

Mentaal welzijn en behoud van zorgpersoneel

Werk als Waarde gespreksmethodiek

Patricia van Casteren
Tranzo, Tilburg University



Patricia van Casteren

- Psycholoog Arbeid & Gezondheid (TELUS Health)
- Science Practitioner (Tranzo/Tilburg University)
- Verpleegkundige (np)

- In dit project: Ontwikkelaar en trainer



Forbes

CAREERS

Unless We Future-Proof Healthcare, Study Shows That By 2025, 75% Of Healthcare Workers Will Leave The Profession

Jack Kelly Senior Contributor @
I write actionable interview, career and salary advice.

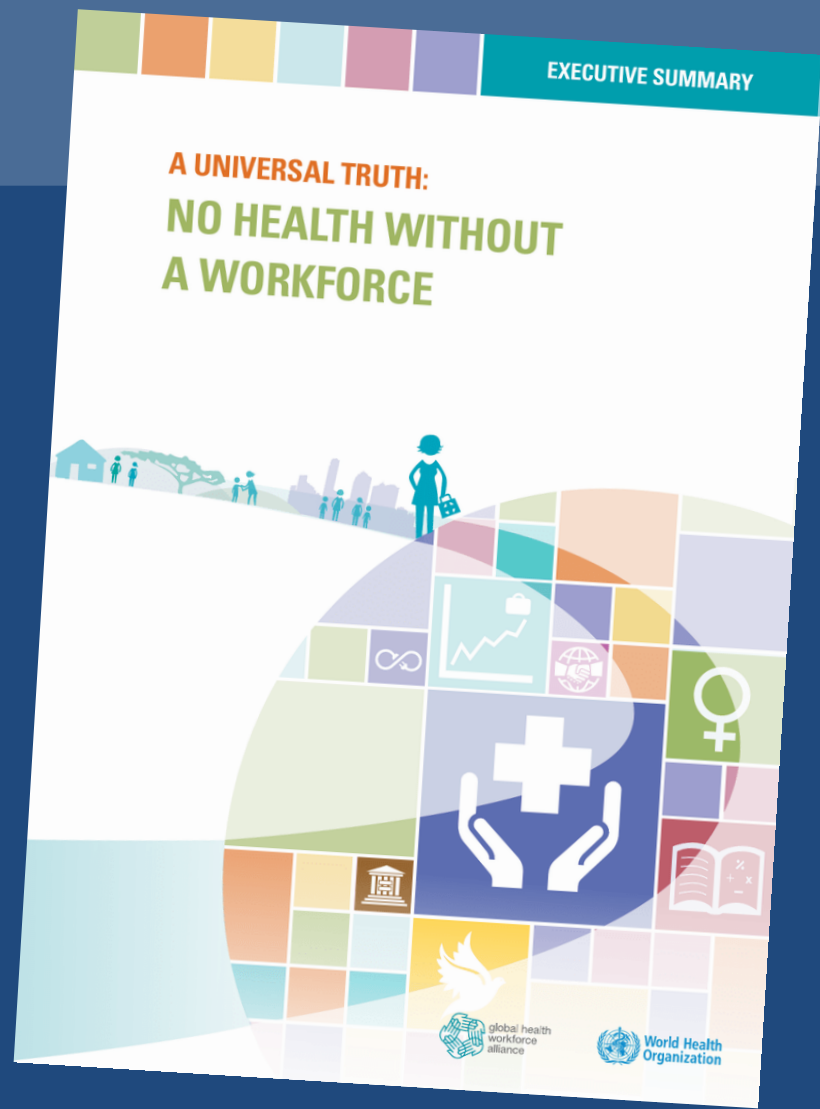
Mar 15, 2022, 09:35am EDT

Listen to article 13 minutes



EXECUTIVE SUMMARY

A UNIVERSAL TRUTH: NO HEALTH WITHOUT A WORKFORCE



global health workforce alliance

World Health Organization



Barriers and Facilitators for Return to Work from the Perspective of Workers with Common Mental Disorders with Short, Medium and Long-Term Sickness Absence: A Longitudinal Qualitative Study

Margot C. W. Joosen¹ · Marjolein Lugtenberg¹ · Iris Arends² · Hanneke J. A. W. M. van Gestel¹ · Benedikte Schaapveld³ · Berend Terluin⁴ · Jaap van Weeghel^{1,5} · Jac J. L. van der Klink^{1,6} · Evelien P. M. Brouwers¹

Accepted: 6 September 2021
© The Author(s) 2021

Abstract

Purpose Although common mental disorders (CMDs) highly impact individuals and society, a knowledge gap exists on how sickness absence can be prevented in workers with CMDs. This study explores: (1) workers' perceived causes of sickness absence; (2) perceived return to work (RTW) barriers and facilitators; and (3) differences between workers with short, medium and long-term sickness absence. **Methods** A longitudinal qualitative study was conducted involving 34 workers with CMDs. Semi-structured interviews were held at two time-points during their RTW process. The 68 interviews were audio-taped, transcribed and thematically analyzed to explore workers' perspective on sickness absence causes, RTW bar-

Rol van de manager

Al langer geen plezier meer in het werk

Belangrijkste resultaten vanuit patiënt perspectief

1. Ervaren hoge werkdruk werd gezien als belangrijkste oorzaak verzuim
2. Psychische problemen werden NIET genoemd als oorzaak van verzuim
3. Een ondersteunende leidinggevende
4. Het belang van de waarde die werk heeft (voor preventie en re-integratie)

Waarde van Werk

Mensen die werk doen dat waardevol voor hen is...

voelen zich mentaal en fysiek gezonder, zijn productiever, verzuimen minder en zijn minder geneigd om op zoek te gaan naar ander werk (Abma ea., 2016)

Cruciale rol leidinggevende;

Proactief het gesprek aangaan over waarden en behoeften, niet alleen als er problemen zijn (Joosen et al, 2023)

Werk als Waarde gespreksmethodiek

Mentaal welzijn en bevoegenheid bevorderen, door

- Werknemers mogelijkheden geven om belangrijke werkdoelen (werkwaarden) te bereiken
- Leidinggevenden trainen om deze mogelijkheden te bieden

Werk als Waarde gespreksmethodiek

Integrale aanpak: betrekken van relevante stakeholders in de organisatie, zoals HR professionals, management, afdeling leren en ontwikkelen

Training van leidinggevenden in de methodiek, waardoor zij zelfstandig team gesprekken kunnen voeren.



Werk als Waarde gespreksmethodiek

- 1) Inventariseren van belangrijke werkwaardes
- 2) Analyseren van de werkcontext, individuele - en team behoeften
- 3) Opstellen van een plan samen met het team



7 werkwaarden

- 1) Kennis & vaardigheden kunnen toepassen
- 2) Kennis & vaardigheden kunnen ontwikkelen
- 3) Betrokken zijn bij belangrijke beslissingen
- 4) Sociale contacten
- 5) Eigen doelen kunnen stellen
- 6) Goed inkomen verdienen
- 7) Bijdragen aan (creatie van) iets waardevols

3 vragen

- 1) Hoe belangrijk is deze waarde
- 2) Word je in je huidige werk gefaciliteerd om deze waarde te realiseren
- 3) En lukt dat ook?



Projectteam



Dr. Kim Janssens
Senior onderzoeker



Dr. Margot Joosen
Senior onderzoeker en
projectleider



Drs. Patricia van Casteren
Science practitioner en
Trainer
Werk als Waarde



Sanne van Santen
Verpleegkundige en
verpleegkundig
onderzoeker

Wat heeft de Werk als Waarde gespreksmethodiek opgeleverd?



Implementatie en evaluatie in 15 zorg units

Mixed method design:

- Vragenlijstonderzoek onder leidinggevenden (n=40) en zorgmedewerkers (n=391)
- Semi-gestructureerde interviews



Vragenlijst Capability set

Wat is voor u belangrijk in uw werk?

De volgende vragen gaan over verschillende aspecten van werk.
 Vraag A gaat steeds over hoe **belangrijk** de verschillende aspecten voor u zijn.
 Bij vraag B wordt gevraagd naar de **mogelijkheden in uw huidige werk** om de betreffende aspecten te realiseren.
 Bij vraag C wordt gevraagd in hoeverre het u **daadwerkelijk lukt** om deze aspecten in uw werk te realiseren.



1. Kennis en vaardigheden gebruiken

- A. Hoe **belangrijk** is het voor u dat u in uw werk uw kennis en vaardigheden kunt gebruiken?
- B. Biedt uw werk u voldoende **mogelijkheden** om dat te doen?
- C. In hoeverre **lukt het u** om dat ook daadwerkelijk te doen?

In het geheel niet	Niet	Neutraal	Wel	In zeer grote mate
1	2	3	4	5



2. Kennis en vaardigheden ontwikkelen

- A. Hoe **belangrijk** is het voor u dat u in uw werk uw kennis en vaardigheden verder kunt ontwikkelen?
- B. Biedt uw werk u voldoende **mogelijkheden** om dat te doen?
- C. In hoeverre **lukt het u** om dat ook daadwerkelijk te doen?



3. Betrokken zijn bij belangrijke beslissingen

- A. Hoe **belangrijk** is het voor u dat u in uw werk betrokken wordt bij belangrijke beslissingen over uw werk?
- B. Biedt uw werk u voldoende **mogelijkheden** daartoe?
- C. In hoeverre **lukt dat** ook daadwerkelijk?

Gürbüz et al. BMC Public Health (2022) 22:1184
<https://doi.org/10.1186/s12889-022-13609-8>

BMC Public Health

RESEARCH

Open Access



Measuring sustainable employability: psychometric properties of the capability set for work questionnaire

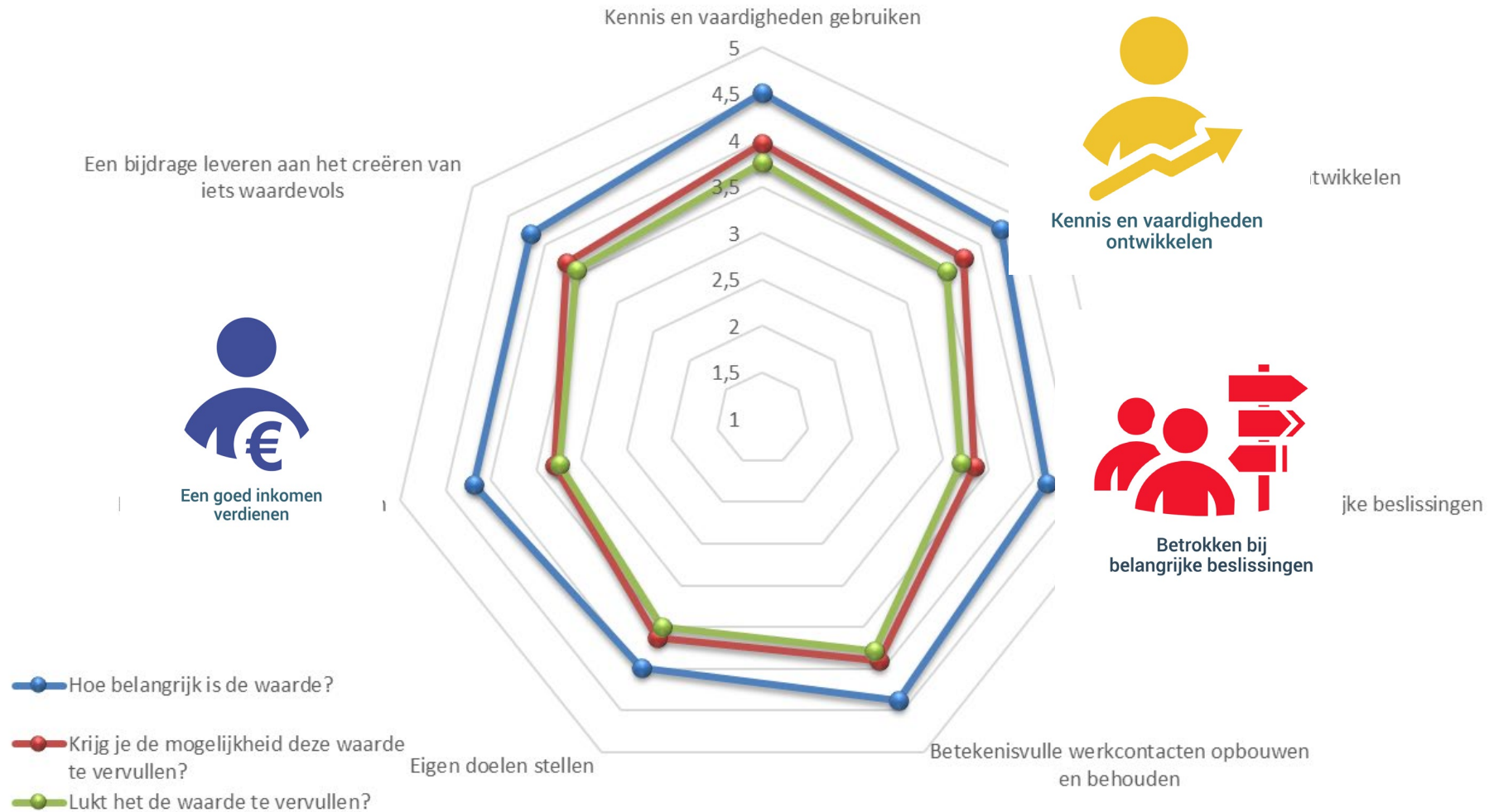
Sait Gürbüz^{1,2*}, Margot C.W. Joosen¹, Dorien T. A. M. Kooij³, Arnold B. Bakker^{4,5}, Jac J. L. van der Klink^{1,6} and Evelien P. M. Brouwers¹

Abstract

Background: The capability set for work questionnaire (CSWQ) is being used to measure the new model of sustainable employability building on the capability approach. However, previous studies on the psychometric properties of the instrument are limited and cross-sectional. This two-way study aimed to (1) evaluate the convergent validity of

Vragenlijst medewerkers

Gemiddelde score Capability vragenlijst N=391 zorgmedewerkers (alle zorgeenheden)



Interviews zorgmedewerkers (n=16) – Ervaren effect

- Gehoord voelen, zonder oordeel
- Elkaar (en zichzelf) beter begrijpen
- Begrip en respect voor elkaar gekregen
- Sterker team & Positieve impact werksfeer

Voorlopige conclusies

- Zorgmedewerkers kunnen belangrijke werkwaarden niet realiseren
- Werk als Waarde gespreksmethodiek:
 - is werkbaar en **bruikbaar in de zorgcontext**
 - draagt bij aan het **succesvol identificeren van werkwaarden** en werkcontextfactoren

Voorlopige conclusies

- Zorgmedewerkers ervaren meer **wederzijds begrip en respect** en voelen zich **gehoord** door hun leidinggevende
- Werkzame elementen:
 - Oprechte aandacht → het goede gesprek
 - Integrale aanpak binnen de organisatie

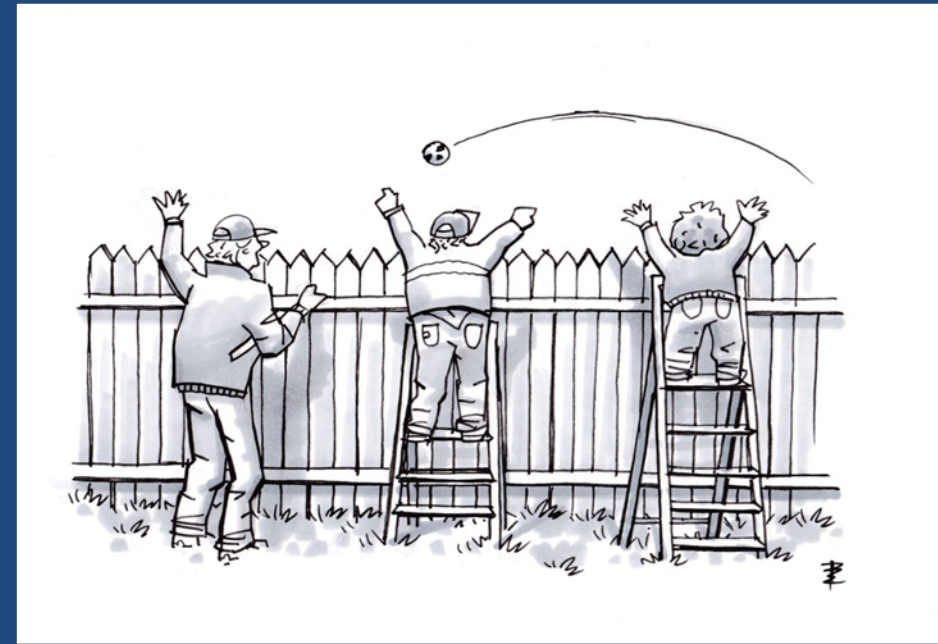


Werk als Waarde methodiek kan een belangrijke bijdrage leveren aan behoud van gemotiveerde, gezonde en bevlogen zorgprofessionals!





Gelijke middelen



Gelijke mogelijkheden

Hartelijk dank!

Projectteam:

Kim Janssens, Sanne van Santen, Patricia van Casteren, Merijn Westbroek, Sandra van Dorresteijn, Evelien Brouwers, Margot Joosen

burgerkracht Limburg

Werk en mantelzorg Who cares??

Marja Veenstra

04-06-2024

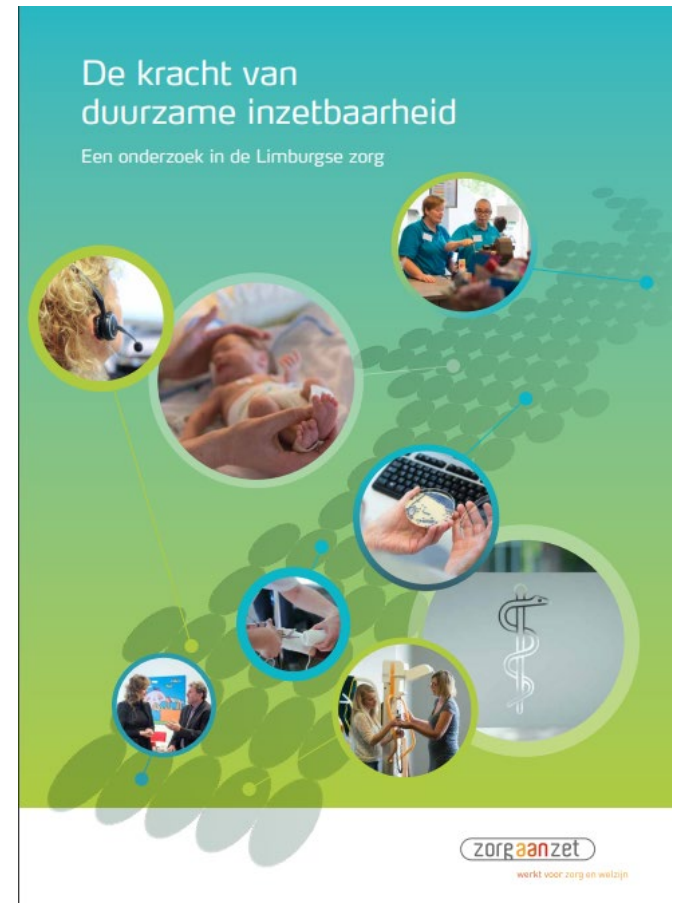
Gefinancierd door:



Eerder onderzoek

Slechte balans tussen werk en privé belangrijke risicofactor voor een verminderd werkvermogen bij werknemers in de zorgsector

[De Kracht van duurzame inzetbaarheid.pdf](#)
([blijfinzetbaar.nl](#))



Mantelzorg

Het onbetaald zorgen voor iemand met gezondheidsproblemen uit zijn of haar sociale omgeving.

(sociaal cultureel planbureau)



26 procent van
de werkende
Nederlanders
combineert
werk met
mantelzorgtaken

In zorg zelfs 1 op de 3
mantelzorgklem:

*jij kunt dat toch zo goed,
je hebt er voor geleerd.*



Aandeel mantelzorg in ziekteverzuim en kosten

HR in organisaties schat het aandeel in verzuim veroorzaakt door mantelzorg op 18% en het aandeel in verzuimkosten op 19%. (1)

Een dag ziekteverzuim kost de werkgever al gauw €250,00 per dag.(2)

Meer gezondheidsklachten en ziekteverzuim

Mantelzorgers melden zich vaker ziek dan hun niet-mantelzorgende zorgcollega's.

Zij hebben 2 x zoveel stressklachten en meer dan een kwart geeft aan nauwelijks aan zichzelf toe te komen.

1 Bron: Onderzoek HRM CZ & GfK 2017

2 Bron: MKBServicedesk



Opzet behoeftepeiling

- 3 Limburgse zorg- en welzijnsorganisaties
- Interviews met 20 werknemers met mantelzorgtaken en 11 leidinggevenden
 - Mei-sept 2021
- Vragenlijst met respons variërend tussen 22% en 30% (ruim 500 medewerkers)
 - Jun-okt 2021
- Organisaties maakten plan van aanpak op basis van uitkomsten behoeftepeiling



Mantelzorgers (245 deelnemers)

Hoe lang?

91% doet dit langer dan 3 maanden

Hoeveel uur?

Gemiddeld 7 u/wk.

Grote variatie (15 min/wk tot 52 u/wk)

Voor wie?

(Schoon)ouder:	71%
Kind:	9%
Partner:	7%
Ander familielid:	25%
Buur/vriend/kennis:	11%

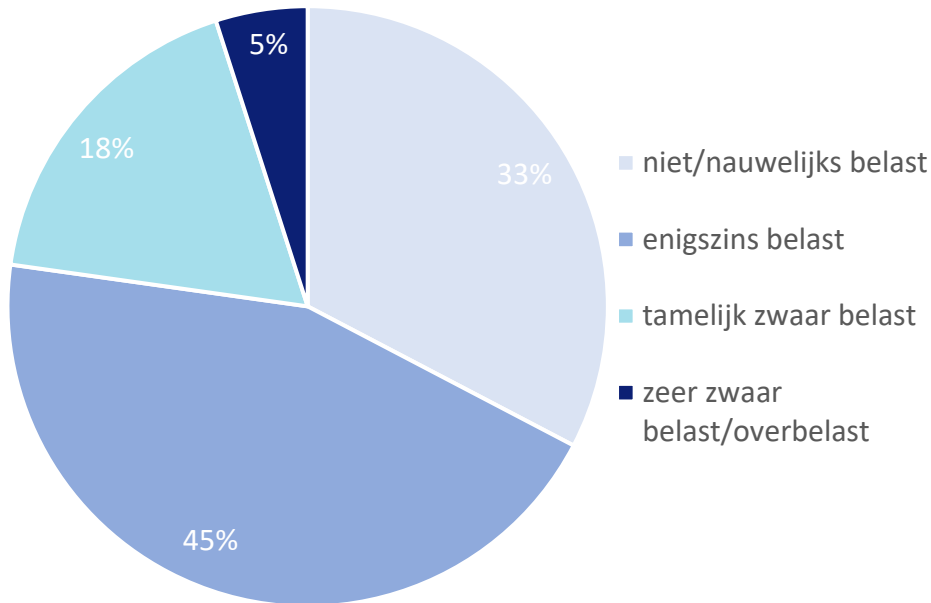
Hulp?

Familieleden/vrienden	69%
professionele zorgverleners	46%
Vrijwilliger/maatje	8%
Geen	14%

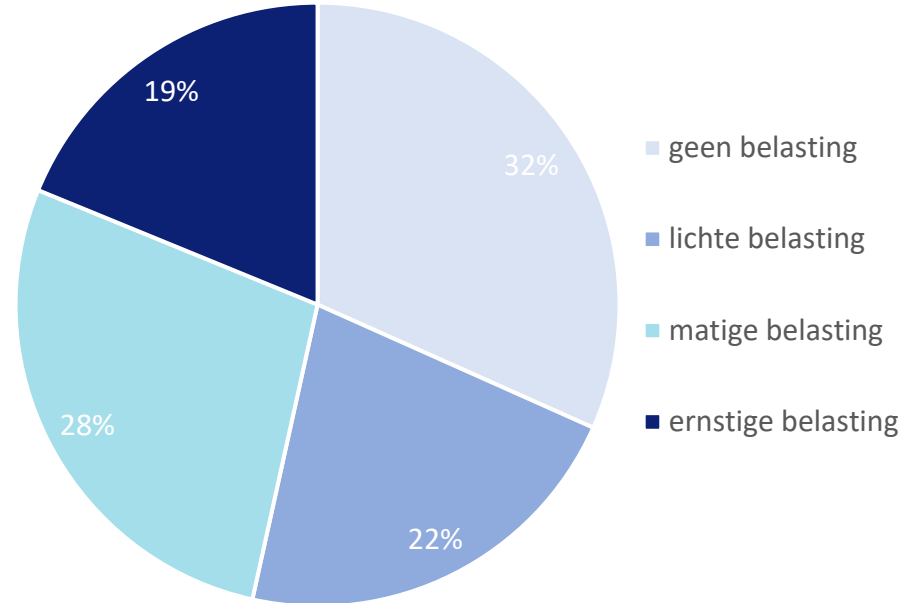


Ervaren belasting door mantelzorg

Eigen oordeel



Volgens EDIZ vragenlijst



Mantelzorgers vs. `niet-mantelzorgers

	Mantelzorgers (n=215)	Niet-mantelzorgers (n=271)
% matig/slechte gezondheid	32%	13%*
Mentale gezondheid (0-100 hoger is beter)	71	77*
% goede balans werk-privé	60%	75%*
Werkvermogen (0-10 hoger is beter)	7,5	7,9*
Ziekteverzuim (min. 1 dag in afgelopen 3 maanden)	18%	20%
Intentie tot baanverandering	9%	6%

Gerelateerd aan hogere ervaren druk

Wel gerelateerd	Niet gerelateerd
Geslacht (vrouw)	Leeftijd
Minder autonomie (o.a. onverwachts vrij nemen, tijden bepalen)	Opleidingsniveau
Minder steun van collega's/leidinggevenden	Aantal werkuren/overuren
Minder waardering	Werkdruk



Stellingen over werk en mantelzorg

	% ja	% nee
Leidinggevende geïnformeerd	45%	43%
Collega's verteld	56%	31%
Aanpassingen gedaan in werk vanwege mantelzorgtaken	27%	73%
Aanpassingen gedaan in zorgsituatie vanwege werk	33%	67%
Mijn werkgever biedt voldoende ondersteuningsmogelijkheden	27%	8% (64% neutraal)
Ik maak gebruik van ondersteuningsmogelijkheden via mijn werkgever	8%	66% (26% neutraal)



Leidinggevende en mantelzorg

	% mee eens	% mee oneens
Mijn leidinggevende heeft mij geïnformeerd over ondersteuningsmogelijkheden	12%	43% (46% neutraal)
Mijn leidinggevende ondersteunt mij indien nodig	53%	5%
Mijn leidinggevende denkt mee over oplossingen	46%	8%
Ik durf mijn leidinggevende om hulp te vragen	75%	6%
Mijn collega's steunen mij indien nodig	73%	3%
Mijn collega's denken mee over oplossingen	58%	6%

→ Medewerkers die leidinggevende/collega's geïnformeerd hebben, ervaren meer steun



Aandachtspunten uit interviews

- Personeelskrapte maakt het lastig
- 'ik wil mensen wel vrij geven, maar krijg mijn rooster niet rond'
- Flexibiliteit in het werk van belang (regelmogelijkheden)
- Ad hoc situaties vormen voornaamste struikelblok
- Leidinggevende geïnformeerd als de emmer al overloopt
- Ook positieve aspecten aan mantelzorg (waardering, betekenisvol, iets terugdoen)
- Wanneer mantelzorgvriendelijk?
- Begrip | Vertrouwen | Toegankelijk



Wanneer lukt het wel of niet?

- Mantelzorg gaat ten koste van eigen tijd
- Mantelzorg stabiel of acuut
- Flexibel werk inrichten
- Parttime werken
- Collega's voor elkaar klaarstaan
- Openheid naar leidinggevende / collega



Positieve aspecten mantelzorg

Geeft een goed
gevoel (69%)

Versterkt
familiebanden
(49%)

Zingeving (38%)

Waardering (44%)



Wat kun jij doen als medewerker met mantelzorgtaken

- Ga in gesprek met je leidinggevende
- Informeer je collega's
- Weet wat mantelzorg inhoudt en herken je signalen op overbelasting
- Zoek samen naar een oplossing
- Deel je zorg met anderen uit je eigen netwerk of van degene waar je voor zorgt
- Schakel professionele ondersteuning in bijvoorbeeld steunpunt mantelzorg



Wat kun jij doen als leidinggevende?

- Ga in gesprek
- Toon begrip
- Weet wat mantelzorg inhoudt
- Vraag naar knelpunten in werk of thuis
- Zoek samen naar een oplossing
- Welke mogelijkheden zijn er?
- Ken je grenzen



Ondersteuning voor mantelzorgers

- WMO, gemeente
- Zorgverzekeraar, kijk in je aanvullende pakket
- Vrijwilligers – initiatieven
- Binnen je eigen netwerk en of netwerk van degene waar je voor zorgt
- Steunpunt mantelzorg



Verlofmogelijkheden

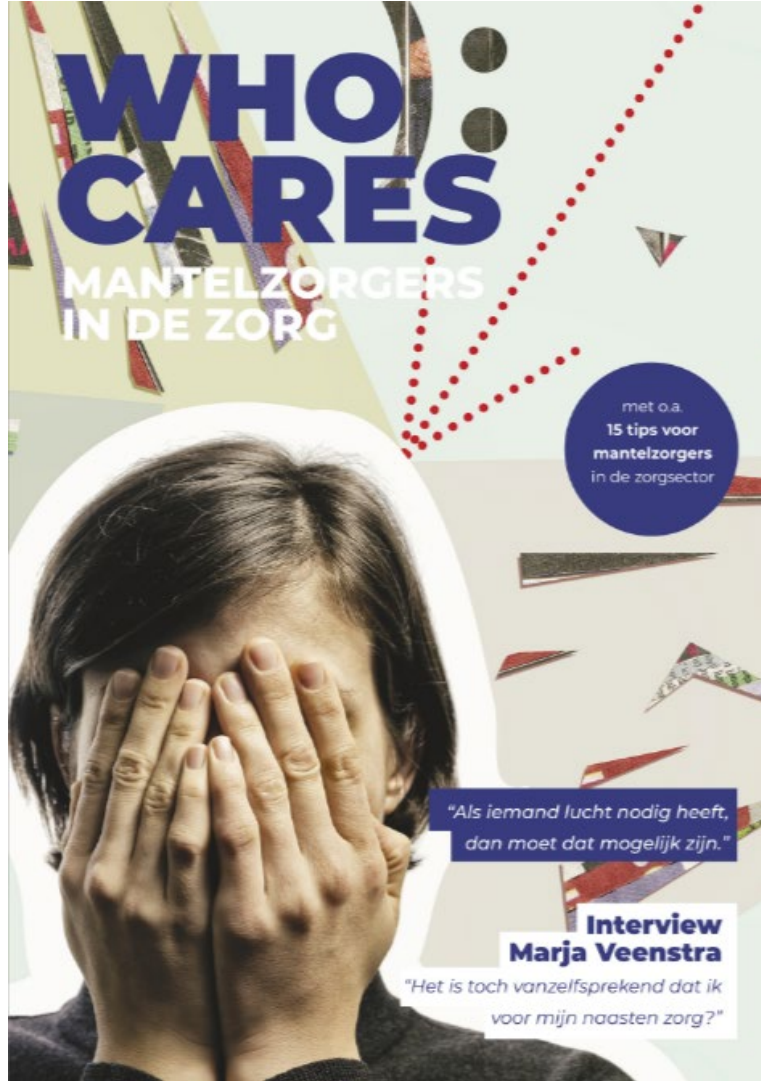
- Allereerst ga in gesprek
- Calamiteiten verlof
- Kortdurend zorgverlof
- Langdurend zorgverlof
- Vraag bij je leidinggevende of HRM



Geleerde lessen uit project

- Agenderen
- Interne projectgroep
- Haak aan bij interne projecten
- Onderdeel jaarcyclus
- Maak het klein





Meer lezen?

- Magazine Who Cares
- <https://www.burgerkrachtlimburg.nl/magazine-who-cares/urgerkracht.nl>



Relevante en handige websites

- <https://www.mantelzorg.nl/>
- <https://www.werkenmantelzorg.nl/>
- <https://magazines.rijksoverheid.nl/scp/scp-specials/2019/02/wanneer-de-combinatie-werk-en-mantelzorg-lastig-is>
- <https://www.regelhulp.nl/>
- <https://www.ikwoonleefzorg.nl>



- Marja Veenstra
- marjaveenstra@burgerkrachtlimburg.nl

- Suzan Robroek

