

Vergaderjaar 2018–2019

30 169

Mantelzorg

Nr. 71

BRIEF VAN DE MINISTER VAN VOLKSGEZONDHEID, WELZIJN EN SPORT

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 1 april 2019

Hierbij stuur ik u de beleidsreactie op het SCP rapport «Werk en mantelzorg» (bijlage)¹. Daarmee reageer ik op het verzoek van de heer Geleijnse (50Plus) die daarom heeft gevraagd tijdens de procedurevergadering van 20 februari in de vaste commissie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Ik ga in op het onderzoek, dat ik met deze brief meestuur, en beschrijf de acties die ik onderneem in het kader van het programma «Langer Thuis». Mijn beleid is erop gericht de bewustwording en ondersteuning van mantelzorgers te versterken. Met deze brief doe ik tevens de motie af van de leden Dik-Faber en Segers (Christen Unie), die is ingediend bij het VAO ouderenzorg van 7 maart jongstleden (Handelingen II 2018/19, nr. 60, item 3). De motie roept op in kaart te brengen welke mogelijkheden er nu reeds zijn voor de ondersteuning van mantelzorgers en in gesprek te gaan met werkgeversorganisaties en gemeenten over aanvullende maatregelen (Kamerstuk 31 765, nr. 376).

SCP onderzoek

Intensieve mantelzorgers ervaren een lagere kwaliteit van leven

Het SCP heeft onderzoek gedaan naar de bijna twee miljoen Nederlanders die een baan combineren met hulp aan een familielid, vriend of buur vanwege diens gezondheidsbeperkingen. Het SCP heeft zich gebaseerd op een enquête over de combinatie van werk en mantelzorg en de ervaren kwaliteit van leven onder 3.800 werkenden. In dit onderzoek komt naar voren dat ruim 70% van de werkenden, die ook mantelzorger zijn, dat goed kunnen combineren en tevreden zijn met hun leven. Een kwart van de ondervraagden geeft aan een zekere moeite te hebben met de combinatie van werk en mantelzorg en 4% ondervindt dat werk en mantelzorg slecht te combineren zijn. Voornamelijk voor de groep van intensieve helpers met een baan, die meer dan 8 uur per week zorgen,

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

geldt dat zij substantieel minder tevreden zijn over hun leven dan werkenden die geen mantelzorg geven. Dit komt voornamelijk door de ervaren tijdsdruk. Dit geldt ook voor mensen die het gevoel hebben in een mantelzorgklem te zitten: degenen die zich verplicht voelen te zorgen omdat de hulpbehoevende alleen door hem of haar wil worden geholpen of omdat niemand anders beschikbaar is.

Het combineren van werk en mantelzorg

Het SCP trekt de conclusie dat werk en mantelzorg te combineren zijn, maar dat er goed dient te worden gekeken naar de specifieke groep werkende mantelzorgers waarbij een slechtere kwaliteit van leven wordt gesignaleerd. Werkende mantelzorgers geven aan, het meeste te hebben aan begrip van hun leidinggevende of collega's. Om werk en mantelzorg beter te kunnen combineren kan het contact met de leidinggevende over de mantelzorg behulpzaam zijn. Ruim de helft van de werknemers die mantelzorg levert, heeft zijn of haar leidinggevende geïnformeerd over de zorgtaak. Van degene die dat niet hebben gedaan, zouden de meesten dat wel doen als zij meer hulp zouden moeten geven, of als de gezondheid van de verzorgde zou verslechteren.

Naast begrip op de werkvloer wordt flexibiliteit bij het indelen van werktijden als het meest behulpzaam gezien bij de combinatie van werk en mantelzorg. Flexibele werktijden helpen om de verschillende taken beter op elkaar af te stemmen en biedt ruimte ook tijdens werktijden met de hulpbehoevende, bij voorbeeld, naar het ziekenhuis te gaan of snel te kunnen reageren op onvoorspelbare zorgsituaties.

Vrije dagen en betaald verlof worden minder vaak door werkende mantelzorgers genoemd als regelmogelijkheid. Er wordt beperkt gebruik gemaakt van betaald verlof, slechts een op de tien. Maar 6% maakt gebruik van onbetaald (vaak langdurig) verlof. Een op de vier werknemers neemt vakantiedagen op om mantelzorg te verlenen.

Beleidsinzet

Ondersteuning van de mantelzorgers: het goede gesprek begint bij de werkgever.

Een van de doelen binnen het programma Langer Thuis is dat mantelzorgers weten dat ondersteuning beschikbaar is, dat zij hierover goed geïnformeerd zijn en dat het bijdraagt aan het ontlasten van de zorg- en ondersteuningstaak die zij hebben. Managers en leidinggevendenden moeten daarom het gesprek met hun medewerkers aangaan. Kernvraag die in dat gesprek aan de orde zou moeten komen is: lukt het alle ballen goed in de lucht te houden, kunnen ze daarbij worden geholpen en hoe kan dit het best? Het bieden van ruimte zoals flexibele werktijden maakt bijvoorbeeld al veel verschil: wat eerder beginnen op de dag zodat je wat vroeger kunt stoppen om voor ouder wordende ouders te zorgen kan al vaak helpen en geeft lucht. Als sprake is van acute problemen moet de werkgever direct bekijken wat mogelijk is (hiervoor zijn verlofregelingen). Bij langdurige en intensieve mantelzorg is het soms nodig minder te werken of een ander takenpakket te kiezen wat bijvoorbeeld flexibele werktijden mogelijk maakt.

Daarom trek ik samen met mijn collega van SZW op in de campagne «Hoe werkt Nederland» om bij werknemers en werkgevers bewustwording te creëren over mantelzorg. «Hoe werkt Nederland» zwengelt op social media actief de discussie aan over het combineren van werk en zorgtaken en biedt handelings-perspectieven. Ook ondersteunen we samen de stichting Werk&Mantelzorg. Deze stichting heeft het programma

«Mantelzorg werkt» opgezet dat loopt van 2019 t/m eind 2020. De stichting Werk&Mantelzorg zet zich vooral in bewustwording onder werkgevers te stimuleren, door het uitvoeren van de volgende acties:

- Meer mantelzorgvriendelijke werkgevers in Nederland. Er zijn nu 337 mantelzorgvriendelijke bedrijven in Nederland en dat aantal moet blijven toenemen. Hierbij wordt specifiek ingezet op MKB-organisaties, samen met de koepelorganisatie MKB-Nederland, om ook meer kennis te ontwikkelen over wat bij dit type organisaties anders nodig is dan bij grotere bedrijven.
- Dat er naast bedrijven ook meer gemeenten moeten komen die mantelzorgvriendelijk erkend zijn en hun medewerkers, die mantelzorger zijn, ondersteunen. Het doel is, met de trainingen van uit het programma «Mantelzorg werkt», het aantal mantelzorgvriendelijke gemeenten te verdrievoudigen: van 73 nu naar 230 over 2 jaar.
- In elke provincie worden dit jaar bijeenkomsten georganiseerd bij werkgevers om met managers te praten over het combineren van werk en mantelzorg en om van elkaar te leren. Het helpt als mantelzorg bespreekbaar wordt gemaakt en er concrete oplossingen worden geboden zoals flexibel werken.
- In elke provincie worden ambassadeurs aangesteld (via erkende mantelzorgvriendelijke organisaties/werkgevers). Deze ambassadeurs gaan op bezoek bij andere werkgevers om deze te stimuleren het stokje over te nemen en ook een mantelzorgvriendelijke werkgever te worden.
- Het online platform voor kennisdeling wordt doorontwikkeld; managers kunnen kennis uitwisselen, via webinars, hoe je een mantelzorgvriendelijke organisatie kunt worden.
- Er wordt samengewerkt met werkgeversorganisaties in tenminste vijf sectoren waar werk en mantelzorg nog geen thema is. De inzet is de achterban van deze werkgeversorganisaties te helpen bij de uitwerking van de gemaakte cao-afspraken rond werk en mantelzorg.

Combinatie van ZP en mantelzorg: goede werk-privé balans is een uitdaging

Stichting ZP-Nederland en Werk&Mantelzorg onderzochten samen de ervaringen van zelfstandigen met werk en mantelzorg. Nederland telt ongeveer 1 miljoen zelfstandige ondernemers en 20% van hen is ook mantelzorger. Zelfstandigen die mantelzorg verlenen doen dat bewust, maar vinden de combinatie vaak pittig.

Frank Alfrink, directeur van ZP Nederland legt uit waarom: «De flexibiliteit van zelfstandigen is een groot voordeel bij het verlenen van mantelzorg. Maar een uur mantelzorg betekent ook een uur niet werken en daardoor minder inkomen. 56% van de respondenten ervaart deze spagaat. Toch kiezen veel zelfstandigen voor mantelzorg, uit betrokkenheid, dankbaarheid en plichtsgevoel». Dat ervaart ook Annemiek Tubbing die twee bedrijven heeft in juridisch advies en kennismanagement. Zij zorgt ongeveer tien uur per week voor haar moeder: «Zorgen voor mijn moeder vind ik vanzelfsprekend. Mijn vader was zeeman en vaak maanden van huis. Zodoende kwam het leeuwendeel van de opvoeding en zorg voor rekening van mijn moeder. Zij was er altijd voor mijn broer, zus en mij en daarom zorg ik nu graag voor haar. Het is fijn dat ik als zelfstandige zelf mijn tijd kan indelen.»

Dit onderzoek heeft geleid tot praktische informatie op de website van beide stichtingen, specifiek gericht op de vragen van zzp'ers.

Rol gemeenten en zorgverzekeraars: ondersteuningsaanbod verbeteren en beter toegankelijk maken

Werkgevers kunnen helpen de tijdsdruk te verminderen maar kunnen niet alle problemen oplossen, zoals de ervaren druk om mantelzorg te verlenen. Daarom worden in het kader van het programma Langer Thuis de volgende acties ondernomen:

- Er is een landelijk aanjager respijtzorg aangesteld, mevr. Clemence Ross-van Dorp die het aanbod van respijtzorg en dagbesteding gaat verbeteren en stimuleren. Want goede respijtzorg is een belangrijke factor voor mantelzorgers om even op adem te komen.
- Mantelzorgers geven zelf aan veel baat te hebben bij het ontmoeten van andere mantelzorgers. We gaan dit jaar door met regionale bijeenkomsten waar lotgenotencontact centraal staat.
- We gaan samen met gemeenten en zorgverzekeraars afspraken maken over hoe zij eenvoudiger en makkelijker bereikbaar zijn voor mantelzorgers en voor de ondersteuning die zij nodig hebben.
- Er start binnenkort een denktank van o.a. mantelzorgers, gemeenten en verzekeraars om mij, eind dit jaar, te adviseren, over welke regels knellend zijn bij het mantelzorgen. Zo is in sommige gemeenten een mantelzorgverklaring nodig voor het aanvragen van ondersteuning. Dat aanvragen geeft vaak een hoop gedoe en geregeld. Moet dat echt of kan dat ook anders georganiseerd worden?
- Een landelijke campagne voor mantelzorgers in het najaar van 2019 om iedereen in Nederland bewust te maken van het zorgen voor elkaar en wat dit met zich mee brengt.
- Specifieke aandacht voor de groep mantelzorgers die het gevoel hebben in een klem te komen of te zitten (de zorgvrager wil alleen maar door de eigen mantelzorger verzorgd worden). Mantelzorgers moeten thuis het gesprek hierover durven voeren, hoe lastig dat ook is. MantelzorgNL heeft een tool ontworpen om dat familiegesprek thuis goed te kunnen doen; hoe maak je goede afspraken over hoe je de zorg thuis voor elkaar organiseert. Als de «mantelzorgklem» doorbroken kan worden, doordat er respijtzorg of andere vervangende zorg geregeld kan worden, krijgt de mantelzorger even adempauze.

Conclusie: mantelzorgondersteuning is maatwerk

Mantelzorgers ondersteunen kan op veel manieren, van praktische ondersteuning, zoals huishoudelijke hulp, tot materiële of emotionele ondersteuning. Welke vorm het meest geschikt is, hangt af van de zorgsituatie en de voorkeuren van de mantelzorger én de zorgvrager. In de informatie is duidelijkheid hierover van en voor alle betrokken partijen van groot belang. Het SCP onderzoek onderstreept het belang van betrokkenheid van werkgevers hierbij. Met de acties van uit het programma «Langer Thuis» waaronder «Mantelzorg werkt», wordt hieraan een bijdrage geleverd.

De Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport,
H.M. de Jonge