

Oudere professionals in de verpleging en verzorging lijken blijvers, voor jongeren is dat veel minder zeker

Kim de Groot en Art van Schaijk

Samenvatting

In de laatste tien jaar is het aantal verpleegkundigen, verzorgenden, begeleiders en praktijkondersteuners dat nadenkt over het veranderen van werk of werkgever of om een beroep buiten de zorgsector te gaan uitoefenen vrij stabiel gebleven. Dit is een positieve bevinding, gezien onder meer de toenemende werkdruk in de zorg. Toch heeft alsnog een derde (33%) van de zorgprofessionals erover gedacht om te veranderen van werk, werkgever of om de zorg te verlaten. Een kleinere groep van ongeveer 20% heeft daadwerkelijk de intentie om in het komende jaar de huidige baan te verlaten.

Een kleine verandering in de laatste tien jaar die opvalt is een lichte toename (7%-punt) van zorgprofessionals die nadenken om een beroep buiten de zorgsector uit te gaan oefenen, al is dit de laatste jaren stabiel.

Een zorgwekkende ontwikkeling is dat met name jongere zorgprofessionals aangeven dat zij verwachten niet tot hun pensioen hun huidige werk voort te zetten en binnen de zorgsector te blijven werken. De verwachting om de zorgsector te verlaten groeit met de leeftijd tot 39 jaar. Daarna verwacht men in mindere mate ander werk buiten de sector te gaan doen. De oudere zorgprofessionals lijken het meest trouw te zijn om in de zorg te blijven werken.

De personeelstekorten in de zorg blijven oplopen. Naar verwachting neemt het tekort aan verpleegkundigen (niveau 4 en 6) en verzorgenden (niveau 3) in 2031 toe tot 68.400 personen (Prognosemodel Zorg en Welzijn, 2021). Daarbij is ook bekend dat de grootste groep geregistreerde verpleegkundigen momenteel tussen 50 en 60 jaar oud is (CIBG, 2023). Om het personeelstekort niet nog verder op te laten lopen is het van belang om in te zetten op duurzame inzetbaarheid. De duurzame inzetbaarheid van zorgprofessionals houdt in dat zij in staat zijn om in goede gezondheid hun werkzaamheden uit te voeren tot de pensioengerechtigde leeftijd. Tegelijkertijd zien we in de voorgaande jaren een trend dat zorgprofessionals binnen de verpleging en verzorging steeds vaker aangeven dat zij verwachten niet in staat te zijn om hun werk tot hun pensioen te blijven uitvoeren (Brinkman e.a., 2018). Daarnaast zijn er wereldwijd signalen dat de COVID-19 pandemie een mogelijk negatief effect heeft op het personeelsbestand van verpleegkundigen en verzorgenden. Zo is bijvoorbeeld in Japan het aantal verpleegkundigen dat voortijdig stopt met werken in het ziekenhuis verdubbeld sinds de COVID-19 pandemie (Buchan, 2022).

Doel- en vraagstelling

Dit roept de vraag op hoe verpleegkundigen, verzorgenden, praktijkondersteuners en begeleiders in Nederland momenteel aankijken tegen het werken tot hun pensioen. Het doel van dit onderzoek is het verkrijgen van inzicht in de trends in de intentie van verpleegkundigen, verzorgenden, praktijkondersteuners en begeleiders om te blijven werken tot hun pensioen. Daartoe beantwoorden we de volgende onderzoeksvragen:

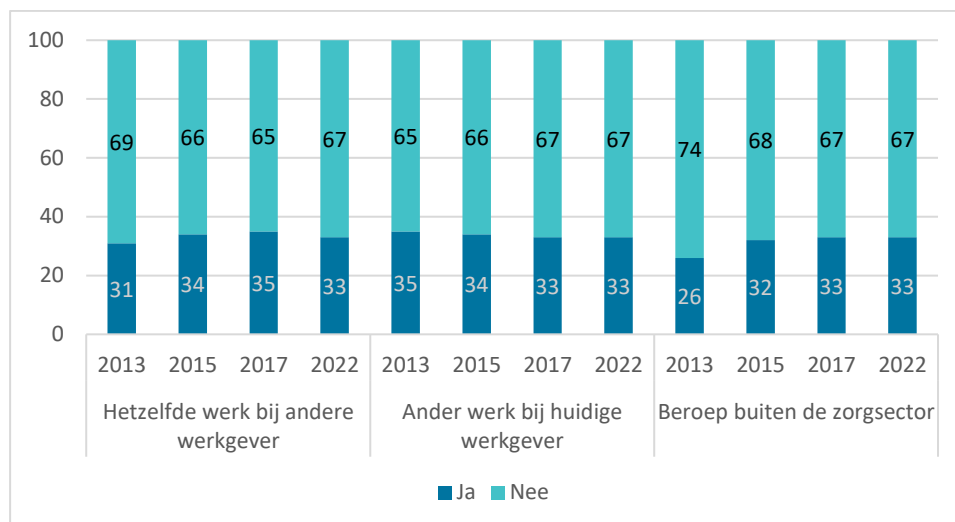
1. Hoe ontwikkelde de intentie van verpleegkundigen, verzorgenden, begeleiders en praktijkondersteuners om te veranderen van werk of in de zorg te blijven werken tot pensioen zich de laatste tien jaar?
2. In hoeverre hebben verpleegkundigen, verzorgenden, begeleiders en praktijkondersteuners van verschillende leeftijden in 2022 de intentie om te veranderen van werk of in de zorg te blijven werken tot pensioen?

De resultaten in deze factsheet zijn gebaseerd op (online) vragenlijstonderzoeken uit de jaren 2022, 2017, 2015 en 2013 onder verpleegkundigen, verzorgenden, begeleiders en praktijkondersteuners. De respondenten zijn deelnemers van het landelijke Nivel Panel Verpleging & Verzorging. Zij werken verspreid over Nederland in ziekenhuizen, de geestelijke gezondheidzorg, gehandicaptenzorg, wijkverpleging, verpleeghuiszorg en huisartsenzorg. Voor het beantwoorden van beide onderzoeksvragen stelden we de paneldeelnemers identieke vragen over of zij in het afgelopen jaar hebben nagedacht over het veranderen van werk, werkgever of een beroep buiten de zorgsector. Ook vroegen we of zij in het komende jaar daarvoor plannen hebben. Daarnaast vroegen we de respondenten of zij inschatten in staat te zijn hun huidige werk voor te zetten, ander werk binnen de zorgsector en ander werk buiten de zorgsector te gaan doen voor hun pensioen. De bijlage van het factsheet bevat verdere informatie over de methode van het onderzoek. Ook staan in de bijlage extra figuren met de resultaten uit het jaar 2022, uitgesplitst naar zorgsectoren.

Een derde overwoog te veranderen van werk of werkgever

Over de jaren heen bleef de groep zorgprofessionals die terugblikkend heeft nagedacht over het veranderen van werk of werkgever ongeveer gelijk en rond een derde van de totale groep zorgprofessionals (figuur 1). De groep zorgprofessionals die overwoog om een beroep buiten de zorgsector uit te gaan oefenen bleef ook stabiel rond 33% (figuur 1).

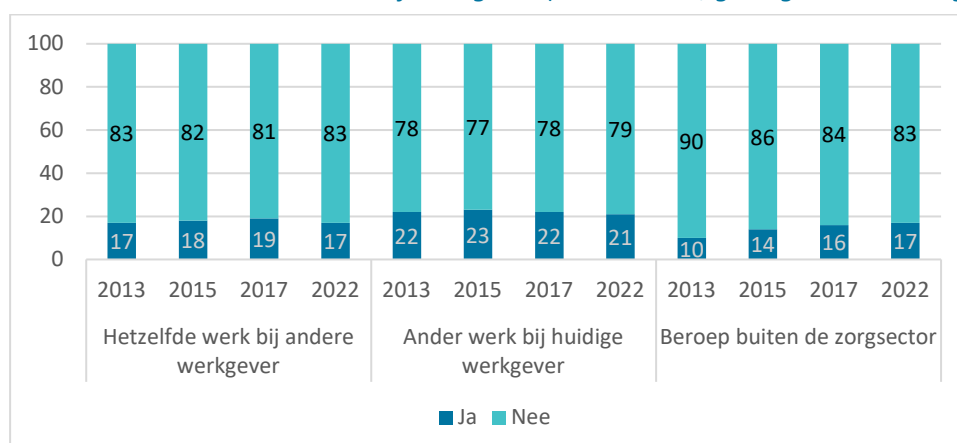
Figuur 1 Trends in percentages van zorgprofessionals dat in afgelopen jaar heeft nagedacht over het veranderen van werk of werkgever (N=659-1573, gewogen naar huidige populatie)



Licht stijgende trend in intentie om buiten zorgsector te gaan werken

Ook het percentage zorgprofessionals dat vooruitblikkend van plan is om te veranderen van werk of werkgever bleef stabiel over de jaren heen (figuur 2). De groep zorgprofessionals met de intentie om in komend jaar een beroep buiten de zorgsector uit te gaan oefenen nam toe in omvang, van respectievelijk 10% in 2013 naar 17% in 2022 (figuur 2).

Figuur 2 Trends in percentages van zorgprofessionals dat van plan is om in komend jaar te veranderen van werk of werkgever (N=659-1573, gewogen naar huidige populatie)

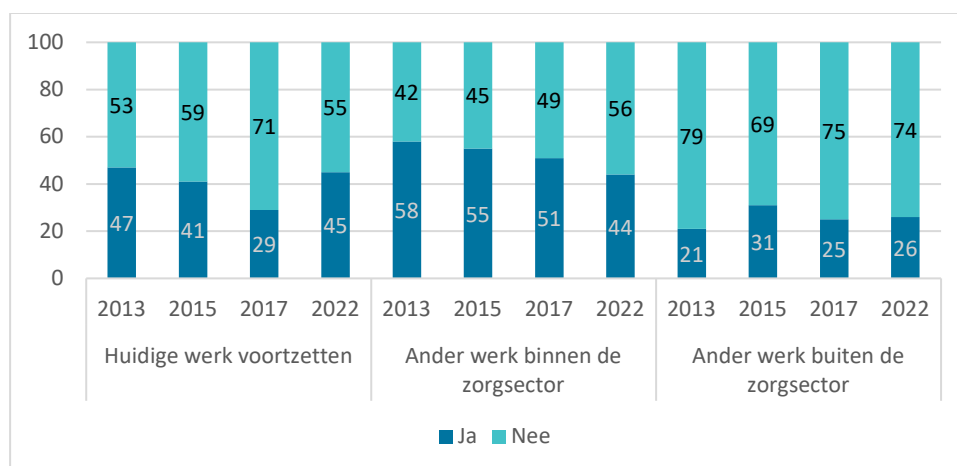


Wisselend beeld bij inschatting om werk tot pensioen voort te zetten

De inschatting van zorgprofessionals of zij in staat zijn hun huidige werk tot het pensioen voort te zetten liet een wisselend beeld zien (figuur 3). In de jaren 2013 tot 2017 was een afname zichtbaar van de groep zorgprofessionals die inschatte in staat te zijn hun werk voort te zetten. In 2022 lag het gewogen percentage echter hoger ten opzichte van 2017.

Over de jaren heen leek een afname zichtbaar van de groep zorgprofessionals die inschat voor hun pensioen nog ander werk binnen de zorgsector te gaan doen, respectievelijk 58% in 2013 en 44% in 2022. Bij de groep zorgprofessionals die inschat voor hun pensioen nog werk buiten de zorgsector te gaan doen was geen duidelijke trend zichtbaar.

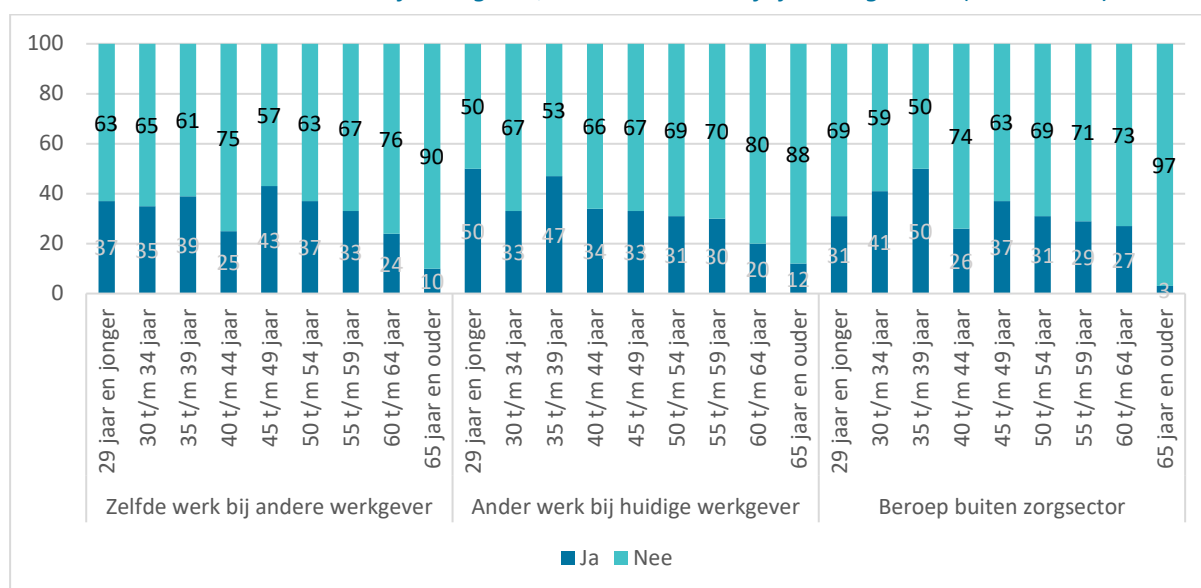
Figuur 3 Trends in percentages van zorgprofessionals dat inschat het huidige werk te kunnen voortzetten tot de pensioengerechtigde leeftijd, en verwacht ander werk binnen of buiten de zorgsector te gaan doen (N=659-1573, gewogen naar huidige populatie)



Oudere professionals zijn het meest trouw aan hun beroep en werkgever

Bij de antwoorden in 2022 keken we ook naar de leeftijdsgroepen van de zorgprofessionals (figuur 4). Daarbij viel op dat naarmate de leeftijd van de zorgprofessionals toenam, de percentages van zorgprofessionals die het afgelopen jaar hebben nagedacht om te veranderen van werk of werkgever af leek te nemen. Bij het nadenken om een beroep buiten de zorgsector uit te gaan oefenen zagen we tot de leeftijd van 40 jaar eerst een toename en vervolgens een afname in de percentages.

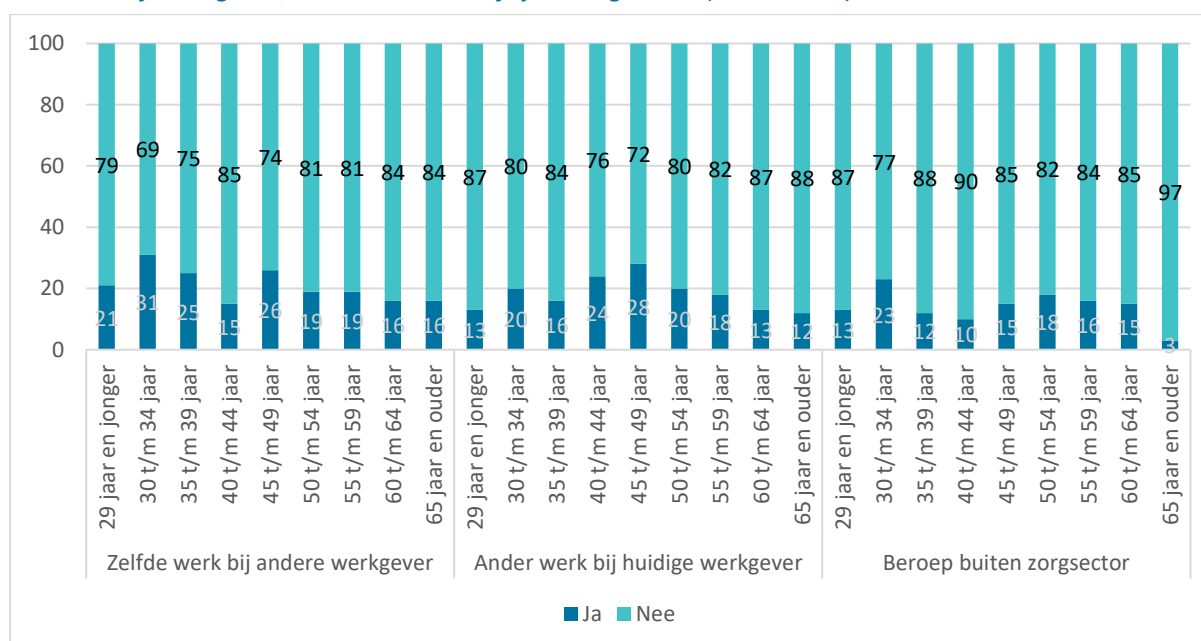
Figuur 4 Percentage van zorgprofessionals dat het afgelopen jaar heeft nagedacht over het veranderen van werk of werkgever, verdeeld over leeftijdscategorieën (N=622-631)



Vooraf jongere zorgprofessionals verwachten te veranderen van werk

Bij de intentie om komend jaar te veranderen van werk of werkgever lagen de percentages van zorgprofessionals dicht bij elkaar (figuur 5). Toch viel bij de intentie om te veranderen van werk op dat dit licht toenam tot de leeftijd van 50 jaar en vervolgens afnam. Zowel bij het veranderen van werkgever als bij het zoeken naar een beroep buiten de zorgsector was het percentage zorgprofessionals met een intentie daarvoor het hoogst bij de leeftijdscategorie van 30 t/m 34 jaar.

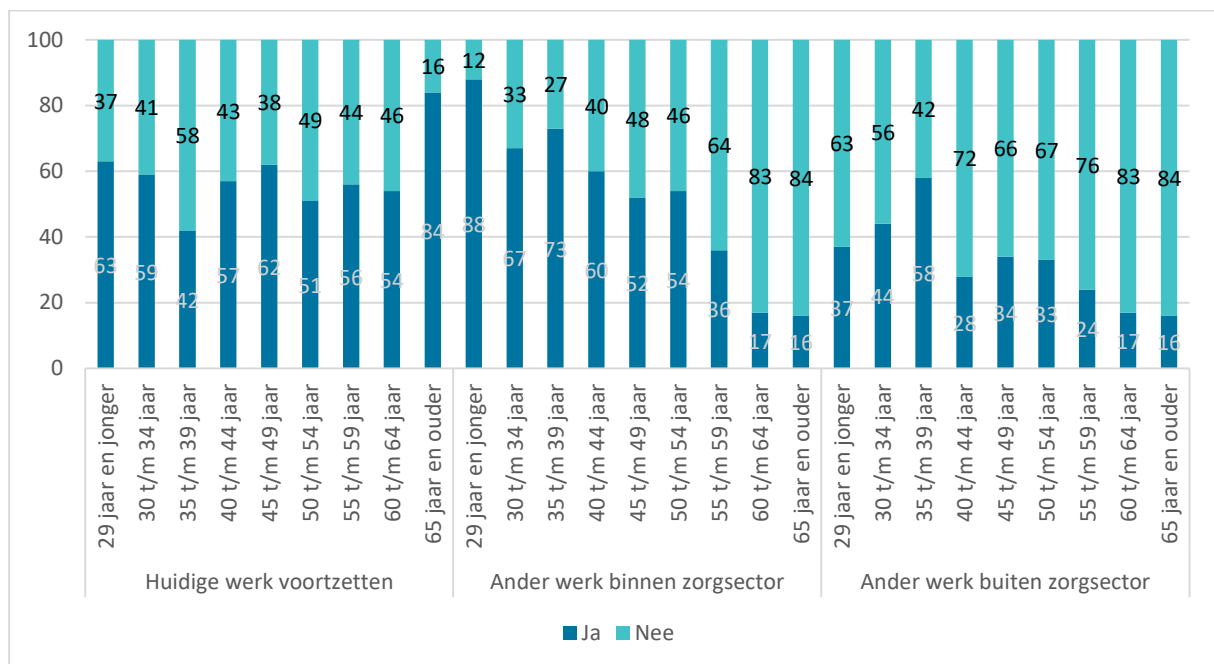
Figuur 5 Percentage van zorgprofessionals dat van plan is om komend jaar te veranderen van werk of werkgever, verdeeld over leeftijdscategorieën (N=604-617)



Dreigend verlies van jongere professionals in de toekomst

Wanneer gekeken wordt naar de verschillende leeftijdscategorieën viel op dat de oudste groep zorgprofessionals veruit het vaakst inschat in het huidige beroep de pensioenleeftijd te kunnen bereiken (figuur 6). De groep van 35 t/m 39 jaar schatte hierin de situatie het somberst in, 58% verwachtte niet in staat te zijn het huidige werk (bij dezelfde of een andere werkgever) voort te kunnen zetten tot het pensioen. Eenzelfde percentage verwachtte dan ook ander werk buiten de sector te gaan uitoefenen voor de pensioenleeftijd. Na de leeftijd van 40 jaar was een afname zichtbaar in zorgprofessionals die verwachten werk buiten de zorgsector uit te gaan voeren. Het waren met name jongeren die denken voor hun pensioenleeftijd ander werk te gaan doen, zowel binnen als buiten de zorgsector.

Figuur 6 Percentage van zorgprofessionals dat inschat het huidige werk te kunnen voortzetten tot de pensioengerechtigde leeftijd, en verwacht ander werk binnen of buiten de zorgsector te gaan doen, verdeeld over leeftijdscategorieën (N=634-640)



Conclusies

Het onderzoek laat een vrij stabiel beeld zien over de laatste tien jaar met het aantal verpleegkundigen, verzorgenden, begeleiders en praktijkondersteuners dat nadenkt over het veranderen van werk of werkgever of om een beroep buiten de zorgsector te gaan uitoefenen. Dit is een positieve bevinding, gezien de toenemende werkdruk en de signalen dat ook de COVID-19 pandemie een mogelijk negatief effect zou hebben op de intentie van zorgprofessionals om in de verpleging en verzorging te blijven werken. Wel moet worden opgetekend dat nog steeds meer dan de helft van de zorgprofessionals niet denkt in staat te zijn het huidige werk tot het pensioen voort te zetten. Ook overweegt een derde ($\pm 33\%$) het verlaten van hun baan of werkgever of de zorgsector.

Alhoewel dit onderzoek in eerste instantie een vrij positief en stabiel beeld geeft zijn er ook een aantal bevindingen die duiden op minder positieve ontwikkelingen. Zo valt op dat in de laatste tien jaar een lichte toename (7%) zichtbaar is van zorgprofessionals die nadenken om een beroep buiten de zorgsector uit te gaan oefenen. Gezien de groeiende personeelstekorten in de zorg is dit een

zorgwekkende ontwikkeling. Deze bevinding roept de vraag op of de zorgprofessionals die nu overwegen om buiten de zorg te gaan werken dat ook daadwerkelijk gaan doen. Om hier inzicht in te krijgen is vervolgonderzoek aan te bevelen waarin zorgprofessionals met de intentie om de zorg te verlaten over de tijd gevolgd worden om te zien of zij daadwerkelijk veranderen van werk. Daarbij is het van belang om inzicht te krijgen in redenen van deze zorgprofessionals om wel of niet voor een beroep buiten de zorgsector te kiezen. Met deze vergaarde kennis kan samen met de zorgsector worden gewerkt aan het behouden van de zorgprofessionals binnen de zorgsector.

Verder valt op dat de oudere zorgprofessionals het meest trouw lijken te zijn om in de zorg te blijven werken. Naarmate de leeftijd van zorgprofessionals toeneemt is een afname te zien in de intentie om te veranderen van werk of werkgever. Daar waar vanuit het veld signalen waren van zorgen over de duurzame inzetbaarheid van oudere zorgprofessionals lijkt dit onderzoek daar geen onderbouwing voor te geven.

Tegelijkertijd laat dit onderzoek zorgwekkende signalen zien van een mogelijk dreigend verlies van jongere zorgprofessionals in de verpleging en verzorging. De jongeren geven aan dat zij verwachten niet tot hun pensioen in hun huidige werk en binnen de zorgsector te blijven. Dat jongere professionals vaker de intentie hebben om te veranderen van werk kan deels verklaard worden doordat zij hun hele werkende leven nog voor zich hebben en een bepaalde ambities en loopbaanverwachtingen hebben. Opvallend is dat de verwachting om de zorgsector te verlaten groeit met de leeftijd tot 39 jaar. Daarna verwacht men in mindere mate ander werk buiten de sector te gaan doen. Dit roept vragen op over onderliggende redenen van zorgprofessionals en hoe deze redenen mogelijk variëren tussen leeftijdsgroepen.

Literatuur

Brinkman, M., Veer A.J.E. de, Spreeuwenberg, P., Groot, K. de, Francke, A.L. De aantrekkelijkheid van werken in de zorg 2017: cijfers en trends voor verpleegkundigen, verzorgenden, begeleiders en praktijkondersteuners huisartsenzorg. Utrecht: Nivel, 2018

Buchan, J. (2022). Sustaining and retaining the global nursing workforce. European Nursing Congress: Future Proof Nursing.

CIBG (2023). Cijfers over het BIG-register: leeftijdsopbouw. Geraadpleegd via: <https://www.bigregister.nl/over-het-big-register/cijfers/leeftijdsopbouw>

Prognosemodel Zorg en Welzijn (2021). Arbeidsmarkt. Geraadpleegd via: <https://prognosemodelzw.databank.nl/dashboard/dashboard-branches/totaal-zorg-en-welzijn--breed/>

Bijlage

Over het onderzoek

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van Utrechtzorg. De factsheet is gebaseerd op data vanuit online en/of schriftelijke vragenlijstonderzoeken onder deelnemers van het landelijke Nivel Panel Verpleging & Verzorging in de jaren 2013, 2015, 2017 en 2022. Voor de vergelijkbaarheid van de resultaten zijn dezelfde identieke vragen gesteld in de vragenlijstonderzoeken. De vragenlijsten zijn opvraagbaar bij de auteurs.

Populatie en respons

Dit factsheet is gebaseerd op de antwoorden van 659 tot 1573 respondenten van het landelijke Panel Verpleging & Verzorging. Het aantal respondenten varieerde per jaar, zie tabel 1 voor de algemene kenmerken van de respondenten per jaar. Sommige zorgsectoren zijn oververtegenwoordigd in de responsgroep, terwijl andere sectoren ondervertegenwoordigd zijn. Om die reden zijn bij de analyse van trends de percentages gewogen (figuur 1-3). De gewogen percentages geven een representatieve weerspiegeling van de huidige werkzame populatie.

Tabel 1 Algemene kenmerken van respondenten (N, %)

	2013 (N=1109)	2015 (N=1295)	2017 (N=1573)	2022 (N=659)
Geslacht				(N=644)
Man	118 (10,6%)	125 (9,7%)	160 (10,2%)	77 (12%)
Vrouw	991 (89,4%)	1170 (90,3%)	1413 (89,8%)	567 (88%)
Leeftijdscategorie			(N=1571)	(N=644)
29 jaar en jonger	75 (6,8%)	138 (10,7%)	122 (7,8%)	16 (2,5%)
30 t/m 34 jaar	81 (7,3%)	74 (5,7%)	95 (6,1%)	27 (4,2%)
35 t/m 39 jaar	86 (7,8%)	100 (7,7%)	114 (7,3%)	33 (5,1%)
40 t/m 44 jaar	125 (11,3%)	127 (9,8%)	109 (6,9%)	53 (8,2%)
45 t/m 49 jaar	188 (17%)	187 (14,4%)	216 (13,8%)	50 (7,8%)
50 t/m 54 jaar	239 (21,6%)	246 (19,0%)	332 (21,1%)	124 (19,3%)
55 t/m 59 jaar	222 (20%)	305 (23,4%)	325 (20,7%)	165 (25,6%)
60 t/m 64 jaar	92 (8,3%)	116 (9%)	242 (15,4%)	144 (22,4%)
65 jaar en ouder	1 (0,1%)	2 (0,2%)	16 (1,0%)	32 (5%)
Zorgsector				
Algemene ziekenhuizen	208 (18,8%)	204 (15,8%)	179 (11,4%)	89 (13,5%)
Academische ziekenhuizen	41 (3,7%)	35 (2,7%)	63 (4%)	16 (2,4%)
Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)	119 (10,7%)	120 (9,3%)	130 (8,3%)	58 (8,8%)
Gehandicaptenzorg	199 (17,9%)	209 (16,1%)	215 (13,7%)	69 (10,5%)
Wijkverpleging	266 (24%)	389 (30,1%)	438 (27,8%)	193 (29,3%)
Huisartsenzorg	-	82 (6,3%)	316 (20,1%)	120 (18,2%)
Verpleeghuiszorg	276 (24,9%)	256 (19,8%)	232 (14,8%)	114 (17,3%)

Nivel Panel Verpleging & Verzorging

Het landelijke Panel Verpleging & Verzorging bestaat uit enkele duizenden verpleegkundigen, verzorgenden, begeleiders en praktijkondersteuners. Zij werken verspreid over het land in uiteenlopende zorgsectoren: algemene ziekenhuizen, academische ziekenhuizen, GGZ, gehandicaptenzorg, wijkverpleging, verpleeghuiszorg en huisartsenzorg. Alle paneldeelnemers werken in de directe zorg aan cliënten en zijn bereid om regelmatig vragen te beantwoorden over hun werk. Het Nivel Panel Verpleging & Verzorging ontvangt subsidie van het Ministerie van VWS.

Meer weten

Het Nivel levert de kennis om de gezondheidszorg in Nederland beter te maken. Dat doen we met hoogwaardig, betrouwbaar en onafhankelijk wetenschappelijk onderzoek naar thema's met een groot maatschappelijk belang. 'Kennis voor betere zorg' is onze missie. Alle onderzoeken publiceert het Nivel openbaar. U vindt deze publicatie en alle andere Nivel-publicaties op www.nivel.nl/publicaties.

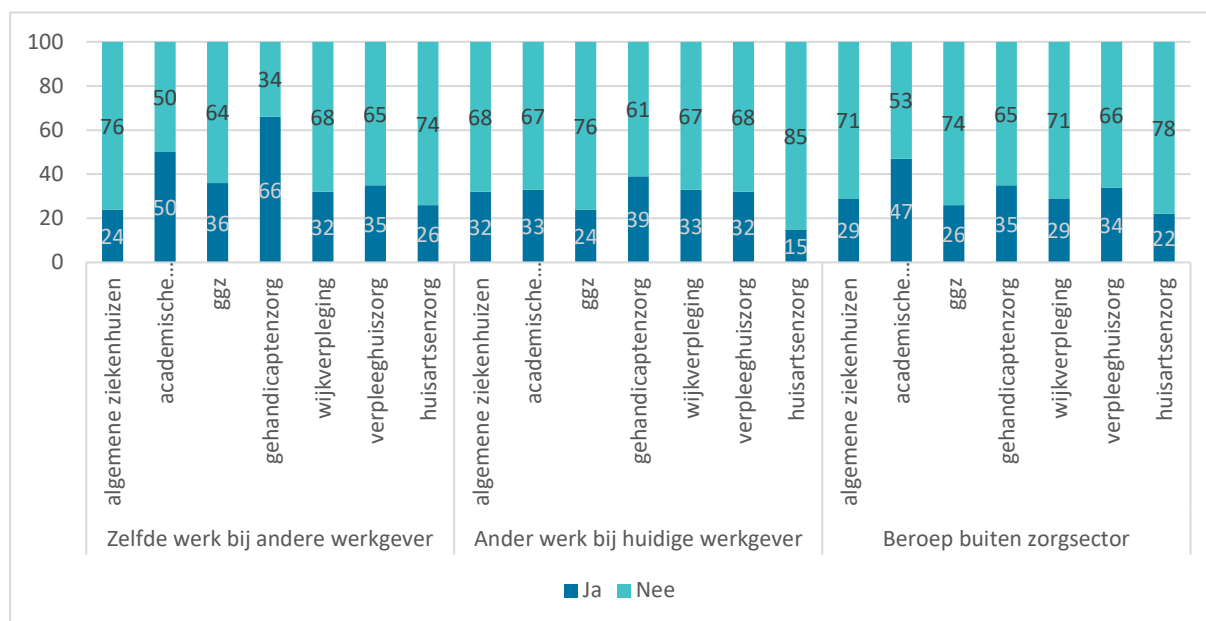
Titelgegevens van deze publicatie

De gegevens uit deze publicatie mogen met de volgende bronvermelding worden gebruikt: Groot, K. de & Schaaijk, A. van. Oudere professionals trouw om in de verpleging en verzorging te blijven, maar verlies jongeren dreigt. Utrecht: Nivel, 2023.

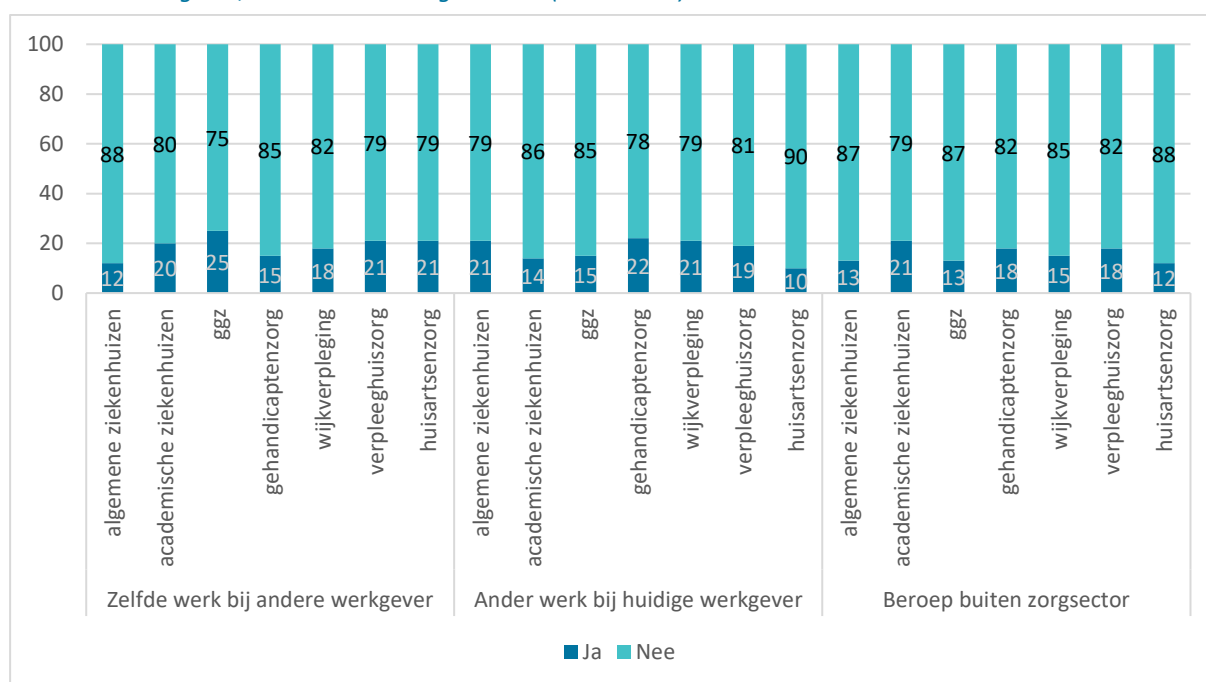
Verdeling over zorgsectoren

Bij de antwoorden van 2022 keken we ook naar de zorgsectoren waarin de zorgprofessionals werkzaam waren. De resultaten daarvan, verdeeld over de zorgsectoren, staan in figuur 7, 8 en 9.

Figuur 7 Percentage van zorgprofessionals dat het afgelopen jaar heeft nagedacht over het veranderen van werk of werkgever, verdeeld over zorgsectoren (N=636-646)



Figuur 8 Percentage van zorgprofessionals dat van plan is om komend jaar te veranderen van werk of werkgever, verdeeld over zorgsectoren (N=619-632)



Figuur 9 Percentage van zorgprofessionals dat inschat het huidige werk te kunnen voortzetten tot de pensioengerechtigde leeftijd, en verwacht ander werk binnen of buiten de zorgsector te gaan doen, verdeeld over zorgsectoren (N=649-655)

