



# Fitheid en vakmanschap

Impact op de zorg- en welzijnssector

September 2023



In samenwerking met

# Inhoudsopgave

01

Introductie en onderzoeksopzet

02

Conclusies en aanbevelingen

03

Fitheid, balans, werkdruk en werkplezier

04

Inzet kennis en vakmanschap op andere plekken

05

Achtergrondkenmerken



## Fitheid en inzet vakmanschap en ervaring naast huidige baan of na pensioen

Dit kwartaalonderzoek gaat over het inzetten van je vakmanschap als bijvoorbeeld zorgreservist. Wat doe je met je jarenlange ervaring in zorg en welzijn (als je verder in je carrière bent of met pensioen gaat)? Wat wil je doen en wat heb je hiervoor nodig? Op deze manier kunnen we leren wat zorg- en welzijnsprofessionals doen met hun kennis en ervaring.

In dit rapport worden de resultaten hiervan beschreven. Daarnaast komen ook de resultaten van de vaste thema's fitheid, werkdruk, werkplezier en balans aan bod.

Veel leesplezier gewenst!





## Doelstelling

- Inzicht krijgen in de fitheid en inzet van vakmanschap en ervaring van zorg- en welzijnspersoneel en gepensioneerden naast baan of na pensioen.
- Deze inzichten kan PGGM&CO vertalen naar acties om de diensten en producten voor leden te verbeteren.



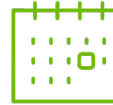
## Doelgroep

- Werkenden en gepensioneerden in de sector zorg en welzijn.
- Lid van PGGM&CO.



## Methode

- Online vragenlijst (gemiddelde invultijd 8 minuten (o.b.v. volledig ingevuld) door leden PGGM&CO.



## Veldwerk

- Kwartaalmeting 12 t/m 14 september 2023.



## Respons

- Leden PGGM&CO: n=2197, waarvan 1449 (66%) gepensioneerden en 748 werkenden (34%).

## 2. Conclusies en aanbevelingen

# Conclusies

Fitheid & Vakmanschap 2023 Q3

## Potentieel dat bereid en gemotiveerd is vakmanschap en ervaring naast baan/na pensioen in te zetten

58% van de werkenden en gepensioneerden geeft het belang aan van het inzetten van kennis en ervaring naast een baan of tijdens het pensioen in de zorg. Onder werkenden en gepensioneerden die dit al doen, is het aandeel dat dit belangrijk vindt zelfs groter, namelijk 80%.

39% van de gepensioneerden die deelnamen aan dit onderzoek zet hun vakmanschap en ervaring al in; onder werkenden is dit slechts 9%.

Dit zouden er veel meer kunnen worden aangezien het idee om kennis en ervaring te delen 53% van de werkenden aanspreekt.

Daarnaast spreekt dit idee 36% van de gepensioneerden aan, die nog niet hun kennis en ervaring inzetten.

En de timing is mogelijk gunstig om dit potentieel actief te benaderen: de werkdruk is verder afgenomen; fitheid en balans laten een positieve trend zien. Het werkplezier is echter afgenomen: mogelijk dat de inzet van vakmanschap een positieve bijdrage kan leveren aan het plezier.

## Betekenisvol werk doen en sociale contacten belangrijke drijfveren

Werkenden en gepensioneerden die naast hun werk of tijdens hun pensioen hun vakmanschap inzetten geven aan dit vooral te doen omdat ze daarmee een betekenisvolle bijdrage leveren aan de maatschappij (63%) en om sociale contacten te onderhouden (56%).

Ongeveer driekwart van de werkenden en gepensioneerden die hun vakmanschap inzetten, geeft aan dat ze hier gelukkig mee zijn (rapportcijfer 8 of hoger). Een op de drie geeft zelfs een 9 of 10.

Het maakt niet alleen gelukkig. Uit het onderzoek komt naar voren dat degenen die hun vakmanschap en ervaring op andere plekken inzetten zich significant meer fysiek en mentaal fit voelen dan degenen die dit niet doen. Wellicht draagt dit werk in positieve zin bij aan de fitheid.

# Aanbevelingen

Fitheid & Vakmanschap 2023 Q3



## Werk gepensioneerden! Stimuleer oud-werkgevers deze groep persoonlijk te benaderen

Werkenden en gepensioneerden benadrukken het belang van het inschakelen van gepensioneerden vanwege tekorten in de zorg. 36% van de gepensioneerden die nog niet hun vakmanschap inzetten op andere plekken, geven aan dat het idee hen wel aanspreekt. Uit de open toelichting blijkt dat er gepensioneerden zijn die hun kennis en ervaring wel willen inzetten, maar niet zelf actief op zoek willen gaan naar initiatieven om dit te kunnen doen. Zij willen hier liever voor gevraagd worden, bijvoorbeeld door hun voormalige werkgever. Zij geven aan vooral bereid te zijn hun vakmanschap in te zetten in noodsituaties.

## Deel ervaringsverhalen van anderen en breng mensen in gesprek met ervaringsdeskundigen

51% van de werkenden of gepensioneerden die hun vakmanschap nog niet inzetten, willen graag in gesprek komen met mensen die dit al wel doen. Verder wil 31% van deze groep ook graag ervaringsverhalen van anderen kunnen lezen.

Deel in de ervaringsverhalen de positieve ervaringen van werkenden en gepensioneerden die al wel hun vakmanschap inzetten. Aangezien een groot deel van de mensen die hun vakmanschap al inzetten gelukkig zijn met het werk dat ze doen en zij zich hierdoor mogelijk ook fysiek en mentaal fitter voelen, kan dit wellicht de twijfel bij mensen wegnemen.

## Maak de mogelijkheden meer dan duidelijk

Veel werkenden en gepensioneerden twijfelen of hun kennis en ervaring wel in te zetten is en of het werk niet te zwaar is. Geef meer bekendheid hoe fysiek en mentaal zwaar het werk daadwerkelijk wel of niet is en dat mensen zelf kunnen kiezen.

Wat betreft de Nationale Zorgreserve gaf 32% van de werkenden en gepensioneerden aan niet precies te weten hoeveel uren ze als zorgreservist zouden willen werken of wisselend beschikbaar te zijn. Maak duidelijk dat er veel mogelijkheden zijn en hoe flexibel het werk is.

\* De vragenlijst is vaker ingevuld door gepensioneerden dan werkenden, houd hier rekening mee bij het interpreteren van de resultaten.

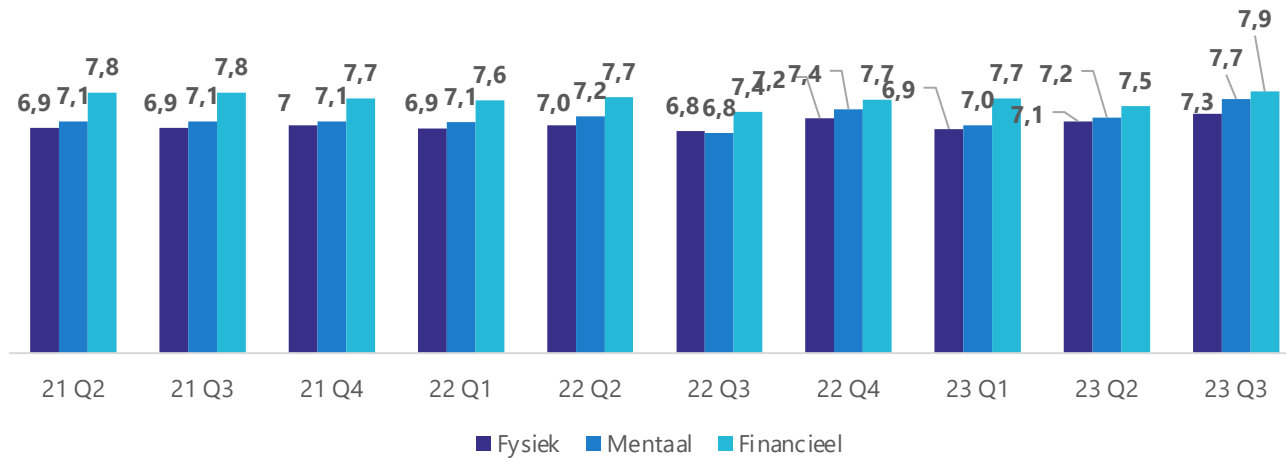
### **3. Fitheid, balans, werkdruk en werkplezier**



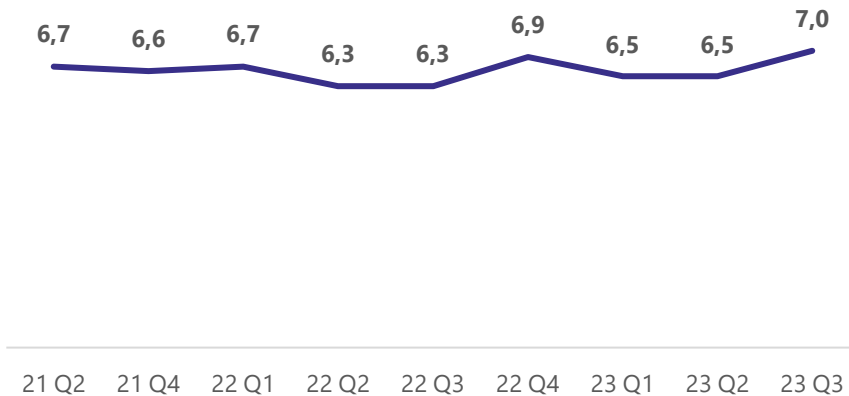
# Werkenden zijn fitter, vooral mentaal en ervaren meer balans

Zowel balans als fitheid laten de hoogste score sinds de eerste meting

Fitheid 2021 Q2 t/m 2023 Q3 (gemiddelde scores 10-puntsschaal) (alleen werkenden)



Balans 2021 Q2 t/m 2023 Q3 (gemiddelde scores 10-puntsschaal)



- Gepensioneerden zijn niet in bovenstaande grafiek meegenomen. Uit een aanvullende analyse blijkt dat zij zich op alle domeinen van fitheid significant fitter voelen, vooral de mentale fitheid (werkenden: 7,7; gepensioneerden 8,3).
- Werkenden met een bovenmodaal inkomen voelen zich op alle domeinen fitter, (vooral financieel fitter). Fysieke fitheid is 7,5 tegenover 7,0/7,2 en mentale fitheid is 7,9 tegenover 7,4/7,6 onder werkenden met een lager inkomen. Ook geldt, hoe hogere de inkomensklasse, hoe meer balans wordt ervaren.
- Hoger opgeleiden voelen zich significant fitter dan middelbaar en lager opgeleiden. Dit geldt zowel voor werkenden als gepensioneerden en vooral voor de mentale en financiële fitheid (mentale fitheid: 8,2 versus 7,9; financiële fitheid: 8,3 versus 7,9/8,0).
- In de gehandicaptenzorg voelen professionals zich relatief het minst mentaal (7,2) en fysiek fit (7,0) vergeleken met andere subsectoren (resp. >7,5 en >7,2).
- Mantelzorgers ervaren significant minder balans in hun leven (6,8 versus 7,1).

\* Fitheid gaat over jouw conditie op verschillende vlakken. Fitheid betekent dat je energiek, stabiel en gezond bent. Bij PGGM&CO richten we ons op de volgende soorten fitheid: Fysiek fit (lichamelijke gezondheid), Mentaal fit (psychische/geestelijke gesteldheid), Financieel fit (financiële zaken op orde). Daarover gaan de volgende vragen.

Hoe beoordeel jij je eigen fitheid? Schaal van 1 (voel mij helemaal niet fit) tot 10 (voel mij heel erg fit)

\* Balans gaat over het evenwicht tussen inspanning en ontspanning (rust en herstel), maar ook over het evenwicht tussen werk en privé. Werk heeft namelijk invloed op je privésituatie en andersom. Daarover gaan de volgende vragen. In hoeverre ervaar jij een goede balans in je leven? Druk dit uit in een rapportcijfer. (1= absoluut niet in balans; 10= volledig in balans).

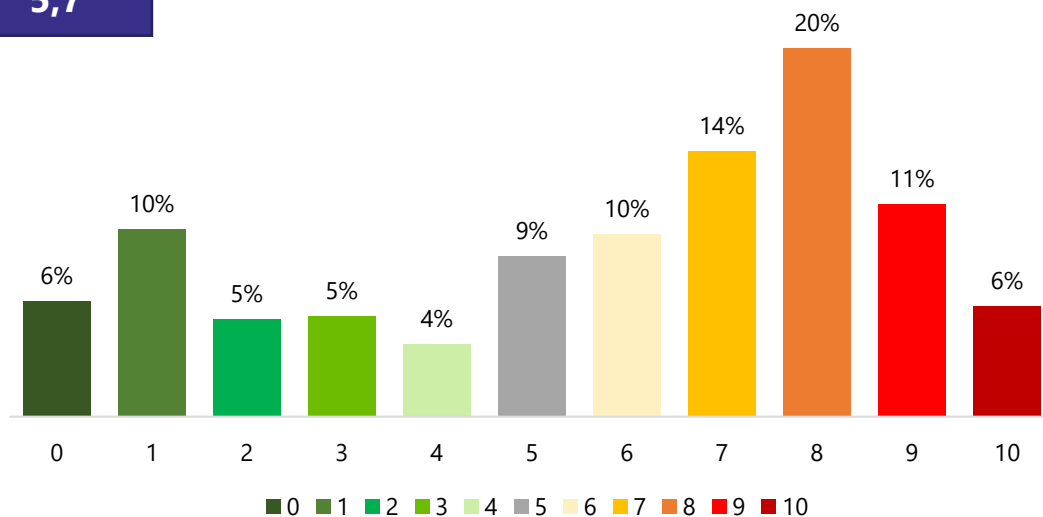
# De werkdruk is volgens de werkenden aanzienlijk afgenomen

Iets meer dan een kwart (27%) heeft de afgelopen maanden veel (score >8) ervaren

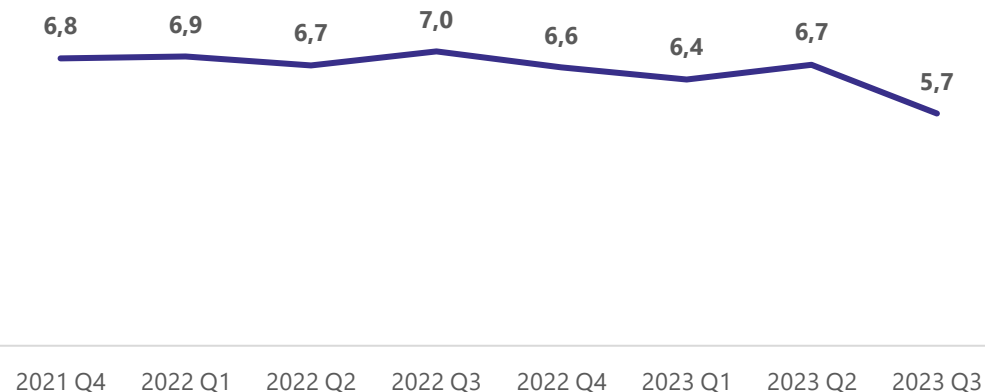
In welke mate heb je de afgelopen maanden werkdruk ervaren?\*

Gemiddelde score

5,7



Verloop werkdruk 2021 Q4 t/m 2023 Q3 (gemiddelde score 11-puntsschaal)



- Werkenden met een MBO opleiding ervaren een significant hogere werkdruk (6,2) dan lager opgeleiden (5,4) en hoger opgeleiden (5,6).
- Mantelzorgers ervaren een significant hogere werkdruk (6,1) dan degenen die geen mantelzorg verlenen (5,5).

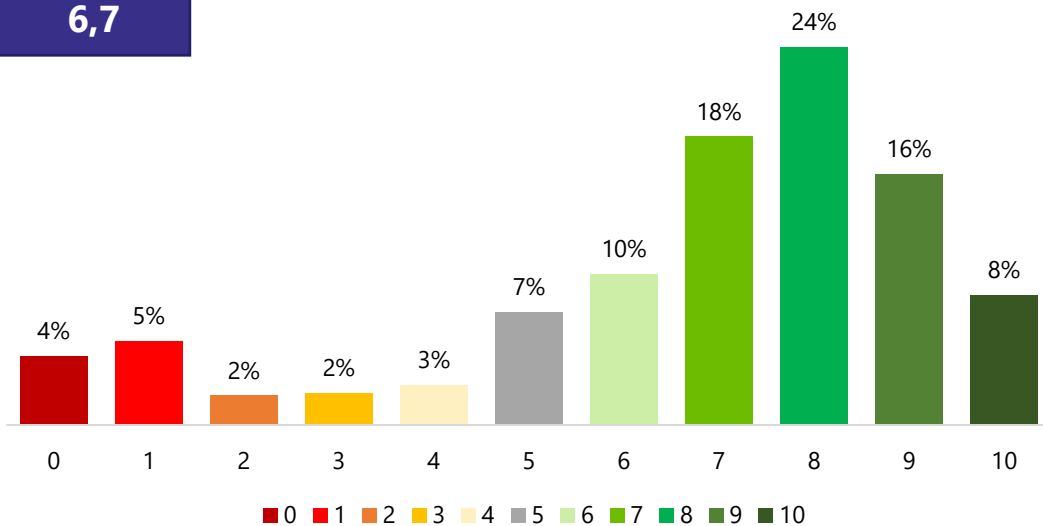
# Het werkplezier is verder afgenomen

Bijna de helft (48%) geeft aan veel (>8) werkplezier te ervaren

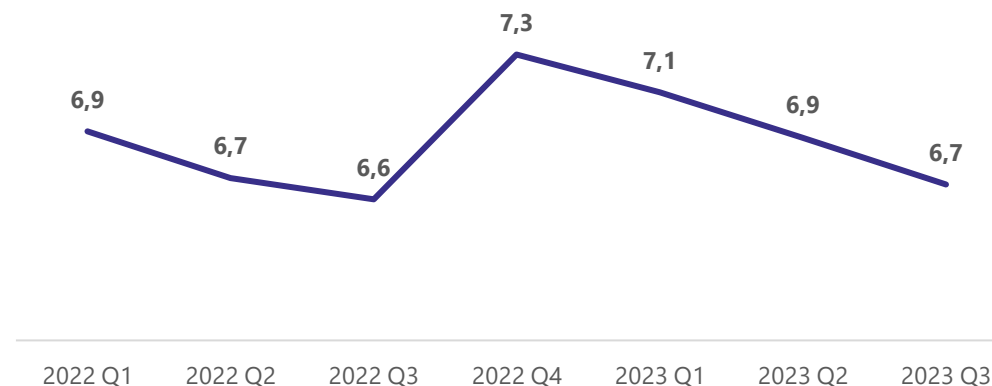
In welke mate heb je de afgelopen maanden plezier in je werk ervaren?\*

Gemiddelde score

6,7



Verloop 2022 Q1 t/m 2023 Q2 Werkplezier (gemiddelde score 11-puntsschaal)



- Werkenden met een bovenmodaal inkomen (6,9) ervaren significant meer werkplezier dan werkenden met een modaal (6,3) of beneden modaal inkomen (6,2). (Er is geen significant verschil gevonden tussen primaire en ondersteunende functies of leeftijdsgroepen).

## 4. Inzet kennis en ervaring

# 58% vindt de inzet van kennis en ervaring belangrijk

Er is geen verschil tussen werkenden en gepensioneerden; degenen die hun vakmanschap al inzetten vinden het vaker belangrijk

*Belang inzet kennis en ervaring naast baan/ na pensioen (totaal)*



*Belang inzet kennis en ervaring na pensioen (gepensioneerden)*



*Belang inzet kennis en ervaring naast baan (werkenden)*



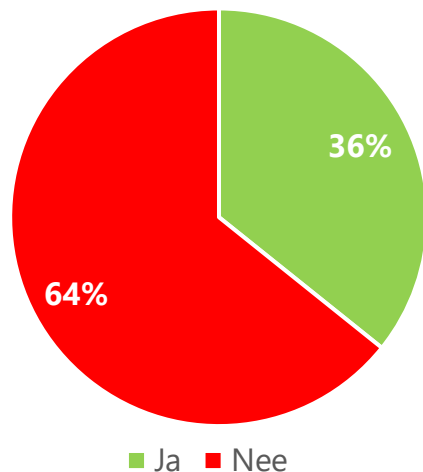
■ 1 Heel belangrijk ■ 2 Beetje belangrijk ■ 3 Neutraal ■ 4 Niet zo belangrijk ■ 5 Helemaal niet belangrijk

- Degenen die op dit moment hun kennis en ervaring naast hun baan of als gepensioneerde inzetten vinden dit significant vaker belangrijk (80%) dan degenen die dit nu niet doen (44%).

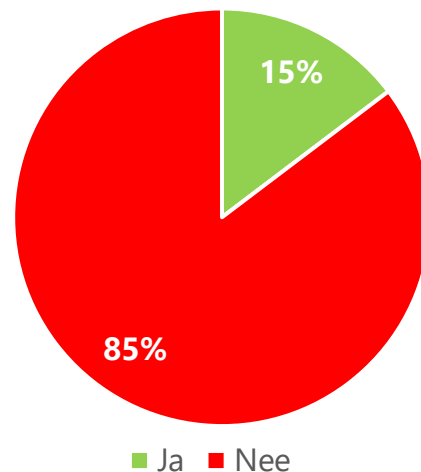
# Ruim 1 op de 3 zet kennis en ervaring in, vooral gepensioneerden

Onder degenen die dit nu niet doen, spreekt het idee vooral werkenden aan

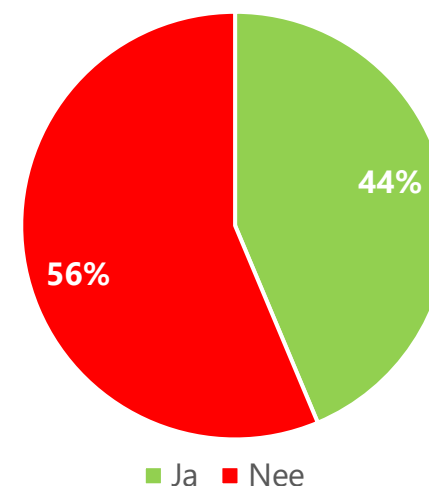
*Huidige inzet kennis en ervaring op andere plekken*



*Inzet kennis en ervaring in het verleden*



*Aansprekend idee inzet kennis en ervaring*



- Er zijn significant meer gepensioneerden die hun kennis en ervaring inzetten dan werkenden (naast hun reguliere baan): 9% van de werkenden versus 39% van de gepensioneerden.
- Degenen die hun vakmanschap en ervaring inzetten ervaren significant meer fysieke (7,9) en mentale (8,4) fitheid dan degenen die dit niet doen (resp. 7,4 en 8,1).
- Er zijn significant meer werkenden bij wie het idee aanspreekt dan gepensioneerden: 53% van de werkenden versus 36% van de gepensioneerden.

\* Zet je op dit moment je kennis en ervaring in nu je met pensioen bent / Ben je minder uren gaan werken om je kennis en ervaring op andere plekken in te zetten (het gaat hierbij niet om mantelzorgtaken)? (basis: gepensioneerden en werkenden die minder uren zijn gaan werken; n=1611)

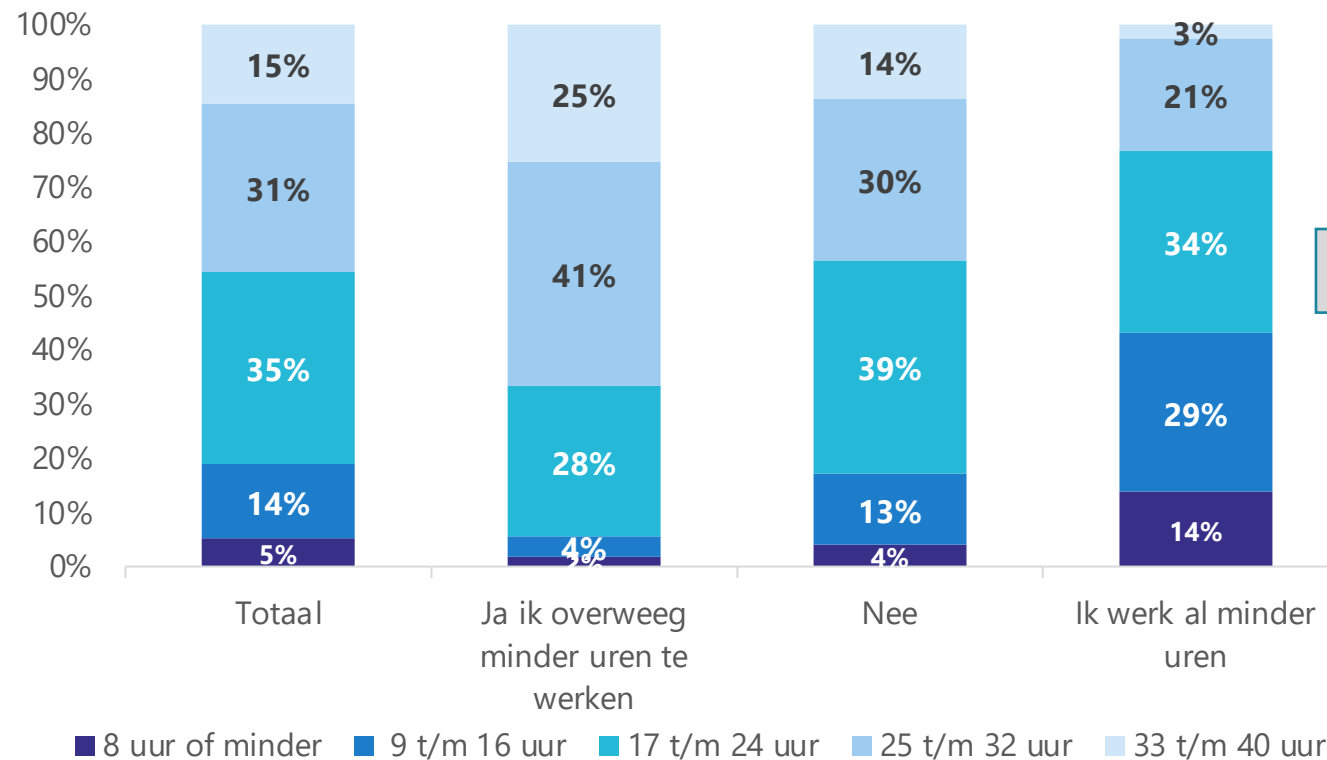
\* Heb je in het verleden al eens minder uren gewerkt om je kennis en ervaring ergens anders in te zetten?? (basis: degenen die niet minder uren zijn gaan werken; n=2035)

\* Spreekt het idee je aan om om je kennis en ervaring op andere plekken in te zetten? (basis: werkenden die niet overwegen minder uren te werken en degenen die hun kennis en ervaring nu niet op andere plekken inzetten (ook al zijn ze minder uren gaan werken; n =1621)

# 9% van de werkenden die minder uren zijn gaan werken, zetten kennis en vakmanschap op andere plekken in

De overweging om minder uren te werken is vooral onder de werkenden met een groter aantal contracturen

Aantal uren dat medewerker op dit moment werkt



Minder uren gaan werken om kennis en ervaring op andere plekken in te zetten



Meest genoemd aantal uren werkzaam



\* Hoeveel uur per week werk je nu? / Overweeg je om minder uren te werken? (n=646)

Ben je minder uren gaan werken om je kennis en ervaring op andere plekken in te zetten (het gaat hierbij niet om mantelzorgtaken)? (n=162)

# Grote diversiteit van plekken waar vakmanschap wordt ingezet

Veelal als vrijwilliger

*"Vrijwilliger als Maatje, bij de WMO adviesraad en bij de ouderenbond.."*

*"Werk als vrijwilliger / ambassadeur vd Parkinson Vereniging."*

*"verzorgen van een mevrouw met een hoge dwarslesie (naar bed brengen met tillift en verzorging)."*

*"Toezichthouder, mede onderzoeker, bestuurlijk als voorzitter voor een sportclub voor mensen met een beperking."*

*"Mentorschap en ggd-werk bij covidcampagne."*

*"Ik ben als vrijwilliger actief binnen een kerklijke organisatie op het gebied van financiën en gebouwen."*

## Samenvatting

Ook andere plekken worden genoemd waar werkenden en gepensioneerden hun kennis en ervaring inzetten. Er worden verschillende activiteiten en rollen genoemd, met name gericht op zorg en ondersteuning, vaak op vrijwillige basis. Voorbeelden zijn het zorgen voor kleinkinderen, het werken als ZZP'er in de nachtzorg en vrijwilligerswerk bij organisaties zoals de Zonnebloem en Alzheimer Nederland, tot het helpen van bureaus. Andere activiteiten variëren van het geven van lezingen en advies, functioneren in specifieke sectoren zoals jeugdzorg, geestelijke gezondheidszorg, gehandicaptenzorg, palliatieve zorg en thuiszorg. Sommige mensen blijven actief betrokken bij hun voormalige werkgevers.

\*Samenvatting gegenereerd met behulp van AI



# Mantelzorgtaken, andere interesses en lichamelijke / mentale belasting zijn redenen om te stoppen met vakmanschap inzetten

*"Door de Corona zijn er projecten gestopt en niet meer opgestart."*

*"Was Vakbondsconsulente , ouders hadden die tijd meer zorg nodig en er mee gestopt. Inmiddels al jaren geleden, niet meer gestart."*

*"Voor dit werk (verzorgen van weekendcursussen voor specifieke patiëntengroepen en hun naasten) was ik regelmatig een heel weekend (van vrijdag tot zondagavond) van huis. Na twee jaar ben ik daarmee gestopt. Dit had te maken met de belasting voor mijn gezin en de zwaarte van mijn 'gewone' baan waarbij collega's uitvielen."*

*"Ik ben ermee gestopt toen ik met pensioen ging."*

*"Lichamelijke problemen, rugoperatie, daarna minder conditie en mijn energie nodig gehad voor herstel."*

## Samenvatting

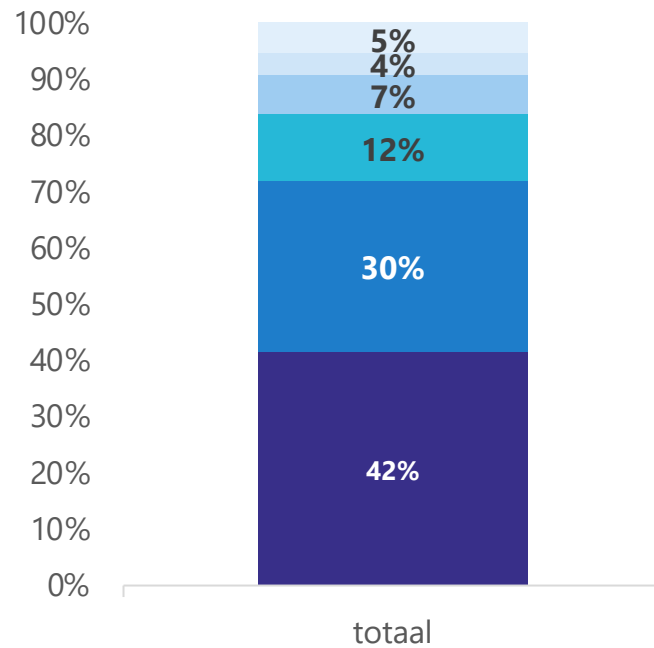
Werkenden / gepensioneerden die in het verleden al eens minder uren hebben gewerkt om hun ervaring en kennis ergens anders in te zetten hebben aangegeven waarom ze hiermee zijn gestopt. De voornaamste reden die wordt genoemd is het met pensioen gaan. Andere redenen zijn: het aflopen van projecten, tijdgebrek door mantelzorgtaken, te veel lichamelijke / mentale belasting en geen interesse of behoefte meer.

\*Samenvatting gegenereerd met behulp van AI

# Gemiddeld wordt 8 uur aan kennis en ervaring ingezet

Ruim een kwart doet dit bij een (zorg) organisatie in de buurt

Aantal uren inzet kennis en ervaring

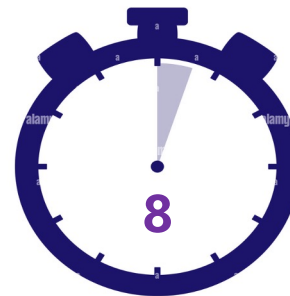


- 4 uur of minder
- 5-8 uur
- 9-12 uur
- 13-16 uur

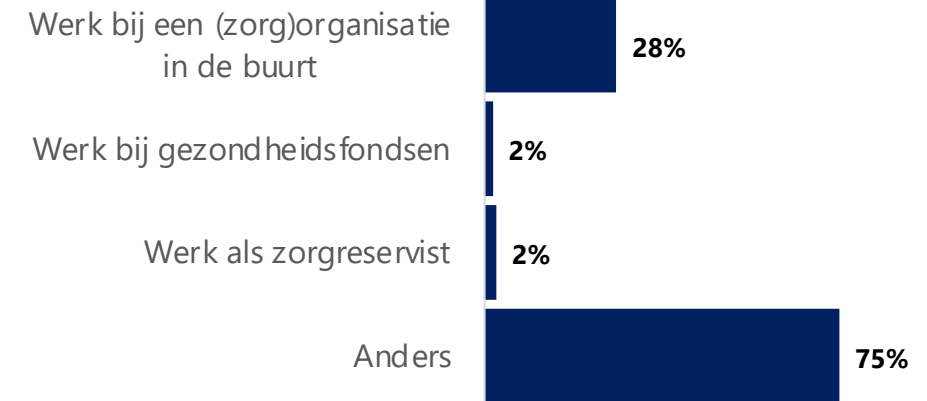
Meest genoemd aantal uren inzet



Gemiddeld aantal uren inzet



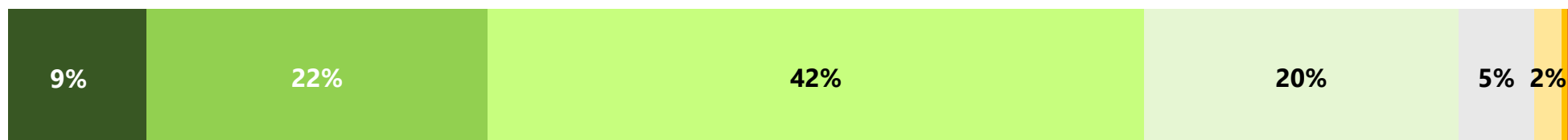
Plekken waar kennis en ervaring ingezet worden



# Degenen die hun vakmanschap inzetten zijn hier heel gelukkig mee

Driekwart geeft een 8 of hoger

Hoe gelukkig ben je met de inzet van jouw kennis en ervaring naast je reguliere baan of na je pensioen?



■ 10=Heel gelukkig ■ 9 ■ 8 ■ 7 ■ 6 ■ 5 ■ 4 ■ 3 ■ 2 ■ 1=Helemaal niet gelukkig

Gemiddeld cijfer



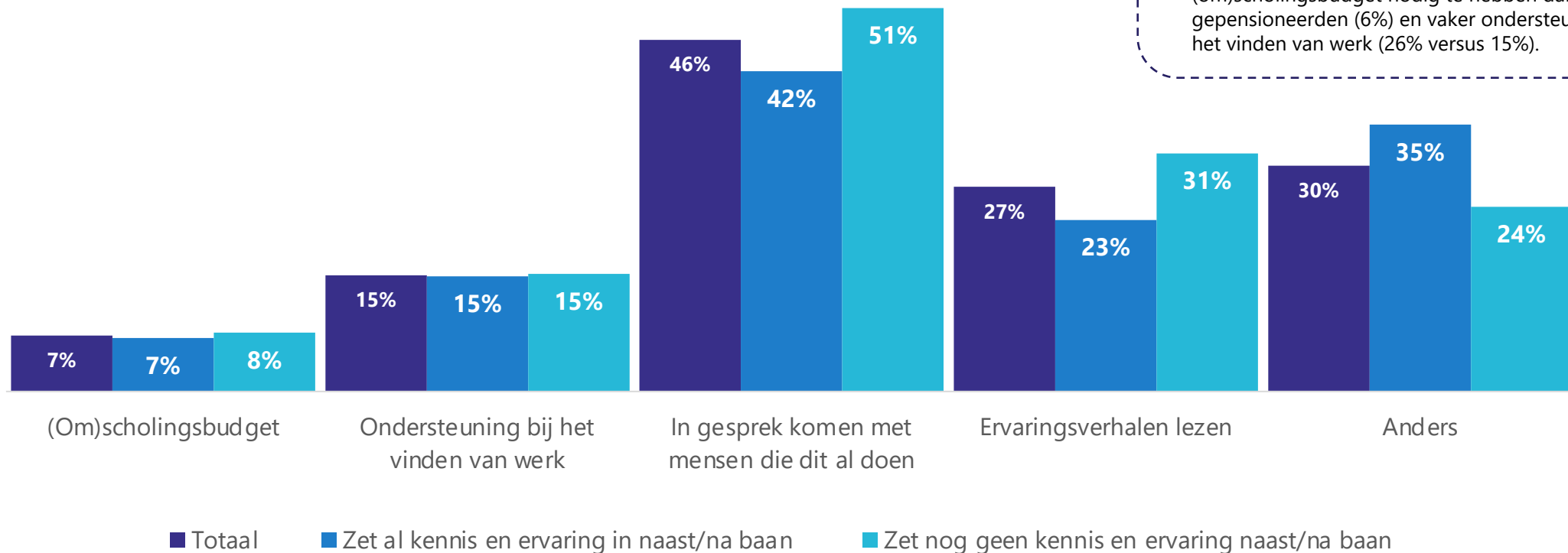
- Er is een significant redelijk sterk verband tussen hoe gelukkig de leden zijn met de inzet van hun kennis en ervaring en de ervaren fitheid, met name de fysieke fitheid (overall fitheid  $r=0,3$ ). Het maakt niet uit hoeveel uren ze daaraan besteden of wat de plekken zijn waar ze dit doen.

# In gesprek komen met mensen die dit al doen meeste behoefte

Vooraf onder degenen die dit nu nog niet doen; deze groep heeft ook behoefte aan ervaringsverhalen

*Nodig om kennis en ervaring op andere plekken in te (gaan) zetten*

- Degenen die nu hun kennis en ervaring niet op andere plekken inzetten hebben significant vaker behoefte aan het lezen van ervaringsverhalen (31%) dan degenen die dat al wel doen (23%).
- Werkenden (16%) geven significant vaker aan (om)scholingsbudget nodig te hebben dan gepensioneerden (6%) en vaker ondersteuning te willen bij het vinden van werk (26% versus 15%).



\* Wat zou jou helpen om je kennis en ervaring op andere plekken in te zetten? En als je dit nu niet doet, wat zou jou helpen om dit wel te gaan doen? Meerdere antwoorden mogelijk. (n=541)

# Betekenisvol bijdragen en sociale contacten belangrijkste redenen

Twijfel over eigen competentie is meest genoemde reden om hier niet voor te kiezen, gevolgd door zwaarte van het werk

Redenen om te kiezen voor inzet kennis en ervaring naast baan/na pensioen



- Degenen die nu hun kennis en ervaring op andere plekken inzetten geven significant vaker aan dat ze dit doen vanwege sociale contacten (62%) en om nieuwe ervaringen op te doen (36%) dan degenen die dit nu niet doen (resp. 49% en 28%).
- Redenen om kennis en ervaring op andere plekken in te zetten is voor de degenen die dit nu niet doen significant vaker om (oud)collega's te helpen (36%) of betaald te krijgen (22%) dan degenen die dit nu wel doen (resp. 23% en 12%).
- Ook zijn er verschillen tussen werkenden en gepensioneerden. Werkenden geven vaker als reden het betaald krijgen (34%) en scholing (12%) dan gepensioneerden (resp. 15% en 6%).
- Werkenden geven significant vaker aan dat tijd een reden is om hier voor niet te kiezen (32% versus 20% onder gepensioneerden).

Redenen om **niet** te kiezen voor inzet kennis en ervaring naast baan/na pensioen



• Wat zijn belangrijke redenen voor je om je kennis en ervaring nu je met pensioen bent in te zetten?/ naast je reguliere baan in te zetten?/Wanneer zou je ervoor kiezen om je kennis en ervaring nu je met pensioen bent in te zetten/Wanneer zou je ervoor kiezen minder uren te werken om je kennis en ervaring naast je reguliere baan of na je pensioen in te zetten? Meerdere antwoorden mogelijk. (basis: iedereen die aanspreekt of al uren inzet; n=963)

• Wat zijn redenen voor jou om hier niet voor te kiezen? Meerdere antwoorden mogelijk.(basis: respondenten die op dit moment geen kennis en ervaring op andere plekken inzetten; (n=835)

# Collega's ondersteunen, werkplezier en persoonlijke ontwikkeling zijn redenen om kennis / ervaring te delen

*"Voorkomen dat mijn kennis en ervaring op de plank verstoffen en iets doen wat ik betekenisvol vind."*

*"Mensen helpen en bijstaan is mijn bijdrage waar ik blij van word."*

*"Betekenisvol bijdragen aan de organisatie waar ik altijd met plezier gewerkt heb."*

*"Op de hoogte blijven van ontwikkelingen/ gestimuleerd worden om de eigen kennis actueel te houden."*

## Samenvatting:

Naast de redenen die hiervoor genoemd zijn, zijn er ook die andere redenen aangeven. Hieruit komen verschillende redenen en motivaties naar voren. Zo noemen zij het helpen van anderen, het bijdragen aan de samenleving, werkplezier en het ondersteunen van collega's als redenen. Ook is het jezelf blijven ontwikkelen door kennis te vergaren een reden die vaak wordt genoemd.

\*Samenvatting gegenereerd met behulp van AI

# Gepensioneerden die hun kennis niet willen inzetten, willen genieten van de rust en vrijheid tijdens hun pensioen

*"42 jaar 100% gewerkt, geniet nu van de vrijheid, en geen onregelmatige diensten en feestdagen meer werken, en tevens besef ik nu dat ik een zeer zwaar beroep uitoefende, wel met alle plezier tot de laatste minuut."*

*"De omstandigheden binnen de zorg gaven geen voldoening meer maar stress."*

*"Het werk is niet meer zo aantrekkelijk, sfeer is veel minder dan het geweest is."*

*"Ik geniet van de vrijheid om mijn kinderen en kleinkinderen te ondersteunen als zij hulp nodig hebben."*

*"Moe van de werkdruk. Wil nu alleen maar dingen doen die ikzelf leuk vind."*

## Samenvatting

Werkenden / gepensioneerden noemen verschillende andere redenen waarom ze hun kennis en ervaring niet naast hun baan of na hun pensioen zouden inzetten, zoals de werksfeer en stress in de zorgsector, het willen genieten van vrijheid en geen onregelmatige diensten meer willen werken. Ook hebben sommige gepensioneerden het besef van het zware beroep dat ze hebben uitgeoefend en willen ze genieten van de rust en vrijheid tijdens hun pensioen.

\*Samenvatting gegenereerd met behulp van AI

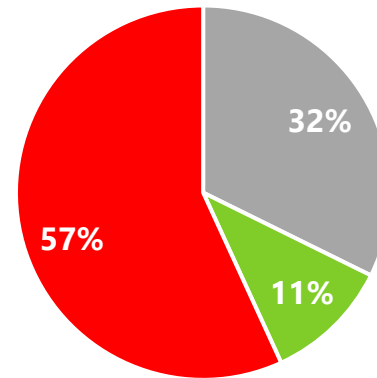
## 4. Nationale Zorgreserve



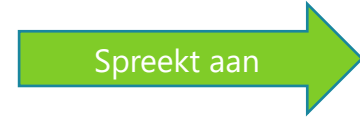
# 11% spreekt het initiatief aan en 32% weet het (nog) niet en geeft aan dit mogelijk tijdelijk te willen doen of verspreid over de week

De Nationale Zorgreserve is een landelijk netwerk van zorgreservisten die paraat staan om te helpen bij zorgorganisaties in geval van nood. Bijvoorbeeld bij een pandemie, klimaatramp, crisiszorg, medische zorg aan vluchtelingen of een lokale noodsituatie zoals een griepedemie. Kortom: een acute noodsituatie waardoor de gewenste zorg niet meer geleverd kan worden of de continuïteit in gevaar komt. Samen dragen wij de zorg.

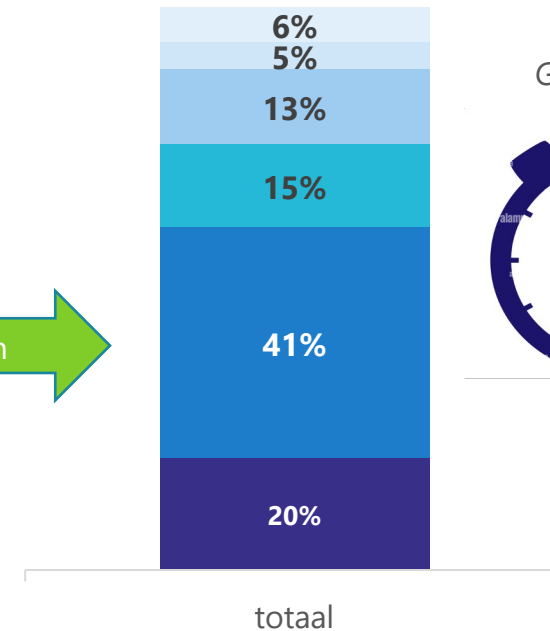
Aansprekend initiatief



- Weet ik niet; inzet uren is wisselend
- Spreekt aan
- Het spreekt me niet aan



Aantal uren inzet Nationale Zorgreserve



- 4 uur of minder
- 5-8 uur uur
- 9-12 uur
- 13-16 uur



\* Als het werken als zorgreservist je aanspreekt, hoeveel uur per week zou je dit dan (maximaal) willen doen? (basis: exclusief mensen die al werken als reservist; n=2183)

# In tijden van nood zijn werkenden / gepensioneerden bereid om zich in te zetten

*"Bij een calamiteit of noodsituatie ben ik natuurlijk bereid mijn kennis en ervaring in te zetten."*

*"Als er echt nood is, niet bij elk wissewasje."*

*"Betekenisvol bijdragen aan de maatschappij."*

*"Extra handen welkom en gedeelde motivatie je ergens voor in te zetten."*

*"Leuk, om tijdelijk een zinvolle bijdrage te leveren aan de maatschappelijke gezondheidszorg."*

*"Hart voor de zorg en medemens."*

## Samenvatting

Werkenden / gepensioneerden geven aan dat ze als zorgreservist een bijdrage willen leveren als het écht gaat om een noodsituatie. Hierbij benoemen ze voorbeelden als een pandemie, aardbeving of oorlog. In tijden van nood willen ze graag anderen bijstaan, een maatschappelijke bijdrage leveren en zinvol bezig zijn.

\*Samenvatting gegenereerd met behulp van AI

# Leeftijd en fysieke beperkingen worden genoemd als redenen om geen zorgreservist te worden

*"Mijn leeftijd en fysiek niet meer soepel voor het zware werk."*

*"Gezien mijn leeftijd en ziektebeeld zal dat niet lukken."*

*"Genoeg aan het vrijwilligerswerk wat ik nu doe."*

*"Ik ben veel bezig met heel andere dingen dan ik in mijn werkbare leven deed, en dat is ook leuk."*

*"Weet niet of mijn kennis bruikbaar is in noodsituaties."*

*"Ontbreken van de gevraagde kennis/ervaring."*

## Samenvatting

Werkenden / gepensioneerden noemen redenen om niet als zorgreservist te willen werken, zoals: leeftijd, fysieke beperkingen, andere verplichtingen of andere interesses. Anderen geven aan dat ze al genoeg vrijwilligerswerk hebben gedaan of actief zijn met andere bezigheden. Daarnaast zijn er werkenden / gepensioneerden die aangeven dat noodsituaties vaak acuut zijn en ze hun andere bezigheden niet zomaar kunnen laten vallen. Sommige werkenden / gepensioneerden twifelen ook of hun kennis en ervaring inzetbaar is in situatie van nood.

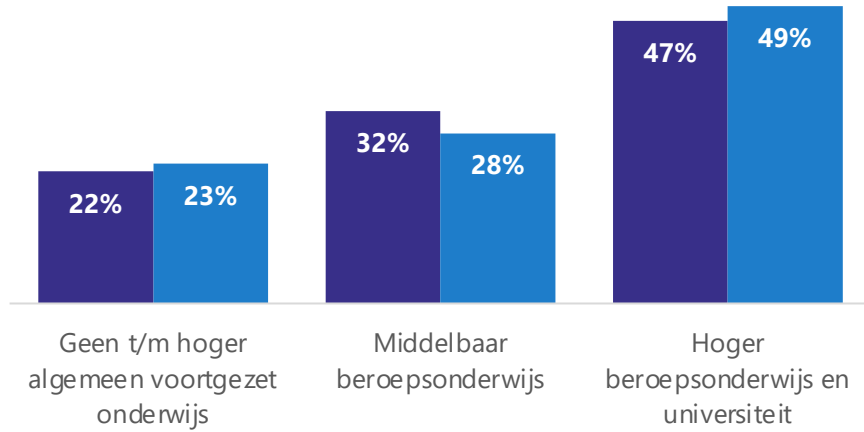
\*Samenvatting gegenereerd met behulp van AI



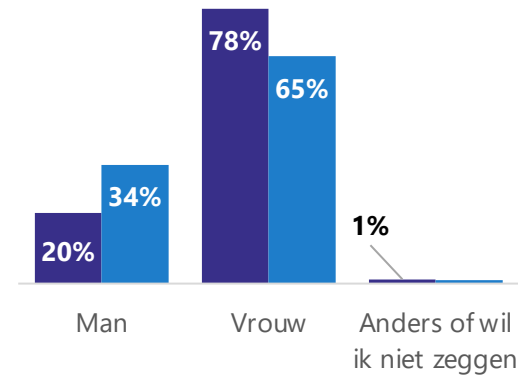
## 6. Achtergrondkenmerken

# Achtergrondkenmerken: opleiding, geslacht, mantelzorg, leeftijd, werksituatie en provincie

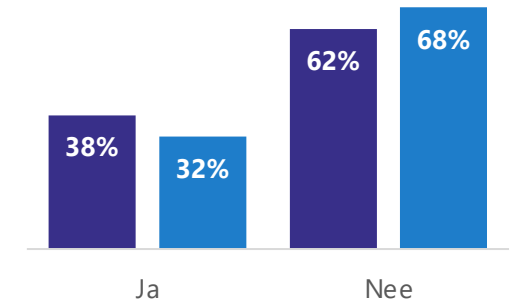
Opleidingsniveau (werkend: n=556; gepensioneerd: n=974)



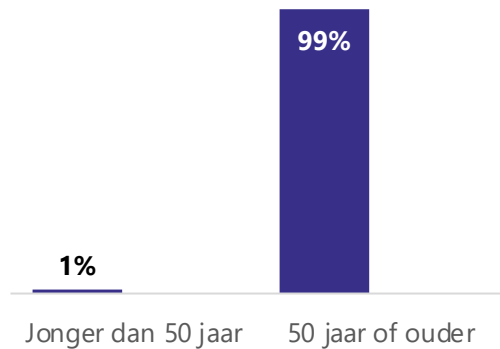
Geslacht (werkend: n=737; gepensioneerd: n=1429)



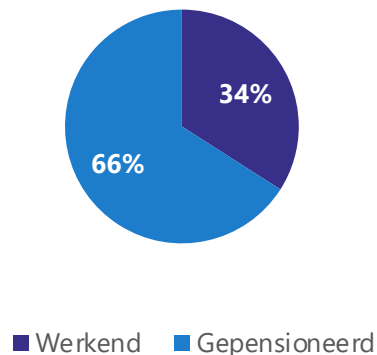
Mantelzorg (werkend: n=746; gepensioneerd: n=1435)



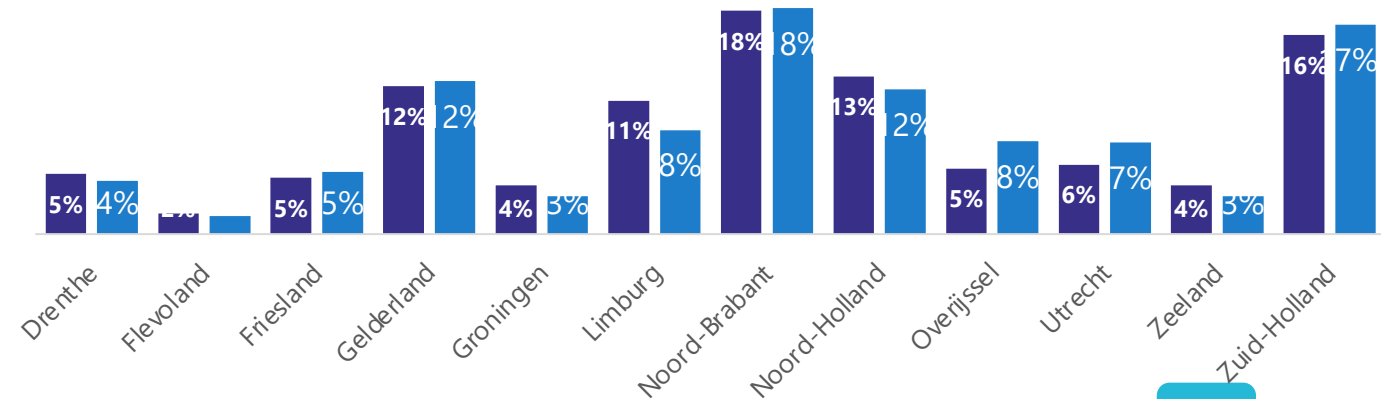
Leeftijdsgroep (n=1969)\*



Werkend/gepensioneerd

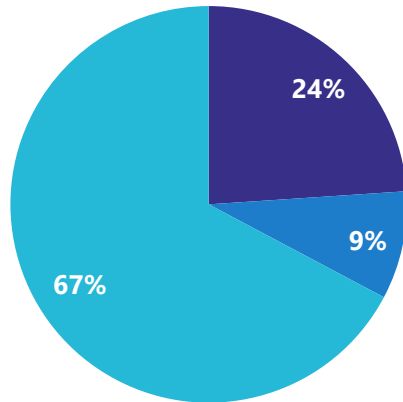


Provincie (werkend: n=656; gepensioneerd: n=1301)



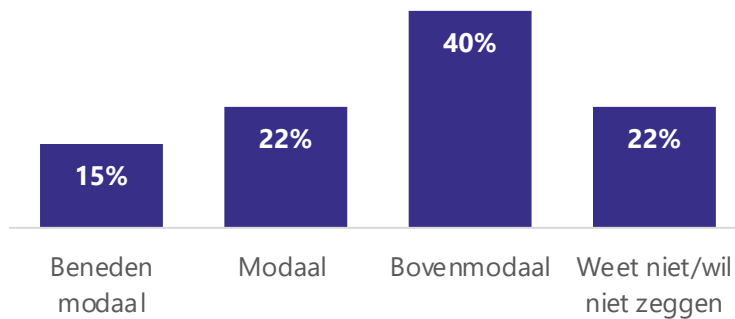
# Achtergrondkenmerken: dienstverband, functie en organisatiegrootte

Werksituatie medewerkers zorg & welzijn (n=2155)

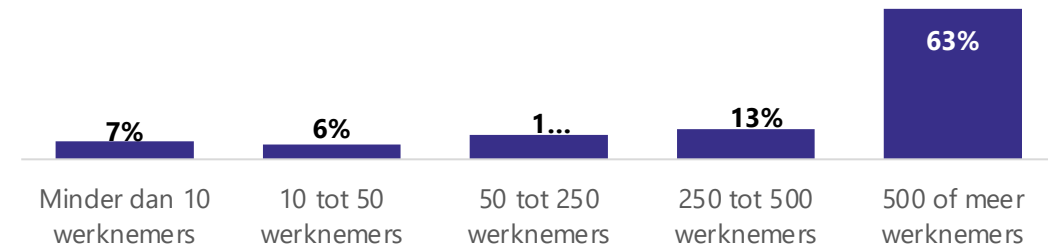


■ Parttime dienstverband ■ Fulltime dienstverband ■ Gepensioneerd

Inkomen (n=673)



Organisatiegrootte (n=695)



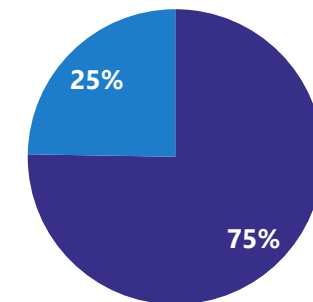
\* Primair:

Verzorgende IG, Verzorgende AG Helpende, EVV (Eerst verantwoordelijke verzorger), MBO verpleegkundige, HBO verpleegkundige, Sociaal pedagogisch werker, Medisch ondersteunend, Maatschappelijk Werk, Medisch specialisten, Casemanager, In opleiding.

Ondersteunend:

Administratief/secretarieel, Schoonmaak, horeca, techniek, Staf/management, P&O/HR/Arbo, Financieel, Onderzoek en Onderwijs, Communicatie/PR/Marketing.

Functiecategorie medewerkers zorg & welzijn (n=562) \*



■ Primaire zorgfunctie  
■ Ondersteunende functie

# Achtergrondkenmerken : subsector zorg & welzijn

Subsector medewerkers zorg & welzijn (n=683)



Top 5 branches medewerkers zorg & welzijn (n=562)

