijkt, zijn bij meer dan de helft van alle definitieve uitreders leeftijd en gezondheid de belangrijkste redenen geweest om het werk neer te leggen. Concurrentie

met huisartsen en het economisch niet rendabel zijn van de praktijk is door geen van de definitieve uittreeders als belangrijkste reden aangekruist.

Tabel 3.14: De belangrijkste reden voor definitieve uittreeders in de periode 1994-1998 om het werk neer te leggen

	Definitieve uittreeders	
	1994-1998	1990-1994
Leeftijd	16	31,4
Gezondheidsredenen	14	27,5
Baan en gezin waren niet langer te combineren	4	7,8
Problemen met werken op ongunstige tijden ('s nachts e.d.)	2	3,9
Problemen met collega-verloskundige(n)	2	3,9
Kon goede opvolger vinden	2	3,9

Een minderheid, namelijk 19 van de 63 definitieve uittreeders (30%), heeft aangegeven dat ze eigenlijk wel als verloskundige had willen blijven werken, maar ziekte (7 x) en gezinsomstandigheden (3 x) verhinderden dat.

Intussen hebben 9 van de definitieve uittreeders opnieuw een betaalde baan, 8 niet als verloskundige, maar in een onderwijsfunctie (1 x), in een onderzoeksfunctie (2 x), in een beleidsfunctie (1 x) of in een andere kaderfunctie (4 x) en 1 als echoscopist. Overigens hadden 5 van deze 9 personen eigenlijk wel als verloskundige willen blijven werken. Zes van de negen zijn tevreden met hun huidige functie, de andere drie zijn minder tevreden.

Voor tijdelijke uittreeders blijken andere factoren een rol te spelen bij de beslissing om het werk neer te leggen, namelijk het niet meer kunnen combineren van baan en gezin, de invloed die het werk heeft op het privé-leven, de hoge werkdruk en problemen met het werken op ongunstige tijden. Ook problemen met collega's, zwangerschap en de grote verantwoordelijkheid van het beroep worden regelmatig genoemd als factoren die een rol gespeeld hebben bij de beslissing om het werk neer te leggen. Van de factoren 'concurrentie met gynaecologen' en 'concurrentie met huisartsen' worden maar zelden aangegeven dat ze een rol hebben gespeeld, evenals factoren als 'ik kon een baan met betere perspectieven krijgen' of 'de praktijk was economisch niet rendabel'.

Tabel 3.15: Gemiddelde score van tijdelijke uittreeders in 1994-1998 en 1990-1994 op de vier clusters van redenen om het werk (tijdelijk) neer te leggen

	Tijdelijke uittreeders	
	1994-1998	1990-1994
Persoonlijke omstandigheden	1,91	1,89
Werkdruk	1,65	1,46
Samenwerking en financiën	1,34	1,29
Loopbaanontwikkeling	1,46	1,42

Als de tabellen 3.15 en 3.13 vergeleken worden dan blijkt dat persoonlijke omstandigheden voor tijdelijke uittreeders een grotere rol hebben gespeeld dan voor definitieve uittreeders, maar opnieuw zijn de verschillen tussen beide periodes niet groot.

In tabel 3.16 zijn de redenen aangegeven die door meerdere verloskundigen genoemd zijn als dé belangrijkste reden om het werk tijdelijk neer te leggen.

Het niet kunnen combineren van baan en gezin werd het meest dikwijls door uittreeders in de periode 1994-1998 als belangrijkste reden genoemd. Daarna volgden zwangerschap, gezondheidsredenen en het toe zijn aan een nieuwe uitdaging (tabel 3.16).

Tabel 3.16: De belangrijkste reden voor tijdelijke uittreeders in de periode 1994-1998 om het werk neer te leggen

	Tijdelijke uittreeders	
	1994-1998	1990-1994
Baan en gezin waren niet langer te combineren	19	23,5
Zwangerschap	9	11,1
Gezondheidsredenen	6	7,4
Ik was toe aan een nieuwe uitdaging	6	7,4
Partner kreeg baan elders	5	6,2

Uit het voorgaande blijkt dat voor uittreeders in beide periodes de redenen om het werk neer te leggen niet sterk van elkaar verschillen.

4 HERINTREDEN

4.1 Aantal herintreders

Tussen 1 januari 1990 en 1 januari 1998 zijn volgens beide enquêtes 133 verloskundigen opnieuw als verloskundige aan de slag gegaan. Dat komt neer op gemiddeld 16,6 verloskundige per jaar: gemiddeld 18,75 in de eerste periode en gemiddeld 14,5 in de tweede periode. Als echter het aantal herintreders per jaar bekeken wordt, dan blijkt uit de enquête uit 1994 dat niet 75 maar slechts 49 verloskundigen in de jaren 1990 tot en met 1993 zijn heringetreden. Van de 75 herintreders geven namelijk 20 verloskundigen aan al vóór 1990 opnieuw te zijn gaan werken, terwijl 5 verloskundigen opgeven dat ze op of na 1 januari 1994 weer zijn gaan werken. Van 6 verloskundigen ontbreekt de datum waarop ze weer zijn gaan werken. Van de 58 herintreders uit de tweede periode blijken er 15 pas na 1 januari 1998 opnieuw te zijn begonnen, zodat in de volgende tabellen (4.1 t/m 4.3) het totaal aantal herintreders in de periode 1990-1998 niet 133 maar 92 is.

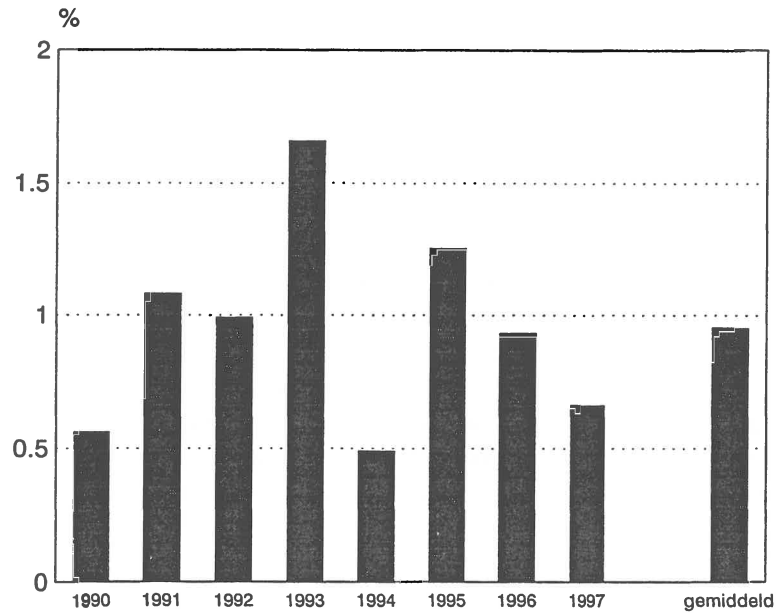
Tabel 4.1: Aantal heringetreden verloskundigen in een bepaald jaar, ten opzichte van het totaal aantal werkzame verloskundigen op 1 januari van dat jaar

	Werkzame verloskundigen	Heringetreden verloskundigen	%
1990	1.075	6	0,56
1991	1.116	12	1,08
1992	1.111	11	0,99
1993	1.203	20	1,66
1994	1.234	6	0,49
1995	1.276	16	1,25
1996	1.332	12	0,90
1997	1.357	9	0,66
Gemiddeld	1.213	11,5	0,95

Deze gegevens zijn ook weergegeven in figuur 4.1.

De herintreedpercentages kunnen ook per leeftijdsgroep bekeken worden. Als het gemiddelde genomen wordt van alle herintreders per leeftijdsgroep over de jaren 1990-1997 dan blijkt dat de 30-35-jarigen relatief gezien het meest vaak opnieuw als verloskundige gaan werken (tabel 4.2).

Figuur 4.1: percentage heringetreden verloskundigen per jaar



Tabel 4.2: Gemiddeld aantal heringetreden verloskundigen in een bepaalde leeftijdsgroep, ten opzichte van het gemiddeld aantal werkzame verloskundigen in die leeftijdsgroep (over de jaren 1990 tot en met 1997)

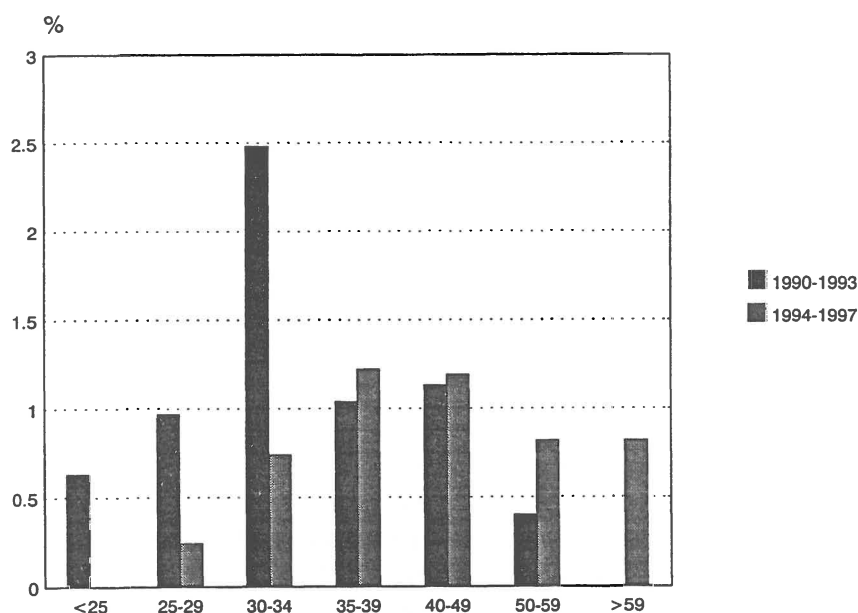
	Werkzame verloskundigen	Heringetreden verloskundigen	%
≤ 24	51,5	0,1	0,24
25-29	220,6	1,4	0,62
30-34	262,5	3,9	1,48
35-39	208,6	2,4	1,14
40-49	291,4	3,4	1,16
50-59	138,6	0,9	0,63
≥ 60	39,8	0,1	0,31

Wanneer de jaren 1990 t/m 1993 en 1994 t/m 1997 apart bekeken worden, dan valt vooral op dat er een lichte verschuiving heeft plaats gevonden, waarbij in de periode 1994 tot en met 1997 relatief meer oudere verloskundigen opnieuw aan het werk gegaan zijn (tabel 4.3 en figuur 4.2).

Tabel 4.3: Percentage heringetreden verloskundigen in een bepaalde leeftijdsgroep, ten opzichte van het totaal aantal werkzame verloskundigen in die leeftijdsgroep, gemiddeld over de jaren 1990 tot en met 1993 en 1994 tot en met 1997

	% 1990-1993	% 1994-1997
≤ 24	0,63	-
25-29	0,97	0,24
30-34	2,48	0,74
35-39	1,04	1,22
40-49	1,13	1,19
50-59	0,40	0,82
≥ 60	-	0,82

Figuur 4.2: Leeftijdsverdeling heringetreden verloskundigen



Van de verloskundigen die de vragenlijst over de periode 1994-1998 ingevuld en teruggestuurd hebben zijn 58 verloskundigen heringetreden als zelfstandig gevestigd verloskundige, als vaste waarneemster of als verloskundige in loondienst bij een gezondheidscentrum, een ziekenhuis of een opleiding voor verloskundigen. Overigens hadden 39 van hen in dezelfde periode ook het werk in een van de genoemde functies neergelegd, wat betekent dat deze 39 verloskundigen in ieder geval korter dan 4 jaar niet werkzaam zijn geweest.

Van de verloskundigen die de vragenlijst over de periode 1990-1994 ingevuld en teruggestuurd hebben zijn 75 verloskundigen heringetreden als zelfstandig gevestigd verloskundige, als vaste waarneemster of als verloskundige in loondienst bij een gezondheidscentrum, een ziekenhuis of een opleiding voor verloskundigen. Van hen hadden 43 in dezelfde periode ook het werk in een van de genoemde functies neergelegd, wat betekent dat deze 43 verloskundigen ook korter dan 4 jaar niet werkzaam zijn geweest.

In de periode 1994-1998 zijn dus minder verloskundigen in het beroep teruggekeerd dan in de periode daarvoor. Daar staat echter tegenover dat er ook minder verloskundigen het werk hebben neergelegd.

4.2 Kenmerken van herintreders

4.2.1 Leeftijd

Meer dan de helft (57%) van de verloskundigen die in de periode 1994-1998 herintraden was jonger dan 40 jaar op het moment dat ze hun verloskundige werkzaamheden weer opnamen.

Opvallend is het verschil in de leeftijdsverdeling in vergelijking met de herintreders in de periode 1990-1994 (tabel 4.4), waaruit blijkt dat de laatste jaren veel meer verloskundigen van boven de 40 weer aan het werk zijn gegaan.

Tabel 4.4: Leeftijdsverdeling van verloskundigen op het moment van herintreden, in de periodes 1990-1994 en 1994-1998

Leeftijd	1990-1994		1994-1998	
	abs	%	abs	%
< 40	53	76,8	33	56,9
40-59	16	23,2	24	41,4
≥ 60	-	-	1	1,7
Totaal	69	100,0	58	100,0

* Van zes respondenten onbekend.

Van de herintreders in de periode 1990-1994 was slechts 23% 40 jaar of ouder, 16% was zelfs jonger dan 30 jaar op het moment van herintreden. Van de herintreders in de periode 1994-1998 was daarentegen 43% 40 jaar of ouder, terwijl niet meer dan 9% jonger was dan 30 jaar. Ook bij het herintreden is dus een leeftijdsverschuiving te zien: de laatste jaren hebben veel meer verloskundigen op een wat oudere leeftijd hun beroep weer opgepakt.

Naast de leeftijdsverdeling op het moment van herintreden is het van belang te weten hoe lang de herintreders niet als verloskundige gewerkt hebben. Immers, iemand die er langere tijd uit geweest is zal meer behoefte hebben aan een of andere vorm van bijscholing dan iemand die slechts korte tijd niet als verloskundige werkzaam geweest is. In tabel 4.5 is de duur dat men niet als verloskundige werkzaam geweest is, afgezet tegen de leeftijd op het moment van herintreden, voor de groep herintreders in de periode 1994-1998. Dit laat zien dat vooral verloskundigen jonger dan 40 jaar het werk voor een relatief korte periode neerleggen: 23 (40%) van de herintreders zijn er slechts één jaar tussenuit geweest en 27 (47%) zijn er twee of drie jaar tussenuit geweest. Slechts 8 van de 58 herintreders hebben langer dan drie jaar niet als verloskundige gewerkt.

Tabel 4.5: Aantal jaren gestopt naar leeftijdsverdeling van herintreders in de periode 1994-1998

	1 jaar	2-3 jaar	> 4 jaar
25-29 jaar	3	2	-
30-39 jaar	15	12	1
40-49 jaar	2	11	6
50-59 jaar	2	2	1
≥ 60 jaar	1	-	-
Totaal	23	27	8

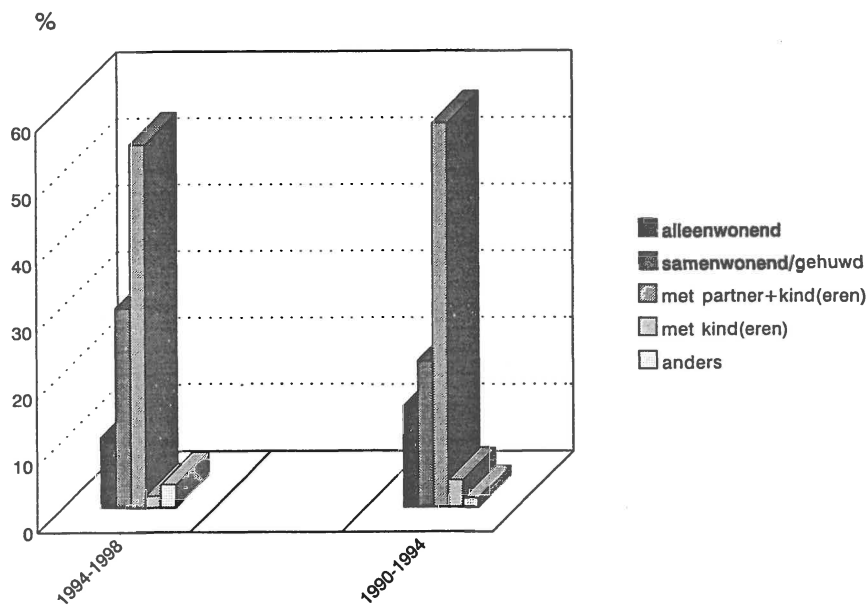
Voor de herintreders in de periode 1990-1994 geldt dat bijna de helft (33 = 48%) van de verloskundigen die tussen 1990 en 1994 weer zijn gaan werken, er langer dan vijf jaar uit is geweest, terwijl 25 (36%) van de herintreders er niet langer dan drie jaar tussen uit geweest is. De herintreders in de periode 1994-1998 zijn dus sneller weer aan het werk gegaan dan de herintreders uit de periode 1990-1994.

4.2.2 Leefsituatie

De leefsituatie van de tussen 1994 en 1998 heringetreden verloskundigen, op het moment dat ze hun werk tijdelijk neerlegden, verschilt niet zo veel van die van de eerder beschreven tijdelijke uittreeders. Dit is ook te verwachten, want de overlap tussen beide groepen is groot: van de 63 tijdelijke uittreeders, zijn er 39 weer aan het werk gegaan. Wel is er enig verschil met de herintreders uit de periode 1990-1994: in de eerdere periode zijn er naar verhouding wat meer verloskundigen alleenwonend.

De gegevens zijn weergegeven in figuur 4.3.

Figuur 4.3: Leefsituatie van heringetreden verloskundigen



4.2.3 Praktijkvorm

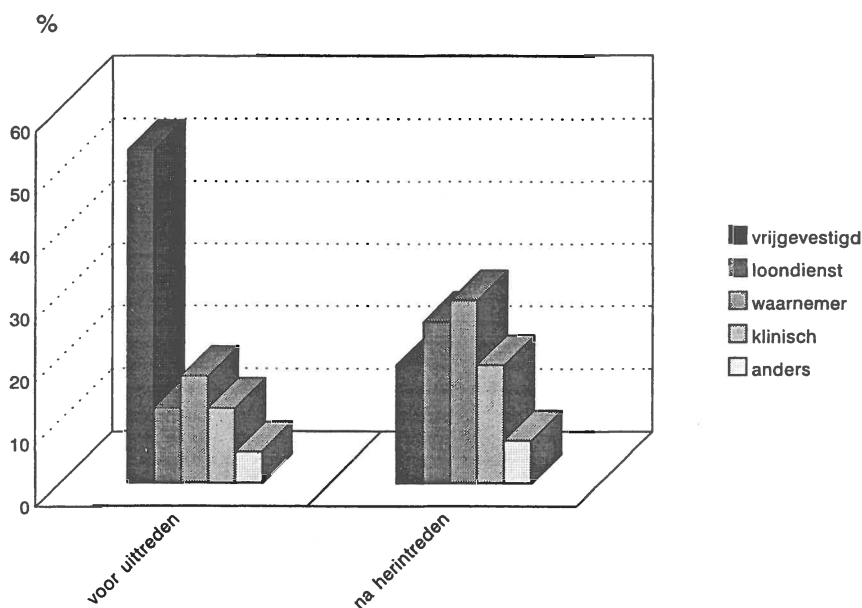
Van de 58 verloskundigen die tussen 1994 en 1998 heringetreden zijn, zijn er 11 gaan werken in een eigen praktijk, 15 in loondienst, 17 als waarneemster en 11 als klinisch verloskundige. Voordat ze het werk neerlegden had een veel grotere groep een eigen praktijk (tabel 4.6). Slechts vijf van de 31 verloskundigen die in een eigen praktijk werkten vóór ze het werk neerlegden, zijn opnieuw in een eigen praktijk aan het werk gegaan. De overige 26 zijn in loondienst (9 x), als waarneemster (10 x), klinisch (5 x) of in een andere functie (2 x) gaan werken. Zes verloskundigen die, vóórdat ze stopten, niet in een eigen praktijk werkzaam waren, zijn dat als herintreder wel gaan doen.

Tabel 4.6: Functie van herintreders in de periode 1994-1998, voordat en nadat ze het werk als verloskundige enige tijd hadden neergelegd

	Voor het uittreden		Na het herintreden	
	abs	%	abs	%
Eigen praktijk	31	53,4	11	19,0
In loondienst	7	12,1	15	25,9
Waarneemster	10	17,2	17	29,3
Klinisch	7	12,1	11	19,0
Anders	3	5,1	4	6,9
Totaal	58	100,0	58	100,0

In figuur 4.4 zijn de verschillen nog duidelijker zichtbaar.

Figuur 4.4: Functie van herintreders voor en na het uittreden



In tabel 4.7 zijn de functies van de herintreders in de beide periodes naast elkaar gezet.

Tabel 4.7: Functie van verloskundigen op het moment van herintreden, in de periodes 1990-1994 en 1994-1998

	1990-1994		1994-1998	
	abs	%	abs	%
Vrijgevestigd	23	31,1	11	19,0
In loondienst / waarneemster	35	47,3	32	55,2
Klinisch werkzaam	13	17,6	11	19,0
Andere functie	3	4,1	4	6,9
Totaal*	74	100,0	58	100,0

* Van één respondent is de functie niet bekend.

Ongeveer eenderde van de verloskundigen die tussen 1990 en 1994 opnieuw aan het werk gingen (31%) ging werken in een eigen praktijk, 47% ging als waarneemster of in loondienst werken en 18% ging werken als klinisch verloskundige. In de vier jaar daarna ging slechts 19% van de herintreders in een eigen praktijk werken, terwijl 55% in loondienst of als waarneemster aan de slag ging. Een vergelijkbaar percentage (19%) is gaan werken als klinisch verloskundige. In de afgelopen vier jaar blijken herintreders dus vaker dan in de daaraan voorafgaande jaren in loondienst of als waarneemster te zijn gaan werken.

Tweederde van de herintreders in de periode 1994-1998 (67%) is (weer) betrokken bij de gehele verloskundige zorg, de overigen houden zich alleen met één of meer deelaspecten bezig, zoals prenatale, natale of postnatale zorg, of zijn bijvoorbeeld echoscopist. Het gemiddeld aantal bevallingen waar deze herintreders bij assisteren is 76 per jaar (mediaan: 60) en hun gemiddelde werkweek is 0,51 fte (full-time-equivalenten).

In de vragenlijst uit 1994 is niet gevraagd of men zich weer met de gehele verloskundige zorg bezighoudt of alleen met deelaspecten. Wel is gevraagd hoeveel bevallingen men nu per jaar begeleidt en hoeveel dagen per vier weken men werkzaam is. Gemiddeld begeleiden de herintreders uit de periode 1990-1994 80 bevallingen per jaar (mediaan 75) en zijn ze 11,4 dagen per vier weken werkzaam (mediaan 10).

4.2.4 Vestigingsduur

Gemiddeld zijn de verloskundigen, die in de periode 1994-1998 opnieuw aan het werk zijn gegaan, iets meer dan tien jaar werkzaam geweest, voor ze hun functie neerlegden. Slechts een enkeling had al na twee of drie jaar het werk tijdelijk neergelegd, ongeveer tien procent heeft eerst twintig jaar of langer gewerkt (tabel 4.8).

Tabel 4.8: Vestigingsduur van herintreders 1994-1998, in de periode voor ze het werk tijdelijk neerlegden

	Abs	%
≤ 5 jaar	14	24,1
5 - 10 jaar	20	34,5
10 - 15 jaar	15	25,9
15 - 20 jaar	4	6,9
≥ 20 jaar	5	8,6
Totaal	58	100,0

4.3 Redenen om het werk tijdelijk neer te leggen

Ook aan de herintreders in beide periodes is gevraagd om aan te geven in hoeverre bepaalde factoren een rol gespeeld hebben bij de beslissing om het werk destijds neer te leggen. Voor 30 van de 58 herintreders (52%) heeft de factor: 'baan en gezin zijn niet langer te combineren' een zeer belangrijke rol gespeeld bij hun beslissing om het werk neer te leggen. Eén op de vijf (21%) gaf aan dat de factor: 'het werk had te veel invloed op mijn privéleven' een zeer belangrijke rol had gespeeld. 'Problemen met werken op ongunstige tijden' was voor 10 van de herintreders (17%) en 'hoge werkdruk' voor 9 van de herintreders (16%) een zeer belangrijke reden om het werk neer te leggen.

Evenals bij de uitreders zijn deze 26 factoren geclusterd in vier categorieën en vergeleken met de scores uit de periode 1990-1994 (tabel 4.9).

Tabel 4.9: Gemiddelde score van alle herintreders in 1994-1998 en 1990-1994 op de vier clusters van redenen om het werk (tijdelijk) neer te leggen

	Alle herintreders	
	1994-1998	1990-1994
Persoonlijke omstandigheden	1,89	1,84
Werkdruk	1,57	1,32
Samenwerking en financiën	1,32	1,15
Loopbaanontwikkeling	1,46	1,30

Op de vraag welke van de genoemde factoren de belangrijkste reden is geweest om het werk neer te leggen, noemden 13 verloskundigen de combinatie baan en gezin, acht verloskundigen gaven als belangrijkste reden dat hun partner een baan elders had gekregen. Zes verloskundigen noemden zwangerschap als belangrijkste reden en eveneens zes verloskundigen gaven aan dat de wens naar een nieuw uitdaging de belangrijkste reden was om indertijd het werk neer te leggen (tabel 4.10).

Tabel 4.10: De belangrijkste reden voor herintreders in de periode 1994-1998 om indertijd het werk neer te leggen

	Herintreders	
	Abs	%
Baan en gezin waren niet langer te combineren	13	22,8
Partner kreeg baan elders	8	14,0
Zwangerschap	6	10,5
Ik was toe aan een nieuwe uitdaging	6	10,5
Gezondheidsredenen	5	8,8
Hoge werkdruk	3	5,3

Sommigen van de verloskundigen die nu weer aan het werk zijn, hadden indertijd eigenlijk willen blijven werken, maar uiteenlopende factoren verhinderden dat, variërend van organisatorische tot persoonlijke factoren.

Tabel 4.11: Had men eigenlijk willen blijven werken?

	Herintreders	
	Abs	%
Nee	21	36,8
Ja, in andere functie	17	29,8
Ja, in dezelfde functie	9	15,8
Ja, in dezelfde functie, maar korter	10	17,5
Totaal*	57	100,0

* Door één respondent niet ingevuld.

Voordat ze het werk neerlegden, begeleidden ze gemiddeld 114 bevallingen per jaar, na het herintreden is dat gemiddelde gedaald naar 76 bevallingen per jaar. Ongeveer tweederde van de verloskundigen had wel aan het werk willen blijven, hetzij in dezelfde functie (15,8%) maar met minder uren (17,5%), hetzij in een andere functie (29,8%). De meest genoemde factor die verhinderde om aan het werk te blijven was: 'gezinsomstandigheden' (14x), gevolgd door 'verhuizing' (10x) en 'zwangerschap' (8x).

Ook van de verloskundigen die in de periode 1990-1994 opnieuw aan het werk zijn gegaan had tweederde eigenlijk helemaal niet willen stoppen met werken: 19% had in dezelfde functie willen blijven werken, 18% had in dezelfde functie, maar dan korter, willen blijven werken en 26% had het liefst in een andere functie willen blijven werken. Ook in deze groep waren de meest genoemde factoren die hen indertijd verhinderden om aan het werk te blijven gezinsomstandigheden/zwangerschap (10x) en verhuizing/andere baan van partner (11x).

4.4 Redenen om weer aan het werk te gaan

De herintreders in de periode 1994-1998 is ook gevraagd om uit een lijst van zes mogelijke redenen om weer aan het werk te gaan, ten hoogste twee redenen aan te kruisen die voor

hen van toepassing waren. Deze zes mogelijkheden waren de zes meest genoemde redenen om weer aan het werk te gaan van de verloskundigen die in de periode 1990-1994 weer begonnen waren. De meest genoemde combinatie van redenen in 1994 bleek te zijn dat men weer zin had om aan het werk te gaan en/of dat de gezinsomstandigheden het weer toelieten om te gaan werken. Ook bij de herintreders in de periode 1994-1998 blijkt de zin om weer te gaan werken de belangrijkste reden te zijn (tabel 4.12).

Tabel 4.12: De belangrijkste redenen voor de herintreders in de periode 1994-1998 om weer aan het werk te gaan

	Herintreders	
	Abs	%
Ik had weer zin om te gaan werken	28	48,3
Verzoek van collega's om (weer) te komen werken	15	25,9
De mogelijkheid om part-time te werken	15	25,9
Het was financieel noodzakelijk	14	24,1
De gezinsomstandigheden lieten het weer toe dat ik ging werken	13	22,4
Ik was hersteld na een (langdurige) ziekte	6	10,3

Negenendertig van de 58 herintreders in de periode 1994-1998, dat is twee op de drie herintreders, hebben zich niet bijgeschoold. Negentien hebben dat wel gedaan, 1 x door middel van een herintrederscursus, 1 x door middel van een stage, 6 x door middel van een nascholingscursus en 13 x op een andere manier, zoals vakliteratuur bijhouden of meelopen met collega's. Van de herintreders in de periode 1990-1994 had ook de meerderheid zich niet nageschoold, namelijk 67% niet en 33% wel. Degenen die zich wel nageschoold hebben, hebben dat, naar eigen zeggen, gedaan door middel van een cursus of nascholing (9 x), een stage (6 x), het lezen van vakliteratuur (5 x) of nog anders (3 x).

In tabel 4.13 wordt het wel of niet gevolgd hebben van bijscholing door de herintreders in de periode 1994-1998 afgezet tegen de lengte van de periode dat men niet als verloskundige werkzaam is geweest.

Tabel 4.13: Aantal jaren gestopt naar gevolgde bijscholing door herintreders in de periode 1994-1998

	1 jaar	2-3 jaar	> 4 jaar
Niet bijgeschoold	18	19	2
Wel bijgeschoold	5	8	6
Totaal	23	27	8

Hieruit blijkt dat de verloskundigen die er ten hoogste drie jaar uit geweest zijn zich in meerderheid niet hebben bijgeschoold. Slechts een kwart van hen heeft zich wel bijgeschoold. De (weinige) verloskundigen die langer dan 3 jaar niet als zodanig gewerkt hebben, hebben zich in meerderheid wel bijgeschoold.

Eenzelfde tabel voor de herintreders in de periode 1990-1994 geeft een iets ander beeld, voornamelijk omdat die herintreders er veel langer tussen uit geweest zijn (tabel 4.14). Wat hierbij echter opvalt is, dat juist ook van degenen die langer dan drie jaar niet als verloskundige werkzaam zijn geweest, de overgrote meerderheid zich niet heeft bijgeschoold.

Tabel 4.14: Aantal jaren gestopt naar gevolgde bijscholing door herintreders in de periode 1990-1994

	1 jaar	2-3 jaar	> 4 jaar
Niet bijgeschoold	5	16	26
Wel bijgeschoold	1	3	19
Totaal*	6	19	45

* Van vijf respondenten niet bekend.

Achteraf gezien vonden 29 van de 58 herintreders in de periode 1994-1998 (50%) en 39 van de 63 herintreders (5 niet ingevuld) in de periode 1990-1994 (62%) het toch wel noodzakelijk om bijgeschoold te worden. Aan de herintreders in de periode 1994-1998 is specifiek gevraagd aan welke bijscholing vooral behoefte is. Daaruit blijkt dat er vooral gedacht wordt aan bijscholing op het gebied van veranderingen ten aanzien van het verloskundig beleid en bijscholing op het gebied van automatisering (tabel 4.15).

Tabel 4.15: De gewenste vormen van bijscholing, door herintreders die bijscholing noodzakelijk vinden (N=29)

	Abs	%
Veranderingen ten aanzien van het verloskundig beleid	29	100,0
Automatisering	20	69,0
Theoretische kennis	19	65,5
Technologische ontwikkelingen	18	62,0
Praktijkvoering	14	48,3
Praktische vaardigheden	11	37,9
Sociale vaardigheden	8	27,6

Alle verloskundigen die bijscholing noodzakelijk vinden, zijn van mening dat veranderingen ten aanzien van het verloskundig beleid daarin behandeld moet worden. Verder wil de meerderheid van hen ook bijscholing op het gebied van automatisering, theoretische kennis en technologische ontwikkelingen.

5 CONCLUSIE EN DISCUSSIE

Voor dit onderzoek zijn twee gegevensbronnen gebruikt: de jaarlijkse registratie van werkzame verloskundigen, die door het NIVEL wordt bijgehouden en, op basis daarvan, een schriftelijke enquête, toegestuurd aan verloskundigen die voor tenminste één jaar hun werk als verloskundige hebben neergelegd. Voor het benaderen van de uittreeders en herintreders is uit de registratie een selectie gemaakt van alle verloskundigen die in een bepaalde tijdsperiode:

- hun werk als zelfstandig gevestigde verloskundige, als vaste waarnemer, of als verloskundige in loondienst hebben neergelegd en niet binnen een jaar weer in één van de bovengenoemde functies zijn teruggekeerd; of:
- het werk als zelfstandig gevestigde verloskundige, als vaste waarnemer, of als verloskundige in loondienst weer hebben opgenomen na tenminste een jaar niet in één van de bovengenoemde functies te hebben gewerkt.

De enquêtes zijn in 1994 en in 1998 verstuurd. In beide gevallen bleek dat het aantal verloskundigen dat volgens de gehanteerde criteria op basis van de registratiegegevens beschouwd kon worden als uittreder dan wel herintreder niet helemaal overeen kwam met het aantal verloskundigen dat volgens de enquête-resultaten binnen de gestelde criteria viel. Voor een deel zijn deze verschillen te verklaren uit onvolledigheden in de registratie, bijvoorbeeld als een uittreder inmiddels weer aan het werk gegaan is, zonder dat dit aan de registratie is gemeld. Voor een ander deel heeft dit te maken met de definiëring van de begrippen 'uittreder' en 'herintreder'. Voor dit onderzoek zijn ruime definities gehanteerd, waar ook alle verloskundigen die voor tenminste een jaar als wisselend waarnemer hebben gewerkt, zijn meegerekend. De reden daarvoor is, dat er geen gegevens zijn over de werkzaamheden van wisselend waarnemers. Het is mogelijk dat verloskundigen die als wisselend waarnemer geregistreerd staan, langere tijd achter elkaar niet werkzaam zijn en dus in feite als uittreder beschouwd moeten worden. Maar het is ook mogelijk dat een wisselend waarnemer een volledige werkweek heeft.

Voor de analyses in dit onderzoek is uitgegaan van de verloskundigen die, volgens eigen zeggen, tenminste een jaar niet werkzaam zijn geweest als verloskundige, ongeacht of ze als wisselend waarnemer geregistreerd hebben gestaan of niet.

Bij het nader analyseren van beide gegevensbestanden van de vragenlijsten uit 1994 en 1998, bleek overigens ook dat de uittreed- en/of herintreed-datum die door de verloskundigen zelf was opgegeven, niet altijd overeenkwam met de registratiegegevens. Hier is alleen rekening mee gehouden bij het analyseren per afzonderlijk jaar. Bij het analyseren van de gegevens per vier-jaars-periode of voor beide periodes samen zijn alle respondenten meegenomen.

Uit het onderzoek kan een aantal conclusies getrokken worden.

Allereerst is gebleken dat er in de periode 1994-1998 minder uittreeders, dat wil zeggen: verloskundigen die voor tenminste een jaar hun werkzaamheden hadden neergelegd, waren dan in de periode 1990-1994, maar dat er, tegelijkertijd, ook minder herintreders waren. Procentueel gezien is het aantal uittreeders de laatste jaren niet wezenlijk veranderd. Met uitzondering van de uitschieters 1993 en 1994 beweegt het percentage uittreeders zich rond de 3% en de laatste jaren onder de 3%. Het percentage herintreders schommelt rond de 1% met eveneens in de jaren 1993 en 1994 uitschieters naar boven en naar beneden.

De leeftijd van de uittreeders is in de periode 1994-1998 hoger dan in de periode 1990-1994. Niet alleen de tijdelijke uittreeders zijn gemiddeld wat ouder, dat geldt ook voor de definitieve uittreeders. Dit wijst er op dat de verloskundigen tegenwoordig langer door blijven werken dan enige jaren geleden. De vraag is dan of dat een bewuste keuze is of dat het voortkomt uit noodzaak, bijvoorbeeld omdat men geen vervanging kan vinden. Die vraag is echter niet rechtstreeks te beantwoorden omdat daar niet naar gevraagd is. Wel is gevraagd hoe lang men er over nagedacht heeft alvorens te besluiten het werk neer te leggen en, als daar lang over nagedacht is, wat de reden daarvoor geweest is. Daar wordt even vaak als reden genoemd dat opvolging moeilijk te vinden was als dat men de opvolger goed wilde inwerken en dus langzaam wilde afbouwen. Ook de mogelijkheid om gebruik te maken van een (pre-)pensioenregeling of OBU (overbruggingsuitkering) is enkele malen genoemd als reden waarom het relatief lang geduurd heeft voor men de praktijk neerlegde. Ziekte van een collega is een enkele keer als reden genoemd om het stoppen nog maar even uit te stellen, terwijl de eigen gezondheid er vaak toe geleid heeft dat men langere tijd over stoppen met werken heeft nagedacht.

In veel gevallen is er niet één enkele reden geweest om het werk tijdelijk of definitief neer te leggen. De meeste verloskundigen hebben meerdere redenen aangekruist en de mate waarin de verschillende factoren een rol gespeeld hebben bij de beslissing om het werk neer te leggen blijkt in de periode 1994-1998 niet zo veel anders dan in de voorgaande periode. Wel zijn er aanwijzingen dat de persoonlijke redenen, zoals het niet meer kunnen combineren van baan en gezin en de invloed van het werk op het privé-leven, de laatste jaren nog belangrijker zijn geworden, waardoor ze de organisatorische, of praktische, redenen, zoals het kunnen vinden van een goede opvolger of het niet kunnen vinden van regelmatige waarneming, wat naar de achtergrond verdringen.

De verloskundigen die tussen 1994 en 1998 zijn heringetreden hebben dat sneller na het uittrreden gedaan dan de verloskundigen die in de eerdere periode weer aan het werk zijn gegaan. In de periode 1994-1998 is de meerderheid (87%) er niet langer dan 3 jaar tussen uit geweest, terwijl in de periode 1990-1994 de meerderheid (64%) er juist wel langer dan 3 jaar uit geweest is. Ook de leeftjidsverdeling van de herintreders is veranderd: de laatste jaren hebben meer verloskundigen op een wat oudere leeftijd het beroep toch weer opgenomen.

Twee op de drie herintreders hebben zich naar eigen zeggen niet bijgeschoold voordat ze weer aan het werk gingen maar achteraf gezien vond de helft dat toch wel noodzakelijk. Vooral nascholing op het gebied van veranderingen ten aanzien van het verloskundig beleid wordt belangrijk gevonden, evenals nascholing op het gebied van automatisering, op het gebied van theoretische kennis en op het gebied van technologische ontwikkelingen.

Een laatste punt van aandacht betreft de functie van de herintreders. Uit dit onderzoek is gebleken dat bij herintreders een functie als verloskundige in loondienst of als waarnemer veel vaker voorkomt, dan een functie als zelfstandig verloskundige in een eigen praktijk. Dit geldt niet alleen voor de herintreders in de periode 1994-1998, maar eveneens voor de herintreders in de eerdere periode. Mogelijk keert een aantal van hen na een periode als waarnemer of als verloskundige in loondienst alsnog terug in een zelfstandige praktijk, maar dat kan uit deze gegevens niet opgemaakt worden. Wel is het duidelijk dat herintreders zelden full-time werken: gemiddeld begeleiden ze 76 bevallingen per jaar, terwijl dat vóór hun uittrreden gemiddeld 114 bevallingen per jaar was voor de verloskundigen die tussen 1994 en 1998 opnieuw gingen werken.

De aanleiding tot dit onderzoek was de constatering binnen de beroepsgroep dat steeds meer verloskundigen vroegtijdig het beroep verlaten en dat daarmee de krapte op de arbeidsmarkt alleen maar versterkt wordt. Regelmatig verschijnen artikelen in het Tijdschrift

voor Verloskundigen over bijvoorbeeld de hoge werkdruk, die veel collega's zou nopen om te stoppen met werken. In het nummer van januari 1999 werd een discussie gevoerd over de mogelijkheid dat de vrijgevestigde verloskundige zal verdwijnen als de huidige werkdruk niet vermindert (TvV 1999, p. 19-21). In een ander artikel in hetzelfde nummer werd aandacht geschonken aan burnout, wat ook onder verloskundigen een kaalslag zou veroorzaken (Croon, 1999). In het februari-nummer van hetzelfde jaar wordt gesteld dat minder vroedvrouwen zouden stoppen met werken als het honorarium substantieel hoger zou zijn (TvV 1999, p. 134-137). Bij elkaar geeft dit de indruk dat de problemen rond het uittreden en herintreden van verloskundigen de laatste tijd sterk zijn toegenomen. Op basis van dit onderzoek hoopt de KNOV daarom beleidsmaatregelen te ontwikkelen die het vroegtijdig uittreden tegengaan en het herintreden bevorderen.

Dit onderzoek geeft geen aanleiding om te denken dat de problemen de laatste paar jaar verergerd zijn. Het aantal verloskundigen dat per jaar het werk neerlegt is al enkele jaren redelijk stabiel, zowel in aantal als in percentage van het totaal aantal werkzame, dat wil zeggen: praktiserende verloskundigen. De aantallen uittredeurs alleen, althans volgens de hier gehanteerde definitie dat alleen verloskundigen die voor tenminste een jaar stoppen met werken als uittreder beschouwd worden, kunnen dus niet verklaren waarom de beroepsgroep het gevoel heeft dat de problemen zijn verergerd. Wel lijken de redenen waarom verloskundigen het werk neerleggen in de loop van de tijd verschoven te zijn. In toenemende mate blijken persoonlijke factoren een doorslaggevende rol te spelen en blijken gezin en privé-leven van groter belang dan het voortzetten van de verloskundige werkzaamheden. Dit is niet iets specifiek voor verloskundigen, het is zichtbaar in alle sectoren van de maatschappij. Niet voor niets zijn flexibilisering van de arbeid en deeltijdwerk steeds belangrijker begrippen geworden, die vooral ook benadrukken dat iemand zelf moet kunnen bepalen wanneer en hoeveel hij of zij werkt. Dit is ook af te lezen aan het gemiddeld aantal bevallingen dat met name de jongere verloskundigen per jaar begeleiden. Wanneer alle uittredeurs bij elkaar genomen worden, is het gemiddelde 123 bevallingen per jaar. De definitieve uittredeurs echter, die gemiddeld veel ouder zijn dan de tijdelijke uittredeurs, begeleiden per jaar ongeveer het aantal dat staat voor een normpraktijk, terwijl de tijdelijke uittredeurs, de jongeren dus, gemiddeld maar net boven de 100 bevallingen per verloskundige per jaar komen. De herintreders begeleiden gemiddeld nog minder bevallingen per jaar, namelijk 76. Deze tendens naar verkleining van de werklust is het laatste jaar wel enigszins in botsing gekomen met de grotere vraag naar verloskundige zorg, in de vorm van een kleine geboortegolf in 1997. Immers, het aantal geboortes in Nederland liep sinds 1990 gestaag terug, van 199.000 in 1990 naar 189.000 in 1996, maar in 1997 steeg het plotseling weer naar 192.000 (CBS, 1999). De prognoses van het CBS laten overigens geen verdere stijging van het geboortecijfer zien, maar opnieuw een daling tot 188.000 in 2000 en zelfs tot 169.000 in 2010. De geboortegolf in 1997 heeft zeker geleid tot een verhoging van de werkdruk voor verloskundigen, maar is, zoals de prognoses van het CBS laten zien, van tijdelijke aard geweest.

De gegevens uit dit onderzoek laten dus zien dat verloskundigen de laatste paar jaar niet opvallend vaker dan in de jaren daarvoor zijn gestopt met werken. Daar staat tegenover dat verloskundigen die met werken gestopt zijn wel sneller dan vroeger weer terugkeren in hun vak. Van de herintreders die de laatste vier jaar weer zijn gaan werken was meer dan tweederde niet langer dan drie jaar er tussen uit geweest. Tegelijkertijd is het wel een gegeven dat de meeste herintredende verloskundigen niet (meer) full-time willen werken. Bovendien kiezen ze vaker dan vóór hun uittreden voor een functie als verloskundige in loondienst of als waarnemer. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het werken in deeltijd makkelijker realiseerbaar is in die genoemde functies dan als zelfstandig gevestigde verloskundige. Dit komt ook overeen met de argumenten die in de discussie in het Tijdschrift voor Verloskun-

digen van januari 1999 naar voren gebracht werden. Daar werd vooral gewezen op de niet direct verloskundig inhoudelijke aspecten van het werken als vrijgevestigde verloskundige, zoals de ingewikkeldere praktijkvoering, de ontstane vergadercultuur en de veranderde regelgeving, die de werkdruk sterk verhoogd hebben.

Een andere ontwikkeling die verdere aandacht behoeft en die met name door de opzet van dit onderzoek is opgevallen, is het relatief grote aantal verloskundigen dat een functie als zelfstandig gevestigde verloskundige inruilt voor een functie als (wisselend) waarnemer. De selectie van mogelijke uittreeders en herintreders uit de Registratie van Verloskundigen leverde in eerste instantie 326 verloskundigen op die aan de ruim gestelde criteria voor uittreder of herintreder voldeden. Uit de respons is gebleken dat zeker een derde van hen niet was gestopt met werken, maar was overgestapt naar een functie als (wisselend) waarnemer. Het zou de moeite waard zijn om ook bij deze groep verloskundigen na te gaan wat voor hen de doorslaggevende redenen zijn geweest om deze overstap te maken en of dat een tijdelijke keuze is, in die zin dat ze in de toekomst weer denken terug te gaan naar de zelfstandige praktijk, of dat ze definitief gekozen hebben voor een functie als waarnemer.

De conclusie uit dit onderzoek is dat de omvang van het verloop onder verloskundigen op zich niet verontrustend is, maar dat de wens naar kortere werktijden, de aandacht voor persoonlijke factoren en de gecompliceerdheid van de praktijkvoering zijn toegenomen. Bij herintreden wordt daarom bij voorkeur gekozen voor een functie in deeltijd, liefst als waarnemer of in loondienst. Bovendien zijn er nogal wat verloskundigen die een functie als zelfstandig gevestigde verruilen voor een functie als (wisselend) waarnemer, wat minder verantwoordelijkheden met zich meebrengt.

Bij herintreders blijkt er behoefte te bestaan aan bijscholing op het gebied van bedrijfsvoering in een verloskundige praktijk, met name ten aanzien van de mogelijkheden en voordelen van automatisering en het zou aan te bevelen zijn om ook al in de opleiding aandacht aan deze zaken te besteden. Verder blijkt er ook duidelijk behoefte te zijn aan bijscholing op zorginhoudelijk gebied en dan vooral wat betreft veranderingen ten aanzien van het verloskundig beleid. Dat verloskundigen met jonge kinderen enige tijd stoppen met werken is niet te voorkomen. Ook in andere beroepen is dat het geval en het is een typisch Nederlands verschijnsel. Wel kan herintreden waarschijnlijk aantrekkelijker gemaakt worden, als herintreders de mogelijkheid krijgen om stapsgewijs, via een deel(tijd)functie weer terug te keren naar een volledig functioneren als verloskundige.

Om meer inzicht te krijgen in de knelpunten op de arbeidsmarkt voor verloskundigen is het aan te bevelen om, in aanvulling op dit onderzoek naar uittreeders en herintreders, ook onderzoek te doen onder werkzame verloskundigen, waarin vooral gekeken zou moeten worden naar aspecten als praktijkorganisatie, onderlinge taakverdeling, wensen op het gebied van werktijden en mogelijkheden voor het regelen van vervanging.

LITERATUURVERWIJZINGEN

CBS (1999) Statistisch Jaarboek 1999. Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg-Heerlen

Croon M (1999) Burnout, risico van het vak? Tijdschrift voor Verloskundigen (24) 30-34

Hingstman L, Wiegiers T. (1998) Cijfers uit de registratie van verloskundigen. Peiling 1998, NIVEL, Utrecht.

Jabaaïj L, Winckers M, Hingstman L, Meijer M. (1994) De vrijgevestigde verloskundige in Nederland: werk en werkdruk. NIVEL, Utrecht.

NIVEL. Registratie van verloskundigen / Cijfers uit de registratie van verloskundigen, meerdere jaren.

TvV (1999) In stelling gebracht: Als de huidige werkdruk van de verloskundige niet snel vermindert dan is de vrijgevestigde verloskundige over twintig jaar verdwenen. Tijdschrift voor Verloskundigen (24) 19-21

TvV (1999) In stelling gebracht: Als het honorarium substantieel hoger zou zijn, zouden minder vroedvrouwen het bijltje erbij neergooien. Tijdschrift voor Verloskundigen (24) 134-137

Wismeijer ET, Pool JB. (1991) Registratie verloskundigen. Peiling 1991. NIVEL, Utrecht.

BIJLAGE

Tabel A: Factoren die volgens **alle** uittreeders in de periode 1994-1998 een rol gespeeld hebben bij de beslissing om het werk neer te leggen* (ter vergelijking zijn ook de gemiddelde waarden uit de periode 1990-1994 toegevoegd)

	Alle uittreeders 1994-1998 (1990-1994)	
- Baan en gezin waren niet langer te combineren	2,19	(1,99)
- Werk had teveel invloed op privé-leven	2,15	(2,01)
- Hoge werkdruk	2,07	(2,13)
- Problemen met werken op ongunstige tijden ('s nachts e.d.)	2,03	(2,11)
- Gezondheidsredenen	1,85	(2,04)
- Problemen met collega-verloskundige(n)	1,71	(1,61)
- Leeftijd	1,63	(1,73)
- Veel verantwoordelijkheid	1,62	(1,49)
- Cliënten werden steeds veeleisender	1,55	(1,96)
- Het werk verloor de uitdaging	1,54	(1,42)
- Het was financieel niet noodzakelijk om te werken		1,50(1,06)
- Zwangerschap	1,50	(1,55)
- Ik was toe aan een nieuwe uitdaging	1,46	(1,44)
- De praktijk groeide me boven het hoofd	1,44	(1,27)
- Kon goede opvolger vinden	1,43	(1,68)
- Onmogelijkheid tot het vinden van regelmatige waarneming	1,41	(1,41)
- De papieren rompslomp die de praktijk met zich meebracht werd me teveel	1,39	(1,38)
- Weinig carrièremogelijkheden	1,38	(1,29)
- Kreeg te weinig waardering bij collega-verloskundigen en/of gynaecologen en/of huisartsen	1,34	(1,32)
- Het werk was eentonig	1,30	(1,19)
- Partner kreeg baan elders	1,26	(1,40)
- Onmogelijkheid tot het vinden van associatie-partner	1,25	(1,24)
- Concurrentie met gynaecologen	1,07	(1,12)
- Ik kon een baan krijgen met betere perspectieven	1,07	(1,11)
- De praktijk was economisch niet rendabel	1,04	(1,06)
- Concurrentie met huisartsen	1,03	(1,06)

* Gemiddelde op een 4-puntsschaal, waarbij 4 = 'heeft een zeer belangrijke rol gespeeld' en 1 = 'heeft helemaal niet meegespeeld'.

Tabel B: Factoren die volgens **definitieve** uittrekers in de periode 1994-1998 een rol gespeeld hebben bij de beslissing om het werk neer te leggen* (ter vergelijking zijn ook de gemiddelde waarden uit de periode 1990-1994 toegevoegd)

	Definitieve uittrekers 1994-1998 (1990-1994)	
- Leeftijd	2,11	(2,48)
- Gezondheidsredenen	2,03	(2,75)
- Problemen met werken op ongunstige tijden ('s nachts e.d.)	1,78	(1,66)
- Hoge werkdruk	1,75	(1,87)
- Werk had teveel invloed op privé-leven	1,59	(1,52)
- Kon goede opvolger vinden	1,51	(2,03)
- Baan en gezin waren niet langer te combineren	1,48	(1,26)
- Veel verantwoordelijkheid	1,43	(1,43)
- Het werk verloor de uitdaging	1,41	(1,18)
- Cliënten werden steeds veeleisender	1,38	(1,54)
- Het was financieel niet noodzakelijk om te werken	1,35	(1,61)
- Problemen met collega-verloskundige(n)	1,33	(1,36)
- De papieren rompslomp die de praktijk met zich meebracht werd me teveel	1,32	(1,48)
- De praktijk groeide me boven het hoofd	1,29	(1,36)
- Weinig carrièremogelijkheden	1,27	(1,07)
- Onmogelijkheid tot het vinden van associatie-partner	1,24	(1,26)
- Onmogelijkheid tot het vinden van regelmatige waarneming	1,21	(1,54)
- Ik was toe aan een nieuwe uitdaging	1,19	(1,11)
- Kreeg te weinig waardering bij collega-verloskundigen en/of gynaecologen en/of huisartsen	1,14	(1,18)
- Het werk was eentonig	1,10	(1,02)
- Zwangerschap	1,06	(1,10)
- Concurrentie met gynaecologen	1,05	(1,15)
- Ik kon een baan krijgen met betere perspectieven	1,05	(1,02)
- Partner kreeg baan elders	1,03	(1,05)
- Concurrentie met huisartsen	1,00	(1,08)
- De praktijk was economisch niet rendabel	1,00	(1,05)

* Gemiddelde op een 4-puntsschaal, waarbij 4 = 'heeft een zeer belangrijke rol gespeeld' en 1 = 'heeft helemaal niet meegespeeld'.

Tabel C: Factoren die volgens **tijdelijke** uittreeders in de periode 1994-1998 een rol gespeeld hebben bij de beslissing om het werk neer te leggen* (ter vergelijking zijn ook de gemiddelde waarden uit de periode 1990-1994 toegevoegd)

	Tijdelijke uittreeders 1994-1998 (1990-1994)	
- Baan en gezin waren niet langer te combineren	2,70	(2,72)
- Werk had teveel invloed op privé-leven	2,56	(2,38)
- Hoge werkdruk	2,30	(2,31)
- Problemen met werken op ongunstige tijden ('s nachts e.d.)	2,22	(2,45)
- Problemen met collega-verloskundige(n)	1,99	(1,83)
- Zwangerschap	1,80	(1,91)
- Veel verantwoordelijkheid	1,76	(1,66)
- Gezondheidsredenen	1,71	(1,71)
- Cliënten werden steeds veeleisender	1,67	(1,17)
- Ik was toe aan een nieuwe uitdaging	1,65	(1,67)
- Het werk verloor de uitdaging	1,63	(1,62)
- Het was financieel niet noodzakelijk om te werken	1,60	(1,84)
- De praktijk groeide me boven het hoofd	1,56	(1,28)
- Onmogelijkheid tot het vinden van regelmatige waarneming	1,56	(1,40)
- Kreeg te weinig waardering bij collega-verloskundigen en/of gynaecologen en/of huisartsen	1,48	(1,33)
- Weinig carrièremogelijkheden	1,47	(1,41)
- De papieren rompslomp die de praktijk met zich meebracht werd me teveel	1,44	(1,33)
- Het werk was eentonig	1,44	(1,33)
- Partner kreeg baan elders	1,42	(1,55)
- Kon goede opvolger vinden	1,37	(1,54)
- Leeftijd	1,30	(1,26)
- Onmogelijkheid tot het vinden van associatie-partner	1,26	(1,24)
- Concurrentie met gynaecologen	1,09	(1,14)
- Ik kon een baan krijgen met betere perspectieven	1,09	(1,14)
- De praktijk was economisch niet rendabel	1,07	(1,10)
- Concurrentie met huisartsen	1,06	(1,05)

* Gemiddelde op een 4-puntsschaal, waarbij 4 = 'heeft een zeer belangrijke rol gespeeld' en 1 = 'heeft helemaal niet meegespeeld'.

De factor die bij de uittreeders in de periode 1990-1994 het hoogst scoorde, was, anders dan bij de uittreeders in de periode 1994-1998, de hoge werkdruk, gevolgd door het werken op ongunstige tijden, de gezondheid en de invloed op het privé-leven. Het niet kunnen combineren van baan en gezin kwam voor de totale groep pas op de vijfde plaats. Wanneer echter weer een onderscheid gemaakt wordt tussen de tijdelijke en de definitieve uittreeders, dan zijn de overeenkomsten tussen beide periodes groot, althans wat de belangrijkste factoren betreft. Voor de **definitieve** uittreeders in 1990-1994 scoorden gezondheidsredenen het hoogst, gevolgd door leeftijd, een goede opvolger kunnen vinden en de hoge werkdruk. De factor 'problemen met het werken op ongunstige tijden' is van de vijfde plaats in 1990-1994 opgeschoven naar de derde plaats in 1994-1998, terwijl de factor 'kon een goede opvolger vinden' gezakt is van de derde naar de zesde plaats. De factor 'baan en gezin waren niet langer te combineren' kwam in de periode 1990-1994 voor de definitieve uittreeders pas op de 14e plaats, terwijl deze factor in de periode 1994-1998 voor deze groep op de zevende plaats komt. De factor 'het werk verloor de uitdaging' schoof op van de 16e naar de negende plaats, terwijl het niet kunnen vinden van regelmatige waarneming als factor om het werk definitief neer te leggen zakte van de achtste naar de 17e plaats. Drie van de vier factoren die in de periode 1990-1994 het minst belangrijk werden gevonden, namelijk de facto-

ren 'ik kon een baan krijgen met betere perspectieven', 'partner kreeg een baan elders' en 'de praktijk was economisch niet rendabel', zijn dat in de periode 1994-1998 eveneens.

Uit deze verschuivingen in de rangorde van factoren die een rol hebben gespeeld bij het definitief neerleggen van het werk als verloskundige, kan met enige voorzichtigheid worden opgemaakt dat persoonlijke factoren, zoals het problemen hebben met het werken op ongunstige tijden, de invloed die het werk heeft op het privé-leven, de verantwoordelijkheid die het werk met zich mee brengt en het niet kunnen combineren van baan en gezin in de afgelopen jaren belangrijker zijn geworden, terwijl praktische factoren, zoals het kunnen vinden van een goede opvolger, het niet kunnen vinden van geregelde waarneming en de financiële noodzaak om te werken relatief minder belangrijk zijn geworden.

Bij de tijdelijke uittreeders is een minder duidelijke verschuiving te constateren. De belangrijkste vier factoren zijn in beide periodes de combinatie van baan en gezin, de invloed van het werk op het privé-leven, de hoge werkdruk en het werken op ongunstige tijden. De minst belangrijke factoren zijn in beide periodes de concurrentie met huisartsen en gynaecologen, het niet rendabel zijn van de praktijk en de baan met betere perspectieven. De factoren 'het was financieel niet noodzakelijk om te werken', 'partner kreeg een baan elders' en 'ik kon een goede opvolger vinden' zijn relatief minder belangrijk geworden, terwijl de factoren 'de cliënten werden steeds veeleisender' en 'de praktijk groeide me boven het hoofd' relatief belangrijker geworden zijn.

Tabel D: Factoren die volgens de herintreders in de periode 1994-1998 een rol gespeeld hebben bij de beslissing om destijds het werk neer te leggen* (ter vergelijking zijn ook de gemiddelde waarden uit de periode 1990-1994 toegevoegd)

	Herintreders 1994-1998 (1990-1994)	
- Baan en gezin waren niet langer te combineren	2,72	(2,59)
- Werk had teveel invloed op privé-leven	2,28	(2,08)
- Problemen met werken op ongunstige tijden ('s nachts e.d.)	2,10	(1,93)
- Hoge werkdruk	1,98	(1,81)
- Het was financieel niet noodzakelijk om te werken	1,79	(1,63)
- Zwangerschap	1,78	(2,11)
- Problemen met collega-verloskundige(n)	1,78	(1,48)
- Ik was toe aan een nieuwe uitdaging	1,71	(1,47)
- Partner kreeg baan elders	1,69	(1,89)
- Cliënten werden steeds veeleisender	1,64	(1,24)
- Het werk verloor de uitdaging	1,60	(1,41)
- De praktijk groeide me boven het hoofd	1,59	(1,20)
- Veel verantwoordelijkheid	1,53	(1,31)
- Gezondheidsredenen	1,48	(1,35)
- Kreeg te weinig waardering bij collega-verloskundigen en/of gynaecologen en/of huisartsen	1,48	(1,08)
- Het werk was eentonig	1,45	(1,23)
- Onmogelijkheid tot het vinden van regelmatige waarneming	1,43	(1,25)
- De papieren rompslomp die de praktijk met zich meebracht werd me teveel	1,43	(1,25)
- Kon goede opvolger vinden	1,40	(1,23)
- Weinig carrièremogelijkheden	1,40	(1,36)
- Onmogelijkheid tot het vinden van associatie-partner	1,40	(1,12)
- Leeftijd	1,29	(1,13)
- Ik kon een baan krijgen met betere perspectieven	1,14	(1,04)
- Concurrentie met gynaecologen	1,10	(1,03)
- De praktijk was economisch niet rendabel	1,10	(1,01)
- Concurrentie met huisartsen	1,07	(1,05)

* Gemiddelde op een 4-puntsschaal, waarbij 4 = 'heeft een zeer belangrijke rol gespeeld' en 1 = 'heeft helemaal niet meegespeeld'.

Bij de herintreders is, net als bij de uittrekkers, een lichte verschuiving te zien in het belang dat gehecht wordt aan de verschillende factoren die een rol gespeeld hebben bij de beslissing om destijds het werk neer te leggen. De factor 'zwangerschap' stond bij de herintreders in de periode 1990-1994 op de tweede plaats in de rangvolgorde. In de periode 1994-1998 staat deze factor pas op de zesde plaats. Ook het gegeven dat de partner een baan elders had gekregen heeft in de afwegingen een minder belangrijke rol gespeeld en is gezakt van de vijfde naar de negende plaats in de rangvolgorde. De factor 'weinig carrièremogelijkheden' is zelfs gezakt van de elfde naar de 20e plaats. Daar staat tegenover dat factoren als de hoge werkdruk, het veeleisender worden van cliënten en het weinig waardering krijgen van collega's relatief belangrijker zijn geworden. Hoge werkdruk was ook in de periode 1990-1994 al belangrijk, maar is toch nog gestegen, van de zesde naar de vierde plaats. De factor 'cliënten worden steeds veeleisender' is van de 14e naar de 10e plaats opgeklommen en de factor 'te weinig waardering' is van de 22e naar de 15e plaats verschoven. Bij de minst belangrijke factoren is weinig verandering opgetreden. Concurrentiefactoren, economische factoren en betere perspectieven spelen nog steeds niet of nauwelijks een rol bij de beslissing om het werk neer te leggen.

De verschuivingen bij de belangrijkste reden om het werk neer te leggen zijn vergelijkbaar: zwangerschap is relatief minder vaak als de belangrijkste reden genoemd, 'ik was toe aan een nieuwe uitdaging' is relatief vaker als belangrijkste reden genoemd.



O N D E R Z O E K

'UITTREDEN EN HERINTREDEN BINNEN DE
BEROEPSGROEP VERLOSKUNDIGEN'

VRAGENLIJST

Voor inlichtingen kunt U contact opnemen met mevrouw T.A.Wiegers of mevrouw T. de Bie
telefoon NIVEL: 030 - 2729700

Vragenlijst voor verloskundigen die hun functie (tijdelijk) hebben neergelegd.

Deze vragenlijst is bedoeld voor twee groepen verloskundigen.

1. Alle verloskundigen (zelfstandig gevestigd, waarnemster of klinisch werkzaam) die tussen 1994 en 1998 hun werkzaamheden als verloskundige hebben neergelegd.
2. Alle verloskundigen (zelfstandig gevestigd, waarnemster of klinisch werkzaam) die tussen 1994 en 1998 opnieuw als verloskundige aan de slag zijn gegaan (zogenaamde herintreders).

De voor u liggende vragenlijst is opgebouwd uit vijf onderdelen.

De onderdelen **ALGEMEEN** en **(TIJDELIJK) GESTOPT MET VERLOSKUNDIGE WERKZAAMHEDEN** zijn voor iedereen van toepassing, ook voor degenen die intussen weer aan het werk zijn. Voor de herintreders hebben de vragen in het tweede onderdeel betrekking op de periode voorafgaand aan het tijdelijk neerleggen van hun functie als verloskundige.

De onderdelen **WERKZAAM BUITEN DE VERLOSKUNDIGE ZORGVERLENING** en **WERKZAAM ALS VERLOSKUNDIGE** zijn alleen van toepassing op degenen die weer een betaalde functie hebben, al dan niet als verloskundige. Waar nodig staat bij de vragen aangegeven wanneer een of meer vragen kunnen worden overgeslagen.

Het laatste onderdeel: **TOEKOMST**, is grotendeels bestemd voor verloskundigen die op dit moment niet als zodanig werkzaam zijn.

Het invullen van de vragenlijst zal hooguit tien minuten vragen. Wij verzoeken u vriendelijk de ingevulde vragenlijst terug te sturen in de bijgevoegde retourenveloppe. Een postzegel is niet nodig.

ALGEMEEN

1. Bent u vrouw of man?
 vrouw
 man
 2. Wat is uw geboortedatum?
.....(dag).....(maand).....(jaar)
 3. Waar hebt u de opleiding tot verloskundige gevolgd?
 Amsterdam
 Rotterdam
 Heerlen/Kerkrade
 Buitenland, namelijk:.....
 4. In welk jaar heeft u uw diploma gehaald?
(Indien u in het buitenland bent opgeleid, vult u hier het jaar in waarin u in Nederland gelijkstelling hebt gekregen)
19 . .
 5. Bent u op dit moment werkzaam als verloskundige?
 nee
 ja
 6. Indien u nu **niet werkzaam** bent als verloskundige, bent u definitief of tijdelijk gestopt, in welk jaar hebt u uw werkzaamheden neergelegd en hoe lang bent u als verloskundige werkzaam geweest?
 definitief gestopt in 19 , jaar werkzaam geweest
 tijdelijk gestopt in 19 , jaar werkzaam geweest
 weet ik nog niet ,gestopt in 19 , jaar werkzaam geweest
 n.v.t
 7. Indien u nu **weer werkzaam** bent als verloskundige, in welk jaar bent u heringetreden en hoeveel jaar bent u daarvoor niet als verloskundige werkzaam geweest?
 heringetreden in 19 . . . , daaraan voorafgaand jaar niet als verloskundige werkzaam geweest
 n.v.t.
 8. Toen u als verloskundige begon te werken, hoe lang had u toen gepland dit beroep uit te oefenen voor u uw werk (tijdelijk) zou neerleggen?
 tot mijn pensioengerechtigde leeftijd
 gedurende..... jaar
 tot zich bepaalde omstandigheden zouden voordoen, namelijk:.....
.....
 geen vooraf geplande tijdsduur
-

(TIJDELIJK) GESTOPT MET VERLOSKUNDIGE WERKZAAMHEDEN

Voor herintreders hebben deze vragen betrekking op de periode voorafgaand aan het tijdelijk neerleggen van hun functie als verloskundige.

9. In welke hoedanigheid was u werkzaam toen u uw werk als verloskundige (tijdelijk) neerlegde?
- vrijgevestigd verloskundige binnen een solopraktijk
 - vrijgevestigd verloskundige binnen een duopraktijk
 - vrijgevestigd verloskundige binnen een groepspraktijk
 - in loondienst van vrijgevestigd verloskundige of gezondheidscentrum
 - waarnemster
 - klinisch werkzaam verloskundige
 - docente vroedvrouwschool
 - anders, nl.
10. Kunt u een indicatie geven van het aantal bevallingen dat u per jaar begeleidde voordat u uw functie (tijdelijk) neerlegde?
- n.v.t.
 - bevallingen per jaar
11. Hoeveel werkte u voordat u uw functie (tijdelijk) neerlegde?
- fulltime (= 100%)
 - parttime, ongeveer%
 - incidenteel (waarneming)
 - anders, namelijk.....
12. Indien u als vrijgevestigd verloskundige werkzaam was, heeft u uw praktijk(aandeel) verkocht of is de praktijk opgeheven?
- n.v.t.
 - praktijk(aandeel) is verkocht
 - praktijk is opgeheven
 - anders, nl.
13. Hoe lang heeft u (destijds) met het idee gespeeld om uw functie (tijdelijk) neer te leggen?
..... maanden / jaar
Indien langer dan een jaar, waarom duurde het zo lang voor u daadwerkelijk uw functie neerlegde?
.....
.....
.....
14. In hoeverre hebben de volgende factoren een rol gespeeld bij uw besluit tot het (tijdelijk) neerleggen van uw functie als verloskundige?
- | | heeft een
zeer
belangrijke
rol ge-
speeld | heeft wel
meegespeeld | heeft
nauwelijks
een rol
gespeeld | heeft hele-
maal niet
meegespeeld |
|---|---|--------------------------|--|---|
| a. Baan en gezin waren niet langer te combineren | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Problemen met werken op ongunstige tijden ('s nachts e.d.) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Veel verantwoordelijkheid | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Hoge werkdruk | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e. Weinig carrière-mogelijkheden | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| f. Het werk verloor de uitdaging | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
-

	heeft een zeer belangrijke rol ge- speeld	heeft wel meegespeeld	heeft nauwelijks een rol gespeeld	heeft hele- maal niet meegespeeld
g. Het werk was eentonig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Cliënten werden steeds veeleisender	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i. Problemen met collega-verloskundige(n)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j. Gezondheidsredenen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
k. Onmogelijkheid tot het vinden van associatie-partner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
l. Onmogelijkheid tot het vinden van regel- matige waarneming	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
m. De praktijk groeide me boven het hoofd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
n. Ik kon een baan krijgen met betere pers- pectieven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
o. De papieren rompslomp die de praktijk met zich meebracht werd me teveel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
p. Kreeg te weinig waardering bij collega- verloskundigen en/of gynaecologen en/of huisartsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
q. De praktijk was economisch niet rendabel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
r. Concurrentie met huisartsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
s. Kon goede opvolger vinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
t. Het was financieel niet noodzakelijk om te werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
u. Werk had te veel invloed op mijn privé- leven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
v. Zwangerschap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
w. Leeftijd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
x. Concurrentie met gynaecologen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
y. Ik was toe aan een nieuwe uitdaging	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
z. Partner kreeg baan elders	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*. Anders, nl.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Kunt u aangeven wat voor u uit bovenstaande lijst de belangrijkste reden was om uw functie als verloskundige (tijdelijk) neer te leggen? (graag één letter omcirkelen)

a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x y z *

16. Had u eigenlijk als verloskundige willen blijven werken, toen u destijds uw functie neerlegde?

- nee -----> naar vraag 18
- ja, in een andere functie binnen de verloskunde, nl:
 - in eigen praktijk
 - als klinisch werkzame verloskundige
 - als waarneemster
 - als docente vroedvrouwenschool
 - anders, nl:.....
- ja, in dezelfde functie
- ja, in dezelfde functie maar voor minder uur per week

-
17. Wat zijn de factoren die u (destijds) verhinderden om als verloskundige aan de slag te blijven?
(meerdere antwoorden mogelijk)
- studie
 - verhuizing
 - zwangerschap
 - ziekte
 - gezinsomstandigheden
 - anders, nl:
18. Is er geprobeerd een oplossing te vinden, zodat u aan het werk kon blijven?
- nee
 - ja, namelijk:
19. Wat was uw leefsituatie toen u uw werk als verloskundige (tijdelijk) neerlegde?
- alleenwonend
 - samenwonend c.q. gehuwd met partner
 - samenwonend c.q. gehuwd met partner en kind(eren)
 - samenwonend met kinderen
 - anders, namelijk:
20. Was uw financiële situatie van invloed op uw beslissing om uw werk als verloskundige (tijdelijk) neer te leggen?
- nee
 - ja
21. Hebt u op dit moment betaalde werkzaamheden?
- nee ----> naar vraag 39
 - ja, maar niet als verloskundige ----> naar vraag 22
 - ja, als verloskundige ----> naar vraag 27
 - ja, deels wel, deels niet als verloskundige ----> naar vraag 22

WERKZAAM BUITEN DE VERLOSKUNDIGE ZORGVERLENING

22. Sinds wanneer hebt u betaalde werkzaamheden buiten de verloskundige zorgverlening?
sinds 19 . .
23. Kunt u globaal aangeven waar uw werkzaamheden uit bestaan?
- onderwijs (met uitzondering van onderwijs aan de vroedvrouwenschool)
 - onderzoek
 - beleid
 - anders, namelijk:.....
24. Wat was voor u de belangrijkste reden om werk te zoeken buiten de verloskundige zorgverlening?
.....
.....
-

25. Hoe lang heeft u gezocht naar een baan buiten de verloskundige zorgverlening?
 maanden
26. Bent u tevreden met uw huidige functie?
 ja
 nee, reden:
-
-

Heeft u óók een functie als verloskundige, ga dan naar vraag 27
 Heeft u geen functie als verloskundige, ga dan naar vraag 39

WERKZAAM ALS VERLOSKUNDIGE

27. Wanneer bent u weer als verloskundige gaan werken?
(maand)(jaar)
28. In welke hoedanigheid bent u nu werkzaam?
 vrijgevestigd verloskundige binnen een solopraktijk
 vrijgevestigd verloskundige binnen een duopraktijk
 vrijgevestigd verloskundige binnen een groepspraktijk
 loondienst van vrijgevestigd verloskundige/gezondheidscentrum
 waarmeester
 klinisch werkzaam verloskundige
 docente vroedvrouwschool
 anders, nl.....
-
29. Waaruit bestaan uw werkzaamheden nu?
 gehele verloskundige zorg
 deelaspecten van de verloskundige zorg, namelijk (meerdere antwoorden mogelijk):
 prenatale zorg
 natale zorg
 postnatale zorg
 anders, namelijk.....
-
-
30. Kunt u een indicatie geven van het aantal bevallingen dat u nu per jaar begeleidt?
 n.v.t.
 bevallingen per jaar
31. Hoeveel werkt u momenteel als verloskundige?
 fulltime (= 100%)
 parttime, ongeveer%
 incidenteel (waarneming)
 anders, namelijk.....
32. Hoe lang heeft u gezocht naar een baan als verloskundige?
 maanden

-
33. Wat was voor u de doorslaggevende reden om weer als verloskundige aan het werk te gaan (maximaal twee redenen aankruisen)?
- Ik had weer zin om te gaan werken
 - De gezinsomstandigheden lieten het weer toe dat ik ging werken
 - Verzoek van collega's om (weer) te komen werken
 - De mogelijkheid om parttime te werken
 - Het was financieel noodzakelijk
 - Ik was hersteld na een (langdurige) ziekte
 - anders, namelijk:
 -
 -
34. Bent u problemen tegengekomen toen u weer aan de slag wilde of ging als verloskundige?
- nee
 - ja, namelijk:
 -
 -
 -
35. Heeft u zichzelf 'bijgeschoold' toen u besloot weer als verloskundige aan de slag te gaan?
- nee
 - ja, als volgt (meerdere antwoorden mogelijk):
 - herintrederscursus
 - stage
 - nascholingscursus(sen)
 - anders, namelijk:.....
 -
36. Vindt u het (achteraf gezien) noodzakelijk om 'bijgeschoold' te worden na enige tijd het vak van verloskundige niet meer te hebben uitgeoefend?
- ja
 - nee ----> naar vraag 38
37. Waarin dienen, volgens u, herintredende verloskundigen te worden bijgeschoold? (meerdere antwoorden mogelijk)
- veranderingen ten aanzien van het verloskundig beleid
 - theoretische kennis
 - technologische ontwikkelingen
 - praktische vaardigheden
 - sociale vaardigheden
 - praktijkvoering
 - automatisering
 - anders, namelijk:.....
 -
 -
38. Bent u tevreden met uw huidige functie?
- ja
 - nee, reden:
 -
 -
- > naar vraag 45
-

TOEKOMST

39. Bent u van plan in de toekomst weer als verloskundige te gaan werken?
- ja
 - nee —> naar vraag 45
 - dat weet ik nog niet
40. Als u weer als verloskundige aan de slag wilt, binnen welke termijn zou dit zijn?
binnen maanden / jaar
41. Binnen welke functie zou u willen werken?
- vrijgevestigd verloskundige binnen een solopraktijk
 - vrijgevestigd verloskundige binnen een duopraktijk
 - vrijgevestigd verloskundige binnen een groepspraktijk
 - in loondienst van vrijgevestigd verloskundige of gezondheidscentrum
 - waarneemster
 - klinisch werkzaam verloskundige
 - docente vroedvrouwschool
 - anders, nl.
42. Als u weer als verloskundige aan het werk zou gaan, hoeveel bevallingen zou u dan willen doen?
- n.v.t.
 - bevallingen per jaar
43. Als u weer als verloskundige aan het werk zou gaan, hoeveel zou u dan willen werken?
- fulltime (= 100%)
 - parttime, ongeveer%
 - incidenteel (waarneming)
 - anders, namelijk:.....
44. Wat zijn factoren die verhinderen dat u weer aan de slag gaat als verloskundige?
(meerdere antwoorden mogelijk)
- studie
 - verhuizing
 - zwangerschap
 - ziekte
 - gezinsomstandigheden
 - anders, nl:
 -
45. Denkt u er over om in de toekomst een betaalde baan te accepteren buiten de verloskundige zorgverlening? Zo ja, waar denkt u dan aan?
- niet van toepassing, ik ben werkzaam buiten de verloskundige zorgverlening
 - dat weet ik nog niet
 - nee
 - ja, nl.
op een termijn van jaar
-

Eventuele opmerkingen kunt u op de achterzijde noteren.

Hartelijk dank voor uw medewerking!

Enkele recente NIVEL-rapporten:

Home or hospital birth: a prospective study of midwifery care in the Netherlands

Auteur: T.A.Wiegers

Utrecht/Leiden: NIVEL, 1997, 129 pag., fl. 23,00

A large scale study on maternity care in the Netherlands, describing many facets of midwifery care in relation to the preferred place of birth (at home or in hospital), the obstetric result, and the experiences of childbirth. The study showed that for women with low risk pregnancies the outcome of planned home births is at least as good as that of planned hospital births. The choice to give birth at home or in hospital was found to be based primarily on social factors, such as the confidence of family and friends in home birth and the expected influence of the hospital environment on childbirth.

Rapportage Arbeidsmarkt Zorgsector 1998, deel 1: Hoofdrapport

Auteurs: T. Wiegers, L. Hingstman, W. van der Windt, J. Harmsen, J. van der Bent, P.C. Allaart, M. de Voogd-Hamelink

Utrecht/Den Haag: NIVEL/NZi/OSA, 1998, 90 pag., fl. 15,00

Jaarlijkse uitgave, waarin beschrijverwijs de belangrijkste actuele ontwikkelingen binnen beroepsgroepen en subsectoren in de gezondheidssector worden weergegeven. In tekst en bijlagen zijn relevante tabellen opgenomen, waaronder enkele algemene overzichtstabellen betreffende de arbeidsmarkt in de zorgsector.

Allereerst wordt in het rapport een beeld geschetst van de algemene ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, waarbij de zorgsector wordt vergeleken met de Nederlandse economie in het algemeen. Vervolgens worden de belangrijkste ontwikkelingen binnen diverse sectoren en beroepen in de zorgsector beschreven, alsmede werkgelegenheidsaspecten van de arbeidsmarkt binnen de zorgsector. Het gaat daarbij zowel om zelfstandige als in loondienst uitgeoefende beroepen.

Behoefteraming obstetrici/gynaecologen 1997-2010

Auteurs: L.F.J.van der Velden, L.Hingstman, F.Coelingh Bennink, M.Ridder

Utrecht: NIVEL, 1997, 112 pag., fl. 21,00

De Nederlandse Vereniging voor Obstetrie en Gynaecologie (NVOG) heeft het NIVEL gevraagd een behoefteramingsstudie voor obstetrici/gynaecologen uit te voeren. Op basis hiervan kan een betere onderbouwing gegeven worden ten behoeve van de toekomstige opleidingscapaciteit. De opzet van deze studie is in hoofdlijnen afgeleid van eerdere behoefteramingsstudies van het NIVEL. Er wordt eerst gekeken wordt naar de huidige en te verwachten vraag naar obstetrici/gynaecologen. Verschillende factoren die deze vraag mogelijkwjs gaan beïnvloeden, zijn daarbij meegenomen. Vervolgens is nagegaan hoe het aanbod van obstetrici/gynaecologen zich zal ontwikkelen. Op basis van een aantal scenario's, die onderling verschillen in de veronderstellingen over de ontwikkelingen van zowel de vraag als het aanbod, wordt nagegaan hoeveel obstetrici/gynaecologen opgeleid moeten worden om vraag en aanbod goed op elkaar te laten aansluiten.