

Donderdag 11 juni 2009

4^e Nationale Mantelzorglezing

‘Over werk en mantelzorg’

Uitgesproken door: Alexander Rinnooy Kan



De Nationale Mantelzorglezing is een initiatief van Mezzo, Landelijke Vereniging van Mantelzorg en Vrijwilligerszorg, en Expertisecentrum Mantelzorg. Dit jaar wordt de lezing mede mogelijk gemaakt door hoofdsponsor Fonds Sluyterman van Loo.

Mantelzorgers onmisbaar kapitaal voor onze samenleving

Intro

Een moderne samenleving vraagt om ‘doeners’. Dat is overduidelijk als je kijkt naar belangrijke doelstellingen van het regeringsbeleid: een grotere arbeidsparticipatie, langer werken, meer uren maken. Dat is nodig om de arbeidsmarkt goed te laten functioneren en voor het in stand houden van de welvaart en de sociale zekerheid.

Je wordt tegenwoordig niet alleen aangespoord tot werken voor je brood. Deskundigen roepen in de media, op congressen en in boeken op tot werkzaamheid op allerlei domeinen: werken aan je carrière, aan een goede gezondheid en conditie, je persoonlijke ontwikkeling en je relatie. We worden zelfs geacht te werken aan ons geluk.

Wie zich zozeer richt op ‘doen’, zou bijna vergeten hoe belangrijk het is om te ‘zijn’. Er zijn voor een ander, zeker als die ander zorg en ondersteuning nodig heeft. Die zorg heet ‘mantelzorg’ als het gaat om langdurige, onbetaalde zorg voor een hulpbehoevende ouder, partner, kind, vriend of familielid. In 2007 waren er 3,4 miljoen mantelzorgers. Die zorgden niet als beroepskracht of vrijwilliger, maar vanwege hun relatie met de zorgvrager. Zij hielpen omdat ze dat vanzelfsprekend vonden, uit liefde en genegenheid of soms ook uit plichtsgevoel. Mantelzorg is daarmee niet zozeer een keuze. Het is iets dat op je pad komt en dat je vervolgens niet uit de weg gaat. Mantelzorgers vormen daarmee het onmisbare kapitaal voor een betrokken, zorgzame samenleving.

Mantelzorgers combineren de verzorging, de emotionele ondersteuning en begeleiding van hun naaste steeds vaker met werk. In 2007 had 71% van de mantelzorgers onder de 65 jaar ook betaald werk. Het zijn deze werkende mantelzorgers die we vandaag in de schijnwerpers zetten. Zij hebben meer aandacht en ondersteuning nodig: ten bate van henzelf, maar ook van de mensen voor wie zij zorgen en de arbeidsorganisaties waar ze werken. En uiteindelijk komt dat de hele samenleving ten goede.

Dat is een stelling waarvoor u natuurlijk argumenten wilt horen. Waarom verdienen werkende mantelzorgers meer aandacht en ondersteuning? Wat is er zo bijzonder aan het combineren

van mantelzorg en werk? Welke mogelijkheden zijn er in de arbeidssfeer om die combinatie te vergemakkelijken? Wie of wat kan daarbij helpen en wat is daarvan het profijt?

Waarom meer aandacht voor werkende mantelzorgers?

Er zijn heel uiteenlopende redenen om werkende mantelzorgers de komende jaren extra aandacht te geven. Een aantal belangrijke wil ik hier noemen.

Allereerst zal de vraag naar mantelzorg toenemen. Sinds de jaren tachtig is het aantal bewoners van verzorgingstehuizen afgenomen: oudere mensen blijven langer zelfstandig *wonen* en willen dat ook graag. Liefst zo lang mogelijk. Die trend zal zich doorzetten en in een vergrijzende samenleving gaat het dan ook nog eens om steeds meer ouderen. Zelfstandig blijven wonen is vaak alleen maar mogelijk met inzet van thuiszorg en mantelzorg. En als de hulpbehoevende oudere geen vreemden over de vloer wil, dan komt alles op de mantelzorgers neer. De kleine gezinnen van de laatste decennia betekenen dat straks de kring van mantelzorgende kinderen ook maar klein zal zijn. De verwachting voor de komende jaren is dan ook: een groeiende groep zelfstandig wonende ouderen en daarmee een steeds groter appèl op mantelzorgers.

De groeiende zorgvraag zal ook indirect de druk op mantelzorgers opvoeren.

Als de vraag naar zorg toeneemt, dreigen de zorgkosten mee te stijgen, net als de vraag naar personeel in de zorg. Om die groei te beheersen, zal een groter beroep worden gedaan op de 'eigen verantwoordelijkheid' van hulpvragers en hun naaste omgeving. Dat gebeurt nu al. Professionele, uit de AWBZ betaalde zorg voor een chronisch zieke is alleen geïndiceerd als er meer nodig is dan de 'gebruikelijke zorg'. Dat is de normale, dagelijkse zorg die partners, ouders en inwonende kinderen geacht worden aan elkaar te geven omdat ze met elkaar samenleven. Daarom wordt van mensen met een chronisch zieke partner of een kind met gezondheidsproblemen verwacht dat zij zelf helpen bij de dagelijkse verzorging (zoals bij eten, drinken, wassen en aankleden), dat zij zelf het huishouden doen en begeleiding bieden. Met de toenemende druk op AWBZ-gefinancierde zorg zal naar verwachting de definitie van 'gebruikelijke zorg' ruimer worden en de groep mantelzorgers groter.

Daar komt bij dat de mantelzorger van vandaag steeds vaker een werkende mantelzorger is. Dat betekent zorgen voor je ernstig zieke man, je gehandicapte kind of je hulpbehoevende ouders combineren met een baan of een eigen bedrijf. De groep werkende mantelzorgers zal

de komende jaren alleen maar groter worden. Mantelzorgers zijn vooral vrouwen en mensen tussen de 45 en 65 jaar. Juist de arbeidsparticipatie van vrouwen en ouderen stijgt en zal - als het aan de overheid ligt – verder stijgen.

Er komt dus een groeiende groep werkende mantelzorgers voor wie de druk om te zorgen toeneemt. Nu al verleent 13% van de mensen met een betaalde baan ook mantelzorg. Willen we het kapitaal van de mantelzorger en diens duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt behouden, dan moet deze combinatie goed gefaciliteerd worden. In 2007 zijn tussen de 50.000 en 100.000 werkende mantelzorgers minder gaan werken, dan wel tijdelijk of definitief gestopt met werken omdat de combinatie hun te zwaar werd. Dat verlies van arbeidskracht moet worden voorkomen, net als een afnemende motivatie en prestatie bij degenen die het nog net wel volhouden.

Adequate faciliteiten vereisen inzicht in de kenmerken van de combinatie. Waar komt een werkende mantelzorger voor te staan?

Intermezzo

Een voorbeeld. Ik hoorde het verhaal van Ronald. Hij combineert zijn baan bij een ministerie met zorg voor zijn alleenstaande bejaarde vader. Zijn vader heeft diabetes en hartritmestoornissen en heeft problemen met lopen. Het begon er een aantal jaar geleden mee dat Ronald de administratie van zijn vader overnam en af en toe meeging naar de specialist. Maar de gezondheid van zijn vader verslechterde en de noodzaak van mantelzorg werd steeds groter. Ronald heeft twee zussen, maar hij is de enige die dicht bij zijn vader woont. Daarom komt er veel op hem neer. Hij voert eigenlijk de dagelijkse regie over het huishouden van zijn vader: hij doet boodschappen, gaat mee naar het ziekenhuis, is contactpersoon voor de thuiszorg en voor de alarmlijn waarop zijn vader is aangesloten. Bij plotselinge problemen belt zijn vader hem: de traplift is blijven steken, ik kan mijn medicijnen niet meer vinden. Dat betekent dat Ronald op zijn werk altijd zijn mobiele telefoon paraat heeft. Het betekent ook dat hij vaak tussen de bedrijven door iets moet regelen, een zorgprofessional moet bellen of zijn vader naar het ziekenhuis moet begeleiden. Eigenlijk is Ronald praktisch of mentaal constant met zijn vader bezig. Wat dat betreft is zijn werk ook een zegen: even uit de beslommeringen en met iets anders bezig zijn.

Kenmerkend voor combinatie werk en mantelzorg

Veel werkende mantelzorgers boven de 40 - mannen en vrouwen, in allerlei sectoren - herkennen het verhaal van Ronald. Daarnaast is er een grote groep werknemers die jarenlang zorgt voor een hulpbehoevende partner of kind. Hun verhaal zal anders zijn, maar heeft dezelfde basistrekken.

Werk en mantelzorg concurreren dagelijks om aandacht, tijd en energie. De scheiding tussen werk en privé vervaagt, aanspraken uit het ene domein klinken door op het andere. Het risico is dat je verscheurd raakt door de verschillende verantwoordelijkheden en dat je voor je gevoel de verschillende taken niet naar behoren kunt vervullen. Dat kan onrust, stress en vermoeidheid met zich meebrengen.

Tegelijkertijd kan het zorgen voor een ouder of familielid de relatie verdiepen. Het wassen en aankleden van je vader of naast zijn bed zitten en zijn hand vasthouden creëert ook een vorm van intimiteit. Na al dat haastig 'doen', is er in het mantelzorgen soms een mooi moment van 'zijn'.

Omgekeerd kun je op het werk de soms zware en veeleisende mantel van zorg even van je af laten glijden. Daar word je aangesproken op heel andere competenties en kwaliteiten. Daar gaan de gesprekken over luchtiger zaken en kun je wat afstand nemen van de zorg.

Hoe de combinatie beleefd wordt, waar grenzen liggen of zich juist mogelijkheden aandienen: dat zal voor iedere situatie en elke werkende mantelzorger anders zijn. Adequate ondersteuning van mantelzorgers in de werksfeer zal daarom vaak maatwerk moeten zijn. Hoe ziet goede ondersteuning van mantelzorgers er uit?

Intermezzo

Op de site www.werkenmantelzorg.nl las ik een interview met Angélique, medewerkster bij de provincie Noord-Brabant. Zij vertelt hoe zij als mantelzorger met een passend arrangement ondersteund wordt. Ze werkt drie dagen per week en combineert haar werk met de zorg voor haar slechtziende zoon. Als hij niet op school zit, heeft hij begeleiding nodig bij z'n hobby's en bij gewone dagelijkse dingen. Toen ze merkte dat het te zwaar werd, is ze naar het bureauhoofd gestapt. Die had alle begrip voor de situatie en zocht mee naar oplossingen. Angélique hoefde voor haar functie niet op vaste tijden aanwezig te zijn: dat bood mogelijkheden. De oplossing werd: een combinatie van adv-dagen sparen en af en toe

wisselen van werkdagen. Officieel werkt Angelique 24 uur per week maar ze maakt elke week 3 uur extra. Die spaart ze voor calamiteitenverlof, voor het geval ze op stel en sprong wegmoet omdat er iets met haar zoontje aan de hand is. Daarnaast wisselt ze soms werkdagen met collega's. Dat kan vooral dankzij de flexibiliteit van haar collega's, zegt Angelique. Die zijn op de hoogte van haar situatie en begrijpen waarom ze soms opeens weg moet. Openheid geven over je situatie is daarvoor heel belangrijk, zegt ze.

Mogelijkheden ter ondersteuning

Dat er meer arbeidsorganisaties zijn die mantelzorgers goed ondersteunen, bleek afgelopen dinsdag toen staatssecretaris Bussemaker een mantelzorgerkenning uitreikte aan verschillende bedrijven die zich daarin onderscheiden. De laatste jaren zijn er, in ons land en over de grens, vele studies verricht naar de arrangementen voor mantelzorgers op de werkvloer. Zo ondervroegen het Expertisecentrum Mantelzorg, het SCP en de organisaties Mezzo en Carers UK – belangenorganisaties voor mantelzorgers in Nederland en het Verenigd Koninkrijk – werkende mantelzorgers en hun werkgevers over faciliteiten voor de combinatie van werk en mantelzorg. Een paar bevindingen.

Erkenning van mantelzorg

Alles begint – daar zijn de studies het over eens – met erkenning van de mantelzorg. Omdat ze hun zorg zo vanzelfsprekend vinden, beseffen mantelzorgers vaak niet dat wat zij doen ‘mantelzorg’ is: een extra zorgtaak. Veel werkende mantelzorgers praten op hun werk dan ook niet over hun zorgtaak in de thuissituatie. En ze willen liever niet te koop lopen met de problemen die dat geeft: Ook aan de kant van werkgevers is er een zekere schroom om over mantelzorg te praten, laat staan er naar te vragen. Want is dat niet te privé? En waar zou zo'n gesprek toe moeten leiden?

Begripvolle cultuur

De werknemer heeft een sleutelrol in het bespreekbaar maken van mantelzorg op het werk. Daarbij helpt het zeker als er op het werk een open cultuur is, die wordt gekenmerkt door begrip, respect en vertrouwen. Zonder dat vertrouwen krijgt de werkende mantelzorger het gevoel dat hij zijn loyaliteit aan de organisatie moet bewijzen en moet laten zien dat hij niet de kantjes eraf loopt. Zonder vertrouwen dreigt overbelasting en uitval. Belangrijk is verder dat de leidinggevende de nodige vaardigheden heeft om zo'n gesprek oplossingsgericht, met

aandacht en begrip te voeren. Met het oog op het groeiend aantal werkende mantelzorgers is het misschien een goed idee om managers daarin zo nodig te trainen. Omgekeerd zouden werkende mantelzorgers zich goed op zo'n gesprek moeten voorbereiden, bijvoorbeeld samen met iemand van een mantelzorgsteunpunt of een organisatie voor mantelzorgers.

Maatwerkoplossingen

In een goed en open gesprek tussen werkgever en werknemer zal vervolgens gezocht moeten worden naar maatwerkoplossingen. Werknemers hebben baat bij oplossingen die precies passen bij hun situatie. Ook veel organisaties geven de voorkeur aan maatwerk boven officieel beleid en regels, zo blijkt uit onderzoek. Met maatwerk kunnen onderlinge verschillen tussen werknemers beter verdisconteerd worden en het geeft organisaties met weinig mantelzorgervaring ruimte om te experimenteren en te leren.

Dat maatwerk kan bestaan uit verschillende strategieën of een keuze daaruit. Ik noem er een paar.

Wettelijke verlofregelingen.

Wie denkt dat werkende mantelzorgers daarvan ruim gebruik maken, heeft het mis. Dat doet maar 20% van hen. Allereerst omdat de verlofregelingen niet goed bekend zijn: dat geldt voor mantelzorgers en hun werkgevers. Bovendien zetten werknemers liever eigen vrije tijd, dat wil zeggen adv-dagen en vakantiedagen, in om ruimte te maken voor mantelzorg. Dat dempt het sluimerende schuldgevoel tegenover collega's.

Dat wettelijk verlof zo weinig wordt benut, heeft waarschijnlijk ook te maken met de duur, de betaling en de vormgeving.

Het kortdurend zorgverlof van maximaal tien dagen per jaar biedt niet veel soelaas in langdurige zorgsituaties. Bovendien impliceert het inkomensverlies, want het loon wordt maar voor 70% doorbetaald. Belangrijk is verder dat het alleen is in te zetten voor de feitelijke verzorging van een zieke naaste, niet voor de veelvoorkomende situaties dat de mantelzorger een naaste begeleidt of regietaken uitvoert..

Het langdurend zorgverlof is maximaal 6 weken per jaar, maar geldt alleen als de naaste levensbedreigend ziek is. Bovendien is het onbetaald. Vreemd eigenlijk. Het langdurend zorgverlof voor ernstig zieken is 6 weken en onbetaald, terwijl het ouderschapsverlof voor de

zorg voor jonge gezonde kinderen 26 weken is en wordt betaald tegen de helft van het minimumloon.

Pleit dat voor de introductie van een betaald mantelzorgverlof, speciaal voor zorgsituaties die tot nu toe buiten alle definities vallen? Natuurlijk: een betaald verlof voor mantelzorg kan tijdelijk lucht geven. En dat kan voor een stressende mantelzorger heel belangrijk zijn. Tegelijkertijd zijn werknemers met mantelzorgverlof voor de langere termijn niet adequaat geholpen. Mantelzorg duurt vaak jaren. Gemiddeld voor een ouder of schoonouder ongeveer vijf jaar. Het zorgen voor een partner of kind duurt vaak nog veel langer. Een mantelzorgverlof schiet dan tekort. Bovendien zitten werkgevers niet te wachten op verdere uitbreiding van een toch al complex en onoverzichtelijk verlofstelsel. Betaald mantelzorgverlof zou ook budgettaire consequenties hebben: kosten die in een vergrijzende samenleving flink kunnen oplopen.

Flexibiliteit

Uit onderzoek blijkt dat werkende mantelzorgers vooral behoefte hebben aan structurele oplossingen zoals flexibiliteit van werktijden en van werkplek. De mantelzorger wil graag kunnen schuiven met de begin- en eindtijden of eventueel thuis – 's avonds of in het weekend - nog wat uren maken. Voor sectoren en functies waar thuiswerken niet of minder mogelijk is (zoals in de zorg, de hulpverlening, het onderwijs), kan zelfroosteren misschien helpen. Samen met de collega's een werkrooster in elkaar zetten dat is afgestemd op de verschillende behoeftes in het team. Flexibiliteit en zelfroosteren hebben bovendien het voordeel dat niet alleen mantelzorgers, maar ook ouders met jonge kinderen en werknemers met andere verplichtingen en nevenactiviteiten ervan profiteren. Thuiswerken kan daarnaast de huisvestingskosten van de arbeidsorganisatie verminderen, de productiviteit doen stijgen en – een belangrijk maatschappelijk belang – de files bekorten.

Arbeidsduurverkorting

Soms redden mantelzorgers het ook niet meer met verlof, flexibele werktijden en thuiswerken. Geen wonder: de zorg voor ouders en schoonouders omvat gemiddeld 16 uur per week en die voor een partner of kind wel 40 uur per week. Dan is er misschien behoefte aan arbeidsduurverkorting: in Nederland een wettelijk recht dat is geregeld in de Wet Aanpassing Arbeidsduur. Deze copingstrategie geeft de mantelzorger weer wat lucht. Een belangrijk nadeel is wel dat hij of zij daardoor te maken krijgt met een structureel inkomensverlies, dat –

zo blijkt uit onderzoek – nog jarenlang negatief doorwerkt op de sociaaleconomische status en het functieniveau. Daarnaast is er sprake van een maatschappelijk verlies: de arbeidsparticipatie in uren vermindert terwijl het overheidsbeleid juist gericht is op een stijgende arbeidsparticipatie. Misschien is het in zo'n geval beter om de werknemer eerst op adem te laten komen, bijvoorbeeld door geen overwerk, geen complexe en veeleisende klussen en zo min mogelijk werk onder tijdsdruk te vragen. Daarna kan dan samen met de werknemer gezocht worden naar een structurele oplossing die de participatie en het inkomen zoveel mogelijk op peil houdt.

Discriminatie voorkomen

In dit verband werd ik gewezen op een uitspraak van het Europees Hof in juli 2007 in de zaak Coleman, een juridisch secretaresse op een Brits advocatenkantoor, die zich als moeder van een gehandicapt kind gediscrimineerd voelde. Ze werd onder meer tegengewerkt in haar verzoek om flexibele werktijden, terwijl haar collega's zonder gehandicapt kind daarvoor wel toestemming kregen. Het Hof oordeelde dat de Europese richtlijn voor Gelijke Behandeling in Arbeid en Beroep niet alleen discriminatie op grond van handicap verbiedt, maar ook discriminatie op grond van het feit dat iemand hoofdverzorger is van een gehandicapt kind. De uitspraak van het Hof kan betekenen dat werkgevers voortaan in meer gevallen geacht worden om discriminatie te voorkomen. Niet alleen als de werknemer zelf gehandicapt of ziek is, maar ook als hij of zij zorg draagt voor een gehandicapte of chronisch zieke.

Tenslotte nog een meer praktische mogelijkheid om het leven van werkende mantelzorgers te vergemakkelijken. Hun tijdsprobleem zou al een stuk minder worden als publieke diensten en zorgvoorzieningen een *avondopenstelling* zouden kennen, zodat je na werktijd je vader naar het ziekenhuis kunt begeleiden. Ook een faciliteit die alle combinerende Nederlanders ten goede zou komen.

Afrondend

Werkende mantelzorgers nemen niet alleen deel aan betaalde arbeid, maar ook aan onbetaalde zorg. Jarenlang en voor een flink aantal uur per week.

Willen ze de combinatie van werk en mantelzorg volhouden, dan is het belangrijk dat arbeidsorganisaties mantelzorg erkennen, respecteren en mogelijk maken. Daarmee is ook een bedrijfsbelang gemoeid. Zonder goede arbeid-en-zorgarrangementen dreigt de mantelzorger overbelast te raken, met als resultaat ziekte, verzuim of zelfs stoppen met werken.

Welk arrangement het meest geschikt is, zal voor elke mantelzorger verschillend zijn en misschien ook in de loop van het zorgen mee veranderen. Essentieel is een bedrijfscultuur met begrip en respect voor mantelzorg. In zo'n cultuur ervaart de mantelzorger de ruimte om zijn problemen te bespreken en samen met collega's en leidinggevende naar maatwerkoplossingen te zoeken.

Met adequate arrangementen voor werkende mantelzorgers kunnen we iets behouden dat heel waardevol is. Zorg en aandacht voor elkaar. Er zijn voor wie je lief hebt: je moeder, je man, je kind, je beste vriendin. In al die situaties dat ze medeleven, warmte en steun nodig hebben. Werkende mantelzorgers gaan dat niet uit de weg. Zij maken - ondanks een druk bestaan - tijd en ruimte voor die ander. Daarmee vormen ze een onmisbaar kapitaal voor onze samenleving. Dat moeten we koesteren.