

Position paper Werk&Mantelzorg

Al bijna 15 jaar bundelen MantelzorgNL en Qidos hun krachten in de stichting Werk&Mantelzorg. Het doel is om in Nederland een beweging te creëren naar een mantelzorgvriendelijk arbeidsklimaat. De missie van de stichting is nog altijd actueel en neemt in belang toe. In dit position paper lichten wij drie punten verder toe:

1. Toename combinatiedruk werk en privé;
2. Taboe en vooroordelen
3. Gedeelde verantwoordelijkheid en gezamenlijke inspanning

1. Toename combinatiedruk

Arbeid en zorg zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Op dit moment combineert één op de vier werknemers een baan met zorg voor een naaste. Door krapte op de arbeidsmarkt en een toenemende zorgbehoefte van vooral thuiswonende ouderen, neemt de druk op deze werkende mantelzorgers alleen maar verder toe. Ons uitgangspunt is dat medewerkers kunnen zorgen op een manier die bij hun leven past én dat zij hun werk kunnen combineren met de zorg voor hun naaste. De praktijk leert dat die combinatie uitdagend is. De volgende ontwikkelingen spelen hierbij een grote rol:

⇒ **Noodzaak vergroten arbeidsparticipatie**

Om de groei van de economie en de welvaart ook in de toekomst te borgen is een hoge arbeidsparticipatie noodzakelijk. Echter, het aantal vacatures is groter dan ooit. Bovendien neemt het aantal werkenden af en kent Nederland relatief veel deeltijdbanen. Barrières om te participeren dienen zo veel mogelijk weggenomen te worden.

⇒ **Humanisering van het personeelsbeleid**

Werkgevers realiseren zich steeds meer dat zij belang hebben bij een goede werk-privé balans van hun medewerkers. Aan de ene kant om het ziekteverzuim terug te dringen en aan de andere kant om talentvolle medewerkers aan te trekken. Aandacht voor werk en privé maakt een steeds groter onderdeel uit van HR en daarmee van 'goed werkgeverschap'.

Cijfers

- 1 op de 4 werkenden combineert het werk met mantelzorg (in de zorg 1 op de 3 werkenden).
- De meeste mantelzorgers (84%) kunnen werk en mantelzorg voldoende tot goed combineren, 16% slecht tot heel slecht.
- 18% van het ziekteverzuim is mantelzorg gerelateerd.
- Van de werkende mantelzorgers is 65% vrouw. Vrouwen besteden ook meer uren aan mantelzorg dan mannen.
- 77% van de mantelzorgers is 46 jaar of ouder; 6% is jonger dan 35 jaar.
- 30% van de werkende mantelzorgers wil meer uren werken, mits er iets verandert op het werk
- Ongeveer een kwart van de werkende mantelzorgers overweegt om minder uren te gaan werken en 11% overweegt te stoppen met werken.

2. Taboe en vooroordelen

Er heersen nog veel taboes en vooroordelen rond het thema werk en mantelzorg. De afgelopen 15 jaar deden we vanuit Stichting Werk&Mantelzorg enorm veel ervaring op bij een grote variëteit aan organisaties en branches om deze taboes en vooroordelen weg te nemen. De twee belangrijkste oplossingen zijn:

⇒ Werken aan bewustwording en bespreekbaarheid

Veel werkgevers, medewerkers en leidinggevenden zijn zich nog te weinig bewust van de omvang en uitdagingen betreffende werk en mantelzorg. Bovendien wachten mantelzorgers vaak met het bespreekbaar maken tot het écht niet meer gaat. Ze zien mantelzorg als privé, lossen het liever zelf op, vinden het lastig om er op het werk over te spreken en/of willen anderen er niet mee belasten. Ook leidinggevenden vinden het moeilijk om naar de thuissituatie te vragen. Zij denken vaak dat als mantelzorg bespreekbaar wordt, medewerkers massaal een beroep doen op de verlofregelingen.

⇒ Ruimte voor maatwerkafspraken

Een wezenlijk verschil met de combinatie van werk en zorg voor kinderen is dat mantelzorgsituaties sterk verschillen en het (grillige) verloop vaak niet te voorspellen en te plannen is. Het vergt dan ook tijdig in gesprek gaan van medewerker en leidinggevenden en samen te zoeken naar maatwerkoplossingen. Dit om overbelasting of zelfs uitval door de combinatie werk en mantelzorg te voorkomen. Voor de ene persoon is flexibiliteit in tijd en plaats van het werk een oplossing. Voor de ander zijn juist vaste werktijden wenselijk. We zien dat bijna voor elke situatie een oplossing vindbaar is die een win-win oplevert voor medewerker en werkgever, ook voor bijvoorbeeld roosterfuncties. De maatwerkafspraken kunnen sterk verschillen vanwege de aard van het werk of de omvang van de organisatie. Zo hebben oplossingen in het MKB bijvoorbeeld in hoge mate een informeel karakter.

Om bovenstaande oplossingen te laten werken is een samenspel tussen leidinggevende en medewerker onontbeerlijk. In succesvolle voorbeelden nemen de leidinggevenden het initiatief om mantelzorg bespreekbaar te maken en nemen medewerkers de verantwoordelijkheid om hun leidinggevende te informeren en actief mee te denken hoe zij zorgtaken met hun werk kunnen combineren.

Vaak is begrip en erkenning voor de mantelzorgsituatie al voldoende, maar soms is er meer nodig. Verlofregelingen kunnen helpen, maar zijn niet zaligmakend. Zeker als de zorg langdurig en intensief is, zijn er meer structurele maatwerkafspraken nodig. Uiteraard zijn er grenzen aan wat een werkgever kan doen. Vaak gaat het om een combinatie van oplossingen in de werk- en thuissituatie.

Cijfers

- 44% van de medewerkers geeft aan dat hun leidinggevende niet op de hoogte is van de mantelzorg die ze bieden.
- 93% van de leidinggevenden zegt met hun mantelzorgende medewerkers in gesprek te gaan over de combinatie werk en mantelzorg. In 2012 was dat nog maar 77%;
- (Maatwerk)afspraken met de leidinggevende leiden vrijwel altijd (84%) tot een goede oplossing.
- Meest gebruikte regelingen: flexibele werktijden (40%), (deels) thuiswerken (33%), parttimewerken (27%), hulp bij (regelen) mantelzorg (22%). Gebruik verlofregelingen relatief beperkt: kortdurend (zorg)verlof: 11%, calamiteitenverlof 9%.

3. Gedeelde verantwoordelijk en gezamenlijk inspanning

Het aantal medewerkers met mantelzorgtaken neemt nog verder toe. We gaan naar een situatie waar vrijwel iedereen werk voor een bepaalde tijd zal combineren met mantelzorg. Het mogelijk maken van de combinatie is dan ook pure noodzaak. Omdat de mantelzorgers ook de leraren voor de klas zijn of de verpleegkundigen in de zorg. Dit vraagt verantwoordelijkheid en inspanning van alle betrokken partijen: werkgevers, medewerkers, sociale partners, gemeenten, verzekeraars en de Rijksoverheid. Wij zijn ervan overtuigd dat de volgende denkrichtingen c.q. bouwstenen hierbij kunnen helpen.

- ⇒ **Een holistische, integrale kijk op werk en leven maakt werk en mantelzorg vanzelfsprekend**
De uitdagingen voor de toekomst zijn groot. Daarom pleiten wij voor een breed maatschappelijk debat over hoe we nu en in de toekomst de zorg voor elkaar organiseren en tegelijkertijd de economie draaiende houden. Een andere kijk op werk en leven helpt hierbij. Werken, zorgen, vrije tijd en ontwikkeling kunnen veel meer meanderen over de levensloop in plaats van deze te beschouwen als concurrerende onderdelen. De structuren en stelsels zijn echter vrij rigide. Levensloop denken waarin ruimte is om levensgebeurtenissen zoals mantelzorg te combineren, vraagt om een holistische aanpak. Dit zorgt ervoor dat mensen zich kunnen blijven ontwikkelen. Zo worden talenten en arbeidskapitaal benut en het biedt ook een antwoord op het zingevingsvraagstuk bij de stijging van de levensverwachting. Een integrale aanpak is nodig tussen partijen en over de wetten heen om de combinatie werk en mantelzorg mogelijk te maken. Hierin kunnen overheid, sociale partners, gemeenten, verzekeraars en andere partijen hun bijdrage leveren.
- ⇒ **Goede ondersteuning bij mantelzorgtaken vergroot arbeidsparticipatie**
Werk en mantelzorg zijn communicerende vaten. Als de mantelzorgondersteuning goed wordt gefaciliteerd, schept dat ruimte om te werken. De werkgever moet dan ook niet de rekening gepresenteerd krijgen van hoe we de zorg voor elkaar in Nederland organiseren. Want naast de maatregelen die de werkgever zelf kan nemen, is voor een goede werk-privé-balans steun in de thuissituatie nodig. Is er bijvoorbeeld vervangende zorg als de mantelzorg aan het werk is? Biedt de gemeente vormen van mantelzorgondersteuning aan, zoals respijtzorg? Ook een mantelzorgmakelaar kan helpen om te kijken welke ondersteuning in de thuissituatie mogelijk is.
- ⇒ **Bespreekbaarheid, maatwerkafspraken en flexibiliteit (tijd en plaats) stimuleren**
Zoals al eerder benoemd wordt het verschil op de werkvloer primair gemaakt als mantelzorg bespreekbaar is en er begrip en ruimte is voor maatwerkafspraken die passen bij de desbetreffende situatie. Binnen de maatwerkafspraken noemt ruim 80% van de werkende mantelzorgers flexibiliteit in tijd en plaats van werken als de belangrijkste 'mogelijkmaker'. Verlofregelingen zijn onderdeel van de maatwerkoplossingen, maar worden door mantelzorgers als een beperkt en tijdelijk onderdeel van de oplossing gezien. Ze zijn niet altijd toereikend vanwege het diverse en grillige karakter van mantelzorg. We zetten in op het verder agenderen van het thema en het breed verspreiden van inzichten en oplossingen. De gezamenlijke publicatie van de Stichting van de Arbeid en Werk&Mantelzorg is hier een voorbeeld van.

Cijfers

- 419 organisaties hebben de Erkenning mantelzorgvriendelijke werkgever.
- 30 werkgever- en sectororganisaties zijn met het thema aan de slag. Zij vertegenwoordigen ruim 160.000 werkgevers en meer dan 2.000.000 werknemers.
- Mantelzorg is een thema in ongeveer 30% van de cao-afspraken (CNV, 2022). Een stijging van 10% in een jaar tijd.