

Motieven voor werken in de branche ziekenhuizen

Een analyse van komst- en vertrekredenen van jonge verpleegkundigen en studenten verpleegkunde

Daniël van Hassel

Februari 2018

Den Haag: CAOP

In opdracht van Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen (StAZ)

Samenvatting	3
1. Inleiding	6
1.1 Achtergrond.....	6
1.2 Doel van het onderzoek en vraagstelling	6
1.3 Methode	6
1.4 Leeswijzer	7
2. Motivaties opleiding Verpleegkunde, stage-ervaringen ziekenhuis en branche-voorkeur studenten verpleegkunde	7
2.1 Redenen voor opleiding Verpleegkunde	7
2.2 Stage-ervaringen in de branche ziekenhuizen.....	8
2.3 Branche-voorkeuren	9
3. Motivaties om in de branche ziekenhuizen te werken	10
3.1 Redenen rond inhoud van het werk en ontwikkeling.....	10
3.2 Redenen los van inhoud werk en ontwikkeling.....	15
4. Motivaties om niet in (de branche) ziekenhuizen te werken	19
4.1 Redenen studenten verpleegkunde om in een andere branche dan ziekenhuizen te gaan werken	19
4.2 Zoekgedrag en vertrekmotivaties verpleegkundigen werkzaam in ziekenhuizen.....	20
5. Samenvattende conclusie en aandachtspunten voor beleid	23
5.1 Conclusie.....	23
5.2 Aandachtspunten voor beleid	25
Bijlage: Respons op de enquête en kenmerken deelnemers	26

SAMENVATTING

Dit onderzoek geeft inzicht in de motivaties van jonge (aanstaande) verpleegkundigen om in de branche ziekenhuizen te gaan werken of juist te vertrekken. Het onderzoek draagt bij aan activiteiten gericht op de aanwas van jonge verpleegkundigen en een evenwichtige leeftijdsverdeling binnen de branche ziekenhuizen. Dat is belangrijk voor een gezonde en toekomstbestendige arbeidsmarkt. Voor dit onderzoek is een enquête uitgezet onder drie doelgroepen: (1) verpleegkundigen van 30 jaar of jonger werkzaam in de branche ziekenhuizen, (2) studenten mbo-v en (3) studenten hbo-v. Hierop aansluitend zijn focusgroepen en interviews met de doelgroepen afgenomen om de resultaten van de enquête te verdiepen. In deze samenvatting worden de belangrijkste uitkomsten uit dit onderzoek uitgelicht, gevolgd door een tabel met een overzicht van de belangrijkste kwantitatieve resultaten.

Redenen voor opleiding Verpleegkunde vooral: uitdaging van het werk, interesse in zorg en contacten met patiënten

Uit de enquête komt naar voren dat studenten verpleegkunde de complexiteit en uitdaging van het werk als een van de belangrijkste redenen voor het volgen van de opleiding noemen. Dit geldt relatief vaker voor studenten hbo-v dan studenten mbo-v. Daarnaast zijn “interesse in de zorg”, en “contacten met patiënten/cliënten” twee meer algemene redenen voor de opleiding, die door studenten veel worden genoemd. Enkele andere opvallende verschillen zijn dat studenten mbo-v vaker de waardering die je als verpleegkundige van patiënten/cliënten krijgt en de kans op een baan noemen. Studenten hbo-v noemen vaker de mate van zelfstandigheid/verantwoordelijkheid die je als verpleegkundige in ziekenhuizen krijgt.

Branche ziekenhuizen veruit het meest populair bij studenten verpleegkunde

Van alle studenten hebben veruit de meeste een voorkeur om in de branche ziekenhuizen te gaan werken. Het gaat om circa twee derde van mbo-v studenten en driekwart van de hbo-v studenten. Van de studenten die in een ziekenhuis willen werken, heeft het grootste deel een algemeen ziekenhuis voor ogen en een kleiner deel een revalidatiecentrum, categoriaal ziekenhuis of UMC. Een van de verklaringen waarom de branche ziekenhuizen zo populair is, lijkt de aandacht die volgens de respondenten tijdens de opleiding aan de branche wordt gegeven. Studenten in de focusgroep geven aan dat veel lessen zijn afgestemd op de verpleeghandelingen die je in ziekenhuizen doet.

Inhoudelijke redenen voor werken in de branche ziekenhuizen: uitdaging, kunnen specialiseren en verpleeghandelingen

Werkzame verpleegkundigen en studenten hebben dezelfde motieven voor het (willen) werken in een ziekenhuis in hun top 3 staan als het gaat om de inhoud van het werk en ontwikkelmogelijkheden. Het gaat om de “uitdaging/complexiteit van het werk”, de “mogelijkheden om te specialiseren in het vak” en de “toepassing van (verpleeg)technische handelingen”. Uitdaging van het werk is relatief vaker door verpleegkundigen genoemd, terwijl de twee andere aspecten vaker door de studenten zijn genoemd.

Niet-inhoudelijke redenen voor werken in branche ziekenhuizen: stage, werkzekerheid en werksfeer

Ook als het gaat om andere aspecten los van inhoud of ontwikkeling hebben verpleegkundigen en studenten dezelfde top 3. Het gaat om de ervaring vanuit een stage in een ziekenhuis, de

werkzekerheid en werksfeer. Wel zien we tussen de doelgroepen duidelijke verschillen. Werkzekerheid wordt vooral door studenten mbo-v genoemd, terwijl de ervaring vanuit een stage vaker voor verpleegkundigen een reden is geweest om in de branche ziekenhuizen te gaan werken.

Vertrekredenen verpleegkundigen divers: o.a. onregelmatige diensten, toe aan nieuwe uitdaging en behoefte meer carrièremogelijkheden

Verpleegkundigen werkzaam in de branche ziekenhuizen noemen duidelijk het vaakst zes redenen om op zoek te gaan naar een andere baan. Dit zijn: (1) "Ik wil geen onregelmatige diensten", (2) "Ik wil een nieuwe uitdaging", (3) "Ik wil meer carrièremogelijkheden", (4) "Ik wil in een andere functie gaan werken", (5) "Ik wil gunstiger salaris en/of arbeidsvoorwaarden" en (6) "Ik vind de werkbelasting te hoog".

Verschillen studenten en werkzame verpleegkundigen bij opvattingen werkdruk en onregelmatige diensten

Tussen studenten en werkzame verpleegkundigen zien we met name een duidelijk verschil als het gaat om de beleving van (verwachte) werkdruk en omgang met onregelmatige diensten. Uit de focusgroepen en interviews komt naar voren dat studenten aangeven weinig moeite te hebben met deze onderwerpen. Zij zien het vooral als iets wat erbij hoort. Verpleegkundigen die al werkzaam zijn in ziekenhuizen vinden echter dat er op het gebied van werkdruk veel kan verbeteren. Onregelmatige diensten ervaren ze vooral als zwaar. Dit zijn dan ook een van de meest genoemde vertrekredenen van werkzame verpleegkundigen. Een mogelijke verklaring, die ook door de respondenten genoemd werd, is dat studenten over het algemeen jonger zijn en in een andere levensfase (vaak nog zonder gezin) zitten dan de werkzame verpleegkundigen.

Aandachtspunten voor beleid: stagemogelijkheden, werkdruk en scholing

Uit het onderzoek komen drie aandachtspunten voor beleid naar voren. Ten eerste gaat het om stagemogelijkheden. Zowel werkzame verpleegkundigen als studenten die meededen aan het kwalitatieve deel van het onderzoek vinden dat er meer mogelijkheden moeten komen om stage binnen een ziekenhuis te gaan doen. Uit de focusgroepen en interviews blijkt dat er een groep studenten is die wel in de branche ziekenhuizen wil werken, maar toch in een andere branche terecht komt doordat zij tijdens hun opleiding geen stage in een ziekenhuis hebben kunnen doen. Op dit punt lijkt ruimte voor verbetering, hoewel we deze resultaten niet kunnen generaliseren naar alle opleidingen en ziekenhuizen in Nederland. Een tweede aandachtspunt is de werkdruk, dat valt onder een van de meest genoemde (mogelijke) vertrekredenen van verpleegkundigen werkzaam in de branche ziekenhuizen. Volgens de verpleegkundigen uit de focusgroep zijn er verbeteringen nodig om de werkdruk te beheersen. Die ruimte voor verbetering ligt volgens de verpleegkundigen logischerwijs op de inzet van personeel, maar ook op de inrichting van het werk, nog betere samenwerking en de inzet van ICT-voorzieningen. Ten derde zijn scholingsmogelijkheden een aandachtspunt. Deze zijn volgens de respondenten uit de focusgroepen en interviews wel aanwezig, maar het aantal plekken zou te beperkt zijn.

Tabel 1: Samenvatting belangrijkste kwantitatieve resultaten

	Verpleegkundigen ¹	Studenten mbo-v	Studenten hbo-v
Kenmerken deelnemers enquête			
• Aantal	142	263	249
• % vrouw	94%	89%	90%
• % 30 jaar of jonger	100%	98%	94%
Functie verpleegkundigen			
• % hbo opgeleid	60%	-	-
• % met vast dienstverband	64%	-	-
• % in algemeen ziekenhuis	94%	-	-
• Gemiddelde uren per week	32	-	-
• % met werkweek 32 uur of meer	83%	-	-
Opleiding studenten			
• % in 3 ^e /4 ^e jaar	-	57%	53%
• % voorkeur werken branche ziekenhuizen	-	62%	76%
Top 3 redenen (willen) werken ziekenhuis: inhoud en ontwikkeling²			
• Uitdaging/complexiteit werk	1 ^e (65%)	3 ^e (45%)	1 ^e (57%)
• Mogelijkheden specialiseren	2 ^e (46%)	1 ^e (55%)	1 ^e (57%)
• Toepassing verpleeghandelingen	3 ^e (39%)	2 ^e (48%)	3 ^e (49%)
Top 3 redenen (willen) werken ziekenhuis: los van inhoud en ontwikkeling²			
• Stage	1 ^e (51%)	3 ^e (32%)	3 ^e (36%)
• Werkzekerheid	2 ^e (49%)	1 ^e (70%)	1 ^e (57%)
• Werksfeer	3 ^e (42%)	2 ^e (57%)	2 ^e (52%)
Top 6 (mogelijke) vertrekredenen bij huidige werkgever van zoekers/niet-zoekers³			
• Onregelmatige diensten	1 ^e (41%/37%)		
• Een nieuwe uitdaging	2 ^e (37%/52%)		
• Carrière mogelijkheden	3 ^e (30%/29%)		
• Andere functie	4 ^e (26%/23%)		
• Salaris en/of arbeidsvoorwaarden	5 ^e (26%/30%)		
• Werkbelasting	6 ^e (19%/31%)		

¹Werkzaam in de branche ziekenhuizen.

²Bij de studenten gaat het alleen om degenen met een voorkeur voor werken in de branche ziekenhuizen.

³Gesorteerd naar de antwoorden van de verpleegkundigen die op zoek zijn naar een andere baan.

1. INLEIDING

1.1 ACHTERGROND

Een evenwichtige leeftijdsverdeling van verpleegkundigen in ziekenhuizen is belangrijk om de arbeidsmarkt gezond en toekomstbestendig te houden. De aanwas van jonge verpleegkundigen is daarbij essentieel. Om die reden heeft de Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen (StAZ) door het CAOP onderzoek laten uitvoeren naar de redenen van jongeren om in de branche ziekenhuizen te komen werken of te vertrekken. Het onderzoek draagt bij aan activiteiten gericht op:

- het vergroten van de aantrekkelijkheid van de branche ziekenhuizen voor aanstaande verpleegkundigen;
- het behoud van verpleegkundigen die al in de branche werken.

1.2 DOEL VAN HET ONDERZOEK EN VRAAGSTELLING

Het doel van het onderzoek is inzicht te krijgen in beweegredenen van jongeren om in de branche ziekenhuizen te (blijven) werken. De vraagstelling van het onderzoek is:

Waarom kiezen jonge (aanstaande) verpleegkundigen voor werken in een ziekenhuis, categorale instelling of revalidatiecentrum en om welke redenen vertrekken jonge verpleegkundigen weer uit de branche ziekenhuizen?

1.3 METHODE

Voor het onderzoek zijn allereerst in de periode september t/m november 2017 enquêtes afgenomen onder drie doelgroepen: (1) verpleegkundigen van 30 jaar of jonger werkzaam in de branche ziekenhuizen, (2) mbo-studenten verpleegkunde en (3) hbo-studenten verpleegkunde. Hierbij is gebruikgemaakt van een open link, omdat we niet beschikten over een adressenbestand van deze doelgroepen. De open link is verspreid via verschillende communicatiekanalen:

- Website en nieuwsbrief van de StAZ
- Twitter-berichten van de StAZ
- Website werknemersorganisaties aangesloten bij StAZ
- Mail van werknemersorganisaties richting achterban
- Mbo- en hbo-scholen zijn gevraagd het onderzoek onder de aandacht te brengen
- Werkgevers zijn gevraagd het onderzoek bij hun medewerkers onder de aandacht te brengen

In totaal hebben 142 personen de enquête voor werkzame verpleegkundigen volledig ingevuld. Zij behoren tot de doelgroep van dit onderzoek en voldoen aan de criteria 30 jaar of jonger en werkzaam in de branche ziekenhuizen. De enquête voor studenten is door 263 mbo-v studenten en 249 hbo-v studenten ingevuld. Van deze twee groepen zit respectievelijk 53% en 57% in het 3^e of 4^e jaar van de studie (zie bijlage, tabel B4). Meer informatie over de achtergrondkenmerken van de

deelnemers en de functiekenmerken van de werkzame verpleegkundigen is te vinden in de bijlage van dit rapport.

Naast de enquêtes zijn twee focusgroepen georganiseerd. De eerste focusgroep vond plaats onder tien studenten mbo-v in het ROC Mondriaan te Leiden. De tweede focusgroep werd gehouden onder vier werkzame verpleegkundigen in het Diaconessenhuis te Utrecht. De bijeenkomsten duurden 1,5 tot 2 uur. Voor de focusgroep onder studenten hbo-v hadden zich onvoldoende deelnemers aangemeld. Als alternatief zijn daarom vier telefonische interviews met deze doelgroep afgenomen. De focusgroepen en interviews ondersteunden de resultaten van de enquête en hadden tot doel meer verdieping te geven aan de belangrijkste motieven voor het werken in de branche ziekenhuizen, die uit de enquêtes naar voren kwamen. Welke ideeën hebben werkzame verpleegkundigen en studenten verpleegkunde bij het werken in de branche? Wat zijn de praktijkvoorbeelden die ze bij hun motieven kunnen noemen? En wat zouden ziekenhuizen kunnen verbeteren om het werk (nog) aantrekkelijker te maken?

1.4 LEESWIJZER

In deze rapportage worden de belangrijkste resultaten uit het onderzoek weergegeven. Bij de analyse wordt waar mogelijk een vergelijking gemaakt tussen verpleegkundigen die al werkzaam zijn in de branche ziekenhuizen en studenten mbo-v en hbo-v. Het rapport is als volgt opgebouwd:

- Hoofdstuk 2: Gaat in op waarom studenten voor de opleiding Verpleegkunde hebben gekozen, hun ervaringen met stage in de branche ziekenhuizen en welke branche-voorkeur ze hebben.
- Hoofdstuk 3: Gaat in op de motivaties om voor de branche ziekenhuizen te kiezen, de aspecten die ze belangrijk vinden en hoe de werkzame verpleegkundigen de aspecten in de praktijk waarderen. Daarbij wordt steeds onderscheid gemaakt tussen aspecten rond (1) de inhoud van het werk als verpleegkundige en ontwikkeling en (2) aspecten die hier los van staan en vooral te maken hebben met de arbeidsomstandigheden en –voorwaarden.
- Hoofdstuk 4: Gaat over de redenen om niet (langer) in (de branche) ziekenhuizen te werken. Daarbij gaan we eerst in op de redenen van studenten verpleegkunde om voor een andere branche te kiezen. Vervolgens wordt ingegaan op het zoekgedrag van werkzame verpleegkundigen en hun (eventuele) motivaties om op zoek te gaan naar een andere werkgever.
- Hoofdstuk 5: Sluit af met een conclusie en aandachtspunten voor beleid.

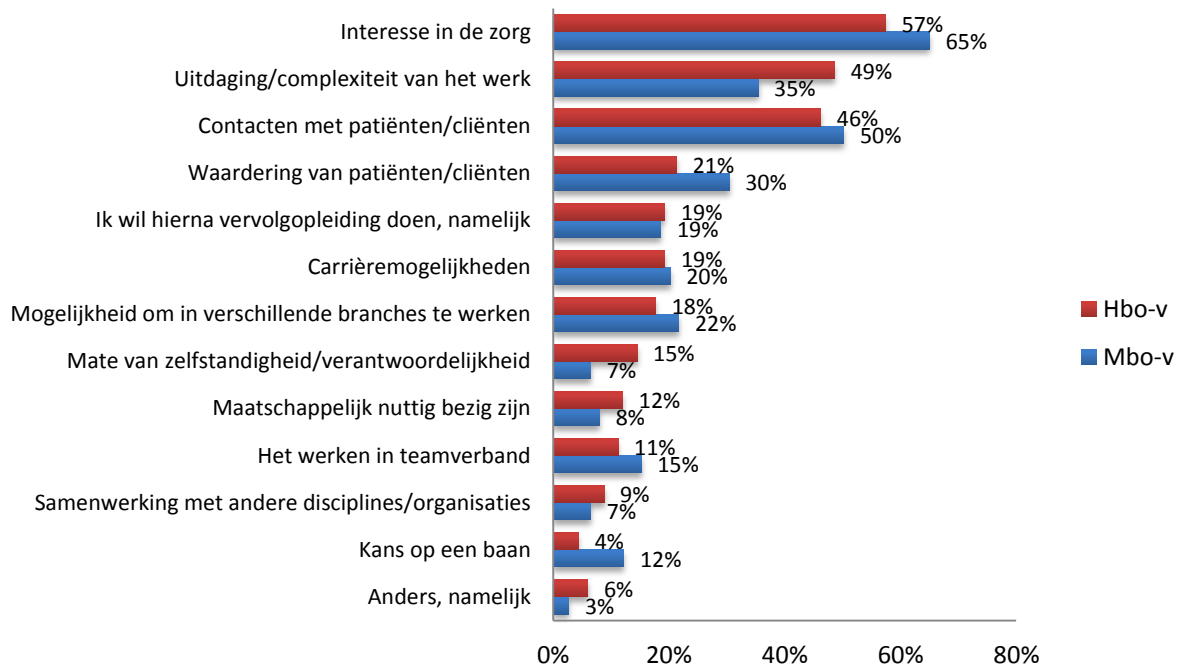
2. MOTIVATIES OPLEIDING VERPLEEGKUNDE, STAGE-ERVARINGEN ZIEKENHUIS EN BRANCHE-VOORKEUR STUDENTEN VERPLEEGKUNDE

2.1 REDENEN VOOR OPLEIDING VERPLEEGKUNDE

Zoals blijkt uit figuur 1 waren voor zowel studenten mbo-v als hbo-v de drie belangrijkste redenen om de opleiding Verpleegkunde te gaan volgen “interesse in de zorg”, “uitdaging/complexiteit van het werk” en “contacten met patiënten/cliënten”. De uitdaging/complexiteit van het werk wordt relatief vaker door hbo-v studenten genoemd. Enkele andere opvallende verschillen zijn dat

studenten mbo-v vaker de waardering die je als verpleegkundige van patiënten/cliënten krijgt en de kans op een baan noemen. Studenten hbo-v noemen vaker de mate van zelfstandigheid/verantwoordelijkheid die je als verpleegkundige in ziekenhuizen krijgt.

Figuur 1: Redenen van studenten mbo-v (N=263) en hbo-v (N=249) om de opleiding te volgen.*



*Bij deze vraag konden maximaal drie antwoorden worden gegeven.

2.2 STAGE-ERVARINGEN IN DE BRANCHE ZIEKENHUIZEN

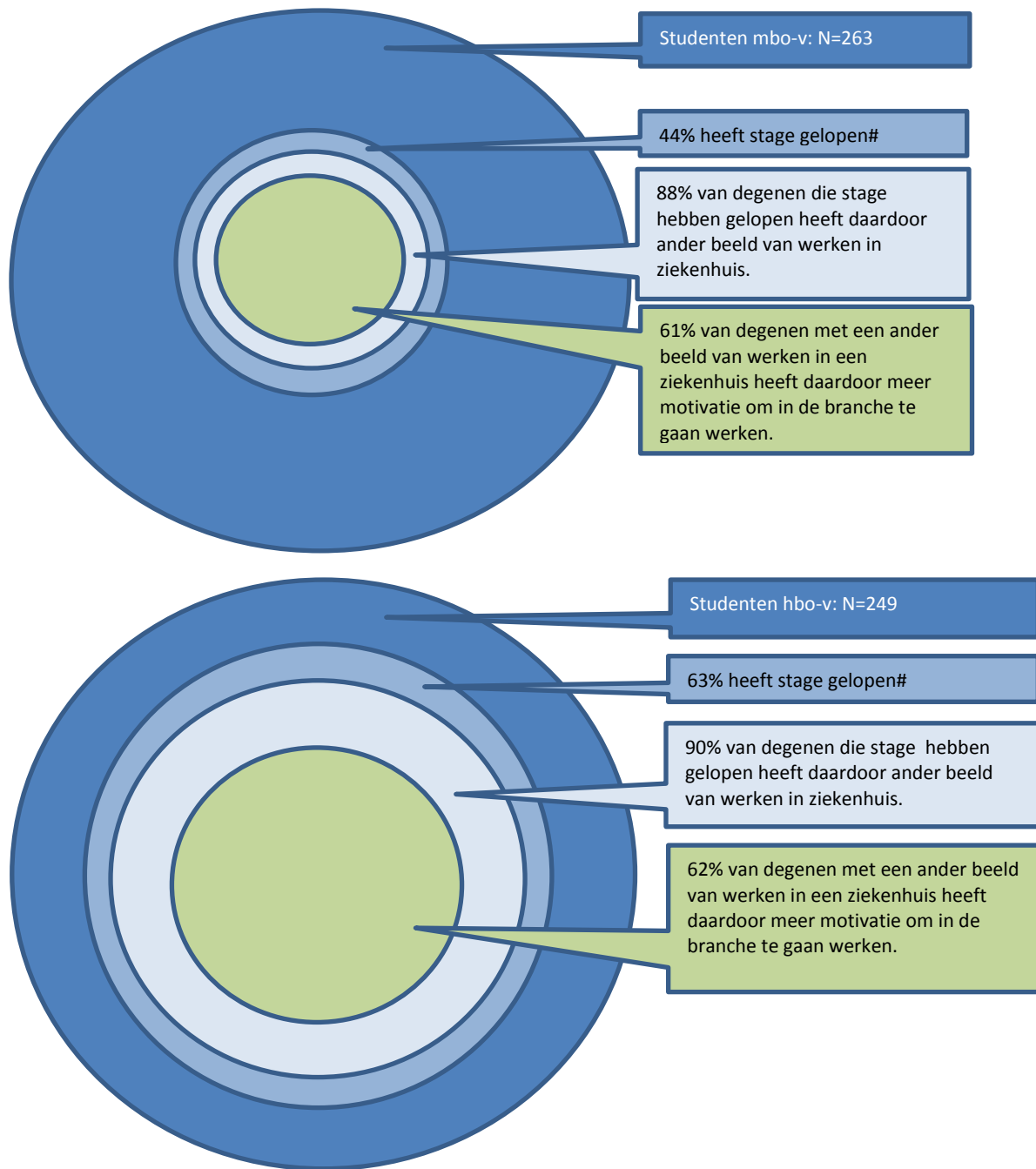
Van de mbo-v studenten (ongeacht branche-voorkeur) heeft 44% eerder stage gelopen in een ziekenhuis en/of is daar op dit moment mee bezig. Bij de hbo-v studenten ligt dit percentage hoger: 63%.

Als we vervolgens kijken naar de groep die stage in een ziekenhuis heeft gelopen of daarmee bezig is, dan heeft veruit het grootste deel (88%) van de mbo-v studenten in meer of mindere mate een ander beeld gekregen van werken in deze branche. Dit geldt ook voor de hbo-v studenten (90%).

61% van de mbo-v studenten die een ander beeld hebben gekregen van werken in de branche ziekenhuizen, is meer gemotiveerd om in een ziekenhuis te gaan werken. Voor de hbo-v studenten is dit 63%. De redenen die studenten voor de toegenomen motivatie geven, hebben onder meer te maken met dat ze positief zijn over de werksfeer en de variatie, complexiteit en uitdaging van het werk.

De hiervoor genoemde gegevens zijn gevisualiseerd in figuur 2.

Figuur 2: Aandeel studenten dat stage heeft gelopen in een ziekenhuis, een ander beeld heeft gekregen van werken in de branche en meer gemotiveerd daarvoor is.*



*Het gaat hier om alle studenten die deelgenomen hebben aan de StAZ-enquête studenten 2017, ongeacht in welke branche ze na de opleiding willen gaan werken.

En/of is daar op dit moment mee bezig.

2.3 BRANCHE-VOORKEUREN

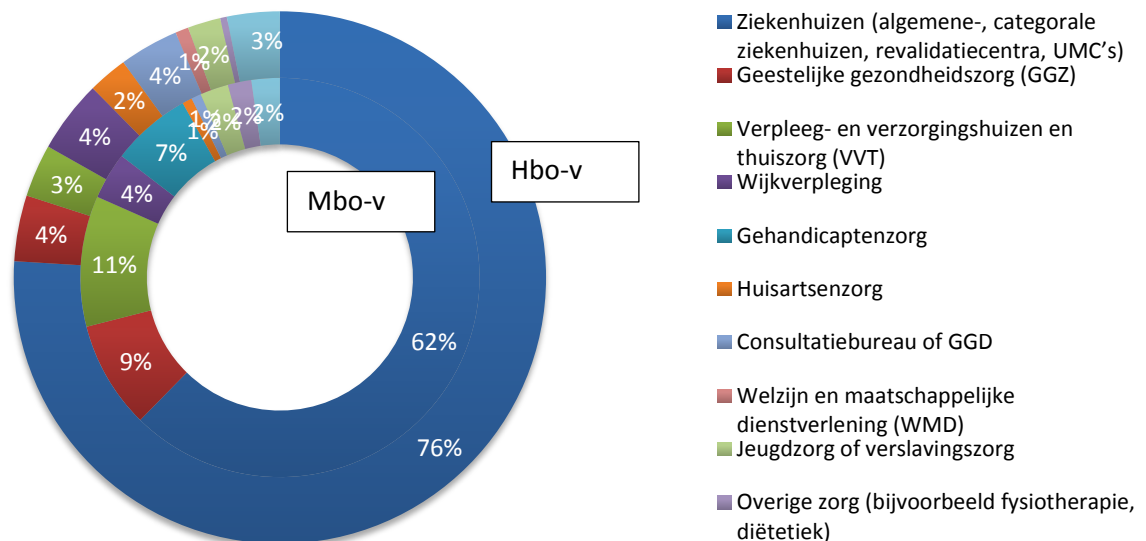
Figuur 3 laat zien dat van alle studenten veruit de meesten een voorkeur hebben om in de branche ziekenhuizen te gaan werken: 62% (mbo-v) en 76% (hbo-v).

Van de studenten die in een ziekenhuis willen werken, heeft:

- ❖ 72% (mbo-v) en 65% (hbo-v) een voorkeur voor algemene ziekenhuizen,
- ❖ 9% (mbo-v) en 9% (als hbo-v) een voorkeur voor een categoriaal ziekenhuis of revalidatiecentrum,
- ❖ 19% (mbo-v) en 27% (hbo-v) een voorkeur voor een UMC.

Uit de interviews met hbo-v studenten en de focusgroep met mbo-v studenten komt naar voren dat naar hun beleving veruit de meeste studenten een voorkeur hebben om na de opleiding in een ziekenhuis te gaan werken. Daarbij wordt vooral gedacht aan een algemeen ziekenhuis, maar geldt tegelijk soms de ambitie om in een UMC aan de slag te gaan waar de zorg complexer is.

Figuur 3: Branche-voorkeuren van studenten mbo-v (N=263) en hbo-v (N=249).



In het volgende hoofdstuk gaan we in op de vraag waarom werkzame verpleegkundigen en studenten Verpleegkunde in de branche ziekenhuizen willen werken. Vervolgens beantwoorden we deze vraag voor degenen met een andere branche-voorkeur.

3. MOTIVATIES OM IN DE BRANCHE ZIEKENHUIZEN TE WERKEN

3.1 REDENEN ROND INHOUD VAN HET WERK EN ONTWIKKELING

3.1.1 AANLEIDING OM IN DE BRANCHE TE (WILLEN) GAAN WERKEN

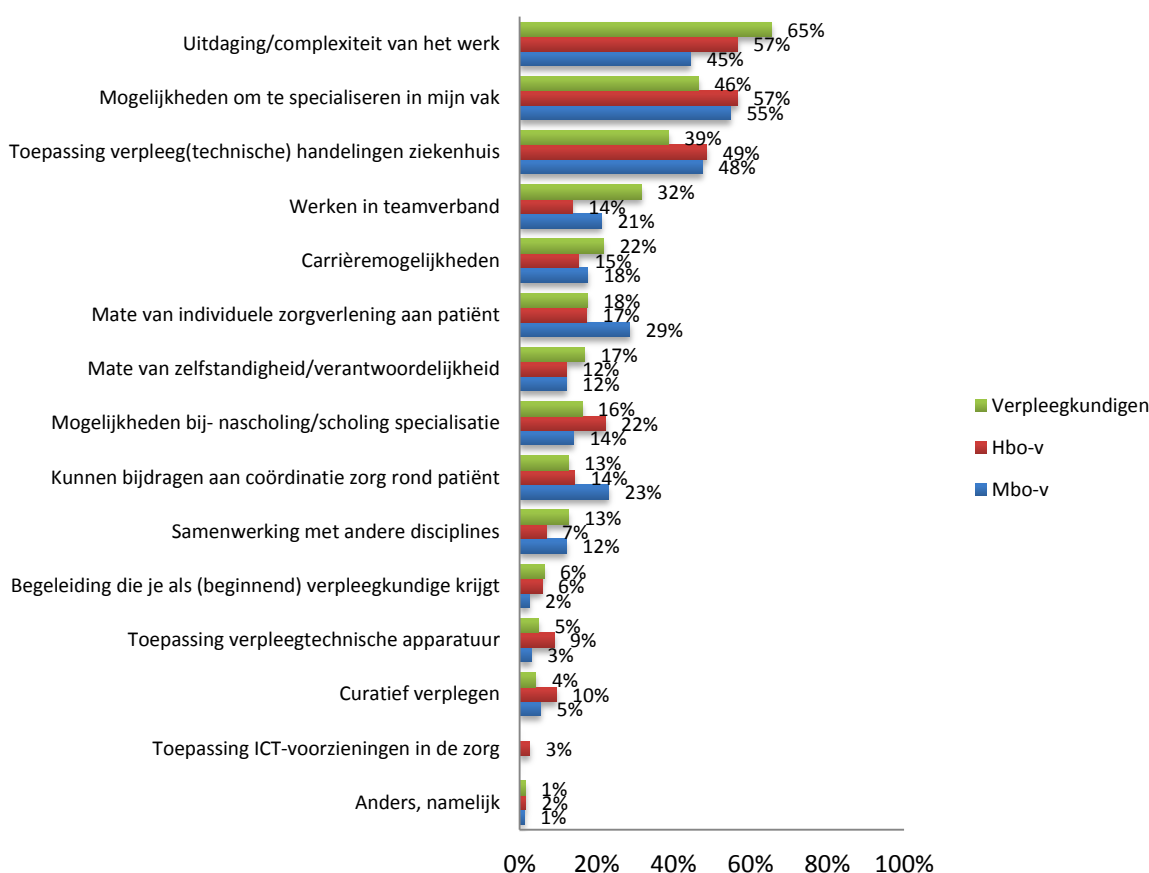
Wat is de belangrijkste reden om in een ziekenhuis te gaan werken, als het gaat om de inhoud van het werk en persoonlijke ontwikkeling? Voor werkzame verpleegkundigen en studenten verpleegkunde zijn dit (figuur 4):

- ❖ de uitdaging/complexiteit van het werk,

- ❖ de mogelijkheden om te specialiseren in het vak en;
- ❖ de toepassing van verpleegtechnische handelingen behorend bij een ziekenhuis.

Op deze drie aspecten zien we ruime verschillen tussen de groepen. Werkzame verpleegkundigen noemen naar verhouding vaker de complexiteit van het werk. De studenten noemen vaker verpleegtechnische handelingen en de mogelijkheden om te specialiseren in het vak.

Figuur 4: Redenen om in een ziekenhuis te (willen) werken, als het gaat om de inhoud van het werk en ontwikkeling (werkzame verpleegkundigen, N=142; studenten mbo-v, N=164; studenten hbo-v, N=189).*



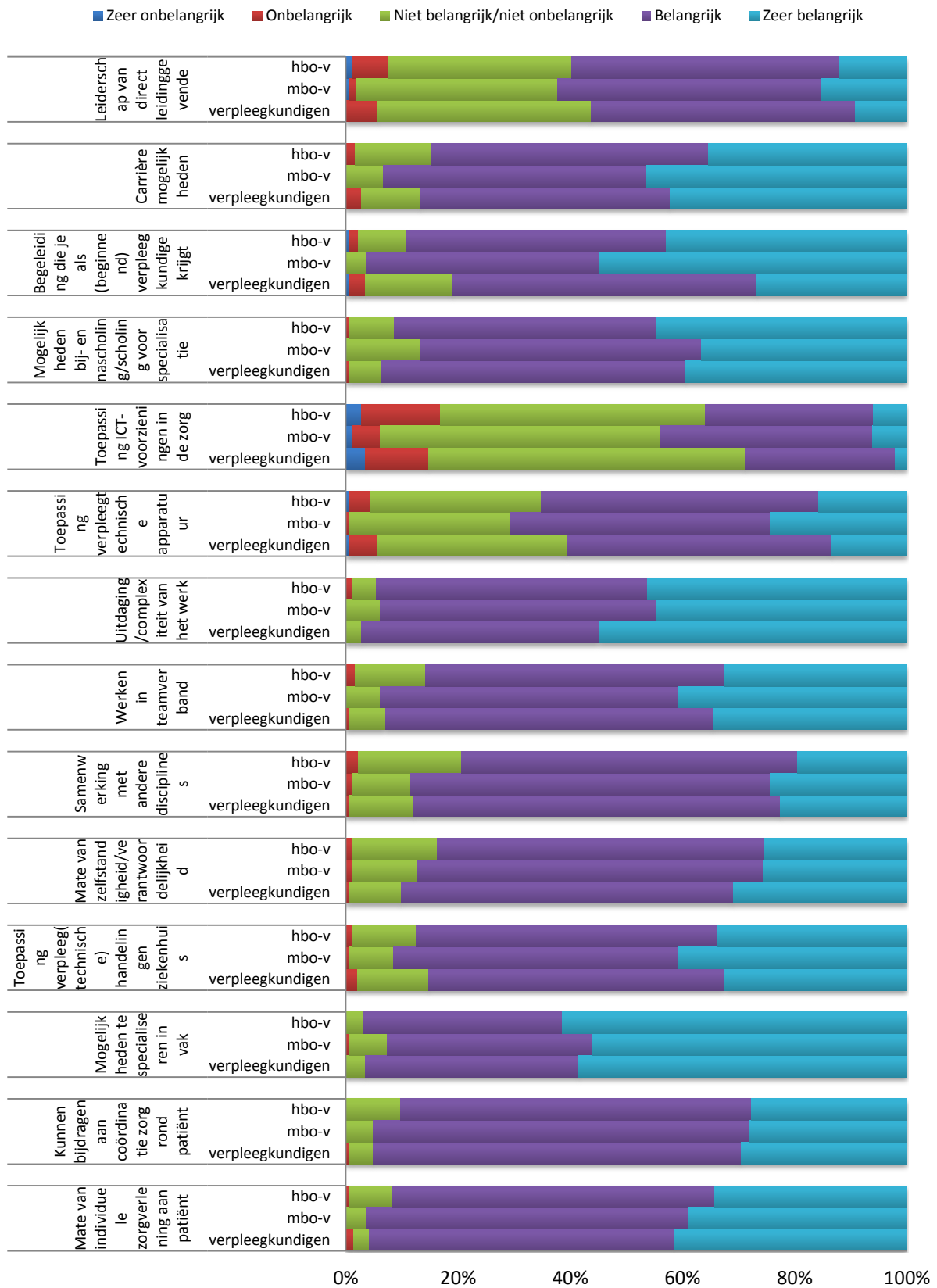
*Bij deze vraag konden maximaal drie antwoorden worden gegeven.

3.1.2 BELANG VAN DE ASPECTEN

Aan de deelnemers aan de enquête is gevraagd op een schaal van 1 (zeer onbelangrijk) tot 5 (zeer belangrijk) aan te geven hoe belangrijk zij bepaalde aspecten vinden bij de uitvoering van het werk als verpleegkundige in de branche ziekenhuizen. Deze aspecten zijn voor het merendeel vergelijkbaar met figuur 4 uit de voorgaande paragraaf. Uit figuur 5 wordt het volgende duidelijk:

- ❖ Bij alle genoemde aspecten vindt een meerderheid dit belangrijk bij de uitvoer van het werk. Met name bij de aspecten “mate van individuele zorgverlening”, “mogelijkheden te specialiseren in het vak”, “bijdragen coördinatie patiënt”, “werken in teamverband” en “uitdaging/complexiteit van het werk”, is te zien dat een groot deel dit belangrijk vindt.
- ❖ Als we de drie groepen vergelijken dan valt onder meer op dat mbo-v studenten vaker het aspect “begeleiding die je als beginnend verpleegkundige krijgt” belangrijk vinden. Studenten hbo-v vinden minder vaak de aspecten “samenwerking met andere disciplines” en “werken in teamverband” belangrijk.

Figuur 5: Belang dat aan aspecten wordt gehecht als het gaat om de inhoud van het werk en ontwikkeling (werkzame verpleegkundigen, N=142; studenten mbo-v, N=164; studenten hbo-v, N=189).

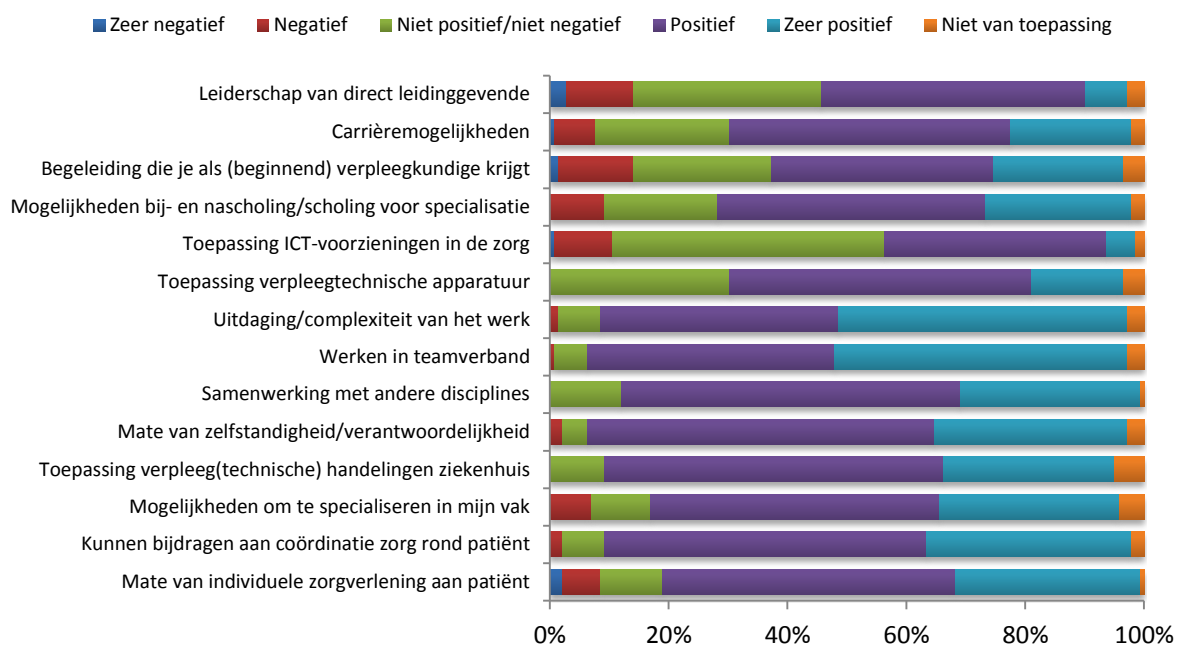


3.1.3 WAARDERING VAN ASPECTEN IN DE PRAKTIJK

De werkzame verpleegkundigen zijn, naast hoe belangrijk ze de aspecten vinden, ook gevraagd naar hoe ze de aspecten in de praktijk waarderen. Daaruit blijkt dat bijna alle aspecten door meer dan de helft van de werkzame verpleegkundigen (zeer) positief worden beoordeeld. Een uitzondering vormt de toepassing van ICT-voorzieningen in de zorg waar 42% (zeer) positief over is. Daarbij moet opgemerkt worden dat een groot deel neutraal is over dit aspect.

Ook wordt duidelijk dat de aspecten die werkzame verpleegkundigen en studenten het vaakst belangrijk vinden (“mate van individuele zorgverlening”, “mogelijkheden te specialiseren in het vak”, “bijdragen coördinatie patiënt”, “werken in teamverband” en “uitdaging/complexiteit van het werk”), door veruit het grootste deel van de werkzame verpleegkundigen in de praktijk (zeer) positief beoordeeld worden.

Figuur 6: Waardering van de aspecten als het gaat om de inhoud van het werk en ontwikkeling, volgens verpleegkundigen werkzaam in de branche ziekenhuizen (N=142).



3.1.4 BELANGRIJKSTE MOTIEVEN OM IN DE BRANCHE ZIEKENHUIZEN TE WERKEN

Zoals hiervoor bleek, worden de volgende drie motieven voor het werken in ziekenhuizen het meest genoemd door de doelgroepen als het gaat om de inhoud van het werk en persoonlijke ontwikkeling: “uitdaging/complexiteit van het werk”, “mogelijkheden te specialiseren in het vak” en “toepassing van (verpleeg)technische handelingen”. Deze worden hieronder apart besproken aan de hand van de resultaten uit de focusgroepen en interviews met de studenten verpleegkunde en werkzame verpleegkundigen.

➤ *Uitdaging/complexiteit werk*

Uit de focusgroep met studenten mbo-v wordt de complexiteit en variëteit van het werk beschreven als uniek voor ziekenhuizen. In vergelijking met andere branches ervaren zij meer variatie dan in andere branches voornamelijk doordat je met steeds weer nieuwe patiënten te maken hebt. Dat is naar hun mening anders dan in bijvoorbeeld verpleeghuizen waar zij meer te maken hebben met dezelfde patiënten. De handelingen die daarbij horen, zijn in hun beleving meer routinematig. Het werk in ziekenhuizen is voor hen daardoor uitdagender. Dit beeld wordt bevestigd in een interview met een student hbo-v. Deze geeft aan dat er binnen een ziekenhuis veel gebeurt en dat de korte cyclische contacten met patiënten het werk aantrekkelijk en gevarieerd maken. In de focusgroep onder werkzame verpleegkundigen wordt bijvoorbeeld aangegeven dat het prettig is om “zelf mee te mogen doen” en “mee te denken”. “Je bent als het ware de ogen en oren van de arts”, zo geeft iemand aan. Zij vinden het werk leuker en gevarieerder dan bijvoorbeeld de ouderenzorg waar meer protocollair werk wordt verricht naar hun idee.

➤ *Mogelijkheden specialiseren*

De mogelijkheden om te specialiseren en op verschillende afdelingen te werken, wordt als een voordeel van ziekenhuizen gezien door werkzame verpleegkundigen en studenten. Zo heeft een van de studenten mbo-v tijdens een stage ervaring op kunnen doen op de afdelingen oncologie en neonatologie. En in een interview met een hbo-v student wordt aangegeven dat je breed wordt opgeleid en daardoor binnen een ziekenhuis verschillende kanten op kunt. “Dat geeft je ook bredere kansen”. Die mogelijkheden worden als beperkter ervaren in bijvoorbeeld verpleeghuizen.

➤ *Toepassing verpleeghandelingen*

De verpleeghandelingen in ziekenhuizen worden over het algemeen als leuk en uniek ervaren. In de focusgroep onder mbo-v studenten geeft men aan dat er veel verschillende verpleegtechnische handelingen zijn binnen ziekenhuizen, terwijl je die variëteit in andere branches veel minder hebt. De handelingen binnen ziekenhuizen worden volgens de deelnemers ook al veel tijdens de opleiding geleerd. Het wordt dan als prettig ervaren om het in de praktijk te kunnen toepassen en de handelingen meer en regelmatig uit te voeren zodat het goed aangeleerd wordt. In een interview met een hbo-v student wordt aangegeven dat de verpleegtechnische handelingen het grote verschil maken met andere branches.

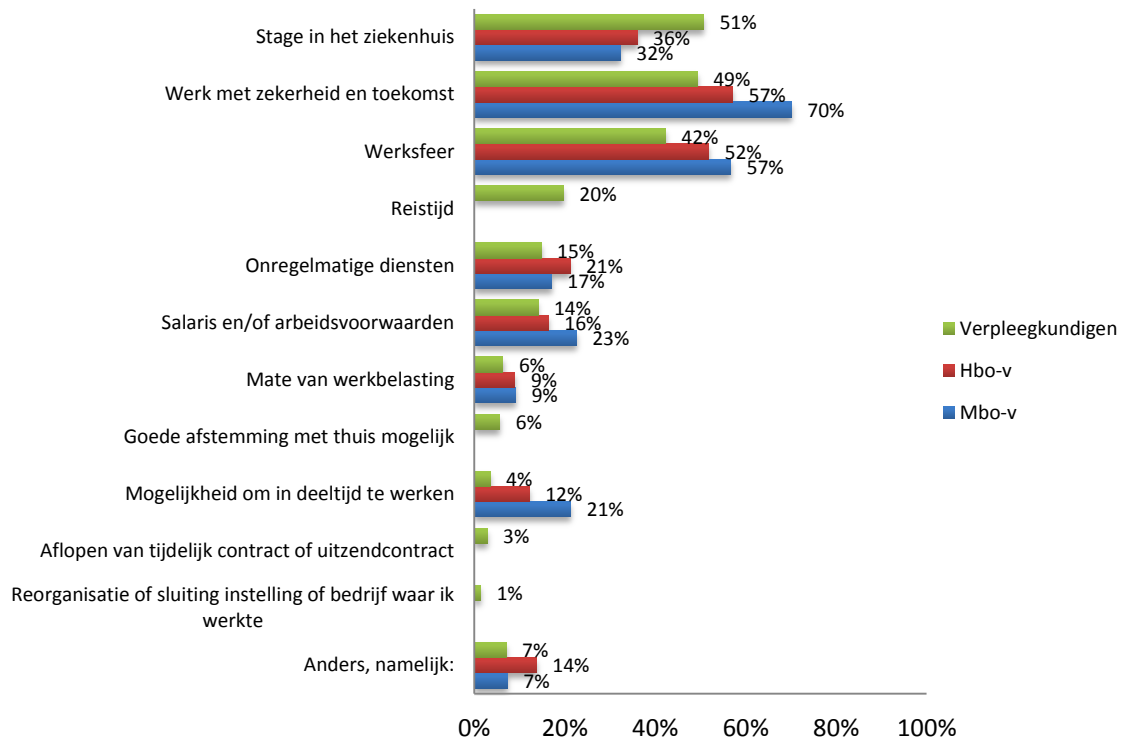
3.2 REDENEN LOS VAN INHOUD WERK EN ONTWIKKELING

3.2.1 AANLEIDING OM IN DE BRANCHE TE (WILLEN) GAAN WERKEN

Ook is in de enquête gevraagd welke redenen studenten en werkzame verpleegkundigen voor het (willen) werken in een ziekenhuis hebben als het *niet* gaat om de inhoud van het werk of persoonlijke ontwikkeling. Het gaat dan om motieven die vooral gerelateerd zijn aan arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden. Daaruit blijkt dat de volgende motieven het vaakst door de groepen worden genoemd: stage gelopen in het ziekenhuis, werk met zekerheid en toekomst en de werksfeer (figuur 7). Hoewel deze motieven bij alle doelgroepen in de top 3 staan, zien we opnieuw een duidelijk

verschil in hoe vaak ze genoemd zijn. Werkzame verpleegkundigen noemen vaker een stage in het ziekenhuis, terwijl de andere twee redenen vaker door de studenten worden genoemd.

Figuur 7: Redenen om in een ziekenhuis te (willen) werken, als het niet gaat om de –inhoud van het werk en ontwikkeling (werkzame verpleegkundigen, N=142; studenten mbo-v, N=164; studenten hbo-v, N=189,).^{1,2}



¹ De antwoorden “Reorganisatie of sluiting instelling of bedrijf waar ik werkte”, “Aflopen van tijdelijk contract of uitzendcontract”, “Reistijd” en “Goede afstemming met thuis mogelijk” zijn alleen aan werkzame verpleegkundigen voorgelegd.

² Bij deze vraag konden maximaal drie antwoorden worden gegeven.

3.2.2 BELANG VAN DE ASPECTEN

Figuur 8 laat zien in hoeverre de respondenten aspecten rond voornamelijk arbeidsomstandigheden en –voorwaarden belangrijk vinden. “Werksfeer” en “werk met zekerheid en toekomst” worden door bijna alle werkzame verpleegkundigen en studenten (zeer) belangrijk gevonden. Aan de aspecten “Mogelijkheid om in deeltijd te werken” en “Onregelmatige diensten” wordt minder vaak belang gehecht.

Tussen de drie groepen zien we met name verschil bij het aspect “Mate van werkbelasting”: werkzame verpleegkundigen vinden dit vaker belangrijk dan studenten. Daarnaast vinden studenten hbo-v minder vaak de mogelijkheden om in deeltijd te werken belangrijk.

Figuur 8: Belang dat aan aspecten wordt gehecht als het niet gaat om de inhoud van het werk en ontwikkeling (werkzame verpleegkundigen, N=142; studenten mbo-v, N=164; studenten hbo-v, N=189).

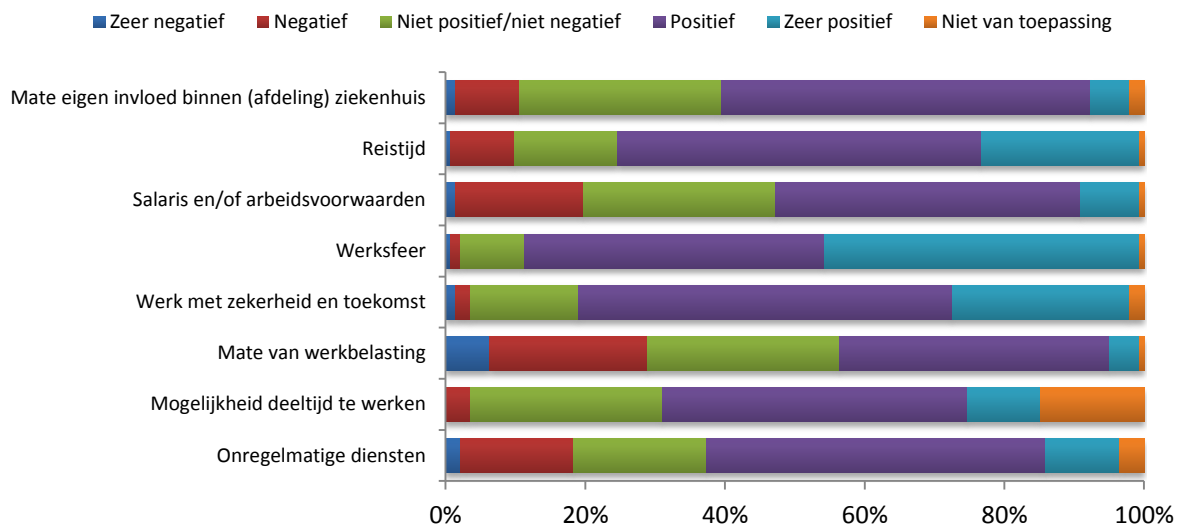


3.2.3 WAARDERING ASPECTEN IN DE PRAKTIJK

Over bijna alle genoemde aspecten is meer dan de helft van de werkzame verpleegkundigen werkzaam in ziekenhuizen (zeer) positief. Dit geldt met name voor “werksfeer” en “werk met zekerheid en toekomst”. Zoals uit voorgaande figuur bleek, zijn dit ook de aspecten die werkzame verpleegkundigen het vaakst (zeer) belangrijk vinden.

Over de mate van werkbelasting, salaris en/of arbeidsvoorwaarden en onregelmatige diensten is een kleiner deel (zeer) positief. In de volgende paragraaf komen we hier op terug bij de mogelijke vertrekredenen.

Figuur 9: Waardering van de aspecten –los van de inhoud van het werk en ontwikkeling, volgens werkzame verpleegkundigen werkzaam in de branche ziekenhuizen (N=142).



3.2.4 BELANGRIJKSTE REDENEN –LOS VAN INHOUD WERK EN ONTWIKKELING

Als het gaat om redenen die los staan van de inhoud en ontwikkeling, worden de volgende drie redenen voor het werken in ziekenhuizen het vaakst door de doelgroepen genoemd: stage gelopen in het ziekenhuis, werkzekerheid en werksfeer. Deze worden hieronder apart besproken aan de hand van de resultaten uit de focusgroepen en interviews.

➤ Stage

De eerste ervaringen met het werken in de branche ziekenhuizen worden vooral opgedaan via stages. Dit is voor een groot deel van de werkzame verpleegkundigen en studenten een belangrijke aanleiding om (definitief) te kiezen voor het werken in de branche ziekenhuizen. Stages zijn meteen ook een onderwerp waar volgens de respondenten verbeteringen in nodig zijn. Het gaat dan met name om het aanbod van stages. In de praktijk gebeurt het volgens de respondenten dat een deel van de studenten mbo-v voor een andere branche kiest omdat ze niet aan een stageplek binnen een ziekenhuis kunnen komen. Ook een geïnterviewde hbo-v student geeft aan dat er soms in het vierde jaar geen plek is binnen een ziekenhuis en dat studenten daardoor een stageplek in een andere branche toegewezen krijgen. Tegelijk is een stage binnen de branche en dan vooral in het laatste jaar van de studie, volgens de respondenten belangrijk om na de opleiding in een ziekenhuis te kunnen werken.

Aandachtspunten voor stagemogelijkheden

De belangrijkste verbetering voor het aantrekken van verpleegkundigen is volgens de studenten zorgen voor meer stage-mogelijkheden en meer kansen om een stage binnen een ziekenhuis te gaan doen. Een voorstel dat tijdens de focusgroep onder mbo-v studenten wordt gedaan, is een student al eerder in de opleiding twee maanden te laten meelopen/meekijken om het werk van dichtbij te zien. Ook wordt aangegeven dat studenten meer gestimuleerd moeten worden om eerder in de opleiding op zoek te gaan naar een stage binnen een ziekenhuis. Nu gaat het bij de betreffende mbo-opleiding via de school of een bureau dat als tussenpersoon optreedt.

➤ *Werkzekerheid*

Werkzekerheid in ziekenhuizen wordt als een belangrijk voordeel gezien. De beleving van studenten is dat je al snel een vast contract hebt. Tegelijk wordt opgemerkt dat dit ook het geval is in andere zorgbranches waar je als verpleegkundige kunt werken. “Er zijn veel vacatures voor verpleegkundigen”, zo geeft een hbo-v student aan. Ook de werkzame verpleegkundigen in de focusgroepen ervaren de werkzekerheid als positief. Binnen een jaar of zelfs eerder zou al een vast contract worden aangeboden. Naar hun idee is dit wel veranderd ten opzichte van een aantal jaar geleden. Maar ook zij geven aan dat de werkzekerheid niet uniek is voor ziekenhuizen, omdat er in andere zorgbranches ook een grote vraag naar verpleegkundigen is.

➤ *Werksfeer*

Een geïnterviewde student hbo-v geeft aan dat zij de werksfeer in het ziekenhuis waar zij stage liep erg prettig vond. “Collega’s waren open en gaven goede feedback”. Enkele werkzame verpleegkundigen uit de focusgroepen hadden zowel werkervaring binnen een algemeen ziekenhuis als bij een UMC. Naar hun idee zijn algemene ziekenhuizen kleinschaliger en is daardoor de omgang wat minder formeel dan in de UMC’s. Toch hebben de UMC’s bij de respondenten veel status door de complexe zorg die er geboden wordt en wil men daar (ook) graag werken.

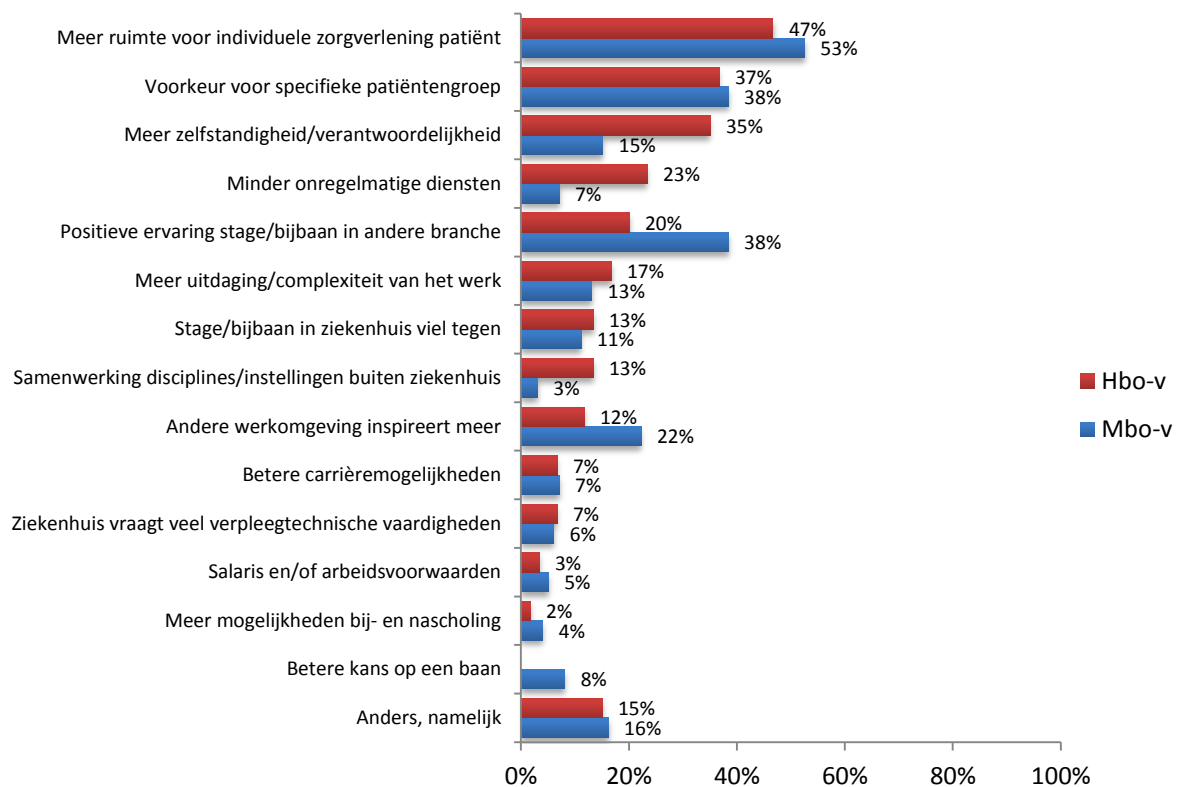
4. MOTIVATIES OM NIET IN (DE BRANCHE) ZIEKENHUIZEN TE WERKEN

4.1 REDENEN STUDENTEN VERPLEEGKUNDE OM IN EEN ANDERE BRANCHE DAN ZIEKENHUIZEN TE GAAN WERKEN

Van de studenten mbo-v en hbo-v heeft 38% en 24% een voorkeur voor een andere branche dan de branche ziekenhuizen. Zoals eerder in dit rapport bleek (figuur 3), gaat het hier om uiteenlopende branches.

“Meer ruimte voor individuele zorgverlening patiënt” en “Een specifieke patiëntengroep” zijn door beide groepen studenten de meest genoemde redenen (figuur 10). Tussen de groepen studenten zijn soms grote verschillen. “Meer zelfstandigheid/verantwoordelijkheid” en “minder onregelmatige diensten” worden vooral door hbo-ers genoemd. “Positieve ervaring stage/bijbaan” vaker door mbo-ers.

Figuur 10: Redenen van studenten mbo-v (N=99) en hbo-v (N=60) om in een andere dan de branche ziekenhuizen te willen werken.*



*Bij deze vraag konden maximaal drie antwoorden worden gegeven.

4.2 ZOEKGEDRAG EN VERTREKMOTIVATIES VERPLEEGKUNDIGEN WERKZAAM IN ZIEKENHUIZEN

In totaal is 19% van de werkzame verpleegkundigen die deel hebben genomen aan de enquête uit zichzelf op zoek naar een andere baan. 77% is dat niet en 4% wilde geen antwoord geven op deze vraag.

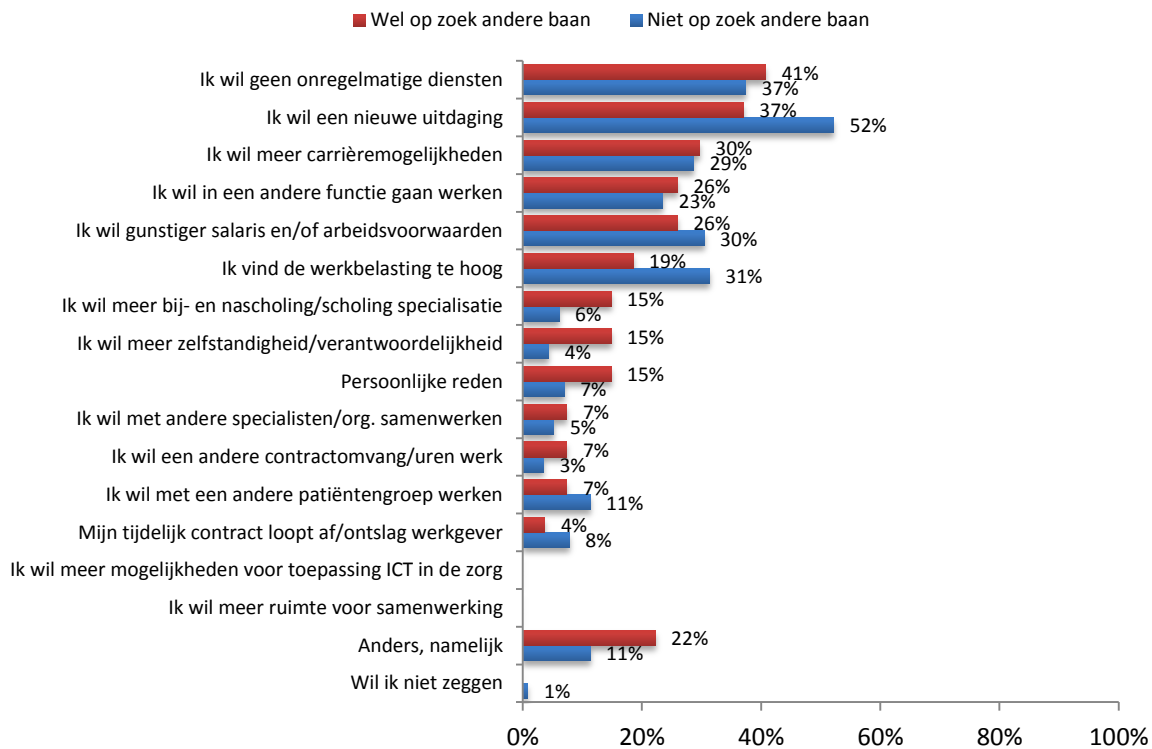
Voor degenen die op zoek zijn naar een andere baan geldt dat 37% iets zoekt binnen de branche ziekenhuizen, 18% buiten deze branche, 41% zowel binnen als buiten de branche ziekenhuizen en 4% weet het nog niet.

Degenen die op zoek zijn naar een andere baan geven hiervoor als belangrijkste reden: “wil geen onregelmatige diensten”, “wil een nieuwe uitdaging” en “wil meer carrièremogelijkheden” (figuur 11). Ook heeft een relatief groot deel “anders, namelijk” ingevuld. De open antwoorden die hier zijn gegeven, hebben met name te maken met de reisafstand naar het ziekenhuis die voor hen nu te lang is.

Aan degenen die nu niet op zoek zijn naar een andere baan of dit niet hebben willen aangeven, is gevraagd wat de belangrijkste redenen zouden kunnen zijn, mochten zij in de toekomst weggaan bij

hun huidige werkgever. Voor hen zijn dan de belangrijkste redenen: een nieuwe uitdaging, de onregelmatige diensten, de werkbelasting, de behoefte aan gunstiger salaris en/of arbeidsvoorwaarden, de behoefte aan meer carrièremogelijkheden en de behoefte om in een andere functie te gaan werken.

Figuur 11: (mogelijke) redenen om op zoek te gaan naar een andere baan, volgens werkzame verpleegkundigen in ziekenhuizen die wel (N=27) en niet (N=115)¹ deze intentie hebben.²



¹Inclusief de werkzame verpleegkundigen die geen antwoord wilden geven op de vraag of zij op zoek zijn naar een andere baan.

²Bij deze vraag konden maximaal drie antwoorden worden gegeven.

4.2.1 BELANGRIJKSTE VERTREKREDENEN VOOR VERPLEEGKUNDIGEN WERKZAAM IN ZIEKENHUIZEN

Er zijn zes (mogelijke) vertrekredenen die duidelijk het vaakst door de respondenten (wel en niet op zoek naar een andere functie) genoemd zijn. Ten eerste gaat het om “Ik wil een nieuwe uitdaging” en “Ik wil in een andere functie gaan werken”. Daarnaast zijn er vier andere redenen die uitnodigen om verder te verdiepen en waarover in de focusgroepen en interviews verder is doorgevraagd. Het gaat om: “Ik wil geen onregelmatige diensten”, “Ik wil meer carrièremogelijkheden”, “Ik wil gunstiger salaris en/of arbeidsvoorwaarden” en “Ik vind de werkbelasting te hoog”. Op deze onderwerpen gaan we hieronder verder in.

➤ *Onregelmatige diensten*

Volgens de werkzame verpleegkundigen uit de focusgroep horen onregelmatige uren bij het werk. Zij denken dat het voor jongeren over het algemeen niet zodanig zwaar is dat zij vanwege dit aspect overwegen te vertrekken. Wel vinden zij dat deze uren een negatieve invloed hebben op hun werk-privé-balans en ook hoe ze zich fysiek/mentaal voelen. Zo zegt een van de werkzame verpleegkundigen dat zij na een late dienst thuis op de bank gaat zitten en verder tussen de nachtdiensten de hele dag op bed ligt.

➤ *Carrière mogelijkheden*

Door de werkzame verpleegkundigen uit de focusgroepen wordt aangegeven dat er genoeg vacatures zijn voor bijvoorbeeld een verpleegkundig specialist of senior verpleegkundige. Een van hen geeft aan dat het daarbij wel echt vanuit jezelf moet komen als je verder wilt groeien. “Het gaat erom jezelf goed neer te zetten, initiatieven te nemen en contacten te leggen”. Verder wordt aangegeven dat er mogelijkheden zijn om opleidingen te volgen die door het ziekenhuis vergoed worden. Maar andere werkzame verpleegkundigen geven aan dat de mogelijkheden voor specialiseren en doorgroeien waarschijnlijk erg verschillen per regio. Naar hun idee zijn er in de Randstad bijvoorbeeld meer vacatures dan in andere regio's. Ook denken zij dat er meer vacatures zijn binnen andere branches in de zorg. .

Aandachtspunten voor scholingsmogelijkheden

Om complexe zorg te kunnen leveren en ook door te kunnen groeien binnen een ziekenhuis is ook scholing relevant. Uit de focusgroep komt naar voren dat medewerkers op de hoogte zijn van de mogelijkheden voor en het recht op scholing. In de praktijk zouden volgens de respondenten er maar beperkt plekken voor zijn. Een individueel scholingsbudget zou volgens hen een van de oplossingen kunnen zijn.

➤ *Beter salaris en/ of arbeidsvoorwaarden*

De werkzame verpleegkundigen die deelnamen aan de focusgroep zien het salaris niet als het belangrijkste aspect waarom ze voor de branche ziekenhuizen hebben gekozen. Naar hun idee zou het werk in sommige andere branches zelfs beter betalen. Vooral voor oudere verpleegkundigen of verpleegkundigen met jonge kinderen is dit soms een reden om in een andere branche te gaan werken. “Oudere verpleegkundigen zie je wel de stap naar de thuiszorg maken, het betaalt beter en er is meer regelmaat”. “Je ziet jonge moeders ook vaak de stap maken naar bijvoorbeeld wijkverpleegkundige of zorgcoördinator”. Daarbij speelt naar hun idee het salaris mee, maar ook de complexiteit en de onregelmatige diensten die het werk voor deze groep verpleegkundigen te zwaar kan maken.

➤ *Werkdruk*

Ook aan studenten is in de interviews en focusgroep gevraagd hoe zij tegen de werkdruk in ziekenhuizen aankijken. Een student mbo-v geeft aan dat de werkdruk in ziekenhuizen vooral anders is dan in andere branches. In ziekenhuizen heeft naar haar ervaring de werkdruk vooral te maken met het feit dat je met meerdere patiënten tegelijk bezig bent en daardoor op hetzelfde moment opgepiept kunt worden. “In bijvoorbeeld verpleeghuizen heb je dat niet en kom je weinig aan

mensen toe door een tekort aan personeel". Maar studenten lijken over het algemeen de werkdruk in ziekenhuizen niet echt als een probleem te zien. "Doordat je met meerdere collega's staat kun je er makkelijker iemand bij roepen." De geïnterviewde studenten hbo-v geven bijvoorbeeld aan dat de werkdruk overal hoog is en dat je dat van tevoren weet. Een ander zegt het vooral belangrijk te vinden om "lekker bezig te zijn". En weer een ander vindt dat de werkbelasting meevalt, vooral doordat zij haar werk leuk vindt. Aan de andere kant ervaren verpleegkundigen die al in ziekenhuizen werken de werkdruk wel als een probleem, zo blijkt uit de focusgroepen. Daar zien zij nog veel verbetermogelijkheden (zie onderstaand kader).

Aandachtspunten voor werkdrukbeheersing

Volgens de werkzame verpleegkundigen in de focusgroep valt er het nodige te verbeteren om de werkdruk te beheersen. Er zou meer personeel moeten komen, maar zij vinden ook dat de zorg die ze leveren efficiënter kan worden ingericht. Daarbij valt te denken aan dubbel werk in administratie. Maar ook bijvoorbeeld het bijvullen van medicijnen: "nu loop ik nog vaak zelf de kastjes bij te vullen". Goed communiceren en samenwerken is naar hun mening ook belangrijk. Zo noemt één van de deelnemers dat een werkoverleg aan het begin van de dag zou helpen om goede afspraken te maken en elkaar te kunnen helpen waar nodig. Ook noemt een student hbo-v in een interview dat zij tijdens haar stage merkt dat collega's werkdruk ervaren vooral door randzaken. "Bijvoorbeeld de roosterindelingen, maar ook de aanspreekcultuur." Men zou elkaar niet altijd durven aan te spreken op kwaliteit. Naar haar idee moet het gevoel "we doen het met z'n allen" meer komen. Tot slot noemen de respondenten ook ICT-voorzieningen die het werk kunnen verlichten. Een mooi voorbeeld dat een werkzame verpleegkundige noemt, is de bloeddrukmeter en het automatisch doorgeven van de gemeten waarden. Een ander voorbeeld dat wordt gegeven is de patiënt zelf met Ipad gegevens te laten invullen. "Dat scheelt allemaal werk, maar nu is er vaak niet genoeg apparatuur, het aantal Ipads is bijvoorbeeld beperkt". Ook wordt aangegeven dat de apparatuur er is, maar niet naar behoren werkt of lange tijd niet gebruikt wordt.

5. SAMENVATTENDE CONCLUSIE EN AANDACHTSPUNTEN VOOR BELEID

Uit de kwantitatieve gegevens en de kwalitatieve analyse uit de voorgaande hoofdstukken kunnen we het volgende concluderen.

5.1 CONCLUSIE

Meeste studenten hebben voorkeur branche ziekenhuizen

Uit het onderzoek komt naar voren dat twee derde tot driekwart van de studenten een voorkeur heeft om binnen de branche ziekenhuizen te werken. De branche is het meest populair in vergelijking met andere branches. Een van de verklaringen hiervoor lijkt de aandacht die volgens de respondenten tijdens de opleiding aan de branche wordt gegeven. Studenten in de focusgroep geven aan dat veel lessen zijn afgestemd op de verpleeghandelingen die je in ziekenhuizen doet.

Meest genoemde motieven werken ziekenhuis zelfde voor studenten en werkzame verpleegkundigen

Werkzame verpleegkundigen en studenten hebben dezelfde motieven voor het (willen) werken in een ziekenhuis in hun top 3 staan als het gaat om de inhoud van het werk en ontwikkelmogelijkheden:

- uitdaging/complexiteit van het werk
- mogelijkheden te specialiseren in het vak
- toepassing van (verpleeg)technische handelingen

Dit geldt ook als het gaat om andere aspecten:

- stage gelopen in het ziekenhuis
- werkzekerheid
- werksfeer

Wel geldt dat bij de ene groep de aspecten soms hoger in de top 3 staan dan bij de andere (zie ook tabel 1 in de samenvatting).

Aan de andere kant zijn er zes vertrekredenen die het vaakst genoemd worden:

- Ik wil geen onregelmatige diensten
- Ik wil een nieuwe uitdaging
- Ik wil meer carrièremogelijkheden
- Ik wil in een andere functie gaan werken
- Ik wil gunstiger salaris en/of arbeidsvoorwaarden
- Ik vind de werkbelasting te hoog

Verschillen studenten en werkzame verpleegkundigen bij opvattingen werkdruk en onregelmatige diensten

Tussen studenten en werkzame verpleegkundigen zien we met name een duidelijk verschil als het gaat om de beleving van (verwachte) werkdruk en omgang met onregelmatige diensten. Studenten geven aan weinig moeite te hebben met deze onderwerpen. Zij zien het vooral als iets wat erbij hoort. Verpleegkundigen die al werkzaam zijn in ziekenhuizen lijken dit op basis van de focusgroepen anders te beleven. Zij vinden dat er op het gebied van werkdruk veel kan verbeteren (zie ook volgende paragraaf) en onregelmatige diensten ervaren ze toch vooral als zwaar. Dit zijn dan ook een van de meest genoemde vertrekredenen van werkzame verpleegkundigen. Een mogelijke verklaring, die ook door de respondenten genoemd werd, is dat studenten over het algemeen jonger zijn en in een andere levensfase zitten dan de werkzame verpleegkundigen. Zij hebben nog niet te maken met een gezin, waardoor werkdruk en onregelmatige diensten minder een rol spelen.

5.2 AANDACHTSPUNTEN VOOR BELEID

Uit het onderzoek komen de volgende drie aandachtspunten voor beleid naar voren:

- **Stagemogelijkheden.** Zowel werkzame verpleegkundigen als studenten die meededen aan het kwalitatieve deel van het onderzoek vinden dat er meer mogelijkheden moeten komen om stage binnen een ziekenhuis te gaan doen. Uit de focusgroepen en interviews komt naar voren dat er een groep studenten is die wel in de branche ziekenhuizen willen werken, maar toch in een andere branche terecht komen doordat zij tijdens hun opleiding geen stage in een ziekenhuis hebben kunnen doen. Daardoor heeft deze groep weinig kans op werk binnen deze branche. Hoewel we deze resultaten niet kunnen generaliseren naar alle opleidingen en ziekenhuizen in Nederland, lijkt er op dit punt ruimte voor verbetering.
- **Werkdruk.** Werkdruk is een van de meest genoemde (mogelijke) vertrekredenen van verpleegkundigen werkzaam in de branche ziekenhuizen. Volgens de verpleegkundigen uit de focusgroep zijn er dan ook verbeteringen nodig om de werkdruk te beheersen. Die ruimte voor verbetering ligt volgens de verpleegkundigen logischerwijs op de inzet van personeel, maar ook op de volgende onderwerpen:
 - ❖ Inrichting van het werk.
 - ❖ Bevorderen teamgevoel/teamwerk. Respondenten geven aan dat ze soms niet goed van elkaar weten hoe druk ze het hebben. Door meer samenwerking en betere communicatie kun je elkaar helpen. Een werkoverleg aan het begin van de dag of week draagt hieraan bij.
 - ❖ Inzet van ICT-voorzieningen.
- **Scholing.** Er zijn veel uitdagingen in het werk binnen ziekenhuizen en dat maakt de branche aantrekkelijk. Om deze uitdagingen aan te kunnen is ook goede scholing belangrijk. De mogelijkheden hiervoor zijn aanwezig, zo blijkt uit de focusgroep onder werkzame verpleegkundigen. Maar hoewel we dit niet kunnen generaliseren naar alle ziekenhuizen, geven de respondenten aan dat het aantal plekken beperkt is. Een Individueel scholingsbudget is door de respondenten als mogelijkheid genoemd.

Kenmerken werkzame verpleegkundigen en studenten verpleegkunde

In totaal hebben 142 personen de enquête voor werkzame verpleegkundigen volledig ingevuld. Zij behoren tot de doelgroep van dit onderzoek en voldoen aan de criteria 30 jaar of jonger en werkzaam in de branche ziekenhuizen. Verder hebben 263 mbo-ers en 249 hbo-ers de enquête voor studenten verpleegkunde volledig ingevuld.

Van de werkzame verpleegkundigen is 94% vrouw. Bij de mbo-v studenten is dit 89% en bij de hbo-v studenten 90%. Wat betreft leeftijd is 51% van de werkzame verpleegkundigen 25 jaar of jonger. Dit is 95% voor de mbo-v studenten en 86% bij de hbo-v studenten.

Tabel B1: leeftijdsverdeling werkzame verpleegkundigen en studenten verpleegkunde

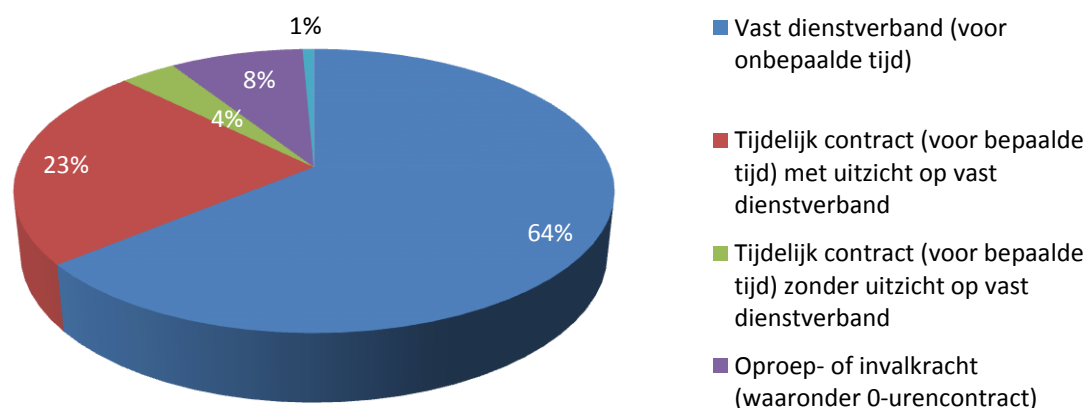
	Verpleegkundigen		Studenten mbo-v		Studenten hbo-v	
	N	%	N	%	N	%
≤25 jaar	73	51%	250	95%	213	86%
26-30 jaar	69	49%	7	3%	20	8%
> 30 jaar	0	0%	6	2%	16	6%
Totaal	142	100%	263	100%	249	100%

Type ziekenhuis en dienstverband werkzame verpleegkundigen

Van de werkzame verpleegkundigen werken de meesten in een algemeen ziekenhuis: 94%. De overige 6% werkt in een revalidatiecentrum.

Verder heeft 64% van de werkzame verpleegkundigen een vast dienstverband. Ongeveer een kwart heeft een contract voor bepaalde tijd met uitzicht op een vast dienstverband (figuur B1).

Figuur B1: verdeling type contracten van de verpleegkundigen werkzaam in ziekenhuizen (N=142).



Dat er nog een relatief grote groep van de verpleegkundigen geen vast dienstverband heeft, komt met name door degenen uit de laagste leeftijdscategorie. In onderstaande tabel valt af te lezen dat 41% van de verpleegkundigen van 24 jaar of jonger een vast dienstverband heeft. Voor de verpleegkundigen in de hogere leeftijdscategorieën ligt dit percentage ruim hoger: 76 tot 86%.

Tabel B2: dienstverband van verpleegkundigen naar leeftijdscategorie¹

	≤ 24 jaar		25-26 jaar		27-28 jaar		29-30 jaar	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Vast dienstverband (onbepaalde tijd)	23	41%	26	76%	24	77%	18	86%
Tijdelijk contract (bepaalde tijd) met uitzicht vast dienstverband	18	32%	6	18%	7	23%	2	10%
Tijdelijk contract (bepaalde tijd) zonder uitzicht vast dienstverband	5	9%	0	0%	0	0%	0	0%
Oproep- of invalkracht (waaronder 0-urencontract)	9	16%	2	6%	0	0%	1	5%
Uitzendkracht/gedetacheerde	1	2%	0	0%	0	0%	0	0%
Totaal	56	100%	34	100%	31	100%	21	100%

¹ Bij de leeftijdscategorieën is voor een andere indeling gekozen dan in tabel B1.

Gemiddeld werken de verpleegkundigen die deelnamen aan de enquête bijna 32 uur volgens hun contract. Zoals uit tabel B3 valt af te leiden heeft maar een beperkt deel van de verpleegkundigen een werkweek die korter is dan 32 uur. Het grootste deel werkt 32 t/m 35 uur (45%), gevolgd door 36 uur of meer (38%).

Tabel B3: verdeling verpleegkundigen naar het aantal uren dat zij volgens hun contract werken.¹

	N	%
≤ 23 uur	5	4%
24-27 uur	8	6%
28-31 uur	11	8%
32-35 uur	64	45%
≥ 36 uur	53	38%
Totaal	141	100%

¹ Een verpleegkundige heeft geen antwoord gegeven op deze vraag.

In totaal werkt 70% langer dan een jaar in de branche ziekenhuizen. Voor deze groep gaat het om gemiddeld ruim vier jaar.

Opleiding werkzame verpleegkundigen en studenten verpleegkunde

46% van de werkzame verpleegkundigen heeft een opleiding Verpleegkundige MBO afgerond, 60% een opleiding Verpleegkundige HBO. Ook geeft 22% aan een verpleegkundige vervolgopleiding te hebben afgerond.

57% van de studenten mbo-v zit in het 3^e of 4^e jaar van de opleiding (tabel B4). Voor de studenten hbo-v is dit aandeel lager: 53%.

Tabel B4: Verdeling opleidingsjaar voor studenten mbo-v en hbo-v

	Studenten mbo-v		Studenten hbo-v	
	N	%	N	%
1e jaar	65	25%	63	25%
2e jaar	47	18%	54	22%
3e jaar	48	18%	58	23%
4e jaar	103	39%	74	30%
Total	263	100%	249	100%