



**Monitoring Kraamzorg III:
Ontwikkelingen in het aanbod aan
kraamverzorgenden:
in- en uitstroom bij opleiding en beroep**

NIVEL (Nederlands instituut voor onderzoek van de gezondheidszorg)
T.A.Wiegers

Stichting FAOT, mei 2008

Auteur: T.A. Wieggers, NIVEL (Nederlands instituut voor onderzoek van de gezondheidszorg), Utrecht, www.nivel.nl,
nivel@nivel.nl, tel. 030 2 729 700, fax 030 2 729 729

Uitgave: Stichting Fonds voor Arbeidsmarktbeleid en Opleidingen Thuiszorg (FAOT)

Bezoekadres: Lange Voorhout 13, 2514 EA Den Haag

Postadres: Postbus 556, 2501 CN Den Haag

Telefoon: 070 376 59 45

Fax: 070 345 75 28

E-mail: faot@caop.nl

Web: www.faot.nl

ISBN 9789081121590

© mei 2008, Stichting FAOT

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 de uitgever.

Voorwoord

De arbeidsmarkt in de kraamzorg is al meer dan tien jaar sterk in beweging. Stichting FAOT, het arbeidsmarktfonds van sociale partners in de thuiszorg, ondersteunt onderzoek ter bevordering van een evenwichtige arbeidsmarkt. In het kader daarvan is het hier gepresenteerde onderzoek met steun van Stichting FAOT in de periode van mei tot en met december 2007 uitgevoerd door het NIVEL (Nederlands instituut voor onderzoek van de gezondheidszorg). In dit onderzoek is een inventarisatie gemaakt van de ontwikkelingen in het aanbod aan kraamverzorgenden, aan de hand van de in- en uitstroom bij de opleiding tot kraamverzorgenden en bij de beroepsgroep van kraamverzorgenden. Dit onderzoek is een vervolg op twee eerdere onderzoeken die betrekking hebben op de arbeidsmarkt voor kraamverzorgenden. Het eerste was een inventarisatie van kraamzorgaanbieders en de opleidingsmogelijkheden die zij bieden (2004). Het tweede was een verkenning van de te verwachten ontwikkelingen in de vraag naar kraamzorg (2006).

Het beoogd doel van deze serie onderzoeken is om te komen tot een zo compleet mogelijk beeld van de arbeidsmarkt voor kraamverzorgenden, zodat met behulp van (regionale) planning afstemming tussen vraag en aanbod mogelijk wordt en daarmee ook over een langere periode de zorgvrager verzekerd kan zijn van de beschikbaarheid van adequate kraamzorg.

Voor dit onderzoek is een begeleidingcommissie ingesteld, bestaande uit de volgende personen:

namens de Stichting FAOT: dhr. G. van Essen;
namens ActiZ: dhr. H. Kanters, mw. C.M.F. Jessen;
namens BTN: mevr. D. van Langerak;
namens VWS: mevr. C.C. Alberda;
namens de NBvK: mw. S. de Rijke;
namens Sting: mevr. B. Albers;
namens de commissie kraamzorg van ActiZ: mw. C. Cats;
namens de ABVAKABO: dhr. W. J. F. van Loon, mw. M. Meere;
namens CNV Publieke Zaaak: dhr. P. Leurs, dhr. L. Vincken, mevr. S. Duister;
namens Calibris (voorheen OVDB): mevr. A. Bannink.

Trees Wiegiers
Februari 2008
NIVEL, Utrecht

Samenvatting

Doel

Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in de aanbodkant van de kraamzorgmarkt, niet alleen ten aanzien van de kraamzorgaanbieders, maar ook ten aanzien van de beroepsgroep van kraamverzorgenden. Het betreft inzicht in de samenstelling van de beroepsgroep (leeftijd, opleiding, werkervaring), de omvang van de opleidingen tot kraamverzorgende en de omvang van het kraamzorgaanbod. Dit onderzoek sluit aan op twee eerdere onderzoeken, waarin 1) de omvang van de kraamzorgmarkt in beeld is gebracht en 2) de vraag naar kraamzorg in de komende jaren is beschreven.

Methode

Schriftelijke vragenlijsten zijn in oktober 2007 toegestuurd aan 48 kraamzorgopleidingen, aan 2.402 kraamverzorgenden en aan 58 kraamzorgaanbieders. De respons was: 26 opleidingsinstellingen, 994 kraamverzorgenden en 31 kraamzorgaanbieders.

Resultaten

De opleiding tot kraamverzorgende

De driejarige MBO, met differentiatie kraamzorg, volgens de beroepsopleidende leerweg (BOL) is in het lopende en het voorgaande schooljaar het meest aangeboden, namelijk op bijna 90% van de bij het onderzoek betrokken opleidingsinstellingen. De totale uitstroom, met diploma of certificaat, van de reguliere en verkorte opleidingen, is in de afgelopen drie jaar bij de 26 instituten sterk afgenomen, van 388 kraamverzorgenden in het schooljaar 2004/2005 naar 224 kraamverzorgenden in het schooljaar 2006/2007. Dat is een terugloop in drie jaar tijd van ruim 40%. De helft van de opleidingen had de afgelopen twee jaar niet meer dan vier gediplomeerden per jaar in de BOL-variant. Het aantal opleidingen dat een verkorte (bedrijfs)opleiding aanbiedt is toegenomen van 19% in het schooljaar 2006/07 naar 35% in het schooljaar 2007/08.

De beroepsgroep van kraamverzorgenden

De respons bij kraamverzorgenden is naar schatting 11 procent van de totale beroepsgroep (± 9.000). De gemiddelde leeftijd van de kraamverzorgenden is 45 jaar en 33 procent is ouder dan 50 jaar. De respondenten hebben gemiddeld ruim 12 jaar werkervaring, variërend van minder dan een jaar tot 42 jaar. Acht procent van de respondenten is niet (meer) werkzaam als kraamverzorgende. Zij hebben gemiddeld 8,4 jaar als kraamverzorgende gewerkt. Eén op de drie respondenten heeft ingevuld dat ze het werk een of meer keren heeft onderbroken, gemiddeld voor de duur van 11 jaar. Bijna een derde van de respondenten heeft een verkorte opleiding gevolgd, vrijwel allemaal na 1995 en ruim een kwart heeft een interne opleiding van een kraamzorgaanbieder gevolgd, meestal vóór 1995. Eén op de drie werkzame kraamverzorgenden is van plan om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Drie van de vier kraamverzorgenden zijn in vaste dienst bij een kraamzorgaanbieder, met een gemiddelde werktijd van 24 uur per week. Drie van de vier kraamverzorgenden geven aan tevreden te zijn met hun werk en twee van de drie zijn van mening dat ze de kwaliteit kunnen leveren die ze wensen en

noodzakelijk achten. Twee van de drie kraamverzorgenden zijn ook tevreden met de organisatie waar ze voor werken, maar een op de drie is dat niet, of twijfelt daarover.

De kraamzorgaanbieders

De respons onder kraamzorgaanbieders was 53% maar hun aandeel in de zorg in termen van het aantal kraamverzorgingen was in 2007 38%. Dat komt overeen met de omvang van het personeelsbestand: 38% van de totale beroepsgroep. Dit laat zien dat grote kraamzorgorganisaties ondervertegenwoordigd zijn.

Er zijn in de eerste helft van 2007 meer kraamverzorgenden vertrokken bij de kraamzorgaanbieders in het onderzoek dan er nieuw bijgekomen zijn. In oktober 2007 hadden deze aanbieders ruim 8 vacatures per 100 werknemers. Driekwart van deze vacatures was moeilijk vervulbaar.

Het aantal stagiaires is in de afgelopen jaren ongeveer gelijk gebleven en het aantal leerlingen met een dienstverband is toegenomen. Het plaats bieden aan leerlingen wordt vooral bepaald op basis van de eigen behoefte aan personeel en de vraag van de opleidingen. De meest genoemde problemen in verband met het bieden van opleidingsplaatsen liggen op het financiële vlak, maar er worden ook belemmeringen genoemd aan de kant van de leerlingen (onvoldoende belangstelling) en aan de kant van de gezinnen (willen niet altijd een leerling over de vloer).

Om te voorkomen dat werknemers voortijdig vertrekken wordt vooral aandacht besteed aan scholingsmogelijkheden en aan sociale activiteiten. Financiële en arbeidsrechtelijke zaken worden minder vaak genoemd.

Conclusies en aanbevelingen

Er dreigen weer tekorten in de kraamzorg te ontstaan. De uitstroom uit de opleidingen lijkt de afgelopen drie jaar sterk te zijn gedaald, het personeelsverloop was in 2007 groter dan de instroom en er is een groot aantal (moeilijk vervulbare) vacatures, terwijl door de verruiming van het aantal uren kraamzorg in het basispakket van de zorgverzekering de vraag naar kraamzorg kan toenemen. Gezien de leeftijdsopbouw van de beroepsgroep is de komende jaren een nog sterkere uitstroom te verwachten. Om te voorkomen dat er ernstige problemen ontstaan zijn er aanbevelingen gedaan, zowel gericht op de opleidingen en de kraamzorgaanbieders, als op de vakbonden, de brancheorganisaties, de zorgverzekeraars en de overheid. Door het ontbreken van cijfermateriaal over de beroepsgroep als geheel en over het aantal leerlingen dat in opleiding is tot kraamverzorgende is het op dit moment lastig om een structurele monitoring van de arbeidsmarkt voor kraamverzorgenden op te zetten. Wellicht dat de ontwikkeling van het jaardocument kraamzorg hierin op termijn kan voorzien, in combinatie met één of meer aanvullende enquêtes.

Het maken van meerjarenafspraken over het aantal op te leiden kraamverzorgenden, gecombineerd met goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en eventueel een imagocampagne om het beroep beter onder de aandacht te brengen van schoolverlaters moet er toe leiden dat het zorgaanbod gehandhaafd kan blijven en de kraamzorg overeind blijft als uniek en onmisbaar element van de Nederlandse verloskundige zorgverlening.

Inhoud

Voorwoord	3
Samenvatting	5
1 Inleiding	9
1.1 Achtergrond	9
1.2 Aanleiding tot dit onderzoek	9
1.3 Vraagstellingen	11
1.4 Opbouw van het rapport	12
2 Methode	13
2.1 Dataverzameling	13
2.2 Respons	13
3 De opleiding tot kraamverzorgende	17
3.1 Beschrijving van de respons bij opleidingsinstituten	17
3.2 Opleidingsaanbod	18
3.3 De aansluiting tussen opleiding en arbeidsmarkt	20
3.4 Conclusie ten aanzien van de opleidingen	22
4 De beroepsgroep van kraamverzorgenden	25
4.1 Beschrijving van de respons bij kraamverzorgenden	25
4.2 Samenstelling van de beroepsgroep	26
4.3 Opvattingen over het werk	30
4.4 Niet meer werkzaam als kraamverzorgende	38
4.5 Conclusie ten aanzien van de beroepsgroep	39
5 De kraamzorgaanbieders	43
5.1 Beschrijving van de respons bij kraamzorgaanbieders	43
5.2 Omvang kraamzorg en personeelsbestand	44
5.3 De aansluiting tussen werkveld en opleiding	48
5.4 Conclusie ten aanzien van de kraamzorgaanbieders	49
6 Vergelijkingen met eerder onderzoek	53
6.1 Kraamverzorgenden	53
6.2 Kraamzorgaanbieders	55
6.3 Conclusie ten aanzien van de vergelijkingen met eerder onderzoek	56
7 Conclusies en aanbevelingen	57

Literatuur	65
Bijlage 1: vragenlijst voor kraamverzorgenden	67
Bijlage 2: vragenlijst voor kraamzorgaanbieders	81
Bijlage 3: vragenlijst voor kraamzorgopleidingen	93

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

Kraamzorg is professionele zorg aan moeder en kind, bestaande uit partusassistentie en zorg tijdens het kraambed. Partusassistentie houdt in: het assisteren van de eerstelijns verloskundig zorgverlener, meestal de verloskundige, soms de huisarts, tijdens en direct na de bevalling. Partusassistentie wordt vooral verleend bij een thuisbevalling, maar ook bij een bevalling in een kraamhotel of geboortecentrum. Tijdens (poliklinische) bevallingen in het ziekenhuis is partusassistentie van een kraamverzorgende niet gebruikelijk. Kraamzorg maakt deel uit van het basispakket van de zorgverzekeringen. De zorg tijdens het kraambed omvatte in 2007 standaard 44 uur zorg, verdeeld over 8 dagen, dat wil zeggen: gemiddeld 5,5 uur zorg per dag. Met ingang van 1 januari 2008 is, zoals in 2007 aangekondigd in het regeerakkoord, het basispakket uitgebreid met 5 extra uren kraamzorg (zie: <http://www.minvws.nl/kamerstukken/cz/2007/uitwerking-afspraak-kraamzorg-in-coalitieakkoord.asp>). Uitbreiding of beperking van het standaard aantal uren zorg gebeurt op indicatie, met behulp van het Landelijk Indicatie Protocol Kraamzorg. Daarnaast kunnen cliënten zelf extra uren inkopen als ze het geïndiceerde aantal te weinig vinden. De zorg bestaat uit lichamelijke verzorging van moeder en pasgeborene, begeleiding bij zelfzorg en bij het geven van (borst)voeding, het geven van voorlichting en ondersteuning aan het gezin, zodat zij met elkaar een goede start maken. De gemiddelde duur van de kraamzorg speelt een belangrijke rol bij het functioneren van de arbeidsmarkt voor kraamverzorgenden. Afhankelijk van het beleid van de kraamzorgaanbieder wordt het soort contract dat een kraamverzorgende krijgt in meer of mindere mate bepaald door de gemiddelde duur van de kraamzorg. De daling van de gemiddelde duur van de kraamzorg in de afgelopen jaren heeft dan ook geleid tot een toename in kleine contracten voor kraamverzorgenden. Dit maakt voor een deel van de potentiële kraamverzorgenden het beroep minder aantrekkelijk, met name voor starters op de arbeidsmarkt. De uitbreiding van het standaardpakket en de effecten daarvan maken overigens geen deel uit van dit onderzoek.

1.2 Aanleiding tot dit onderzoek

De wens van beleidsmakers (overheid, brancheorganisaties, vakbonden) is om de arbeidsmarkt voor kraamverzorgenden zodanig te kennen dat, liefst op regionaal niveau, een gerichte planning en beïnvloeding kan plaatsvinden om te voorkomen dat er grote overschotten of tekorten ontstaan. Tot halverwege de jaren negentig van de vorige eeuw kon daarbij uitgegaan worden van de personeelsbestanden van de thuiszorgorganisaties, omdat verreweg de meeste kraamzorg vanuit die instellingen verleend werd. Met de introductie van (gereguleerde) marktwerking in de kraamzorg ontstonden echter steeds meer particuliere kraamzorgaanbieders, die buiten het blikveld van de

brancheorganisaties vielen. Daarmee verdween ook het inzicht in de omvang van de kraamzorgmarkt en de mogelijkheid om gericht arbeidsmarktbeleid te voeren. De onrust op de kraamzorgmarkt, met de opkomst van steeds nieuwe kraamzorgaanbieders enerzijds en een toenemend aantal fusies en sluitingen van kraamzorgaanbieders anderzijds, werd nog versterkt door de onverwachte millennium babyboom, waardoor in de hele keten van geboortezorg een tekort aan zorgverleners ontstond. Door het mogelijk te maken voor herintreders om met een verkorte opleiding in de kraamzorg te gaan werken, werden de ernstige tekorten van enkele jaren geleden opgeheven, maar er bleek geen inzicht te zijn in de ontwikkelingen op de lange termijn. Om een gericht arbeidsmarktbeleid te kunnen voeren is inzicht nodig in zowel de vraag als het aanbod op die arbeidsmarkt.

Ook inzicht in de omvang van de opleiding ontbreekt, waardoor ook geen sturing mogelijk is bij de instroom in de arbeidsmarkt. Kraamverzorgenden kunnen op verschillende manieren opgeleid worden: via de reguliere, driejarige MBO voor verzorgende niveau 3 (opvolger van het MDGO-VZ) of via verkorte of interne opleidingen. De driejarige opleiding is een brede opleiding tot verzorgende, waarbij de leerlingen de keus hebben uit meerdere uitstroomrichtingen, waaronder kraamzorg. De opleiding heeft twee routes: de beroepsopleidende leerweg of BOL, waarbij leerlingen in verschillende werkvelden stage kunnen lopen voor ze kiezen voor een uitstroomrichting; en de beroepsbegeleidende leerweg of BBL, waarbij leerlingen een arbeidscontract met een zorgaanbieder hebben en een deel van hun tijd naar school gaan. De verkorte opleidingen zijn smalle opleidingen die zich hoofdzakelijk of uitsluitend richten op de kraamzorg. Deze opleidingen zijn dan ook vooral bedoeld voor personen die al (enige) ervaring of een eerdere opleiding in de zorg hebben gehad.

Op initiatief van de brancheorganisaties en vakbonden is een serie onderzoeken opgezet om de arbeidsmarkt voor kraamverzorgenden beter in beeld te krijgen. Het eerste onderzoek: 'Monitoring Kraamzorg: Inventarisatie van de opleidingsmogelijkheden en –afspraken bij kraamzorgaanbieders in Nederland' uit 2004 is tot stand gekomen met steun van de Sectorfondsen Zorg en Welzijn (1). Daarin is onderzocht hoeveel kraamzorgaanbieders er op dat moment actief waren op de kraamzorgmarkt en hoeveel stageplaatsen en beroepspraktijk-vormingsplaatsen (BPV-plaatsen) voor kraamverzorgenden in opleiding er waren bij die kraamzorgaanbieders. De conclusie uit dat onderzoek was dat er op dat moment (2004) geen sprake was van een structureel tekort aan personeel in de kraamzorg. Tegelijk werd geconstateerd dat het in de sector ontbreekt aan een goed overlegsysteem tussen kraamzorgaanbieders onderling ten aanzien van de vraag naar nieuw personeel en dat het gebrek aan registratie van in- en uitstroom van leerlingen bij verschillende opleidingstrajecten zou kunnen leiden tot een onvoldoende afstemming van de opleidingscapaciteit op de vraag naar kraamverzorgenden.

Het tweede onderzoek: 'Monitoring Kraamzorg II, verkenning van de toekomstige vraag naar kraamzorg' uit 2006 is tot stand gekomen met steun van Stichting FAOT, het arbeidsmarktfonds van sociale partners in de thuiszorg (2). Hierin is onderzocht wat de invloed is van demografische, beleidsmatige en inhoudelijke ontwikkelingen op de toekomstige vraag naar kraamzorg. De conclusie uit dat onderzoek was dat de vraag naar kraamverzorgingen de komende jaren zal blijven teruglopen, omdat er minder kinderen geboren worden, maar dat de gemiddelde duur van de kraamzorg aan het veranderen is,

zonder dat nog duidelijk is aan te geven hoe die verandering er uit zal zien. Tegelijk is geconstateerd dat er weliswaar op dat moment (2006) geen sprake is van krapte op de arbeidsmarkt voor kraamverzorgenden, maar dat er weinig zicht is op de uitstroom uit de beroepsgroep, terwijl de instroom terug loopt, grote arbeidscontracten onder druk staan ten gevolge van veranderingen in de zorgtoewijzing en bepaling van de zorgomvang en de administratieve werkdruk voor de kraamzorgaanbieders is toegenomen.

In het hier beschreven onderzoek wordt meer inzicht gegeven in de aanbodkant, dat wil zeggen in de samenstelling (het profiel) van de beroepsgroep van kraamverzorgenden en in het verloop. Ook is getracht inzicht te krijgen in de capaciteit en het rendement van de opleidingen tot kraamverzorgende. De achterliggende vraag van de brancheorganisaties en vakbonden bij deze serie onderzoeken is, of het mogelijk is om een structurele dataverzameling op te zetten die als basis kan gaan dienen voor een toekomstige beroepskrachtenplanning. Dit onderzoek is, evenals het vorige onderzoek, tot stand gekomen met steun van Stichting FAOT en is uitgevoerd in de tweede helft van 2007.

1.3 Vraagstellingen

Voor dit onderzoek zijn drie vraagstellingen geformuleerd, een met betrekking tot de opleidingen, een met betrekking tot de beroepsgroep en een met betrekking tot de kraamzorgaanbieders.

Vraagstelling 1: Hoe groot is de in- en uitstroom van de **opleidingen** tot kraamverzorgende?

Deze vraagstelling is onderverdeeld in vier deelvragen:

- Wat is de huidige capaciteit van de reguliere opleiding, met andere woorden: hoeveel opleidingsinstituten bieden in het studiejaar 2006/2007 een reguliere, driejarige opleiding tot verzorgende niveau 3 aan en hoeveel leerlingen staan op peildatum 1-1-2007 bij die opleidingen ingeschreven voor de differentiatie kraamzorg?
- Wat is de huidige capaciteit van de verkorte opleiding, met andere woorden: hoeveel opleidingsinstituten bieden in het studiejaar 2006/2007 een verkorte (bedrijfs)opleiding tot kraamverzorgende aan en hoeveel leerlingen staan op peildatum 1-1-2007 bij die opleidingen ingeschreven?
- Wat is het intern rendement van deze opleidingen voor de lichte instroom van 2005, met andere woorden: hoeveel leerlingen van de betrokken opleidingsinstituten zijn in 2005 begonnen aan de differentiatierichting of verkorte opleiding kraamzorg en hoeveel van hen hebben in 2006 hun diploma kraamverzorgende ontvangen? En is ook het intern rendement van eerdere lichten nog na te gaan?
- Wat zijn de ontwikkelingen met betrekking tot de opleidingen, met andere woorden: wat zijn de verwachtingen voor de komende jaren en wat is het beleid van de verschillende opleidingsinstituten met betrekking tot de continuïteit van de opleiding tot kraamverzorgende en de instroom en uitstroom van leerlingen?

Vraagstelling 2: Wat is het profiel van de **beroepsgroep** van kraamverzorgenden en hoe groot is de in- en uitstroom van het beroep?

Deze vraagstelling is onderverdeeld in drie deelvragen:

- Hoe groot is de instroom in het beroep, met andere woorden: wat is het extern rendement van de opleidingen tot kraamverzorgende: hoeveel van de gediplomeerden gaan direct na diplomering als kraamverzorgende aan de slag en hoeveel later (opnieuw) als herintreedster?
- Wat is de opbouw en samenstelling van de beroepsgroep van kraamverzorgenden, wat betreft leeftijd, geslacht, rechtspositie (in loondienst of zelfstandig), contractomvang en status van het contract (oproep/normaal en fulltime/parttime), aantal werkzame jaren en wensen ten aanzien van de toekomstige beroepsuitoefening?
- Hoe groot is de uitstroom uit het beroep, met andere woorden: hoeveel kraamverzorgenden hebben, naar schatting, de afgelopen jaren het beroep verlaten, tijdelijk of definitief, op welke leeftijd en wat zijn redenen voor kraamverzorgenden om het beroep te verlaten?

Vraagstelling 3: Hoe zorgen **kraamzorgaanbieders** ervoor dat zij over voldoende en deskundig personeel kunnen beschikken?

Deze vraagstelling is onderverdeeld in vier deelvragen en sluit aan op de informatie die in beide eerdere onderzoeken verzameld is:

- Wat is de omvang van de kraamzorgaanbieders, zowel in kraamverzorgingen als in personeel en hoe verhoudt zich dat tot de totale vraag naar kraamzorg?
- Hoeveel stageplaatsen en werkervaringsplaatsen zijn er bij de kraamzorgaanbieders op peildatum 1-1-2007 voor leerling-kraamverzorgenden, in verhouding tot het aantal gediplomeerden?
- Zijn er over het aantal stageplaatsen en werkervaringsplaatsen afspraken gemaakt met de zorgverzekeraars en zo ja, hoe zien die afspraken eruit en worden die afspraken ook gevolgd?
- Wat doen werkgevers zelf om werknemers te behouden?

1.4 Opbouw van het rapport

In hoofdstuk 2 (Methode) wordt de dataverzameling beschreven. Hoofdstuk 3 geeft een overzicht van de stand van zaken met betrekking tot de opleiding tot kraamverzorgenden (vraagstelling 1). Hoofdstuk 4 beschrijft de beroepsgroep van kraamverzorgenden (vraagstelling 2) en in hoofdstuk 5 wordt ingegaan op de ontwikkelingen bij kraamzorgaanbieders (vraagstelling 3). In hoofdstuk 6 worden vergelijkingen gemaakt met eerdere onderzoeken, zoals de rapporten ‘Monitoring Kraamzorg: Inventarisatie van de opleidingsmogelijkheden en –afspraken bij kraamzorgaanbieders in Nederland’ (1) en ‘Monitoring Kraamzorg II, verkenning van de toekomstige vraag naar kraamzorg’ (2). In hoofdstuk 7, tot slot, worden conclusies geformuleerd en aanbevelingen gedaan.

2 Methode

2.1 Dataverzameling

In dit onderzoek zijn in oktober/november 2007 gegevens verzameld bij drie groepen van respondenten: kraamverzorgenden zelf, kraamzorgaanbieders en opleidingsinstituten. Voor het verzamelen van gegevens bij de beroepsgroep zelf, de kraamverzorgenden, zijn verschillende benaderingen gehanteerd. Ten eerste zijn alle kraamverzorgenden aangeschreven die opgenomen zijn in het adressenbestand van de NBvK, de Nederlandse Beroepsvereniging van Kraamverzorgenden. Ten tweede zijn de kraamverzorgenden die lid zijn van Sting, de beroepsvereniging voor verzorgenden aangeschreven. Ten derde zijn de kraamverzorgenden die lid zijn van de ABVA KABO FNV en van CNV Publieke zaak aangeschreven. Totaal zijn langs die weg 2.295 vragenlijsten verstuurd naar kraamverzorgenden. Tot slot is ook aan de opleidingen gevraagd of zij bereid waren om een vragenlijst namens het NIVEL door te sturen naar kraamverzorgenden die het afgelopen jaar hun diploma of certificaat voor kraamverzorgende hebben behaald. Op die manier zijn nog eens 107 vragenlijsten verstuurd. Dat maakt samen 2.402 verstuurd vragenlijsten. De vragenlijst voor kraamverzorgenden is opgenomen in bijlage 1. De meeste vragenlijsten zijn vanuit de beroepsorganisaties en vakbonden gestuurd en er is geen herinnering gestuurd.

Voor het verzamelen van gegevens bij kraamzorgaanbieders zijn in oktober 2007 vragenlijsten langs elektronische weg via de beide brancheorganisaties ActiZ en BTN verstuurd, samen 64 vragenlijsten. De vragenlijst voor kraamzorgaanbieders is opgenomen in bijlage 2. De brancheorganisaties hebben tot tweemaal toe hun leden opgeroepen te reageren, als zij dat nog niet hadden gedaan.

Voor het verzamelen van gegevens over de opleiding tot kraamverzorgende zijn in oktober 2007 vragenlijsten gestuurd naar alle opleidingen die volgens GOBnet, de voorlichtingssite over opleidingen en beroepen in zorg en welzijn, in 2007 een opleiding tot verzorgende niveau 3 aanbieden.* Dat betrof 47 opleidingsinstituten, waarvan 42 ROCs en vijf particuliere onderwijsinstellingen. Ook is de vragenlijst gestuurd naar het scholings-, trainings- en opleidingscentrum STOC, waar trainingen en opleidingen voor volwassenen worden verzorgd. De vragenlijst voor kraamzorgopleidingen is opgenomen in bijlage 3. Drie weken na de verzending is door de beleidsadviseur van de MBO-raad, sector Gezondheid, Dienstverlening en Welzijn (GDW) een herhaalde oproep gedaan aan alle leden voor het invullen en terugsturen van de vragenlijst.

2.2 Respons

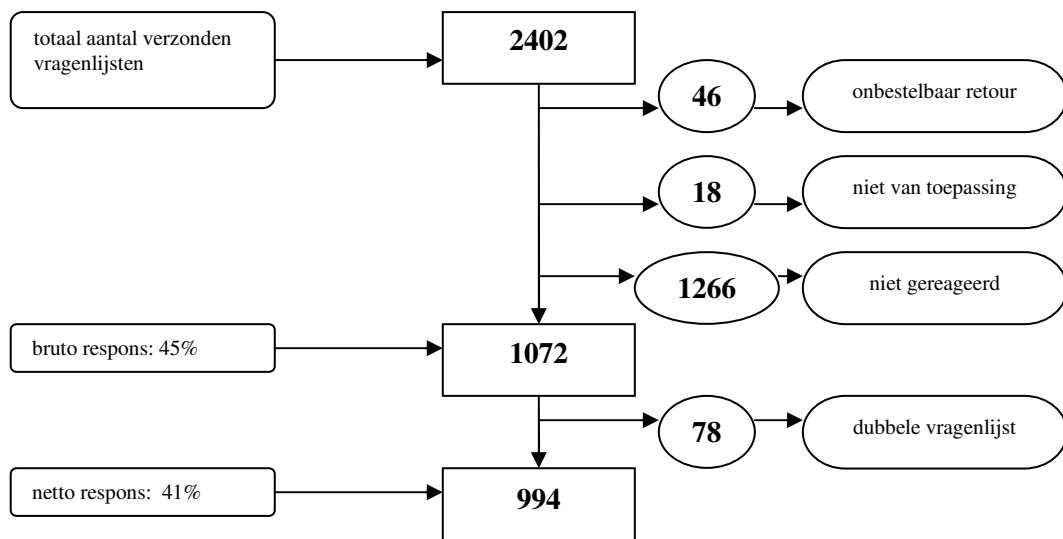
Kraamverzorgenden

Er zijn 2402 vragenlijsten verstuurd naar kraamverzorgenden. Sommige kraamverzorgenden hebben de vragenlijst twee keer gekregen, omdat ze in twee

* (GOBnet (www.gobnet.nl) is een website van Calibris (voorheen OVDB), Kenniscentrum voor leren in de praktijk in Zorg, Welzijn en Sport)

adressenbestanden voorkwamen, maar er zijn geen herinneringen gestuurd. In totaal zijn er 1072 vragenlijsten teruggestuurd, daarnaast kwamen 46 vragenlijsten onbestelbaar retour en 18 kwamen retour omdat ze niet van toepassing waren (geadresseerde is geen kraamverzorgende). Van de 1072 vragenlijsten zijn er 78 niet ingevuld omdat de aangeschreven persoon de vragenlijst al via een andere weg had ontvangen en ingevuld teruggestuurd. Dat wil zeggen: de bruto respons is 45%, de netto respons is 41% (zie figuur 2.1).

Figuur 2.1: respons kraamverzorgenden

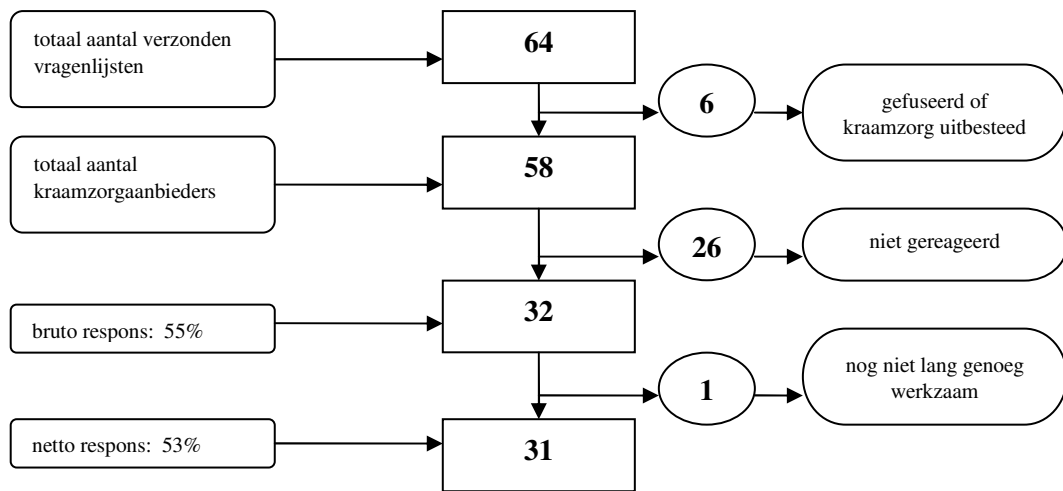


In het eerdere onderzoek: ‘Monitoring kraamzorg II’ is, op basis van de informatie over het personeelsbestand van de kraamzorgaanbieders geschat dat het totale aantal werkzame kraamverzorgenden in 2006 ruim 9.000 was (2). Er van uitgaande dat voor 2007 globaal hetzelfde aantal kan worden aangehouden, dan komt de respons onder kraamverzorgenden in dit onderzoek op ongeveer 11 procent van de totale beroepsgroep.

Kraamzorgaanbieders

Van de kraamzorgaanbieders zijn 31 ingevulde vragenlijsten terug ontvangen, waarvan 15 van ActiZ-leden en 16 van BTN-leden. Eén ActiZ-lid heeft laten weten nog geen informatie te kunnen verschaffen omdat ze pas kortgeleden als kraamzorgaanbieder gestart zijn. Verschillende organisaties zijn inmiddels gefuseerd of hebben de kraamzorg uitbesteed aan een andere organisatie, waarmee het aantal potentiële respondenten niet 64 maar 58 is. De bruto respons komt daarmee op 55% en de netto respons op 53% (zie figuur 2.2).

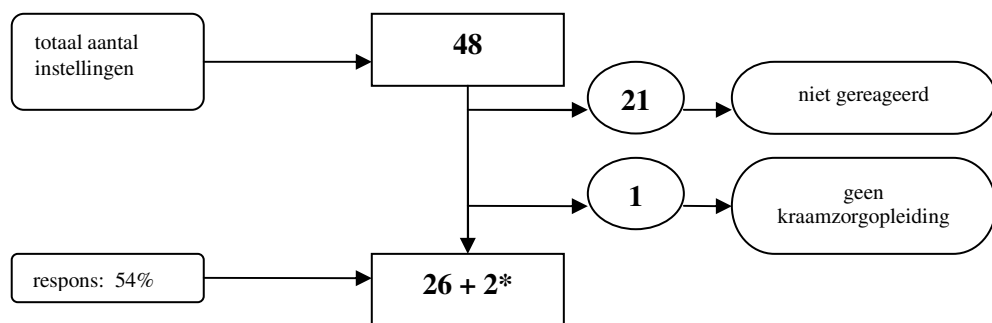
Figuur 2.2: respons kraamzorgaanbieders



Kraamzorgopleidingen

Van de 48 benaderde kraamzorgopleidingen zijn 28 ingevulde vragenlijsten terug ontvangen, uit 26 opleidingsinstellingen. Dat is een respons van 54% (zie figuur 2.3).

Figuur 2.3: respons kraamzorgopleidingen



* 2x reactie ontvangen van 2 verschillende locaties van één opleidingsinstelling

3 De opleiding tot kraamverzorgende

Na een korte beschrijving van de respons wordt in dit hoofdstuk aandacht besteed aan de verschillende opleidingstrajecten die worden aangeboden, het aantal leerlingen dat in de afgelopen jaren bij de opleidingsinstellingen in het onderzoek een diploma of certificaat voor kraamverzorgende heeft ontvangen en de manier waarop de aansluiting tussen opleiding en arbeidsmarkt door de opleidingsinstellingen gezien wordt.

3.1 Beschrijving van de respons bij opleidingsinstellingen

Omvang en representativiteit

Om inzicht te krijgen in de instroom van kraamverzorgenden in het beroep zijn alle opleidingsinstellingen benaderd, die in 2007 een opleiding tot verzorgende niveau 3 aanboden. Dat betrof 48 opleidingsinstellingen, waarvan 42 ROCs (Regionale Opleidings Centra). Veel van deze opleidingsinstellingen hebben meer dan één vestiging. De vragenlijsten zijn echter alleen naar een centraal adres gestuurd. Van de 48 benaderde opleidingsinstellingen zijn in totaal 29 reacties ontvangen. Eén ROC liet weten niet op te leiden tot kraamverzorgende en de vragenlijst dus niet te kunnen invullen, twee ROCs hebben de vragenlijst twee keer, door twee vestigingen afzonderlijk laten invullen. Om op instellingsniveau te kunnen analyseren zijn de gegevens van beide vestigingen gecombineerd. Of andere opleidingsinstellingen met meerdere vestigingen de gegevens daarvan gecombineerd hebben, is niet bekend. Uiteindelijk zijn er 28 ingevulde vragenlijsten ontvangen van 26 opleidingsinstellingen, dat is een respons van 54 procent. In hoeverre deze respons representatief is voor het totale aanbod aan kraamzorgopleidingen is moeilijk vast te stellen, omdat er geen informatie over de non-respons is. De reacties zijn afkomstig van 26 instellingen: 25 ROCs en 1 particuliere opleidingsinstelling. De landelijke spreiding van die instellingen die gereageerd hebben is als volgt:

Noord (Groningen, Friesland Drente)	5 van 5
Midden en Oost (Overijssel, Gelderland, Utrecht)	6 van 11
West (Noord Holland, Zuid Holland, Zeeland)	6 van 13
Zuidoost (Noord Brabant, Limburg)	5 van 12
Vestigingen in diverse regio's	4 van 7

Op grond van de respons kan een wel schatting gemaakt worden van de totale omvang van het opleidingsaanbod voor kraamverzorgenden in Nederland, door de gevonden aantallen te extrapoleren naar landelijk niveau, maar het is niet goed mogelijk om uitspraken te doen over regionale verschillen, omdat daarvoor de aantallen te klein zijn.

3.2 Opleidingsaanbod

De driejarige MBO, met differentiatie kraamzorg, volgens de beroepsopleidende leerweg (BOL) is in het lopende en het voorgaande schooljaar het meest aangeboden, namelijk op bijna 90% van de opleidingsinstituten (zie tabel 3.1). De andere opleidingsvormen worden en werden veel minder vaak aangeboden.

Tabel 3.1: Het opleidingsaanbod in 26 opleidingsinstituten op het gebied van kraamzorg in het lopende schooljaar 2007/2008 en het voorgaande schooljaar 2006/2007

opleidingsaanbod	schooljaar 2007/08	schooljaar 2006/07
3-jarige MBO, differentiatie kraamzorg in beroepsopleidende leerweg (BOL)	23	23
3-jarige MBO, differentiatie kraamzorg in beroepsbegeleidende leerweg (BBL)	8	7
verkorte (bedrijfs)opleiding, i.s.m. meerdere kraamzorgaanbieders	9	5
interne opleiding i.s.m. kraamzorgaanbieder (contractonderwijs)	5	1
omscholing (b.v. voor verpleegkundigen, ziekenverzorgenden)	4	3
anders, namelijk: verkort BBL; gecombineerd BOL/BBL-traject	2	3

Wel is het aantal opleidingsinstituten dat een verkorte (bedrijfs)opleiding aanbiedt in het schooljaar 2007/2008 bijna verdubbeld ten opzichte van het voorgaande schooljaar, terwijl ook een groter aantal instituten in dit lopende schooljaar contractonderwijs verzorgt.

Uitstroom

In tabel 3.2 is te zien dat de totale uitstroom, met diploma of certificaat, in de afgelopen drie jaar bij de 26 instituten sterk is afgenomen, van 388 kraamverzorgenden in het schooljaar 2004/2005 naar 224 kraamverzorgenden in het schooljaar 2006/2007.

Tabel 3.2: Totaal aantal leerlingen dat bij de 26 opleidingsinstituten in het betreffende schooljaar het diploma of certificaat voor kraamverzorgende ontving

	aantal in 2006/07	aantal in 2005/06	aantal in 2004/05
3-jarige MBO, differentiatie kraamzorg in BOL	146	218	225
3-jarige MBO, differentiatie kraamzorg in BBL	6	3	31
verkorte (bedrijfs)opleiding, i.s.m. meerdere kraamzorgaanbieders	52	73	115
interne opleiding i.s.m. kraamzorgaanbieder (contractonderwijs)	1	0	0
omscholing (b.v. voor verpleegkundigen, ziekenverzorgenden)	2	2	0
anders, namelijk: verkorte BBL	18	0	17
totaal	224	296	388
<i>gemiddeld aantal leerlingen per instituut</i>	<i>8,7</i>	<i>11,4</i>	<i>14,9</i>
<i>mediaan</i>	<i>6,5</i>	<i>6,0</i>	<i>9,5</i>

De meeste diploma's/certificaten zijn uitgereikt aan leerlingen in de BOL-richting. De groepsgrootte varieert van 1 tot 25 BOL-leerlingen per opleiding in het studiejaar

2006/07, met een mediaan (dat wil zeggen: de helft van de opleidingen had meer en de helft had minder leerlingen) van 4 bij de 21 opleidingen die BOL-diploma's uitgereikt hadden dat jaar. Voor de voorgaande jaren was dat een variatie van 1 tot 42 leerlingen met een mediaan van 4 bij 23 opleidingen in 2005/06 en een variatie van 2 tot 38 leerlingen met een mediaan van 6 bij 21 opleidingen in 2005/04. De groeps grootte bij de verkorte opleidingen varieert over de jaren van 1 tot 36, maar het aantal instituten dat deze opleidingsvorm aanbiedt is veel kleiner. Als alle diploma's bij elkaar genomen worden blijkt dat de helft van de opleidingen de afgelopen twee jaar niet meer dan zeven leerlingen per jaar zagen uitstromen.

Als de non-respondenten niet gereageerd hebben omdat ze de afgelopen jaren geen opleiding voor kraamverzorgenden hebben verzorgd, dan is de uitstroom uit de opleidingen de afgelopen drie jaar erg laag geweest. Als de 26 opleidingsinstituten die de vragenlijst wel hebben ingevuld representatief zijn voor alle 48 opleidingsinstituten, wat betreft de omvang van de opleidingen tot kraamverzorgenden, dan hebben er in het schooljaar 2006/2007 (bij benadering) in totaal tussen de 400 en 425 kraamverzorgenden een diploma of certificaat ontvangen. In het jaar daarvoor zouden dat er ongeveer 550 zijn geweest en in het jaar daarvoor tussen de 700 en 725. Hoe dan ook betekent dit een terugloop in drie jaar tijd van ruim 40%.

Instroom

Om inzicht te krijgen in het intern rendement van de opleidingen is het niet alleen nodig om te weten hoe groot de uitstroom in een bepaald jaar is, maar is ook inzicht in de instroom nodig. Het intern rendement geeft de verhouding aan tussen het aantal leerlingen dat aan de opleiding begint en het aantal leerlingen dat de opleiding met een diploma of certificaat afsluit. Uit oriënterende gesprekken vooraf met enkele opleidingen, bleek echter dat gegevens over de instroom in de kraamzorgdifferentiatie niet wordt vastgelegd, omdat het geen op zichzelf staande opleiding betreft, maar een van de uitstroomrichtingen van de reguliere of verkorte opleiding tot verzorgende niveau 3. Over de instroom kunnen dus geen cijfers gepresenteerd worden.

Uitval

Om toch enig idee van het intern rendement van de opleidingen te krijgen is gevraagd of men een idee had hoe groot in de betreffende jaren de uitval was, dat wil zeggen: hoeveel leerlingen wel waren begonnen aan de differentiatie kraamzorg, maar daar zonder diploma of certificaat weer mee gestopt zijn. Niet alle opleidingsinstituten konden daar antwoord op geven, want, zoals gezegd, die informatie wordt niet vastgelegd. Maar uit de antwoorden die wel gegeven zijn, is ook daar een terugloop te zien: van 48 leerlingen die in het schooljaar 2004/2005 het diploma niet haalden, via 32 leerlingen in het schooljaar 2005/2006 naar 15 leerlingen in het schooljaar 2006/2007. Verwacht mag worden dat dit een onderschatting is van de werkelijke uitval tijdens het opleidingstraject.

Rendement van de opleidingen

Omdat de opleidingen zelf niets vastleggen over de instroom in de kraamzorgopleiding c.q. de kraamzorgdifferentiatie, is het niet goed mogelijk een onderbouwde schatting te maken van het rendement van de opleidingen. Aan de hand van alleen de uitstroomcijfers en de geschatte uitval tijdens de verschillende opleidingstrajecten samen kan een

maximaal opleidingsrendement geschat worden van 89% in het opleidingsjaar 2004/05 tot 94% in het opleidingsjaar 2006/07. Als alleen de cijfers met betrekking tot de BOL en BBL worden meegenomen, dan is het maximale rendement nog hoger, namelijk 92% respectievelijk 95%. Als de uitval in werkelijkheid hoger is dan hier aangegeven, dan is het rendement lager. In Regiomarge 2007 geeft Prismant studierendementcijfers voor de driejarige opleiding van 66% voor de BBL en 68% voor de BOL (3). Hoe de uitval over de drie studiejaren verdeeld is, is niet bekend, maar het is aannemelijk dat een groot deel van de uitval in de eerste twee jaren plaatsvindt en dat de meeste leerlingen die eenmaal aan de differentiatie kraamzorg begonnen zijn, die ook afmaken.

3.3 De aansluiting tussen opleiding en arbeidsmarkt

Voor het lopende schooljaar (2007/2008) hebben de meeste opleidingen afspraken gemaakt met kraamzorgaanbieders in de regio voor stageplaatsen voor de BOL-variant (zie tabel 3.3). Voor het komende schooljaar (2008/2009) geldt dat voor de helft van de opleidingen. Afspraken over stageplaatsen voor andere opleidingsvormen komen maar bij een klein aantal opleidingen voor.

Tabel 3.3: Percentage opleidingsinstituten dat afspraken heeft met kraamzorgaanbieders in de regio over stageplaatsen voor het lopende en komende schooljaar

Opleidingsaanbod	schooljaar 2007/08	schooljaar 2008/09
3-jarige MBO, differentiatie kraamzorg in beroepsopleidende leerweg (BOL)	73%	54%
omscholing (b.v. voor verpleegkundigen, ziekenverzorgenden)	15%	15%
anders, namelijk: verkort BBL; gecombineerd BOL/BBL-traject	4%	4%

Op de vraag of de opleiding dit lopende schooljaar méér kraamverzorgenden zou hebben kunnen opleiden dan nu het geval is, geeft bijna twee op de drie opleidingen (17 van de 26, is 65%) een positief antwoord. Meest genoemde reden daarvoor is de teruggelopen belangstelling van leerlingen (zie tabel 3.4). Maar ook het tekort aan stageplekken en aan contracten bij kraamzorgaanbieders speelt een rol en vaak is het een combinatie van beide factoren.

Tabel 3.4: Genoemde redenen waarom de opleiding meer kraamverzorgenden had kunnen opleiden dan nu het geval is

12x	te weinig aanmeldingen, te weinig belangstelling van leerlingen
10x	te weinig ruimte bij kraamzorgaanbieders (stageplekken, contracten)
1x	bedrijfseconomische redenen

Met de veranderingen in de richting van het competentiegericht leren, waarbij kraamzorg in 2007 niet meer geldt als uitstroomrichting, maar alleen als verdieping gekozen kan worden, was het de vraag in hoeverre de opleidingsinstituten de komende jaren nog

opleidingen met de differentiatie kraamzorg blijven aanbieden[•].

Het antwoord is duidelijk positief, want hetzelfde aantal als, of zelfs meer opleidingen dan op dit moment een bepaalde opleidingsvariant bieden (tabel 3.1), is van plan dat de komende jaren te blijven doen (zie tabel 3.5).

Tabel 3.5: Aantal opleidingsinstituten dat opleidingen met de differentiatie kraamzorg de komende jaren blijft aanbieden

Opleidingsaanbod	aantal
3-jarige MBO, differentiatie kraamzorg in BOL	23
3-jarige MBO, differentiatie kraamzorg in BBL	8
verkorte (bedrijfs)opleiding, i.s.m. meerdere kraamzorgaanbieders	11
interne opleiding i.s.m. een kraamzorgaanbieder (contractonderwijs)	6
omscholing (b.v. voor verpleegkundigen, ziekenverzorgenden)	5
anders, namelijk: BBL extra; gecombineerd BOL/BBL-traject	2

De kraamzorgaanbieders worden op veel verschillende manieren betrokken bij het kraamzorgonderwijs (zie tabel 3.6), bijvoorbeeld door het leveren van praktijkdocenten of het geven van gastlessen, door overleg over en inspraak in het curriculum, door het bespreken van leervragen en het gebruik maken van protocollen en andere instellingsdocumenten in de lessen. Slechts één onderwijsinstelling gaf aan dat kraamzorgaanbieders géén invloed hebben op de inhoud van het onderwijs.

Tabel 3.6: Invloed van kraamzorgaanbieders op de **inhoud** van het kraamzorgonderwijs

1x	geen
10x	praktijkdocenten vanuit de kraamzorg verzorgen een deel van het onderwijs hier
9x	alleen globale inbreng vanuit de praktijk, zoals overleg over curriculum, stagebezoeken
15x	anders, bijvoorbeeld: gastlessen, veldwerkoverleg, gebruik protocollen

De ontwikkelingen in de kraamzorg, zoals de schaalvergrotingen van de laatste jaren, het teruglopend aantal uren kraamzorg, de invoering van het Landelijk Indicatie Protocol Kraamzorg, en dergelijke, zijn ook merkbaar in de opleidingen (zie tabel 3.7). Bijgeschreven commentaren gaan bijvoorbeeld over te kleine contracten, waardoor de belangstelling van leerlingen terugloopt, of het lage aanzien van het beroep, waardoor profilering moeilijk is.

Tabel 3.7: Wat merken opleidingsinstellingen van de ontwikkelingen in de kraamzorg?

4x	niets
15x	ontwikkelingen hebben invloed op de belangstelling van leerlingen
3x	met grote organisaties is het beter afspraken maken
4x	invloed van het veld op de inhoud van het onderwijs is er door toegenomen
2x	ontwikkelingen hebben invloed op de profilering van de differentiatie kraamzorg
12x	anders, bijvoorbeeld: roosterproblematiek, stagiaires moeten te veel 'op wacht' zitten

In sommige gevallen leidt dat er toe dat het opleidingsaanbod gestopt wordt, omdat de te

[•] in het schooljaar 2008/2009 is kraamzorg wel weer een uitstroomrichting

starten groepen te klein zijn om het betaalbaar te houden. Drie opleidingen signaleren echter dat de vraag naar de kraamzorgopleiding weer toeneemt, met name de belangstelling voor de verkorte opleiding is volgens één van hen explosief toegenomen.

De laatste vraag aan de opleidingen was: Wat zijn, in uw opleiding en uw regio, **succesfactoren** die ervoor kunnen zorgen dat de belangstelling voor kraamzorg overeind blijft en wat zijn juist **belemmerende factoren**? Een overzicht van de meest gegeven antwoorden staat in tabel 3.8. Naast de gepresenteerde factoren zijn er nog vele andere opgeschreven, zoals het actief werven bij omscholers en het garanderen van werkgelegenheid als succesfactoren en de constatering dat het beeld van de kraamzorg niet positief is en dat de onregelmatigheid van het beroep een bezwaar is voor ouders als belemmerende factoren.

Tabel 3.8: Succesfactoren en belemmerende factoren met betrekking tot belangstelling voor de kraamzorg

Meest genoemde succesfactoren	
11x	goede samenwerking met kraamcentra, ziekenhuizen, maatwerk leveren
6x	expertise en enthousiasme, een positieve traditie
5x	verkorte opleiding, 1-jarige cursus
Meest genoemde belemmerende factoren	
9x	afgestudeerden willen fulltime werken, kraamzorgaanbieders bieden kleine dienstverbanden
4x	beperkt aantal stageplaatsen, veel kleine instellingen, groot werkgebied
3x	kraamzorgaanbieders hebben geen belang bij breed opgeleide verzorgenden
3x	leerlingen zijn nog te jong voor een rijbewijs
3x	onzekerheid over werkgelegenheid

Contacten met het werkveld over en weer worden in veel verschillende bewoordingen steeds weer genoemd als een belangrijke succesfactor. Daarbij gaat het zowel om contact over het aanbod aan stage- en beroepspraktijk-vormingsplaatsen (BPV-plaatsen) van kraamzorgaanbieders als om contact over de inhoud en uitvoering van het scholingsaanbod van de opleidingen.

3.4 Conclusie ten aanzien van de opleidingen

De centrale vraagstelling met betrekking tot de opleidingen was: Hoe groot is de in- en uitstroom bij de opleidingen tot kraamverzorgende?

Van alle opleidingsinstituten die in 2007 een opleiding tot verzorgende boden heeft 52% gereageerd op de toegestuurde vragenlijst. De landelijke spreiding van de respons is goed, alleen verhoudingsgewijs zijn de regio's West (Noord Holland, Zuid Holland en Zeeland) en Zuidoost (Noord Brabant en Limburg) ondervertegenwoordigd. Als er desondanks van uit gegaan kan worden dat de respondenten representatief zijn voor alle benaderde opleidingen, dan kunnen de resultaten geëxtrapoléerd worden naar een landelijk niveau.

De vraagstelling voor dit deel van het onderzoek is onderverdeeld in vier deelvragen:

- Wat is de huidige capaciteit van de reguliere opleiding?
- Wat is de huidige capaciteit van de verkorte opleiding?
- Wat is het intern rendement van de opleidingen?
- Wat is het beleid met betrekking tot de continuïteit van de opleiding?

De capaciteit van een opleiding kan op twee manieren begrepen worden, als het mogelijke aantal opleidingsplaatsen in een jaar, ongeacht de invulling ervan, of als het feitelijke aantal leerlingen in een jaar. In het contact met de opleidingen kwam naar voren dat capaciteit een rekbaar begrip is: dat er in principe capaciteit is om kraamverzorgenden op te leiden, zolang en voor zover de infrastructuur en de middelen daarvoor aanwezig zijn, dat wil zeggen: docenten, lokalen en lesmateriaal. De capaciteit wordt daarbij niet zozeer uitgedrukt in een exact aantal opleidingsplaatsen, maar in een minimale en maximale omvang van een jaargroep. De ondergrens wordt bepaald door de haalbaarheid (is het nog wel rendabel om voor een klein aantal leerlingen een infrastructuur in stand te houden?), de bovengrens wordt bepaald door enerzijds interne factoren, zoals de beschikbare middelen en anderzijds externe factoren, zoals de beschikbare stage- of BPV-plaatsen. De capaciteit van de opleidingen wordt daarom hier beschouwd als het mogelijke aantal opleidingsplaatsen, gebaseerd op het feitelijke aantal leerlingen in de voorgaande jaren.

Om inzicht te krijgen in de capaciteit van de reguliere en de verkorte opleiding is gekeken naar de jaarlijkse uitstroom, gecombineerd met de vraag of men meer kraamverzorgenden had kunnen opleiden dan feitelijk is gedaan, met andere woorden: of de capaciteit groter was dan het gebruik dat ervan gemaakt werd. In het schooljaar 2006/2007 ontvingen in totaal 152 leerlingen het diploma of certificaat voor kraamverzorgende van de 3-jarige opleiding volgens de BOL- of BBL-variant bij de 26 opleidingsinstituten in het onderzoek. Dat is gemiddeld 5,8 per opleiding. In de twee voorgaande jaren was de uitstroom bij de opleidingen in het onderzoek respectievelijk 221 (gemiddeld 8,5 per opleiding) en 256 (gemiddeld 9,8 per opleiding). De capaciteit van de reguliere opleiding bij deze 26 instellingen was dus in het schooljaar 2004/2005 ten minste 256 opleidingsplaatsen, de feitelijke invulling daarvan is in de jaren daarna echter flink teruggelopen. Hoe laag de ondergrens is, is moeilijk vast te stellen. Gebleken is dat de helft van de opleidingen de afgelopen twee jaar vier of minder leerlingen in de BOL-variant had.

Voor de verkorte opleidingen geldt het volgende: de 26 opleidingsinstituten in het onderzoek hadden een uitstroom van 72 kraamverzorgenden in het schooljaar 2006/2007, van 75 en 132 respectievelijk in de daaraan voorafgaande twee schooljaren. Dat is gemiddeld 2,8, 2,9 en 5,1 gediplomeerden per opleidingsinstituut. De capaciteit van de verkorte opleiding was dus in het schooljaar 2004/2005 bij de 26 opleidingsinstituten in het onderzoek ten minste 132 opleidingsplaatsen.

Als de 26 opleidingsinstituten representatief zijn voor alle 48 opleidingsinstituten, wat betreft de omvang van de opleidingen tot kraamverzorgenden, dan hebben er in het schooljaar 2006/2007 (bij benadering) in totaal tussen de 400 en 425 kraamverzorgenden een diploma of certificaat ontvangen. In het jaar daarvoor zouden dat er ongeveer 550 zijn geweest en in het jaar daarvoor tussen de 700 en 725.

Zowel bij de reguliere als bij de verkorte opleiding blijkt de feitelijke invulling van de opleidingscapaciteit over een periode van drie jaar te zijn teruggelopen met meer dan 40

procent. Dat wil echter niet zeggen dat de capaciteit zelf in dezelfde mate is verminderd: twee van de drie (17 van de 26) opleidingen heeft immers aangegeven dat ze dit jaar meer kraamverzorgenden hadden kunnen opleiden dan ze feitelijk gedaan hebben. Als reden dat dit niet gebeurd is, is veelal aangegeven dat er onvoldoende belangstelling was van leerlingen. De teruggelopen uitstroom is dus vooral het gevolg van een teruggelopen instroom en niet van een verminderde opleidingscapaciteit.

Over het intern rendement van de beide soorten opleidingen, regulier en verkort, kunnen geen definitieve uitspraken gedaan worden, omdat opleidingen niet vastleggen hoeveel leerlingen aan de differentiatie kraamzorg beginnen en het aantal tussentijdse uitvallers in veel gevallen een schatting geweest is.

Wat betreft het beleid met betrekking tot de continuïteit van de opleidingen kan het volgende geconcludeerd worden. De meeste opleidingsinstituten (73%) hebben voor de reguliere, 3-jarige opleiding tot kraamverzorgende voor het lopende studiejaar 2007/2008 afspraken gemaakt met kraamzorgaanbieders over de benodigde stageplaatsen. Voor het jaar daarna zijn echter (nog) maar door de helft van de opleidingsinstituten (54%) afspraken daarover gemaakt. Toch zijn vrijwel alle opleidingen van plan om hun huidige aanbod de komende jaren te blijven aanbieden. Dat geeft aan dat de opleidingscapaciteit in principe in stand gehouden wordt, maar dat de feitelijke invulling daarvan afhankelijk is van andere factoren. Belangrijk daarbij zijn de zogenaamde succes- en belemmerende factoren: enerzijds het investeren in een goede samenwerking met het werkveld en het kunnen leveren van maatwerk waardoor de opleiding aantrekkelijk is voor leerlingen en anderzijds de onzekerheid van de arbeidsmarkt en de veranderingen op het gebied van de arbeidsvoorwaarden, waardoor het beroep minder aantrekkelijk is geworden voor leerlingen.

De conclusie is dat de opleidingsinstituten, althans die instellingen die gereageerd hebben, in principe voldoende opleidingscapaciteit hebben om kraamverzorgenden op te leiden. Met name de BOL-variant van de 3-jarige reguliere opleiding zal in de meeste opleidingsinstellingen de komende jaren nog aangeboden worden. Het probleem is echter, volgens de opleiders, dat de belangstelling van leerlingen voor de opleiding tot kraamverzorgende sterk is teruggelopen, niet zozeer omdat het beroep inhoudelijk niet meer aantrekkelijk zou zijn, maar omdat de arbeidscondities niet aansluiten bij hun wensen.

4 De beroepsgroep van kraamverzorgenden

Na een korte beschrijving van de respons wordt in dit hoofdstuk een beeld geschetst van de beroepsgroep van kraamverzorgenden aan de hand van gegevens over leeftijd en werkervaring, instroom en uitstroom, opleiding, opvattingen over het werk en arbeidstevredenheid.

4.1 Beschrijving van de respons bij kraamverzorgenden

Omvang en representativiteit

Om informatie te verzamelen over de beroepsgroep van kraamverzorgenden zijn 2.402 vragenlijsten verstuurd. Daarvan zijn er 994 (41%) ingevuld teruggestuurd. De respons is groot genoeg om een betrouwbare ‘profielchets’ te maken van de kraamverzorgende, zowel van de werkzame kraamverzorgende als van de kraamverzorgende die inmiddels gestopt is met werken of een andere functie heeft. Om een uitspraak te kunnen doen over de representativiteit van de respons is gekeken naar de leeftijdsverdeling. Deze laat zien dat tweederde van de respondenten ouder is dan 40 jaar. Als dit vergeleken wordt met de leeftijdsverdeling van kraamverzorgenden die lid zijn van Sting (de beroepsvereniging voor verzorgenden), van de NBvK (de Nederlandse Beroepsvereniging van Kraamverzorgenden) of kraamverzorgenden in het ledenbestand van het CNV en ABVAKABO FNV (gegevens aangeleverd door de beide beroepsverenigingen en vakbonden, zie tabel 4.1), dan blijkt dat de leeftijdsverdeling daar vergelijkbaar is, met een soms nog groter aandeel van kraamverzorgenden van boven de 50 jaar.

Tabel 4.1: Leeftijdverdeling van kraamverzorgenden: respondenten in dit onderzoek en kraamverzorgenden in het ledenbestand van Sting, NBvK, CNV en FNV

	respondenten	leden Sting	leden NBvK	leden CNV	leden FNV
< 21 jaar	2,4%	-	2,5%	-	0,3%
21-30 jaar	11,9%	11%	14,1%	10,9%	15,9%
31-40 jaar	17,1%	16%	21,6%	17,6%	21,1%
41-50 jaar	35,3%	35%	37,8%	33,1%	32,1%
> 50 jaar	33,3%	38%	22,6%	38,5%	30,7%

De conclusie is dat de respons wat betreft de leeftijdsverdeling een goede afspiegeling vormt van de bestanden waaruit de respondenten afkomstig zijn. In hoeverre het ook een goede afspiegeling is van de beroepsgroep van kraamverzorgenden is niet eenvoudig na te gaan, omdat er geen gegevens over de beroepsgroep als geheel zijn. Daarom zijn vergelijkingen gemaakt met gegevens uit verschillende andere bronnen. In RegioMarge 2007 wordt een overzicht gegeven van de leeftijdsopbouw in de zorgsector (exclusief thuiszorg) naar opleidingsniveau in 2005 (3). Daaruit blijkt dat in de totale groep van verzorgenden niveau 3 14% jonger is dan 30 jaar, 68% tussen de 30 en 50 jaar oud is, terwijl 18% ouder is dan 50 jaar. Dit laat zien dat het aandeel van jongeren vergelijkbaar

is terwijl het aandeel van 50-plussers in de groep van kraamverzorgenden in dit onderzoek een stuk hoger is dan in de totale groep van verzorgenden niveau 3. Nog twee vergelijkingen zijn weergegeven in tabel 4.2: De cijfers met betrekking tot het vrouwelijk personeel in verpleeg- en verzorgingshuizen zijn afkomstig van VERNET. De cijfers over de thuiszorg zijn afkomstig van de verzuimmonitor 2006 thuiszorg (zie: <http://www.faot.nl>). Beide betreffen niet alleen verzorgenden niveau 3 maar al het (vrouwelijk) personeel.

Tabel 4.2: Leeftijdverdeling van respondenten in dit onderzoek en ander zorgpersoneel

	Respondenten	verpleeg- en verzorgingshuizen	thuiszorg
< 26 jaar	7,6%	11,0%	7,5%
26-35 jaar	12,6%	15,1%	15,9%
36-45 jaar	25,9%	26,3%	31,2%
> 45 jaar	53,9%	37,5%	45,4%

Vergeleken met deze twee databestanden zijn de kraamverzorgenden in dit onderzoek relatief ouder dan vrouwelijk personeel in verpleeg- en verzorgingshuizen en ouder dan de werknemers in de thuiszorg. Dit kan twee dingen betekenen: ten eerste, de steekproef van kraamverzorgenden is niet geheel representatief voor de beroepsgroep, er hebben relatief meer ouderen aan het onderzoek meegedaan. Gezien de wijze van benadering, via vakbonden en beroepsorganisaties, is dat een mogelijkheid. De tweede verklaring is dat kraamverzorgenden echt ouder zijn dan de werknemers in de thuiszorg en in verpleeg- en verzorgingshuizen. Er zijn echter geen bronnen bekend die dit bevestigen.

4.2 Samenstelling van de beroepsgroep

Leeftijd en werkervaring

De gemiddelde leeftijd van de kraamverzorgenden in het onderzoek is 44,5 jaar (zie tabel 4.3), met een minimum van 19 en een maximum van 65 jaar.

Tabel 4.3: Leeftijd en werkervaring van kraamverzorgenden, totale respons en respons verdeeld naar werkzaam en niet meer werkzaam als kraamverzorgende

	totaal n = 994	werkzaam als kraamverzorgende n = 914 (92%)	niet meer werkzaam als kraamverzorgende n = 80 (8%)
gemiddelde leeftijd **	44,5 jaar	44,9 jaar	41,1 jaar
- met onderbreking	49,4 jaar	50,4 jaar	44,3 jaar
- zonder onderbreking	42,0 jaar	42,3 jaar	34,7 jaar
werkervaring in jaren **	12,6 jaar	12,9 jaar	8,4 jaar
- met onderbreking	12,9 jaar	17,7 jaar	8,5 jaar
- zonder onderbreking	8,4 jaar	10,7 jaar	8,2 jaar
gestopt en weer gaan werken duur onderbreking **	(n = 341) 11,0 jaar	(n = 288) 11,5 jaar	(n = 53) 7,9 jaar

** p < 0,01

De respondenten hebben gemiddeld ruim 12 jaar werkervaring, variërend van minder dan een jaar tot 42 jaar. Acht procent van de respondenten is niet (meer) werkzaam als kraamverzorgende. Zij hebben gemiddeld 8,4 jaar als kraamverzorgende gewerkt. Eén op de drie respondenten (341 = 34,3%) heeft ingevuld dat ze het werk een of meer keren heeft onderbroken, gemiddeld voor de duur van 11 jaar. Als de leeftijd van de kraamverzorgenden wordt opgedeeld in categorieën, dan valt op dat meer dan 68% van hen ouder is dan 40 jaar (zie tabel 4.4), terwijl de leeftijdsverdeling in de groep die niet meer als kraamverzorgende werkzaam is duidelijk verschillend is (zie ook figuur 4.1).

Tabel 4.4: Gemiddelde leeftijd van kraamverzorgenden, leeftijd waarop is gestart met werken, leeftijd waarop is gestopt met werken

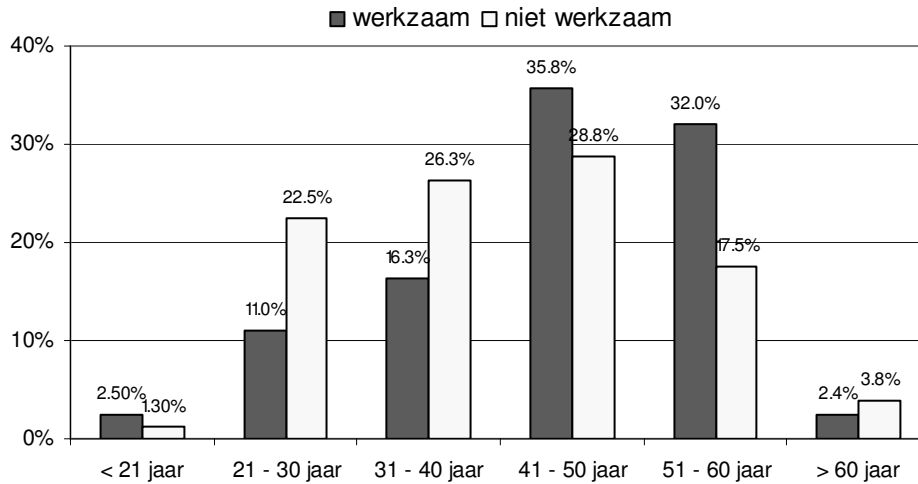
	totaal	werkzaam als kraamverzorgende	niet meer werkzaam als kraamverzorgende
gem. leeftijd (min-max) **	44,5jr (19-65) n = 984	44,8jr (19-65) n = 904	41,1jr (19-63) n = 80
< 21 jaar	2,4%	2,5%	1,3%
21-30 jaar	11,9%	11,1%	22,5%
31-40 jaar	17,1%	16,3%	26,3%
41-50 jaar	35,3%	35,3%	28,8%
> 50 jaar	33,3%	34,4%	21,3%
gem. startleeftijd (min-max)	28,2jr (16-57) n = 970	28,3jr (16-57) n = 892	26,9jr (17-48) n = 78
< 21 jaar	45,2%	45,6%	39,7%
21-30 jaar	18,7%	18,0%	25,6%
31-40 jaar	14,6%	14,0%	21,8%
41-50 jaar	19,2%	19,7%	12,8%
> 50 jaar	2,4%	2,6%	-
gem. stopleeftijd (min-max) ***	30,8jr (19-61) n = 370	29,2jr (19-60) n = 298	37,5jr (19-61) n = 72
< 21 jaar	4,3%	4,4%	4,2%
21-30 jaar	58,9%	66,8%	26,4%
31-40 jaar	17,8%	15,1%	29,2%
41-50 jaar	13,8%	10,1%	29,2%
> 50 jaar	5,1%	3,7%	11,1%

** p<0,01 *** p< 0,001

De gemiddelde leeftijd waarop de respondenten zijn gestart met werken als kraamverzorgende is 28 jaar, maar de startleeftijd loopt uiteen van 16 tot 57 jaar. De gemiddelde leeftijd waarop men tijdelijk of definitief gestopt is met werken is 31 jaar, met een minimum van 19 jaar en een maximum van 61 jaar. De respondenten, die niet meer als kraamverzorgende werkzaam zijn, zijn gemiddeld jonger dan de respondenten die nog wel als kraamverzorgende werkzaam zijn. Beide groepen zijn op ongeveer dezelfde leeftijd begonnen met werken, maar van de respondenten die tijdelijk of definitief gestopt zijn met werken in de kraamzorg, is de groep die niet meer als kraamverzorgende werkt op latere leeftijd gestopt dan de groep die wel weer als kraamverzorgende is gaan werken. Voor de kraamverzorgenden die gestopt zijn en daarna weer zijn gaan werken, was de gemiddelde leeftijd om te stoppen 29 jaar, voor de kraamverzorgenden die daarna niet meer (in de kraamzorg) zijn gaan werken was de gemiddelde leeftijd om te stoppen 37,5 jaar. Bij de kraamverzorgenden die meer dan één

keer gestopt zijn met werken (door 66 van hen ingevuld = 7%) is in deze berekening de laatstgenoemde keer aangehouden.

Figuur 4.1: Leeftijdverdeling kraamverzorgenden



Instroom en uitstroom

Op basis van de verzamelde gegevens kan een globale indruk verkregen worden van de instroom en de (tijdelijke) uitstroom van kraamverzorgenden. Daarvoor zijn de jaren waarin de kraamverzorgenden zijn begonnen met werken, (de eerste en eventueel tweede keer) zijn gestopt met werken en weer terug zijn gekomen als kraamverzorgende, onderverdeeld in periodes van vijf jaar. Hieruit blijkt dat bijna een derde van alle respondenten (30%) tussen 1998 en 2003 is ingestroomd en bijna een vijfde (18%) in de afgelopen vijf jaar, maar dat de instroom in de jaren daarvoor veel lager lag (zie tabel 4.5). Uitgaande van de totale omvang van de beroepsgroep van ongeveer 9.000 kraamverzorgenden betekent dit een initiële instroom in de afgelopen vijf jaar van gemiddeld 324 kraamverzorgenden per jaar (3,6%), gemiddeld 540 per jaar (6%) in de vijf jaar daarvoor en gemiddeld 133 per jaar (1,5%) in de tien jaar daarvoor.

Tabel 4.5: Instroom en uitstroom in percentages van de totale respons (n = 980)

	gestart met werken n = 980	gestopt met werken n = 373	opnieuw gaan werken n = 314
2003 t/m 2007	18,0%	9,4%	6,0%
1998 t/m 2002	30,0%	3,4%	9,0%
1993 t/m 1997	7,4%	3,5%	4,9%
1988 t/m 1992	7,4%	3,0%	6,5%
1983 t/m 1987	5,3%	4,8%	2,5%
1978 t/m 1982	9,7%	3,8%	2,0%
1973 t/m 1977	7,6%	5,1%	0,5%
1968 t/m 1972	10,1%	4,3%	0,1%
1963 t/m 1967	4,8%	0,1%	-

Wordt de instroom in de periode 2005 t/m 2007 per afzonderlijk jaar berekend, dan komt dat, geëxtrapoleerd, op ongeveer 250 (2005), ruim 300 (2006) en ruim 400 (2007). In 2007 bestond ongeveer 70% van de instroom uit nieuw opgeleide kraamverzorgenden en 30% uit herintreders. In 2006 en 2005 kwam de instroom voor ruim 60% van de opleiding en bijna 40% van herintreders.

De uitstroom, zoals hier gemeld, betreft vooral de tijdelijke uitstroom, immers, de meeste respondenten zijn nog steeds of opnieuw werkzaam als kraamverzorgende. Van de respondenten die niet meer als kraamverzorgende werkzaam zijn is 57,5% na 2002 gestopt. Een deel van hen zal definitief gestopt zijn, maar voor een aantal zal het een tijdelijke onderbreking zijn. Tussen 2003 en 2007 was de uitstroom 9,4% van de responsgroep, in de vijf jaar daarvoor 3,4%. Geëxtrapoleerd naar de totale beroepsgroep komt dat neer op een uitstroom van gemiddeld 169 kraamverzorgenden per jaar in de afgelopen vijf jaar, gemiddeld 61 per jaar in de vijf jaar daarvoor en gemiddeld 63 per jaar in de vijf jaar daarvoor. De instroom van herintreders was in de jaren 1988 tot en met 2002 groter dan de (tijdelijke) uitstroom. Geëxtrapoleerd naar de totale beroepsgroep was de instroom van herintreders in de afgelopen vijf jaar 108 kraamverzorgenden per jaar, in de vijf jaar daarvoor 162 per jaar en in de vijf jaar daarvoor 88 per jaar.

Tabel 4.6: Extrapolatie van de in- en uitstroompercentages naar de hele beroepsgroep (n ± 9.000)

	gestart met werken	gestopt met werken	opnieuw gaan werken
2003 t/m 2007	324 per jaar	169 per jaar	108 per jaar
1998 t/m 2002	540 per jaar	61 per jaar	162 per jaar
1993 t/m 1997	133 per jaar	63 per jaar	88 per jaar

Uit tabel 4.6 blijkt dat vooral in de jaren tussen 1998 en 2003 de instroom heel groot geweest is. Dit waren ook de jaren dat er grote tekorten waren in de kraamzorg en er dus veel moeite gedaan werd om nieuw personeel aan te trekken, bijvoorbeeld door het aanbieden van verkorte opleidingen. In de vijf jaar daarna is vervolgens de uitstroom sterk toegenomen. Wordt de uitstroom in de periode 2003 t/m 2007 per afzonderlijk jaar berekend, dan komt dat, geëxtrapoleerd, op 92 (2003), 64 (2004), 239 (2005), 248 (2006) en 239 (2007). De uitstroom lijkt dus vooral sterk geweest in de afgelopen drie jaar, maar dat kan een vertekening zijn, omdat kraamverzorgenden die langer geleden gestopt zijn met werken niet meer in de adressenbestanden van de beroepsorganisaties en vakbonden zitten en dus met dit onderzoek niet bereikt zijn.

Gevolgde opleiding

De variatie in gevolgde opleidingen is groot (zie tabel 4.7) en de percentages tellen op tot meer dan 100, omdat zo'n tien procent van de kraamverzorgenden heeft aangegeven meer dan één opleiding te hebben gevolgd. Wat opvalt is dat bijna een derde van alle respondenten een verkorte opleiding gevolgd heeft, vrijwel allemaal, net als de BOL en BBL, na 1995. Ook de respondenten die een omscholing gevolgd hebben, na een eerdere opleiding in de zorg, bijvoorbeeld tot verpleegkundige of ziekenverzorgende, deden dat in meerderheid na 1995. Het MDGO-VZ, met name de lange variant, het leerlingwezen en de interne opleidingen zijn overwegend vóór 1995 gevolgd. Over de hele responsgroep genomen heeft 51% een diploma van na 1995 en 49% een diploma van 1995 of eerder.

Tabel 4.7: Door kraamverzorgenden gevolgde opleidingen

gevolgde opleiding	n = 994	diploma na 1995
3-jarige MBO, beroepsopleidende leerweg (BOL)	7,4%	100%
3-jarige MBO, beroepsbegeleidende leerweg (BBL)	1,5%	87%
verkorte opleiding	31,3%	97%
interne opleiding van kraamzorgaanbieder	28,4%	13%
omscholing (na eerdere opleiding in de zorg)	5,1%	82%
MDGO-VZ – lang	16,8%	36%
MDGO-VZ – kort	1,8%	56%
kraamverzorgende (leerlingwezen)	4,6%	22%
anders, namelijk: internaat, inservice, bijscholing, enz.	13,1%	16%

De gemiddelde leeftijd van de kraamverzorgenden met een diploma uit 1995 of daarvoor is 48,5 jaar, die van kraamverzorgenden met een diploma van na 1995 is 40,8 jaar. Dit verschil is statistisch significant ($t=11.9$, $p<0,001$). De gemiddelde leeftijd waarop men het diploma gehaald heeft is 28 jaar, met daarbij een hele grote spreiding, variërend van 16 tot 57 jaar, maar de mediaan ligt bij 21 jaar. Dat wil zeggen dat de helft van de kraamverzorgenden met 21 jaar een diploma had en de helft dat na hun 21^{ste} jaar heeft gehaald.

4.3 Opvattingen over het werk

Doorgaan of stoppen met werken

De meeste kraamverzorgenden geven aan dat ze nog geen vooropgestelde of specifieke plannen hebben ten aanzien van stoppen met werken (zie tabel 4.8), maar als er onderscheid gemaakt wordt naar leeftijd dan blijkt dat vaker te gelden voor de jongere kraamverzorgenden dan voor de ouderen. Van alle werkzame kraamverzorgenden is 32,4% van plan om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Van de kraamverzorgenden van boven de 45 jaar heeft 37,7% dat geantwoord en van de jongere kraamverzorgenden 25,3%. Bijna tien procent van alle respondenten zegt door te willen werken tot een bepaalde leeftijd, gemiddeld 60 jaar (variërend van 57 tot 63 jaar), maar dit antwoord is veel vaker aangekruist door de oudere dan door de jongere respondenten.

Tabel 4.8: Plannen ten aanzien van stoppen met werken

	werkzaam als kraamverzorgende	leeftijd \leq 45	leeftijd $>$ 45
	n = 914	n = 403	n = 501
doorwerken tot pensioen	32,4%	25,3%	37,7%
doorwerken tot bepaalde leeftijd	9,8%	3,5%	15,2%
doorwerken tot bepaalde situatie	16,5%	20,8%	13,4%
geen specifieke plannen	38,3%	46,9%	31,1%
niet ingevuld	3,0%	3,5%	2,6%

$\chi^2 = 63,96$; $p < 0,001$

Eén op de zes werkende kraamverzorgenden heeft aangegeven door te willen werken tot zich bepaalde omstandigheden voordoen, zoals: het werk lichamelijk niet meer aankunnen (21%), trouwen, zelf kinderen krijgen en/of opvoeden (19%), een andere

functie of beter betaalde baan vinden (19%), het werk niet meer leuk vinden (11%) of het niet meer kunnen combineren met het gezin (7%). Hierbij is de jongere groep oververtegenwoordigd. De verdeling van de antwoorden is significant verschillend tussen beide leeftijdsgroepen.

Redenen om te stoppen met werken

Aan alle kraamverzorgenden die op enig moment gestopt waren met werken, werd gevraagd aan te geven welke factoren bij dat besluit een rol hadden gespeeld. Daarbij werden 22 mogelijke redenen gegeven, plus ruimte om nog een extra reden toe te voegen. De mogelijke antwoorden waren: heeft een zeer belangrijke rol gespeeld (score 4), heeft wel meegespeeld (score 3), heeft nauwelijks een rol gespeeld (score 2) en heeft helemaal niet meegespeeld (score 1) (zie tabel 4A in de bijlage bij dit hoofdstuk). Per gegeven reden is de gemiddelde score berekend. Ongeveer een derde van de respondenten heeft deze vragen niet ingevuld en zij zijn dan ook buiten beschouwing gelaten. De gemiddeld hoogst scorende redenen zijn:

b) problemen met werken op ongunstige tijden, score 2,43

q) zwangerschap, score 2,39

a) problemen met het regelen van kinderopvang, score 2,23

Eén op de drie respondenten heeft nog een eigen reden toegevoegd en die in de meeste gevallen als zeer belangrijk aangeduid. Voor een kwart van hen was dat: zelf kinderen krijgen, of voor de kinderen willen zorgen. Een op de vijf heeft ingevuld dat hun huwelijk de reden was dat ze stopten of moesten stoppen met werken.

Om een vergelijking tussen verschillende groepen van respondenten te vergemakkelijken zijn de factoren of redenen geclusterd in vier categorieën. Per cluster is opnieuw een gemiddelde score uitgerekend (zie tabel 4.9) en er is getoetst of er verschillen zijn tussen de groep kraamverzorgenden die weer in de kraamzorg aan het werk gegaan zijn en de kraamverzorgenden die dat niet gedaan hebben. De vier clusters zijn als volgt samengesteld:

Persoonlijke omstandigheden

a) problemen met het regelen van kinderopvang

b) problemen met werken op ongunstige tijden

j) gezondheidsredenen

o) het was financieel niet noodzakelijk om te werken

p) werk had te veel invloed op mijn privé leven

q) zwangerschap

r) leeftijd

t) partner kreeg baan elders

Werkdruk:

c) grote verantwoordelijkheid

d) hoge werkdruk

g) een schokkende ervaring

h) cliënten werden steeds veeleisender

k) problemen met werkroosters

m) papierwerk werd me teveel

Samenwerking en werkomstandigheden:

- i) problemen met verloskundigen
- n) te weinig waardering van organisatie, collega's en verloskundigen
- u) geen goede arbeidsvoorwaarden
- v) verandering van de inhoud van het werk

Loopbaanontwikkeling:

- e) weinig carrièremogelijkheden
- f) het werk verloor zijn uitdaging, werd eentonig
- l) ik kon een baan krijgen met betere vooruitzichten
- s) ik was toe aan een nieuwe uitdaging

Tabel 4.9: Gemiddelde score van redenen om te stoppen met werken, onderverdeeld in vier clusters

	totaal, ooit gestopt	weer werkzaam in kraamzorg (84%)	niet meer werkzaam in kraamzorg (16%)
Persoonlijke omstandigheden *	1,74	1,78	1,57
Werkdruk *	1,33	1,30	1,48
Samenwerking en werkomstandigheden *	1,25	1,18	1,52
Loopbaanontwikkeling *	1,42	1,36	1,69

* $p < 0,05$

De verschillen zijn bij alle vier de clusters significant. De persoonlijke omstandigheden waren belangrijker bij de groep die weer in de kraamzorg is gaan werken, terwijl zowel de werkdruk, de samenwerking en werkomstandigheden als de loopbaanontwikkeling een belangrijkere rol gespeeld hebben bij de beslissing om de kraamzorg te verlaten.

Opnieuw aan het werk

Van de 341 kraamverzorgenden die op enig moment zijn gestopt met werken in de kraamzorg zijn er 288 toch weer aan de slag gegaan. De meest genoemde redenen waren, dat men weer zin had om te gaan werken en dat de gezinsomstandigheden het weer toelieten (zie tabel 4.10). Vijftien procent ($n = 44$) van de kraamverzorgenden die na een onderbreking weer aan het werk zijn gegaan, is daarbij problemen tegengekomen, van zeer diverse aard.

Tabel 4.10: Doorslaggevende redenen om weer als kraamverzorgende te gaan werken (meer dan één antwoord was mogelijk)

	n = 283
ik had weer zin om te gaan werken	42,0%
gezinsomstandigheden lieten het toe om weer te gaan werken	35,7%
(betere) mogelijkheden om parttime te werken	28,3%
werk was financieel noodzakelijk	19,1%
verzoek van collega's / werkgever om weer te komen werken	12,7%
(betere) mogelijkheden om fulltime te werken	2,8%
anders, bijvoorbeeld: 'ik miste de kraamzorg' en beter passende regelingen	11,0%

Het meest genoemd in dat verband (9x) is: het weer moeten wennen aan de onregelmatigheid, de lange werkdagen en het vele schrijfwerk. Daarnaast zijn zaken genoemd als: problemen hebben met het regelen van kinderopvang of met het combineren van werk en gezin (5x), problemen aan de kant van de organisatie, bijvoorbeeld als het gevolg van reorganisaties (6x), maar ook: het ontbreken van vacatures, de personeelsstop in de regio (5x). Veertig procent (n = 104) van de kraamverzorgenden die weer aan het werk is gegaan heeft een vorm van bijscholing gehad, zestig procent (n = 154) niet. In tabel 4.11 is weergegeven welke vorm van bijscholing of stage men gevolgd heeft en of die bijscholing/stage door de werkgever vergoed werd. Omdat de aantallen maar klein zijn, is dit niet in percentages, maar in absolute aantallen weergegeven.

Tabel 4.11: Soort bijscholing of stage, wel of niet vergoed door de werkgever

	totaal	wel vergoed	niet vergoed
verkorte (bedrijfs)opleiding	13	10	2
opnieuw stage lopen	40	24	14
na/bijcholingscursus	57	47	9
anders, namelijk: meelopen met collega	34	18	3

Er kon meer dan één vorm van bijscholing worden aangegeven, dus de aantallen tellen op tot meer dan 104. Niet iedereen heeft aangegeven of de scholing door de werkgever werd vergoed of niet. Toch kan hier wel uit opgemaakt worden dat ongeveer drie kwart van alle bijscholingen door de werkgever zijn vergoed.

Werksituatie

Meer dan driekwart van de kraamverzorgenden (83,4%) is in dienst bij een (kraam)zorgorganisatie en de meesten zijn in vaste dienst (zie tabel 4.12). Als onderscheid gemaakt wordt naar leeftijd zijn de verschillen klein en niet significant: relatief wat meer jongeren hebben een tijdelijk dienstverband en relatief wat meer ouderen werken als oproepkracht of met een nul-urencontract.

Tabel 4.12: Huidige werksituatie van kraamverzorgenden

	werkzaam n = 898	leeftijd ≤ 45 jr	leeftijd > 45 jr
vast dienstverband bij een (kraam)zorgorganisatie	78,4%	79,6%	77,5%
tijdelijk dienstverband bij een (kraam)zorgorganisatie	5,0%	6,5%	3,8%
vast dienstverband bij een kraamhotel / geboortecentrum	0,7%	0,7%	0,6%
tijdelijk dienstverband bij een kraamhotel / geboortecentrum	0,1%	-	0,2%
zelfstandig (ZZP)	8,8%	8,2%	9,3%
werk via een uitzendbureau of flexpool	0,1%	0,2%	-
anders, bijvoorbeeld: oproepkracht, nul-uren-contract	6,9%	4,7%	8,7%

De gemiddelde werktijd bij een vast aantal uren per week is 24 uur per week. Bij een vast aantal uren per maand is de gemiddelde werktijd 82,5 uur per maand. Een klein deel van de kraamverzorgenden heeft een minimum aantal uren per week als afspraak en dat komt gemiddeld ook op 24 uur per week. Als er een maximum aantal uren per week is afgesproken, komt dat gemiddeld op 32 uur per week.

Het aantal kraamverzorgenden met een vast rooster (vast aantal dagen per week, vaste werktijden) is klein (zie tabel 4.13). Omdat de categorieën in deze vraag elkaar overlappen en dus een combinatie van antwoorden mogelijk is, tellen de percentages op tot boven de honderd.

Tabel 4.13: Regeling van werkindeling kraamverzorgenden

	n = 914	% niet prettig
vast aantal dagen per week (gemiddeld 4 dagen)	6,0%	6,0%
wisselend aantal dagen per week	39,8%	20,5%
vaste werktijden (excl. partusassistentie) (gemiddeld van 9:00 – 15:00)	3,5%	6,5%
vast rooster (vaste dagen, vaste werktijden, geen partusassistentie)	3,6%	3,1%
vast rooster met wisselende werktijden	15,6%	10,4%
wisselend rooster, inclusief partusassistentie	43,1%	17,3%

De meeste kraamverzorgenden vinden de regeling die zij hebben prettig. Toch vindt een op de vijf kraamverzorgenden met een wisselend aantal dagen per week, een op de zes met een wisselend rooster en een op de tien met een vast rooster maar met wisselende werktijden, dat niet prettig. Bijna twee derde (62%) van de kraamverzorgenden heeft een arbeidscontract waarin een vast aantal uren per week of per maand is vastgelegd (zie tabel 4.14), maar 30 procent heeft een regeling die daarvan afwijkt, bijvoorbeeld een 0-urencontract of een afspraak om een vast aantal kramen per maand te doen. Het aantal genoemde variaties is groot.

Tabel 4.14: Regeling van werkuren kraamverzorgenden

	n = 914	te weinig	te veel
vast aantal uren per <u>week</u> (gemiddeld 24 uur)	23,7%	10,3%	6,9%
vast aantal uren per <u>maand</u> (gemiddeld 83 uur)	39,6%	10,3%	7,0%
minimum aantal uren per <u>week</u> (gemiddeld 22 uur)	7,0%	27,1%	3,4%
maximum aantal uren per <u>week</u> (gemiddeld 32 uur)	3,0%	11,5%	11,5%
anders: 0-urencontract / vast aantal gezinnen per maand	33,8%	11,2%	7,6%

Bijna alle mogelijke combinaties van regelingen uit beide bovenstaande tabellen komen voor, zonder dat er een of enkele direct uitspringen. De combinatie van wisselend rooster met vast aantal uren per maand komt bijvoorbeeld het meest voor, maar dat is toch maar bij 17% van alle respondenten. Wat betreft de wachtdienst (tabel 4.15) komt een vast aantal uren wachtdienst per week maar zelden voor. Ook op deze vraag konden meerdere antwoorden aangestreept worden, dus tellen de percentages op tot boven de 100. De vergoeding in geld komt iets vaker voor dan een vergoeding in uren, maar dat ontloopt elkaar niet veel. De vergoeding in geld wordt wel door een groter deel van de kraamverzorgenden prettig gevonden (81%) dan de vergoeding in uren (52%).

Tabel 4.15: Regeling van de wachtdienst kraamverzorgenden

	n = 914	% niet prettig
vast aantal uren wachtdienst per week (gemiddeld 24 uur)	1,6%	33,3%
wisselend aantal uren wachtdienst per week	30,2%	50,8%
wachtdienstvergoeding in geld (vaste uurvergoeding)	34,7%	18,9%
wachtdienstvergoeding in tijd (urencompensatie)	31,3%	47,8%
anders: geen wachtdienst, oproep in overleg, geen/te weinig vergoeding	28,6%	35,6%

Twaalf procent van de kraamverzorgenden geeft aan dat de combinatie van arbeid en zorg thuis problemen oplevert (niet in tabel) en bijna tien procent vindt dat de kinderopvang niet toereikend is geregeld. In de toelichting daarop wordt vaak geschreven dat men het in de familiekring oplost, of met een flexibele oppas. Vooral de onregelmatigheid en het acht dagen achter elkaar werken maakt het lastig om gebruik te maken van reguliere kinderopvang.

Het oordeel van kraamverzorgenden over het werk is over het geheel genomen positief: driekwart geeft aan tevreden te zijn met haar huidige werk en tweederde is van mening dat ze de kwaliteit kan leveren die ze wenst en noodzakelijk acht (zie tabel 4.16).

Twee van de drie kraamverzorgenden zijn ook tevreden met de organisatie waar ze voor werken, maar een op de drie is dat niet, of twijfelt daarover. Ook voelt lang niet iedereen zich onderdeel van een team. Er is op geen van deze aspecten een significant verschil tussen de twee leeftijdsgroepen (≤ 45 jaar en > 45 jaar). Wat opvalt is dat zoveel kraamverzorgenden deze vragen niet ingevuld hebben, misschien omdat ze twijfelden en liever een genuanceerd antwoord wilden geven.

Tabel 4.16: Oordeel van kraamverzorgenden over het werk (n = 914)

	ja	nee	geen antwoord
Ik ben tevreden met mijn huidige werk als kraamverzorgende	76,3%	12,5%	11,3%
Ik kan de kwaliteit leveren die ik wil en die ik ook noodzakelijk acht	68,6%	18,7%	12,7%
Ik voel me onderdeel van een team	56,5%	26,7%	16,8%
Ik mis contact met collega's en organisatie, ik ben alleen nog aan het werk in gezinnen	19,0%	60,6%	20,4%
Ik ben tevreden met de organisatie waar ik voor werk	69,6%	14,9%	15,5%

Veel van de toelichtingen die bij deze vraag geschreven zijn gaan ofwel over de positieve kanten van het werk: de prettige organisatie, de leuke collega's of de vrijheid van het zelfstandig zijn, ofwel over de negatieve kanten: de reorganisaties en de onrust die dat meebrengt, de werkdruk, de minder persoonlijke aandacht voor de cliënt als gevolg van het LIP, de toegenomen reistijden en het gebrek aan inhoudelijk contact met collega's. Het wel of niet tevreden zijn met het huidige werk als kraamverzorgende (item 1 van tabel 4.16) hangt niet samen met de soort regeling die men heeft wat betreft de werkindeling, de werkuren of de wachtdienst, zoals weergegeven in de tabellen 4.13, 4.14 en 4.15. Wel is er een statistisch significant verband tussen het oordeel of men wel of niet de kwaliteit kan leveren die men wil en noodzakelijk acht (item 2 van tabel 4.16) en verschillende elementen uit die eerdere tabellen. Kraamverzorgenden met een contract voor een vast aantal uren per maand ($p = 0,03$), of voor een vast aantal dagen per week ($p = 0,04$), evenals kraamverzorgenden met een vast aantal uren wachtdienst per week ($p = 0,01$), vinden significant vaker dan andere kraamverzorgenden, dat ze niet de nodige kwaliteit kunnen leveren. Het omgekeerde is overigens niet het geval: kraamverzorgenden met meer flexibele contracten vinden niet vaker dan anderen dat ze wel de benodigde kwaliteit kunnen leveren. Nog twee andere significante verbanden zijn gevonden: kraamverzorgenden met een contract voor een vast aantal uren per week zijn minder vaak dan anderen tevreden met de organisatie waar ze voor werken ($p = 0,03$) en kraamverzorgenden die een wachtdienstvergoeding in geld ontvangen voelen zich vaker

dan anderen onderdeel van een team ($p = 0,01$). In hoeverre deze gevonden verbanden ook relevant zijn, is echter de vraag. Geen van de andere regelingen wat betreft werkindeling, werktijden en wachtdiensten laten een significant verband zien met het oordeel over het werk, zoals naar voren komt in tabel 4.16. Ook als de vijf afzonderlijke items uit die tabel gecombineerd worden tot één schaal (met Cronbach's alpha: 0,61) is er geen significant verband met verschillende regelingen wat betreft werkindeling, werktijden en wachtdiensten.

Arbeidstevredenheid

De arbeidstevredenheid van de kraamverzorgenden is gemeten met twee schalen, namelijk: de schaal 'Algemene werkvoldoening' van Boumans (4) en de schaal 'Ervaren werkdruk' van Ruijters en Stevens (5). Elk item van beide schalen kon op een vijfpuntschaal gescoord worden, waarbij 1 = helemaal mee eens en 5 = helemaal niet mee eens. Eén item in de schaal 'Algemene werkvoldoening' is negatief geformuleerd en de score daarop is omgedraaid voordat het item is meegenomen in de schaalconstructie. Tabel 4.17 laat zien dat de algemene werkvoldoening van de kraamverzorgenden zeer groot is, met een schaalgemiddelde van 1,86 (standaarddeviatie 0,56). Eén uitspraak springt er uit: 'Het laatste jaar is mijn werk interessanter geworden'. Daar is men het duidelijk minder mee eens.

Tabel 4.17: Algemene werkvoldoening * van kraamverzorgenden

	n = 914
Gemiddelde schaalscore (s.d.)	1,86 (0,56)
<i>Cronbach's alpha</i>	0,84
<i>Items:</i>	
Het werk dat ik hier doe is erg zinvol voor me	1,65
Mijn werk geeft mij veel voldoening	1,70
Over mijn huidige werk ben ik enthousiast	1,79
Mijn huidige werk geeft mij een goede kans te laten zien wat ik waard ben	1,91
Het laatste jaar is mijn werk interessanter geworden	3,02
Ik vind mijn werk eentonig **	4,07
Mijn werk is van dien aard dat het waard is om je ervoor in te spannen	1,72

* 1 = helemaal mee eens en 5 = helemaal niet mee eens, dus hoe lager de score hoe groter de werkvoldoening

** score omgedraaid bij opname in schaalscore

De score voor werkdruk (zie tabel 4.18) ligt, zowel voor de schaal als geheel, als voor de individuele items, dicht bij het gemiddelde van het scorebereik (1-5), wat aangeeft dat de werkdruk niet als bijzonder hoog maar ook niet als bijzonder laag wordt ervaren.

Tabel 4.18: Ervaren werkdruk * van kraamverzorgenden

	n = 914
Gemiddelde schaalscore (s.d.)	2,74 (0,71)
<i>Cronbach's alpha</i>	0,74
<i>items:</i>	
Ik heb voldoende tijd voor de cliënt om goede zorg te kunnen verlenen	2,88
De hoeveelheid tijd die ik besteed aan administratief werk is redelijk en ik weet zeker dat de cliënten er niet onder te lijden hebben	2,60
Ik heb genoeg tijd en mogelijkheden om problemen betreffende cliënten te bespreken met collega's	2,84
Ik heb voldoende tijd beschikbaar voor directe cliëntenzorg	2,62
Ik denk niet dat ik beter zou functioneren als het minder druk was	2,75

* 1 = helemaal mee eens en 5 = helemaal niet mee eens, dus hoe hoger de score hoe groter de werkdruk
De hier gebruikte schalen voor algemene werkvoldoening en ervaren werkdruk zijn gevalideerde meetinstrumenten die ook in ander onderzoek gebruikt zijn, bijvoorbeeld, redelijk recent, bij verloskundigen. Verloskundigen en kraamverzorgenden hebben veel met elkaar te maken en spanningen op de arbeidsmarkt van de ene beroepsgroep heeft invloed op het werk van de ander. Daarom is het interessant om de scores op de schalen voor algemene werkvoldoening en ervaren werkdruk van beide beroepsgroepen te vergelijken. In hoofdstuk 6 wordt hierop teruggekomen.

Over de scholingsmogelijkheden die kraamverzorgenden hebben, is men over het algemeen positief (zie tabel 4.19).

Tabel 4.19: Oordeel van kraamverzorgenden over scholingsmogelijkheden *

	n = 914
Gemiddelde schaalscore (s.d.)	2,07 (0,77)
<i>Cronbach's alpha</i>	0,76
<i>Items:</i>	
Ik blijf door scholing en trainingen goed op de hoogte van ontwikkelingen in mijn vakgebied	1,88
Ik krijg voldoende mogelijkheden om nieuwe vaardigheden aan te leren en te oefenen	2,30

* 1 = helemaal mee eens en 5 = helemaal niet mee eens

Naast deze schalen zijn nog vier vragen uit de categorie 'arbeidstevredenheid en betrokkenheid bij het werk' uit de NOVA-WEBA (Houtman e.a. 1994) aan de kraamverzorgenden voorgelegd. De resultaten hiervan staan in tabel 4.20. Op de eerste drie vragen kon met 'ja' of 'nee' geantwoord worden. De vierde vraag was iets anders gesteld dan in de tabel staat, namelijk: 'Alles in overweging nemende, vindt u dat u goed, redelijk, matig of niet goed zit met uw werk?' De antwoorden zijn omgezet in een tweedeling waarbij 'goed' (64,9%) en 'redelijk' (28,8%) zijn samengevoegd tot 'ja' en 'matig' (4,8%) en 'niet goed' (2,6%) tot 'nee'.

Tabel 4.20: Betrokkenheid van kraamverzorgenden bij het werk

	% 'ja'	leeftijd ≤ 45 jr	leeftijd > 45 jr
Heeft u er de afgelopen maanden wel eens over gedacht om ander werk te zoeken, buiten de kraamzorg? ***	40,7%	49,4%	32,8%
Heeft u het afgelopen jaar daadwerkelijk geprobeerd ander werk te krijgen, buiten de kraamzorg? **	14,3%	17,8%	10,5%
Heeft u meestal plezier in uw werk?	99,0%	98,5%	99,6%
Alles in overweging nemende, vindt u dat u goed zit met uw werk?	93,6%	91,8%	93,4%

** p < 0,01 *** p < 0,001

Uit de tabel blijkt dat, hoewel veertig procent van de kraamverzorgenden, meer jongeren dan ouderen, er de voorgaande maanden aan gedacht heeft om ander werk te zoeken en gemiddeld veertien procent dat ook geprobeerd heeft, men toch in overgrote meerderheid uiterst positief denkt over het werk. Ook bij deze vraag kon een toelichting gegeven worden en ook hier is een grote variatie aan commentaren geschreven. Een vaak

terugkerend commentaar is: kraamzorg blijft boeiend, geeft veel voldoening, het is afwisselend, ik heb veel plezier in mijn werk. Maar ook: het werk is leuk, maar alles er omheen niet, er is teveel tijdsdruk, het werk is zwaar, met veel wisselingen, met soms 2 of 3 gezinnen per dag, er zijn meer uren per gezin nodig, het salaris mag beter, de organisatie is te groot geworden.

4.4 Niet meer werkzaam als kraamverzorgende

Van de 994 respondenten zijn er 80 (8%) niet meer als kraamverzorgende werkzaam. Eén op de tien van deze niet meer werkende kraamverzorgenden is definitief gestopt met werken (zie tabel 4.21). Vier van de vijf werken nog, maar dan buiten de kraamzorg. Meestal is dat een functie die dicht tegen de kraamzorg aanzit, zoals intaker, planner, teamleider kraamzorg, lactatiekundige of (kraam)zorgconsulente, of een functie in de thuiszorg, zoals zorgverlener thuiszorg, zorgmanager of zorgcoördinator. Ook functies in de zorg, maar dan wat verder af van de kraam- of thuiszorg komen voor, zoals doktersassistente, verpleegkundige (in opleiding) of verzorgende in de ouderenzorg of gehandicaptenzorg.

Tabel 4.21: Positie van de niet meer werkzame kraamverzorgenden

	niet meer werkzaam als kraamverzorgende		elders werkzaam	
	n = 80	100%	n = 62	
werk buiten de kraamzorg	n = 63	78,8%		
waarvan: <i>thuis/kraamzorg gerelateerd</i>			n = 26	42%
<i>zorg algemeen</i>			n = 17	27%
<i>commercieel of administratief</i>			n = 12	19%
<i>onderwijs gerelateerd</i>			n = 7	11%
geen werk, niet werkzoekend	n = 8	10,0%		
werkzoekend in kraamzorg		-		
werkzoekend buiten kraamzorg	n = 4	5,0%		
werkzoekend buiten de zorg	n = 2	2,5%		
anders / niet ingevuld	n = 3	3,8%		

Bij elkaar werkt ruim 70% van de kraamverzorgenden die niet meer in de kraamzorg werken nog wel in de zorg. De overige 30% werkt buiten de zorg, bijvoorbeeld in een commerciële of administratieve functie en een enkeling werkt in het onderwijs. Van de kraamverzorgenden die niet meer als zodanig werkzaam zijn, is 7,5% op zoek naar ander werk, twee keer zo vaak wel in de zorg maar niet in de kraamzorg als buiten de zorg. Van de 80 respondenten die niet meer als kraamverzorgende werkzaam zijn zeggen er 14 (17%) van plan te zijn om in de toekomst wel weer in de kraamzorg te gaan werken, maar de overigen niet (zie tabel 4.22). De meest genoemde redenen daarvoor zijn: eigen gezondheid of leeftijd (11x), men heeft inmiddels een andere functie of leidinggevende functie (11x) en men wil niet meer werken op ongunstige tijden, zonder vast rooster (10x).

Tabel 4.22: Factoren die verhinderen om weer als kraamverzorgende aan het werk te gaan

	n = 80
ongewenste arbeidsomstandigheden	18
ongunstige arbeidsvoorwaarden	17
gebrek aan kinderopvang	11
gezinsomstandigheden	6
te weinig vraag naar kraamverzorgenden	3
studie	2
verhuizing	1
zwangerschap	1
ziekte	1
anders, bijvoorbeeld: huidige functie, leeftijd, onregelmatigheid	40

De in de toelichting bijgeschreven factoren die verhinderen dat men weer als kraamverzorgende aan het werk gaat (tabel 4.23) zijn voor een deel persoonsgebonden (leeftijd, gezondheid) of praktisch (andere functie, andere woonplaats) maar hangen vooral vaak samen met het werk als kraamverzorgende zelf: de onzekerheid en onregelmatigheid, de kleine contracten, de nachtdiensten, het lage salaris en het gebrek aan doorgroeimogelijkheden.

Tabel 4.23: Wat is nodig om er voor te zorgen dat men zich weer als kraamverzorgende gaat inzetten?

	n = 80
betere arbeidsomstandigheden	17
betere arbeidsvoorwaarden	14
betere kinderopvang	4
studie / bijscholing	3
anders, bijvoorbeeld: gunstige uren, vast rooster, geen nachtdiensten	39

Ook in de toelichting op de vraag wat er voor nodig is om er voor te zorgen dat men zich weer als kraamverzorgende gaat inzetten, zijn vooral commentaren geschreven die betrekking hebben op de indeling van het werk: gunstige uren, vaste roosters, vaste werkdagen, minder papierwerk, 1 gezin per dag. Maar ook: voldoende uren per gezin, minder reistijd, geen overwerk, betere beloning, flexibele organisatie.

4.5 Conclusie ten aanzien van de beroepsgroep

De centrale vraagstelling met betrekking tot de kraamverzorgenden was: Wat is het profiel van de beroepsgroep van kraamverzorgenden en hoe groot is de in- en uitstroom van het beroep?

De vragenlijst is toegestuurd aan 2.402 kraamverzorgenden, van wie 994 een ingevulde lijst hebben teruggestuurd, een respons van 41%. Volgens cijfers van het CBS (8, 9) waren er in 2005 (meest recente cijfers) 7.507 kraamverzorgenden in dienst bij een thuiszorg/kraamzorginstelling. Als in 2005 een zelfde percentage van de beroepsgroep

bestond uit zelfstandigen en oproepkrachten, dan waren er dat jaar bij elkaar ongeveer 9.000 kraamverzorgenden werkzaam. Dit komt overeen met de schatting van het aantal werkzame kraamverzorgenden in 2006, zoals berekend in het vorige kraamzorgrapport (2). Afgezet tegen die schatting en de CBS-cijfers is de respons onder kraamverzorgenden in dit onderzoek gelijk aan elf procent van de totale beroepsgroep. Het is niet goed mogelijk gebleken om vast te stellen of de respons representatief is voor de beroepsgroep van kraamverzorgenden.

Om inzicht te krijgen in de opbouw en samenstelling van de beroepsgroep is gevraagd naar de leeftijd, de gevolgde opleiding, de werksituatie en de arbeidstevredenheid.

De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 44,5 jaar en de gemiddelde werkervaring, een eventuele onderbreking niet meegeteld, is 12,6 jaar. Eén op de drie kraamverzorgenden zegt door te willen werken tot aan haar pensioen, een op de vier wil eerder stoppen, bijvoorbeeld als de partner met pensioen gaat. Eén op de drie kraamverzorgenden is voor enige tijd gestopt met werken, gemiddeld voor de duur van 11 jaar. Driekwart van alle respondenten heeft een vast dienstverband met een kraamzorgaanbieder en bijna 10 procent werkt als zelfstandige. Iets minder dan de helft werkt volgens wisselende roosters en dat wordt over het algemeen prettig gevonden. Een arbeidscontract met een vast aantal uren per maand is het meest gebruikelijk.

De arbeidstevredenheid van kraamverzorgenden is groot, zowel als het gaat om algemene werkvolvoening als om ervaren werkdruk. Ook over scholingsmogelijkheden is men positief en men is inhoudelijk heel erg betrokken bij het werk. Opmerkingen die op onvrede duiden hebben vooral betrekking op de organisatie van het werk: de tijdsdruk, de onregelmatigheid, de reorganisaties en de onrust die dat meebrengt, de minder persoonlijke aandacht voor de cliënt als gevolg van het LIP, de toegenomen reistijden en het gebrek aan inhoudelijk contact met collega's. Ook bij de respondenten die niet meer als kraamverzorgende werken zijn arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden de belangrijkste argumenten daarvoor.

Om inzicht te krijgen in de (voortijdige) uitstroom is gevraagd naar de redenen om te stoppen met werken en om weer te beginnen. De belangrijkste redenen om tijdelijk of definitief te stoppen met het werk als kraamverzorgende waren: problemen met werken op ongunstige tijden, zwangerschap en problemen met het regelen van kinderopvang. Persoonlijke omstandigheden tellen het zwaarst bij het besluit om tijdelijk te stoppen met werken, aspecten met betrekking tot de loopbaanontwikkeling hebben het zwaarst gewogen bij het besluit om het beroep definitief te verlaten. Van de respondenten die niet meer als kraamverzorgende werkzaam zijn, werkt de meerderheid nog wel in de zorg. Plezier in het werk en veranderde gezinsomstandigheden zijn de belangrijkste redenen geweest om weer te gaan werken. Veertig procent van de herintreedsters heeft bij haar terugkeer een bijscholing gekregen, bij één op de drie was dat in de vorm van het enige tijd meelopen met een collega.

Om meer inzicht te krijgen in de leeftijdsverdeling van de in- en uitstroom is aan de kraamverzorgenden gevraagd wanneer ze zijn begonnen met werken en wanneer ze, tijdelijk of definitief, zijn gestopt. De helft van de kraamverzorgenden is voor haar 21^{ste} jaar begonnen met werken, maar de gemiddelde leeftijd van startende kraamverzorgenden is 28 jaar. Deze relatief hoge startleeftijd is het gevolg van het grote aantal respondenten dat een verkorte opleiding (na 1995) gevolgd heeft. De gemiddelde startleeftijd in die groep is 39 jaar. De verkorte opleidingen zijn met name bedoeld voor herintreedsters en

geïnteresseerden die al een andere opleiding in de zorg hebben gevolgd en niet voor leerlingen die net van de middelbare school komen. De jonge starters hebben voornamelijk de reguliere 3-jarige opleiding gevolgd. Dit betekent dat maar een deel van de instroom in het beroep gevormd wordt door zogenaamde 'schoolverlaters': meisjes die direct na de middelbare school een opleiding tot kraamverzorgende hebben gevolgd. Een groot deel, misschien wel de helft van de instroom, bestaat uit vrouwen die pas op latere leeftijd voor het beroep kiezen. Voor hen is de verkorte of interne opleiding of omscholing het belangrijkste startpunt. Van de ongeveer 30 procent die het werk heeft onderbroken deed ruim de helft dat rond haar 30^{ste} jaar, gemiddeld voor de duur van 11 jaar. Bij de kleine groep (8%) respondenten die bij het invullen van de vragenlijst niet werkzaam waren als kraamverzorgende ligt de gemiddelde leeftijd waarop zij gestopt zijn hoger: bij 37,5 jaar en van degenen die helemaal niet meer werkzaam zijn was de gemiddelde leeftijd waarop zij gestopt zijn 44 jaar. Gevraagd naar hun plannen geeft een op de drie werkenden aan door te willen werken tot hun pensioen.

Stel dat, inderdaad, een derde van de kraamverzorgenden doorwerkt tot haar 65^{ste} jaar, eenderde stopt tussen 35 en 50 jaar (dat wil zeggen: gemiddeld met 42,5) en eenderde stopt tussen 50 en 65 jaar (dat wil zeggen: gemiddeld met 57,5), dan komt de gemiddelde leeftijd waarop een kraamverzorgende stopt met werken op 55 jaar. Gecombineerd met de gemiddelde leeftijd waarop een kraamverzorgende begint met werken, is dat een arbeidsduur van 27 jaar gemiddeld. Een op de drie legt het werk gedurende gemiddeld 11 jaar neer. Over de hele groep gerekend moet daarom de gemiddelde arbeidsduur met ongeveer vier jaar verminderd worden. Dat betekent dat een kraamverzorgende gemiddeld 23 jaar werkzaam is.

In paragraaf 4.2 is berekend dat in de afgelopen vijf jaar de jaarlijkse instroom vanuit de opleidingen de afgelopen vijftien jaar sterk heeft gefluctueerd tussen 1,5% en 6%. De instroom van herintreders was wat gelijkmatiger, rond de 1-1,5%. Geëxtrapoleerd naar de hele beroepsgroep was de instroom in 2005 ongeveer 250 kraamverzorgenden, in 2006 ruim 300 en in 2007 en ruim 400. De uitstroomcijfers laten een lichte toename zien van minder dan 1% van de totale beroepsgroep per jaar vóór 2002 naar bijna 2% jaarlijks in de laatste vijf jaar. Deze cijfers weerspiegelen vooral de tijdelijk uitstroom, omdat de meeste respondenten nog werkzaam zijn als kraamverzorgende.

De conclusie is dat de kraamverzorgenden over het algemeen erg tevreden zijn met hun werk. Ze zijn vooral positief over de inhoud van hun werk, maar minder positief over de organisatorische en financiële kanten ervan. Ongeveer de helft van de instroom in het beroep komt van jongeren, die direct na hun middelbare school een opleiding tot kraamverzorgende gevolgd hebben. De instroom in het beroep lijkt de afgelopen tien jaar beduidend hoger te zijn geweest dan in de jaren daarvoor, maar omdat er onvoldoende inzicht is in de uitstroom moet met de mogelijkheid rekening gehouden worden dat dit een vertekening is. Immers, van de kraamverzorgenden die het beroep hebben verlaten en geen lid (meer) zijn van een beroepsorganisatie of vakbond, is niet bekend wanneer ze begonnen en gestopt zijn. De belangrijkste reden om tijdelijk te stoppen met werken heeft te maken met gezinsvorming.

Bijlage bij hoofdstuk 4

Tabel 4.A: Mate waarin de volgende factoren een rol gespeeld hebben bij het besluit tot het (tijdelijk) neerleggen van het werk als kraamverzorgende

	<u>zeer</u> belangrijk	<u>wel</u> belangrijk	<u>nauwelijks</u> belangrijk	<u>niet</u> belangrijk	n.v.t. / niet ingevuld
a. problemen met het regelen van kinderopvang	21,7%	7,6%	3,2%	35,2%	32,3%
b. probleem met werken op ongunstige tijden (partusassistentie 's nachts)	21,4%	15,5%	3,8%	28,4%	30,8%
c. grote verantwoordelijkheid	2,3%	3,8%	7,3%	49,6%	37,0%
d. hoge werkdruk	5,6%	6,5%	11,7%	41,1%	35,2%
e. weinig carrièremogelijkheden	3,8%	7,0%	8,2%	44,6%	36,4%
f. het werk verloor zijn uitdaging, werd eentonig	1,8%	4,4%	7,6%	50,4%	35,8%
g. een schokkende ervaring	1,2%	1,5%	2,3%	58,7%	36,4%
h. cliënten werden steeds veeleisender	0,6%	3,8%	6,2%	52,5%	37,0%
i. problemen met verloskundigen	-	0,6%	2,1%	60,1%	37,2%
j. gezondheidsredenen	6,7%	4,4%	1,5%	52,2%	35,2%
k. problemen met de werkroosters	7,9%	9,4%	2,9%	43,7%	36,1%
l. ik kon een baan krijgen met betere vooruitzichten	4,7%	5,9%	3,5%	51,0%	34,9%
m. papierwerk (rapporteren, verslagleggen) werd me teveel	0,3%	1,2%	5,0%	56,9%	36,7%
n. te weinig waardering van organisatie, collega's en verloskundigen	2,9%	2,9%	6,5%	51,3%	36,4%
o. het was financieel niet noodzakelijk om te werken	5,0%	9,4%	7,0%	43,1%	35,5%
p. het werk had te veel invloed op mijn privé-leven	12,0%	15,0%	4,4%	33,4%	35,2%
q. zwangerschap	28,2%	7,3%	0,6%	35,8%	28,2%
r. leeftijd	1,5%	0,9%	1,5%	59,2%	37,0%
s. ik was toe aan een nieuwe uitdaging	5,6%	7,0%	2,3%	49,9%	35,2%
t. partner kreeg een baan elders	3,8%	1,8%	0,3%	57,8%	36,4%
u. geen goede arbeidsvoorwaarden	2,6%	4,4%	6,5%	49,9%	36,7%
v. verandering van de inhoud van het werk	4,7%	2,3%	3,8%	52,5%	36,7%
w. anders, namelijk:	26,4%	1,5%	0,3%	6,5%	65,4%

5 De kraamzorgaanbieders

Na een korte beschrijving van de respons wordt in dit hoofdstuk een beeld gegeven van de omvang van de kraamzorgaanbieders, zowel in termen van zorgaanbod als in termen van personeelsbestand en opleidingsplaatsen. Ook wordt aandacht besteed aan de aansluiting tussen opleiding en arbeidsmarkt vanuit het oogpunt van de kraamzorgaanbieders.

5.1 Beschrijving van de respons bij kraamzorgaanbieders

Omvang en representativiteit

Om inzicht te krijgen in de omvang van de kraamzorgaanbieders zijn 64 vragenlijsten gestuurd naar alle leden van de brancheorganisaties ActiZ en BTN. De respons is net iets meer dan 50%. Het marktaandeel van deze kraamzorgaanbieders kan berekend worden door het totaal aantal kraamverzorgingen af te zetten tegen het totaal aantal geboorten in het betreffende jaar (Bron: CBS). Op grond daarvan kan vervolgens, door extrapolatie, een schatting gemaakt worden van het totaal aantal werkzame kraamverzorgenden in Nederland. Van de 31 kraamzorgaanbieders die de vragenlijst hebben ingevuld zijn er 15 lid van ActiZ en 16 van BTN (zie tabel 5.1). Drie van de 15 ActiZ-lidinstellingen verlenen alleen kraamzorg, de overige 12 zijn een geïntegreerd bedrijf, dat wil zeggen dat ze zowel thuiszorg als kraamzorg bieden. Bij de BTN-lidinstellingen ligt die verhouding anders: 10 van de 16 instellingen bieden alleen kraamzorg en 6 bieden zowel thuiszorg als kraamzorg.

Tabel 5.1: Soort instelling naar brancheorganisatie

	ActiZ	BTN	totaal
geïntegreerd bedrijf	12	6	18
alleen kraamzorg	3	10	13
totaal	15	16	31

In 2005 waren er in Nederland 185.151 geboorten (bevallingen met een- of meerlingen). De kraamzorgaanbieders in dit onderzoek die gegevens over 2005 hebben ingevuld, boden in dat jaar samen bijna 50.000 kraamverzorgingen (zie tabel 5.2). Als er van uit gegaan wordt dat ongeveer 95% van alle kraamvrouwen in Nederland gebruik maakt van professionele kraamzorg, dan hadden de respondenten in dit onderzoek in 2005 een aandeel van 28,3% in het totaal van de geboden kraamzorg.

In 2006 waren er 182.448 geboorten in Nederland, waarbij door 28 kraamzorgaanbieders in ruim 50.000 gevallen kraamzorg is geboden. Als er opnieuw van uit gegaan wordt dat ongeveer 95% van alle kraamvrouwen in Nederland gebruik maakt van professionele kraamzorg, dan hebben de respondenten in dit onderzoek in 2006 een aandeel van 30,4% gehad in het totaal van de geboden kraamzorg.

Tabel 5.2: totaal aantal kraamverzorgingen en uren kraamzorg van respondenten en hun geschatte aandeel in de totale kraamzorg

	in 2005	in 2006	1 ^e helft 2007
aantal kraamzorgaanbieders	27	28	29
totaal aantal kraamverzorgingen	49.862	52.627	31.358
totaal aantal uren kraamzorg	2.015.194	2.033.252	1.233.527
aantal geboorten in Nederland	185.151	182.448	87.000
geschat aandeel respondenten in kraamzorg	28,3%	30,4%	37,9%

In de eerste helft van 2007 zijn, door 29 kraamzorgaanbieders, bijna 32 duizend kraamverzorgingen geboden. Afgezet tegen het aantal geboortes in die periode (ongeveer 87.000) en ervan uitgaande dat ook dit jaar in 95% van de gevallen gebruik gemaakt is van professionele kraamzorg, komt dat neer op een aandeel van 37,9% van het totaal aan geboden kraamverzorgingen in de eerste helft van 2007. Deze schijnbaar sterke stijging is het gevolg van het feit dat een grote kraamzorgaanbieder alleen gegevens over 2007 heeft ingevuld en niet over de voorgaande jaren. Dit betekent overigens dat de respons onder kraamzorgaanbieders verre van representatief is: terwijl iets meer dan 50% van de organisaties gereageerd heeft, hebben zij in de eerste helft van 2007 naar schatting maar een aandeel van 38% van de kraamzorgmarkt. Dat houdt in dat grote kraamzorgaanbieders in dit onderzoek ondervertegenwoordigd zijn.

5.2 Omvang kraamzorg en personeelsbestand

Omvang kraamzorg

Omdat niet alle kraamzorgaanbieders de zorgduur op dezelfde manier registreren, is afzonderlijk gevraagd naar de gemiddelde zorgduur exclusief de partusassistentie en de gemiddelde zorgduur inclusief de partusassistentie (zie tabel 5.3). Partusassistentie wordt doorgaans alleen verleend bij thuisbevallingen en dat zal, afhankelijk van de regio, bij 20 tot hooguit 40 procent van de bevallingen het geval zijn. Vanaf 2007, met de presentatie van het inhoudelijk kader partusassistentie, is het de bedoeling dat de zorguren apart geregistreerd worden. Nu is het nog zo dat veel kraamzorgaanbieders de kraamzorguren of inclusief, of exclusief de partusassistentie registreren. Slechts een deel van de kraamzorgaanbieders kan allebei de gegevens produceren.

Tabel 5.3: Gemiddelde zorgduur kraamzorg, in uren

	in 2005	in 2006	1 ^e helft 2007
aantal kraamzorgaanbieders	14	15	21
gemiddelde zorgduur <u>exclusief</u> partusassistentie	40,60	38,23	38,07
minimum	32,00	33,20	33,10
maximum	49,46	44,13	44,57
aantal kraamzorgaanbieders	23	24	25
gemiddelde zorgduur <u>inclusief</u> partusassistentie*	41,82	39,20	39,64
minimum	33,30	31,73	33,60
maximum	52,00	46,00	46,70

* Dit zegt niets over de gemiddelde duur van de partusassistentie, zie uitleg hieronder.

Uit tabel 5.3 blijkt dat de gemiddelde kraamzorgduur exclusief partusassistentie sinds 2005 is afgenomen, terwijl de gemiddelde kraamzorgduur inclusief partusassistentie eerst is afgenomen, maar in 2007 weer licht lijkt toe te nemen. In beide gevallen blijkt met name tussen 2005 en 2006 de minimumduur te zijn toegenomen en de maximumduur te zijn afgenomen. Partusassistentie wordt alleen verleend bij eerstelijns bevallingen, dus bij thuisbevallingen, bevallingen in een geboortecentrum of kraamhotel en een enkele keer bij bevallingen in het ziekenhuis onder verantwoordelijkheid van de eerste lijn. Dat betreft bij elkaar hooguit 30 tot 35 procent van alle bevallingen. Dat houdt in dat de gemiddelde duur van de partusassistentie bij benadering drie keer het verschil is tussen gemiddelde zorgduur inclusief en gemiddelde zorgduur exclusief partusassistentie, dat wil zeggen: tussen de 3,5 en 4,5 uur. Dit is echter maar een globale schatting. Om meer inzicht te krijgen in de feitelijke duur van de partusassistentie is gericht onderzoek nodig.

Omvang personeelsbestand

Aan de kraamzorgaanbieders is ook gevraagd om in te vullen hoeveel gekwalificeerde kraamverzorgenden zij in dienst hadden, vast of tijdelijk, op twee peildata: 31 december 2006 en 30 juni 2007. Daarbij is zowel gevraagd naar het aantal personen (zie tabel 5.4) als naar het aantal fulltime equivalenten (zie tabel 5.6). Niet alle respondenten hebben zowel het aantal personen als het aantal FTE voor beide peildata ingevuld. In de tabellen is daarom telkens aangegeven op hoeveel kraamzorgaanbieders het antwoord van toepassing is. Per 31 december 2006 waren er bij 27 van de 31 kraamzorgaanbieders 2.364 kraamverzorgenden in vaste dienst. Dertien kraamzorgaanbieders hadden op dat moment (ook) kraamverzorgenden in tijdelijke dienst, drie kraamzorgaanbieders werkten met kraamverzorgenden die waren ingehuurd via een uitzendbureau of flexpool en negen kraamzorgaanbieders bemiddelden voor kraamverzorgenden die zelfstandig werkzaam zijn. Bij elkaar komt dat per 31-12-2006 op een totaal van 2.590 kraamverzorgenden, werkzaam bij of via 29 van de 31 kraamzorgaanbieders in het onderzoek. Dat is een gemiddelde van 89, maar de onderlinge verschillen zijn groot. Twee van de kraamzorgaanbieders hebben alleen cijfers hebben geleverd over de omvang van hun personeelsbestand op 30-6-2007 en niet op de eerdere peildatum.

Tabel 5.4: Omvang personeelsbestand bij kraamzorgaanbieders in absolute aantallen

	31-12-2006	30-06-2007
aantal kraamzorgaanbieders met personeel in vaste dienst	27	29
totaal aantal kraamverzorgenden <u>in vaste dienst</u> (personen):	2.364	3.147
aantal kraamzorgaanbieders met personeel in tijdelijke dienst	13	15
totaal aantal kraamverzorgenden <u>met een tijdelijk contract</u> (personen):	85	140
aantal kraamzorgaanbieders dat personeel inhuurt	3	3
totaal aantal ingehuurde kraamverzorgenden (uitzendbureau / flexpool):	19	18
aantal kraamzorgaanbieders dat bemiddelt	9	12
totaal aantal zelfstandige kraamverzorgenden (ZZP) voor wie u bemiddelt:	122	125
totaal aantal kraamzorgaanbieders	29	31
totaal aantal kraamverzorgenden <u>in dienst</u> :	2.449	3.287
totaal aantal kraamverzorgenden werkzaam:	2.590	3.430

Op peildatum 30 juni 2007 komt het totaal op 3.430 kraamverzorgenden, werkzaam bij, of via, 31 kraamzorgaanbieders. Dat is een gemiddelde van 111 per kraamzorgaanbieder en bij elkaar 38% van de beroepsgroep als uitgegaan wordt van een omvang van de beroepsgroep van 9.000 kraamverzorgenden. Als alleen gekeken wordt naar de kraamverzorgenden met een (vast of tijdelijk) dienstverband, dan is het aantal kraamverzorgenden in dienst van een kraamzorgaanbieder in het onderzoek op beide peildata 2.449 respectievelijk 3.287 en de gemiddelde personeelsomvang 84 respectievelijk 106 kraamverzorgenden in vaste of tijdelijke dienst.

Naast deze 3.430 werkzame kraamverzorgenden zijn er nog een of meer openstaande vacatures bij 26 van de 31 kraamzorgaanbieders, met een totaal van 281 vacatures, waarvan bijna driekwart, namelijk 204, moeilijk vervulbaar, dat wil zeggen: ze staan 3 maanden of langer open (zie tabel 5.5).

Tabel 5.5: In- en uitstroom en vacatures bij kraamzorgaanbieders

	30-06-2007
Instroom	214
direct van opleiding	20,2%
van andere kraamzorgaanbieder	54,6%
Herintreedster	25,2%
Uitstroom	252
gestopt met werken	20,3%
naar andere (kraam)zorgaanbieder	22,5%
naar werk buiten de (kraam)zorg	57,2%
Vacatures	281
waarvan moeilijk vervulbaar	204

De in- en uitstroom in de eerste helft van 2007 is 6 à 7 procent geweest: met een totale instroom van 214 en een totale uitstroom van 252 kraamverzorgenden. Aan de kraamzorgaanbieders is gevraagd om bij benadering aan te geven waar de nieuwe instroom vandaan is gekomen en waar de uitstroom naar toe is gegaan. Relatief de meeste instroom blijkt van een andere kraamzorgaanbieder te komen en de meeste vertrekkers gaan naar werk buiten de (kraam)zorg. Overigens zijn dit niet meer dan schattingen van de kraamzorgaanbieders.

Tabel 5.6: Omvang personeelsbestand kraamzorgaanbieders in fulltime equivalenten (FTE)

	31-12-2006	30-06-2007
aantal kraamzorgaanbieders	23	25
gemiddeld FTE per kraamverzorgende in vaste dienst	0,51	0,52
aantal kraamzorgaanbieders	11	13
gemiddeld FTE per kraamverzorgende in tijdelijke dienst	0,49	0,50
aantal kraamzorgaanbieders	1	1
gemiddeld FTE per ingehuurde kraamverzorgende	0,28	0,50

In 2007 is de gemiddelde werktijd van een kraamverzorgende met een vast dienstverband 0,52 FTE. Voor kraamverzorgenden in tijdelijke dienst is dat 0,50 FTE (tabel 5.6). Alleen

bij de ingehuurde kraamverzorgenden komt het gemiddelde FTE in 2006 beduidend lager uit, maar slechts een van de drie kraamzorgaanbieders die met ingehuurde kraamverzorgenden werkt heeft daar een opgave van gedaan, dus het kan een vertekend beeld zijn.

Omvang aantal opleidings- en stageplaatsen

Naast gekwalificeerde kraamverzorgenden hebben kraamzorgaanbieders ook vaak nog kraamverzorgenden in opleiding in dienst. Dat kunnen bijvoorbeeld leerlingen zijn die de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) volgen of verzorgenden die een interne opleiding tot kraamverzorgende volgen. Daarnaast kunnen leerlingen die de beroepsopleidende leerweg (BOL) volgen stage lopen bij een kraamzorgaanbieder. Twee van de 31 respondenten hebben geen OVDB-erkenning en leiden daarom geen personeel op. Tien van de 31 kraamzorgaanbieders heeft aangekruist dat ze een interne opleiding aanbieden. In het schooljaar 2005/2006 hadden 7 van de 31 kraamzorgaanbieders leerlingen in dienst (zie tabel 5.7), terwijl dat in het schooljaar 2006/2007 het dubbele was. Gemiddeld over alle 31 kraamzorgaanbieders zijn dat 3,45 leerlingen per kraamzorgaanbieder in het schooljaar 2005/2006 en 6,45 leerlingen per kraamzorgaanbieder in het schooljaar 2006/2007.

Tabel 5.7: Aantal leerling-kraamverzorgenden in dienst bij kraamzorgaanbieders
leerling verzorgenden niveau 3 bbl of andere (b.v.: interne) opleiding:

aantal kraamzorgaanbieders	7
aantal kraamverzorgenden in opleiding <i>in dienstverband</i> in het schooljaar <u>2005/2006</u> : waarvan BBL: 58 en anders: 49	107
aantal kraamzorgaanbieders	15
aantal kraamverzorgenden in opleiding <i>in dienstverband</i> in het schooljaar <u>2006/2007</u> : waarvan BBL: 125 en anders: 75	200

Het aantal kraamzorgaanbieders dat aan leerlingen een stageplaats biedt (zie tabel 5.8) is groter dan het aantal dat leerlingen in dienst neemt. Gemiddeld genomen was in het studiejaar 2005/2006 het aantal stagiaires even groot als het aantal stageplaatsen, maar dat geldt niet voor alle kraamzorgaanbieders. Drie kraamzorgaanbieders hadden meer stagiaires dan stageplaatsen, bijvoorbeeld omdat elke stageplaats opgevuld wordt door twee stagiaires, bij zeven andere kraamzorgaanbieders is een deel van de stageplaatsen onbezet gebleven.

Tabel 5.8: Aantal stageplaatsen en stagiaires bij kraamzorgaanbieders

leerling verzorgenden niveau 3 BOL:	aantal
aantal kraamzorgaanbieders	20
aantal <i>stageplaatsen</i> in het schooljaar <u>2005/2006</u>	368
aantal <i>stagiaires (personen)</i> in het schooljaar <u>2005/2006</u> :	368
aantal kraamzorgaanbieders	22
aantal <i>stageplaatsen</i> in het schooljaar <u>2006/2007</u> :	332
aantal <i>stagiaires (personen)</i> in het schooljaar <u>2006/2007</u> :	366

In het schooljaar 2006/2007 hadden vijf van de kraamzorgaanbieders meer stagiaires dan stageplaatsen en zes minder. Overigens is het aantal stageplaatsen niet altijd een vaststaand gegeven, maar wordt mede bepaald door het aantal stagiaires.

Ten opzichte van het totaal aantal kraamverzorgenden in dienst bij de respondenten (3.287 op peildatum 30-06-2007, zie tabel 5.4) is het aantal stagiaires 1 op 9 gekwalificeerde kraamverzorgenden en het aantal leerlingen met een dienstverband 1 op 16 gekwalificeerde kraamverzorgenden.

5.3 De aansluiting tussen werkveld en opleiding

Om beter zicht te krijgen op de manier waarop kraamzorgaanbieders zelf zorgdragen voor het deskundig houden en op peil houden van hun personeelsbestand, zijn verschillende, deels open vragen gesteld. Allereerst is gevraagd op grond waarvan het aantal stage- en opleidingsplaatsen wordt vastgesteld (zie tabel 5.9). Uit de antwoorden (absolute aantallen) blijkt dat de omvang van het personeelsbestand en de (directe) vraag naar personeel in veel gevallen bepalend is. Overleg met andere kraamzorgaanbieders over het bieden van opleidingsplaatsen blijkt niet gebruikelijk te zijn.

Tabel 5.9: Grond waarop het aantal stage- en opleidingsplaatsen bepaald wordt

	BOL	BBL	anders
afpraak met verzekeraars	2	4	1
afpraak met andere kraamzorgaanbieders	-	1	-
vraag van opleidingen	18	3	2
omvang personeelsbestand	11	11	3
vraag naar personeel	8	10	3

De vraag van opleidingen speelt daarentegen wel vaak een rol, overigens voor de BOL-variant veel vaker dan voor de BBL-variant. Daarnaast worden spontaan nog enkele redenen genoemd, zoals het aantal aanmeldingen van zwangeren, de verwachte uitbreiding van het Landelijk Indicatie Protocol kraamzorg, de financiële consequenties, de beschikbare begeleidingsmogelijkheden en de acceptatie van leerlingen in gezinnen. Op de vraag welke problemen men tegenkomt in verband met het opleiden van nieuw kraamzorgpersoneel, worden vooral financiële belemmeringen genoemd, door de helft van de respondenten (zie tabel 5.10).

Tabel 5.10: Mogelijke problemen in verband met het opleiden van nieuw kraamzorgpersoneel

	aangekruist
geen, wij leiden geen kraamverzorgenden op	6x
geen, wij bieden geen stageplaatsen	1x
onvoldoende stagiaires / leerlingen	8x
financiële belemmeringen	15x
geen tijd voor begeleiding	7x

Evenzoveel kraamzorgaanbieders (15) voegen daaraan toe dat opleiden ook veel tijd kost. Andere opmerkingen die hierbij gemaakt zijn betreffen de onvoldoende personele bezetting, te weinig BOL-stagiaires die in de kraamzorg willen werken, de toegenomen reisafstanden en de ervaring dat gezinnen liever geen leerlingen over de vloer willen. Van de 31 respondenten hebben 7 aangegeven afspraken te hebben met zorgverzekeraars over het opleiden van nieuw personeel. Twee daarvan laten weten dat die afspraken voldoende zijn. De overige kraamzorgaanbieders hebben helemaal geen afspraken met zorgverzekeraars of vinden de bestaande afspraken onvoldoende, bijvoorbeeld omdat, volgens hen, de zorgverzekeraars vinden dat de kraamzorg dat probleem maar zelf moet oplossen (5x genoemd). Drie keer is genoemd dat afspraken niet nodig waren. Als laatste is aan de kraamzorgaanbieders gevraagd wat zij doen om er voor te zorgen dat kraamverzorgenden niet (voortijdig) vertrekken. De antwoorden staan in tabel 5.11, waarbij de onderstreepte tekst vooraf was gegeven. De verdere voorbeelden zijn door de respondenten toegevoegd.

Tabel 5.11: Wat doet u, als instelling, om ervoor te zorgen dat kraamverzorgenden niet (voortijdig) vertrekken

	aangekruist
<u>scholing- en trainingsmogelijkheden</u> , zoals intercollegiaal overleg, thema-avonden, kraamzorgdagen, beurzen, pop-gesprekken	28x
<u>aangepaste roosters</u> , zoals voor 55+ers, geen roosters maar inspelen op persoonlijke verzoeken, aparte bevallingspoule	14x
<u>extra belonen</u> , bijvoorbeeld kerstviering, kerstpakket, verjaarscadeau, vergoeding scholing	6x
<u>extraatjes als telefoon, pc, fiets, studiekosten en dergelijke</u> , tas, weegschaal, meerkeuze arbeidsvoorwaarden, eindejaarsuitkering	17x
<u>leeftijd- of levensfasebewust personeelsbeleid</u> , zoals rekening houden met lichamelijke beperkingen	15x
<u>combicontracten</u> , bijvoorbeeld met jonge gezinnen team thuiszorg of met administratieve functie	11x
<u>sociale activiteiten</u> , zoals jaarlijkse bijeenkomsten, binding met bedrijf bevorderen, extra aandacht met Kerst	20x

Uit de tabel blijkt dat scholing en sociale activiteiten het meest worden ingezet om personeel te behouden. Los daarvan zijn nog een aantal andere activiteiten genoemd, zoals: extra aandacht voor privé-zaken, de werknemer centraal stellen, intervisie en deskundigheidsbevordering aanbieden, symposia laten bezoeken, een personeelsvereniging, teamuitstapjes, een lease-auto, maar ook: kraamverzorgenden niet of zo min mogelijk laten dubbelen, intrinsieke motivatie aanspreken of contracten voor onbepaalde tijd bieden.

5.4 Conclusie ten aanzien van de kraamzorgaanbieders

De centrale vraagstelling met betrekking tot de kraamzorgaanbieders was: Hoe zorgen kraamzorgaanbieders ervoor dat zij over voldoende en deskundig personeel kunnen beschikken?

Alle kraamzorgaanbieders die lid zijn van een van de brancheorganisaties ActiZ of BTN hebben een vragenlijst ontvangen, met een aanbeveling van de brancheorganisatie om aan het onderzoek mee te werken. Uiteindelijk heeft iets meer dan de helft een ingevulde vragenlijst teruggestuurd. Deze relatief lage respons heeft tot gevolg dat het lastig is om de mate van representativiteit vast te stellen en om de cijfers ten aanzien van personeel en leerlingen te extrapoleren.

De vraagstelling voor dit deel van het onderzoek is onderverdeeld in vier deelvragen en sluit aan op de informatie die in beide eerdere onderzoeken verzameld is:

- Wat is de omvang van de kraamzorgaanbieders en hoe verhoudt zich dat tot de totale vraag naar kraamzorg?
- Hoeveel stageplaatsen en werkervaringsplaatsen zijn er in verhouding tot het aantal gediplomeerden?
- Zijn er over het aantal stageplaatsen en werkervaringsplaatsen afspraken gemaakt met de zorgverzekeraars?
- Wat doen werkgevers zelf om werknemers te behouden?

Bij de kraamzorgaanbieders in het onderzoek waren op de twee peildata respectievelijk 2.449 en 3.287 kraamverzorgenden in dienst (zie tabel 5.4). Volgens cijfers van het CBS waren er in 2005 bij thuiszorg/kraamzorginstellingen 7.507 kraamverzorgenden werkzaam, waarbij oproepkrachten niet mee geteld zijn. Dit aantal is 83 procent van de geschatte totale beroepsgroep (± 9.000 kraamverzorgenden) en komt overeen met het percentage kraamverzorgenden in dit onderzoek met een vast of tijdelijk dienstverband, namelijk 83,4%. Als het CBS-cijfer daarom opgevat mag worden als – bij benadering – het aantal kraamverzorgenden met een dienstverband en als het totaal aantal kraamverzorgenden met een dienstverband in 2006 en 2007 ongeveer gelijk is aan dat in 2005, dan hadden de kraamzorgaanbieders in het onderzoek in 2006 ($n = 29$) ongeveer 33 procent van alle kraamverzorgenden met een dienstverband in dienst en in 2007 ($n = 31$) ongeveer 44 procent. Als gekeken wordt naar alle kraamverzorgenden in dienst van of werkzaam via de kraamzorgaanbieders in het onderzoek, dan betreft dat 38 procent van alle werkzame kraamverzorgenden.

Bij de beschrijving van de omvang van de kraamzorgaanbieders in termen van het aantal kraamverzorgingen is gebleken dat het aandeel van de respondenten in de totale kraamzorg in 2006 30,4 procent was en in 2007 37,9 procent (zie tabel 5,2). Dat is lager dan op grond van het responspercentage (53%) verwacht kon worden, maar komt overeen met de omvang van het personeelsbestand, zoals hiervoor is aangegeven.

In het schooljaar 2006/2007 waren bijna twee van de drie leerlingen bij de kraamzorgaanbieders stagiaire en had een op de drie een dienstverband. Het jaar daarvoor waren ongeveer vier van de vijf leerlingen stagiaire en had een op de vijf een dienstverband.

Er worden door de kraamzorgaanbieders nauwelijks nog afspraken gemaakt met zorgverzekeraars over het aantal op te leiden kraamverzorgenden. Het plaats bieden aan leerlingen wordt vooral bepaald op basis van de eigen behoefte aan personeel en de vraag van de opleidingen. De meest genoemde problemen in verband met het bieden van opleidingsplaatsen liggen op het financiële vlak, maar er worden ook belemmeringen genoemd aan de kant van de leerlingen (onvoldoende belangstelling) en aan de kant van de gezinnen (willen niet altijd een leerling over de vloer).

Om te voorkomen dat werknemers voortijdig vertrekken wordt vooral aandacht besteed aan scholingsmogelijkheden en aan sociale activiteiten. Financiële en arbeidsrechtelijke zaken worden minder vaak genoemd.

De conclusie is dat de respons bij kraamzorgaanbieders in dit onderzoek niet representatief is, omdat ze 50 procent van de kraamzorgaanbieders vormen, terwijl ze zowel een geschat marktaandeel (in aantal kraamverzorgingen in de 1^e helft van 2007) als een geschat aandeel in het totale personeelsbestand in de kraamzorg hebben van 38 procent. Er zijn in de eerste helft van 2007 meer kraamverzorgenden vertrokken bij de kraamzorgaanbieders in het onderzoek dan er nieuw bijgekomen zijn. Het aantal stagiaires is in de afgelopen jaren ongeveer gelijk gebleven en het aantal leerlingen met een dienstverband is toegenomen. De belangrijkste reden om opleidingsplaatsen te bieden is vooral de eigen behoefte aan personeel. Ook de vraag van opleidingen speelt een rol, maar daarbij gaat het vooral om stageplaatsen voor BOL-leerlingen, van wie het nog niet zeker is of ze ook in de kraamzorg gaan werken.

6 Vergelijkingen met eerder onderzoek

In dit hoofdstuk worden vergelijkingen gemaakt met eerder onderzoek, zowel in als buiten de kraamzorg. In hoofdstuk 4 zijn gegevens gepresenteerd over redenen van kraamverzorgenden om tijdelijk of definitief te stoppen met werken en over arbeidstevredenheid van kraamverzorgenden. Om deze gegevens in perspectief te zetten worden in dit hoofdstuk gegevens gepresenteerd die met dezelfde meetinstrumenten verzameld zijn bij verloskundigen, zodat een vergelijking mogelijk is.

In hoofdstuk 5 zijn gegevens gepresenteerd over de gemiddelde zorgduur bij kraamzorgaanbieders en het aantal leerlingen met een dienstverband, stageplaatsen en stagiaires bij kraamzorgaanbieders. In dit hoofdstuk worden die gegevens vergeleken met de informatie die in de voorgaande kraamzorgonderzoeken is verzameld.

Over de opleiding tot kraamverzorgende zijn geen vergelijkingscijfers beschikbaar.

6.1 Kraamverzorgenden

In de vragenlijst voor kraamverzorgenden zijn twee sets van vragen opgenomen die ook in eerder onderzoek gebruikt zijn. De lijst met vragen naar redenen om (tijdelijk of definitief) te stoppen met werken is eerder voorgelegd aan verloskundigen die gestopt waren met werken (6). De lijst is voor gebruik bij de kraamverzorgenden iets aangepast (geen vragen over financiën of concurrentie met andere beroepsgroepen) en sommige vragen zijn iets anders geformuleerd, maar de indeling in categorieën zoals gepresenteerd in hoofdstuk 4 is goed vergelijkbaar. De resultaten zijn weergegeven in tabel 6.1.

Uit de vergelijking blijkt dat ook voor verloskundigen in de jaren tussen 1990 en 1998 persoonlijke omstandigheden het zwaarst wogen bij de beslissing om te stoppen met werken, net als bij de kraamverzorgenden nu.

Tabel 6.1: Gemiddelde score van redenen om te stoppen met werken, verdeeld in vier clusters, voor kraamverzorgenden (2007) en verloskundigen (1998 en 1994)

	kraam- verzorgenden n = 341	verloskundigen 1994-1998 n = 140	verloskundigen 1990-1994 n = 160
Persoonlijke omstandigheden	1,74	1,77	1,81
Werkdruk	1,33	1,53	1,48
Samenwerking en werkomstandigheden	1,25	1,27	1,29
Loopbaanontwikkeling	1,42	1,35	1,29

De werkdruk scoorde bij de verloskundigen toen hoger dan bij de kraamverzorgenden nu, terwijl de loopbaanontwikkeling voor kraamverzorgenden nu zwaarder telt dan voor verloskundigen toen. De vragen over werkvoldoening en werkdruk zijn in de jaren 2001-2005 ook gevraagd aan verloskundigen (7). In tabel 6.2 zijn de uitkomsten op de schaal voor algemene werkvoldoening van kraamverzorgenden in 2007 en verloskundigen in 2004 naast elkaar gezet.

Tabel 6.2: Algemene werkvoldoening *

	kraam- verzorgenden n = 914	verloskundigen 2004 n = 231
Gemiddelde schaalscore	1,86	1,88
<i>Cronbach's alpha</i>	0,84	0,86
<i>items:</i>		
Het werk dat ik hier doe is erg zinvol voor me	1,65	1,66
Mijn werk geeft mij veel voldoening	1,70	1,71
Over mijn huidige werk ben ik enthousiast	1,79	1,75
Mijn huidige werk geeft mij een goede kans te laten zien wat ik waard ben	1,91	1,94
Het laatste jaar is mijn werk interessanter geworden	3,02	2,72
Ik vind mijn werk eentonig **	4,07	4,24
Mijn werk is van dien aard dat het waard is om je ervoor in te spannen	1,72	1,61

* 1 = helemaal mee eens en 5 = helemaal niet mee eens, dus hoe lager de score hoe groter de werkvoldoening

** score omgedraaid bij opname in schaalscore

De verschillen tussen de beide beroepsgroepen zijn niet getoetst, maar de overeenkomsten zijn duidelijk. De algemene werkvoldoening is hoog bij beide beroepsgroepen. De scores lopen alleen iets uiteen bij de items 'Het laatste jaar is mijn werk interessanter geworden' en 'Ik vind mijn werk eentonig' (tabel 6.2). In tabel 6.3 is dezelfde vergelijking gemaakt voor de uitkomsten op de schaal voor ervaren werkdruk.

Tabel 6.3: Ervaren werkdruk *

	kraam- verzorgenden n = 914	verloskundigen 2004 n = 231
Gemiddelde schaalscore	2,74	2,28
<i>Cronbach's alpha</i>	0,74	0,72
<i>Items:</i>		
Ik heb voldoende tijd voor de cliënt om goede zorg te kunnen verlenen	2,88	2,21
De hoeveelheid tijd die ik besteed aan administratief werk is redelijk en ik weet zeker dat de cliënten er niet onder te lijden hebben	2,60	2,48
Ik heb genoeg tijd en mogelijkheden om problemen betreffende cliënten te bespreken met collega's	2,84	1,94
Ik heb voldoende tijd beschikbaar voor directe cliëntenzorg	2,62	2,09
Ik denk niet dat ik beter zou functioneren als het minder druk was	2,75	2,64

* 1 = helemaal mee eens en 5 = helemaal niet mee eens, dus hoe hoger de score hoe groter de werkdruk

Uit tabel 6.3 blijkt dat op de schaal voor ervaren werkdruk de verschillen tussen verloskundigen en kraamverzorgenden iets groter zijn dan op de schaal voor algemene werkvoldoening, zowel op de totale schaalscore: 2,74 voor kraamverzorgenden tegenover 2,28 voor verloskundigen, als op de items 'ik heb voldoende tijd om goede zorg te verlenen', 'ik heb voldoende mogelijkheden om problemen met collega's te bespreken' en 'ik heb voldoende tijd voor directe cliëntenzorg'. Dit wijst er op dat de door

kraamverzorgenden ervaren werkdruk in 2007 hoger is dan de door verloskundigen ervaren werkdruk in 2004.

6.2 Kraamzorgaanbieders

Om te zien in hoeverre het aantal plaatsen voor leerlingen anders is dan in voorgaande jaren is gekeken naar de resultaten van de twee eerdere onderzoeken waarin dit gevraagd is. Vergeleken met eerdere jaren (cijfers uit de rapporten Monitoring Kraamzorg en Monitoring Kraamzorg II (1, 2) is er een verschuiving te constateren, met name ten aanzien van het aantal leerlingen met een dienstverband. Terwijl tussen 2003 en 2004/05 het aantal leerlingen met een dienstverband sterk was teruggelopen, van 1 per 10 gekwalificeerde kraamverzorgenden naar 1 per 30, is dit in het schooljaar 2006/07 weer toegenomen naar gemiddeld één leerling met een dienstverband ten opzichte van 16 gekwalificeerde kraamverzorgenden (zie tabel 6.4).

Het aantal BOL-stageplaatsen is afgenomen van één stageplaats op elke zes naar één stageplaats per elf gekwalificeerde kraamverzorgenden. Het aantal stagiaires is verhoudingsgewijs niet sterk veranderd.

Tabel 6.4: Vergelijking van het aantal leerlingen, stagiaires en stageplaatsen in voorgaand en huidig onderzoek

	2003	2004/2005	2006/2007
gemiddeld aantal gekwalificeerde kraamverzorgenden in dienst	73	144	106
gemiddeld aantal leerlingen in dienst per respondent	7,08	3,78	6,45
aantal leerlingen in dienst t.o.v. aantal gekwalificeerde kraamverzorgenden in dienst	1/10	1/30	1/16
gemiddeld aantal BOL-stageplaatsen per respondent	12,4	25	10
aantal BOL-stageplaatsen t.o.v. aantal gekwalificeerde kraamverzorgenden in dienst	1/6	1/6	1/11
gemiddeld aantal BOL-stagiaires per respondent	12,1	15,8	11,2
aantal BOL-stagiaires t.o.v. aantal gekwalificeerde kraamverzorgenden in dienst	1/7	1/10	1/9

Een argument dat door kraamverzorgenden en door opleidingen regelmatig genoemd wordt als reden waarom het beroep minder aantrekkelijk is geworden, is de teruggelopen zorgduur. Dit heeft zowel gevolgen voor de organisatie van het werk als voor de inhoud. De inhoudelijke gevolgen zijn dat men soms het gevoel heeft onvoldoende zorg te kunnen verlenen. De organisatorische gevolgen van de kortere zorgduur kunnen zijn dat er meer kleine contracten geboden worden, of dat men naar meer gezinnen tegelijk toe moet. Hoever de gemiddelde zorgduur sinds 2004 is gedaald blijkt uit een vergelijking met de resultaten uit het onderzoek 'Monitoring Kraamzorg II'(2).

Tabel 6.5: Vergelijking van de gemiddelde zorgduur kraamzorg, in uren in voorgaand en huidig onderzoek

	in 2004	1 ^e helft 2007
aantal kraamzorgaanbieders	15	21
gemiddelde zorgduur <u>exclusief</u> partusassistentie	41,57	38,07
minimum	25,00	33,10
maximum	52,79	44,57
aantal kraamzorgaanbieders	34	25
gemiddelde zorgduur <u>inclusief</u> partusassistentie*	43,05	39,64
minimum	26,00	33,60
maximum	53,41	46,70

* Dit zegt niets over de gemiddelde duur van de partusassistentie, zie uitleg bij tabel 5.3.

Zowel bij de zorg exclusief partusassistentie als bij de zorg inclusief partusassistentie is de gemiddelde duur teruggelopen naar minder dan 40 uur (zie tabel 6.5). Het verdwijnen van de grote verschillen tussen kraamzorgaanbieders is waarschijnlijk toe te schrijven aan de invoering en het gebruik van het Landelijk Indicatie Protocol kraamzorg.

6.3 Conclusie ten aanzien van de vergelijkingen met eerder onderzoek

Redenen om het beroep tijdelijk of definitief te verlaten waren voor de kraamverzorgenden in dit onderzoek niet veel anders dan voor verloskundigen een aantal jaren geleden. Persoonlijke omstandigheden, veelal in verband met het krijgen en opvoeden van kinderen, waren in beide beroepsgroepen de belangrijkste reden om het werk neer te leggen.

De algemene werkvolvoening van kraamverzorgenden is hoog, net als die van verloskundigen. Maar in tegenstelling tot wat de algemene verwachting was bij de invoering van het Landelijk Indicatie Protocol voor de kraamzorg, namelijk dat het werk daarmee interessanter zou worden voor de kraamverzorgende, blijkt dat niet het geval te zijn. De werkdruk van kraamverzorgenden in 2007 lijkt hoger te zijn dan die van verloskundigen in 2004. Ook dit kan samenhangen met de veranderingen die de invoering van het Landelijk Indicatie Protocol voor de kraamzorg met zich mee heeft gebracht en de consequenties die dat heeft gehad voor de omvang van de contracten.

Het aantal opleidingsplaatsen bij kraamzorgaanbieders, met name voor leerlingen in dienstverband, lijkt aan sterke wisselingen onderhevig. In 2003 was de verhouding één leerling per 10 gekwalificeerde kraamverzorgenden, in 2004/05 was die een flink stuk lager, namelijk 1 leerling per 30 gekwalificeerde kraamverzorgenden, terwijl in 2006/07 de verhouding weer was toegenomen naar 1 leerling per 16 gekwalificeerde kraamverzorgenden. De fluctuatie is bij de stageplaatsen en stagiaires minder groot. Wat bij de vergelijking van de gemiddelde zorgduur vooral is opgevallen is dat het verschil tussen minimum en maximum is teruggelopen. Dat wijst er op dat de grote verschillen tussen kraamzorgaanbieders aan het verdwijnen zijn.

7 Conclusies en aanbevelingen

Het doel van dit onderzoek is om meer inzicht te krijgen in de aanbodkant van de arbeidsmarkt voor kraamverzorgenden. Daartoe is in de tweede helft van 2007 informatie verzameld, zowel bij kraamverzorgenden zelf, als bij kraamzorgaanbieders en bij instellingen die een opleiding tot kraamverzorgende bieden. De respons onder kraamverzorgenden kan niet met zekerheid als representatief voor de beroepsgroep beschouwd worden omdat precieze vergelijkingscijfers ontbreken. Wel kan geconcludeerd worden dat de respondenten in dit onderzoek gemiddeld ouder zijn dan personeel in de thuiszorg of in verpleeg- en verzorgingshuizen en ook gemiddeld ouder zijn dan de totale groep van verzorgenden niveau 3. Ook de respons onder opleidingsinstellingen kan niet zonder meer als representatief beschouwd worden. Daarvoor is er te weinig bekend over de non-respons. Het is daarom niet te zeggen of extrapolatie van de gegevens uit de opleidingen naar het landelijk niveau een overschatting of een onderschatting van de werkelijke aantallen oplevert. De respons onder kraamzorgaanbieders is in elk geval op organisatieniveau niet representatief, omdat grote kraamzorgaanbieders ondervertegenwoordigd zijn.

Omvang en samenstelling van de beroepsgroep

Er zijn naar schatting 9.000 kraamverzorgenden werkzaam in Nederland. Dat betekent dat de respons op dit onderzoek ongeveer 11% van de beroepsgroep omvat. De respons bij de werkzame kraamverzorgenden bestaat voor 84 procent uit werknemers met een vast of tijdelijk dienstverband voor een bepaald aantal uren en voor 16 procent uit zelfstandigen en kraamverzorgenden met een oproep- of nul-uren-contract.

De gemiddelde leeftijd van de kraamverzorgenden in dit onderzoek is 44,5 jaar, de gemiddelde leeftijd waarop een respondent is begonnen met werken als kraamverzorgende is 28 jaar. Een op de drie legt het werk gedurende gemiddeld 11 jaar neer. Gemiddeld oefent een kraamverzorgende 23 jaar haar beroep uit.

Uitstroom

De uitstroom bij kraamzorgaanbieders in dit onderzoek (het brutoverloop) was in de eerste helft van 2007 ongeveer 7 procent van hun personeelsbestand, waarvan ongeveer een op de vier vertrokken is naar een andere (kraam)zorgaanbieder en dus niet het beroep verlaten heeft en drie op de vier (ruim zeven op de tien) wel het beroep (tijdelijk of definitief) hebben verlaten. De uitstroom uit het beroep, tijdelijk of definitief, komt daarmee op 5,4 procent van de totale personeelsomvang in een half jaar. Als de uitstroom in de tweede helft van 2007 van vergelijkbare grootte is geweest, dan is de totale uitstroom dat jaar 10,8% van de personeelsomvang. Geëxtrapolerd naar de totale beroepsgroep komt dat op bijna 1.000 kraamverzorgenden. In RegioMarge 2007 (3) wordt voor de hele sector Zorg en Welzijn in 2006 een uitstroom (= brutoverloop) gemeld van 10 procent en een nettoverloop (= vertrek uit sector én beroep) van ruim 4 procent. Dat wil zeggen: vier op de tien van de uitstroom in de hele sector verlaat het beroep. Er wordt daarbij geen onderscheid gemaakt naar opleidingsniveau, maar wel naar de verschillende branches in de zorgsector: daaruit blijkt een nettoverloop bij de thuiszorg in

2005 van 7,1 procent, of wel 7 van de 10 uitstromers verlaten het beroep. Dat is veel hoger dan het netto verloop in de hele sector en komt in de buurt van het cijfer dat de kraamzorgaanbieders melden. Volgens de website www.azwinfo.nl bedroeg in 2006 het brutoverloop in de thuiszorg 16,6% en het nettoverloop (=vertrek uit de sector zorg en welzijn) 9,4%. Dit komt neer op een vertrek van verzorgenden uit de sector van bijna zes op de 10. Uit deze cijfers komt naar voren dat het nettoverloop in de thuiszorg hoger is dan in de zorgsector als geheel, terwijl het bij de kraamzorg nog weer hoger lijkt te zijn dan bij de thuiszorg als geheel.

Vacatures

Meer dan 80% van de kraamzorgaanbieders in dit onderzoek had in oktober 2007 vacatures. In totaal ging het om 281 vacatures, dat is gemiddeld 9,1 vacatures per respondent. Extrapolatie naar alle 58 kraamzorgaanbieders geeft een geschat aantal vacatures in 2007 van ruim 500 (ongeveer 5,5% van het totale personeelsbestand). Als het aantal vacatures niet gerelateerd wordt aan het aantal respondenten maar aan de personeelsomvang van de respondenten, dan komt de extrapolatie een stuk hoger uit, namelijk op ruim 700 vacatures (ruim 8% van het personeelsbestand). Vergeleken met de vacaturegraad in de sector zorg en welzijn als geheel, namelijk 2% in december 2006 (10), is het hier gevonden percentage hoog. Daar komt nog bij dat driekwart van de vacatures volgens de kraamzorgaanbieders moeilijk vervulbaar is.

Instroom

Om het personeelsbestand op peil te houden, zal er, bij een gelijke omvang van de arbeidscontracten, ongeveer een even groot aantal kraamverzorgenden per jaar moeten instromen als er vertrekt. De kraamzorgaanbieders melden inderdaad een redelijk evenwicht: een instroom in de eerste helft van 2007 van ongeveer 6 procent van hun personeelsbestand, tegenover een uitstroom van ongeveer 7 procent. Van die instroom komt een vijfde direct van de opleiding en een kwart komt terug als herintreder. De instroom in het beroep (dat wil zeggen: niet afkomstig van een andere kraamzorgaanbieder) was dus ruim 3 procent in een half jaar, dat is 6,5 procent in een jaar (tegenover een uitstroom van 10,8%). Geëxtrapolerd naar de hele beroepsgroep van kraamverzorgenden is dat een instroom van ongeveer 585 (zie tabel 7.1). Deze informatie is niet gevraagd over de jaren 2006 en 2005. Omdat de extrapolaties gemaakt zijn op basis van cijfers waarvan de representativiteit niet vaststaat, worden ze hier als indicatie gepresenteerd, met een marge van 25 tot 50.

Tabel 7.1: geschatte jaarlijkse instroom van kraamverzorgenden in het beroep

	instroom volgens opleidingen	instroom volgens kraamverzorgenden	instroom volgens kraamzorgaanbieders
2007	400 - 425	400 – 450	575 - 600
2006	535 - 560	300 – 350	?
2005	700 - 725	225 – 275	?

Op basis van de informatie van de kraamverzorgenden is berekend dat de instroom in 2007 ruim 400 kraamverzorgenden was, waarvan ongeveer 70% nieuw opgeleide

kraamverzorgenden en 30% herintreders. Voor 2006 komt de berekening uit op een instroom van ruim 300, waarvan ruim 60% van de opleiding en bijna 40% herintreders en voor 2005 komt de instroom op ongeveer 250, waarvan eveneens ruim 60% nieuw opgeleid en bijna 40% herintreders. Deze cijfers geven aan dat de instroom de afgelopen jaren is toegenomen, maar dat kan een vertekening zijn. Het kan ook een aanwijzing zijn dat veel van de instromers van de afgelopen jaren alweer uit het beroep verdwenen zijn, zeker als de cijfers vergeleken worden met de geschatte uitstroomcijfers uit de opleidingen. Op basis van de gegevens van de opleidingen is berekend dat er naar schatting tussen de 400 en 425 gediplomeerde kraamverzorgenden bijkwamen in het schooljaar 2006/2007, waarvan tweederde via de reguliere opleidingen en een derde via verkorte of interne opleidingen. In het schooljaar 2005/2006 kwamen er naar schatting tussen de 535 en 560 gediplomeerden van de opleidingen, waarvan bijna driekwart via de reguliere opleidingen en in het schooljaar daarvoor betrof het naar schatting tussen de 700 en 725 gediplomeerden, waarvan tweederde via de reguliere weg. Dit betekent een terugloop van de uitstroom in drie jaar tijd van ruim 40 procent.

De schattingen op basis van de verschillende bronnen lopen nogal uiteen. Terwijl de instroom volgens de opleidingen, althans het geschatte aantal gediplomeerden, de laatste jaren sterk is afgenomen is de instroom volgens de kraamverzorgenden de laatste jaren juist toegenomen. Dit kan samenhangen met het eerdere genoemde sterke verloop onder kraamverzorgenden, waardoor een deel van de recent gediplomeerden het beroep alweer verlaten heeft. Het kan ook zijn dat een deel van de gediplomeerden helemaal niet als kraamverzorgende gaat werken. Bij de interpretatie van deze cijfers moet bovendien rekening gehouden worden met het feit dat het extrapolaties betreft uit niet-representatieve steekproeven. Met name de extrapolatie van de opleidingscijfers kan een overschatting zijn, als de opleidingen die niet gereageerd hebben (veel) minder kraamverzorgenden opgeleid hebben dan de opleidingen in de responsgroep. Het is zonder registratie en follow-up van gediplomeerden niet na te gaan hoeveel van hen jaarlijks toch niet als kraamverzorgende aan het werk gaan of daar al binnen korte tijd mee ophouden. Een andere reden waarom de cijfers van de opleidingen verschillen van die van de beroepsgroep is dat het jaar van instromen in het beroep niet altijd gelijk is aan het jaar van diplomeren, omdat veel van de leerlingen tijdens hun opleiding al werkzaam zijn als kraamverzorgende. Hoe het ook zij, de geschatte instroom in de beroepsgroep, of dat nu berekend is via de gegevens van de kraamverzorgenden, van de opleidingen, of van de kraamzorgaanbieders, was in 2007 te klein om de geschatte uitstroom te compenseren. De opleidingen wijten de terugloop van het aantal leerlingen vooral aan het gebrek aan belangstelling voor het werken in de kraamzorg. Ook wordt genoemd dat het soms moeilijk is om stageplekken te krijgen bij kraamzorgaanbieders. De kraamzorgaanbieders zelf noemen vooral financiële belemmeringen om meer personeel op te leiden.

Leerlingen

Uit de vergelijking met de resultaten van de twee eerdere kraamzorgonderzoeken is gebleken dat er een verschuiving heeft plaatsgevonden, met name ten aanzien van het aantal leerlingen met een dienstverband. Terwijl tussen 2003 en 2004/05 het aantal leerlingen in dienst sterk was teruggelopen, van 1 per 10 gekwalificeerde kraamverzorgenden naar 1 per 30, is dit in het schooljaar 2006/07 weer toegenomen naar

gemiddeld één leerling met een dienstverband ten opzichte van 16 gekwalificeerde kraamverzorgenden. Het aantal BOL-stageplaatsen is afgenomen van één stageplaats op elke zes naar één stageplaats per elf gekwalificeerde kraamverzorgenden. Het aantal stagiaires is verhoudingsgewijs niet sterk veranderd.

De opleidingen

Vrijwel alle opleidingen (23 van de 26 die aan dit onderzoek hebben meegewerkt) hebben de afgelopen jaren de BOL-variant van de opleiding tot verzorgende niveau 3 met uitstroomrichting kraamzorg aangeboden en zijn van plan dat ook de komende jaren te blijven doen. Dit ondanks het feit dat de helft van de opleidingen de afgelopen twee schooljaren niet meer dan vier gediplomeerden in deze opleidingsvariant heeft gehad. Dat roept de vraag op waar de ondergrens ligt, waarbij het aanbieden van een bepaalde variant niet meer rendabel is. Anders gesteld is het de vraag hoeveel jaar een opleiding dat aanbod kan blijven doen als de vraag ernaar of de belangstelling ervoor zo klein blijft. Het aantal opleidingeninstellingen dat een verkorte (bedrijfs)opleiding voor kraamverzorgenden aanbiedt is toegenomen van 5 (19%) in het schooljaar 2006/07 naar 9 (35%) in het schooljaar 2007/08 en ook het aantal opleidingen dat contractonderwijs voor kraamzorg aanbiedt is toegenomen (van 1 naar 5). Dit zijn opleidingsvormen waarbij nauw overleg en samenwerking met het veld vereist is en waarmee snel gereageerd kan worden op veranderingen in de arbeidsmarkt.

Zorgduur

Een argument dat door kraamverzorgenden en door opleidingen regelmatig genoemd wordt als reden waarom het beroep minder aantrekkelijk is geworden, is de teruggelopen zorgduur. Dit heeft zowel gevolgen voor de organisatie van het werk als voor de inhoud. De inhoudelijke gevolgen zijn dat men soms het gevoel heeft onvoldoende zorg te kunnen verlenen. De organisatorische gevolgen van de kortere zorgduur kunnen zijn dat er meer kleine contracten geboden worden, of dat men naar meer gezinnen tegelijk toe moet. Hoever de gemiddelde zorgduur sinds 2004 is gedaald is gebleken uit een vergelijking met de resultaten uit het onderzoek 'Monitoring Kraamzorg II' (2). Zowel bij de zorg exclusief partusassistentie als bij de zorg inclusief partusassistentie is de gemiddelde duur teruggelopen naar minder dan 40 uur. Het verdwijnen van de grote verschillen tussen kraamzorgaanbieders is waarschijnlijk toe te schrijven aan de invoering en het gebruik van het Landelijk Indicatie Protocol kraamzorg.

Vertrekredenen en oordeel over het werk

Voor kraamverzorgenden die tijdelijk gestopt zijn met werken zijn persoonlijke omstandigheden, zwangerschap, trouwen, voor de kinderen zorgen, de belangrijkste redenen daarvoor geweest. Voor de kraamverzorgenden die niet meer als zodanig werken, zijn de loopbaanmogelijkheden, arbeidsomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden de belangrijkste redenen geweest om te stoppen. Uit de antwoorden op de vragenlijst is gebleken dat twee op de vijf kraamverzorgenden er de voorgaande maanden over gedacht heeft om een andere baan te zoeken, maar dat maar een op de zes daar ook werkelijk stappen toe heeft ondernomen. Uiteindelijk zijn de kraamverzorgenden in het onderzoek vrijwel allemaal positief over hun werk. Dat geeft aan dat voor de meeste van hen de positieve kanten van het werk, de werkverdoening, de afwisseling ervan zwaarder wegen

dan de negatieve kanten, de ervaren tijdsdruk, de toegenomen reistijd, de reorganisaties en de onrust die dat met zich mee brengt.

Aanbevelingen

De achterliggende vraag bij dit onderzoek en de twee vorige onderzoeken naar de ontwikkelingen in de kraamzorg, was om aangrijpingspunten te vinden om een gericht arbeidsmarktbeleid te kunnen voeren. Daarom is in verschillende stappen onderzoek gedaan naar de omvang van de markt van kraamzorgaanbieders, de te verwachten ontwikkelingen in de vraag naar kraamzorg, de omvang en samenstelling van de beroepsgroep, de opleidingscapaciteit en de aansluiting tussen opleiding en werkveld. Daaruit is gebleken dat in de afgelopen paar jaren het aantal kraamzorgaanbieders sterk is afgenomen terwijl de gemiddelde omvang is toegenomen. Door reorganisaties en fusies zijn grote organisaties ontstaan. Dit heeft zowel voor- als nadelen: grotere organisaties kunnen efficiënter en flexibeler werken, maar de werknemers noemen als negatieve kanten dat de organisatie onpersoonlijker is, dat er weinig begrip of aandacht voor hen zelf is, dat de zorg zakelijker geworden is en dat hun reistijd sterk is toegenomen. De eerste aanbeveling is daarom gericht aan de kraamzorgaanbieders: **Hou bij de inrichting van de organisatie rekening met wensen van de kraamverzorgenden.** Over de inhoud van het werk is vrijwel iedereen uiterst positief, maar er zijn verbeteringen mogelijk met betrekking tot het functioneren van de organisatie, de manier waarop men ingeroosterd wordt, de omvang van de aanstellingen en de manier waarop de wachtdienst geregeld is.

Om een gericht arbeidsmarktbeleid te kunnen voeren is inzicht nodig in de vraag naar personeel in de komende jaren. De vraag naar personeel kan onderverdeeld worden in een uitbreidingsvraag en een vervangingsvraag. Bij de vervangingsvraag gaat het om het aantal kraamverzorgenden dat vertrekt en om een verandering in de deeltijdfactor (het percentage van een volledige werkweek dat een werknemer werkt). Er is sprake van een uitbreidingsvraag als verwacht wordt dat de omvang van de werkgelegenheid zal toenemen. In de kraamzorg kan daar op twee manieren naar gekeken worden. De omvang van de werkgelegenheid kan toenemen als gevolg van een toenemende vraag naar kraamverzorgingen of als gevolg van een toenemende vraag naar kraamzorguren. Het eerste zal de komende jaren niet het geval zijn. Het aantal geboortes in Nederland daalt en nu al heeft de kraamzorg een bereik van ongeveer 95 procent, wat inhoudt dat ongeveer 95 procent van alle kraamvrouwen gebruik maakt van professionele kraamzorg. Er is dus sprake van een negatieve groei. De vraag naar kraamzorguren kan wel toenemen omdat met ingang van 2008 het aantal uren kraamzorg dat verzekerd is in de basisverzekering is verhoogd van 44 naar 49 uur. Het is te verwachten dat als gevolg daarvan de gemiddelde zorgduur zal toenemen, maar het is niet mogelijk om aan te geven met hoeveel. De gemiddelde zorgduur zal ook toenemen als er vaker partusassistentie verleend gaat worden, bijvoorbeeld in kraamhotels of geboortecentra, maar ook dat kan vooralsnog niet gekwantificeerd worden. Op grond van extrapolaties van de in- en uitstroomcijfers is geconcludeerd dat de uitstroom, in ieder geval in 2007, veel groter was dan de instroom en dat het aantal vacatures groot is. Ook blijkt dat driekwart van de vacatures moeilijk vervulbaar is. Terwijl in 2006 nog werd geconcludeerd dat er geen krapte was op de arbeidsmarkt voor kraamverzorgenden, lijkt dat inmiddels weer wel het geval. De tweede

aanbeveling is dan ook eveneens gericht aan de kraamzorgaanbieders: **Maak gebruik van de uitbreiding van het aantal kraamzorguren door de contracten van kraamverzorgenden te vergroten.** Dan kan met het zelfde aantal werknemers meer zorg geboden worden. Tegelijk wordt daarmee tegemoet gekomen aan de vraag van veel kraamverzorgenden naar een groter contract, wat vervolgens ook de aantrekkelijkheid van het beroep voor jongeren weer vergroten zal.

Zorgverzekeraars garanderen hun verzekerden kraamzorg en dragen daarmee ook verantwoordelijkheid voor de capaciteit van de kraamzorg. Dit betekent niet alleen dat zij financiële middelen ter beschikking moeten stellen om voldoende personeel op te leiden, maar ook dat zij invloed kunnen hebben op het opleiden van nieuw personeel. Dat geldt zowel voor de inhoud van de opleiding als voor het aantal op te leiden kraamverzorgenden. In 2003 heeft de minister van VWS in samenspraak met Zorgverzekeraars Nederland en de betrokken brancheorganisaties het veld opgeroepen bij de jaarlijkse contractering op regionaal niveau afspraken te maken over voldoende instroom van kraamverzorgenden om zorg te dragen voor voldoende capaciteit. Uit monitor I bleek dat een op drie zorgverzekeraars afspraken maakten met kraamzorgaanbieders over het opleiden van nieuw personeel. Twee jaar later bleek uit monitor II dat nog maar een op de zeven zorgverzekeraars dat deed. In deze derde monitor geven 7 van de 31 kraamzorgaanbieders aan afspraken met zorgverzekeraars te hebben over het opleiden van personeel, maar slechts 2 van hen laten weten dat die afspraken voldoende zijn. De derde aanbeveling is dan ook gericht aan de zorgverzekeraars: **Maak bij de contractering voor de inkoop van kraamzorg ook afspraken over het zorgdragen voor voldoende instroom van kraamverzorgenden.**

Om te voorkomen dat er (weer) een tekort aan kraamverzorgenden ontstaat is het ook van belang dat er voldoende nieuw personeel wordt opgeleid. De meeste opleidingsinstituten bieden de driejarige BOL-variant van de MBO verzorgende niveau 3 met uitstroomrichting kraamzorg, met daarnaast soms ook een verkorte variant of contractonderwijs. De belangstelling van leerlingen, gecombineerd met het beschikbare aantal stageplaatsen en BPV-plaatsen, is de laatste jaren echter zo laag geweest, dat de jaarlijkse uitstroom in de helft van de opleidingen niet meer dan zeven leerlingen was. Opleidingen geven zelf aan dat er een ondergrens is aan het aantal leerlingen dat nodig is om een bepaalde opleidingsvariant in stand te houden, maar het is niet duidelijk wanneer die grens bereikt is. Voor kraamzorgaanbieders zou het een groot probleem opleveren als de opleidingsinstelling in hun regio geen kraamzorgopleiding meer aanbiedt. De aanbevelingen op dit punt zijn daarom gericht op zowel de kraamzorgaanbieders als de opleidingen: **Blijf alert en maak zo mogelijk afspraken voor de langere termijn over het opleiden van nieuw kraamzorgpersoneel.** Als een opleiding eenmaal heeft besloten dat er geen differentiatierichting kraamzorg meer kan worden aangeboden, is het moeilijk dat besluit weer terug te draaien. Maak ook gebruik van bestaande en nieuwe mogelijkheden, zoals de WVA (Wet Vermindering Afdracht loonbelasting en premie voor volksverzekeringen) en het 'stagefonds', waar het ministerie van VWS in samenwerking met de sociale partners op dit moment aan werkt. **Zorg er met name voor dat de route van de verkorte opleidingen in stand blijft, want een aanzienlijk deel van het nieuwe personeel komt langs die weg de kraamzorg binnen.**

De beroepsgroep van kraamverzorgenden, voor zover uit dit onderzoek blijkt, heeft een scheve leeftijdverdeling, met meer dan de helft van alle werkzame kraamverzorgenden ouder dan 45 jaar. Eén op de drie is ouder dan 50 jaar, terwijl in de totale groep van verzorgenden niveau 3 het aandeel van 50+-ers 19 procent is. Dat heeft positieve en negatieve kanten. Het betekent dat het beroep aantrekkelijk genoeg is om het tot op latere leeftijd te blijven uitoefenen of om er op latere leeftijd in te stappen. Dat blijkt ook uit de grote mate van tevredenheid van de kraamverzorgenden over de inhoud van hun werk. Maar het betekent ook dat er rekening gehouden moet worden met de mogelijkheid dat in de komende tien jaar veel kraamverzorgenden zullen stoppen met werken. Hoewel er de komende jaren dus nauwelijks sprake zal zijn van een uitbreidingsvraag, is de vervangingsvraag wel degelijk urgent. Het verhogen van de deeltijdfactor zal naar verwachting niet genoeg zijn om in de komende jaren aan de vraag naar personeel te kunnen voldoen. Een aanbeveling voor de kraamzorgaanbieders op dit punt is: **Investeer in een leeftijdbewust personeelsbeleid.**

Er zal ook flink geïnvesteerd moeten worden in het opleiden van nieuw personeel. Alleen het aanbieden van opleidingsplaatsen geeft nog niet de garantie dat daar ook belangstelling voor is. De volgende aanbeveling is daarom met name gericht op de brancheorganisaties en de vakbonden: **Om potentiële kraamzorgleerlingen te interesseren in het beroep zijn goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden van belang.** Want het werk kan inhoudelijk nog zo aantrekkelijk zijn, als de mogelijkheden om daar uitvoering aan te geven en tegelijk een passende werksituatie en een passend inkomen te hebben onvoldoende zijn, dan kiezen leerlingen voor een andere richting.

De ruimte die kraamzorgaanbieders hebben om arbeidsvoorwaarden te verbeteren hangt ook samen met de tarieven die door de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) worden vastgesteld voor de kraamzorg. Deze aanbeveling is daarom gericht op het ministerie van VWS en de NZa: **Om het huidige aanbod aan kraamzorg in stand te houden is het nodig om de tarieven te verhogen, zodat er meer overruimte ontstaat om salarisverbeteringen door te voeren.**

Om voldoende nieuwe werknemers aan te trekken is een goede aansluiting tussen opleidingen en werkveld van groot belang. De opleiding tot kraamverzorgende is een praktijkopleiding, geen theoretische leergang. Dat betekent dat leerlingen een stageplaats of arbeidsplaats nodig hebben om de opleiding te kunnen volgen. Sommige opleidingen gaan actief op zoek naar plaatsen voor hun leerlingen bij kraamzorgaanbieders, andere laten dat aan de leerling zelf over. Veel kraamzorgaanbieders laten de ruimte die zij bieden voor leerlingen mede bepalen door de vraag van de opleiding, vooral als het om BOL-stagiaires gaat. Wanneer het gaat om BBL-leerlingen is de omvang van het personeelsbestand en de directe vraag naar personeel vaak sturend. In tijden van personeelstekort heeft dat twee tegengestelde effecten. Enerzijds biedt dat meer ruimte voor leerlingen, omdat ze, in ieder geval voor een deel van hun tijd, direct inzetbaar zijn, anderzijds beperkt dat de ruimte voor leerlingen omdat er, door de drukte en het personeelstekort, onvoldoende begeleiding voor hen is. De indruk bestaat dat zowel de

opleidingen als de kraamzorgaanbieders het van het toeval laten afhangen hoeveel kraamverzorgenden er op een bepaald moment worden opgeleid. De volgende aanbeveling is dan ook gericht aan zowel de opleidingen als de kraamzorgaanbieders:

Om meer regelmaat te krijgen in het aantal kraamverzorgenden dat wordt opgeleid is structureel overleg en samenwerking nodig tussen opleiding en werkveld.

Voorkomen moet worden dat geïnteresseerden afhaken omdat ofwel een werk- of stageplek ontbreekt, ofwel een opleidingsplek ontbreekt. Opleidingen moeten daarom goed op de hoogte zijn van de wensen van de kraamzorgaanbieders, terwijl kraamzorgaanbieders goed op de hoogte moeten zijn van de mogelijkheden van de opleidingen. In de meeste gevallen is er wel contact tussen opleiding en kraamzorgaanbieder, maar dat blijft vaak bij het geven van gastlessen of het afleggen van stagebezoeken. Structurele samenwerking lijkt maar weinig voor te komen.

Uit dit onderzoek is gebleken hoe moeilijk het is om eenduidige cijfers te verkrijgen over de arbeidsmarkt voor kraamverzorgenden. Zowel gegevens over de totale beroepsgroep, als over het aantal leerlingen dat in opleiding is tot kraamverzorgende zijn niet voorhanden. **Het is dan ook tot slot aan te bevelen dat er een betere registratie plaats vindt van het aantal leerlingen per uitstroomrichting van de opleidingen en van het aantal leerlingplaatsen bij de kraamzorgaanbieders.** Zolang daar weinig concrete gegevens over zijn is het ook lastig om een structurele monitoring van de arbeidsmarkt voor kraamverzorgenden op te zetten. Wellicht dat de ontwikkeling van het jaardocument kraamzorg hierin op termijn kan voorzien, in combinatie met één of meer aanvullende enquêtes.

Dit onderzoek laat zien dat er weer tekorten in de kraamzorg dreigen te ontstaan. De uitstroom uit de opleidingen lijkt de afgelopen drie jaar sterk te zijn gedaald, het personeelsverloop was in 2007 groter dan de instroom en er is een groot aantal (moeilijk vervulbare) vacatures, terwijl door de verruiming van het aantal uren kraamzorg in het basispakket van de zorgverzekering de vraag naar kraamzorg kan toenemen. Gezien de leeftijdsopbouw van de beroepsgroep is de komende jaren een nog sterkere uitstroom te verwachten. Om te voorkomen dat er ernstige problemen ontstaan zijn bovenstaande aanbevelingen gedaan, zowel gericht op de opleidingen en de kraamzorgaanbieders, als op de vakbonden, de brancheorganisaties, de zorgverzekeraars en de overheid. Door het ontbreken van cijfermateriaal over de beroepsgroep als geheel en over het aantal leerlingen dat in opleiding is tot kraamverzorgende is het op dit moment lastig om een structurele monitoring van de arbeidsmarkt voor kraamverzorgenden op te zetten. Het maken van meerjarenafspraken over het aantal op te leiden kraamverzorgenden, gecombineerd met goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en eventueel een imagocampagne om het beroep beter onder de aandacht te brengen van schoolverlaters moet er toe leiden dat het zorgaanbod gehandhaafd kan blijven en de kraamzorg overeind blijft als uniek en onmisbaar element van de Nederlandse verloskundige zorgverlening.

Literatuur

- (1) Lamkaddem M, Wiegiers TA. Monitoring Kraamzorg. Inventarisatie van de opleidingsmogelijkheden en -afspraken bij kraamzorgaanbieders in Nederland. 2004. Utrecht, NIVEL.
- (2) Wiegiers TA. Monitoring Kraamzorg II: verkenning van de toekomstige vraag naar kraamzorg. 2006. Den Haag, Stichting Fonds voor Arbeidsmarktbeleid en Opleidingen Thuiszorg (FAOT).
- (3) Windt W van der, Arnold E.J.E., Keulen R.F. RegioMarge 2007. 2007. Utrecht, Prismant.
- (4) Boumans NPG, Landeweer JA, Houtem JHM. Arbeidsvoldoening bij verpleegkundigen: Factor- en betrouwbaarheidsanalyse van een meetinstrument. Tijdschrift voor sociale gezondheidszorg 1989; 67:199-203.
- (5) Ruijters RFM, Stevens FJC. Organisatiestructuur, rolduidelijkheid, arbeidssatisfactie en het oordeel van verpleegkundigen over de samenwerking met artsen. Verpleegkunde 1992; 2:106-114.
- (6) Wiegiers TA, Hingstman L. Uittreden en herintreden binnen de beroepsgroep van verloskundigen. 1999. Utrecht, NIVEL.
- (7) Wiegiers TA, Janssen BM. Monitor Verloskundige Zorgverlening. Rapportage vierde meting, najaar 2004. 2005. Utrecht, NIVEL.
- (8) Centraal Bureau voor de Statistiek. Gezondheid en zorg in cijfers, 2007. 2007. Voorburg/Heerlen, Centraal Bureau voor de Statistiek.
- (9) CBS StatLine
- (10) CBS Persbericht PB07-023 (27 maart 2007)

Bijlage 1: vragenlijst voor kraamverzorgenden



Nederlands instituut
voor onderzoek van de
gezondheidszorg

Otterstraat 118-124
Postbus 1568
3500 BN Utrecht
Tel.: 030 - 27 29 700
Fax: 030 - 27 29 729

CODE

Heeft u deze vragenlijst al eerder
ingevuld en teruggestuurd, kruis
dan onderstaand vakje aan

en stuur de lege vragenlijst terug.

Monitoring Kraamzorg III: ontwikkelingen in het aanbod

VRAGENLIJST KRAAMVERZORGENDEN

oktober 2007

**A.U.B. de ingevulde lijst retourneren
in bijgeleverde antwoordenvolp
per post naar:
NIVEL
t.a.v. TA. Wiegiers
antwoordnummer 4026
3500 VB UTRECHT
(geen postzegel nodig)
of per e-mail naar: t.wiegiers@nivel.nl**

Vragenlijst voor kraamverzorgenden.

INSTRUCTIES VOOR HET INVULLEN VAN DEZE VRAGENLIJST

- Deze vragenlijst bestaat uit een serie vragen over uw werk als kraamverzorgende. Ook als u nu niet (meer) werkzaam bent als kraamverzorgende vragen wij u de vragenlijst in te vullen en terug te sturen.
- De meeste vragen kunt u beantwoorden door een kruisje te zetten in het daarvoor aangegeven vakje. Soms vragen wij u iets in te vullen, zoals een datum of jaartal. Soms vragen wij u ook een toelichting te geven op uw antwoord. Probeer in die gevallen kort te antwoorden.
- Het is voor het onderzoek belangrijk dat u de vragenlijst zo volledig mogelijk invult.
- Soms wordt gevraagd om een bepaalde vraag of groep vragen in deze vragenlijst over te slaan. Waar nodig staat in de tekst aangegeven wanneer een of meer vragen kunnen worden overgeslagen.

Het invullen van de vragenlijst zal naar schatting vijftien tot twintig minuten vragen. Wij verzoeken u vriendelijk de ingevulde vragenlijst terug te sturen in de bijgevoegde retourenveloppe of naar het adres dat genoemd staat op de voorzijde van deze vragenlijst. Een postzegel is niet nodig.

hartelijk dank voor uw medewerking!

ALGEMEEN

1a. bent u vrouw of man?			1b. wat is uw geboortedatum?		
aankruisen			invullen		
vrouw			dag	maand	jaar
man					

2a. wat is uw leefsituatie			2b. heeft u thuiswonende kinderen?		
aankruisen			aankruisen en invullen		
gehuwd/samenwonend			ja		indien ja, wat is hun
alleenstaand		nee		leeftijd?	

3. welke <u>opleiding(en)</u> tot kraamverzorgende heeft u gevolgd en in welk jaar heeft u uw <u>diploma</u> gehaald? (meerdere antwoorden mogelijk)				
		aankruisen	jaar invullen	
3-jarige MBO, beroepsopleidende leerweg (BOL)				
3-jarige MBO, beroepsbegeleidende leerweg (BBL)				
verkorte opleiding				
interne opleiding van kraamzorgaanbieder				
omscholing (na eerdere opleiding in de zorg, zoals verpleegkundige of ziekenverzorgende)				
MDGO-VZ – lang				
MDGO-VZ – kort				
kraamverzorgende (leerlingwezen)				
anders, namelijk:	invullen			

4. wanneer bent u begonnen te werken als kraamverzorgende, hoelang heeft u gewerkt, wanneer bent u (eventueel) gestopt en weer aan het werk gegaan en hoeveel jaar heeft u in totaal als kraamverzorgende gewerkt? Heeft u steeds gewerkt dan hoeft u alleen de eerste en de laatste regel in te vullen

	jaar	aantal	
invullen			
begonnen met werken in:			jaar gewerkt zonder onderbreking
opgehouden met werken in:			jaar niet gewerkt (in de kraamzorg)
weer begonnen met werken in:			jaar sindsdien werkzaam geweest
opgehouden met werken in:			jaar niet gewerkt (in de kraamzorg)
weer begonnen met werken in:			jaar sindsdien werkzaam geweest
situatie nu:	2007		jaar gewerkt in totaal in de kraamzorg, tot nu toe

Bent u op dit moment wel werkzaam als kraamverzorgende, beantwoord dan vraag 5.

Bent u op dit moment niet werkzaam als kraamverzorgende, sla dan vraag 5 over en ga door met vraag 6.

5. wat zijn uw plannen met betrekking tot uw werk als kraamverzorgende?

aankruisen		
	ik wil doorwerken tot pensioengerechtigde leeftijd	
	ik wil doorwerken tot een bepaalde leeftijd, namelijk:	leeftijd invullen
	ik wil doorwerken tot zich bepaalde omstandigheden voordoen, namelijk:	invullen
	ik heb geen vooropgestelde / geen specifieke plannen	

6. als u niet (meer) werkzaam bent als kraamverzorgende, wat doet u dan nu?

aankruisen		
	ik heb werk buiten de kraamzorg, namelijk:	invullen:
	ik heb nu geen betaald werk en ik zoek ook geen werk	
	ik zoek werk als kraamverzorgende	
	ik zoek werk in de zorg, maar niet in de kraamzorg	
	ik zoek werk buiten de zorg	

Bent u op enig moment in het verleden gestopt met uw werk als kraamverzorgende, ga dan door met vraag 7: (tijdelijk) gestopt met werk als kraamverzorgende.

Hebt u sinds uw opleiding tot kraamverzorgende steeds als zodanig gewerkt, ga dan door met vraag 12: werkzaam als kraamverzorgende.

(TIJDELIJK) GESTOPT MET WERK ALS KRAAMVERZORGENDE

De vragen 7 en 8 hebben betrekking op de periode voorafgaand aan de meest recente keer dat u uw werk als kraamverzorgende (tijdelijk) had neergelegd.

7. hoeveel uren werkte u kort voor u (tijdelijk of definitief) stopte met werken als kraamverzorgende?			
aankruisen		invullen	
	vast aantal uren per week, namelijk:		
	wisselend aantal uren		

8a. in hoeverre hebben de volgende factoren een rol gespeeld bij uw besluit tot het (tijdelijk) neerleggen van uw werk als kraamverzorgende? (graag op elke regel één vakje aankruisen)

	heeft een <u>zeer</u> belangrijke rol gespeeld	heeft <u>wel</u> meegespeeld	heeft <u>nauwelijks</u> een rol gespeeld	heeft helemaal <u>niet</u> meegespeeld
a. problemen met het regelen van kinderopvang				
b. probleem met werken op ongunstige tijden (partusassistentie 's nachts)				
c. grote verantwoordelijkheid				
d. hoge werkdruk				
e. weinig carrièremogelijkheden				
f. het werk verloor zijn uitdaging, werd eentonig				
g. een schokkende ervaring				
h. cliënten werden steeds veeleisender				
i. problemen met verloskundigen				
j. gezondheidsredenen				
k. problemen met de werkroosters				
l. ik kon een baan krijgen met betere vooruitzichten				
m. papierwerk (rapporteren, verslagleggen) werd me teveel				
n. te weinig waardering van organisatie, collega's en verloskundigen				
o. het was financieel niet noodzakelijk om te werken				
p. het werk had te veel invloed op mijn privé-leven				
q. zwangerschap				
r. leeftijd				
s. ik was toe aan een nieuwe uitdaging				
t. partner kreeg een baan elders				
u. geen goede arbeidsvoorwaarden				
v. verandering van de inhoud van het werk				
w. anders, namelijk:				

8b. kunt u aangeven wat voor u uit bovenstaande lijst de belangrijkste reden was om uw werk als kraamverzorgende (tijdelijk) neer te leggen? (graag één letter aankruisen)

a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	q	r	s	t	u	v	w	

Vraag 9, 10 en 11 zijn bedoeld voor kraamverzorgenden die eerder gestopt waren met werken maar inmiddels weer aan het werk gegaan zijn.

Denk hierbij aan de meest recente keer dat u weer aan het werk ging.

9. Wat waren voor u de <u>doorslaggevende redenen</u> om weer als kraamverzorgende aan het werk te gaan? <i>(maximaal twee redenen aangeven)</i>	
aankruisen	
	ik had weer zin om te gaan werken
	gezinsomstandigheden lieten het toe om weer te gaan werken
	verzoek van collega's / werkgever om weer te komen werken
	(betere) mogelijkheden om parttime te werken
	(betere) mogelijkheden om fulltime te werken
	werk was financieel noodzakelijk
	anders, namelijk: invullen

10. bent u problemen tegengekomen toen u weer aan de slag wilde gaan als kraamverzorgende? aankruisen	ja	nee
indien ja, welke?		

11a. heeft u een (bij)scholing of stage gevolgd toen u weer aan de slag wilde gaan als kraamverzorgende?	aankruisen	
	ja	nee
11b. indien ja, wat voor scholing heeft u gevolgd en heeft uw werkgever die (bij)scholing vergoed?	<u>wel</u> vergoed door werkgever	<u>niet</u> vergoed door werkgever
	aankruisen	
	verkorte (bedrijfs)opleiding	
	opnieuw stage lopen	
	na/bijcholingscursus	
	anders, namelijk: invullen	

Bent u op dit moment werkzaam als kraamverzorgende, ga dan door naar vraag 12: Werkzaam als kraamverzorgende.

Bent u op dit moment niet (meer) werkzaam als kraamverzorgende, ga dan door naar vraag 19: toekomst.

WERKZAAM ALS KRAAMVERZORGENDE

12. wat is op dit moment uw werksituatie?	
aankruisen	
	vast dienstverband bij een (kraam)zorgorganisatie
	tijdelijk dienstverband bij een (kraam)zorgorganisatie
	vast dienstverband bij een kraamhotel / geboortecentrum
	tijdelijk dienstverband bij een kraamhotel / geboortecentrum
	zelfstandig (ZZP)
	werk via een uitzendbureau of flexpool
	anders, namelijk:

13. hoeveel uur werkt u op dit moment en wat vindt u daarvan?		uren invullen s.v.p.	aankruisen		
			te weinig, liever meer uren	precies <u>genoeg</u>	te veel, liever minder uren
aankruisen					
	vast aantal uren per <u>week</u> , namelijk:				
	vast aantal uren per <u>maand</u> , namelijk:				
	minimum aantal uren per <u>week</u> , namelijk:				
	maximum aantal uren per <u>week</u> , namelijk:				
	anders, namelijk:				

14. hoe zijn uw werktijden geregeld en wat vindt u daarvan? (meerdere antwoorden mogelijk)		invullen s.v.p.	aankruisen	
			prettig	niet prettig
aankruisen				
	vast aantal dagen per week, namelijk:			
	wisselend aantal dagen per week			
	vaste werktijden (excl. partusassistentie), namelijk:			
	vast rooster (vaste dagen, vaste werktijden, geen partusassistentie)			
	vast rooster met wisselende werktijden			
	wisselend rooster, inclusief partusassistentie			

15. hoe is de wacht dienst geregeld en wat vindt u daarvan? (meerdere antwoorden mogelijk)			aankruisen	
aankruisen		invullen s.v.p.	prettig	niet prettig
	vast aantal uren wacht dienst per week, namelijk:			
	wisselend aantal uren wacht dienst per week			
	wachtdienstvergoeding in geld (vaste uurvergoeding)			
	wachtdienstvergoeding in tijd (urencompensatie)			
	anders, namelijk:			

16. Hoe kijkt u aan tegen de combinatie van arbeid en zorgtaken?			
		aankruisen	
		ja	nee
levert de combinatie arbeid en zorg (thuis) voor u problemen op?			
Is de kinderopvang toereikend geregeld?	n.v.t.		
graag toelichten			

17. Hoe voelt u zich op dit moment in uw werk?		
		aankruisen
		ja nee
Ik ben tevreden met mijn huidige werk als kraamverzorgende		
Ik kan de kwaliteit leveren die ik wil en die ik ook noodzakelijk acht		
Ik voel me onderdeel van een team		
Ik mis het contact met collega's en de organisatie, ik ben alleen nog aan het werk in de gezinnen		
Ik ben tevreden met de organisatie waar ik voor werk		
graag toelichten		

ARBEIDSTEVEDENHEID

18. wilt u aan de hand van onderstaande uitspraken en vragen aangeven hoe u op dit moment tegen uw werk aankijkt? (graag op elke regel één vakje aankruisen)					
	helemaal mee eens	mee eens	deels wel, deels niet mee eens	niet mee eens	helemaal niet mee eens
Het werk dat ik hier doe is erg zinvol voor me					
Mijn werk geeft mij veel voldoening					
Over mijn huidige werk ben ik enthousiast					
Mijn huidige werk geeft mij een goede kans te laten zien wat ik waard ben					
Het laatste jaar is mijn werk interessanter geworden					
Ik vind mijn werk eentonig					
Mijn werk is van dien aard dat het waard is om je ervoor in te spannen					
Ik heb voldoende tijd voor de cliënt om goede zorg te kunnen verlenen					
De hoeveelheid tijd die ik besteed aan administratief werk is redelijk en ik weet zeker dat de cliënten er niet onder te lijden hebben					
Ik heb genoeg tijd en mogelijkheden om problemen betreffende cliënten te bespreken met collega's					
Ik heb voldoende tijd beschikbaar voor directe cliëntenzorg					
Ik denk niet dat ik beter zou functioneren als het minder druk was					
Ik blijf door scholing en trainingen goed op de hoogte van ontwikkelingen in mijn vakgebied					
Ik krijg voldoende mogelijkheden om nieuwe vaardigheden aan te leren en te oefenen					
				ja	nee
Heeft u er de afgelopen maanden wel eens over gedacht om ander werk te zoeken, buiten de kraamzorg ?					
Heeft u het afgelopen jaar daadwerkelijk geprobeerd ander werk te krijgen, buiten de kraamzorg?					
Heeft u meestal plezier in uw werk ?					
	goed	redelijk	matig	niet goed	
Alles in overweging nemende, vindt u dat u goed, redelijk, matig of niet goed zit met uw werk ?					
Eventueel toelichten:					

**U bent klaar met invullen van de vragenlijst.
Hartelijk dank voor uw medewerking!**

TOEKOMST

De volgende vragen zijn bedoeld voor kraamverzorgenden die op dit moment niet als zodanig werkzaam zijn.

19. bent u <u>in de toekomst</u> van plan weer te gaan werken als kraamverzorgende?		
aankruisen	invullen	
ja	op welke termijn: binnen	maanden / jaar
nee	de reden daarvoor is:	

20. als u weer als kraamverzorgende aan het werk zou gaan, <u>hoeveel</u> uren per week zou u dan willen werken en op welke basis ?		
	invullen	
aankruisen		(aantal) uren per week
	in loondienst bij (kraam)zorgaanbieder	
	als oproepkracht met wisselend aantal uren	
	als zelfstandige	

21. wat zijn factoren die verhinderen dat u weer als kraamverzorgende aan het werk gaat?		
aankruisen		
	studie	
	verhuizing	
	zwangerschap	
	ziekte	
	gezinsomstandigheden	
	gebrek aan kinderopvang	
	ongewenste arbeidsomstandigheden	
	ongunstige arbeidsvoorwaarden	
	te weinig vraag naar kraamverzorgenden	
	anders, namelijk:	invullen

22. wat is er nodig om er voor te zorgen dat u zich weer als kraamverzorgende gaat inzetten?		
aankruisen		toelichting:
	studie / bijscholing	
	betere kinderopvang	
	betere arbeidsomstandigheden	
	betere arbeidsvoorwaarden	
	anders, namelijk:	
	anders, namelijk:	
	anders, namelijk:	
	anders, namelijk:	

U bent klaar met invullen van de vragenlijst.

hartelijk dank voor uw medewerking!

Bijlage 2: vragenlijst voor kraamzorgaanbieders



Nederlands instituut
voor onderzoek van de
gezondheidszorg

Otterstraat 118-124
Postbus 1568
3500 BN Utrecht
Tel.: 030 - 27 29 700
Fax: 030 - 27 29 729

Monitoring Kraamzorg III: ontwikkelingen in het aanbod

VRAGENLIJST KRAAMZORGAANBIEDERS

oktober 2007

**A.U.B. de ingevulde lijst retourneren
in bijgeleverde antwoordenvolp
per post naar:
NIVEL
t.a.v. TA. Wiegens
antwoordnummer 4026
3500 VB UTRECHT
(geen postzegel nodig)
of per e-mail naar: t.wiegers@nivel.nl**

Toelichting

Werkgevers- en werknemersorganisaties in de kraamzorg laten door het NIVEL (Nederlands instituut voor onderzoek van de gezondheidszorg) onderzoek doen naar de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de kraamzorg, die van invloed kunnen zijn op het aanbod aan kraamverzorgenden. Dit onderzoek wordt betaald door het FAOT, het arbeidsmarktfonds van sociale partners in de thuiszorg. Het is het vervolg op het onderzoek 'Monitoring Kraamzorg II' waarin de ontwikkelingen in de vraag naar kraamzorg onderzocht zijn.

U heeft deze vragenlijst ontvangen via uw brancheorganisatie, maar het is van belang dat u de ingevulde lijst rechtstreeks **naar het NIVEL** stuurt en niet terug naar de brancheorganisatie (voor adres: zie voorpagina). De resultaten van het onderzoek zullen openbaar gepubliceerd worden, waarbij de anonimiteit van de respondenten wordt gewaarborgd. De gepubliceerde resultaten zullen niet naar individuele instellingen herleidbaar zijn.

U kunt deze vragenlijst afdrukken, invullen en via de post of de fax naar het NIVEL sturen. U kunt de vragenlijst ook op het scherm invullen door een X te zetten in het aangegeven vakje of het gevraagde in te vullen en vervolgens de ingevulde lijst als bijlage met een e-mail naar het NIVEL sturen.

Wilt u alstublieft **uiterlijk 31 oktober** reageren?

Heeft u vragen of opmerkingen over deze vragenlijst of het onderzoek, neem dan contact op met de onderzoeker, mw. Trees Wiegers, tel: 030-2729769 of e-mail: t.wiegers@nivel.nl

Ik hoop van harte op uw medewerking.

Trees Wiegers

A. Algemene gegevens

1. Organisatie	<u>invullen a.u.b.</u>			
Naam instelling				
(Hoofd)adres				
Postcode en plaats				
Telefoonnummer				
Faxnummer				
Naam contactpersoon				
Functie contactpersoon				
e-mail-adres contactpersoon				
	<u>aankruisen a.u.b.</u>			
Lid van brancheorganisatie	ActiZ	BTN	Spot	geen
Werkgebied	landelijk:	regionaal: namelijk	lokaal: namelijk:	
Soort instelling	alleen kraamzorg		geïntegreerd bedrijf	
OVDB-erkenning	ja		nee	

2. Totale instelling	<u>invullen a.u.b.</u>		
	In 2005	In 2006	1^o helft 2007
omvang instelling (totaal aantal <u>kraamverzorgingen</u>):			
omvang instelling (totaal aantal <u>uren</u> kraamzorg):			
gemiddelde zorgduur in uren (<u>ex</u> clusief partusassistentie):			
gemiddelde zorgduur in uren (<u>in</u> clusief partusassistentie):			
aantal vestigingen van waaruit kraamzorg wordt geboden:			

De hierna volgende vragen gaan over het aantal kraamverzorgenden in uw instelling, het aantal opleidingsplaatsen voor kraamverzorgenden en de afspraken daarover met zorgverzekeraars.

<p>3. Wilt u a.u.b. aangeven of uw antwoorden in het vervolg van deze vragenlijst betrekking hebben op de <u>totale instelling</u>, zoals hiervoor beschreven in de vragen 1 en 2, of alleen op een deel ervan, namelijk <u>één of meerdere</u> vestigingen: aankruisen</p>			
<p>De <u>hele</u> instelling, zoals beschreven in vraag 1 en 2 → ga door naar vraag 5</p>			
<p><u>Deel</u> van de instelling, namelijk alleen de vestigingen (invullen a.u.b.):</p>			
Voor <u>deze</u> vestigingen samen aangeven, a.u.b.:	In 2005	In 2006	1 ^e helft 2007
Gezamenlijke omvang (totaal aantal kraamverzorgingen):			
Gezamenlijke omvang (totaal aantal <u>uren</u> kraamzorg):			
Gemiddelde zorgduur in uren (<u>exclusief</u> partusassistentie):			
Gemiddelde zorgduur in uren (<u>inclusief</u> partusassistentie):			

<p>4. Indien u alleen voor uw eigen vestiging kunt antwoorden en <u>niet</u> voor de hele organisatie, wilt u dan aangeven welke <u>andere</u> vestiging(en) er nog zijn: invullen a.u.b</p>		
vestiging	contactpersoon + functie	e-mail-adres

B. Omvang personeelsbestand kraamzorg en kraamverzorgenden in opleiding

N.B. Volgende vragen betreffen (het deel van) de organisatie zoals aangekruist in vraag 3.

5. Wat was/is de omvang van uw personeelsbestand (in personen en in fulltime equivalenten = FTE) op de volgende twee peildata:			invullen a.u.b
Let op: alleen <u>gekwalificeerde</u> kraamverzorgenden!	31-12-2006	30-06-2007	
aantal kraamverzorgenden <u>in vaste dienst</u> (personen):			
FTE kraamverzorgenden <u>in vaste dienst</u> :			
aantal kraamverzorgenden <u>met een tijdelijk contract</u> (personen):			
FTE kraamverzorgenden <u>met een tijdelijk contract</u> :			
aantal ingehuurd kraamverzorgenden (via uitzendbureau / flexpool):			
FTE ingehuurd kraamverzorgenden (via uitzendbureau / flexpool):			
aantal zelfstandige kraamverzorgenden (ZZP) voor wie u bemiddelt:			
aantal uren kraamzorg uitgevoerd door zelfstandigen (ZZP)			

6. Hoeveel vacatures voor kraamverzorgenden heeft uw instelling op dit moment (oktober 2007)?			invullen a.u.b
aantal openstaande vacatures voor kraamverzorgenden:			
waarvan moeilijk vervulbaar (= langer dan 3 maanden open)			

7. Kunt u aangeven hoe groot de instroom van kraamverzorgenden was in de eerste helft van dit jaar, hoe groot de uitstroom was en kunt u een schatting maken van hun herkomst en bestemming ?			
invullen a.u.b		invullen a.u.b	
instroom dit jaar: aantal:		herkomst:	
		direct van de opleiding (BOL/BBL):	%
		van andere (kraam)zorgaanbieder:	%
		herintreedster:	%
uitstroom dit jaar: aantal:		bestemming:	
		gestopt met werken:	%
		naar andere (kraam)zorgaanbieder:	%
		naar ander werk, buiten de (kraam)zorg::	%

8. Houdt u exit-gesprekken of -interviews met vertrekkende personeelsleden?		
aankruisen		
ja	nee	
indien ja, wordt daar ook een registratie van bijgehouden? Wat wordt daarin vastgelegd?		
indien nee, waarom niet?		

9. Hoeveel kraamverzorgenden waren de afgelopen twee schooljaren in opleiding bij uw instelling / bij de vestigingen genoemd in vraag 3 ?					invullen a.u.b
leerling verzorgenden niveau 3 bbi of andere (b.v.: interne) opleiding:			aantal personen	aantal FTE	
kraamverzorgenden in opleiding <i>in dienstverband</i> in het schooljaar			bbi:		
<u>2005/2006:</u>			anders:		
kraamverzorgenden in opleiding <i>in dienstverband</i> in het schooljaar			bbi:		
<u>2006/2007:</u>			anders:		
leerling verzorgenden niveau 3 bol:		1 ^e jaars	2 ^e jaars	3 ^e jaars	totaal
aantal <i>stageplaatsen</i> in het schooljaar <u>2005/2006</u>					
aantal <i>stagiaires (personen)</i> in het schooljaar <u>2005/2006</u> :					
aantal <i>stageplaatsen</i> in het schooljaar <u>2006/2007:</u>					
aantal <i>stagiaires (personen)</i> in het schooljaar <u>2006/2007</u> :					

10. Op grond waarvan wordt het aantal stage-/opleidingsplaatsen voor leerlingen bepaald?

(U kunt meerdere mogelijkheden aangeven)

aankruisen				
bol	bbl	anders		toelichten a.u.b.
			afspraken met verzekeraars	
			afspraken met andere kraamzorgaanbieders	
			vraag van opleidingen	
			omvang personeelsbestand	
			vraag naar personeel	
			anders, namelijk:	
			anders, namelijk:	

11. Als u als kraamzorgorganisatie een interne opleiding tot kraamverzorgende aanbiedt aan uw personeel, wat is daarvan dan de reden, hoeveel leerlingen hebben daar het afgelopen jaar gebruik van gemaakt en wat zijn voor u redenen om daarmee door te gaan of niet?

(graag toelichten)

aankruisen		toelichten a.u.b.
	wij bieden <u>geen</u> interne opleiding aan	
	wij bieden <u>wel</u> een interne opleiding aan	Aantal leerlingen dit schooljaar:
Redenen om door te gaan met de interne opleiding of daarmee te stoppen:		

12. Welke problemen komt u tegen in verband met het opleiden van nieuw kraamzorgpersoneel? (graag toelichten)		
aankruisen		toelichten a.u.b.
	geen, wij leiden geen kraamverzorgenden op	
	geen, wij bieden geen stageplaatsen	
	onvoldoende stagiaires / leerlingen	
	financiële belemmeringen	
	geen tijd voor begeleiding	
	afspraken met verzekeraars worden niet nagekomen	
	anders, namelijk:	
	anders, namelijk:	
	anders, namelijk:	
	anders, namelijk:	

C. op peil houden personeelsbestand

13. Zijn er <u>afspraken</u> over het opleiden van (nieuw) personeel, met zorgverzekeraars, opleidingen en andere kraamzorgaanbieders en zo ja, zijn die afspraken <u>voldoende</u>? aankruisen		
ja	nee	
		afspraken (zie vraag 10)
		afspraken zijn voldoende
		indien nee, waarom niet?

14. Wat doet u, als instelling, om ervoor te zorgen dat kraamverzorgenden niet (voortijdig) vertrekken? (graag aankruisen en toelichten)	
	scholing- en trainingsmogelijkheden:
	aangepaste roosters:
	extra belonen:
	extraatjes als telefoon, pc, fiets, studiekosten en dergelijke:
	leeftijd- of levensfasebewust personeelsbeleid:
	combicontracten:
	sociale activiteiten:
	anders, namelijk:
	anders, namelijk:

Hartelijk dank voor het invullen van deze vragenlijst !

Bijlage 3: vragenlijst voor kraamzorgopleidingen



Nederlands instituut
voor onderzoek van de
gezondheidszorg

Otterstraat 118-124
Postbus 1568
3500 BN Utrecht
Tel.: 030 - 27 29 700
Fax: 030 - 27 29 729

Monitoring Kraamzorg III: ontwikkelingen in het aanbod

VRAGENLIJST KRAAMZORGOPLEIDINGEN

oktober 2007

**A.U.B. de ingevulde lijst retourneren
in bijgeleverde antwoordenvolp
per post naar:
NIVEL
t.a.v. TA. Wiegens
antwoordnummer 4026
3500 VB UTRECHT
(geen postzegel nodig)
of per e-mail naar: t.wiegers@nivel.nl**

Toelichting

Werkgevers- en werknemersorganisaties in de kraamzorg laten door het NIVEL (Nederlands instituut voor onderzoek van de gezondheidszorg) onderzoek doen naar de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de kraamzorg, die van invloed kunnen zijn op het aanbod aan kraamverzorgenden. Dit onderzoek wordt betaald door het FAOT, het arbeidsmarktfonds van sociale partners in de thuiszorg. In dit onderzoek worden, naast opleidingsinstellingen, ook kraamzorgaanbieders en kraamverzorgenden benaderd.

Bij deze wil ik u vragen aan dit onderzoek mee te werken door deze vragenlijst in te vullen en terug te sturen naar het NIVEL. De informatie die u verstrekt zal vertrouwelijk behandeld worden. De resultaten van het onderzoek zullen openbaar gepubliceerd worden, waarbij de anonimiteit van de respondenten wordt gewaarborgd. De gepubliceerde resultaten zullen niet naar individuele personen, zorgorganisaties of onderwijsinstellingen herleidbaar zijn.

Heeft u deze vragenlijst via de mail ontvangen, dan kunt u hem afdrukken, invullen en via de post of de fax naar het NIVEL sturen. U kunt de vragenlijst ook op het scherm invullen door een X te zetten in het aangegeven vakje of het gevraagde in te vullen en vervolgens de ingevulde lijst als bijlage met een e-mail naar het NIVEL sturen naar: t.wiegers@nivel.nl. Wilt u deze vragenlijst alstublieft **vóór 31 oktober** ingevuld terugsturen ?

.

Heeft u vragen of opmerkingen over deze vragenlijst of het onderzoek, neem dan contact op met de onderzoeker, mw. Trees Wiegers, tel: 030-2729769 of e-mail: t.wiegers@nivel.nl.

Ik hoop van harte op uw medewerking.

Mw. dr. T.A. (Trees) Wiegers,
senior onderzoeker

A. Algemene gegevens

1. Onderwijsinstelling	<u>invullen a.u.b.</u>
Naam instelling	
(Hoofd)adres	
Postcode en plaats	
Naam contactpersoon	
Functie contactpersoon	
Telefoonnummer	
Faxnummer	
e-mail adres contactpersoon	

<p>2. via welke weg kunnen leerlingen in uw onderwijsinstelling, dit schooljaar (2007/08) en konden ze vorig schooljaar (2006/07), een opleiding tot kraamverzorgende volgen?</p>		
	aankruisen	
	dit schooljaar 2007/08	vorig schooljaar 2006/07
3-jarige MBO, differentiatie kraamzorg in beroepsopleidende leerweg (BOL)		
3-jarige MBO, differentiatie kraamzorg in beroepsbegeleidende leerweg (BBL)		
verkorte (bedrijfs)opleiding, i.s.m. meerdere kraamzorgaanbieders		
interne opleiding i.s.m. kraamzorgaanbieder (contractonderwijs)		
omscholing (b.v. voor verpleegkundigen, ziekenverzorgenden)		
anders, namelijk:	invullen	
niet		

B. uitstroom uit de opleiding

3. hoeveel leerlingen hebben het afgelopen schooljaar (**2006/07**) en in de twee jaren daarvoor (2005/06 en 2004/05) in uw onderwijsinstelling een **diploma kraamverzorgende of certificaat met differentiatie kraamzorg (313)** behaald?

aantallen invullen

		aantal in 2006/07	aantal in 2005/06	aantal in 2004/05
3-jarige MBO, differentiatie kraamzorg in BOL				
3-jarige MBO, differentiatie kraamzorg in BBL				
verkorte (bedrijfs)opleiding, i.s.m. meerdere kraamzorgaanbieders				
interne opleiding i.s.m. kraamzorgaanbieder (contractonderwijs)				
omscholing (b.v. voor verpleegkundigen, ziekenverzorgenden)				
anders, namelijk:	invullen			

4. kunt u aangeven hoe groot de uitval was?

met andere woorden : hoeveel leerlingen, die het afgelopen schooljaar (**2006/07**) en in de twee jaren daarvoor (2005/06 en 2004/05) in uw onderwijsinstelling de **differentiatie kraamzorg (313)** hebben gevolgd, hebben **niet** het diploma of certificaat gekregen?

aantallen invullen

		uitval in 2006/07	uitval in 2005/06	uitval in 2004/05
3-jarige MBO, differentiatie kraamzorg in BOL				
3-jarige MBO, differentiatie kraamzorg in BBL				
verkorte (bedrijfs)opleiding, i.s.m. meerdere kraamzorgaanbieders				
interne opleiding i.s.m. kraamzorgaanbieder (contractonderwijs)				
omscholing (b.v. voor verpleegkundigen, ziekenverzorgenden)				
anders, namelijk:	invullen			

C. stageplaatsen / opleidingsplaatsen

5. heeft u voor het <u>lopende</u> schooljaar 2007-2008 afdoende afspraken met kraamzorgaanbieders in de regio over stageplaatsen voor leerling kraamverzorgenden?				
		aankruisen		invullen
		ja	nee	naam kraamzorgaanbieder(s)
3-jarige MBO, differentiatie/verdieping kraamzorg in BOL				
omscholing (b.v. voor verpleegkundigen, ziekenverzorgenden)				
anders, namelijk:	invullen			

6. heeft u voor het <u>komende</u> schooljaar 2008-2009 al afspraken met kraamzorgaanbieders in de regio over stageplaatsen voor leerling kraamverzorgenden?				
		aankruisen		invullen
		ja	nee	naam kraamzorgaanbieder(s)
3-jarige MBO, differentiatie/verdieping kraamzorg in BOL				
omscholing (b.v. voor verpleegkundigen, ziekenverzorgenden)				
anders, namelijk:	invullen			

7. zou uw opleiding dit <u>lopende</u> schooljaar meer kraamverzorgenden hebben kunnen opleiden dan nu het geval is?		
aankruisen		
nee	ja	
		indien ja, wat is daarvan de reden:
		te weinig aanmeldingen, te weinig belangstelling van leerlingen
		te weinig ruimte bij kraamzorgaanbieders (stageplekken, contracten)
		bedrijfseconomische redenen
		anders, namelijk:

D. ontwikkelingen in onderwijs en arbeidsmarkt

8. Blijft uw instelling de komende jaren opleidingen met de differentiatie kraamzorg nog wel aanbieden?				
		aankruisen		invullen
		ja	nee	Indien nee, waarom niet?
3-jarige MBO, differentiatie kraamzorg in BOL				
3-jarige MBO, differentiatie kraamzorg in BBL				
verkorte (bedrijfs)opleiding, i.s.m. meerdere kraamzorgaanbieders				
interne opleiding i.s.m. een kraamzorgaanbieder (contractonderwijs)				
omscholing (b.v. voor verpleegkundigen, ziekenverzorgenden)				
anders, namelijk:	invullen			

9. In hoeverre hebben kraamcentra / kraamzorgaanbieders invloed op de inhoud van het kraamzorgonderwijs?	
aankruisen	toelichten
	geen:
	praktijkdocenten vanuit de kraamzorg verzorgen een deel van het onderwijs hier:
	alleen globale inbreng vanuit de praktijk, namelijk:
	anders, namelijk:
	anders, namelijk:

10. Wat merkt u, als opleidingsinstelling, van de **ontwikkelingen in de kraamzorg**, zoals schaalvergroting, roosterproblemen, problemen met arbeidscontracten en dergelijke?

aankruisen

toelichten

	niets:
	ontwikkelingen hebben invloed op de belangstelling van leerlingen:
	met grote organisaties is het beter afspraken maken:
	invloed van het veld op de inhoud van het onderwijs is er door toegenomen:
	ontwikkelingen hebben invloed op de profilering van de differentiatie kraamzorg:
	anders, namelijk:
	anders, namelijk:

11. wat zijn, in uw opleiding en uw regio, **succesfactoren** die ervoor kunnen zorgen dat de belangstelling voor kraamzorg overeind blijft? En wat zijn juist **belemmerende factoren** ?

Succesfactoren:

Belemmerende factoren:

12. Een vragenlijst voor kraamverzorgenden maakt ook deel uit van dit onderzoeksproject.

Werkzame kraamverzorgenden worden benaderd via hun beroepsorganisatie en via de vakbond waar ze lid van zijn, maar we zouden ook graag meer willen weten over kraamverzorgenden die nog aan het begin van hun loopbaan staan. Bent u bereid om aan de kraamverzorgenden, die het afgelopen jaar en, indien mogelijk het jaar daarvoor, een diploma of certificaat van uw opleidingsinstituut hebben ontvangen, een vragenlijst van het NIVEL toe te sturen?

Het NIVEL zal de vragenlijst, de bijbehorende brief en de antwoordenvelop aanleveren. In overleg kan het NIVEL ook zorg dragen voor een begeleidende brief namens uw instelling.

aankruisen

	ja	wij zijn bereid de NIVEL-vragenlijst door te sturen. Graag verder overleg hierover.
	nee	indien nee, graag hieronder toelichten

Hartelijk dank voor het invullen van deze vragenlijst !