



Jan Latten over het aanboren van arbeidspotentieel

‘Een werkgever met lef stelt zich op als een vriend’

We kunnen onze arbeidscapaciteit veel beter benutten dan we nu doen, vindt sociaal demograaf Jan Latten. Hij pleit ervoor om het werken in de zorg aantrekkelijker te maken voor parttimers en partnerlozen. Werkgevers hebben hierin een essentiële rol. ‘Geef meer aandacht aan jouw mensen.’

Jan Latten wijst al jaren op trends in onze bevolkingsgroei en kijkt daar altijd net iets anders naar. Dat deed hij al als hoogleraar sociale demografie (UvA) en hoofdemograaf bij CBS. Nu, na zijn pensionering, doet hij dit nog steeds, bijvoorbeeld tijdens

lezingen en in Telegraaf-columns. Zijn frisse blik blijkt meteen als we het hebben over personeelsschaarste in de zorg. Het heersende verhaal is dat we door vergrijzing met een bijna onoverkomelijke crisis kampen. Dit waagt Jan te betwijfelen: “Ik ga niet mee in het

idee dat de arbeidsmarkt is uitgeput. Daarvoor laten we nog veel te veel arbeidscapaciteit onbenut. We hebben in Nederland 4,5 miljoen parttimers en 1 miljoen mensen die aan de kant staan. Ook hebben we veel ouderen die best willen doorwerken, maar dat toch niet doen, omdat het ze financieel niet aantrekkelijk wordt gemaakt. Het aanboren van dat onbenutte potentieel lukt ons nu nog onvoldoende.”

Uitstroom bestrijden

Het stimuleren van parttimers om langer te werken, zou in de zorg zeker kansrijk kunnen zijn. Jan: “Van de verzorgenden, apothekersassistenten en medisch praktijkassistenten werken respectievelijk 91, 89 en 78 procent parttime. Dat heeft diverse redenen, maar één daarvan is dat het niet voor iedereen financieel aantrekkelijk is meer uren te werken, bijvoorbeeld omdat ze dan toeslagen kwijtraken.” Hier zou de overheid iets aan kunnen doen, maar werkgevers kunnen hier ook een rol in vervullen. “Ook zij kunnen ervoor zorgen dat werken in de zorg aantrekkelijker wordt, bijvoorbeeld door meer mee te

“Nieuwe generaties zoeken meer dan vroeger naar geborgenheid, zingeving en vriendschap. Daar kun je als werkgever op inspelen.”

denken over de alledaagse besognes van hun mensen.” Dat meedenken zou ook goed zijn vanwege een tweede probleem in de zorg: de grote uitstroom, vindt Jan. “Mensen lopen nu nog weg naar allerlei andere beroepen, vanwege beloning of als gevolg van het belastende karakter van het werk. Ook daar kun je als werkgever iets mee. Hoe maak je het werk bij jou zo aantrekkelijk dat mensen wel bij jou willen blijven werken?”

Turbulente levens

De kunst is om het werk beter te laten aansluiten bij de wensen van werknemers. Een trend waarop een zorgwerkgever kan inspelen zijn de lossere relationele verbanden, denkt Jan. Hij wijst erop dat het aantal partnerlozen in een paar generaties sterk is gestegen. In 2022 waren 3,1 miljoen Nederlanders alleen achter hun voordeur. “In de huidige turbulente samenleving zijn relaties en banen minder vast dan in het verleden. Ook dat is een vorm van bestaansonzekerheid. Steeds meer mensen redden het privé niet en lopen vast in hun relatie of gezin. Dat maakt hun leven onzeker. Nieuwe generaties zoeken meer dan vroeger naar geborgenheid, zingeving en vriendschap op het werk, omdat ze dat in hun privéleven vaker niet meer hebben. Ze vinden daarom vrienden belangrijk. Daar kun je als werkgever op inspelen.

Je zou erover kunnen nadenken hoe mensen meer vrienden kunnen maken op het werk. Ik las een onderzoek waarin een werkgever zei dat werknemers met minimaal één vriend op het werk loyaler zijn.”

Aandacht voor partnerlozen

Jan raadt werkgevers aan om meer aandacht te hebben voor de mens achter de werknemer. “Werkgevers met lef stellen zich op als een vriend.” Hij denk dat dit zich vertaalt in loyaliteit. “Met name bij de sterk gegroeide groep partnerlozen, zie je dat ze kampen met issues rond financiële problemen, eenzaamheid en overspannenheid. Als je jouw werknemers meer aandacht geeft en helpt, werkt dat verbindend.” Hij ziet op dit vlak bijvoorbeeld kansen bij praktisch opgeleide zorgprofessionals. “Vooral onder praktisch opgeleiden vind je veel partnerlozen. Met het stuklopen van relaties starten vaak de problemen. Die nemen ze mee naar het werk. Het helpt als je daar als werkgever aandacht voor hebt en deze collega’s ondersteunt bij het vinden van oplossingen. Kun je afspraken maken waardoor een alleenstaande met schoolgaande kinderen toch bij je kan werken?”

Inspelen op woonwens

Een belangrijke wens waar je als werkgever ook op zou kunnen inspelen, is de woonwens; zeker die van jongeren. Dat kan een kans zijn voor zorgwerkgevers in Friesland, Groningen, Drenthe en Overijssel, stelt Jan. “De problemen rond krimp van het aantal arbeidskrachten zijn in die delen van het land sterker vanwege de binnenlandse trek naar de Randstedelijke gebieden. Jongeren vertrekken en ouderen blijven achter.” Daar staat tegenover dat juist in deze vergrijzende provincies vaak een minder grote woningnood is. “Misschien kun je medewerkers helpen bij het vinden van een woning. Dat deden bedrijven zoals Philips en Stork in de vorige eeuw ook.” Iets anders wat zorgwerkgevers kunnen inzetten, is hun invloed bij het realiseren van woonvormen, vindt Jan. Dit geeft de mogelijkheid om creatief na



te denken over de inzet van personeel. Hij noemt het voorbeeld van het woonzorgconcept Living-Inn in Nijmegen. Starters/studenten wonen daar, in ruil voor zorgwerkzaamheden, samen met

ouderen. “Dat vind ik mooi, ook omdat je generaties bij elkaar brengt. Ik geloof meer in dat soort creatieve oplossingen dan in weer een blik buitenlandse verpleegkundigen opentrekken.”