



**Directie Voorlichting en  
Communicatie**

Parnassusplein 5  
Postbus 20350  
2500 EJ Den Haag  
T 070 340 79 11  
T 070 340 60 00  
F 070 340 62 92

*Hebt u 's avonds of in het  
weekend dringend een  
voorlichter nodig, belt u dan  
met het ministerie, telefoon  
(070) 340 79 11. Daar regelt  
men dat u wordt teruggebeld.*

# toespraak

**van de staatssecretaris van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport, Jet Bussemaker, tijdens de 4<sup>e</sup>  
Nationale Mantelzorglezing 2009  
Rotterdam, 11 juni 2009**

*(Vlak voordat de staatssecretaris sprak werd er een kort filmpje vertoond van de bijeenkomst op 3 juni, toen zij de eerste drie Erkenningen uitreikte aan werkgevers die veel doen voor werknemers die ook mantelzorger zijn).*

Dames en heren,

Zoals dit filmpje laat zien, is er in Nederland nog maar een klein kopgroepje met mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid. Ik mocht op 3 juni de eerste drie Erkenningen aan dit kopgroepje overhandigen.

Drie is niet veel maar ik ben er van overtuigd dat er meer gaan volgen.

Zoals dat ook in de Tour de France met een beklimming van een berg uit de 1<sup>ste</sup> categorie gaat:

achter de kopgroep volgt op den duur de rest vanzelf.

Toespraak

Er is alleen een belangrijk verschil tussen de renners in de Tour en de bedrijven in Nederland. De wielrenners zijn gemotiveerd om boven op de berg te komen. Want als ze de top niet halen, mogen ze niet meer meedoen en zullen ze nooit de finish in Parijs halen.

Het merendeel van het Nederlands bedrijfsleven is echter nog niet zover. Zij zijn nog niet gemotiveerd en zijn zich er nog niet van bewust dat ze de berg op moeten om mee te kunnen blijven doen. Ze hangen het liefst in het peloton, aarzelend aan de voet van de berg.

Het is dus erg belangrijk dat wij er voor zorgen dat het Nederlands bedrijfsleven wél gemotiveerd raakt en wél inziet dat het zaak is om boven op de berg te komen.

Alexander Rinnooy Kan maakte dat in zijn toespraak ook duidelijk.

Ik wil de cijfers die dat illustreren graag nog eens noemen omdat ze glashelder aangeven hoe groot de noodzaak is dat werkgevers aandacht besteden aan een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid.

Van elke acht Nederlanders verleent er één mantelzorg. En dat aantal neemt naar verwachting de komende jaren toe. Maar liefst 71% van de mantelzorgers onder de 65 jaar, verricht ook betaald werk. Het merendeel van hen werkt zelfs per week minimaal 28 uur en verleent gemiddeld meer dan 16 uur zorg.

Zoiets vergt veel van een mens. Dat blijkt ook uit onderzoek: bijna de helft van de mantelzorgers voelt zich zwaar tot zeer zwaar belast.

Dat zijn cijfers waar geen enkel bedrijf om heen kan. Dat zijn cijfers waar niemand in ons land om heen kan.

Ik ben dan ook blij dat de voorzitter van de SER zojuist in heldere taal uiteen heeft gezet hoe belangrijk werkende mantelzorgers voor de samenleving én het bedrijfsleven zijn en dat mantelzorgers ondersteund moeten worden.

Niet alleen door gemeente en rijksoverheid, maar ook door het bedrijfsleven. Want geen enkel bedrijf zit te wachten op overbelaste werknemers.

Ik ondersteun het verhaal van Rinnooy Kan dan ook van harte.

Als reactie en in aanvulling daarop wil ik graag ingaan op wat de overheid doet om mantelzorgers in het algemeen en werkende mantelzorgers in het bijzonder te ondersteunen.

Maar eerst wil ik onderstrepen dat ik mantelzorgers erg waardeer. Ze verlenen hulp en ondersteuning aan dierbaren die niet altijd 'vreemden' in huis willen, maar juist verzorgd willen worden door mensen die dichtbij hen staan. Letterlijk en figuurlijk.

Mantelzorg verricht je daarom ook vaak vanzelfsprekend en zonder tegenprestatie. En als je er aan begint – wat vaak zeer geleidelijk gaat – kun je niet overzien wat de consequenties op de langere termijn zijn.

Omdat mantelzorgers een zodanig belangrijke functie in onze samenleving vervullen, willen we ze als overheid niet aan hun lot overlaten. Integendeel, mantelzorgers verdienen steun om hun vrijwilligerswerk zo goed mogelijk te kunnen doen en te kunnen combineren met andere dingen, zoals een betaalde baan.

Het is daarom van groot belang dat we werkgevers kunnen overtuigen een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid te voeren. Omdat het in het belang is van de mantelzorgers én van de werkgevers. Als een werknemer prettiger in zijn vel zit, is dat ook prettig voor de werkgever, want dan heeft hij of zij te maken met minder ziekteverzuim.

In navolging van Engeland, waar de landelijke mantelzorgorganisatie Carers UK afspraken heeft gemaakt met een aantal grote bedrijven om het mantelzorgers mogelijk te maken arbeid en zorg te combineren, ben ik in Nederland allianties aangegaan met enkele grote bedrijven.

Het eerste bedrijf waarmee ik een bondgenootschap heb afgesloten is Achmea.

Niet alleen is dit bedrijf het afgelopen jaar er in geslaagd een mantelzorgvriendelijk arbeidsklimaat te creëren, ook trad het op als ambassadeur, als inspirerend voorbeeld voor andere bedrijven. Achmea behoorde dan ook tot een van de drie bedrijven waaraan ik op 3 juni een Erkenning mocht overhandigen.

Inmiddels ben ik ook allianties aangegaan met de Isala Klinieken in Zwolle en Menzis. Deze twee bedrijven nemen de ambassadeursrol van Achmea over en gaan hun personeelsbeleid mantelzorgvriendelijk inrichten.

U begrijpt dat de bedoeling hiervan is dat andere bedrijven geïnspireerd en gemotiveerd raken. Dat ze de kopgroep gaan volgen omdat ze inzien dat mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid noodzaak is.

Overigens moeten we niet alleen onze aandacht op de werkgevers richten, maar ook op de vakbonden. In de huidige cao's staat nog niets over arbeidsvoorwaarden voor mantelzorgers. Ik heb wel vernomen dat Univé en Achmea dit hebben ingestoken bij de onderhandelingen met de bonden.

En ook gemeenten moeten allianties sluiten met bedrijven en ze stimuleren een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid te voeren. Wat het Rijk landelijk doet, kunnen gemeenten op lokaal niveau ook doen. Hilversum is een goed voorbeeld.

Het gemeentebestuur heeft een convenant gesloten met het steunpunt mantelzorg en een aantal bedrijven, waaronder de plaatselijke Rabobank. Gezamenlijk willen ze er voor zorgen dat mantelzorgers met een baan goed worden ondersteund.

Dat is een prima initiatief.

Maar gemeenten kunnen nog meer doen. In de Wet Maatschappelijke Ondersteuning, de Wmo, staat dat gemeenten de taak hebben mantelzorgers en vrijwilligers te ondersteunen. Hoe ze dat precies doen, is aan de gemeenten zelf. De WMO is immers maatwerk en elke gemeente is anders. Maar in de WMO zijn wel vijf basisfuncties opgenomen waaraan de gemeenten invulling moeten geven. Ik heb aan Movisie opdracht gegeven na te gaan hoe gemeenten dat momenteel doen.

Als daaruit blijkt dat sommige gemeenten in gebreke blijven, kan Movisie ze helpen en ondersteunen hun zaken op orde te brengen. Toespraak

Ik vind dat erg belangrijk.

Mantelzorgers moeten dicht bij huis goed ondersteund worden. Dat kan via steunpunten en lotgenotencontact, maar ook door op de persoon gerichte serviceverlening en deskundigheidsbevordering.

Gemeenten kunnen mantelzorgers dan ook wijzen op de rechten die ze hebben. Zoals de verlofregelingen die er voor hen zijn. Rinnooy Kan wees er al op dat hier nauwelijks gebruik van wordt gemaakt. Ik wil daar zelf ook het fijne van weten en wil samen met Sociale Zaken onderzoeken wat hiervoor de reden is en wat we daaraan kunnen doen.

Dames en heren, sommigen van u vragen zich inmiddels ongetwijfeld af, of ik niet mijn hand in eigen boezem moet steken. De overheid is immers ook werkgever en wat doet de overheid dan aan een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid?

Ik had u graag een aantal concrete maatregelen genoemd, maar daarvoor is het nu nog te vroeg.

Wel heb ik samen met het ministerie van BZK een onderzoek laten houden onder meer dan 6.000 ambtenaren over de combinatie van werk en mantelzorg. Dat onderzoek is afgerond en in aanvulling daarop is een aantal gesprekken gehouden met zogenaamde focusgroepen. Momenteel worden de bevindingen geïnventariseerd en naar verwachting leidt dat over een maand tot conclusies en aanbevelingen.

Wat mij al wel duidelijk is geworden, is dat 30 procent van de zorgverlenende ambtenaren een gesprek is aangegaan met zijn of haar leidinggevende om na te gaan of er een regeling is te treffen. Helaas is dat gesprek voor een op de drie mantelzorger niet prettig verlopen. De leidinggevende was niet bereid naar een oplossing te zoeken. De meest gehoorde argumenten: de werkzaamheden laten het niet toe en mantelzorg is een privé aangelegenheid.

Ik ben van deze antwoorden geschrokken en vindt het onacceptabel dat leidinggevenden binnen de overheid zo over mantelzorg denken.

Juist de overheid, als grote werkgever, zou een voorbeeld moeten zijn voor het bedrijfsleven. Natuurlijk wacht ik de rapportage nog af, maar het zal duidelijk zijn dat er ook binnen de overheid nog veel werk verzet moet worden voordat er sprake is van een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid.

Ik zal mezelf daar hard voor maken en wil er vanuit mijn verantwoordelijkheid aan bijdragen dat de overheid aansluiting vindt bij de kopgroep en dat we tegelijkertijd het gat met het peloton weten te dichten.