Welke factoren beïnvloeden 65 plus huisartsen om al dan niet met pensioen te gaan?

Haio: Van Aelst Maïté , KUL
Promotor: PEREMANS Lieve , U.A.
Praktijkopleider: DESFOSSES Jurgen , ENGELMANN Ilse , VAN DEN BRANDEN Ann

Context: België wordt geconfronteerd met een nijpend huisartsentekort. De vergrijzing binnen de huisartsenpopulatie voorspelt een verdere afname van het aantal huisartsen. Naast de inkrimping van het aanbod aan huisartsen, leidt de vergrijzing tot meer complexe en chronische zorg en aldus tot een toenemende vraag naar huisartsen. Dit baart grote zorgen over de beschikbaarheid van voldoende huisartsenzorg de komende 5 tot 10 jaar. Dit roept vragen op over wat huisartsen motiveert om langer aan het werk te blijven en welke factoren hun pensioenbeslissing beïnvloeden.

Onderzoeksvraag: Hoe nemen 60-plus huisartsen de beslissing om al dan niet met pensioen te gaan?

Methode: Een kwalitatieve studie werd uitgevoerd via semigestructureerde interviews met vijftien huisartsen ouder dan 60 jaar. De interviews werden getranscribeerd en via een cyclisch proces gecodeerd. De resultaten werden thematisch geanalyseerd via het programma NVivo.

Resultaten: Vier hoofdthema's kwamen naar voren: persoonlijke motivatie, werkcontext, werkdruk en werk na pensioen. Binnen persoonlijke motivatie speelden sociale relaties, gezondheid, werkplezier en de arts-patiëntrelatie een belangrijke rol. Ook het bijblijven via bijscholing en de wens om niet als 'oude dokter' te worden gezien, kwamen aan bod. Binnen de werkcontext ervaarden solo-artsen meer druk en minder flexibiliteit, terwijl groepspraktijken meer ondersteuning, overleg en afbouwmogelijkheden boden. Wat werkdruk betreft, werden vooral wachtdiensten en administratieve verplichtingen als belastend ervaren. Het thema werk na pensioen behandelde financiële overwegingen en de mogelijkheid om nog te werken als huisarts voor patiënten zonder vaste arts, waarbij drempels zoals regelgeving en administratie aan bod kwamen.

Conclusie: De beslissing van 60-plus huisartsen om al dan niet met pensioen te gaan, blijkt het resultaat van een complex samenspel tussen persoonlijke motivatie, werkcontext en werkdruk. De resultaten onderstrepen de nood aan begeleiding bij de uitstroom van oudere artsen. Beleidsmaatregelen zoals vroegtijdige coachingtrajecten, aangepaste bijscholing, versoepelde wachtdienstplicht en administratieve ondersteuning kunnen een cruciale rol spelen in het duurzaam inzetten van deze ervaren groep artsen. Verder onderzoek en beleidsinitiatieven zijn nodig om deze inzichten te vertalen naar de praktijk.