



Dit rapport is een uitgave van het NIVEL.  
De gegevens mogen  
worden gebruikt met  
bronvermelding.

## **Tot je pensioen werken in de zorg?**

**Wensen van werknemers in de verpleging en verzorging ten aanzien van ouderenbeleid van werkgevers**

Anke J.E. de Veer  
Anneke L. Francke

U vindt dit rapport en andere publicaties van het NIVEL in PDF-format op: [www.nivel.nl](http://www.nivel.nl)

Dit onderzoek is mogelijk gemaakt door subsidie van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Deelnemers projectgroep:

- Dhr. A. Kersten (VWS)
- Mw. F. Bolle (V&VN)

ISBN 9789461221056

<http://www.nivel.nl>

[nivel@nivel.nl](mailto:nivel@nivel.nl)

Telefoon 030 2 729 700

Fax 030 2 729 729

©2011 NIVEL, Postbus 1568, 3500 BN UTRECHT

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

# Inhoud

<b>Samenvatting</b>	<b>5</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>7</b>
1.1 Onderzoeksvragen	7
<b>2 Onderzoeksopzet</b>	<b>9</b>
2.1 Analyses	9
<b>3 Wensen tot lang doorwerken</b>	<b>11</b>
3.1 Wie wil er langer doorwerken?	11
3.2 Wie kan tot 65 doorwerken?	12
3.3 Wie wil lichter werk?	12
<b>4 Ideeën over oudere collega's in de verpleging en verzorging</b>	<b>13</b>
<b>5 Voorwaarden voor lang doorwerken</b>	<b>15</b>
5.1 Samenhang met achtergrondkenmerken	17
5.2 Type dienst	17
5.3 Onregelmatige diensten	17
5.4 Ervaren algemene gezondheid	18
5.5 Huidige werk voort kunnen zetten tot 65	18
5.6 Lichter werk	18
<b>6 Beleid van de werkgever</b>	<b>19</b>
<b>7 Conclusie en discussie</b>	<b>21</b>
<b>Literatuur</b>	<b>23</b>
<b>Bijlage 1: Vragenlijst</b>	<b>25</b>
<b>Bijlage 2: Kenmerken van de respondenten</b>	<b>37</b>
<b>Bijlage 3: Wens tot langer doorwerken (tabel 3.1) vergeleken met landelijke cijfers</b>	<b>39</b>



## Samenvatting

Om een toekomstig tekort aan zorgpersoneel op te vangen zouden werknemers in de verpleging en verzorging tot hogere leeftijd kunnen blijven werken. Het Nivel heeft aan het Panel Verpleging & Verzorging gevraagd hoe 50-plussers in de zorg blijven werken. De schriftelijke, voorgestructureerde vragenlijst werd ingevuld door 962 helpenden, verzorgenden, verpleegkundigen en sociaal agogen. Zij geven allemaal directe zorg aan cliënten. In het rapport wordt ingegaan op de antwoorden die de werknemers gaven. In deze samenvatting geven we kort enkele resultaten weer gevolgd door drie centrale conclusies die uit het onderzoek getrokken kunnen worden.

Tabel Enkele kerngetallen

<i>In staat zijn tot doorwerken</i>		
- wil tot 65 jaar werkzaam blijven		39%
- Is in staat het huidige werk tot 65 voort te zetten		27%
- Lichter werk (lichamelijk en/of geestelijk) draagt bij tot langer werken		69%
<i>Mening over ouderenbeleid</i>		
- Vindt het belangrijk om 50-plussers zo veel mogelijk voor de zorg te behouden		84%
- Heeft een werkgever die er alles aan doet om 50-plussers in dienst te houden		23%
- Vindt dat hun werknemer meer extra maatregelen moet treffen om 50-plussers te houden		67%
<i>Gewenste maatregelen</i>		
- mogelijkheid de inhoud van het werk te veranderen		
in het bijzonder	- minder lichamenlijk zwaar werk	83%
	- meer coachende, begeleidende taken	55%
- aandacht te hebben voor werkomstandigheden		
in het bijzonder	- acceptabele werkdruk	85%
	- waardering krijgen	67%
	- teamsfeer	67%
	- goed overleg met leidinggevende	47%
	- goede besluitvorming en overleg binnen team	45%
- mogelijkheid om werktijden aan te passen		
in het bijzonder	- minder onregelmatige diensten	66%
	- minder nachtdiensten	57%
	- minder uren per week werken	46%
	- extra verlofuren	43%
- aandacht voor loopbaan van 50-plusser		
in het bijzonder	- loopbaanombuiging	65%
	- scholing gericht op kunnen blijven werken	53%
	- loopbaanbegeleiding	45%
- aandacht voor gezondheid en ziekte		
in het bijzonder	- aanpassingen van de werkplek	68%
	- gesprekken over belasting en gezondheid	67%
- overige maatregelen	- deeltijdpensioen of deeltijd vervroegde uittreding	73%

## **Er is behoefte aan lichter werk voor oudere zorgverleners**

Werknemers in de zorg willen even vaak tot 65 jaar doorwerken als werknemers in andere sectoren maar verwachten vaker dat dit niet kan met hun huidige werkzaamheden. Een meerderheid wil de mogelijkheid hebben tot lichamelijk en/of geestelijk lichter werk. Dat betekent dat werkgevers tijdig op deze behoefte moeten inspelen om hun werknemers in het arbeidsproces te houden. Specifieke alertheid is gevraagd voor verzorgenden en mensen die zich al minder gezond voelen omdat zij duidelijk meer dan anderen baat denken te hebben bij lichter werk. Vooral werknemers in de verpleeg- en verzorgingshuissector geven aan dat lichter werk kan bijdragen aan langer doorwerken.

## **Werkgevers moeten meer aandacht besteden aan ouderenbeleid**

De zorgverlener heeft over het algemeen niet de indruk dat hun werkgever het belangrijk vindt dat hij of zij tot 65 jaar blijft werken. Slechts een kwart vindt dat de werkgever er alles aan doet om 50-plussers in dienst te houden. Over het algemeen geven de zorgverleners aan dat hun werkgever meer extra maatregelen moet treffen om de oudere werknemers langer te behouden voor de zorg. Dit wijst erop dat werkgevers nog geen duidelijk zichtbaar ouderenbeleid voeren.

## **Ouderenbeleid bevat een breed scala aan maatregelen**

Vrijwel alle zorgverleners geven aan dat de aantrekkelijkheid van het werk belangrijk is als het gaat om het behoud van 50-plussers. Het gaat daarbij om aspecten als een acceptabele werkdruk, waardering krijgen, een leuke teamsfeer en goede communicatie en besluitvorming. Uit eerder onderzoek (de Veer e.a., 2010) blijkt dat dit niet specifiek is voor het behoud van ouderen. Alle werknemers zijn erbij gebaat. Aandacht voor loopbanen van 50-plussers, meer keuze in de werktijden (zoals regelmatig werken, minder nachtdiensten), en mogelijkheden om taken aan te passen dragen er allemaal aan bij dat oudere langer in het arbeidsproces blijft. Daarbij horen ook (pro-actieve) gesprekken over de gezondheid van de werknemer. Er zijn geen duidelijke indicaties gevonden voor het belang van een speciaal doelgroepenbeleid. Alle genoemde maatregelen kunnen voor een werknemer behulpzaam zijn om door te blijven werken.

# 1 Inleiding

Om een toekomstig tekort aan zorgpersoneel op te vangen zouden werknemers in de verpleging en verzorging tot hogere leeftijd kunnen blijven werken. Dit rapport beschrijft hoe werknemers in de directe zorgverlening aan cliënten aankijken tegen het blijven werken in de zorg na hun 55<sup>ste</sup> levensjaar en wat daarvoor nodig is.

Door de afschaffing van de VUT en de afbouw van het flexpensioen wordt verwacht dat zorgpersoneel in de toekomst ongeveer twee jaar langer dan voorheen door moet werken (van der Windt e.a., 2010). Het aantal werknemers in de zorg dat momenteel doorwerkt tot 65 is klein: 14% van de werknemers is 55-plusser en na 58 jaar daalt de arbeidsdeelname sterk (Smeets e.a., 2009). Als oudere werknemers langer doorwerken levert dit dan ook veel extra arbeidskrachten op (Panteia, 2011).

Ondanks de daling van arbeidsdeelname door ouderen, vergrijst het personeelsbestand in zijn totaliteit. Regiomarge voorspelt dat het aantal 50-plussers werkzaam in de zorg de komende 15 jaar fors stijgt (van der Windt e.a., 2009). Daar komen de plannen voor de verhoging van de AOW-leeftijd nog bij. Veel werkgevers (41%) in de zorg vinden deze vergrijzing van het personeelsbestand een probleem (van der Windt e.a., 2010).

Werknemers in de zorg verwachten vaker dat zij niet tot hun 65ste kunnen doorwerken dan werknemers in andere sectoren (Ybema e.a., 2009).

## 1.1 Onderzoeksvragen

Doel van het onderzoek is nagaan hoe ervoor gezorgd kan worden dat werknemers in de verpleging en verzorging zo lang mogelijk met plezier in de zorg blijven werken. Daartoe wordt gekeken naar de wensen en mogelijkheden als het gaat om het op oudere leeftijd werken in de zorg en wat zij vinden van het personeelsbeleid van hun werkgever t.a.v. oudere werknemers.

De volgende hoofdvragen worden beantwoord:

1. Hoe denken werknemers in de verpleging en verzorging over doorwerken tot 65 jaar?
2. Hoe denken die werknemers over oudere collega's?
3. Welke voorwaarden dragen er volgens werknemers aan bij dat 50-plussers langer doorwerken?

Is er een verband tussen de voorwaarden die de werknemer van belang acht en

(a) kenmerken van de werknemer (zorgsector, aantal werknemers werkzaam bij werkgever, initiële opleiding, leeftijd, geslacht, omvang aanstelling, type diensten, leidinggevende taken, ervaren gezondheid) en

(b) de inschatting of het huidige werk tot 65 gedaan kan worden en de inschatting of lichter werk het makkelijker maakt door te gaan met werken?

4. Wat vinden zij van het personeelsbeleid van hun werkgevers ten aanzien van de oudere werknemers (50-plussers)?

Is er een verband tussen het ervaren beleid van de werkgever en de zorgsector waarin men werkt en de omvang van de organisatie?





## 2 Onderzoeksopzet

Het onderzoek is gedaan door een vragenlijst te sturen naar de deelnemers van het Panel Verpleging & Verzorging. Het Panel Verpleging & Verzorging wordt gecoördineerd door het Nivel met financiële ondersteuning van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn & Sport. Het Panel Verpleging & Verzorging bestaat uit verpleegkundigen, verzorgenden, sociaalagogen en helpenden, allen werkzaam in de directe zorg aan cliënten. Ze zijn geworven door a-selecte steekproeven te trekken van werkenden in de gezondheidszorg. De verpleegkundigen zijn vooral werkzaam in vier sectoren: de ziekenhuizen, de GGZ, de zorg voor mensen met een beperking, en de thuiszorg. De verzorgenden en helpenden zijn werkzaam in drie sectoren: de verpleeghuizen, de verzorgingshuizen, en de thuiszorg. Alle sociaalagogen werken in de gehandicaptenzorg. Doel is om de deelnemers regelmatig te bevragen over beleidsrelevante onderwerpen binnen hun werk ([www.nivel.nl/panelvnev](http://www.nivel.nl/panelvnev)).

Begin 2011 is een schriftelijke, voorgestructureerde vragenlijst (zie bijlage 1) verstuurd naar 1293 deelnemers van het Panel Verpleging & Verzorging. Degenen die een e-mail adres hadden kregen tegelijkertijd een mail waarin de mogelijkheid werd geboden om de vragenlijst online in te voeren. Na twee en vier weken zijn herinneringen verstuurd. In het totaal vulden 965 personen de vragenlijst in (respons 75%), waarvan 651 schriftelijk (67%) en 324 online (33%). De respondenten werken in ziekenhuizen (n=182, 18%), verpleeg- en verzorgingshuizen (n=251, 26%), de gehandicaptenzorg (n=146, 15%), de GGZ (n=133, 14%) en de thuiszorg (n=251, 26%). De meeste respondenten zijn verpleegkundige (n=493, 51%) of verzorgende (n=340, 35%). Kenmerken van de respondenten staan in bijlage 2.

### 2.1 Analyses

De antwoorden van de respondenten zijn geanalyseerd met Stata 10.0, waarbij percentages zijn berekend. Verbanden met achtergrondkenmerken zijn onderzocht met chi-kwadraat toetsen (als het te verklaren kenmerk een nominaal meetniveau heeft, vraagstelling 3) en variantie-analyses (als het te verklaren kenmerk een ordinaal meetniveau heeft, vraagstelling 4). Het grote aantal toetsen dat gedaan is vergroot de kans op het vinden van verbanden die gebaseerd zijn op toeval. Om deze kans te minimaliseren is overal een significantieniveau van 0.01 gehanteerd.



### 3 Wensen tot lang doorwerken

Minder dan de helft van de werknemers in de verpleging en verzorging (39%) wil tot 65 jaar werken (tabel 3.1). De rest wil het niet of weet het nog niet. Een kwart (27%) denkt er toe in staat te zijn. Dit verschil tussen willen en kunnen duidt erop dat het werk als zwaar wordt ervaren. De meesten (69%) geven aan dat lichter werk de kans vergroot dat ze langer in de zorg blijven werken. De meerderheid wil niet na 65 jaar doorgaan met werken.

Vergeleken met landelijke cijfers uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, willen respondenten net zo vaak doorwerken als de gemiddelde werknemer maar dat zijn daar wel vaker aanpassingen voor nodig (Koppes e.a., 2009) (zie bijlage 3).

Vrouwen in de verpleging en verzorging geven vaker aan dat zij het huidige werk niet tot 65 zullen volhouden (42% versus landelijk 35%) en dat lichter werk helpt om langer te kunnen blijven werken (70% versus landelijk 41%). Mannen in de verpleging en verzorging geven ook vaker aan dat lichter de kans vergroot dat ze hun werk langer voort kunnen zetten (55% versus landelijk 41%).

Tabel 3.1 Percentage werknemers dat langer wil doorwerken<sup>1</sup>

Vraag	n <sup>2</sup>	ja	nee	weet niet
- Wilt u tot uw 65ste levensjaar werkzaam blijven?	962	39%	27%	34%
- Denkt u dat u in staat bent uw huidige werk tot uw 65ste levensjaar voort te zetten?	962	27%	42%	31%
- Zou lichter werk (lichamelijk en/of geestelijk) ertoe kunnen bijdragen dat u uw werk langer voorzet?	962	69%	15%	16%
- Wilt u na uw 65ste levensjaar werkzaam blijven?	963	9%	61%	30%

<sup>1</sup>Bron van de vier vragen: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009 van TNO/SZW/CBS

<sup>2</sup>Aantal respondenten dat vraag heeft beantwoord

#### 3.1 Wie wil er langer doorwerken?

Nagegaan is welke achtergrondkenmerken van de respondenten samenhangen met willen doorwerken. Daarbij is gekeken naar de achtergrondkenmerken uit de tabellen in bijlage 2. De wens om tot 65 jaar door te werken is in vrijwel alle subgroepen gelijk. Er is alleen een verband met de aanstellingsomvang en leeftijd. Werknemers met een aanstelling van minimaal 30 uur willen vaker tot hun 65<sup>ste</sup> doorwerken (45%) terwijl collega's met een aanstelling van minder dan 20 uur per week het vaker nog niet weten (48%). De 50-plussers willen wat minder tot hun 65<sup>ste</sup> doorwerken (34%). Jongeren weten vaker nog niet of ze tot 65 willen doorwerken (43%).

Degenen die *niet* tot 65 jaar door *willen* werken geven meestal aan (73%) dat ze daar in hun huidige functie niet toe in staat te zijn. Er is dus een sterk verband tussen willen en kunnen werken tot 65. Tegelijkertijd geven ze minder vaak aan dat lichter werk

bijdraagt tot langer doorwerken (61%) dan degenen die wel willen doorwerken (72%) of het nog niet weten (71%). De groep die niet door wil werken zal dus minder makkelijk te stimuleren zijn om alsnog tot hun pensioen door te gaan.

Van degenen die *wel* tot 65 jaar door *willen* werken geeft slechts een kwart (26%) aan dat ze daar in hun huidige functie niet toe in staat te zijn. De rest verwacht van wel (40%) of weet het nog niet (34%). Lichter werk kan daarbij helpen (72%).

### **3.2 Wie kan tot 65 doorwerken?**

Ruim een kwart (27%) verwacht in staat te zijn het huidige werk tot 65 door te kunnen zetten. Dit geldt minder voor werknemers in academische ziekenhuizen (14%), en verpleeg- (20%) en verzorgingshuizen (17%). Het geldt ook minder voor helpenden (14%) en verzorgenden (18%), werknemers met weekenddiensten (24%), en mensen met een matige algemene gezondheid (10%).

### **3.3 Wie wil lichter werk?**

Over de hele groep blijkt al dat de meesten (69%) aangeven dat lichter werk de kans vergroot dat ze langer in de zorg blijven werken. Dit geldt des te sterker voor werknemers in verpleeg- (80%) en verzorgingshuizen (77%), verzorgenden (77%), vrouwen (70%), mensen met weekenddiensten (71%) en onregelmatige diensten (72%), en mensen die al een matige algemene gezondheid hebben (82%).

## 4 Ideeën over oudere collega's in de verpleging en verzorging

Uit tabel 4.1 blijkt dat 50-plussers worden geassocieerd met positieve kenmerken zoals veel kennis en kunde (87%), handhaven en overdragen van normen en waarden (57%), stressbestendig (32%) en een grote loyaliteit met de werkgever (30%).

Tabel 4.1 Percentage werknemers dat genoemde beschrijving kenmerkend vindt voor 50-plussers in de verpleging en verzorging (n=958)<sup>1</sup>

Kenmerk	%
veel kennis en kunde	87%
handhaven en overdragen van normen en waarden	57%
bestand tegen stress	32%
veel loyaliteit met de werkgever	30%
willen vaak anders ingeroosterd worden dan jongere werknemers	23%
werken langzamer	13%
kleine deeltijdaanstellingen	13%
weinig flexibiliteit	9%
willen vaak andere taken dan jongere werknemers	8%
hoge arbeidskosten	6%
hoog ziekteverzuim	5%

<sup>1</sup> Respondenten kunnen *maximaal drie* kenmerken selecteren

De meeste werknemers (84%) vinden het dan ook belangrijk dat 50-plussers zoveel mogelijk voor de zorg behouden blijven (tabel 4.2). De meningen verschillen of zij dan dezelfde taken moeten blijven doen dan hun jongere collega's.

Tabel 4.2 Mening van werknemers over 50-plussers in de zorg in percentages

Stellingen	n <sup>1</sup>	(volledig) mee oneens	niet eens, niet oneens	(volledig) mee eens	weet ik niet
- Oudere werkers in de verpleging en de verzorging moeten dezelfde taken doen als hun jongere collega's	933	35%	25%	39%	1%
- Het is belangrijk om 50-plussers zoveel mogelijk voor de zorg te behouden	935	5%	9%	84%	2%

<sup>1</sup> Aantal respondenten dat vraag heeft beantwoord



## 5 Voorwaarden voor lang doorwerken

Gevraagd is op welke manier de werkgever ertoe kan bijdragen dat 50-plussers tot hun 65<sup>ste</sup> in de zorg blijven werken. Daarbij werden vijf algemene thema's genoemd (zie tabel 5.1). Maatregelen binnen alle vijf thema's dragen voor een ruime meerderheid daaraan bij. Vrijwel unaniem (93%) vinden werknemers dat er aandacht moet zijn voor werkomstandigheden die te maken hebben met de aantrekkelijkheid van het beroep. Dit zijn aspecten die in het kader van het onderzoek naar de "Aantrekkelijkheid van het beroep" ook telkens als relevant voor werknemers in de verpleging en verzorging gevonden worden (de Veer e.a., 2010).

Tabel 5.1 Thema's die het ouderenbeleid van de werkgever moet bevatten volgens werknemers, in percentage genoemd

<b>Mijn werkgever kan 50-plussers proberen te behouden door:</b>	<b>n<sup>1</sup></b>	<b>%</b>
de mogelijkheid te bieden om de inhoud van het werk te veranderen	947	71%
extra aandacht te hebben voor bepaalde werkomstandigheden	953	93%
de mogelijkheid te bieden om werktijden aan te passen	950	83%
aandacht te hebben voor hun loopbaan	934	82%
aandacht te hebben voor gezondheid en ziekte	942	76%

<sup>1</sup> Aantal respondenten dat vraag heeft beantwoord

In tabel 5.2 staan de aspecten genoemd die in de vragenlijst gezet zijn bij elk thema uit tabel 5.1. Het meest genoemd zijn aandacht voor de lichamelijke belasting (83%) en werkdruk (85%).

Als het gaat om de mogelijkheid de inhoud van het werk te veranderen dan wordt vooral gedacht aan minder lichamenlijk zwaar werk (83%), maar ook aan minder psychisch zwaar werk (29%). Een verschuiving naar meer coachende, begeleidende (55%) en meer coördinerende taken (30%) is daarbij een mogelijke oplossingsrichting. Wat betreft de algemene werkomstandigheden staat de werkdruk centraal: 85% vindt dat werkgevers er goed op moeten letten dat de werkdruk niet te hoog wordt voor de werknemer. Om ouderen te behouden voor de zorg wordt het belangrijk gevonden dat werknemers waardering ervaren (67%) en de teamsfeer goed is (67%). Een goed draaiend team, een goed contact met de leidinggevende en een zekere zelfstandigheid in het werk kunnen er ook voor zorgen dat men langer blijft doorwerken. Zoals eerder is opgemerkt is dit niet iets specifiek voor het behoud van 50-plussers. Wat betreft de werktijden wordt vooral gedacht aan vermindering van onregelmatige diensten (66%) en nachtdiensten voor 50-plussers (57%). Minder uren per week gaan werken (46%) en extra verlofuren (43%) worden ook relatief vaak genoemd.

Tabel 5.2 Aspecten die ervoor kunnen zorgen dat 50-plussers langer blijven werken, in percentages

Aspecten:	n <sup>1</sup>	%
<i>T.a.v. de mogelijkheid om de inhoud van het werk te veranderen</i>	956	
minder lichamelijk zwaar werk		83%
meer coachende, begeleidende taken		55%
meer coördinerende taken		30%
minder psychisch zwaar werk		29%
meer administratieve taken		18%
zorg op afstand (ze hebben, evt. thuis, via een scherm contact met cliënten voor begeleiding en instructie)		15%
<i>T.a.v. extra aandacht voor bepaalde werkomstandigheden</i>	956	
de werkdruk acceptabel is		85%
zij zich gewaardeerd voelen		67%
de sfeer in het team goed is		67%
het overleg met direct leidinggevende goed is		47%
de besluitvorming en overleg binnen het team goed is		45%
zij voldoende zelfstandigheid in het werk hebben		35%
er voldoende scholing is gericht op betere cliëntenzorg		26%
Anders		9%
<i>T.a.v. mogelijkheden om werktijden aan te passen</i>	950	
minder onregelmatige diensten		66%
minder nachtdiensten		57%
minder uren per week werken		46%
extra verlofuren		43%
tijdelijk minder werken vanwege omstandigheden in privésituatie		28%
zelf bepalen van werktijden		24%
vrijstelling van overwerk		16%
<i>T.a.v. aandacht voor de loopbaan van 50-plussers</i>	938	
mogelijkheid tot loopbaanombuiging (bijv. andere, qua niveau vergelijkbare functie)		65%
scholing voor ouderen gericht op het kunnen blijven werken in de zorg (bijv. extra cursussen, extra tijd voor ouderen om nieuwe dingen te leren)		53%
loopbaanbegeleiding voor ouderen, ontwikkelingsplannen maken		45%
mogelijkheid om naar een lagere functie te gaan met behoud van salaris		38%
mogelijkheid om functies en/of taken te rouleren		33%
mogelijkheid om naar een lagere functie te gaan met bijbehorend lager salaris		5%
<i>T.a.v. aandacht hebben voor gezondheid en ziekte</i>	937	
zorgt voor aanpassingen van de werkplek ter verlichting van de belasting		68%
met oudere werknemers regelmatig praat over hun belasting en gezondheid		67%
extra probeert oudere werknemers die ziek zijn weer aan het werk te krijgen (zodat ze niet uitvallen en definitief uit arbeidsproces raken)		40%
ons stimuleert gezond te blijven (bijv. gezond eten in kantine, fitness aanbieden, stoppen met roken cursussen aanbieden)		25%
<i>Overige elementen</i>	941	
mogelijkheid tot deeltijdpensioen of deeltijd vervroegde uittreding		73%
bevorderen dat ouderen makkelijk van werkgever kunnen wisselen (bijv. door open houding ten aanzien van oudere sollicitanten)		28%

<sup>1</sup> Aantal respondenten dat vraag heeft beantwoord



Bij aandacht voor de loopbaan wordt vooral gedacht aan loopbaanombuiging (65%), waarbij de werknemer in een andere, qua niveau vergelijkbare functie gaat werken. Scholing specifiek voor ouderen (53%) en loopbaanbegeleiding voor ouderen (45%) kunnen ertoe bijdragen dat ouderen een passende functie hebben. Voor vrijwel niemand is een overstap naar een lagere functie met dito salaris een optie (5%).

Aandacht voor de gezondheid van 50-plussers draagt ertoe bij dat ze langer kunnen blijven werken, aldus de paneldeelnemers. Zij vinden het vooral belangrijk dat de werkgever regelmatig met de oudere werknemer praat over de belasting en gezondheid (67%) en zorgt voor aanpassingen ter verlichting van die belasting (68%). De werkgever moet zich inspannen op zieke, oudere werknemers weer aan het werk te krijgen (40%).

Ten slotte vindt de meerderheid het belangrijk dat er een mogelijkheid is tot deeltijdpensioen of deeltijd vervroegde uittrekking (73%).

## **5.1 Samenhang met achtergrondkenmerken**

Voor de beantwoording van het tweede deel van onderzoeksvraag 3 is gekeken naar samenhangen tussen de genoemde voorwaarden en de kenmerken van de respondent. Dit is zowel gedaan op het niveau van de hoofdthema's die het ouderenbeleid van de werkgever zou moeten bevatten (zie ook tabel 5.1) als op de subthema's (tabel 5.2). Omdat de resultaten op het niveau van de subthema's geen consistent en duidelijk beeld laten zien (de resultaten lijken te berusten op toeval), beschrijven we hier alleen de verbanden voor de hoofdthema's.

Er zijn geen statistisch significante samenhangen gevonden tussen het belang dat gehecht wordt aan de vijf thema's en zorgsector, aantal werknemers werkzaam bij werkgever, initiële opleiding, leeftijd, geslacht, omvang aanstelling, wel/geen weekenddiensten, en leidinggevende taken. Het type dienst (dag/nacht/avond), het al dan niet hebben van onregelmatige diensten en de ervaren gezondheid hangen wel samen met het belang dat aan de hoofdthema's gehecht wordt, evenals de verwachting of het huidige werk tot 65 kan worden voortzet en of lichter werk de kans vergroot dat men langer doorwerkt.

## **5.2 Type dienst**

Degenen met alleen avond- en nachtdiensten geven minder vaak (68%) aan dat hun werkgever aandacht moet hebben voor loopbaanperspectieven dan degenen in de andere groepen (82-84%).

## **5.3 Onregelmatige diensten**

Degenen met regelmatige diensten vinden vaker dat de werkgever mogelijkheden moet bieden om de inhoud van het werk te veranderen (78%) dan degenen met onregelmatige diensten (68%).

#### **5.4 Ervaren algemene gezondheid**

Degenen met een minder goede gezondheid vinden aandacht voor het kunnen aanpassen van werktijden (93%) vaker belangrijk dan degenen met een goede (83%) of zeer goede (77%) gezondheid.

#### **5.5 Huidige werk voort kunnen zetten tot 65**

Degenen die zich niet in staat voelen om het huidige werk tot 65 voort te zetten vinden vaker dat werkgevers moeten kijken naar de inhoud van het werk (77%) dan degenen die zich daar wel toe in staat voelen (64%) of het nog niet weten (68%). Degenen die zich daar wel toe in staat achten, vinden juist vaker dat de werkgever aandacht moet hebben voor loopbanen (88%) dan degenen die zich niet in staat voelen het huidige werk langdurig voort te zetten (78%).

#### **5.6 Lichter werk**

Degenen die denken dat lichter werk bijdraagt tot langer werken vinden vaker dat werkgevers aandacht moeten hebben voor de inhoud van het werk (75%), de werkomstandigheden (95%) en de werktijden (86%) dan degenen die denken dat lichter werk niet helpt (respectievelijk 60%, 88% en 78%).

## 6 Beleid van de werkgever

Voor de beantwoording van de vraag naar het waargenomen beleid (onderzoeksvraag 4) zijn stellingen geformuleerd over de aandacht die de werkgever besteedt aan de vijf eerder onderscheiden thema's (tabel 6.1). De tabel laat zien dat de meningen sterk verdeeld zijn wat betreft het ouderenbeleid van hun werkgever. Ruim veertig procent van de werknemers heeft niet zo'n duidelijke mening ('weet ik niet') of kijkt er genuanceerd naar en is het daardoor deels eens en deels oneens met de stellingen.

Tabel 6.1 Door werknemers waargenomen elementen in het ouderenbeleid van hun werkgever, in percentages

Stellingen	n <sup>1</sup>	(volledig) mee oneens	niet eens, niet oneens	(volledig) mee eens	weet ik niet
-Mijn werkgever geeft werknemers de mogelijkheid <i>de inhoud</i> van het werk (andere taken) te veranderen zodat zij tot hun 65ste in de zorg blijven werken	952	39%	27%	19%	15%
-Mijn werkgever geeft extra aandacht aan bepaalde <i>werkomstandigheden</i> om ervoor te zorgen dat werknemers tot hun 65ste in de zorg blijven werken	953	35%	28%	22%	15%
-Mijn werkgever geeft werknemers de mogelijkheid om <i>werktijden</i> aan te passen om ervoor te zorgen dat zij tot hun 65ste in de zorg blijven werken	951	39%	24%	22%	15%
-Mijn werkgever heeft aandacht voor de <i>loopbaan</i> van werknemers om ervoor te zorgen dat zij tot hun 65ste in de zorg blijven werken	943	36%	26%	20%	18%
-Mijn werkgever heeft aandacht voor <i>gezondheid en ziekte</i> van werknemers om ervoor te zorgen dat zij tot hun 65ste in de zorg blijven werken	946	26%	30%	32%	12%

<sup>1</sup> Aantal respondenten dat vraag heeft beantwoord

Ongeveer een vijfde van de werknemers vindt dat hun werkgever aandacht besteedt aan de thema's ten einde 50-plussers te behouden voor de zorg. Ruim een derde ziet niet dat hun werknemer daar aandacht voor heeft. Meest merkbare aandacht lijkt er voor gezondheid en ziekte.

Tabel 6.2 bevat algemene stellingen over het ouderenbeleid en ook hier zijn de meningen verdeeld. Meest uitgesproken zijn de werknemers over de laatste stelling: 67% vindt dat hun werkgever meer extra maatregelen moet treffen om 50-plussers langer de behouden voor de zorg.

Werknemers in thuiszorginstellingen vinden het vaakst dat hun werkgever het herintreden van 50-plussers stimuleert (gemiddelde = 2,85 op een 5-puntsschaal van 1 (zeer oneens) naar 5 (zeer eens), “weet ik niet” als missende waarde). Dit is statistisch significant vaker dan in algemene ziekenhuizen waarin herintreden van 50-plussers het minst gestimuleerd wordt (gemiddelde = 2,41). Voor de andere uitspraken over het waargenomen beleid van de werkgever (tabellen 6.1 en 6.2) is er geen samenhang met de zorgsector en het aantal werknemers in de instelling.

Tabel 6.2 Door werknemers waargenomen algemene ouderenbeleid van hun werkgever, in percentages

Stellingen	n <sup>1</sup>	(volledig) mee oneens	niet eens, niet oneens	(volledig) mee eens	weet ik niet
- Mijn werkgever vindt het belangrijk dat werknemers tot hun 65ste blijven werken	935	14%	26%	35%	25%
- Mijn werkgever doet er alles aan om 50-plussers zo lang mogelijk in dienst te houden	934	31%	29%	23%	17%
- Mijn werkgever stimuleert het herintreden van 50-plussers in de verpleging en verzorging	935	35%	24%	16%	25%
- Bij de samenstelling van teams wordt gekeken naar een evenwichtige leeftijdsopbouw	936	46%	21%	24%	9%
- Mijn werkgever moet meer extra maatregelen treffen om 50-plussers in de verpleging en de verzorging langer te behouden voor de zorg	935	8%	16%	67%	8%

<sup>1</sup> Aantal respondenten dat vraag heeft beantwoord

## 7 Conclusie en discussie

Werknemers in de (directe) zorg hebben een positief beeld van oudere collega's. Zij vinden dat ze over veel kennis en kunde beschikken en een rol spelen bij het handhaven en overdragen van normen en waarden. Vrijwel iedereen (84%) vindt het dan ook belangrijk om 50-plussers voor de zorg te behouden.

Van de onderzochte groep wil 39% tot 65 werkzaam blijven. Dit percentage komt overeen met het percentage Nederlandse werknemers dat door wil werken (Koppes e.a., 2009) en past waarschijnlijk in de trend dat steeds meer werknemers tot 65 willen doorwerken (Ybema e.a., 2009). Er zijn in de gezondheidszorg wel meer extra maatregelen nodig om dit te realiseren: vaker dan elders lijkt aanpassing van het werk en werkverlichting nodig. De behoefte aan mogelijkheden om lichamelijk en/of geestelijk lichter werk te gaan doen wordt breed gevoeld (69%). Dit geldt nog sterker voor werknemers in verpleeg- en verzorgingshuizen, verzorgenden en mensen die zich minder gezond voelen. Ook vrouwen vinden lichter werk enigszins belangrijker dan mannen, evenals mensen met weekenddiensten en onregelmatige diensten.

Om 50-plussers te behouden voor de zorg staan voor de werknemers de algemene werkomstandigheden voorop: vrijwel iedereen (93%) vindt dit belangrijk. Daarbij gaat het er bijvoorbeeld om dat de werkdruk niet te hoog is, dat de werknemer zich gewaardeerd voelt en in een leuk team werkt en dat de onderlinge communicatie en besluitvorming prettig verloopt. Een zekere mate van zelfstandigheid en aandacht voor scholing wordt ook genoemd. Deze werkomstandigheden zijn voor iedereen belangrijk (de Veer e.a., 2010) en moeten in die zin onderdeel zijn van het algemene personeelsbeleid.

Er zijn geen duidelijke indicaties gevonden die pleiten voor een speciaal doelgroepenbeleid. Ouderenbeleid zal vooral gericht zijn op aandacht voor het individu, waarbij per persoon gekeken wordt wat hij of zij nodig heeft om te kunnen blijven doorwerken. De resultaten laten zien dat de werkgever dan een breed scala aan mogelijke maatregelen zou moeten kunnen bieden. Extra aandacht voor taakinhoud, werktijden, loopbaanbegeleiding, aandacht voor gezondheid en ziekte van oudere werknemers spelen volgens de respondenten allemaal een rol bij hoe lang werknemers blijven werken. Aandacht voor werktijden en loopbaanbegeleiding wordt door ruim vier op de vijf personen als belangrijk onderdeel van ouderenbeleid genoemd. Aandacht voor werktijden houdt veelal in dat het mogelijk moet zijn om minder onregelmatige diensten en nachtdiensten te krijgen en minder uren te werken. Aandacht voor werktijden is in het bijzonder van belang voor degenen die zich al minder gezond voelen en lichter werk zouden willen.

Loopbaanbegeleiding voor 50-plussers betekent onder andere dat er gekeken kan worden naar mogelijkheden tot loopbaanombuiging waarbij de werknemer in een andere, qua niveau vergelijkbare functie gaat werken. De loopbaanbegeleiding houdt ook in dat er

gekeken wordt naar of oudere werknemers extra geschoold moeten worden. Dus (ook) bij oudere werknemers moet de werkgever expliciet aandacht besteden aan ontwikkelingsmogelijkheden en loopbaanbegeleiding. Dit is niet alleen belangrijk voor degenen die af dreigen te haken: juist de werknemers die zich in staat voelen hun huidige werk tot 65 voort te zetten benadrukken het belang ervan.

Werkgevers zouden volgens driekwart van de werknemers ook aandacht moeten hebben voor de gezondheid van de oudere werknemer. De werkgever zou regelmatig met de oudere werknemer kunnen praten over de ervaren gezondheid en belasting en indien nodig maatregelen nemen om de belasting te verlagen.

De meningen verschillen wat meer wat betreft aanpassingen van de inhoud van het werk. Bijna vier op de tien werknemers vindt dat ouderen dezelfde taken moeten doen als hun jongere collega's. Zeven op de tien vindt desondanks dat de werkgever naar het takenpakket van 50-plussers moet kijken om ze te behouden voor de zorg. Daarbij wordt veelal gedacht aan vermindering van de lichamelijke belasting en meer coachende en begeleidende taken. Mogelijkheden om de inhoud van het werk aan te passen zijn in het bijzonder van belang voor degenen die al regelmatige diensten hebben, zich niet in staat voelen hun huidige werk tot 65 voort te zetten en verwachten dat lichter werk hen helpt langer door te kunnen werken.

Welk beleid de werkgever heeft ten aanzien van ouderen is voor veel werknemers minder duidelijk. Ruim een derde geeft aan dat hun werkgever het belangrijk vindt dat werknemers tot 65 jaar blijven werken. Tweederde van de werknemers in de verpleging en verzorging vindt dat hun werkgever meer extra maatregelen moet treffen om 50-plussers te behouden voor de zorg. Het is mogelijk dat er wel een ouderenbeleid is maar dat dit niet bekend is bij (een deel van) de werknemers, maar in ieder geval is er voor de werknemers geen duidelijk zichtbaar ouderenbeleid. Uit onderzoek onder werkgevers bleek dat werkgevers in het algemeen weinig belang hechten aan het doorwerken van werknemers. Ybema e.a. (2009) constateerden dat 22% van de werknemers het voor de personele bezetting belangrijk vindt dat werknemers tot 65 jaar blijven werken. Uit onderzoek van Centraal Beheer Achmea/Mercer (2011) onder 1200 werkgevers blijkt dat een derde van hen geen plannen heeft om de arbeidsvoorwaarden aan te laten sluiten bij de levensfase en interesse van hun werknemers.

Het vormgeven van een ouderenbeleid geeft echter voor werkgevers en werknemers een win-win situatie. Werkgevers binden hun personeel, wat belangrijk is bij de groeiende krapte op de arbeidsmarkt, en maken beter gebruik van de kennis en kunde van ervaren werknemers. Werknemers kunnen doen wat ze graag willen: langer in hun beroep blijven werken.

## Literatuur

- Beeksma M, de la Croix M. Perspectief op langer doorwerken (2009). Een onderzoek naar coa-afspraken tussen sociale partners met betrekking tot langer doorwerken. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2009.
- Centraal Beheer Achmea/Mercer. Koers bepalen in een veelzijdige arbeidsmarkt. Arbeidsvoorwaarden Survey 2010-2011. Apeldoorn/Amstelveen: Centraal Beheer Achmea/Mercer, 2011.
- Engelsman C. Werken in de zorg na je vijftigste. Utrecht: Vilans, 2009.
- Geerdink M, van der Meer M. Verpleegkundigen 50+. toekomst of verleden tijd? Afstudeeronderzoek Hogeschool Groningen, 2008.
- Koppes L, de Vroome E, Mol M, Janssen B, van den Bossche S. Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009. Methodologie en globale resultaten. TNO/SZW/CBS.
- Panteia. Arbeid in Zorg en Welzijn 2010. Stand van zaken en vooruitblik voor de sector Zorg en de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang. Zoetermeer: Panteia, 2011.
- Smeets R, Albers-Haye D, van der Windt W. Werknemersonderzoek Zorg en WJK 2009. Een monitor van de kenmerken en omstandigheden van de werknemers in Zorg en WJK. Utrecht: Prismant, 2010.
- Veer AJE de, Spreeuwenberg, P, Francke AL. De aantrekkelijkheid van het verpleegkundig en verzorgend beroep. Cijfers en trends. Utrecht: NIVEL, 2010.
- Windt W van der, RCKH Smeets, EJE Arnold. Regiomarge 2009. De arbeidsmarkt van verpleegkundigen, verzorgenden en sociaalagogen 2009-2013. Utrecht: Prismant, 2009.
- Ybema JF, Geuskens G, Oude Hengel K. Oudere werknemers en langer doorwerken. Secundaire analyses van de NEA, het NEA-cohortonderzoek en de WEA. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven, 2009.





## **Bijlage 1: Vragenlijst**



NIVEL  
Nederlands instituut  
voor onderzoek van de  
gezondheidszorg

Otterstraat 118-124  
Postbus 1568  
3500 BN Utrecht  
Telefoon 030 2 729 700

---

### **Vragenlijst**

### **Panel Verpleging & Verzorging**

---

## Toelichting

Personeel dat werkt in de directe zorgverlening aan patiënten, bewoners of cliënten stopt vaak vroeg met werken. Vanwege de te verwachte tekorten aan personeel is het belangrijk om werknemers zo lang mogelijk voor de zorg te behouden. We willen graag weten hoe ervoor gezorgd kan worden dat u en uw collega's zo lang mogelijk met plezier in de zorg blijven werken.

Bij de meeste vragen staan meerdere antwoordmogelijkheden. U kunt slechts één mogelijkheid kiezen, tenzij dat anders aangegeven wordt. Zet in het voor u passende hokje een kruisje, op de volgende manier:

niet zo  maar zo

Wanneer u zich **vergist** bij het aankruisen van een antwoord kunt u dit als volgt herstellen: u kleurt het hokje voor het foute antwoord helemaal in en zet vervolgens een kruisje in het hokje voor het juiste antwoord.

- Ja (fout antwoord)
- Nee (juiste antwoord)

Omdat voor het onderzoek alle vragen van belang zijn willen wij u verzoeken **geen vragen** over te slaan, tenzij dat wordt aangegeven.

Op de vragenlijst staat een nummer. Dit nummer wordt gebruikt om na te gaan wie een herinneringsbrief moet krijgen. Het nummer is **niet** bedoeld om namen en adressen met de antwoorden te koppelen. Dit betekent dat anonieme gegevensverwerking kan worden gegarandeerd. Wij willen u dan ook vragen dit nummer niet weg te knippen of scheuren. Uw vragenlijst is dan namelijk voor ons niet meer bruikbaar.

Na het invullen kunt u de vragenlijst in de antwoordvelop doen en opsturen naar het NIVEL. Een postzegel is niet nodig.

Mocht u vragen of opmerkingen hebben, dan kunt u tijdens kantooruren contact opnemen met  
Doortje Saya, telefoon: 030 2 729 749 / E-mail: [d.saya@nivel.nl](mailto:d.saya@nivel.nl).

Veel succes met het invullen en alvast bedankt voor uw medewerking.

---

## Wensen tot lang doorwerken van werkenden in de directe cliëntenzorg

---

1. Werkt u momenteel in de zorgsector?
  - ja
  - nee ⇒ *In dit geval hoeft u de rest van de vragenlijst niet in te vullen. Wilt u de vragenlijst naar ons retourneren? Dank voor uw medewerking!*
  
2. Is uw huidige functie in de zorgsector een uitvoerende functie of een leidinggevende functie?
  - een uitvoerende functie in de cliëntenzorg
  - zowel een uitvoerende functie in de cliëntenzorg, als een leidinggevende functie (bijv. teamleider)
  - een leidinggevende functie zonder taken in de directe cliëntenzorg ⇒ *In dit geval hoeft u de rest van de vragenlijst niet in te vullen. Wilt u de vragenlijst naar ons retourneren? Dank voor uw medewerking!*
  
3. Wilt u tot uw 65<sup>ste</sup> levensjaar werkzaam blijven?
  - ja
  - nee
  - weet ik niet
  
4. Denkt u dat u in staat bent uw huidige werk tot uw 65<sup>ste</sup> levensjaar voort te zetten?
  - ja
  - nee
  - weet ik niet
  
5. Zou lichter werk (lichamelijk en/of geestelijk) ertoe kunnen bijdragen dat u uw werk langer voorzet?
  - ja
  - nee
  - weet ik niet
  
6. Wilt u na uw 65<sup>ste</sup> levensjaar werkzaam blijven?
  - ja
  - nee
  - weet ik niet

---

## Voorwaarden voor lang doorwerken

---

7. Welk van onderstaande kenmerken vindt u het meest van toepassing op 50-plussers in de verpleging en verzorging? U kunt *maximaal drie* kenmerken selecteren.

- veel kennis en kunde
- handhaven en overdragen van normen en waarden
- hoog ziekteverzuim
- kleine deeltijdaanstellingen
- weinig flexibiliteit
- hoge arbeidskosten
- veel loyaliteit met de werkgever
- willen vaak anders ingeroosterd worden dan jongere werknemers
- willen vaak andere taken dan jongere werknemers
- bestand tegen stress
- werken langzamer

Het wordt belangrijk gevonden dat werknemers in de verpleging en verzorging tot hun 65<sup>ste</sup> in de zorg blijven werken. De volgende vragen gaan over wat uw werkgever doet of zou moeten doen om ervoor te zorgen dat u en uw collega's zo lang mogelijk met plezier in de zorg blijven werken.

8. Wilt u kort aangeven wat er naar uw mening als eerste in uw instelling moet gebeuren om 50-plussers te behouden voor de zorg?

9. Vindt u dat uw werkgever ervoor moet zorgen dat 50-plussers de *inhoud* van het werk kunnen veranderen om hen in de zorg te houden?
- nee
  - ja
10. Ik denk dat 50-plussers langer blijven werken als ze kunnen kiezen voor:  
(u kunt meer antwoorden aankruisen)
- a. minder lichamenteel zwaar werk
  - b. minder psychisch zwaar werk
  - c. meer coachende, begeleidende taken
  - d. meer coördinerende taken
  - e. meer administratieve taken
  - f. zorg op afstand (ze hebben, eventueel thuis, via een scherm contact met cliënten voor begeleiding en instructie)
  - g. anders, namelijk.....
  - geen van bovengenoemde maatregelen ⇨ u kunt verder naar vraag 12
11. Wat zijn voor u de belangrijkste maatregelen uit de vorige vraag?  
U kunt maximaal drie maatregelen selecteren.
- Ten eerste ..... (graag letter noteren die voor de maatregel staat)  
ten tweede .....  
en ten derde .....
12. Mijn werkgever geeft werknemers de mogelijkheid de *inhoud* van het werk (andere taken) te veranderen zodat zij tot hun 65<sup>ste</sup> in de zorg blijven werken
- helemaal mee eens
  - mee eens
  - niet mee eens, niet mee oneens
  - mee oneens
  - helemaal mee oneens
  - weet ik niet

13. Vindt u dat uw werkgever extra aandacht moet hebben voor bepaalde *werkomstandigheden* om ervoor te zorgen dat 50-plussers tot hun 65<sup>ste</sup> in de zorg blijven werken?
- nee
  - ja
14. Ik denk dat 50-plussers langer blijven werken als:  
(u kunt meer antwoorden aankruisen)
- a. zij zich gewaardeerd voelen
  - b. de werkdruk acceptabel is
  - c. de besluitvorming en overleg binnen het team goed is
  - d. het overleg met direct leidinggevende goed is
  - e. zij voldoende zelfstandigheid in het werk hebben
  - f. de sfeer in het team goed is
  - g. er voldoende scholing is gericht op betere cliëntenzorg
  - h. anders, namelijk.....
  - geen van bovengenoemde aandachtspunten ⇒ u kunt verder naar vraag 16
15. Wat zijn voor u de belangrijkste aandachtspunten uit de vorige vraag?  
U kunt maximaal drie maatregelen selecteren.
- Ten eerste ..... (graag letter noteren die voor het aandachtspunt staat)  
ten tweede .....  
en ten derde .....
16. Mijn werkgever geeft extra aandacht aan bepaalde *werkomstandigheden* om ervoor te zorgen dat werknemers tot hun 65<sup>ste</sup> in de zorg blijven werken
- helemaal mee eens
  - mee eens
  - niet mee eens, niet mee oneens
  - mee oneens
  - helemaal mee oneens
  - weet ik niet

17. Vindt u dat mogelijkheden om *werktijden* aan te passen ertoe bijdragen dat 50-plussers tot hun 65<sup>ste</sup> in de zorg blijven werken?

nee

ja

18. Ik denk dat 50-plussers langer blijven als zij kunnen kiezen voor:  
(u kunt meerderde antwoorden aankruisen)

a. minder onregelmatige diensten

b. minder nachtdiensten

c. zelf bepalen van werktijden

d. minder uren per week werken

e. vrijstelling van overwerk

f. extra verlofuren

g. tijdelijk minder werken vanwege omstandigheden in privésituatie

h. anders, namelijk.....

geen van bovengenoemde maatregelen ⇨ u kunt verder naar vraag 20

19. Wat zijn voor u de belangrijkste maatregelen uit de vorige vraag?

U kunt maximaal drie maatregelen selecteren.

Ten eerste ..... (graag letter noteren die voor de maatregel staat)

ten tweede .....

en ten derde .....

20. Mijn werkgever geeft werknemers de mogelijkheid om *werktijden* aan te passen om ervoor te zorgen dat zij tot hun 65<sup>ste</sup> in de zorg blijven werken

helemaal mee eens

mee eens

niet mee eens, niet mee oneens

mee oneens

helemaal mee oneens

weet ik niet

21. Vindt u dat *aandacht voor de loopbaan* voor 50-plussers ertoe bijdraagt dat zij tot hun 65<sup>ste</sup> in de zorg blijven werken?
- nee  
 ja
22. Ik denk dat 50-plussers langer blijven als er aandacht is voor:  
(u kunt meer antwoorden aankruisen):
- a. scholing voor ouderen gericht op het kunnen blijven werken in de zorg  
(bijvoorbeeld extra cursussen, extra tijd voor ouderen om nieuwe dingen te leren)
- b. loopbaanbegeleiding voor ouderen, ontwikkelingsplannen maken
- c. mogelijkheid tot loopbaanombuiging (bijvoorbeeld andere, qua niveau vergelijkbare functie)
- d. mogelijkheid om naar een lagere functie te gaan met bijbehorend lager salaris
- e. mogelijkheid om naar een lagere functie te gaan met behoud van salaris
- f. mogelijkheid om functies en/of taken te rouleren
- g. anders, namelijk.....
- geen van bovengenoemde maatregelen ⇒ u kunt verder naar vraag 24
23. Wat zijn voor u de belangrijkste maatregelen uit de vorige vraag?  
U kunt maximaal drie maatregelen selecteren.
- Ten eerste ..... (graag letter noteren die voor de maatregel staat)  
ten tweede .....  
en ten derde .....
24. Mijn werkgever heeft *aandacht voor de loopbaan* van werknemers om ervoor te zorgen dat zij tot hun 65<sup>ste</sup> in de zorg blijven werken
- helemaal mee eens  
 mee eens  
 niet mee eens, niet mee oneens  
 mee oneens  
 helemaal mee oneens  
 weet ik niet



25. Vindt u dat *aandacht voor gezondheid en ziekte* door uw werkgever ertoe bijdraagt dat 50-plussers tot hun 65<sup>ste</sup> in de zorg blijven werken?

- nee
- ja

26. Ik denk dat 50-plussers langer blijven als mijn werkgever:  
(u kunt meer antwoorden aankruisen):

- a. ons stimuleert gezond te blijven (bijvoorbeeld gezond eten in kantine, fitness aanbieden, stoppen met roken cursussen aanbieden e.d.)
- b. met oudere werknemers regelmatig praat over hun belasting en gezondheid
- c. zorgt voor aanpassingen van de werkplek ter verlichting van de belasting
- d. extra probeert oudere werknemers die ziek zijn weer aan het werk te krijgen (zodat ze niet uitvallen en definitief uit arbeidsproces raken)
- e. anders, namelijk.....
- geen van bovengenoemde maatregelen ⇒ u kunt verder naar vraag 28

27. Wat zijn voor u de belangrijkste maatregelen uit de vorige vraag?  
U kunt maximaal twee maatregelen selecteren.

Ten eerste ..... (graag letter noteren die voor de maatregel staat)  
ten tweede .....

28. Mijn werkgever heeft *aandacht voor gezondheid en ziekte* van werknemers om ervoor te zorgen dat zij tot hun 65<sup>ste</sup> in de zorg blijven werken

- helemaal mee eens
- mee eens
- niet mee eens, niet mee oneens
- mee oneens
- helemaal mee oneens
- weet ik niet

29. Dragen de volgende maatregelen ertoe bij dat 50-plussers tot hun 65<sup>ste</sup> in de zorg blijven werken? (u kunt meer antwoorden aankruisen):

- mogelijkheid tot deeltijdpensioen of deeltijd vervroegde uittreding
- bevorderen dat ouderen makkelijk van werkgever kunnen wisselen (bijvoorbeeld door open houding ten aanzien van oudere sollicitanten)
- geen van beide

---

## Beleid van werkgever

---

Hieronder staan enkele stellingen. Wilt u bij iedere stelling aangeven in hoeverre u het ermee eens of oneens bent.

	<i>volledig mee oneens</i>	<i>mee on eens</i>	<i>niet mee oneens, niet mee eens</i>	<i>mee eens</i>	<i>volledig mee eens</i>	<i>weet ik niet</i>
30. Mijn werkgever vindt het belangrijk dat werknemers tot hun 65 <sup>ste</sup> blijven werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Mijn werkgever doet er alles aan om 50-plussers zo lang mogelijk in dienst te houden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Mijn werkgever stimuleert het herintreden van 50-plussers in de verpleging en verzorging	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Bij de samenstelling van teams wordt gekeken naar een evenwichtige leeftijdsopbouw	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Mijn werkgever moet meer extra maatregelen treffen om 50-plussers in de verpleging en de verzorging langer te behouden voor de zorg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Oudere werkers in de verpleging en de verzorging moeten dezelfde taken doen als hun jongere collega's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Het is belangrijk om 50-plussers zoveel mogelijk voor de zorg te behouden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

---

## Algemeen

---

37. Hoe is over het algemeen uw gezondheid?

- zeer goed
- goed
- gaat wel
- slecht
- zeer slecht

38. In wat voor diensten werkt u? (meerdere antwoorden mogelijk)

- dagdiensten
- avonddiensten
- nachtdiensten

39. Werkt u in weekenden (zaterdag/zondag)?

- ja
- nee

40. Draait u onregelmatige diensten?

- ja
- nee

41. Welke omvang heeft uw huidige aanstelling

.....uur per week

42. Bij wat voor soort instelling werkt u? Indien u in meerdere instellingen werkt wilt u dan die instelling aangeven die u in uw gedachten had bij het invullen van deze vragenlijst.

- algemeen ziekenhuis
- academisch ziekenhuis
- verpleeghuis
- verzorgingshuis of zorgcentrum
- de zorg voor mensen met een verstandelijke, lichamelijke of zintuiglijke beperking
- GGZ, psychiatrie, de zorg voor mensen met psychische of psychiatrische problematiek
- thuiszorginstelling
- anders, namelijk .....

43. Hoeveel werknemers heeft uw werkgever (hele bedrijf)?

- minder dan 50
- 50-200
- 200-500
- 500-1000
- 1000-2000
- meer dan 2000 werknemers
- weet ik niet

44. Welk beroep oefent u uit?

(toelichting: het gaat in deze vraag *niet* om aanvullende specialisaties en/of opleidingen)

- helpende (kwalificatieniveau 2)
- verzorgende (kwalificatieniveau 3 of 3-ig)
- verpleegkundige (MBO-opgeleid, kwalificatieniveau 4)
- verpleegkundige (HBO-opgeleid, kwalificatieniveau 5)
- begeleider met een sociaal agogische opleiding (MBO-opgeleid, kwalificatieniveau 4)
- begeleider met een sociaal agogische opleiding (HBO-opgeleid, kwalificatieniveau 5)
- anders, namelijk .....

45. Wat is uw geslacht?

- man
- vrouw

46. Wat is uw geboortjaar?

19 .....

**Hartelijk dank voor uw deelname**

**Wilt u deze vragenlijst terugsturen t.a.v. PVV, NIVEL, antwoordnummer 4026, 3500 VB Utrecht. U kunt daarvoor de retourenvelop gebruiken (postzegel is niet nodig).**

## Bijlage 2: Kenmerken van de respondenten

Tabel 1 Sector van de respondenten

<b>Sector</b>	<b>n</b>	<b>totaal</b>
academisch ziekenhuis	43	4%
algemeen ziekenhuis	139	14%
verpleeghuis	126	13%
verzorgingshuis	125	13%
gehandicaptenzorg	146	15%
GGZ	133	14%
thuiszorg	251	26%
anders of onbekend	2	0,2%
<b>totaal</b>	<b>965</b>	<b>100%</b>

Tabel 2 Aantal werknemers in de instelling

<b>Aantal werknemers</b>	<b>n<sup>1</sup></b>	<b>totaal</b>
minder dan 200	78	8%
200-500	84	9%
500-1000	148	16%
1000-2000	209	22%
meer dan 2000	283	30%
weet ik niet	138	15%
<b>totaal</b>	<b>940</b>	<b>100%</b>

<sup>1</sup> Aantal respondenten dat vraag heeft beantwoord

Tabel 3 Initiële opleiding van de respondenten

<b>Sector</b>	<b>n</b>	<b>totaal</b>
helpende	21	2%
verzorgende	340	35%
verpleegkundige MBO	217	22%
verpleegkundige HBO	276	29%
sociaal-agoog MBO	36	4%
sociaal-agoog HBO	31	3%
anders of onbekend	44	5%
<b>totaal</b>	<b>965</b>	<b>100%</b>

Tabel 4 Achtergrondkenmerken van de respondenten

<b>Elementen:</b>	<b>n<sup>1</sup></b>	<b>%</b>
<i>Leeftijd (n=964)</i>		
jonger dan 35	135	14%
35-49	407	42%
50 of ouder	422	44%
<i>Geslacht (n=965)</i>		
man	103	11%
vrouw	862	89%
<i>Omvang aanstelling (n=935)</i>		
minder dan 20 uur per week	183	20%
20 tot 30 uur per week	422	45%
30 uur of meer	330	35%
<i>Type dienst (n=935)</i>		
alleen dagdiensten	259	28%
alleen dag- en avonddiensten	322	34%
alleen avond- en nachtdiensten	75	8%
wisselend dag-, avond- en nachtdiensten	279	30%
<i>Onregelmatige diensten (n=934)</i>		
ja	675	72%
nee	259	27%
<i>Weekenddiensten (n=936)</i>		
ja	754	81%
nee	182	19%
<i>Leidinggevende taken (n=962)</i>		
ja	124	13%
nee	838	87%
<i>Ervaren gezondheid (n=931)</i>		
zeer goed	223	24%
goed	589	63%
gaat wel of slecht	119	13%

<sup>1</sup> Aantal respondenten dat vraag heeft beantwoord

### Bijlage 3: Wens tot langer doorwerken (tabel 3.1) vergeleken met landelijke cijfers

Tabel. Percentage werknemers dat langer wil doorwerken

Vraag	bron	ja	nee	weet niet
- Wilt u tot uw 65ste levensjaar werkzaam blijven?	Panel (mannen)	47,0%	31,4%	21,6%
	NEA (mannen)	44,0%	36,8%	19,2%
	Panel (vrouwen)	38,4%	26,5%	35,1%
	NEA (vrouwen)	40,7%	28,2%	31,1%
- Denkt u dat u in staat bent uw huidige werk tot uw 65ste levensjaar voort te zetten?	Panel (mannen)	38,2%	39,2%	22,6%
	NEA (mannen)	47,6%	34,5%	17,9%
	Panel (vrouwen)	25,8%	42,2%	32,0%
	NEA (vrouwen)	41,6%	35,1%	23,3%
- Zou lichter werk (lichamelijk en/of werk geestelijk) ertoe kunnen bijdragen dat u uw langer voorzet?	Panel (mannen)	54,9%	19,6%	25,5%
	NEA (mannen)	41,4%	39,9%	18,6%
	Panel (vrouwen)	70,4%	14,5%	15,1%
	NEA (vrouwen)	40,7%	36,7%	22,6%
- Wilt u na uw 65ste levensjaar werkzaam blijven?	Panel (mannen)	17,6%	61,8%	20,6%
	NEA (mannen)	15,4%	58,5%	26,2%
	Panel (vrouwen)	8,5%	60,6%	30,9%
	NEA (vrouwen)	10,3%	56,4%	33,3%

Bron: Koppes L, de Vroome E, Mol M, Janssen B, van den Bossche S. Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009. Methodologie en globale resultaten. TNO/SZW/CBS.

