



Het Panel Verpleegkundigen en Verzorgenden bestaat uit 400 verpleegkundigen en 300 verzorgenden. De verpleegkundigen zijn werkzaam in vier sectoren: de algemene ziekenhuizen, de psychiatrie, de zorg voor mensen met een verstandelijke handicap, en de thuiszorg. De verzorgenden zijn werkzaam in drie sectoren: de verpleeghuizen, de verzorgingshuizen, en de thuiszorg. Het Panel Verpleegkundigen en Verzorgenden is een initiatief van het Landelijk Expertisecentrum Verpleging & Verzorging (LEVV) en het onderzoeksinstituut NIVEL. Zie ook: www.levv.nl/panelenv of www.nivel.nl/panelenv.

Aandacht voor scholing en loopbaanmogelijkheden blijft nodig

De laatste jaren is voortdurend gehamerd op het belang van goede scholings- en doorstroommogelijkheden voor verpleegkundigen. Goede scholings- en doorstroommogelijkheden worden gezien als middel om de uitstroom van personeel te beperken. De meeste verpleegkundigen waren in 2001 echter niet tevreden over het scholingsaanbod en hun loopbaanmogelijkheden (Wellink e.a., 2002). Twee jaar later constateren we enige vooruitgang, maar er is nog steeds veel te verbeteren.

We vroegen de leden van het Panel Verpleegkundigen en Verzorgenden in 2003 opnieuw wat ze vonden van de mogelijkheden tot na- en bijscholing en doorstroming naar andere functies.¹ De vragen waren precies hetzelfde als in de peiling van 2001. We vroegen naar feitelijke gebeurtenissen - *Heeft u na uw opleiding tot verpleegkundige ooit een langer durende opleiding gevolgd?*; *Heeft u het afgelopen jaar kortdurende nascholingsactiviteiten gedaan?* -, maar ook naar de mening van de verpleegkundigen over het scholingsaanbod van de werkgever en hun tevredenheid met de bestaande loopbaanmogelijkheden.

Verpleegkundigen doen veel aan na- en bijscholing

Bij- en nascholing is gemeengoed onder verpleegkundigen: negen van elke tien verpleegkundigen heeft in het voorafgaande jaar een korte bijscholing gevolgd (Tabel 1). Het gaat dan meestal om vakinhoudelijke cursussen van maximaal twee dagen of klinische lessen. Over het alge-

meen (93%) vergoedt de werkgever de scholing volledig in tijd en/of geld. De helft (51%) van de verpleegkundigen gaf aan dat één of meerdere bijscholingsactiviteiten verplicht waren gesteld door de werkgever. Veel verpleegkundigen volgden na de basisopleiding een langer durende vervolgopleiding, zoals een specialisatie, bijvoorbeeld tot diabetesverpleegkundige, of een managementopleiding. Dit soort vervolgopleidingen worden veel minder verplicht gesteld door de werkgever (26%), maar de werkgever vergoedt ze wel vaak (74%) volledig in tijd en/of geld. De meeste verpleegkundigen zijn tevreden over het scholingsaanbod van hun werkgever (Tabel 1). Niettemin vindt nog steeds een aanzienlijk deel, namelijk dertig procent, het scholingsaanbod onvoldoende. Wat betreft de gevolgde scholing zijn er in 2003 geen verschillen gevonden ten opzichte van 2001: evenveel verpleegkundigen volgden langer durende vervolgopleidingen en korte bijscholingen. In 2003 vinden echter veel meer verpleegkundigen dat hun werkgever voldoende scholing aanbiedt.

Meer scholing en loopbaanperspectief gewenst

De helft van de verpleegkundigen sprak in het voorafgaande jaar met de leidinggevende over haar of zijn loopbaanmogelijkheden en een iets kleiner deel sprak over mogelijke aanvullende opleidingen (Tabel 2). Eén op de zes verpleegkundigen kreeg een andere functie binnen de organisatie aangeboden. Een minderheid van de verpleegkundigen is tevreden over hun loopbaanmogelijkheden. Bijna de helft (47%) is neutraal en 16 procent is ontevreden. Nog minder tevreden is men over de begeleiding die men daarbij krijgt: 23 procent is ronduit ontevreden. Vergelijken we de cijfers met die van 2001, dan zien we dat de percentages verpleegkundigen die spraken over mogelijke aanvullende opleidingen en die een andere functie aangeboden kregen stabiel blijven. Toch lijkt er enige kentering zichtbaar ten opzichte van 2001. In 2003 steeg namelijk wel het percentage verpleegkundigen dat een gesprek had over loopbaanmogelijkheden. Ook het percentage verpleegkundigen dat tevreden is over de loopbaanmogelijkheden is toegenomen.

Lezers van TvZ kunnen suggesties voor door het panel te behandelen onderwerpen sturen naar Anke de Veer (a.deveer@nivel.nl).

We kunnen concluderen dat verpleegkundigen meer waardering hebben gekregen voor het scholingsaanbod en de loopbaanmogelijkheden. Toch is er nog winst te halen, gezien het aantal verpleegkundigen dat ontevreden is over het scholingsaanbod en de loopbaanmogelijkheden. De meerderheid (63%) van de verpleegkundigen geeft aan dat hun beroep aantrekkelijker zou worden als er meer mogelijkheden tot bijscholing zouden zijn; voor 40 procent wordt het beroep aantrekkelijker als het loopbaanperspectief verbetert.

Het zijn vooral de verpleegkundigen met een grote aanstellingsomvang die met hun leidinggevende over mogelijke aanvullende opleidingen en loopbaanmogelijkheden spreken. Zij krijgen ook vaker een andere functie binnen de organisatie aangeboden. Omdat er in de vragenlijst niet naar gevraagd is, blijft onduidelijk of het initiatief daartoe van de verpleegkundige of van de werkgever komt. Loopbaanmogelijkheden bleken niet te verschillen naar gelang de zorgsector waar de verpleegkundige werkt, het kwalificatieniveau, geslacht of de werkervaring.

Dreigende 'kwaliteitskloof'

De onlangs verschenen publicatie 'Feiten over verpleegkundige en verzorgende beroepsgroepen in Nederland' bevestigt nogmaals het belang van scholing (Van der Windt e.a., 2003). Daarin wordt gesteld dat het vanwege de economische teruggang waarschijnlijk wel mogelijk is voldoende 'handen aan het bed' te krijgen door de instroom van laaggeschoold personeel. Maar daardoor zal er, ook gezien een toenemende complexiteit van de zorg, een kloof ontstaan tussen de gewenste en de beschikbare kwaliteit. Waar iedereen zich voorheen vooral zorgen maakte over de tekorten aan personeel, voorspellen de onderzoekers in de toekomst vooral een tekort aan kwalitatief goed opgeleid personeel. Al eerder gaven veel verpleegkundigen aan dat zij zich graag verder zouden willen ontwikkelen door zich te specialiseren en te gaan werken met aandachtsgebieden.² Zij verwachten ook dat daardoor de kwaliteit van de zorg verbetert. Ook de AVVV onderschrijft het belang van scholing. Meer scholingsmogelijkheden voor verpleegkundigen en verzorgenden draagt volgens de AVVV bij tot kostenbeheersing en kwaliteitsverbetering (AVVV, 2003). Een verpleegkundige die voldoende mogelijkheden heeft tot scholing blijft beter gemotiveerd en beter toegerust om goede zorg te geven. Scholing en loopbaanmogelijkheden moeten dus hoog op de agenda blijven staan binnen het arbeidsmarktbeleid voor verpleegkundigen. ■

Literatuur

Profs met 'n plan. AVVV, Utrecht, 2003.

Wellink, B.J.M., Meulen-Arts, S.E.J. van der, Hutten, J.B.F., A.L. Francke. *De aantrekkelijkheid van het beroep. De eerste peiling onder het Panel Verpleegkundigen en Verzorgenden*. LEVV/NIVEL, Utrecht, 2002.

Windt, W. van der, Calsbeek, H., Talma, H., L. Hingstman. *Feiten over verpleegkundige en verzorgende beroepen in Nederland 2003*. Elsevier Gezondheidszorg/LEVV, Maarssen/Utrecht.

Noten

1 Dit bericht is gebaseerd op de peilingen van voorjaar 2001 en 2003 onder verpleegkundigen werkzaam in algemene ziekenhuizen, de psychiatrie en de verstandelijk gehandicaptenzorg. Omdat de verpleegkundigen in de thuiszorg alleen in 2003 hebben meegedaan worden de resultaten van deze groep in een apart kader vermeld.

2 Zie het panelbericht in TvZ nr. 1, 2003.

VERPLEEGKUNDIGEN IN DE THUISZORG ¹	
	2003 (n=108)
Volgde in voorafgaande jaar een korte bijscholing	92%
Deed ooit een aanvullende opleiding (zoals een kaderopleiding of specialisatie)	53%
Vindt het scholingsaanbod vanuit de werkgever voldoende	69%
Sprak in voorafgaande jaar met direct leidinggevende over mogelijke aanvullende opleidingen	40%
Sprak in voorafgaande jaar met direct leidinggevende over loopbaanmogelijkheden	44%
Kreeg in voorafgaande jaar een andere functie binnen de organisatie aangeboden	19%
Is (zeer) tevreden over de loopbaanmogelijkheden	30%
Is (zeer) tevreden over de loopbaanbegeleiding	22%

Conclusie: De gegevens voor de groep verpleegkundigen in de thuiszorg laten in grote lijnen hetzelfde beeld zien als dat van de verpleegkundigen uit de andere zorgsectoren.

Tabel 1			
Ervaringen van verpleegkundigen met bij- en nascholing			
	2001 (n=253)	2003 (n=290)	significant verschil?
Volgde in voorafgaande jaar een korte bijscholing	85%	88%	nee
Deed ooit een aanvullende opleiding (zoals een kaderopleiding of specialisatie)	49%	55%	nee
Vindt het scholingsaanbod vanuit de werkgever voldoende	48%	70%	ja

Tabel 2			
Ervaringen van verpleegkundigen met doorstromingsmogelijkheden			
	2001 (n=253)	2003 (n=290)	significant verschil?
Sprak in voorafgaande jaar met direct leidinggevende over mogelijke aanvullende opleidingen	40%	44%	nee
Sprak in voorafgaande jaar met direct leidinggevende over loopbaanmogelijkheden	42%	52%	ja
Kreeg in voorafgaande jaar een andere functie binnen de organisatie aangeboden	17%	16%	nee
Is (zeer) tevreden over de loopbaanmogelijkheden	25%	37%	ja
Is (zeer) tevreden over de loopbaanbegeleiding	18%	25%	nee