

Dit artikel is met toestemming van de redactie overgenomen uit TvZ Tijdschrift voor verpleegkundigen 2011, nr. 5

# 50-plussers in de zorg: loopbaanbegeleiding en maatwerk

**Werken in de zorg is interessant, maar ook zwaar. Veel verpleegkundigen en verzorgenden geven aan dat ze wel door willen werken tot 65, maar dat de werkgever hen daarin dan wel moet ondersteunen. De deelnemers van het Panel Verpleging & Verzorging gaven aan welke maatregelen genomen moeten worden om 50-plussers voor de zorg te behouden. De vraag is wel in hoeverre de maatregelen ook voor iedereen haalbaar zijn.**

Anke J.E. de Veer, Anneke L. Francke

Een van de oplossingen om een toekomstig tekort aan zorgpersoneel op te vangen, is dat werknemers in de verpleging en verzorging tot hogere leeftijd blijven werken. Het aantal dat momenteel doorwerkt tot 65 is echter klein. Veertien procent van de werknemers is 55-plusser en na 59 jaar daalt de arbeidsdeelname sterk: ongeveer 3,5 procent van de werknemers is 60 jaar of ouder (Smeets e.a., 2009). Als de oudere werknemers langer zouden doorwerken, dan zou dit veel extra arbeidskrachten opleveren (Panteia, 2011). Daarnaast is het om economische redenen wenselijk dat iedereen lang doorwerkt: het kabinet Rutte en de werkgevers- en werknemersorganisaties hebben onlangs afgesproken om ernaar te streven de AOW leeftijd te verhogen naar 67 jaar.

Uit toekomstramingen blijkt dat er in 2025 veel meer ouderen in de zorg werkzaam zijn. Tegelijkertijd ziet 41 procent van de werkgevers de vergrijzing van het personeelsbestand als een probleem (van der Windt e.a., 2010). Deze ontwikkelingen roepen veel dis-

cussie op over de wenselijkheid en haalbaarheid van het werken in de zorg tot het pensioen, waar het werk vaak belastend is. Het NIVEL heeft daarom aan de deelnemers van het Panel Verpleging & Verzorging gevraagd wat ervoor nodig is om zorgverleners zover te krijgen dat zij zo lang mogelijk in de zorg blijven werken. Een schriftelijke vragenlijst werd ingevuld door 962 mensen werkzaam in de directe zorg aan cliënten, voornamelijk verpleegkundigen en verzorgenden.

## Langer werken in de zorg

Van de ondervraagde zorgverleners wil 39 procent tot 65 blijven werken (tabel 1). Dit lijkt niet veel, maar komt overeen met het percentage Nederland-

se werknemers dat tot 65 door wil werken (Koppes e.a., 2009). Er zijn in de gezondheidszorg wel meer maatregelen nodig om dit te realiseren: slechts een kwart van alle ondervraagden (27%) denkt zonder extra maatregelen tot 65 door te kunnen werken. Zeven op de tien paneldeelnemers (69%) heeft op termijn behoefte aan lichter werk en dat is veel meer dan gemiddeld. Voor alle Nederlandse werknemers is dit vier op de tien, wat bevestigt dat het werken in de zorg als lichamelijk en/of mentaal zwaar ervaren wordt. Dit geldt nog sterker voor degenen die in een verpleeg- of verzorgingshuis werken, voor verzorgenden, en voor mensen met weekenddiensten en onregelmatige diensten (de Veer e.a., 2011).

## Kennis en kunde

Oudere collega's worden geassocieerd met positieve kenmerken. Zij worden gezien als werknemers met veel kennis en kunde (volgens 87% van de paneldeelnemers). Meer dan de helft (57%) vindt dat oudere collega's een rol hebben bij het handhaven en overdragen van professionele normen en waarden. Een derde vindt dat zij relatief stressbe-

Tabel 1. Meninge over langer doorwerken (n=962)

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

stendig zijn en een grote loyaliteit aan de werkgever vertonen. De meeste respondenten (84%) vinden het belangrijk dat 50-plussers zoveel mogelijk voor de zorg behouden blijven (tabel 2). De antwoorden op de stellingen in tabel 2 laten zien dat de werkgevers op

dit moment in de ogen van de paneldeelnemers geen duidelijk leeftijdsbewust beleid hebben gericht op het behoud van de oudere werknemers. Eenderde heeft een werkgever die het belangrijk vindt dat werknemers tot 65 blijven werken. Slechts een kwart vindt dat de werkge-

ver er alles aan doet om 50-plussers in dienst te houden. Tweederde (67%) vindt dat hun werkgever meer extra maatregelen moet treffen om 50-plussers langer de behouden voor de zorg.

### **Fijn werk**

Vrijwel unaniem (93%) is men het erover eens dat algemene werkomstandigheden ervoor kunnen zorgen dat ouder personeel in de zorg blijft werken. 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 (tabel 3). Deze werkomstandigheden zijn voor iedereen, oud én jong, belangrijk (de Veer e.a., 2010) en moeten in die zin onderdeel zijn van het algemene personeelsbeleid.

### **Minder zwaar werk**

De resultaten laten zien dat de werkgever een breed scala aan mogelijke maatregelen zou moeten nemen met aandacht voor de werkinhoud, werktijden, loopbaanbegeleiding en de gezondheid van de oudere werknemer (tabel 3). Aanpassing van de werkinhoud zou vooral gericht moeten zijn op de vermindering van de lichamelijke belasting. Daarbij wordt gedacht aan meer coachende en begeleidende taken voor de 50-plussers (tabel 3). Toch zal niet iedereen dit kunnen gaan doen: het lichamenlijk zware werk zal blijven bestaan en je kunt daar, met het oog op een duurzame inzet van werknemers, niet uitsluitend de jongere werknemers mee belasten. Investeren in de ontwikkeling en het gebruik van technologische middelen om de zwaarte van het werk te beperken (zoals hulpmiddelen voor het verplaatsen van patiënten,

## Panel V&V

Tabel 2. Meningen over het ouderenbeleid (percentage dat het eens is met de uitspraak)

Het is belangrijk om 50-plussers zoveel mogelijk voor de zorg te behouden	84%
Mijn werkgever vindt het belangrijk dat werknemers tot hun 65ste blijven werken	35%
Mijn werkgever doet er alles aan om 50-plussers zo lang mogelijk in dienst te houden	23%
Mijn werkgever moet meer extra maatregelen treffen om 50-plussers in de verpleging en de verzorging langer te behouden voor de zorg	67%

zorg op afstand) is dan ook nodig. Ook daarvan zullen oud én jong profijt hebben.

### Deeltijdpensioen

Uit de resultaten kan geconcludeerd worden dat ouderenbeleid vooral gericht moet zijn op aandacht voor het individu, waarbij per persoon gekeken wordt wat hij of zij nodig heeft om te kunnen blijven doorwerken. De leidinggevende zou regelmatig met de oudere werknemer moeten praten over hoe hij of zij het werk ervaart, wat men in de toekomst wil en welke ondersteuning daarbij nodig is. Aandacht voor werktijden houdt veelal in dat het mogelijk moet zijn om minder onregelmatige diensten en nachtdiensten te krijgen en

(structureel of via extra verlof) minder uren te werken (tabel 3). Loopbaanbegeleiding voor 50-plussers betekent dat er gekeken kan worden naar mogelijkheden tot loopbaanombuiging waarbij de werknemer in een andere functie gaat werken en dat er gekeken wordt of werknemers extra geschoold moeten worden. Dus (ook) bij oudere werknemers moet de werkgever expliciet aandacht besteden aan ontwikkelingsmogelijkheden en loopbaanbegeleiding. Werkgevers zouden volgens driekwart van de werknemers ook aandacht moeten hebben voor de gezondheid van de oudere werknemer. Bijna driekwart vindt het belangrijk dat de mogelijkheid blijft bestaan voor deeltijdpensioen of deeltijd vervroegde uittreding.

Tabel 3. Door zorgpersoneel vaakst gewenste maatregelen

aandacht voor werkomstandigheden in het bijzonder	- acceptabele werkdruk - waardering krijgen - teamsfeer - goed overleg met leidinggevende - goede besluitvorming en overleg binnen team	85% 67% 67% 47% 45%
mogelijkheid tot het aanpassen van de inhoud van het werk in het bijzonder	- minder lichamelijk zwaar werk - meer coachende, begeleidende taken	83% 55%
mogelijkheid tot het aanpassen van werktijden in het bijzonder	- minder onregelmatige diensten - minder nachtdiensten - minder uren per week werken - extra verlofuren	66% 57% 46% 43%
aandacht voor loopbaan van 50-plusser in het bijzonder	- loopbaanombuiging - scholing gericht op kunnen blijven werken - loopbaanbegeleiding	65% 53% 45%
aandacht voor gezondheid en ziekte in het bijzonder	- aanpassingen van de werkplek - gesprekken over belasting en gezondheid	68% 67%
overige maatregelen	- deeltijdpensioen of deeltijd vervroegde uittreding	73%

### Tot slot

Zorgpersoneel wil even vaak tot 65 jaar doorwerken als werknemers in andere sectoren maar om dit te verwezenlijken zijn wel extra maatregelen nodig, vooral om het werk minder zwaar te maken.

De vraag is of dit altijd haalbaar is. Niet iedereen wil of kan andere taken gaan doen, zoals begeleiding of administratie. Soms zal het mogelijk zijn om bijvoorbeeld de lichamelijke belasting te verminderen door naar een afdeling te gaan met lichtere patiënten, maar dat zal niet in elke organisatie kunnen. Het moet nog blijken of technologische vernieuwingen voldoende oplossingen bieden om iedereen tot het pensioen in de zorg te kunnen houden.

Verlaging van de belasting en investeren in een goed werkklimaat, twee veel genoemde maatregelen, zijn van belang om oud én jong te behouden voor de zorg. Voor het behoud van de oudere werknemer is daarnaast maatwerk nodig. Aandacht voor loopbanen van 50-plussers, meer keuze in de werktijden (regelmatiger werken, minder nachtdiensten), en mogelijkheden om taken aan te passen dragen er allemaal aan bij dat oudere werknemers langer in het arbeidsproces blijven. Daarbij horen ook (pro-actieve) gesprekken over de gezondheid van de werknemer. Werkgevers behouden hiermee kundige en ervaren werknemers langer voor de zorg. ■

### Referenties

- Koppes, L., de Vroome, E., Mol, M., Janssen, B. & van den Bossche, S. (2009). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009. Methodologie en globale resultaten*. TNO/SZW/CBS.
- Panteia (2011). *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.

Smeets, R., Albers-Haye, D. & van der Windt, W. (2010). *Werknemersonderzoek Zorg en WJK 2009. Een monitor van de kenmerken en omstandigheden van de werknemers in Zorg en WJK.* Utrecht: Prismant.

Windt, W. van der, Smeets, R.C.K.H. & Arnold, E.J.E. (2009). *Regiomarge 2009. De arbeidsmarkt van verpleegkundigen, verzorgenden en sociaalagogen 2009-2013.* Utrecht: Prismant, 2009.

Veer, A.J.E. de & Francke, A.L. (2011). *Tot je pensioen werken in de zorg? Wensen van werknemers in de verpleging en verzorging ten aanzien van ouderenbeleid van werkgevers.* Utrecht: NIVEL.

Veer, A.J.E. de, Spreeuwenberg, P. & Francke, A.L. (2010) *De aantrekkelijkheid van het verpleegkundig en verzorgend beroep. Cijfers en trends.* Utrecht: NIVEL.

#### **Auteurs**

Anke de Veer is senior onderzoeker bij het NIVEL in Utrecht. Anneke Francke is als bijzon-

der hoogleraar Verpleging en verzorging in laatste levensfase werkzaam bij de afdeling Sociale Geneeskunde, EMGO+/VUmc, Amsterdam en het NIVEL.

#### **Informatie**

Dit panelbericht is gebaseerd op de peiling begin 2011 waaraan 965 werkenden in de verpleging en verzorging meededen (respons 75%).

De respondenten werken in de volgende sectoren: ziekenhuizen (n=182), de GGZ (n= 133), de gehandicaptenzorg (n=146), de thuiszorg (n=251), verzorgingshuizen (n=125) en verpleeghuizen (n=126).

Het Panel Verpleging & Verzorging bestaat uit ongeveer 1350 verpleegkundigen, verzorgenden, sociaalagogen en helpenden. Zie ook: [www.nivel.nl/panelenvv](http://www.nivel.nl/panelenvv).

### **SAMENVATTING**

- Verpleegkundigen en verzorgenden moeten, mede gezien de te verwachten krapte op de arbeidsmarkt, niet onnodig voortijdig uit het arbeidsproces raken.
- Het Panel Verpleging & Verzorging is gevraagd hoe 50-plussers voor de zorg behouden kunnen blijven.
- De meest genoemde maatregelen hebben te maken met de algemene werkomstandigheden, de werkinhoud, werktijden, loopbaanbegeleiding en de gezondheid van de oudere werknemer.
- Maatregelen zoals goede werkomstandigheden en minder lichamelijk zwaar werk, zijn goed voor oud én jong. Werkgevers zouden met oudere werknemers regelmatig gesprekken moeten houden over hun gezondheid en loopbaan en nagaan wat elke persoon nodig heeft om gezond en met plezier te blijven werken.