



## NIEUWSBRIEF

### PANEL VERPLEEGKUNDIGEN EN VERZORGENDEN

#### JAARGANG 2, 2003, NR.2

In juni 2003 heeft u, als lid van het Panel Verpleegkundigen en Verzorgenden, een vragenlijst ontvangen over de aantrekkelijkheid van het beroep. Twee jaar geleden, in 2001, hebben de panelleden deze vragenlijst ook ingevuld. In deze nieuwsbrief vindt u een samenvatting van de resultaten van 2003.

#### Doel van het panel

Het Panel Verpleegkundigen en Verzorgenden is gevormd om op landelijk niveau informatie te verzamelen over de meningen en ervaringen van verpleegkundigen en verzorgenden over beroepsinhoudelijke onderwerpen. De uitkomsten van de peilingen worden door het Landelijk Expertisecentrum Verpleging & Verzorging (LEVV) gebruikt om naar landelijke koepelorganisaties en de politiek aan te geven hoe het werk van verpleegkundigen en verzorgenden aantrekkelijker gemaakt kan worden. Het LEVV en het NIVEL vinden het belangrijk om ook verpleegkundigen en verzorgenden en het management van instellingen te informeren over de resultaten. Dit doen we door zo veel mogelijk te publiceren in de vakbladen en andere tijdschriften. Daarnaast maken we alle publicaties gratis toegankelijk via onze website: [www.levv.nl/panelvenv](http://www.levv.nl/panelvenv) of [www.nivel.nl/panelvenv](http://www.nivel.nl/panelvenv). U kunt u via de website (gratis) aanmelden bij een attenderingsservice. U krijgt dan automatisch via e-mail een bericht als er nieuwe informatie op de website staat.

#### Samenstelling van het panel

Het panel bestaat uit zeven deelpanels:  
verpleegkundigen in algemene ziekenhuizen;  
verpleegkundigen in de psychiatrie;  
verpleegkundigen in de verstandelijk gehandicaptenzorg;  
verpleegkundigen in de thuiszorg;  
verzorgenden in de thuiszorg;  
verzorgenden in verzorgingshuizen;  
verzorgenden in verpleeghuizen.  
De leden van het panel vormen een landelijk representatieve groep. Zij krijgen minimaal twee maal per jaar een vragenlijst toegestuurd.

#### De aantrekkelijkheid van het beroep

In de peiling van juni 2003 stond opnieuw de aantrekkelijkheid van het beroep centraal.

Vragen waren:

1. Welke groei- en ontplooiingsmogelijkheden zijn er voor verpleegkundigen en verzorgenden en hoe worden die door hen beoordeeld?
2. In hoeverre zijn verpleegkundigen en verzorgenden in staat hun werk zelfstandig uit te oefenen?
3. In hoeverre zijn verpleegkundigen en verzorgenden tevreden met het werk?
4. Hoe ervaren verpleegkundigen en verzorgenden de manier van leidinggeven van hun direct-leidinggevende?
5. Voelen verpleegkundigen en verzorgenden zich betrokken bij en gewaardeerd door de organisatie?
6. Hoe ervaren verpleegkundigen en verzorgenden de werkdruk en wat vinden ze van het beleid om de werkdruk in een instelling te verminderen?
7. In hoeverre zijn verpleegkundigen en verzorgenden betrokken bij de beleids- en besluitvorming in een instelling?
8. Wat vinden verpleegkundigen en verzorgenden zelf belangrijk om hun beroep aantrekkelijker te maken?
9. Hebben verpleegkundigen en verzorgenden andere meningen en ervaringen over de aantrekkelijkheid van het beroep dan in 2001?

#### Respons

Omdat we ongeveer 700 ingevulde vragen vragenlijsten terug wilden hebben en er altijd

enige 'nonrespons' is, hebben we 841 vragenlijsten verstuurd. Uiteindelijk vulden 673 verpleegkundigen en verzorgenden de vragenlijst in (respons 80%). Het aantal vragenlijsten per deelpanel varieert van 86 (verzorgenden in verzorgingshuizen) tot 108 (verpleegkundigen in de thuiszorg). We bekeken de gegevens zowel voor het totale panel als voor de deelpanels afzonderlijk. Verschillen tussen deelpanels worden alleen vermeld als ze statistisch significant zijn.

### Groei- en ontplooiingsmogelijkheden

Ongeveer eenderde is tevreden over de loopbaanmogelijkheden en –begeleiding. Verzorgenden zijn wat vaker tevreden over de loopbaanbegeleiding dan verpleegkundigen.

---

#### Tevreden over loopbaanmogelijkheden en -begeleiding?

tevreden over loopbaanmogelijkheden	38%
tevreden over loopbaanbegeleiding	30%

---

De helft had in het voorafgaande jaar een gesprek over loopbaanmogelijkheden en/of over mogelijke aanvullende opleidingen. In het voorafgaande jaar kreeg één van de zes verpleegkundigen en verzorgenden een andere functie binnen de organisatie aangeboden.

Ruim eenderde van de verpleegkundigen en verzorgenden heeft regelmatig een functioneringsgesprek met de direct-leidinggevende. Bij eenvijfde van de verpleegkundigen en verzorgenden gebeurt dat eigenlijk nooit.

Korte bij- en nascholing is gemeengoed onder verpleegkundigen en verzorgenden: ruim vier van de vijf personen had het voorafgaande jaar één of andere vorm van bijscholing gehad. Meestal kreeg men zo'n scholing geheel vergoed in tijd en/of geld. Verpleegkundigen lijken wat vaker korte bij- en nascholingen te hebben gevolgd dan verzorgenden.

---

#### Scholingsaanbod vanuit werkgever voldoende?

ja	71%
nee	29%

---

### Zelfstandigheid in het werk

Verpleegkundigen en verzorgenden ervaren een redelijke mate van zelfstandigheid in hun werk, ongeacht de sector waarin men werkt. Dat wil zeggen dat verpleegkundigen en verzorgenden

vaak het gevoel hebben dat ze het tempo en de inhoud van hun werk zelf kunnen bepalen.

### Tevredenheid met het dagelijks werk?

Verpleegkundigen en verzorgenden zijn over het algemeen redelijk tevreden over het dagelijks werk. Kijken we naar de verschillende onderdelen van het werk dan is men het minst tevreden over de promotiemogelijkheden en het meest tevreden over de contacten met collega's en cliënten. In het algemeen zijn er geen verschillen tussen de deelpanels in tevredenheid over de onderdelen van het dagelijks werk. Uitzondering zijn de tevredenheid over de kwaliteit van zorg en de contacten met collega's en cliënten. Grootste verschillen zijn zichtbaar in de tevredenheid over de kwaliteit van zorg. In de thuiszorg zijn verpleegkundigen en verzorgenden daar relatief tevreden over. In de verpleeghuizen zijn de verzorgenden het minst tevreden. Verpleegkundigen en verzorgenden in de thuiszorg zijn minder tevreden over de contacten met collega's. Verpleegkundigen in algemene ziekenhuizen en in de psychiatrie zijn wat minder tevreden over de contacten met cliënten.

### Manier van leidinggeven

De sociaal-emotionele manier van leidinggeven wordt door de direct leidinggevende vaker gehanteerd dan de instrumentele manier van leidinggeven. Een leidinggevende die een sociaal-emotionele manier van leidinggeven hanteert, heeft aandacht voor comfort, welzijn en arbeidsvoldoening. Een leidinggevende die een instrumentele manier van leidinggeven hanteert heeft vooral aandacht voor productie, waarbij de leidinggevende de rol van de uitvoerenden definieert en verduidelijkt en de uitvoerenden precies weten wat er van hen verwacht wordt. Verzorgenden in verpleeg- en verzorgingshuizen zeggen vaker dat hun leidinggevende een instrumentele manier van leidinggeven hanteert.

### Betrokkenheid en waardering

---

#### Betrokkenheid bij de organisatie

in het geheel niet	1%
nauwelijks	18%
voldoende	65%
in sterke mate	16%

---

Bijna een van de vijf verpleegkundigen en verzorgenden zegt zich in het geheel niet of nauwelijks betrokken te voelen bij de organisatie

waar zij werken. Het maakt daarbij niet uit in welke sector zij werkzaam zijn.

Op de vraag of men in een prettige organisatie werkt antwoordt een meerderheid dat de organisatie (zeer) prettig is. Ook hier maakt het niet uit in welke sector men werkt.

---

#### Werkzaam in een prettige organisatie?

nee, erg onprettig	1%
nee, minder prettig	3%
het gaat wel	35%
ja, prettig	50%
ja, erg prettig	11%

---

In de peiling van 2001 vonden de verpleegkundigen en verzorgenden meer waardering vanuit de directie het belangrijkste om het verpleegkundig en verzorgend beroep aantrekkelijker te maken.

---

#### Waardering vanuit de directie

in het geheel niet	7%
weinig	44%
voldoende	45%
in sterke mate	4%

---

In 2003 ervaart de helft van de verpleegkundigen en verzorgenden geen of weinig waardering vanuit de directie. Wederom zijn er geen verschillen tussen de deelpanels. De verpleegkundigen in algemene ziekenhuizen ervaren de minste en verpleegkundigen in de thuiszorg de meeste waardering.

### Werkdruk

Bijna de helft van de verpleegkundigen, namelijk 48%, ervaart het werk als druk en 6 procent vindt het te druk. Verzorgenden in verpleeghuizen geven vaker aan dat het (te) druk is.

Verzorgenden in de thuiszorg geven dat juist wat minder vaak aan. Druk op het werk kan tot uitdrukking komen in het overslaan van koffie- of rustpauzes of overwerken.

---

Pauzes overslaan?		Overwerken?	
zelden	25%	zelden	21%
af en toe	49%	af en toe	54%
vaak	20%	vaak	22%
zeer vaak	7%	zeer vaak	4%

---

Ruim een kwart van de verpleegkundigen en verzorgenden slaat (zeer) vaak wegens drukte

een pauze over of werkt over. Verpleegkundigen in de thuiszorg doen dit het vaakst.

Ruim de helft van de verpleegkundigen en verzorgenden geeft aan dat er in hun organisatie maatregelen zijn getroffen om de werkdruk te verlichten. De verpleegkundigen in de algemene ziekenhuizen en de verpleegkundigen en verzorgenden in de thuiszorg zeggen wat vaker dat er maatregelen genomen zijn.

---

#### Voldoende werkdrukmaatregelen?

ja, voldoende	28%
nee, te weinig	32%
moeilijk te beoordelen	40%

---

Bijna eenderde vindt de werkdrukmaatregelen nog onvoldoende. Vooral de verzorgenden in de verpleeghuizen vinden dat er te weinig werkdrukmaatregelen genomen zijn.

### Betrokkenheid bij beleids- en besluitvorming

Vier van de vijf verpleegkundigen zijn van mening dat ze door de directie op de hoogte worden gehouden van belangrijke beleidsbeslissingen.

---

#### Is de top van organisatie op de hoogte van de feitelijke problemen van verpleegkundigen en verzorgenden?

in het geheel niet	5%
nauwelijks	50%
voldoende	41%
goed	4%

---

Anderzijds vindt ruim de helft van de verpleegkundigen en verzorgenden dat de directie niet of nauwelijks op de hoogte is van de problemen binnen de verpleging en verzorging.

---

#### Tevreden over de overlegstructuur binnen het team of de afdeling?

zeer tevreden	6%
tevreden	51%
neutraal	28%
ontevreden	13%
zeer ontevreden	2%

---

Over de overlegstructuur op de afdeling of binnen het team is meer dan de helft (zeer) tevreden en 15 procent (zeer) ontevreden. Ongeveer eenderde van de verpleegkundigen en verzorgenden heeft nauwelijks invloed op cliëntenplanning of op de afspraken met andere disciplines. In

ziekenhuizen en verpleeghuizen heeft men minder invloed op de cliëntenplanning. Verpleegkundigen in de verstandelijk gehandicaptenzorg en de psychiatrie hebben vaker invloed op afspraken met andere disciplines.

Ruim de helft van de verpleegkundigen en verzorgenden werkt in een organisatie met een Verpleegkundige/verzorgende Adviesraad (VAR). In algemene ziekenhuizen, de psychiatrie en de thuiszorg komen VAR's het meest voor. In verzorgingshuizen het minst. Dertig procent van de verpleegkundigen en verzorgende is bereid actief te worden in een dergelijke adviesraad als hen dat gevraagd zou worden.

### **Wat maakt het beroep aantrekkelijker?**

Meer bij- en nascholing is naar de mening van verpleegkundigen en verzorgenden het belangrijkste aspect om de uitoefening van het beroep aantrekkelijker te maken. Meer waardering en een verlaging van de werkdruk zijn ook belangrijk om het beroep aantrekkelijker te maken.

Meer waardering is het belangrijkste voor verpleegkundigen in de algemene ziekenhuizen en de psychiatrie en verzorgenden in verpleeghuizen. Verzorgenden in verpleeghuizen hechten daarnaast relatief veel belang aan verlaging van de werkdruk.

Als vierde wordt meer inspraak in het beleid van het team of de afdeling genoemd. Een duidelijker loopbaanperspectief staat in volgorde op de vijfde plaats, direct gevolgd door meer ondersteuning door leidinggevenden.

---

#### **Aspecten die het beroep aantrekkelijker maken**

1. meer na- en bijscholing	64%
2. meer waardering V&V	62%
3. verlaging werkdruk	58%
4. meer inspraak team/afdeling	47%
5. duidelijker loopbaanperspectief	40%
6. meer ondersteuning leiding	37%
7. meer zelfstandigheid	23%
8. anders	19%

---

Bijna een kwart wil meer zelfstandigheid. Vooral voor verzorgenden in verpleeg- en verzorgingshuizen en voor verpleegkundigen in de psychiatrie en de zorg voor verstandelijk gehandicapten zou meer zelfstandigheid de uitoefening van hun beroep aantrekkelijker maken.

### **Verschillen tussen 2001 en 2003**

In 2003 zijn verpleegkundigen en verzorgenden in het algemeen meer tevreden over hun werk dan in 2001. Verpleegkundigen en verzorgenden zijn vooral beter te spreken over de promotie- en groeimogelijkheden en de mate waarin duidelijk is wat er van hen verwacht wordt. Ook zijn zij in 2003 positiever over de geboden kwaliteit van zorg. De tevredenheid over de contacten met collega's en cliënten en over de leiding bleef hetzelfde. In de psychiatrie is de tevredenheid over relatief veel werkkenmerken toegenomen. De tevredenheid van verzorgenden in de thuiszorg over hun werk is in 2003 onveranderd gebleven ten opzicht van 2001.

### **Overige mededelingen**

De volgende peiling, die in het najaar van 2003 gehouden wordt, gaat over de mondigheid van cliënten. Aanleiding om dit onderwerp te kiezen is dat beleidsmakers er steeds meer van uitgaan dat de cliënt mondig is. Maar is dat wel zo? En wat voor gevolgen heeft een mondige cliënt voor het dagelijks werk van verpleegkundigen en verzorgenden? Wij hopen uiteraard weer op uw medewerking. Over de resultaten wordt u geïnformeerd via onze nieuwsbrief. U kunt natuurlijk ook op de website van het panel kijken.

### **Secretariaat van het panel**

Mevr. Doortje Saya  
Tel. (030)2729749, email: [d.saya@nivel.nl](mailto:d.saya@nivel.nl)  
Postadres: NIVEL, t.a.v Mevr. D.Saya, Postbus 1568, 3500 BN Utrecht

Het LEVV gebruikt de uitkomsten van peilingen om naar de politiek en beleidsmakers aan te geven hoe het werk van verpleegkundigen en verzorgenden aantrekkelijker gemaakt kan worden. Mocht u hierover meer willen weten dan kunt u contact opnemen met de contactpersoon van het panel bij het LEVV:

De heer Paul Poortvliet  
Tel. (030)2919012, email: [p.poortvliet@levv.nl](mailto:p.poortvliet@levv.nl)

LEVV-informatiecentrum  
Bernadottelaan 11, 3527 GA Utrecht  
Tel. (030)2919019, email: [infocentrum@levv.nl](mailto:infocentrum@levv.nl)