

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2135

Vragen van het lid **Schouten** (ChristenUnie) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over *de berichten dat mantelzorgers overbelast raken* (ingezonden 26 maart 2015).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (ontvangen 30 april 2015). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2014–2015, nr. 1944.

Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van de berichten «Participatiesamenleving eist tol op de werkvloer»¹ en «Vier uur per week zorgen, dat kan net»?²

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u de conclusie van het Sociaal en Cultureel Planbureau dat mensen die veel uren per week werken en meer dan vier uur per week mantelzorg verlenen een groter risico hebben op gezondheidsklachten op de werkvloer? Deelt u de mening dat het toegenomen risico op gezondheidsklachten een zorgelijke ontwikkeling is?

Antwoord 2

Uit de SCP- publicatie «Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk» blijkt dat de ervaren gezondheid van werkenden in het algemeen niet verandert als ze met mantelzorg beginnen. Het aantal ervaren gezondheidsklachten stijgt wel als de mantelzorg intensief is, waarbij de omvang van de werkweek niet uitmaakt. Het ziekteverzuim van werkende mantelzorgers stijgt na het beginnen met mantelzorg, met name als de zorg al minstens twee jaar duurt. Daarbij wordt door de onderzoekers wel aangegeven dat langdurende hulp geen *aantoonbare* nadelige gevolgen heeft voor de gezondheid. Volgens de onderzoekers spelen bij de ervaren gezondheid en het verzuim zowel de zorgsituatie als de combinatie arbeid en zorg een rol.

¹ De Telegraaf, 24 maart 2015: «Participatiesamenleving eist tol op de werkvloer».

² Trouw, 24 maart 2015: «Vier uur per week zorgen, dat kan net».

De emotionele en fysieke belasting die de zorgsituatie voor de mantelzorg in combinatie met het werk met zich meebrengt, mag er niet toe leiden dat mantelzorgers eraan onderdoor gaan. Het kabinetsbeleid is er dan ook op gericht te voorkomen dat mensen door de combinatie van werk en zorg oververmoeid en overbelast raken en vervolgens mogelijk stoppen met werken.

Vraag 3

Ziet u vanuit de doelstelling van het kabinet om de Participatiesamenleving te bevorderen ook de noodzaak in om te kijken hoe gezondheidsproblemen onder mantelzorgers voorkomen kunnen worden? Zo ja, welke mogelijkheden ziet u hiertoe? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 3

Ja, overbelasting kan leiden tot gezondheidsklachten en uitval en kan ook de duurzame inzetbaarheid van werknemers verminderen. Ook kunnen gezondheidsklachten ertoe leiden dat de mantelzorg de zorgtaken voor zijn naaste niet langer kan verrichten. In mei 2014 is het Ministerie van SZW gestart met een vierjarige campagne gericht op preventie van werkstress. Vanuit het programma duurzame inzetbaarheid wordt ingezet op het agenderen van het belang van de preventie van werkstress bij werkgevers en werknemers en op het verspreiden en toegankelijk maken van relevante en beschikbare kennis en praktijkervaring. Dit opdat meer werkgevers en werknemers sneller en beter investeren in mentaal gezond werken. Ten aanzien van werkstress geldt, dat preventie een gezamenlijk belang – en dus ook een gezamenlijke verantwoordelijkheid – is van werkgevers en werknemers. Van belang is dat werkgever en werknemer met elkaar in gesprek gaan over de combinatie van werk en mantelzorg en eventueel maatregelen nemen om te voorkomen dat de werknemer overbelast raakt.

Middelen die worden ingezet zijn: een communicatiecampagne, de Week van de Werkstress (waarin bedrijven en organisaties worden gemobiliseerd om zelf aan de slag te gaan met het thema), en bijeenkomsten gericht op medezeggenschap en personeelsfunctionarissen. Op 21 mei 2015 wordt, samen met AWWN, De Baak, SBI Formaat, CAOP en het Nederlands Focal Point, een werkconferentie georganiseerd voor OR-leden en HR-medewerkers, over wat bedrijven en organisaties praktisch kunnen doen om werkstress voor te zijn. Het thema werk & privé, waaronder mantelzorg, staat hierbij nadrukkelijk op de agenda.

Daarnaast is het kabinetsbeleid erop gericht dat gemeenten mantelzorgers vroegtijdig in beeld krijgen en indien nodig passende ondersteuning aan mantelzorgers bieden. Daartoe is de positie van de mantelzorg in de Wmo 2015 verstevigd. Voortaan dient de gemeente bij de beoordeling van een melding van een behoefte aan maatschappelijke ondersteuning ook de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de mantelzorg te betrekken. Op deze wijze komt de belastbaarheid van de mantelzorg vroegtijdig bij de gemeente in beeld en kan maatwerk in de ondersteuning worden geboden.

Vraag 4

Kunt u aangeven welke belemmeringen er bestaan – ook in wet- en regelgeving – om mantelzorg en betaald werk te combineren?

Antwoord 4

De Eerste Kamer heeft in december 2014 unaniem ingestemd met het wetsvoorstel Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden. Met deze wet zijn belemmeringen in de Wet arbeid en zorg en de Wet aanpassing arbeidsduur weggenomen opdat de daarin opgenomen voorzieningen met betrekking tot arbeid en zorg flexibeler kunnen worden gebruikt en beter toegankelijk zijn voor werkende mantelzorgers. Zo kan het kort- en langdurend zorgverlof per 1 juli aanstaande ook worden opgenomen voor de zorg voor huisgenoten, tweedegraads familieleden en anderen in de sociale omgeving (nu alleen voor ouder, kind en partner). Langdurend zorgverlof kan per 1 juli ook worden opgenomen voor de zorg voor een hulpbehoevende (thans uitsluitend bij levenbedreigende ziekte).

Daarnaast wordt op korte termijn aan de SER advies gevraagd over «Werken en leven in de toekomst». Daarin wordt onder andere gevraagd of naar aanleiding van de resultaten van het voornoemde SCP-onderzoek extra

facilitering wenselijk is van degene die een grote baan combineert met intensieve of langdurige mantelzorg.

Ten slotte heeft het kabinet in 2013 een arbeid- en zorgbijeenkomst georganiseerd om met het veld knelpunten en kansen in kaart te brengen op het gebied van arbeid en zorg. Op verzoek van de Tweede Kamer wordt een tweede bijeenkomst georganiseerd. Daarna zal ik de Tweede Kamer een brief doen toekomen over de ontwikkelingen en toekomstperspectieven rond het thema arbeid en zorg.

Vraag 5

Wat zijn volgens u de oorzaken van de onderbenutting van het gebruik van de bestaande verlofregelingen door mantelzorgers? In hoeverre wordt dit veroorzaakt door onbekendheid van mantelzorgers met de verlofregelingen, of spelen er ook andere oorzaken mee? Bent u bereid met de sociale partners te bezien hoe het gebruik van de verlofregelingen door mantelzorgers verbeterd kan worden?

Antwoord 5

Uit onderzoek is bekend dat specifieke verlofregelingen betrekkelijk weinig worden gebruikt. Zo maakt 53% van de mantelzorgers – mede vanwege onbekendheid – geen gebruik van wettelijke verlofregelingen ten behoeve van mantelzorg³. Meestal hadden de niet-gebruikers geen behoefte aan verlof. Degenen die daaraan wel behoefte hadden namen dat meestal niet omdat het werk het niet toeliet. Onbekendheid met de verlofregelingen speelde daarnaast ook een grote rol⁴.

Om de bekendheid met de Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden te vergroten start het Ministerie van SZW in de maand mei een voorlichtingscampagne. Conform een toezegging van de Staatssecretaris van VWS aan de Tweede Kamer d.d. 16 december 2014 (Kamerstuk 30 169, nr. 39) zal de campagne voor zover er raakvlakken zijn met mantelzorg, in samenwerking met het Ministerie van VWS worden vorm gegeven. Ik zal in het overleg met sociale partners aandacht besteden aan genoemde voorlichtingscampagne en het gebruik van verlofmogelijkheden door mantelzorgers.

Toelichting:

Deze vragen dienen ter aanvulling op eerdere vragen terzake van het lid Keijzer (CDA), ingezonden 25 maart 2015 (Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2014–2015, nr. 2136).

³ SCP (2009). Mantelzorg. Een overzicht van de steun van en aan mantelzorgers in 2007.

⁴ «Verlof vragen», de behoefte aan en het gebruik van verlofregelingen, SCP 2011