

'Still a woman's job?' Behoud van Mannen in de Verpleegkunde

Inzichten uit literatuur, survey en
interview data

Jos Kox

07 oktober 2026

Email: koxjh@hr.nl



Introductiefilmpje (Tommie Niessen)



“Werken in de zorg is geweldig, zeker voor mannen”
“Laat je niet beïnvloeden door de mening van anderen en ga het gewoon zelf ervaren.
Werken in de zorg is prachtig werk en geeft ontzettend veel voldoening”

Introductie van het Onderzoek

Onderzoeksthema:

Behoud van mannen in de verpleegkunde
(postdoc onderzoek)

Waarom is dit belangrijk?

- Slechts een klein aandeel van verpleegkundigen in Nederland is man (15%)
- De uitstroom onder mannen is relatief hoog, zowel tijdens als na hun opleiding.
- Tegelijkertijd is de zorgsector structureel krap: behoud van alle professionals is cruciaal.
- Behoud van mannen is geen “bijzaak”, maar raakt diversiteit en inclusie, teamdynamiek en arbeidsmarktkrapte.
- Centraal in dit onderzoek: wat houdt mannen wél vast en wat drijft hen weg?



Introductie van het Onderzoek

Behoud van mannen in de verpleegkunde (postdoc onderzoek)

- Literatuuronderzoek middels Artificial Intelligence
- Kwantitatief onderzoek middels enquêtes onder studenten van zorgopleidingen
- Kwalitatief onderzoek middels interviews en focusgroep discussies onder mannelijke verpleegkundigen

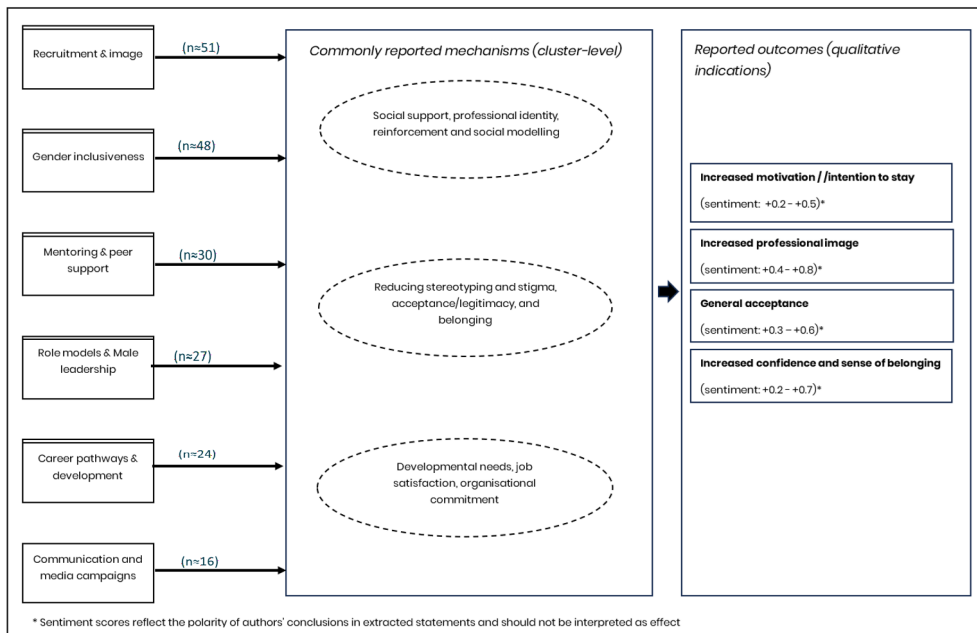


Literatuuronderzoek met AI

Gericht op kwalitatieve onderzoeken

149 publicaties uit 39 landen (USA, Canada, China)

Kerninterventies die consistent terugkomen:



Interventies:

Werving en imago-opbouw (n≈51)

Genderinclusief curriculum (n≈48)

Mentorschap en peer support (inclusief werkbegeleiding) (n≈30)

Zichtbare rolmodellen en mannelijke leiders (n≈27)

Loopbaanpaden en professionele ontwikkeling (n≈24)

Communicatie- en mediacampagnes (n≈16)

Effecten:

Toegenomen motivatie en behoud

Verbeterd professioneel imago

Toename algemene acceptatie

Toegenomen zelfvertrouwen en gevoel van erbij horen



Literatuuronderzoek met AI

Werkingmechanismen:

1. Sociale dynamiek

- Sociale steun
- professionele identiteit
- bekrachtiging
- sociaal modelleren

2. Acceptatie en inclusie

- Doorbreken van stereotypen en stigma
- acceptatie en legitimiteit
- gevoel van erbij horen

3. Werk en ontwikkeling

- Ontwikkelingsbehoeften en mogelijkheden
- Arbeidstevredenheid
- organisatiebinding

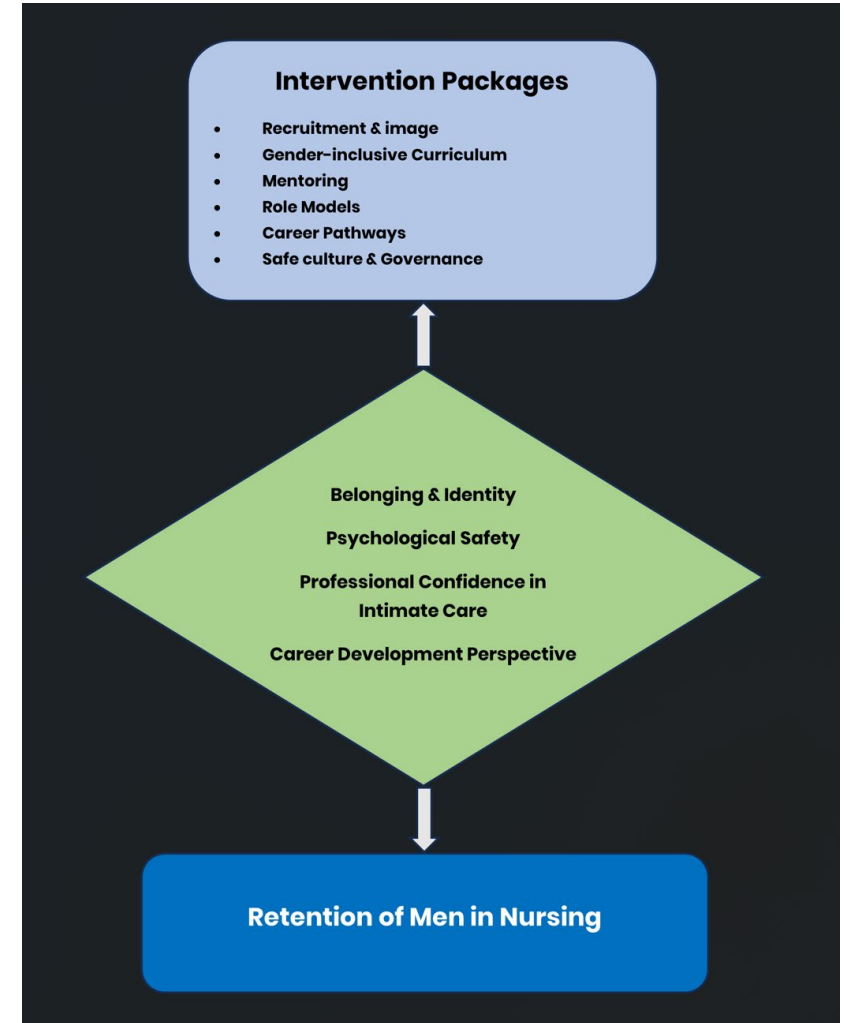


Opvallend:

- Veel interventies zijn aanbevelingen
- Werkbelasting en roostering worden minder vaak beschreven in de literatuur, maar spelen in praktijk wel een belangrijke rol.

Literatuuronderzoek met AI

Een mechanisme-gestuurd verandermodel (Theory of Change) voor het behoud van mannen in het verpleegkundig beroep



Kwantitatief onderzoek

Demografische achtergrond gegevens:

739 deelnemers

78.9% vrouw

Leeftijd: 23.3 ± 7.9 (15–55)

diverse zorgopleidingen binnen
diverse hogescholen en ROC's (8)

Meerderheid bij HR (46.1%)
meerderheid studeerde
verpleegkunde mbo (35.5%) of
hbo (47.1%)



Kwantitatief onderzoek

Op basis van eerder onderzoek en maatschappelijke beeldvorming zijn de volgende hypothesen geformuleerd:

- Zorgstudenten beschouwen verpleegkunde als een vrouwelijk beroep.
- Mannelijke verpleegkundigen worden gezien als homoseksueel.
- Mannelijke verpleegkunde studenten voelen zich sterker ontmoedigd dan vrouwelijke studenten door de lage gepercipieerde status van het beroep.



Kwantitatief onderzoek

3 gevalideerde vragenlijsten:

- Gender Misconceptions of Men in Nursing (**GEMINI**) Schaal
(volledig → 17 stellingen)
- Attitudes and Perceptions toward Men in Nursing Education (**ATMINS**) Schaal
(3 van 6 stellingen)
- Perceived Acceptance of Men in Nursing Education (**PAMINE**) Schaal
(7 van 25 stellingen)



Kwantitatief onderzoek

Artikel is 'under review' bij Nursing Open

Enkele resultaten:

- **Hypothese 1 niet ondersteund:**

Studenten verwerpen het idee dat verpleegkunde een "vrouwelijk beroep" is, maar herkennen wél dat dit maatschappelijk zo wordt gezien.

- **Hypothese 2 niet ondersteund:**

Studenten verwerpen de stereotype dat mannelijke verpleegkundigen homoseksueel zijn.

- **Hypothese 3 niet ondersteund:**

Geen verschil in ervaren status of ontmoediging tussen mannen en vrouwen

- **Wel opvallend:**

40% van de studenten scoort hoger op stereotype opvattingen, zoals:

- mannen minder geschikt voor zorg
- zorgzaamheid als 'vrouwelijke eigenschap'
- stereotypen rond mannelijkheid en acceptatie

Mannelijke studenten overwegen vaker een andere opleiding

- **Conclusie**

Stereotypen worden actief afgewezen, maar blijven impliciet aanwezig.

Structurele maatregelen nodig in onderwijs en praktijk.

- inclusieve leer- en stage-omgevingen,
- zichtbare mannelijke rolmodellen
- mentoring.



Kwalitatief onderzoek

Hoewel de survey laat zien dat stereotypen onder zorgstudenten grotendeels worden afgewezen, blijkt uit het kwalitatieve onderzoek onder mannelijke verpleegkundigen dat ze in de praktijk nog steeds aanwezig zijn.



Kwalitatief onderzoek

Artikel is 'under review' bij International Journal of Nursing Studies Advances

Demografische kenmerken:

- 77 interviews met mannelijke verpleegkundigen en studenten
- Interviews uitgevoerd door 13 studenten (afstuderen hbo-v)
- Diversiteit in respondenten
 - Leeftijd gemiddeld 34,2 (19–65) (n=70)
 - Setting:
 - Algemeen ziekenhuis: 49
 - Thuiszorg: 7
 - Verpleeghuis: 7
 - GGZ: 7
 - Anders (bv: rehabilitatie, GGD, hospice): 7



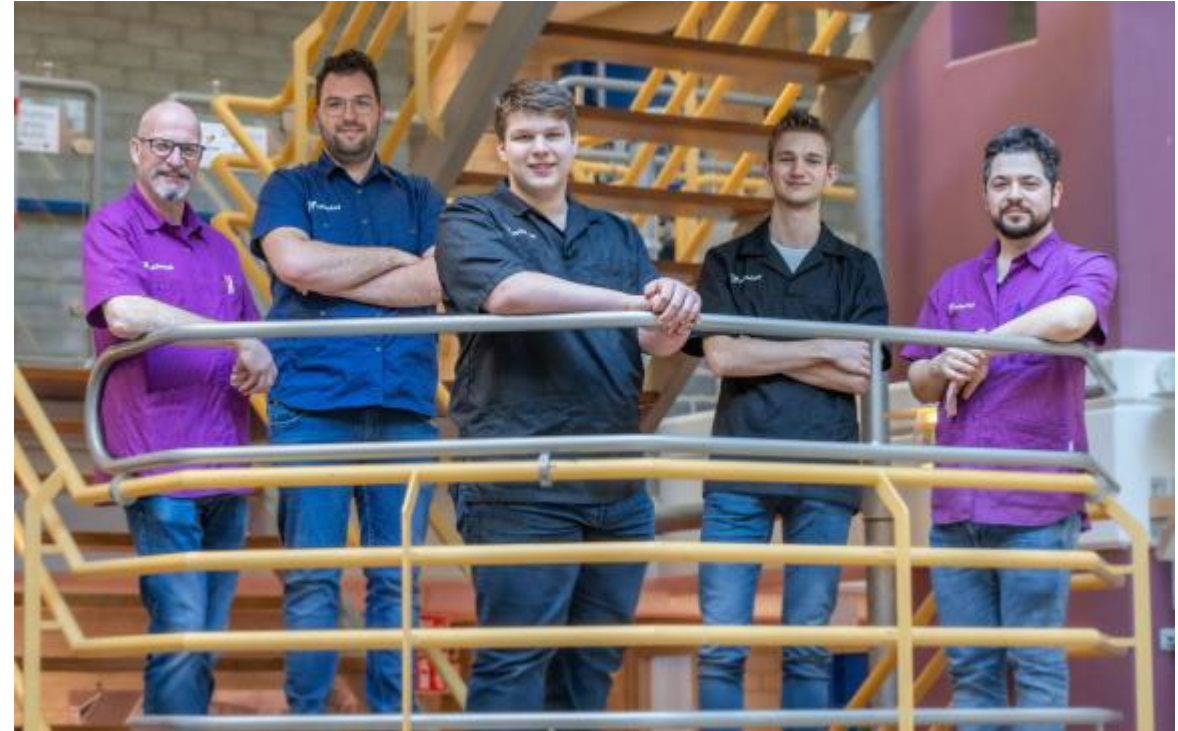
Kwalitatief onderzoek

Demografische kenmerken (n = 77):

- Gediplomeerd: 56*
 - Hbo-v: 30
 - Mbo-v: 21
 - Onbekend: 5
- In opleiding: 26 (voltijd of deeltijd)*
 - Voltijd hbo student: 12
 - Doorstroom mbo → hbo: 9
 - mbo student: 5

**categorieën overlappen door doorstroom en combinatie van werken en leren.*

- Werkervaring gemiddeld 11.7 jaar
- Meerderheid werkt fulltime



Kwalitatief onderzoek Belangrijkste thema's

- **Roosters en werk-privébalans**

- Nacht- en onregelmatige diensten zijn zwaar en vaak ongelijk verdeeld.
- Onregelmatigheidstoeslag speelt financiële rol in keuze om te blijven.

- **Teamcultuur en inclusie**

- Mannen voelen zich vaker zichtbaar en soms geïsoleerd in vrouwenteams.
- Directe communicatie en genderdiversiteit versterken werkplezier.

- **Taakverdeling en intieme zorg**

- Mannen worden vaak gevraagd voor zware of technische taken.
- Intieme zorg levert soms ongemak of weigering op – vraagt om duidelijke protocollen en veilige cultuur.



Kwalitatief onderzoek Belangrijkste thema's

- **Begeleiding en leren**

- Goede begeleiding is cruciaal: buddy's en duidelijke leerstructuren.
- Negatieve ervaringen in het eerste jaar (rotklusjes, uitsluiting bij ADL) werken door in retentie.

- **Rolmodellen en loopbanen**

- Zichtbare mannelijke voorbeelden maken verschil in keuze én blijven.
- Doorgroeimogelijkheden (acute zorg, technische specialismen) motiveren.

- **Systeemdruk en veiligheid**

- Administratieve last en 'papieren bezetting' tasten motivatie aan.
- In GGZ en acute zorg is blootstelling aan agressie reëel; opvangteams helpen.

Overkoepelend patroon:

Behoud van mannen wordt gedragen door een combinatie van structurele condities (rooster, veiligheid, begeleiding) en psychosociale factoren (inclusie, belonging, professionele zekerheid).



Van inzicht naar actie

Kies één factor die volgens jullie het behoud van mannen in de verpleegkunde beïnvloedt.

1

Wat zien we?

Wat herkennen jullie uit de eigen praktijk?

2

Wat kunnen we veranderen?

Ontwerp één concrete en uitvoerbare interventie.

3

Hoe weten we of het werkt?

Benoem één zichtbaar of meetbaar resultaat.

4

Waarom zou dit werken?

Kies het belangrijkste werkingsmechanisme.

Werkingsmechanismen

Beloning & identiteit • Psychologische veiligheid • Professionele zekerheid • Ontwikkel- en loopbaanperspectief

Pitch in 1 minuut: probleem → interventie → mechanisme → eerste stap

Themakaarten

Behoud van mannen vraagt geen aparte aanpak voor mannen, maar een inclusieve werkomgeving waarin verschillen worden gezien en benut.

TEAMCULTUUR & INCLUSIE

Mannen kunnen zich in vrouwenteams extra zichtbaar of soms geïsoleerd voelen.
Directe communicatie en genderdiversiteit kunnen het werkplezier versterken.

TAAKVERDELING & INTIEME ZORG

Mannen worden relatief vaak gevraagd voor zware of technische taken.
Intieme zorg kan ongemak of weigering oproepen en vraagt om duidelijke professionele kaders en een veilige cultuur.

BEGELEIDING & ROLMODELLEN

Goede begeleiding, buddy's en duidelijke leerstructuren zijn belangrijk.
Zichtbare mannelijke voorbeelden kunnen bijdragen aan de keuze voor én het blijven in de verpleegkunde.

LOOPBAAN & ONTWIKKELING

Ontwikkelmogelijkheden en zicht op loopbaanpaden kunnen motiveren.
Behoud vraagt om perspectief op professionele groei zonder mannen automatisch richting technische specialismen te sturen.

ROOSTERING & WERKDRUK

Onregelmatige diensten, werk-privébalans en systeemdruk beïnvloeden duurzame inzetbaarheid.
In het onderzoek worden rooster, veiligheid en begeleiding genoemd als structurele voorwaarden voor behoud.

Werkingsmechanismen

Belonging & identiteit • Psychologische veiligheid • Professionele zekerheid • Ontwikkel- en loopbaanperspectief

Conclusie

Wat jullie voorstellen laat eigenlijk precies zien wat we ook in het onderzoek terugvinden: er is niet één oplossing.

Het gaat erom dat interventies bewust aangrijpen op de mechanismen die maken dat mensen zich thuis, veilig, zeker en perspectiefrijk voelen in het beroep.

- Behoud van mannen in de verpleging vraagt niet om losse maatregelen, maar om een samenhangend pakket.
- Start bij instroom (beeldvorming), maar borg het in opleiding, werkvloer en cultuur.
- Mannelijke verpleegkundigen zijn geen uitzondering, maar een versterking van teamdiversiteit.
- Meer inclusieve teams = meer behoud, meer innovatie en betere patiëntenzorg.



Suggesties voor vervolgstappen in de sector

- Gerichte mentoringprogramma's en rolmodellen zichtbaar maken (normaliseren en loopbaanperspectieven).
- Intieme-zorgprotocollen standaardiseren (inclusief chaperon-regeling en communicatie instructies).
- Monitoring op belonging en behoud van mannen.
- Beleidsaandacht voor rooster en systeemdruk (vergroten duurzame inzetbaarheid).



Hoe behouden we mannen in de verpleging?

Auteur: Jos Kox (Januari 2026) resultaten postdoc onderzoek

Behoud van mannen in de verpleegkunde is geen individueel vraagstuk, maar een structureel en cultureel vraagstuk dat draait om belonging, veiligheid, rolmodellen en loopbaanperspectief.

1. Methodes

hoe hebben we dit onderzocht?

drie deelstudies:

- Kwantitatief studentenonderzoek
- Kwalitatief praktijkonderzoek
- Verkennend AI literatuuronderzoek



2. Wat studenten denken

kwantitatief studentenonderzoek

739 studenten / 7 onderwijsinstellingen (mbo/hbo)

- Stereotypen worden afgewezen, maar subtiele bias blijft.
- Bij ongeveer 40% van de studenten zijn misconcepties zichtbaar. Voor mannen hangen deze misconcepties samen met twijfels over een toekomst in de verpleging.



3. Wat mannen ervaren

kwalitatief praktijkonderzoek

77 interviews door 13 studenten (mbo/hbo)

- Ervaren ongelijke taakverdeling
- Beperkt ervaren steun en veiligheid binnen het team
- Stereotypen en ongelijke behandeling
- Gebrek aan mannelijke rolmodellen / begeleiding
- Verminderde toegang tot leerervaringen
- Onregelmatige roosters als grootste energie-lek



4. Wat werkt

verkennend AI literatuuronderzoek

5 interventieclusters:

- Publiek imago & gerichte werving
- Gender inclusief curriculum & didactiek
- Mentorship / peer support
- Mentorship & loopbaanbegeleiding
- Loopbaanpaden en ontwikkelperspectief



5. Waarom mannen blijven

wat geeft hen houvast?

4 mechanismen:

1. Belonging & identiteit
2. Psychologische veiligheid
3. Professionele zekerheid bij intieme zorg
4. Ontwikkel- en loopbaanperspectief

Deze 4 mechanismen vormen aangrijpingspunten voor interventies.



6. Werkt in de praktijk

concrete acties voor behoud

5 actiepunten:

- Bied professionele kaders die zekerheid geven bij intieme zorg, los van gender
- Introduceer mannelijke rolmodellen zichtbaar in communicatie en onboarding
- Ontwikkel roosterscenario's met aandacht voor fairness en levensfase
- Bied gerichte loopbaanbegeleiding voor mannen in de verpleging
- Check curricula op verborgen genderbias





**HOGESCHOOL
ROTTERDAM**

Toekomstmakers