

OPINIE

Extra mensen in de zorg?

Investeer in zorgmedewerkers met mantelzorgtaken!

Maar liefst 1 op de 3 medewerkers in de zorg is mantelzorger. Een schrikbarend hoog aantal. Gemiddeld is in Nederland namelijk 1 op de 6 werknemers mantelzorger. Zou minister Hugo de Jonge van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) dat scherp hebben? Wij vermoeden van niet. In zijn plannen om in 4 jaar tijd 150.000 medewerkers in de zorg erbij te krijgen, lezen wij niks terug over hoe je de huidige zorgmedewerkers duurzaam inzetbaar houdt. Terwijl juist dat een enorme impuls zou kunnen geven aan het terugdringen van personeelstekorten in de zorgsector.

Een ziekenhuis, thuiszorgorganisatie of verpleeghuis met 1000 werknemers telt al snel 333 mantelzorgers. Mensen die met hun kennis, kunde en zorgzaamheid een naaste helpen. Hulpbehoevende (schoon)ouders. Een zieke partner. Buren op leeftijd. Denk aan het regelen van ritjes naar het ziekenhuis, de administratie, boodschappen halen, helpen bij het aankleden of het toedienen van medicatie. En dat allemaal naast hun eigen werk én gezinsleven. Gemiddeld is een werkende mantelzorger 17 uur per week kwijt aan mantelzorg.

De gevolgen laten zich raden.

Stress en ziekteverzuim

Weinig tijd om te ontspannen, vakantiedagen moeten opnemen om te zorgen voor een ander, uitgeput thuiskomen na je werk. Ideale omstandigheden voor overbelasting of een burn-out. Mantelzorg maakt bovendien sneller ziek. Bijna een kwart van de werknemers die langdurig mantelzorger zijn, is minstens twee weken aaneengesloten per jaar ziek.

Minder uren werken

Om zorg en werk te kunnen blijven combineren, voelen mantelzorgers zich soms genoodzaakt om minder uren te gaan werken. Tijdelijk, omdat de zorg thuis intensiever wordt. Permanent, omdat het niet meer vol te houden is.

Zo leveren mantelzorgers in op hun gezondheid, inzetbaarheid en werkvermogen.

Personeelstekort bestrijden?

Het nieuwe actieprogramma 'Werken in de Zorg' van VWS richt zich onder andere op het:

- Terugdringen van uitstroom. Dat moet 17.500 banen in de zorgsector opleveren.

- Reduceren van ziekteverzuim tot het gemiddelde in Nederland, waardoor er 6.000 extra mensen aan het werk zouden kunnen.
- Stimuleren van parttimers om meer uren te maken zodat het personeelstekort daalt met 20.000.
- Creëren van meer en betere stages om studenten te behouden voor de zorg, en dus het stimuleren van meer zorgmedewerkers om stagebegeleider te worden. Die genoeg energie en tijd hebben om jonge mensen goed te begeleiden en te laten zien hoe veelzijdig het werk in de zorg is.

Een stevige ambitie. Onze overtuiging? Als je dit wilt bereiken, dan moet je ook inzetten op het ondersteunen en faciliteren van zorgmedewerkers met mantelzorgtaken.

Duurzaam inzetbaar

Hoe? Stimuleer werkgevers om een veilige sfeer te creëren waarin mantelzorgers zich uitgenodigd voelen om hun situatie te bespreken met de leidinggevende. Dat klinkt eenvoudig, maar dat is het niet: in de praktijk blijkt dat bijna de helft van de werkende mantelzorgers in de zorg dat niet doet. Daar is dus volop ruimte voor verbetering.

Zorg er vervolgens voor dat werkgevers meedenken in het zoeken naar oplossingen om de combinatie werk en zorg mogelijk te maken. Van goede informatie over verlofregelingen tot flexibele werktijden. Maak duidelijk dat dit de verantwoordelijkheid is van werknemers én werkgevers. Dat werkt. Onze ervaring als adviesbureau leert dat door ondersteuning via werk-zorg adviestrajecten medewerkers duurzaam inzetbaar blijven. Of kunnen terugkeren naar de werkvloer na verzuim door mantelzorg. Zo dring je ziekteverzuim terug, voorkom je uitval en maak je het mogelijk dat parttimers meer uren gaan werken.

Kortom: investeer eerst in het huidige personeelsbestand, voordat geprobeerd wordt met allerlei kunst- en vliegwerk werknemers uit andere sectoren of uit het buitenland de zorg in te slepen.

Gretha van der Veer en Heidi de Jong
Mantelzorg Expertisebureau Jong en Veer