



Net als in de hele zorgsector stijgt in 2018 het gebruik van psychische zorg in de VVT. Met name in de leeftijd tot 36 jaar is er een relatief grote toename. Cees de Wildt, coördinator team Arbeid van Actiz, vindt dit een zorgelijke ontwikkeling. 'Maar we zitten niet stil.'

**'We zitten
niet stil'**



In de VVT **stroomt een derde** van de 20- tot 35-jarigen **snel uit**.



Met **meer medewerkers in vaste dienst** is het zorggebruik veelal lager.

De aanjagers van het stijgend psychisch zorggebruik zijn met naam en toenaam bekend bij De Wildt. De beleving van hoge werkdruk is er een, de toenemende zorgvraag een andere. 'Het begint bij de grote moeite die onze branche heeft nieuwe mensen te vinden. Die zijn er gewoonweg niet. Dit leidt vaak tot een beroep op medewerkers om extra diensten te draaien. En daar zijn ze meestal toe bereid, loyaal als ze zijn aan hun cliënten. Maar dit duurt te lang. Mensen komen daardoor in de knel met hun andere bezigheden.'

Het probleem is al langer bekend en de VVT-branche heeft dan ook niet stilgezeten. Met succes zijn campagnes gevoerd om de zij-instroom in de ouderenzorg te stimuleren. De Wildt: 'Maar met meer zij-instromers zijn we er nog niet. Die mensen moeten we ook snel toerusten. Daarom hebben we de opleiding in modules verdeeld, zodat zij in kortere tijd terechtkunnen op de werkvloer.'

'We hebben de succesfactoren van goed scorende organisaties in kaart gebracht'

Tegelijkertijd bevorderen we dat jongeren voor een zorgopleiding kiezen. Dat werkt ook, want de instroom neemt fors toe. Maar het duurt nog drie à vier jaar eer je als zorg hier iets van merkt.

Daarnaast hebben we de begeleidingscapaciteit in organisaties versterkt. Want carrièreswitchers en afgestudeerden moeten op de werkvloer goed begeleid worden.'

Ontwikkelpad uitstippelen

Wil je echt kunnen profiteren van de toekomstige instroom van jongeren, dan moeten er eerst nog een aantal problemen opgelost worden. De Wildt maakt zich dan ook ongerust over het hoge psychisch zorggebruik onder zorgmedewerkers tot 36 jaar. Het is een groot probleem. Niet alleen voor de zorgsector, maar voor heel Nederland. 'Ik vraag me af in hoeverre het aan het werk ligt en in hoeverre aan de jonge generatie zelf. Alles willen, dat perfect willen doen, dat ook nog eens snel willen. Dan stel je wel heel hoge eisen aan jezelf. Een verdere analyse van het probleem zal moeten uitwijzen wat werkgerelateerd is en wat niet.'

Het hoge psychisch zorggebruik is niet het enige probleem. Uit onderzoek van IZZ blijkt een hoge verloopintentie onder jongeren. Dat komt overeen met cijfers van de VVT zelf. De Wildt: 'In onze branche stroomt een derde van de mede-

werkers in de leeftijd van 20 tot 35 jaar snel uit. Dat is onacceptabel hoog. We zijn op zoek naar antwoorden, waar ligt dit aan? Het is in elk geval belangrijk met jonge medewerkers een ontwikkelpad uit te stippelen. Want daar hebben ze veel behoefte aan. Maar dat gebeurt niet in elke organisatie.'

Veranderende aard werk

De Wildt ziet een mogelijke oorzaak van de problemen onder jongeren in de veranderende aard van het werk in de VVT. Volgens hem kan daardoor de zwaarte ervan tegenvallen. 'In verpleeghuizen stromen steeds ziekere mensen in. Het werk verandert daardoor in zorg tijdens de laatste levensjaren. Je moet er als zorgmedewerker wel de persoon voor zijn om die zorg te verlenen. In de thuiszorg neemt de complexiteit van de zorgvraag toe. Dat heeft er alles mee te maken dat we langer thuis moeten blijven wonen. Voor die complexe zorg heb je bekwaam en ervaren personeel nodig. In de thuiszorg merk je ook dat medewerkers onvoldoende invulling kunnen geven aan hun professionele autonomie. Als een cliënt maar een uur zorg mag krijgen en twee uur nodig heeft, dan organiseer je frustratie. Het kan goed zijn dat een jong iemand denkt: ik ga ergens anders kijken.'

Onderling grote verschillen

Het zou een oplossing dichterbij brengen als een werkgever weet wat de jongste generatie onder zijn medewerkers beweegt. De Wildt denkt echter dat de kennis van jongeren in zorgorganisaties onvoldoende aanwezig is. 'Het is niet zo dat we niks weten. Het is ook invulling geven aan goed werkgeverschap en dat staat voortdurend op de agenda.' Het kan beter. Dat ontleent De Wildt aan het grote verschil in zorggebruik tussen zorgorganisaties onderling. Actiz heeft dit onderscheid bestudeerd en de succesfactoren van de goed scorende organisaties in kaart gebracht. 'Je ziet dat er op het niveau van de raad van bestuur een duidelijke visie, missie en kernwaarden nodig zijn. En die moet je als bestuurder ook uitdragen in de organisatie. Daarnaast zijn organisaties die beter scoren op zorggebruik vaak financieel gezond. Dan hoef je minder hard te sturen op productiviteit en rendement en is meer aandacht voor medewerkers mogelijk. Deze organisaties hebben ook een betere verhouding tussen vast en flexibel personeel, dus meer medewerkers in vaste dienst. Tot slot blijkt ook dat organisaties die in staat zijn het gesprek met medewerkers aan te gaan en rekening te houden met hun wensen en belangen, beter scoren. Je ziet dus dat het ook veel te maken heeft met een goed organisatieklimaat. In zo'n klimaat gedijt ook een jonge zorgmedewerker goed.' /