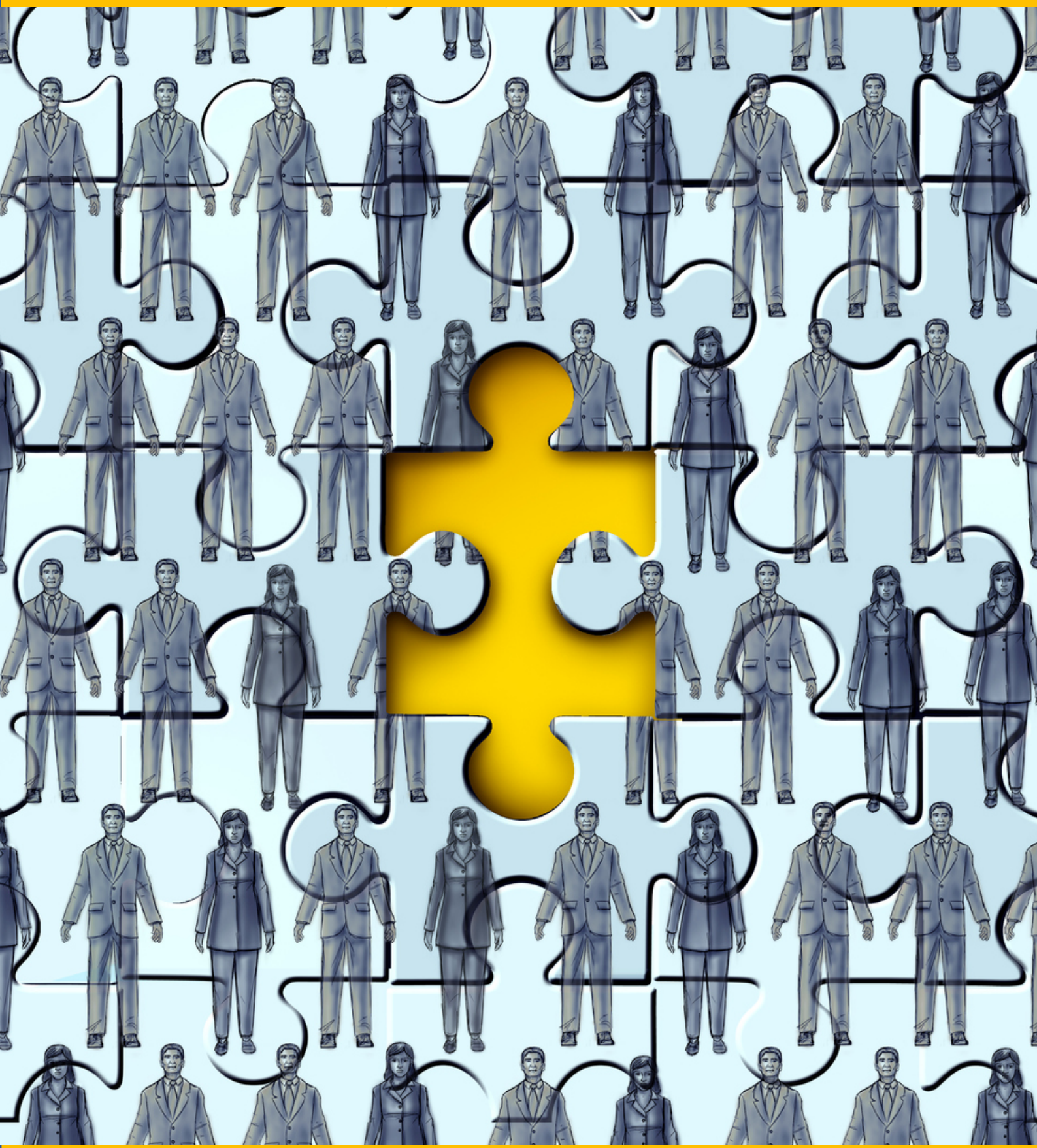


# Krapte op de arbeidsmarkt...

Hoe zit het met de mantelzorg?  
En met de voltijdsbonus?



## Krapte op de arbeidsmarkt

*Lossen we dit op met de voltijdsbonus? Wat betekent dit voor mantelzorgers?*

Iedereen is op zoek naar arbeidskrachten. De krapte op de arbeidsmarkt wordt steeds groter. Nederland is één van de landen waar de meeste mensen parttime werken. De gemiddelde werkweek is 31 uur. Als mogelijke oplossing wordt er gedacht aan het verruimen van de uren van parttimers. Wat zou er gebeuren als de parttimers meer gaan werken? En kan dit wel?

Een interessante discussie. Echter, wij zien in de praktijk dat dit de mantelzorgers meer onder druk zou zetten. In Nederland is namelijk 1 op de 4 medewerkers mantelzorger. Hoe ervaren zij deze discussie? Is het een oplossing voor mantelzorgers om meer uren te gaan werken? Wie neemt de mantelzorgtaken over als ze extra gaan werken? Kunnen ze het fysiek en psychisch aan?

Voor deze rapportage zijn we in gesprek gegaan met onderwijsorganisaties over de voltijdsbonus en mantelzorgers. Wat betekent het voor hen als zij meer gaan werken? Wat betekent het voor een mantelzorger om meer te gaan werken? Kan dit überhaupt? Lossen we zo het probleem op of creëren we een nieuw probleem? Wij gingen in gesprek met een aantal mantelzorgers om te onderzoeken hoe zij dit ervaren.

## De mantelzorger

Hoe gaat het met de mantelzorgers? Willen en kunnen zij meer werken? Laten we eerst stil staan bij de definitie van mantelzorg.

Als we zoeken naar een definitie van mantelzorg dan is dit volgens het Cultureel Planbureau als volgt; **Mantelzorg is het onbetaald zorgen voor iemand met gezondheidsproblemen uit zijn of haar sociale omgeving.**

Je zou verwachten dat er in 2022 genoeg aandacht is voor de mantelzorgers maar helaas is dat in de praktijk niet zo. Veel werknemers weten vaak niet eens dat ze mantelzorger zijn. En worstelen met de balans tussen werk en privé. Kunnen we dan deze groep mensen vragen om meer te gaan werken? En de krapte op de arbeidsmarkt op te lossen? \*

1 op de 4 werknemers combineert betaald werk met mantelzorg. In de zorg is dat 1 op de 3.

**9,1% van de mantelzorgers voelt zich zwaar belast (460.000 mantelzorgers).**

830.000 mantelzorgers geven langdurig (meer dan 3 maanden) en intensief (meer dan 8 uur) hulp aan een naaste.

**Mantelzorg is niet aan een leeftijd gebonden. Er zijn ook kinderen die opgroeien met iemand die zorg nodig heeft.**

\*Bron: Rapportage Project Who Cares

## **Ervaringsverhalen van mantelzorgers**

We zijn in gesprek gegaan met diverse mantelzorgers en hebben hen de vraag gesteld hoe zij werk en mantelzorgtaken combineren. Ook hebben we hen gevraagd hoe de discussie over parttime werken bij hen binnenkomt. Willen zij meer gaan werken? Kan dit?

Alle interviews zijn geanonimiseerd, de namen en plaatsnamen zijn fictief.

Als we de interviews samenvatten dan zien we vooral dat mantelzorgers op zoek zijn naar een luisterend oor. Dat er aandacht voor hen moet zijn. Ruimte voor uitbreiding van de uren zit er niet in. Wel hebben de meeste mantelzorgers het werk nodig, als afleiding of om even niet de 'mantelzorger van' te zijn, maar gewoon jezelf.

Het constante 'in actie' staan vergt veel. Ze staan altijd aan. Geen enkele dag is hetzelfde en ze leven voor de behoeften van diegene aan wie ze mantelzorg bieden. Daarna komt de rest van het gezin, het werk en daarna zichzelf.

### **Interview met Janneke Hermans**

In dit interview hebben we met Janneke gesproken. Zij is moeder van Isa en vertelt haar persoonlijke verhaal. Over de situatie van Isa, haar mantelzorgtaken en hoe zij dit combineert met haar werk.

#### **We hebben samen gekeken naar mogelijkheden.**

“Om uit te leggen hoe ik mantelzorg en werk combineer is het goed om te weten hoe mijn privésituatie eruitziet. Mijn dochter had na de geboorte direct problemen, ze wisten niet wat het was. Met 2,5 jaar kreeg ze de diagnose autisme. Iets wat 17 jaar geleden bijzonder was zeker voor een meisje, men dacht toen nog dat alleen jongens dit konden krijgen. Maar al hadden we een diagnose er kwamen meer problemen bij zowel medisch als psychisch. Na veel onderzoeken konden ze ons in Maastricht niet helpen en werden we uiteindelijk doorverwezen naar Amsterdam. Ze werd alleen maar zieker. In Amsterdam bleek dat haar darmen niet werkten, en dat haar hersenen het lichaam verkeerd aanstuurden. Dat werd alleen maar erger en ineens kon ze niet meer lopen en werd ze rolstoelafhankelijk. Haar hersenen blokkeerden gewoon. Psychisch is het ook heel zwaar. Ze vindt de wereld moeilijk.

Twee jaar geleden had ze ons bijna verlaten. Na 10 stoma's kreeg ze weer een nieuwe stoma en dat werd bijna haar dood. Nu is ze zwaar getraumatiseerd. Naast autisme en hoogbegaafdheid kon ze dit allemaal niet meer aan. Ze begon zichzelf te verwonden.

Momenteel gaat ze naar de dagbehandeling en heeft ze een Wajong. Tegen de pijn slikt ze morfine. Maar ze heeft bij alles begeleiding nodig en is erg angstig.

Elke morgen is het maar bekijken hoe de dag gaat. Gaat het goed dan kan ze naar de dagbehandeling, maar soms lukt dat niet dan wordt ze ineens heel erg ziek. Ook werken naast de darmen, de blaas en maag niet meer goed.

Ze kan niet zonder zorg. En krijgt thuis extra zorg voor individuele begeleiding. We hebben dat jaren zelf gedaan omdat Isa niets accepteert van anderen. En ik word hierin heel erg geclaimd. Dat is moeilijk te combineren met mijn werk. Ik werk voor een zorgaanbieder en particulier voor een mevrouw met NAH. Ik heb een opleiding waarbij ik gekwalificeerd ben om voor mijn dochter te zorgen. Toen ik bij mijn werkgever aangaf dat ik het niet meer vol kon houden en wilde stoppen met werken hebben we samen naar een oplossing gekeken.

En die oplossing is er gekomen. Ik heb geen ontslag hoeven te nemen en heb mijn dochter als cliënt. Dat is een unieke win-winsituatie. Ik ken veel ouders die niet meer werken en ervoor kiezen om voor pgb te werken maar de meesten vinden dit lastig. Je bent altijd in je thuissituatie. Het werk als zzp'er leidt mij af. Dan ben ik even weg thuis. Even mijn gedachten verzetten.

Privé is dit ook niet makkelijk. Ik ben vaak te moe om naar een feestje te gaan of het gaat gewoonweg niet met mijn dochter. Dan zeg je af en word je dat niet altijd in dank afgenomen. Oordelen zijn hard... daar heb ik veel moeite mee gehad. Nu kan ik daar beter mee omgaan. Mensen moesten eens weten... begrip tonen is een groot goed. Je bent je constant aan het verdedigen voor iets waar je je helemaal niet voor hoeft te verdedigen. Allemaal negatieve energie. Veel ouders hebben dan ook een burn-out puur en alleen van alle mantelzorgtaken. Wij kunnen er beter mee omgaan, we hebben de situatie geaccepteerd maar dat heeft tijd nodig."

## Interview met Sabrina Martens

In dit interview hebben we met Sabrina gesproken. Zij is moeder van Tuur en vertelt haar persoonlijke verhaal. Over de situatie van Tuur, haar mantelzorgtaken en hoe zij dit combineert met haar werk.

### Elke dag is anders.

"Sorry, sorry, sorry maar het was weer zo'n morgen. Ik kreeg het echt niet geregeld om op tijd bij jullie op kantoor te zijn voor dit interview. Wat ontzettend fijn dat we dit nu via Teams kunnen bespreken. Ik wilde het toch echt laten doorgaan omdat ik het belangrijk vind om mijn verhaal te delen. Om anderen te helpen dat je moederinstinct je echt wel laat weten of het wel of niet goed gaat met je kinderen, ondanks alle oordelen van de buitenwereld.

Ik heb vier kinderen en een baan van 32 uur. Daarnaast zit ik in de gemeenteraad en doe ik vrijwilligerswerk. Vanmorgen duurde het iets langer dan normaal. Mijn zoon is 9 jaar en wordt in januari 10. Een van de grootste uitdagingen is om hem op tijd op school te krijgen. Nu heb ik 'op tijd' al laten varen... gemiddeld is hij tussen 10 en half 11 op school. Het is niet dat hij tot dan in zijn bed blijft liggen. Hij kan de regels en verantwoordelijkheid niet aan. Hij heeft ADHD, autisme en een angststoornis. Er is daardoor meer aandacht voor hem nodig. We merken dat er geen druk op hem mag liggen want dan gaat het mis.

We staan om 7 uur op, en dan begint het eigenlijk al. Hierbij heb ik ondersteuning van thuisbegeleiding en van Pixel, zij zijn een traject gestart om hem op tijd op school te krijgen. Hij krijgt het gewoon niet in zijn hoofd geregeld. Dit speelt nu al 1,5 jaar. Soms vertrek ik al naar mijn werk. Dan zie ik hem langsfietsen rond half 11 en weet ik dat hij naar school gaat. Dat voordeel heb ik. Als ik niet zo dicht bij huis werkte, kon dat natuurlijk niet.

Het is eigenlijk elke dag afwachten hoe het gaat. En ja, soms leidt mijn werk daaronder, dan ben ik te laat, moet ik afbellen of open ik de deur om vervolgens weer snel naar huis te gaan. Die uren die ik mis die haal ik wel allemaal in. En nog meer dan die uren. Daarom werk ik eigenlijk elke week 5 dagen i.p.v. 4 dagen. Anders is het niet haalbaar dan blijft er maar die druk op de schouders van 'of thuisblijven voor mijn zoon' of 'de werkgever bellen en zeggen dat ik te laat ben'. Dat hou ik niet vol. Dus ik ben blij dat ik de uren flexibel kan inzetten.

Op het werk vertel ik weinig over mijn situatie. Ik heb ook niet een alledaagse functie waarbij een collega taken van je kan overnemen. Maar ik heb ook geen begripvolle leidinggevende. Zij begrijpt niet wat het betekent om naast het werk zoveel extra voor je zoon te moeten zorgen. Ik heb veel tijd gestoken in gesprekken voeren met school en hulpverleners om erachter te komen wat mijn zoon heeft. En het merendeel plande ik in op de momenten dat ik niet werkte. Gewoonweg omdat ik hiervoor geen ruimte kreeg van mijn leidinggevende. Nog erger, het leidde tot nog meer vragen, een kritische blik en zelfs wantrouwen. Ik moest al mijn uren verantwoorden. Op een gegeven moment was mijn zoon niet meer welkom op de BSO (in Limburg heb je geen BSO+), daar heb ik gelukkig een stokje voor kunnen steken. De oplossing van mijn werkgever was, vraag je ouders of vrienden om op te passen... echt... dat kan gewoon niet, daar heeft hij te veel begeleiding voor nodig.

Maar ik ben blij dat er een diagnose is. Want naast het 'niet meeleven' van de organisatie had ik daar ook privé last van. Mijn ex die aangaf dat ik harder voor mijn zoon moest zijn. Kennissen en vrienden die zeiden dat ik structuur moest aanbrengen en harder moest zijn. Ik heb altijd geweten dat er iets anders aan de hand was en ben daarom blij dat de diagnose er is. Dat geeft mij houvast om door te zetten en alles te geven zodat mijn zoon een zo mooi mogelijk leven krijgt.

Ik denk dat de maatschappij geen idee heeft wat het betekent om naast je baan voor deze extra zorg te moeten staan. Begrip, flexibiliteit, een luisterend oor en dan echt zonder oordeel. Dat zijn echt belangrijke zaken die ik iedereen, ook organisaties, wil meegeven. Daar krijg je veel meer voor terug. Denk aan mogelijkheden en zoek samen naar oplossingen. Ik vind mijn baan gewoon heel leuk en haal er echt voldoening uit. Als dat er niet was dan redde ik die 32 uur niet. "

## Interview met Ellie Paumen

In dit interview hebben we met Ellie gesproken. Zij is moeder van Juul en vertelt haar persoonlijke verhaal. Over de situatie van Juul, haar mantelzorgtaken en hoe zij dit combineert met haar werk.

Ellie is 36 jaar en moeder van 2 kinderen. Eva is 14 jaar en zit in de 2e. Juul is 11 jaar, hij is volledig thuis. Juul heeft een combinatie van medische, psychiatrische en fysieke beperkingen. Algeheel laat hij een degeneratief beeld zien. Een groot deel van zijn beperkingen wordt op dit moment gekoppeld aan het syndroom van Heller, maar vanwege de complexiteit van verschillende aandoeningen, kan niet alles onder 1 noemer.

“Voor ons is hij vooral onze lieve, bijzondere zoon die enorm in het moment leeft. Door zijn uitdagingen heeft Juul 24/7 zorg nodig. Juul heeft een zeer ingewikkelde prikkelverwerking, waardoor heel de dag afgestemd moet worden aan wat hij aan kan. Dit vraagt telkens opnieuw maatwerk en je moet hem zeer goed leren lezen. Zelf kan hij niet goed onder woorden brengen hoe hij zich voelt of wat hij nodig heeft. Verder heeft Juul door zijn beperkingen erg weinig energie. Ook heeft hij een verstandelijke beperking en fors autisme. Hij functioneert met name op peuter/kleuterniveau. Hierdoor begrijpt hij bepaalde zaken moeizaam, wat maakt dat hij boos en onvoorspelbaar kan reageren als iets te ingewikkeld is of te veel van hem vraagt. Ook heeft hij medicatie voor zijn astma en prikkelverwerking/tics, welke door zijn verzorgers gegeven moeten worden. Juul is niet zindelijk, en moet dus verschoond worden. Voor langere afstanden maakt Juul gebruik van een rolstoel in verband met zijn prikkelverwerking, hypotonie en hypermobiliteit. Ook voor in huis heeft Juul een aangepaste stoel.

De zorg die Juul nodig heeft, is dus op allerlei vlakken en erg breed. Wat voor het ene probleem helpt, is voor het andere probleem juist niet helpend. Het is de hele dag keuzes maken, en genoeg nemen met ‘goed genoeg’. Zijn welbevinden staat daarbij altijd centraal. Hierdoor is het ook erg moeilijk om een geschikte dagbesteding voor Juul te vinden. Hij is al meer dan 3 jaar fulltime thuis en heeft een leerplichtonthefving. Binnenkort gaat hij starten op een dagbesteding voor EMB-kinderen, waar we starten met volledige 1 op 1 zorg.

Ik ben de hele dag bezig om te bekijken wat op dat moment nodig/haalbaar is voor Juul. Wat ik daar wel nog bij wil aangeven: Juul bepaalt niet het dagritme, zijn behoeften bepalen het dagritme.

In het verleden werkte ik op een woonbegeleidingscentrum waar cliënten wonen die zorg nodig hebben, ik deed daar iedere ochtend huishoudelijke taken. Dat was op dat moment nog perfect te combineren met de zorg voor Juul. Hij ging toen nog iedere ochtend naar school. Fulltime naar school is nooit haalbaar geweest, dus het was altijd zoeken wat ik nog kon qua werk. Het doel was destijds nog om later echt de zorg in te gaan, dat was toen alleen niet haalbaar.

Mijn werkgever was op de hoogte van mijn zorgtaken. Toen Juul begon uit te vallen in het onderwijs, was het soms erg zoeken. Het werd steeds meer de vraag of Juul die dag naar school kon. Soms kon hij bij zijn vader terecht maar zo niet dat kon ik niet naar mijn werk gaan of ik nam hem mee naar mijn werk. Mijn

werkgever wilde er zeker in meedenken, maar we moesten ook samen tot de conclusie komen dat dit uiteindelijk voor iedereen onrust gaf.

Ik voelde me wel gezien en gehoord, maar ik snap ook dat het uiteindelijk een uitzichtloze situatie werd. Eigenlijk gebeurde het tegelijkertijd dat Juul volledig thuis kwam te zitten en dat ik een vast contract kreeg aangeboden. Ik heb er toen zelf voor gekozen om te stoppen met werken. Ik wilde vooral dicht bij mijn gevoel blijven, en het voelde niet juist om een vast contract te tekenen en een dag later (bij wijze van) aan te geven dat het onmogelijk werd om nog te komen.

Zoals met alles, zijn er voor- en nadelen te benoemen. Ik besepte me dat ik een risico liep door mijn baan op te zeggen. Maar ik vertrouw er ook op, dat als je een beslissing neemt vanuit je hart, alles uiteindelijk wel weer op zijn pootjes terecht komt. In de tussenliggende jaren hebben we de zorg voor Juul goed kunnen vormgeven door middel van een pgb. In eerste instantie door middel van een goede samenwerking met het CJG/de gemeente, en sinds vorig jaar door middel van een pgb via een Wlz-indicatie. Daardoor is het financieel gezien voor nu goed geregeld, en dat haalt een hoop stress weg.

Voor de toekomst is er echter wel meer onzeker. Met zorg leveren aan een naaste d.m.v. een pgb, bouw je immers geen pensioen op, je hebt nergens recht op als die zorg, om wat voor reden dan ook, wegvalt. Dat maakt dat het wel een heel wankel evenwicht blijft.

Daarnaast miste ik wel een stukje 'deelname aan de maatschappij'. Toen er wat meer rust kwam in alle zorg rondom Juul nadat hij in de Wlz kwam, ging de vraag 'wie ben ik?' weer wat meer leven. Ik was alleen nog maar moeder van Juul, zowel voor de omgeving als voor mezelf. Inmiddels werk ik mee aan verschillende zaken, zoals het ouderpanel Midden-Limburg, deel ik mijn ervaringen in de steunfractie van een politieke partij en ik werk sinds kort ook als vrijwilliger. Ook ben ik weer begonnen met een avondje in de week sporten. Hier haal ik voldoening uit, maar ook hierin blijft het zoeken naar een balans omdat de zorg voor Juul erg onvoorspelbaar en intensief blijft.

Als je altijd thuis bent en zoveel zorgt voor je zorgintensief kind, blijft het denk ik heel belangrijk om een groot zelfreflecterend vermogen te hebben. Zo blijf je ook oog houden voor bepaalde patronen die dan snel ontstaan, de relatie tussen jou als 'zorgverlener' en degene die zorg ontvangt, kan dan behoorlijk symbiotisch worden. En dat is niet helpend, voor niemand.

Ik mis het werken nog steeds wel, maar ik zie ook in dat het in deze situatie niet haalbaar is om ook nog te werken. Dus telkens daarnaar verlangen, maakt mij ook niet gelukkig. Voor nu is dit de situatie en daar moeten we het mee doen. Soms voelt het glas dan halfvol, en soms ook hartstikke halfleeg. En het is allebei even waar.

Wat wel heel belangrijk is, is een stukje erkenning. Gezien worden dat is erg belangrijk voor mij. En ik moet af en toe echt bewust tijd voor mezelf vrijmaken. Júist als ik het gevoel heb er meer en meer voor Juul te moeten zijn, weet ik inmiddels dat ik in de valkuil trap om me alleen nog maar te identificeren met die 'zorgrol'. Het is fijn om me er dan weer bewust van te zijn dat ik hele fijne vrienden om me heen heb. En dat Juul zijn vader en ik heel goed contact hebben, ondanks dat we gescheiden zijn. We zijn wel echt samen ouders. We



zeggen ook wel eens gekscherend dat 'gescheiden zijn' voor ons perfect is. Zo verdeel je de zorgen automatisch meer, en heb je met regelmaat ook echt de ruimte en tijd voor jezelf doordat ze bij de andere ouder zijn.

Het doet me wel pijn om te horen dat er steeds meer druk op wordt gelegd op mensen om meer te gaan werken. Je moet je dan verdedigen waarom je niet kan werken en dat doet me pijn. Want ik zou zo graag willen, maar in onze situatie is het al niet mogelijk om parttime te werken, laat staan meer te werken. De zorg stopt ook vaak niet na 'de directe zorg', er zit ook een heleboel regelwerk aan vast. Administratie, geplande en ongeplande ziekenhuisbezoeken, evaluaties, spalken maken, medicatie bestellen, een kind wat meer dan gemiddeld ziek is, slapeloze nachten, etc. En juist als er dan even wat ruimte is, wil ik er ook kunnen zijn voor Juul zijn oudere zus.

Of juist wat ruimte innemen voor jezelf, want vaak stort je na een intensieve periode zelf in. Daar staan mensen denk ik nog niet zoveel bij stil. In het moment ga je maar door en door, stroomt de adrenaline. Maar juist wanneer de rust terugkeert, wordt het pas echt zwaar, en dat voelt vaak eenzaam. Werk moet dan eigenlijk heel erg flexibel kunnen zijn, de ene week heb ik meer tijd/energie over dan de andere week. Maar die flexibiliteit is vaak niet haalbaar (en dat is ook logisch)."

## Kan de voltijdsbonus de krapte op de arbeidsmarkt oplossen?

Naast de mantelzorgers hebben we ook gekeken naar de voltijdsbonus. Het kabinet heeft het idee om een voltijdsbonus in o.a. het onderwijs in te zetten om zo mensen te verleiden om meer uren te gaan werken. Wij hebben contact gezocht met een beleidsadviseur van LVO (Limburgs Voortgezet Onderwijs) en een directeur van een basisschool. Want het personeelstekort in het onderwijs is erg hoog. Kan een voltijdsbonus helpen? Willen mensen meer gaan werken voor extra geld? En hoe zit dit bij de mantelzorgers in het onderwijs?

## Interview met Frank Severens

In dit interview hebben we met Frank Severens gesproken. Hij is beleidsadviseur bij LVO.

### De personeelskrapte is erg hoog in het onderwijs.

In het onderwijs is de krapte op de arbeidsmarkt goed voelbaar. Onlangs heeft de politiek de fulltimebonus in het leven geroepen, om docenten die nu parttime werken te stimuleren fulltime te gaan werken.

Frank geeft aan dat LVO niet meedoet aan deze fulltimebonus. Meer geld zal volgens hem niet helpen om docenten meer uren voor de klas te krijgen. Parttimers werken bewust parttime. Iedereen die uitbreiding van contract wenste, kon daar altijd al om vragen. De ruimte is er. Frank denkt dat een financiële prikkel door middel van de bonus nu niet ineens mensen gaat bewegen meer te werken. Hij is van mening dat de salarissen goed zijn en dat de docenten in het voortgezet onderwijs over het algemeen niet in de doelgroep vallen die door de huidige inflatie ineens in de financiële problemen komt. Docenten zoeken niet naar een hogere financiële beloning, maar naar werkdrukverlichting.

Wat betreft mantelzorgers; deze zijn er in het onderwijs ook. Frank geeft aan dat in het voortgezet onderwijs veel vrijheid bestaat om aan te geven op welke momenten docenten inzetbaar zijn. Docenten werken niet per definitie de hele dag, maar kunnen bij de roostermakers aangeven op welke momenten zij bijvoorbeeld niet inplanbaar zijn. Dat geeft ruimte om bijvoorbeeld bepaalde dagen/dagdelen vrij te houden voor mantelzorgtaken.

## Interview met Ruud Steeghs

In dit interview hebben we met Ruud Steeghs gesproken. Hij is directeur basisonderwijs Midden-Limburg.

Ruud is directeur van twee scholen. Vorig schooljaar waren dat er nog vier, maar drie scholen zijn gefuseerd waardoor er nu een fusieschool is met twee locaties, en daarnaast is hij dus nog directeur van een andere basisschool binnen dezelfde scholenkoepel.

### **Door een terugloop in leerlingenaantallen hebben wij geen last van de krapte op de arbeidsmarkt.**

Voor beide scholen is de formatie op orde. Dankzij de fusie zijn er minder klassen dan vorig jaar, waardoor er minder leerkrachten nodig zijn. De fusie heeft overigens niets met de onderwijskrapte te maken, maar met het feit dat het drie scholen betrof met teruglopende leerlingenaantallen. Op termijn komt er een nieuw schoolgebouw, waardoor er nog maar een locatie is van deze school.

De formatie is dus goed. Er is zelfs nog een eigen vervangingspool binnen de clusters, en niet onderwijskoepel breed. Hierdoor zijn vervangers eigenlijk altijd bekend op de locatie, wat voor zowel leerkracht, leerlingen en ouders fijn is. Wanneer de vaste vervanger niet nodig is, is deze drie dagen per week per schoolteam beschikbaar voor extra inzet voor bijvoorbeeld individuele leerlingen.

Wel merkt Ruud op dat er door de coronacrisis extra geld naar het onderwijs is gegaan. Daarom zijn door veel scholen extra leerkrachten aangetrokken, daarmee is volgens zijn zeggen de arbeidsmarkt nog meer 'leeggeroofd'. Het was al schaars, maar nu is het nog schaarser.

### **Ik zie de voltijdsbonus eerder als een tijdelijke stimulans.**

Volgens Ruud is het nieuws over de fulltimebonus met enige scepsis ontvangen op zijn scholen. Ruud vraagt zich af of dit het probleem van tekorten werkelijk gaat oplossen. Hij ziet een bonus als tijdelijke stimulans, en niet als een structurele oplossing. Ook hij benoemt dat parttimers bewust parttime werken, en iedereen die al meer wilde werken kon dit altijd al doen. Extra werk is al langer voorhanden. Hiermee sluit hij zich aan bij de mening van LVO.

Daarnaast ziet Ruud een risico in de bonus, namelijk dat deze ook kan uitnodigen tot extra draaglast. Hij vraagt zich af of dat de kwaliteit wel ten goede komt. Kortom, wat hem betreft is de fulltimebonus een verkeerde prikkel. Ruud geeft aan dat ze parttimers eigenlijk zelden actief benaderen met de vraag of ze meer willen werken. Bij langdurig uitval van een collega wordt het team wel de vraag gesteld of iemand ter vervanging tijdelijk meer wil werken. Verder meent Ruud goed zicht te hebben op welke medewerkers eventueel meer willen werken, omdat hij met alle leerkrachten goed en regelmatig contact heeft. In die contacten komen wensen altijd aan bod.

## We hebben één leraar met mantelzorgtaken

In de teams van Ruud is een leerkracht actief die ook mantelzorgtaken heeft. Met deze leerkracht heeft Ruud regelmatig contact. Deze leerkracht werkt ook parttime en kan daardoor zorgtaken op andere momenten uitvoeren, maar de belasting voor deze leerkracht is onevenredig. Zorg is namelijk niet altijd planbaar in die bewuste situatie, waardoor de leerkracht soms spontaan meer zorg moet verlenen. Ruud probeert daarin ruimte te geven, maar erkent ook dat dit soms een organisatorische last kan zijn. Over het algemeen is het zo dat de primaire taken van deze leerkracht goed lopen (de vaste lesdagen), maar dat de extra taken, zoals studiedagen op vrije dagen van deze leerkracht, dan moeilijk zijn.

Over het algemeen zegt Ruud over mantelzorgers dat hij te allen tijde afspraken zal afstemmen met leerkrachten die met deze taken te maken hebben of krijgen. Dit in persoonlijke gesprekken, met het welbevinden van de leerkracht voorop. Want daar gaat het uiteindelijk om.

## Samengevat

Een voorzichtige conclusie is om de groep mantelzorgers vooral niet te belasten met de vraag om meer te gaan werken. Om de krapte op de arbeidsmarkt niet groter te maken is het juist een 'must' om aandacht te geven aan deze groep. Ook zal de voltijdsbonus geen extra stimulans geven aan mantelzorgers om meer te gaan werken, omdat het gewoon niet kan.

### Wat kunnen werkgevers wel doen?

Werkgevers moeten zich bewust zijn van medewerkers die naast hun baan mantelzorgtaken uitvoeren. Door met hen in gesprek te gaan, zich flexibel op te stellen zodat ze samen een duurzame relatie aangaan. Hierdoor voorkom je dat de krapte erger wordt, zeker in de zorg.

**'Koester je medewerkers'**. Investeer duurzaam in je medewerkers. Kijk naar wat er wel kan, zeker bij medewerkers met mantelzorgtaken. Zet in op duurzame inzetbaarheid. Besteed vooral aandacht aan hoe je de huidige medewerker met mantelzorgtaken aan je kunt binden. Besteed er aandacht aan en blijf in gesprek.

Tips voor werkgevers:

- Ga als werkgever het gesprek aan met je werknemer.
- Bij mantelzorgers is het van belang om als werkgever te letten op signalen en deze op te pikken.
- Het blijft maatwerk. De oplossing voor medewerker A is niet dezelfde als de oplossing voor medewerker B.
- Maak mantelzorg bespreekbaar op je werk. Ga in gesprek en toon begrip. Vraag of er knelpunten zijn in het werk en zoek samen waar mogelijk naar een oplossing.

Begin februari brengt Burgerkracht Limburg het onderzoek 'Mantelzorg Who Cares' uit. In dit project heeft BKL samengewerkt met de Erasmus Universiteit om mantelzorg onder de aandacht te brengen in de zorg. Met als doel, hoe zorgen we ervoor dat werkgevers de juiste aandacht besteden aan mantelzorgers in de zorg.