

E-ZINE

VERBINDEN FORMELE EN INFORMELE ZORG

december 2024

Samenleving versterken

Zorg en maatschappelijke ondersteuning zijn in Nederland kwalitatief hoogwaardig en ver geprofessionaliseerd. Maar de zorgvraag stijgt harder dan het aanbod van professionals in de sector kan bijbenen. Op deze manier met de zorgvraag omgaan, is daardoor niet houdbaar en niet wenselijk. Zorg en ondersteuning kwalitatief goed en toegankelijk houden voor iedereen die dat nodig heeft, is een maatschappelijk vraagstuk dat iedereen aangaat.

In ons huidige systeem neemt de informele vorm van zorg en ondersteuning al een waardevolle plek in. Denk aan de mantelzorgers, vrijwilligers die ingezet worden in de ondersteuning bij zorg- en welzijnsorganisaties, de inwonerinitiatieven op wijkniveau. Dat kunnen we benutten. Juist door aan te sluiten bij wat al gaande is, door het aan te jagen en verder te stimuleren. Vanuit daar transformeren we naar een systeem waarin werkgevers, medewerkers en inwoners naast elkaar staan en een bijdrage leveren aan het werk in Zorg en Welzijn.

Inzicht en overzicht op het speelveld

We staan voor de opgave om de samenleving te versterken in plaats van de samenleving te integreren in de zorg. Formele en informele zorg zullen zich dus opnieuw tot elkaar gaan verhouden. Ze zullen elkaar moeten opzoeken, elkaar leren begrijpen en elkaar in ieders rol respecteren. Dat vraagt inzicht en overzicht op het speelveld en het landschap. Om vanuit daar de relaties aan te gaan, te herijken of te bestendigen. Dat vraagt ook om het bewegen naar een andere manier van organiseren en werken in Zorg en Welzijn. Waarbij veel meer mensen - zo niet iedereen - waarde kunnen toevoegen.

Kortom, het verbinden van formele en informele zorg is een thema dat iedereen aangaat en waar onder meer zorg- en welzijnswerkgevers én WZW een rol hebben. Waar ligt het gemeenschappelijke belang, hoe ziet samenwerking hierop eruit, wat zijn succesfactoren bij nieuwe initiatieven en wat staat succes juist in de weg?

Ook moeten we weten hoe we onze medewerkers optimaal in deze transitie kunnen faciliteren. Want zij zijn het met name die het gesprek voeren over wat mensen zelf en met hun netwerk kunnen. Dat doen we niet vanuit de gedachte van arbeidsbesparing, maar omdat we dat normaal vinden!

Daarom brengt WZW een e-zine uit waarin we opgedane inzichten delen, de verbinding en dialoog stimuleren en leren van het goede dat al bestaat. Vanuit daar kunnen we samen verder bouwen aan een zorgzame samenleving.

Veel leesplezier!

Pascalie Neijenhuis
Directeur-bestuurder WZW

Analyse Verbinden formele en informele zorg

De transformatie naar de zorgzame samenleving, met inbegrip van een toekomstbestendige arbeidsmarkt van Zorg en Welzijn, is niet van vandaag op morgen gemaakt. Visie op de toekomst van werk in de sector en de noodzaak om het - met waardering voor het bestaande - anders te doen, lopen door elkaar heen vanwege de continuering van de bedrijfsvoering.

In de sector en maatschappij ontstaat steeds meer de visie van een zorgzame samenleving, waarin preventie een belangrijk thema is. Inwoners, werkgevers, medewerkers en overheid staan naast elkaar om een omgeving te creëren waarin iedereen zich gesteund en gezien voelt. Dat zorgt voor een verhoogde kwaliteit van leven voor alle betrokkenen. En vanuit die visie voegt ieder met zijn kennis, vaardigheden en talent waarde toe aan het proces van zorg verlenen en het bieden van maatschappelijke ondersteuning. Dat is niet alleen om die vraag naar zorg en ondersteuning te verlagen en te voorkomen. Maar juist ook omdat het past in

een zorgzame samenleving van naar elkaar omkijken en voor elkaar zorgen. Zorg is van ons allemaal!

Dialoog aangaan

Deze nieuwe werkelijkheid betekent iets in de praktijk. Wat gebeurt er al en wie zijn er betrokken? Wat vraagt dit van ieder? Welke ervaringen en ideeën kunnen helpen bij het anders organiseren en werken? WZW deed het afgelopen jaar een verkenning, onder meer bestaande uit deskresearch, literatuuronderzoek, interviews en bezoeken van bijeenkomsten. We zijn gekomen tot een analyse, geschreven vanuit de verschillende perspectieven:

Zorg, Welzijn, Inwoners, Financiers en Werkgevers sectoroverstijgend in Nederland.

Hiermee ondersteunen we als werkgeversvereniging onze subregio's en regionale netwerken bij hun planvorming op dit thema en is het een onderlegger voor de dialoog en verbinding met onze leden, onderwijspartners en andere stakeholders.



Lees [hier](#) de gehele analyse.

Geen statische waarheid

De transformatie brengt continu nieuwe inzichten en dynamiek met zich mee. De analyse is dan ook geen statische waarheid. We nemen nieuwe inzichten continu mee in onze zienswijze, gesprekken en samenwerkingen in de regio. Laten we elkaar blijven voeden en inspireren, zodat we samen vanuit visie kunnen toewerken naar een zorgzame samenleving met betrokkenheid van iedereen.

Belangrijke inzichten uit analyse

- De transformatie naar een zorgzame samenleving is **een maatschappelijke opgave** waarbij de inzet van iedereen nodig is. Bij al onze inspanningen staat de inwoner en zijn vraag centraal. Tegelijkertijd is diezelfde inwoner onderdeel van de oplossing. Daartoe hebben we ze mee te nemen en de kans te bieden.
- Buiten kijf staat **dat de samenwerking cruciaal is** tussen alle betrokken stakeholders - Zorg, Welzijn, Financiers/Overheid, Inwoners en Werkgevers sectoroverstijgend in Nederland. Maar het is niet realistisch om te stellen dat allen hun werk en activiteiten nu al volledig ten behoeve van de transformatie hebben ingericht en georganiseerd.
- **De beweging vormt zich in de tijd.** Belangrijk is dat we continu de samenwerking met alle betrokkenen zoeken en met elkaar experimenterend verder komen.

Inzichten uit Japan

Gemeenschap als vertrekpunt

Leren van voorbeelden uit het buitenland hoe we anders kunnen werken en organiseren in Zorg en Welzijn; dat deden we al tijdens het WZW Event in oktober 2023. Afgelopen najaar gingen we een stap verder met de gezamenlijke bijeenkomst van WZW en HAN (Hogeschool Arnhem en Nijmegen) over het *Anders werken en anders organiseren* ten behoeve van de (arbeidsmarkt) transformatie van de sector.



Tijdens de inspiratiebijeenkomst Anders werken, anders organiseren vertelde Wendy Kemper-Koebrugge (HAN) over de aanpak van de Japanse samenleving.

Zo'n vijfendertig bestuurders en HR-, innovatie- en lijnmanagers deden inzichten op over de aanpak in de Japanse samenleving. Ook spraken zij in twee dialoogsessies (zie kader op pagina 5) met elkaar over hoe we als sector en regio samen tot een toekomstbestendig systeem kunnen komen. Waarbij werkgevers, professionals en inwoners een bijdrage leveren aan het werk van Zorg en Welzijn.

De landelijke en regionale prognoses laten tot 2031 een groei zien in de vraag naar zorg en maatschappelijke ondersteuning. Alleen kan de sector dat niet met menskracht bijbenen. Met de huidige inzet van professionals tot een maximum te hebben benut, hebben we simpelweg een overschot aan vraag naar zorg en ondersteuning.

Wat kunnen we leren van Japan?

Japan is een "super ageing society". Het land loopt zo'n tien à vijftien jaar op ons voor qua sterke vergrijzing en ontgroening. Het land heeft op dit moment al 1 op de 3 mensen boven de 65 jaar. In Nederland gaan we naar 1 op de 4 mensen boven de 65 jaar.

Er valt veel te leren van hoe Japan daarop heeft geanticipeerd. Wendy Kemper-Koebrugge, programma-manager en docent-onderzoeker aan de HAN, vertelde in de inspiratiesessie over hoe Japan haar zorgverlening en maatschappelijke ondersteuning organiseert, geïntegreerd en met betrokkenheid van iedereen. Ouderen, hulpbehoevenden en inwoners pakken zorg en maatschappelijke dienstverlening samen op, met aandacht voor het belang van een gezond leven en de rol van gemeenschapszin en zingeving hierbij.

Community als vertrekpunt

Het vertrekpunt is de "community" of gemeenschap. Dat is wat Wendy betreft ook de belangrijkste boodschap aan zorg- en welzijnsorganisaties, onderwijs en andere stakeholders als het gaat om een aanpak in de regio: 'Laten we vooral beginnen bij de plek waar het bij elkaar moet komen. Namelijk in de leefomgeving waar mensen naar elkaar omkijken en voor elkaar zorgen.'

Inzichten uit Japan



**Bestuurder ZZG zorggroep
Angela Jansen:**

**'Blijven werken -
ook op hoge leeftijd -
is van grote waarde.'**

Respect voor het bestaande

Bestuurders Angela Jansen (ZZG zorggroep) en Ton Poos (Vilente) gingen op studiereis naar Japan en deelden hun ervaringen. 'Het inzicht dat ik heb meegenomen, is dat blijven meedoen en blijven werken - ook op hoge leeftijd - van grote waarde is', geeft Angela aan. 'De kracht van werk en van betekenis zijn is in Japan enorm voelbaar.' Ook viel haar op hoe er in Japan al veel arbeidsbesparende technologie in het gewone leven wordt ingezet.

Ton zag daar bovendien dat het proces om te komen tot iets nieuws begint met respect en waardering voor het bestaande. 'Het draait allemaal om de context', stelt hij. 'Het verlenen van zorg en ondersteuning is een bedrijvigheid met een lange geschiedenis en met een enorme, niet te betwisten maatschappelijke waarde. Het is tot stand gekomen in de context van het bestaande door allerlei factoren, waaronder mensen, voorgangers of voorbijgangers. Aan ons - bestuurders Zorg en Welzijn - de grote verantwoordelijkheid hier iets aan toe te voegen, rekening houdend met de volledige context in alle aspecten.'

Volledige context in beeld

De maatschappelijke betrokkenheid is groeiend en er zijn zeker al mooie initiatieven in de sectorbrede (arbeidsmarkt)transformatie. Maar nog te vaak weten we het niet van elkaar, is er behoefte aan regel- en experimenteeruimte en/of is het zicht op de volledige context nog niet altijd vanzelfsprekend. Dat bleek in de verkenning van WZW en werd ook bevestigd in de dialoogsessie. Bestuurders uit vrijwel alle branches deelden hun perspectieven op de opgave en dat gaf hen waardevolle inzichten over elkaar. 'De context van iedere organisatie, iedere locatie en ieder team is erg bepalend voor de volgende stap van ontwikkeling', stelt Angela. 'Sommige teams, locaties, organisaties staan nog aan het begin. Je zult hierop moeten aansluiten als je bijvoorbeeld met informele zorg een volgende stap wilt zetten.'

Kloof verkleinen

'We staan voor een grote uitdaging met elkaar', vat Pascale Neijenhuis, directeur-bestuurder WZW, samen. 'We voelen allemaal energie om vanuit een integrale benadering die kloof tussen het arbeidsaanbod en de arbeids-

vraag in Zorg en Welzijn te verkleinen. Er zijn daartoe al veel mooie initiatieven in gang gezet in onze regio. En met elkaar zetten we ons in voor een toekomstbestendige sector met waardevol werk voor iedereen.'

Meer informatie Inspiratiesessie 25 sept. '24

Het potentieel optimaal inzetten

De tweede deelsessie van de bijeenkomst ging over hoe we het (onbenut) potentieel optimaal kunnen inzetten ten behoeve van de transformatie van sector. Onder meer aan bod kwamen het anders werken en organiseren in de dagelijkse praktijk, andere contract(vormen), urenuitbreiding, langer doorwerken, en hoe je hierover eerder het gesprek kunt voeren met medewerkers.

- **Presentatie Het verborgen arbeidsmarkttekort**
- **Presentatie Lessen uit Japan**
- **Presentatie Het (onbenut) potentieel optimaal inzetten**

Sociaal arrangeren

Belang van data voor meten impact van nieuwe initiatieven

Sociaal arrangeren (zie kader op pagina 7) is een succesvol voorbeeld van het anders organiseren van zorg en maatschappelijke ondersteuning. Doel van de pilot is om Nijmeegse kwetsbare ouderen zo lang mogelijk thuis te laten wonen. De eerste resultaten zijn positief; de instroom naar een intramurale setting wordt vertraagd en verminderd en de ervaren kwaliteit van leven is verbeterd. Wat nog ontbrak, was inzicht in de impact van het initiatief op de inzet van professionals en op de regionale arbeidsmarkt. WZW kon daarin van betekenis zijn.

WZW heeft veel kennis en expertise in huis over de regionale arbeidsmarkt van Zorg en Welzijn. Zij zet arbeidsmarktdata in om de gezamenlijke regionale arbeidsmarkt- en netwerkactiviteiten mee te ondersteunen. 'Waar we tegenaan lopen', geeft projectmanager WZW Tijn Gerrits aan, 'is dat we vaak niet inzichtelijk hebben wat dit soort vernieuwende initiatieven voor impact hebben op de arbeidsmarkt. Terwijl dat juist zo belangrijk is gezien de maatschappelijke opgave. Nadat we de connectie met Sociaal arrangeren gelegd hadden, gaf hun projectleider aan dat het meten van de arbeidsmarktimpact

al lang op hun wensenlijstje stond. Alleen misten ze de data en expertise ervoor. Toen was de samenwerking zo beklonken.'

Vertraging en verlaging

Sociaal arrangeren werkt met de inzet van een sociaal arrangeur en het versterken van het sociaal netwerk. Concreet resultaat van de pilot: Door de inzet van de sociaal arrangeur wordt de gemiddelde periode tot opname in het verpleeghuis met 7,18 maanden uitgesteld. Daarnaast blijkt dat in die periode 25 procent van die cliënten in hun thuissetting overlijdt. De instroom



De pilot Sociaal arrangeren is erop gericht kwetsbare ouderen zo lang mogelijk thuis te laten wonen met inzet van de sociaal arrangeur.

Sociaal arrangeren

wordt dus niet alleen vertraagd, maar ook substantieel verlaagd. Bovendien zijn de resultaten kwalitatief gemeten. De ervaren kwaliteit van leven is verbeterd in die uitstelperiode. Huisartsen geven nu al aan dat er minder consulten zijn. Spoedopnamen nemen af en mantelzorgers voelen zich minder belast.

Data in kaart

Naast deze kwalitatieve en kwantitatieve data is WZW momenteel bezig de impact op de arbeidsinzet inzichtelijk te maken. Stap één was het in kaart brengen van de beschikbare data op drie gebieden: de inzet van WMO-ondersteuning, de inzet van de sociaal arrangeur en de inzet intramuraal (instroom naar V&V). Van Gemeente Nijmegen hebben we de data van de groep 65+ers die een WMO-indicatie hebben in het betreffende gebied in Nijmegen, vertelt Jack Harmsen, arbeidsmarktexpert bij WZW. 'Door deze af te zetten tegen de ontwikkeling van WMO-huishoudelijke hulp binnen het project Sociaal arrangeren kunnen we de verschillen blootleggen.' Het zou bijvoorbeeld kunnen laten zien dat er

twee uur meer huishoudelijke hulp nodig is bij de kwetsbare ouderen binnen het project, en bijvoorbeeld twee uur minder verpleeghulp. Een verschuiving dus in inzet van functies. Jack: 'Dit geeft handvatten voor organisaties om hun personeelsplanning handen en voeten te geven.'

'Nu kunnen we echt inzicht geven aan onze regionale netwerken hoe de arbeidsmarkt reageert.'

Draagt dit bij aan de transformatie naar een toekomstig zorgsysteem? 'Ja', antwoorden Jack en Tijn volmondig. 'We zijn het in Zorg en Welzijn nog niet zo gewend om arbeidsmarktinspanningen te onderbouwen, terwijl organisaties juist wel behoefte hebben aan inzicht.' Want, weet je wat de arbeidsmarktimpact is dan weet je op welke plekken je meer of juist minder mensen in welke functie nodig hebt. Ook zorgkantoren willen onderbouwing met data van initiatieven die ze finan-

cieren. 'Nu kunnen we inzicht geven aan onze regionale netwerken hoe de arbeidsmarkt reageert op dit soort interventies. En specifiek bij het Sociaal arrangeren maak je zichtbaar wat het doet met je ondersteuningsvraag intramuraal als je de instroom daar naartoe weet te verminderen én vertragen.'

Winst behalen

De pilot laat positieve effecten zien en springt er financieel gezien al heel mooi uit. Toch zien Tijn en Jack dat er nog

winst te behalen valt als het gaat om de onderbouwing op arbeidsmarktniveau. Wil je echt de doorwerking op dat niveau kunnen meten, dan is het kunnen combineren van data uit verschillende bronnen volgens hen nodig. 'Openheid van data met een maatschappelijk doel en het delen ervan zou zeker van meerwaarde zijn. Uiteindelijk hopen we dit op grotere schaal te kunnen toepassen. En dat het ook in andere gebieden gebruikt kan worden. Dan kunnen we echt waarde toevoegen.'

SOCIAAL ARRANGEREN

Sociaal arrangeren is een gezamenlijk initiatief van Sterker sociaal werk, ZZG zorggroep, NEO Huisartsenzorg, Buurtzorg, Gemeente Nijmegen en Coöperatie VGZ. Het project omvat 83 cliënten, verwezen via de betrokken huisartsen of wijkverpleegkundigen in een aantal wijken in Nijmegen. Ze zijn gekoppeld aan een sociaal werker: de sociaal arrangeur. Deze persoon is het eerste aanspreekpunt. De sociaal arrangeur inventariseert welke zorg en ondersteuning echt belangrijk zijn voor de kwetsbare oudere, deze werkt het uit in een plan, legt de lijnen, mobiliseert en zorgt dat alle activiteiten op elkaar afgestemd zijn. Het overzicht blijft zo bij de sociaal arrangeur, waardoor betere afstemming is tussen alle betrokkenen.

Meer informatie: <https://youtu.be/xf5Lf0gnsuU>



Willem Rutgers



Jan Dirk Sprokkereef



Tijn Gerrits



Maudy Hylkema



Ben van Asten

Bekijk en luister hieronder het hele gesprek



Activeren samenleving is cruciaal

Een toekomstbestendige arbeidsmarkt van Zorg en Welzijn zullen we met werkgevers, medewerkers en inwoners gezamenlijk moeten vormgeven. Hoe maken we met elkaar die transformatie? Wat gebeurt er al, wat is er nodig en wat staat daarbij nog in de weg?

Daarover een geanimeerd gesprek tussen Maudy Hylkema (bestuurder a.i. Rijnstad), Jan Dirk Sprokkereef (bestuurder Siza), Ben van Asten (strategisch beleidsadviseur RegioPlus) en gespreksleider Willem Rutgers (senior programmamanager WZW).

Met de huidige en toekomstige arbeidsmarktsituatie van Zorg en Welzijn als startpunt - toegelicht door Tijn Gerrits, arbeidsmarktexpert WZW – kwamen de landelijke, regionale en organisatieperspectieven samen. Op alle niveaus herkenden de tafelgasten het geschetste beeld van de arbeidsmarkt. Ook vonden ze elkaar in de urgentie van het anders organiseren en het anders kijken naar werk en talent. Maar daarnaast stipten ze de behoefte aan experimenteerruimte en financiële ontschotting aan.

Jan Dirk Sprokkereef, bestuurder Siza:
‘We moeten geen sprookjes vertellen.’

Gezonde dosis realisme

Het activeren van de samenleving is cruciaal, daarover zijn ze het unaniem eens. Of we moeten groeien met mensen of juist moeten kijken naar de huidige capaciteit en het talent optimaler inzetten; dat wordt gezien vanuit verschillende perspectieven. Uit het gesprek sprak energie en vertrouwen in elkaar én vanuit alle tafelgasten was er een gezonde dosis realisme. ‘We moeten geen sprookjes vertellen’, stelt Jan Dirk. ‘Informeel zorg is slechts een klein deel van de oplossing.’

Leestip: [Publicatie Het verborgen arbeidsmarkttekort](#)

Mantelzorg en werk

Aandacht voor combinatie mantelzorg en werk loont altijd

Een op de vier werkenden combineert zijn of haar baan met mantelzorgtaken in de privésetting. Binnen Zorg en Welzijn is dat één op de drie medewerkers. De druk die zij ervaren is hoog. Ze kampen veelal met stressgevoelens, vermoeidheid en uitval op werk ligt op de loer. Ook vinden ze het lastig mantelzorgtaken met (werk)verplichtingen te combineren. Dit raakt medewerker én werkgever.



Rond de Dag van de Mantelzorger is er bij Malkander onder meer een koffiemoment. Op foto bestuurder Marije Eillebrecht (l) en vrijwilligerscoördinator en tevens mantelzorger Elise van de Giessen (Lees haar verhaal op pagina 11.)

Nederland vergrijsd in rap tempo en de arbeidsmarkt kent tekorten in veel sectoren. We gaan toe naar een samenleving waarin iedereen een bijdrage levert aan het werk van zorg en maatschappelijke ondersteuning. Ons land telt ruim 2,4 miljoen werkende mantelzorgers en dat zal alleen maar toenemen de komende jaren. De urgentie lijkt helder. En toch merkt Heidi Sprekelmeyer van Werk&Mantelzorg dat het thema nog niet vanzelfsprekend op de agenda staat bij organisaties. 'Ten opzichte van 12 jaar geleden heeft iedereen inmiddels wel van de term mantelzorg gehoord en er een beeld bij. Maar we zitten nog steeds in de bewustwordingsfase en het bespreekbaar maken binnen organisaties van wat de impact ervan is. Veel werkgevers gaan er nog niet uit zichzelf actief mee aan de slag.'

Beerput opentrekken

Werkgevers realiseren zich volgens Heidi wel meer dat hun medewerkers vanwege mantelzorgtaken in de knel kunnen komen. Ze zien en ervaren dat mantelzorgbelasting een oorzaak van verzuim en uitstroom is. Echter, om het bespreekbaar te maken zit nog een aarzeling. 'Ik hoor nog steeds het argument: "Dan trek ik een beerput open.", licht Heidi toe. 'Maar dat is een aanname. Ik heb nog nooit meegemaakt dat werkgevers daarna ineens tien man tegelijk aan hun bureau kregen.'

Dat is ook niet de ervaring van Marije Eillebrecht, bestuurder van welzijnsorganisatie Malkander in Ede. Onderdeel van hun dienstverlening is dat zij mantelzorgondersteuning geven aan inwoners van Ede.

'Het is dus een onderwerp waar we bekend mee zijn', vertelt ze. 'Maar een collega zei op een gegeven moment tegen mij: "Realiseer jij je dat er bij ons ook mantelzorgende collega's werken?." De welzijnsorganisatie organiseerde toen een koffiemoment rond de Dag van de Mantelzorger om aandacht te hebben voor hun mantelzorgende collega's. Dat bleek heel waardevol. 'Het is echt een moment dat we bewust samen zitten met een taartje. Dan ontstaan er mooie gesprekken, ook onderling.'

Regelen in onderling overleg

Met alleen een koffiemoment rond de Dag van de Mantelzorger kom je er als werkgever niet. Marije: 'Uiteindelijk wil je dat dit op de agenda komt bij iedereen. Wij dragen actief uit dat je hierover het gesprek

Mantelzorg en werk

mag voeren, we agenderen het bij leidinggevenden en hebben het als onderwerp opgenomen in de jaar-gesprekken.' Malkander bleek niet ver verwijderd van de waardering (zie kader) tot Mantelzorgvriendelijke organisatie. Alleen de visie op papier ontbrak nog, geeft Marije aan. Belangrijk aspect voor Malkander daarbij was dat het mantelzorgbeleid werkbaar moet zijn voor medewerker én werkgever.

Om ruimte te creëren heb je daarvoor de reguliere verlofsoorten als kortdurend en langdurend zorgverlof, IKB, onbetaald verlof. Heel veel kun je volgens haar ook in onderling overleg regelen. 'Dan moet je aan de bak met je organisatiecultuur', vult Heidi aan. 'Hoe eerder mantelzorg bespreekbaar is, hoe groter de kans dat een medewerker niet uitvalt.' Als je dat vanuit goed werkgeverschap biedt dan geeft die medewerker echt wel iets terug op de momenten dat het kan, is de overtuiging van beiden. Marije: 'Dat gebeurt vanuit loyaliteit, en dan slaat de balans altijd in win-win uit.'

Voor Werk&Mantelzorg en Malkander is het klip en klaar. Mantelzorg hoort bij het leven. Werkgevers zullen zich moeten realiseren dat steeds meer medewerkers naast hun baan ook nog mantelzorgtaken verrichten. Dan is het slim om mee te bewegen.

Heidi's tip aan organisaties: 'Wil je voorbereid zijn op de toekomst waarin steeds meer zorg- en welzijnsprofessionals ook mantelzorgtaken hebben, begin dan gewoon. In kleine stapjes, want tijd om te wachten is er niet.'

Marije Eillebrecht, bestuurder Malkander:

'Het onderwerp is te groot om nog onder de mat te kunnen schuiven.'

Het onderwerp onder de mat schuiven, kan inderdaad echt niet meer, stelt Marije. 'Daarvoor is het te groot. We maken nu in gezamenlijkheid de beweging naar sterke buurten, een verschuiving naar de gemeenschap waar zorg en maatschappelijke ondersteuning plaatsvindt. En daar zijn we allemaal onderdeel van. Als werkgever heb je dan eveneens de plicht om aandacht voor je eigen mantelzorgende medewerkers en hun vitaliteit te hebben.'

Veerkracht vergroten

Bij medewerkers in Zorg en Welzijn speelt de onregelmatigheid van het werk en werkdruk mede een

rol. De balans naar overbelasting slaat hierdoor bij de combinatie van werk en mantelzorg nog eerder negatief door. Het landelijke Uitstroomonderzoek Zorg en Welzijn laat zien dat 26.000 werkenden om werk-privéredenen de sector verlaten. 11 Procent daarvan geeft aan dat dit is vanwege mantelzorgtaken. 'Het vergroten van veerkracht van de medewerker helpt bij het balans houden tussen de combinatie werk en mantelzorg', benadrukt Marlijn ter Maat, projectmanager bij WZW. 'Heel mooi dus dat WZW in samenwerking met Werk&Mantelzorg begin 2025 een ontwikkeltraject start voor HR-professionals uit de regio.' Met het traject worden zes tot tien aangesloten zorg- en welzijnsorganisaties ondersteund. Zij krijgen tools aangereikt om de veerkracht van hun medewerkers te vergroten en een mantelzorgvriendelijke werkgever te worden.

Meer informatie over het ontwikkeltraject Veerkracht vergroten van medewerkers die werk en mantelzorg combineren vind je op [onze website](#) en kijk voor tools die je als HR-professional in kunt zetten op [handreikingduurzameinzetbaarheid.nl](#).

Bronnen: Landelijk uitstroomonderzoek Zorg en Welzijn, Onderzoek Werk&Mantelzorg 2024, CNV 2023, SCP 2019, data CBS.

WAARDERING MANTELZORGVRIENDELIJKE ORGANISATIE

Met de erkenning 'Wij werken mantelzorgvriendelijk' erkent Werk&Mantelzorg dat organisaties goed bezig zijn met het thema. De erkenning is geen certificaat of keurmerk, maar een blijk van waardering. Het is een bevestiging dat de organisatie aandacht heeft voor het combineren van werk en mantelzorg. Meer weten? Ga naar [Werk&Mantelzorg.nl](#)

Ervaringsverhaal van Elise

'Ik mag aangeven als het niet lukt.
Het maakt je loyaler.'

De veertienjarige zoon van Elise van de Giessen, extern vrijwilligerscoördinator bij welzijnsorganisatie Malkander, heeft autisme en een laag IQ. Dat brengt extra zorgtaken met zich mee. Ze heeft dat altijd weten te combineren met haar werk in Zorg en Welzijn. De laatste anderhalf jaar bij Malkander. 'Het voelt zo bijzonder dat ik nu op mijn werk niet voor de mantelzorg voor mijn kind hoef te vechten. Het mag er zijn. Malkander zet mij als mens op de eerste plek.'



'Op een gegeven moment merk je dat je kind niet meer in de pas loopt. Dat was bij Roan toen hij in de kleuterklas zat. Je komt dan in het zorglandschap terecht; gesprekken met instanties, onderzoeken, speciaal onderwijs en busvervoer daar naartoe. Roan is nu een boom van een vent, maar in zijn ontwikkeling zien we dat hij stagneert. Hij snapt dingen in de interactie niet en je moet hem overal op aansturen. Dat betekent dat je hem ook niet alleen kunt laten. Bij hem moet je altijd je voelsprieten aan hebben staan.'

'Ze zetten mij als mens op
de eerste plek.'

Thuiswerken

'In de beginjaren lukte het goed om mijn werk en de extra zorg voor Roan te combineren. Hij liep redelijk

in het gareel. En het scheelt dat wij in het sociaal werk onze eigen afspraken plannen. Je kunt daardoor om je mantelzorgtaken heen plannen. Dat voelt heel luxe. Want werk je in de planbare zorg, dan is het niet te doen. De lockdown in de coronatijd was voor mij een zegen. Je moest ineens thuiswerken. Het is daardoor nu veel meer geaccepteerd. Juist voor mantelzorgers is dat zo helpvol.'

Hart luchten

'Toen ik anderhalf jaar geleden bij Malkander begon, wisten zij natuurlijk van mijn situatie. Voor het eerst had ik gesprekken met een leidinggevende die vroeg hoe het ging met mij en met mijn thuissituatie. Daarmee was ik blij verrast. Ze zetten mij als mens op de eerste plek. Ik mag aangeven als het even niet lukt. Dat maakt ook dat ik op andere momenten die tijd wel terugpak. Laatst nog in het weekend, en dat vind ik dan helemaal niet erg. Het maakt je loyaler. Ook van collega's weten we veel van elkaar. Daarmee cre-

eer je openheid en begrip naar elkaar toe. Zo'n moment als de Dag van de Mantelzorger helpt mij heel erg. Juist omdat je je hart mag luchten. Het maakt echt het verschil. Want heel eerlijk, als ik de ruimte nu niet had gekregen, was ik voor de helft in verzuim terechtgekomen.'

Mezelf ontwikkelen

'Werk is voor mij heel belangrijk. Ik vind het heel fijn om van betekenis te kunnen zijn, en dan niet alleen voor mijn kinderen. Ik wil mezelf graag kunnen ontwikkelen. Ik hoop dat er in de toekomst meer ruimte komt, als we voor Roan een veilige woonplek en dagbesteding hebben gevonden en er bewindvoering is geregeld. Hoe gek het ook klinkt, daar kan ik best een beetje naar uit kijken.'

Voorzorgcirkels

Geniaal in z'n simpelheid

De huidige en toekomstige vraag naar zorg en ondersteuning vraagt om innovatieve initiatieven waarbij professional en inwoner naast elkaar samenwerken. De voorzorgcirkels zijn daarvan een goed voorbeeld. En het krijgt steeds meer voet aan grond, ook in onze regio. Bijvoorbeeld in Arnhem waar SWOA (Stichting Welzijn Ouderen Arnhem) vorig jaar de eerste pilot startte in de wijk Elderveld en in de opstartfase zit voor nog zes andere cirkels in Arnhem en twee in Westervoort. Projectleider Rob Kempenaar en sociaal werker Astrid Aries waren betrokken vanaf het eerste uur.



Rob Kempenaar en Astrid Aries van SWOA zijn vanaf het eerste uur betrokken bij de voorzorgcirkels.

Een voorzorgcirkel is een sociaal netwerk van mensen (ongeveer 15 inwoners) in de eigen omgeving. 'Binnen dit netwerk kunnen zij een beroep doen op elkaar voor hand- en spandiensten', legt Astrid uit. 'Denk aan vervoer naar artsenbezoek, een klusje in huis of bij ziekte het uitlaten van de hond. Het gaat uit van vraag en aanbod en wederkerigheid; je kunt er jouw hulp aanbieden én kunt er terecht als je zelf hulp nodig hebt.'

Passend bij aangepaste koers

Er waren landelijk publicaties over de voorzorgcirkels en onze directeur Sylvia Swart is daarop ingesprongen, vertelt Rob over hoe het bij SWOA begonnen is. 'Het past bij onze aangepaste koers om ons, naast "kwetsbare ouderen" ook te richten op de doelgroep "vitale ouderen".'

De voorzorgcirkels dragen bij aan de maatschappelijke trend van langer vitaal en zelfstandig blijven. Daarnaast spelen ze in op de ontwikkeling van de dubbele vergrijzing en beperkte beschikbaarheid van zorg en onder-

steuning in de toekomst. Het geeft ook direct de vernieuwing weer, stellen beiden. Het gaat namelijk van vraaggericht naar preventief werken. Astrid: 'Toen ik vorig jaar de pilot bij de Jan Hovingflat startte, ondervond ik weerstand bij de flatbewoners. Zij deden al veel voor elkaar, zeiden ze, en hadden mij niet nodig. Is ook hartstikke goed natuurlijk. Maar uiteindelijk vonden de bewoners dat wij toch van meerwaarde voor ze konden zijn. Pas dan ga je samen aan de slag.'

Verbinders

Het voortraject is het meest intensief voor de sociaal werker en vraagt veel tijd. 'Je bent bezig met bewustwording creëren', vertelt Astrid, 'mensen bij elkaar brengen en informeren. En weerstand wegnemen'. Het eigenaarschap ligt bij de bewoners en de verbinder (een of twee personen die de spil in het netwerk zijn en vraag en aanbod samenbrengen) speelt hierbij een cruciale, verbindende rol. Staat het sociale netwerk eenmaal, dan blijft Astrid als sociaal werker op afstand aanspreek-

Voorzorgcirkels

punt voor de verbinders. Zo nodig verwijst zij door naar andere instanties, wijk- of hulpverlening. Daarna past het goed binnen het reguliere werk van een sociaal werker, stellen Rob en Astrid.

Drempelverlagend

Essentieel is de vraag van het netwerk, hebben beiden gemerkt. 'Als je het netwerk organisch laat ontstaan, dan ligt het eigenaarschap vanzelf bij de groep.' In die setting zien zij dat de voorzorgcirkels zeker impact hebben op de maatschappelijke opgave en transformatie naar een zorgzame samenleving. 'Er bestaat best nog wel vraagschaamte. De voorzorgcirkel draagt eraan bij de drempel te verlagen om hulp te vragen. Ze hebben namelijk samen de afspraak gemaakt dat ze gezamenlijk hulp aan elkaar organiseren. En die hulp vraag je dan ook niet rechtstreeks aan de persoon die je komt helpen.' Ook eenzaamheidsbestrijding en het vroegtijdig signaleren van zorgbehoefte bijvoorbeeld

bij dementie of onbegrepen gedrag zijn positieve effecten. 'Maar het heeft tijd nodig,' benadrukt Astrid. 'Om te komen tot de situatie dat je niet je familie maar je sociale netwerk aanspreekt als je hulp nodig hebt, vergt een lange adem.'

Aanvoelen wat nodig is

De voorzorgcirkels passen goed binnen de dienstverlening van SWOA. 'En het is geniaal in z'n simpelheid,' vindt Rob. Hoewel het werk inhoudelijk dus past, is het zeker wel een uitdaging. Astrid: 'Met vitale ouderen heb je een totaal ander level van communiceren. Je bent ondersteuner en de rest laat je los. Dat vind ik interessant. Daarnaast maakt de omgang met de doelgroep "Vitale ouderen" dat ik een genuanceerder beeld van oud worden heb gekregen.' Rob voegt daaraan toe: 'De kracht van jou als professional is dat jij ziet en aanvoelt wat nodig is. Daar weet je op in te spelen en dan werkt het.'

Sociaal werker SWOA, Astrid Aries:

'Met vitale ouderen heb je een totaal ander level van communiceren.'



wzw.nl

werkeninzorgenwelzijn.nl

wzw.arbeidsmarktinbeeld.nl



info@wzw.nl | 026 389 89 83