



Combinatie mantelzorg en werk: **LASTIG MAAR HET KAN**

Hoe houdt een werknemer die ook mantelzorger is alle ballen in de lucht? Daarvoor is vaak de medewerking van de werkgever nodig. Oplossingen hoeven niet ingewikkeld te zijn.

TEKST | Hans Klip



Iedereen kent wel mensen in zijn omgeving die naast hun baan mantelzorgtaken hebben. Niet verwonderlijk want dit geldt voor ongeveer een op de vijf Nederlandse werknemers. Toch hebben werkgevers er nog te weinig oog voor, vindt directeur Liesbeth Hoogendijk van MantelzorgNL. "Zij onderschatten vaak ernstig hoeveel mantelzorgers er binnen hun organisatie werken." De landelijke vereniging voor mantelzorgers en vrijwilligerswerk krijgt veel vragen over de combinatie van mantelzorg en werk, vertelt Hoogendijk. "De grootste groep mantelzorgers is tussen 55 tot 65 jaar oud. Deze mantelzorgers draaien meestal nog volop mee in het arbeidsproces."

"Het is voor iedereen belangrijk om de mantelzorger fit te houden", zegt Sjef Keijzers. "Dat is de kern van het verhaal." Keijzers werkt als zelfstandig mantelzorgmakelaar en is voorzitter van Mantelzorgmakelaars Nederland. De leden van deze coöperatie ondersteunen organisaties die zich inzetten voor een mantelzorgvriendelijk beleid en de uitvoering daarvan.

Voor heel wat arbeidsdeskundigen is het onderwerp nog een ver-van-mijn-bed-show, vertelt arbeidsdeskundige Erwin Audenaerde, "We krijgen er echter veel meer mee te maken, omdat volgens de huidige filosofie van de overheid mensen eerst hun eigen problemen moeten oplossen. Hoe kleiner de zorgbehoefte, hoe meer iemand op zichzelf of zijn omgeving is aangewezen. Dan komt een heleboel op de schouders van de mantelzorger terecht." Audenaerde werkt als gecertificeerd registerarbeidsdeskundige en geregistreerd gerechtelijk deskundige bij het arbeidsdeskundig adviesbureau Heling & Partners. Hij is al ruim twintig jaar actief in de personenschadebranche.

Prima

De meeste mensen die voor een ander zorgen, zijn volgens Hoogendijk goed in staat om dit te doen naast hun werk. "Wie twee à vier uur per week besteedt aan mantelzorg, redt het over het algemeen prima. Twee derde van de mantelzorgers heeft geen aanpassingen op het werk nodig. Een derde moet er meer tijd insteken, omdat de zorgvraag zwaarder is. Voor hen heeft dit wel gevolgen voor het werk."

Er is niets mis mee dat mensen voor elkaar zorgen, vindt Keijzers. "Maar een deel heeft er moeite mee, omdat het gewoon te veel is. Dat kan leiden tot productiviteitsverlies, ziekteverzuim, grijs verzuim en zelfs uitval. Daarom is het voor werkgevers belangrijk om hieraan aandacht te besteden."

Werknemers komen niet zozeer in de knel door een acute



Sjef Keijzers



Liesbeth Hoogendijk



Erwin Audenaerde

crisis bij iemand die zorg nodig heeft. Daarvoor is op het werk doorgaans wel een oplossing te vinden, merkt Hoogendijk op. Problemen ontstaan vooral wanneer er langere tijd een verslechtering in de situatie van de zorgvrager is. "Werkende mantelzorgers hebben dan te weinig rustmomenten en raken gestrest." Het regelen van zorg kost veel energie en tijd, aldus Hoogendijk. "Bij zwaardere zorgvragen zijn mantelzorgers daaraan zo'n drie uur per week kwijt." Wanneer zware zorg jaren gaat duren, zijn de gevolgen nog groter. "Mensen gaan minder werken of stoppen helemaal. Of ze kunnen zich dat financieel niet veroorloven en melden zich ziek." Audenaerde heeft de ervaring dat veel mantelzorgers op den duur vastlopen, als zij zich alleen met zorgtaken kunnen bezighouden. "De combinatie met werk kan voor de mantelzorger essentieel zijn om op termijn zorgtaken te blijven vervullen. Ik bespreek dan met de mantelzorger en de zorgvrager oplossingsrichtingen. Een mogelijkheid is het realiseren van een hybride situatie, bijvoorbeeld dat de zorgvrager een deel van de tijd in een instelling zit en een deel van de tijd thuis woont."

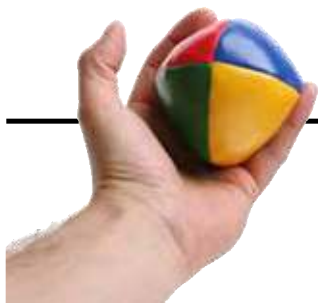
Grenzen

Hoogendijk heeft zelf ruime ervaring als mantelzorger. Zij zorgt samen met haar partner voor een zoon die een stoornis in het autistisch spectrum heeft. "We geven nog dagelijks extra zorg. Dit is gelukkig wel gemakkelijker geworden, omdat mijn zoon intussen 24 is. Maar nog steeds heb ik soms het gevoel dat ik ook thuis aan het werken ben."

Ook Keijzers is ervaringsdeskundige. Hij was in het verleden lange tijd manager bij een bank en verzorgde toen acht jaar lang zijn inmiddels overleden moeder en vader. "Het was erg lastig om deze verzorging te combineren met een drukke baan en een gezin met vier vrij jonge kinderen. Ik kon gelukkig zelf mijn werktijden tamelijk flexibel indelen. Het was wel een probleem om mijn grenzen bij de mantelzorg te bepalen. Tot hoever ga ik door en wanneer stop ik?"

Hoe kan de werkgever goede ondersteuning bieden aan mantelzorgers? Dat is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer, benadrukt Hoogendijk. "De eerste stap is het onderwerp bespreekbaar maken. Het gaat vooral om vertrouwen. De werknemer moet open kunnen zijn over zijn mantelzorgtaken. Er is veel schroom om daarover te vertellen, zeker als iemand geen vaste aanstelling heeft of promotie kan maken.

Soms terecht, soms niet. Andersom komt het voor dat →



een leidinggevende het eigenlijk al weet, maar er niet naar durft te vragen. Ga met elkaar in gesprek. Dan blijkt er vaak veel mogelijk zonder dat wettelijke regelingen als zorgverlof hoeven te worden toegepast.”

Keijzers is er voorstander van dat werknemer en werkgever preventief met elkaar praten. “Door diverse loketten kan hulp geboden worden, zowel aan de werkgever als aan de medewerker die op tijd zijn verantwoordelijkheid neemt. Als een werknemer moeite heeft om mantelzorg bespreekbaar te maken, bied ik aan om samen te gaan of neem ik na toestemming zelf contact met de werkgever op.”

De werkgever kan volgens Keijzers op diverse manieren aandacht aan mantelzorg besteden. “Bijvoorbeeld door het onderwerp periodiek in een functioneringsgesprek voorbij te laten komen. Of doordat een deskundige een presentatie geeft aan HR en leidinggevendenden of aan alle medewerkers.” Hoogendijk signaleert dat werkgevers vaker en beter met het onderwerp aan de slag gaan. Dit loont. “Uit onderzoek blijkt

dat mantelzorgers die door de werkgever worden geholpen, zeer trouwe en zelfstandige werknemers zijn. Grotere organisaties kunnen het wel gemakkelijker organiseren dan kleine.”

Beschikbaarheid

Het grootste probleem is dikwijls de beschikbaarheid voor zorgtaken in combinatie met werktijden, zegt Hoogendijk. “Een positieve oplossing is wat meer flexibiliteit in werktijden. Soms is iemand er echt mee gebaat, als hij om drie uur de deur uit kan gaan en in de avond nog een aantal klussen kan doen. Vaak werkt het ook heel goed, als een werknemer tijdelijk vier dagen in plaats van fulltime werkt en na de zorgperiode teruggaat naar veertig uur.”

Vlak de rol van collega's niet uit, merkt Hoogendijk op. Zij geeft het voorbeeld van een medewerker in een productiebedrijf die zorgt voor zijn vrouw met een herseninfarct.

“Collega's nemen een dag in de maand zijn taken over,

Marjan Akersloot:

‘Ik kan het wat makkelijker aan omdat ik werk’

Marjan Akersloot (63) combineert een baan bij de gemeente Haarlem – onlangs erkend als mantelzorgvriendelijke werkgever – met de zorg voor haar echtgenoot die de ziekte van Parkinson heeft. Het lukt haar om alle ballen in de lucht te houden.

“Mijn man is volledig afgekeurd. Parkinson is een progressieve ziekte, dus hij gaat steeds een beetje achteruit. Zelf kreeg ik 2,5 jaar geleden borstkanker en ben er een jaar tussenuit geweest. Na mijn herstel heb ik mijn huidige functie als medewerker bij het team Kwaliteit gekregen. Het is een afwisselende baan met veel contacten. Ik werk nu 6,5 uur per dag en vier dagen in de week.

De zorg voor zijn man valt op zich nog mee. In de ochtend maak ik pap voor hem klaar, trek zijn kleren aan en ga naar het werk. Om drie

uur ben ik thuis. Ik doe dan vaak eerst een dutje en daarna kijken wij of we iets leuks kunnen doen. Een mantelzorgorganisatie heeft drie uur huishoudelijke hulp per week geregeld. Dat is erg prettig.

Ik moet regelmatig met hem naar de neuroloog toe. Ik probeer zulke afspraken zoveel mogelijk in mijn vrije tijd te plannen. Ook gebeurt er af en toe wat, als ik aan het werken ben. Dan kan ik naar huis toegaan zonder dat iemand daar moeilijk over doet. Iedereen kent mijn situatie en heeft er gelukkig begrip voor.

Recent had mijn echtgenoot uitdrogingsverschijnselen terwijl ik vakantie had. Ik was alleen bezig met zorgen. Ik kon toen kortdurend zorgverlof opnemen. De helft van de tijd was voor mezelf en de helft voor mijn baas.



De gemeente besteedt echt aandacht aan het thema van werk en mantelzorg. Een tijdje geleden hebben we hierover een lunchbijeenkomst gehad, waarbij een wethouder de aftrap deed.

Ik wil altijd positief blijven. Wat nog kan, is mooi meegenomen. Met de huidige situatie valt te dealen en dat is superfijn. Voor mij is werken heel belangrijk. Als ik alleen maar thuis zou zijn, wordt de wereld erg klein.”

De grootste groep mantelzorgers is tussen 55 tot 65 jaar oud.

zodat hij kan vissen. Dat helpt hem om te ontspannen. Een mooie illustratie van hoe simpel een oplossing kan zijn."

MantelzorgNL werkt met HR-trainings- en adviesbureau Qidos samen in Werk&Mantelzorg. Deze stichting helpt werkgevers met onder meer een vierstappenplan en tools om mantelzorgvriendelijk te werken. Ook kunnen organisaties erkenning aanvragen als mantelzorgvriendelijke werkgever. Dat predicaat is inmiddels bijna 340 keer uitgedeeld.

Hoogendijk is bestuurslid van Werk&Mantelzorg: "Deze erkenning betekent dat een organisatie aandacht heeft voor mantelzorgers en een structuur om hen te ondersteunen. De organisatie moet laten zien dat ze goed bezig is, maar het is geen keurmerk met strenge regels. Ik zeg bij de uitreiking altijd dat het gaat om een aanmoedigingsprijs."

De aandacht van professionals voor mantelzorg kan beter, vindt Liesbeth Hoogendijk. "Wat betreft kennis en gedrag zijn nog wel stappen te zetten. Veel professionals zien er tegenop om daadwerkelijk met het onderwerp aan de slag te gaan. Mijn advies: begin gewoon erover met elkaar te praten."

Slapend

De arbeidsdeskundige heeft volgens Audenaerde een voorlichtende rol. "Wanneer iemand werk en zorg wil combineren, vraag ik: gaat je dat allemaal lukken? Waar mogelijk leg ik contact met andere mantelzorgers die al een fase verder zijn. Als iemand wil blijven werken, probeer ik dat wel altijd te regelen."

Wil een werknemer zijn baan opzeggen, dan geeft Audenaerde stevast het advies om langdurig zorgverlof aan te vragen. "Bijvoorbeeld voor een jaar. Als de mantelzorger dan de zorgtaken niet kan volhouden, kan hij terugvallen op het slapende dienstverband. Ook wijs ik op bestaande regelingen voor mantelzorg, zoals een premievrije aansprakelijkheidsverzekering via de eigen gemeente."

De mantelzorgmakelaar is volgens Sjeff Keijzers een nog vrij onbekend beroep. Dat betreurt hij, omdat daardoor kansen worden gemist. "Ik ondersteun vooral

de mantelzorger en neem hem allerlei regeltaken uit handen. Denk bijvoorbeeld aan een aanvraag voor een voorziening of een indicatiestelling voor wonen buitenshuis. Ik vind het vooral leuk om te helpen dat iemand zorg goed kan combineren met werk. De invulling daarvan is steeds weer anders."

In veel aanvullende ziektekostenpakketten is een vergoeding opgenomen voor de hulp door een mantelzorgmakelaar. "Dat weten maar weinig mensen. De mantelzorgmakelaar spreekt met de werkgever af dat zijn inzet in principe wordt betaald uit de verzekering. Ontbreekt zo'n vergoeding, dan betaalt de werkgever het intakegesprek en een aantal uren. Een mooi voorbeeld van hoe een werkgever zijn betrokkenheid kan tonen."

Hokjes

Erwin Audenaerde heeft tot slot een raad voor zijn collega's. "Wij zijn als arbeidsdeskundigen nog te veel geneigd om vanuit hokjes zoals arbeidsongeschiktheid te denken. Maar alle regelingen hangen tegenwoordig met elkaar samen. Verdiep je daarom veel meer op aanpalende wet- en regelgeving, ook die ver van je af lijkt te staan zoals de Wet maatschappelijke ondersteuning."

De hamvraag is volgens Audenaerde: waar kan iemand die overbelast dreigt te raken, hulp krijgen? "Er zijn hiervoor allerlei mogelijkheden. Zo heeft de gemeente de plicht om mantelzorgers te ondersteunen. Je kunt het gesprek met de gemeente aangaan of bijvoorbeeld dagbesteding of huishoudelijke hulp kan worden georganiseerd. Verdiep je dus in de mogelijkheden!" ←

FEITEN EN CIJFERS

18% van de werknemers is mantelzorger.

50% van deze groep besteedt wekelijks 2 uur aan mantelzorg, 25% tussen 2 en 4 uur en 25% meer dan 4 uur.

57% stelt de leidinggevende op de hoogte en 78% de collega's.

15% van de werknemers die intensief iemand verzorgen, kampt met een slechtere gezondheid.

In het algemeen geeft 1 op de 10 mantelzorgers aan zwaar belast te zijn.

Bronnen:
Werk&Mantelzorg, Sociaal en Cultureel Planbureau

MEER INFORMATIE

- mantelzorg.nl
- www.werkenmantelzorg.nl
- www.heling.nl
- deletselschaderraad.nl/activiteit/handreiking-zorgschade
- www.sjeffkeijzers.nl
- www.mantelzorgmakelaarsnederland.nl