BEHOUD VAN MANNEN

door
Jos Kox

senior onderzoeker Kenniscentrum Zorginnovatie, Hogeschool Rotterdam

Het percentage mannen in de zorg blijft laag. Dat geldt voor de instroom, maar ze stromen ook vaker en sneller uit. Onderzoek geeft een beeld van de oorzaken, en op welke manier we hier verandering in kunnen brengen.

HET AANDEEL MANNEN IN DE verpleegkunde blijft al jaren relatief laag. Ook is de uitstroom onder mannen hoger dan onder vrouwen.[1,2] Tegelijkertijd staat de zorgsector onder druk door personeelstekorten. Het behoud van mannen in de verpleegkunde raakt direct aan duurzame inzetbaarheid, teamdiversiteit en kwaliteit van zorg.[3]
In dit artikel wordt een postdoc-onderzoek belicht waarin het vraagstuk hoe mannen te behouden in de verpleegkunde vanuit drie perspectieven is benaderd: een verkennend literatuuronderzoek met behulp van AI, een kwantitatief studentenonderzoek en een kwalitatief praktijkonderzoek. Deze combinatie maakt het mogelijk om niet alleen te begrijpen welke interventies bijdragen aan behoud, maar ook inzicht te krijgen in hoe studenten denken over mannen in de verpleegkunde en wat mannen zelf in de praktijk ervaren.

Wat werkt volgens de literatuur?

Het verkennende literatuuronderzoek, gebaseerd op 149 internationale studies, laat zien dat interventies gericht op het behoud van mannen zich meestal focussen op: 1. imago en werving, 2. een genderinclusief curriculum, 3. mentoring en peer support, 4. loopbaanbegeleiding en 5. duidelijke ontwikkelperspectieven. Vier onderliggende mechanismen blijken daarbij centraal: 1. het ervaren van 'erbij horen' (belonging) en professionele identiteit, 2. psychologische veiligheid, 3. professionele zekerheid (bijvoorbeeld bij intieme zorg) en 4. perspectief op ontwikkeling en loopbaanmogelijkheden.

Wat denken studenten?

Uit het studentenonderzoek onder 739 zorgstudenten blijkt dat stereotypen over mannen in de verpleegkunde grotendeels worden afgewezen. Studenten zijn het bijvoorbeeld niet eens met uitspraken dat mannen minder geschikt zouden zijn voor zorg of dat zorgzaamheid vooral een vrouwelijke eigenschap is. Tegelijkertijd laat het onderzoek zien dat deze afwijzing niet betekent dat stereotypen verdwenen zijn. Bij ongeveer 40% van de studenten zijn nog steeds misvattingen zichtbaar. Bij mannelijke studenten hangen deze misvattingen samen met twijfel over een toekomst in de verpleegkunde.

Wat gebeurt er in de praktijk?

Het kwalitatieve onderzoek, gebaseerd op 77 interviews met mannelijke verpleegkundigen en studenten, laat zien hoe deze subtiele vooroordelen doorwerken in de praktijk. Mannen ervaren bijvoorbeeld vaker een ongelijke taakverdeling, waarbij zij relatief vaak worden ingezet voor fysieke of technische handelingen. Ook geven zij aan dat zij zich soms minder gesteund of veilig voelen binnen teams en dat stereotypen en ongelijke behandeling nog steeds voorkomen. Daarnaast wordt een gebrek aan mannelijke rolmodellen en begeleiding genoemd, evenals beperkte toegang tot leerervaringen in bepaalde zorgsituaties. Opvallend is dat onregelmatige roosters en werkdruk door veel respondenten worden genoemd als belangrijke factoren die energie kosten en invloed hebben op hun keuze om te blijven. Toch zijn de meeste mannen positief over hun werk.

Wat betekent dit voor de praktijk?

Het behoud van mannen in de verpleegkunde is geen individueel probleem, maar een structureel en cultureel vraagstuk. Stereotypen worden minder



uitgesproken, maar blijven in de praktijk doorwerken in ervaringen, keuzes en loopbanen.
Dit vraagt om gerichte en samenhangende acties:

- Maak duidelijke afspraken over professionele kaders rondom intieme zorg
- Zorg voor zichtbare rolmodellen
- Investeer in actieve mentoring en loopbaanbegeleiding
- Let op eerlijke taakverdeling en taaktoewijzing
- Neem werkdruk en roostering serieus

Ook het onderwijs speelt hierin een belangrijke rol. Een genderinclusief curriculum en aandacht voor reflectie op diversiteit en inclusie helpen om stereotypen te doorbreken. De bevindingen uit de drie beschreven deelstudies zijn gevisualiseerd in de infographic.

Tot slot

Het behoud van mannen vraagt om een samenhangende aanpak, waarin zowel praktijk als onderwijs worden meegenomen. Meer genderdiversiteit in teams is geen doel op zich, maar draagt bij aan betere samenwerking, innovatie en patiëntenzorg en uiteindelijk aan het behoud van (mannelijke) verpleegkundigen.

REFERENTIES

1. **Kaur N, Ricciardelli R, Clow K.** Men in nursing: A qualitative examination of students' stereotypes of male nurses through the framework of social role theory and stereotype content model. The Journal of Men's Studies 2023; 31, 157-78.
2. **Kox JH, Runhaar J, Groenewoud JH, e.a.** Do physical work factors and musculoskeletal complaints contribute to the intention to leave or actual dropout in student nurses? A prospective cohort study. Journal of Professional Nursing 2022; 39: 26-33.
3. **McMullan J, Thompson DR, Dixon A, e.a.** Exploring perceptions of what increased gender diversity might bring to the nursing profession. Journal of Advanced Nursing 2025; 81: 450-62.