



## Goede loopbaanmogelijkheden belangrijk voor verpleegkundigen en verzorgenden

*Factsheet Panel Verpleegkundigen en Verzorgenden, februari 2008*

Verpleegkundigen en verzorgenden vinden het belangrijk om vooruit te kunnen komen. Voor ruim eenderde is een gebrek aan loopbaanmogelijkheden een doorslaggevende reden om naar een andere baan te zoeken. Zowel verpleegkundigen als verzorgenden willen zich graag verder kunnen ontwikkelen. Vooral verzorgenden en op hbo-niveau opgeleide verpleegkundigen vinden de loopbaanmogelijkheden belangrijk. In de praktijk wordt er ook aandacht aan besteed. Zo heeft de helft in het voorafgaande jaar een gesprek daarover gehad. Eén op de zes personen heeft ook een andere functie aangeboden gekregen. Desondanks is één op elke vijf verpleegkundigen en verzorgenden ontevreden over de huidige loopbaanbegeleiding en –mogelijkheden. Aandacht voor loopbaanontwikkeling kan er toe bijdragen dat verpleegkundigen en verzorgenden zich langdurig blijven inzetten voor de zorg.

### Inleiding

Onvoldoende loopbaanperspectief was in 2005 voor één op elke zes verpleegkundigen en verzorgenden die ontslag namen de belangrijkste vertrekreden (van der Windt e.a., 2007a). Ook uit ander onderzoek blijkt dat carrièremotieven een belangrijke reden zijn voor baanwisselingen (Fouarge e.a., 2006). De komende jaren worden in Nederland in toenemende mate tekorten verwacht aan zorgpersoneel, en vooral aan verzorgenden niveau 3 (van der Windt e.a., 2007b). Het is dan ook van groot belang dat genoeg mensen blijven kiezen voor werk in de verpleging en dat verzorging en dat de uitstroom beperkt blijft. Verpleegkundigen en verzorgenden geven aan dat het verbeteren van de loopbaanperspectieven bijdraagt aan het aantrekkelijker maken van het beroep (de Veer e.a., 2007). Het is niet alleen belangrijk om het arbeidsaanbod op peil te houden door voldoende instroom van nieuwe arbeidskrachten, maar ook om uitstroom te beperken. In deze factsheet staat centraal of loopbaanontwikkeling daaraan kan bijdragen.

De factsheet geeft antwoord op de volgende vragen:

1. Hoe belangrijk vinden verpleegkundigen en verzorgenden het om een goed loopbaanperspectief te hebben?

2. Welke loopbaanbegeleiding krijgen verpleegkundigen en verzorgenden?
3. Zijn verpleegkundigen en verzorgenden tevreden over de loopbaanbegeleiding en het loopbaanperspectief?
4. Zijn er subgroepen van verpleegkundigen en verzorgenden aan te wijzen waarvoor aandacht voor de loopbaanmogelijkheden (extra) belangrijk is?

### Onderzoeksgroep

Medio 2007 ontvingen de 875 verpleegkundigen en verzorgenden van het Panel Verpleegkundigen en Verzorgenden een voorgestructureerde vragenlijst over de aantrekkelijkheid van hun beroep (de Veer e.a., 2007). De vragen werden beantwoord door 650 personen (respons 74%). De verpleegkundigen werken in de volgende sectoren: algemene ziekenhuizen (n=94), de psychiatrie (n=86), de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking (n=99) en de thuiszorg (n=96). De verzorgenden werken in de thuiszorg (n=92), verzorgingshuizen (n=98) en verpleeghuizen (n=85). De gemiddelde leeftijd van de is ruim 43 jaar (range 23-65 jaar). Acht procent van de respondenten is man. De respondenten vormen wat betreft man/vrouw verdeling een goede afspiegeling van de populatie verpleegkundi-

gen en verzorgenden in deze sectoren. De respondenten zijn verhoudingsgewijs iets ouder dan de populatie. Het Panel wordt gevormd door verpleegkundigen en verzorgenden met uitvoerende taken in de directe zorg voor cliënten. Het merendeel van de respondenten heeft een volledig uitvoerende functie (88%). De overigen hebben naast uitvoerende taken in de directe cliëntenzorg, ook leidinggevende taken. Gemiddeld werken de respondenten 24,0 uur per week.

### Analyses

Voor de beantwoording van onderzoeksvragen 1 tot en met 3 zijn frequentieverdelingen van de antwoorden van de verpleegkundigen en verzorgenden gemaakt. Om na te gaan welke groepen meer belang hechten aan loopbaanmogelijkheden is de relatie onderzocht met de volgende kenmerken: zorgsector waarin men werkzaam is, kwalificatieniveau (3, 4 of 5), geslacht, leeftijd (in 4 categorieën), werkervaring (in 4 categorieën), aanstellingsomvang (in dagen per week), en het al dan niet hebben van leidinggevende taken. Per kenmerk is met een variantie-analyse nagegaan of er een statistisch significante samenhang (d.w.z.  $p < 0,05$ ) is met het belang van loopbaanmogelijkheden. Met de keuze voor een variantie-analyse wordt optimaal gebruik gemaakt van de verzamelde gegevens over het belang dat gehecht wordt aan loopbaanmogelijkheden, namelijk een vierpuntsschaal van niet naar van het allergegrootste belang (zie ook tabel 1). In tabel 5 worden percentages gegeven omdat deze makkelijker te interpreteren zijn dan gemiddelde schaalcores uit de variantie-analyses.

#### Het belang van een goed loopbaanperspectief

Een goed loopbaanperspectief wordt door 62% van de verpleegkundigen en verzorgenden als belangrijk ervaren (zie tabel 1). Slechts 8% vindt het niet belangrijk.

Op de vraag wat doorslaggevende redenen zijn om ontslag te nemen of om te zien naar een andere baan, geeft 35 procent van de verpleegkundigen en verzorgenden aan dat een slecht

loopbaanperspectief en geen mogelijkheden tot positieverbetering een doorslaggevende reden is.

Tabel 1 Het belang van een goed loopbaanperspectief en mogelijkheden tot positieverbetering

Een goed loopbaanperspectief en mogelijkheden tot positieverbetering is ..	Totaal (n=650)
niet belangrijk	8%
eigenlijk wel belangrijk	30%
belangrijk	54%
van het allergegrootste belang	8%
<b>totaal</b>	<b>100%</b>

#### Loopbaanbegeleiding op het werk

Om na te gaan in hoeverre er in de instelling aandacht is voor loopbaanmogelijkheden is gevraagd naar wat er op dit vlak het voorafgaande jaar is gebeurd. Zoals tabel 2 laat zien heeft de helft in het afgelopen jaar een gesprek gehad over loopbaanmogelijkheden. Ruim eenderde heeft gesproken over aanvullende opleidingen en éénzesde heeft daadwerkelijk een andere functie aangeboden gekregen. Vier op elke tien personen (40%) heeft geen gesprekken gehad over loopbaanmogelijkheden of aanvullende opleidingen, noch een andere functie aangeboden gekregen.

Tabel 2 Loopbaanbegeleiding op het werk

In het afgelopen jaar heeft de verpleegkundige of verzorgende een ...	Totaal (n=650)
gesprek over loopbaanmogelijkheden gehad	51%
gesprek over aanvullende opleidingen gehad	38%
aanbod van een nieuwe functie binnen de organisatie gehad	16%

#### Tevredenheid over de loopbaanbegeleiding en -mogelijkheden

Zoals tabellen 3 en 4 laten zien is ongeveer eenderde van de verpleegkundigen en verzorgenden tevreden over de loopbaanbegeleiding en -mogelijkheden. Ongeveer één op elke vijf personen is ontevreden. De rest neemt een neutrale positie in.

Tabel 3 Tevredenheid over de loopbaanmogelijkheden

	Totaal (n=650)
(zeer) tevreden	38%
neutraal	45%
(zeer) ontevreden	17%

Tabel 4 Tevredenheid over de loopbaanbegeleiding

	Totaal (n=650)
(zeer) tevreden	31%
neutraal	47%
(zeer) ontevreden	22%

### Voor wie is het loopbaanperspectief (extra) belangrijk

In tabel 5 staan de kenmerken die samenhangen met het belang dat gehecht wordt aan goede loopbaanmogelijkheden. Vooral verzorgenden en op hbo-niveau opgeleide verpleegkundigen lijken de loopbaanmogelijkheden belangrijk te vinden.

Tabel 5 Kenmerken die statistisch significant samenhangen met het belang dat gehecht wordt aan loopbaanmogelijkheden: percentage dat de loopbaanmogelijkheden (zeer) belangrijk vindt

	Totaal (n=650)
<b>kwalificatieniveau</b>	
- niveau 3 (verzorgende)	64%
- niveau 4 (verpleegkundige mbo)	55%
- niveau 5 (verpleegkundige hbo)	74%
<b>geslacht</b>	
- vrouw	61%
- man	73%
<b>omvang aanstelling (dagen per week)</b>	
- maximaal 1 dag	37%
- 2 dagen	50%
- 3 dagen	61%
- 4 dagen	67%
- 5 dagen	75%
<b>leidinggevende taken</b>	
- nee	60%
- ja	76%

Mannen, degenen die naast de uitvoerende taken ook leiding-gevende taken hebben, en degenen met grotere aanstellingen hechten meer belang aan loopbaanmogelijkheden. Het belang dat aan goede loopbaanmogelijkheden wordt gehecht is onafhankelijk van de zorgsector waarin de verpleegkundige of verzorgende werkt. Dus in alle zorgsectoren hechten verpleegkundigen en verzorgenden daar evenveel belang aan. Ook de leeftijd en werkervaring van de verpleegkundige of verzorgende hangen er niet mee samen.

### Conclusie

De meeste verpleegkundigen en verzorgenden hechten belang aan loopbaanmogelijkheden. Voor ruim eenderde kan een gebrek daaraan zelfs een doorslaggevende reden zijn om ontslag te nemen. Des te opmerkelijker is het dat één op de vijf verpleegkundigen en verzorgenden momenteel ronduit ontevreden is over de loopbaanmogelijkheden die er zijn en de begeleiding die ze daarbij krijgen. Meer aandacht voor de loopbaanmogelijkheden en begeleiding van alle verpleegkundigen en verzorgenden is dan ook van belang. Het ministerie van VWS is voornemens dit te stimuleren door scherper te differentiëren in bevoegdheden en bekwaamheden (Klink e.a., 2007). De komst van verpleegkundig specialisten met een Masteropleiding biedt verpleegkundigen in de toekomst een beter loopbaanperspectief (VBOC-AVVV, 2006). De resultaten laten zien dat het belang dat gehecht wordt aan loopbaanontwikkeling niet afneemt met het kwalificatieniveau van de verpleegkundige/ verzorgende. Extra aandacht voor loopbaanontwikkeling van niveau 3 verzorgenden is eveneens belangrijk. Uit een eerdere peiling (de Veer e.a., 2004) blijkt dat verzorgenden daarbij, anders dan verpleegkundigen, niet zo zeer denken aan doorstroom naar hogere functies maar veeleer aan het werken met aandachtsgebieden of specialisaties (bijvoorbeeld psychogeriatricie, of chronisch zieken). Ook zou daarbij gedacht kunnen worden aan het werken met eerst verantwoordelijk verzorgenden. Wellicht kan men daardoor meer verzorgenden in de zorg

houden. Dit is van belang omdat in deze groep in de toekomst extra veel tekorten worden verwacht.

**Auteurs:**  
**A.J.E. de Veer (NIVEL)**  
**A.L. Francke (NIVEL)**  
**M. Plas (LEVV)**  
**B. Vogel (V&VN)**

### **Literatuur**

- Fouarge D e.a.. Trendrapport. Aanbod van arbeid 2005. Tilburg: OSA, 2006.
- Klink A, Bussemaker J. Arbeidsmarktbrief 2007. 5 november 2007. Den Haag: Ministerie van VWS.
- Veer AJE de, Francke AL, Poortvliet EP. Functiedifferentiatie binnen de verzorging. Meninge en ervaringen van verzorgenden over de introductie van nieuwe of vernieuwde functies. *Verpleegkunde* 2004; 19(2): 99-109.
- Veer AJE de, Francke AL, Poortvliet EP, Vogel B. De aantrekkelijkheid van het beroep 2007. Een peiling onder het Panel Verpleegkundigen en Verzorgenden. Utrecht: LEVV/NIVEL/VenVN, 2007.
- VBOC-AVVV. Verpleegkundige zorg in goede banen. Utrecht: AVVV, 2006.
- Windt W van der, Bos JT, Francke AL. Feiten over verpleegkundige en verzorgende beroepen in Nederland 2007. Utrecht: LEVV, 2007a.
- Windt W van der, Arnold EJE, Keulen RF. Regiomarge 2007. De arbeidsmarkt van verpleegkundigen, verzorgenden en sociaal agogen 2007-2011. Utrecht: Prismant, 2007b.

Deze factsheet is gebaseerd op de resultaten uit een peiling onder de leden van het Panel Verpleegkundigen en Verzorgenden. Dit panel bestaat uit ongeveer 400 verpleegkundigen en 300 verzorgenden. De verpleegkundigen zijn werkzaam in vier sectoren: de algemene ziekenhuizen, de psychiatrie, de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking en de thuiszorg. De verzorgenden zijn werkzaam in drie sectoren: de verpleeghuizen, de verzorgingshuizen, en de thuiszorg. Het panel is een project van Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland (V&VN), het Landelijk Expertisecentrum Verpleging & Verzorging (LEVV) en het NIVEL. Voor meer informatie over het Panel: LEVV, dhr. M. Plas, tel 030 29 19 000, e-mail: m.plas@levv.nl

*Kijk op*  
*www.nivel.nl/panelvenv of www.levv.nl/panelvenv of www.venvn.nl/panelvenv*  
*voor meer informatie over het Panel Verpleegkundigen en Verzorgenden*