

Arbeid & Mantelzorg

Deelnemers

| Aanwezige Organisaties | Vertegenwoordiger | Functie |
|----------------------------------------|---------------------------|-----------------------------------------|
| DMO Gemeente Amsterdam | Nathalie Sichtman | Strategisch Beleidsadviseur |
| Stichting Werk & Mantelzorg | Lenette van Tienhoven | Projectmedewerker |
| Catalyst Europe AG | Caroline Pickard | Consultant |
| Nederlandse Vrouwen Raad | Dorenda Gerts | Voorzitter |
| | Anneke van Doorne-Huiskes | Bestuurslid |
| Expertisecentrum Mantelzorg/Movisie | Wilco Kruijswijk | Beleidsmedewerker |
| Atria | Antia Wiersma | Manager Kennisontwikkeling & Advisering |
| | Eelco Wierda | Sr. Beleidsadviseur |
| | Lisanne Post | Jr. Beleidsmedewerker |

Inleiding

Nederland staat op de drempel van ingrijpende veranderingen in de zorg. Met de inwerkingtreding van de nieuwe gedecentraliseerde WMO op 1 januari 2015 (in combinatie met de voortschrijdende vergrijzing van de bevolking) wordt het beroep op mantelzorgers, die deze zorg vaak moeten combineren met een baan, groter. Nu verleent 1 op de 8 werknemers mantelzorg. Uit cijfers van het SCP blijkt dat 60% van alle mantelzorgers vrouw is en 40% man (SCP, Oudijk et al, 2010). Deze verhouding wordt schever, naarmate de mantelzorg intensiever en langduriger wordt. Wat betekent dit voor de emancipatie en economische zelfstandigheid van vrouwen? Deze vraag vormde voor Atria, Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis de aanleiding om op 10 november, de Dag van de Mantelzorg, een expert meeting te organiseren over het onderwerp Arbeid en (Mantel)zorg, o.l.v. dagvoorzitter **Antia Wiersma**, Manager Kennisontwikkeling & Advisering.

'De Nieuwe Mantelzorg' – Feiten en Cijfers

De middag begint met een gesproken column waarin **Eelco Wierda**, Sr. Beleidsadviseur bij Atria, een overzicht geeft van de belangrijkste feiten en cijfers uit Atria's publicatie 'De nieuwe mantelzorg v/m,' een genderanalyse van het huidige mantelzorgbeleid. Het mantelzorgbeleid is seksneutraal, terwijl de uitwerking ervan in de praktijk zeer verschillend is voor mannen en vrouwen. Deze verschillen worden het beste duidelijk wanneer onderscheid wordt gemaakt tussen drie soorten zorgnetwerken, te weten: het gezinsnetwerk, het familienetwerk en het vriendennetwerk. Vooral in de eerste twee netwerken, waarin de aard van de zorg vaak het intensiefst en langdurigst is, zijn vrouwen oververtegenwoordigd. Zo is bij mantelzorg voor een kind de zorg in driekwart van de gevallen een vrouw, en wordt de zorg voor ouders twee keer zo vaak door vrouwen op zich genomen dan door mannen. Bij hulpbehoevende vaders is het aandeel van zorgende zonen iets groter dan gemiddeld, maar ze vormen nog steeds een minderheid. Wél een grote uitzondering is de zorg voor partners, hierbij is 60% van de mantelzorgers een man. Deze mannen zijn echter vaak ouder dan 65 jaar en maken geen deel meer uit van de beroepsbevolking. Bovengenoemd onderscheid tussen verschillende soorten mantelzorg is van belang, vooral ook omdat de definitie van mantelzorg ingewikkeld is. Duidelijk is in ieder geval dat mantelzorg verschilt van arbeid en vrijwilligerswerk omdat het gebeurt op basis van een sociale relatie (die zelden seksneutraal is).

Werk en Mantelzorg: hoe combineren we dat?

Wilco Kruijswijk, verbonden aan het Expertisecentrum Mantelzorg en aan Movisie, ziet de wildgroei aan definities van de term mantelzorg en het gebrek aan onderscheid tussen soorten mantelzorg ook als obstakel voor de bekendheid en bespreekbaarheid ervan. Gekeken moet worden naar hoe hulpbehoevenden en zorgers de zorg zelf

ervaren. Vaak (h)erkennen mantelzorgers zichzelf niet als zodanig, hetgeen de invoering en implementatie van mantelzorgvriendelijk arbeidsbeleid bemoeilijkt. Bespreekbaarheid op de werkvloer is niet vanzelfsprekend. Vaak zien werknemers hun taken als mantelzorg als een privéaangelegenheid die ze liever niet op het werk bespreken. Mede daarom verdiepen mantelzorgende werknemers zich te weinig in mogelijke (verlof)regelingen. Daarnaast zouden leidinggevenden en HRM-medewerkers meer initiatief kunnen nemen om werknemers voor te lichten (Kruijswijk & Oude Avenhuis, 2013). Overigens zijn de regelingen die er zijn (e.g. flexibele werktijden en) vaak vooral gericht op de korte termijn. Hoewel de stress bij mantelzorgers aan het begin van de zorg doorgaans het hoogst is en het dus goed is om als werkgever op dat moment te interveniëren, zijn er voor mantelzorgers die te maken hebben met langdurig zieken of gehandicapten geen echte structurele oplossingen (langdurig verlof is vaak onbetaald). Dit is nu juist de groep mantelzorgers waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn. Welke invloed heeft dit op hun emancipatie en economische zelfstandigheid?

Caroline Pickard is consultant bij Catalyst Europe AG in de Benelux, dat onderzoek doet naar hoogopgeleide vrouwen op de werkvloer en naar hoe organisaties de talenten van deze vrouwen beter kunnen benutten. Zij ziet dat de afwezigheid van mogelijkheden om flexibel te werken (zoals bijvoorbeeld nodig is voor het combineren van mantelzorg en arbeid) grote genderverschillen met zich meebrengt. Als flexibiliteit binnen een bedrijf niet mogelijk is, zijn vrouwen twee keer zo vaak geneigd hun aspiraties te verlagen dan mannen, gemiddeld met 30%. Flexibel werken is iets dat veel werknemers, zowel mannen als vrouwen, graag willen en dat zou kunnen leiden tot meer diversiteit op de werkvloer en in de bestuurskamers, hetgeen creativiteit, innovatie en risicomanagement binnen bedrijven ten goede zou komen. Werkgevers zijn dus ook gebaat bij flexibele regelingen, voor o.a. mantelzorgers.

Mantelzorg op de kaart zetten bij werkgevers en gemeenten

Om werkgevers te stimuleren mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid op te stellen en actief aan te bieden aan werknemers, is echter allereerst voorlichting nodig. **Lenette van Tienhoven** legt uit hoe zij namens Stichting Werk en Mantelzorg branches en vakbonden benadert om cao-afspraken te maken. Doel is om mantelzorg net zo bespreekbaar te maken op de werkvloer als kinderopvang. Daarvoor moeten werkgevers ervan doordrongen worden dat het op de lange baan voordeliger voor ze is om speciale regelingen voor mantelzorgers aan te bieden. Dit blijkt wel uit de hoge verzuimcijfers bij mantelzorgers: 5% tot 8% van de mantelzorgende werknemers meldt zich wel eens ziek vanwege overbelasting, 5% doet dit niet vanwege daadwerkelijke ziekte maar om (meer) tijd te kunnen besteden aan mantelzorg (Huijbregts et al, 2007, p. 5-6). In de praktijk blijkt echter dat werkgevers die onbekend zijn met mantelzorg, slecht te bereiken zijn. Vooral werkgevers die uit zichzelf al aangeven mantelzorg een belangrijk thema te vinden, staan open voor suggesties. Naast organisaties in sectoren waarin veel vrouwen werken (en waarin soms 1 op de 4 werknemers mantelzorg is), wordt ook geprobeerd de traditionele mannenbranches open te breken. Daarnaast is het van belang beter uit te kristalliseren wat vanaf 2015 de precieze taakverdeling zal moeten worden tussen werkgever en gemeente. St. Werk en Mantelzorg benadert daarom ook gemeenten en stimuleert de samenwerking tussen gemeenten en steunpunten mantelzorg. Naast het feit dat gemeenten vanaf 2015 verantwoordelijk worden voor de implementatie van het rijksbeleid omtrent mantelzorg, zijn ze zelf werkgever en in de positie om in contacten met werkgevers voorlichting en bemiddeling te verzorgen en het goede voorbeeld te geven.

Nathalie Sichtman, strategisch beleidsadviseur en emancipatiespecialist bij de gemeente Amsterdam, erkent de driedelige rol van gemeenten, maar geeft aan dat de prioriteit van haar collega's bij de afdeling zorg, die het rijksbeleid omtrent mantelzorg zullen moeten implementeren, niet ligt bij de verdeling van mantelzorg tussen mannen en vrouwen. De emancipatoire invalshoek zal dus tot stand moeten komen d.m.v. intensieve samenwerking tussen verschillende afdelingen binnen gemeenten, hetgeen de zaak bemoeilijkt.

Dorenda Gerts en **Anneke van Doorne-Huiskes** van de Nederlandse Vrouwen Raad, die zich bezighouden met de vraag hoe de gemeenten handvatten te geven om de 3 decentralisaties van het regeringsbeleid (de participatiewet, jeugdzorg en mantelzorg) genderspecifiek te implementeren, zien nog een knelpunt in de vertraagde invoering van beleid bij gemeenten. Bovendien schaffen lokale colleges ideeën van voorgangers vaak weer af. Zij benadrukken tevens dat in de context van mensenrechten en de daarmee gemoeide internationale juridische kaders, de Nederlandse staat de verplichting heeft zorg te leveren aan haar burgers en niet maar kan decentraliseren en pretenderen geen verantwoordelijkheid meer te hebben.

Uitkomsten

- Vrouwen verlenen vaker intensieve en langdurige mantelzorg dan mannen.
- Uiteensplitsing van soorten mantelzorg en zorgnetwerken levert meer inzicht op in de knelpunten in de combinatie mantelzorg en arbeid en verdeling van mantelzorg tussen mannen en vrouwen.
- De wildgroei aan definities van mantelzorg bemoeilijkt onderzoek naar en bekendheid met mantelzorg(regelingen) onder het grote publiek (waaronder ook bij mantelzorgers zelf) en werkgevers, hetgeen de invoering en implementatie van mantelzorgvriendelijk arbeidsbeleid belemmert.
- De arbeidsregelingen voor mantelzorgers die reeds bestaan, zijn vaak gericht op de korte termijn en bieden geen structurele oplossing voor werknemers die langdurige mantelzorg leveren, waaronder veel vrouwen.
- Bij het opstellen van mantelzorgvriendelijk arbeidsbeleid is maatwerk het sleutelwoord.
- De afwezigheid van mogelijkheden voor flexibel werken, bijvoorbeeld om werk met mantelzorg te kunnen combineren, leidt tot genderverschillen.
- Terwijl mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid op de lange termijn juist voordelig is voor werkgevers, aangezien het de verzuimkosten vermindert, de productiviteit en kwaliteit van de werkzaamheden van mantelzorgende werknemers verhoogt, zorgt dat waardevolle werknemers behouden blijven en het goed is voor het imago van de het bedrijf als sociaal en maatschappelijk verantwoorde werkgever.
- Een grote slag moet gemaakt worden bij werkgevers die nog geheel onbekend zijn met mantelzorg.
- Gemeenten hebben straks een driedelige rol (als uitvoerder van de WMO 2015, als werkgever en als contactpunt voor andere werkgevers), maar de genderspecifieke implementatie van het mantelzorgbeleid wordt bemoeilijkt door fragmentatie van het onderwerp over verschillende afdelingen, vertraagde uitvoering en de nog onduidelijke taakverdeling tussen gemeenten en werkgevers.
- Een goede en op reeds stapel staande aanvulling op de huidige literatuur over mantelzorg is het onderzoek naar mantelzorg en mannen dat zal worden uitgevoerd door Movisie.

Projectteam Atria

Antia Wiersma: A.Wiersma@atria.nl

Eelco Wierda: E.Wierda@atria.nl

Janine Baal: J.Baal@atria.nl

Lisanne Post: L.Post@atria.nl

Beknopte Literatuurlijst

Huijbregts, V., M. Morée en G. Visser, 'Mantelzorg en arbeid: facts en trends,' Expertisecentrum Informele Zorg, Utrecht: 2007, [online](#) te raadplegen.

Kruiswijk, W. en A. Oude Avenhuis, 'Aandacht voor Mantelzorgers werkt! Onderzoek naar ervaringen van werkende mantelzorgers, hun leidinggevend en HRM-adviseurs,' Expertisecentrum Mantelzorg, Utrecht: 2013, online te raadplegen op http://www.expertisecentrummantelzorg.nl/Site_EM/docs/pdf/Aandacht_voor_mantelzorg_werkt.pdf

Oudijk, D., A. De Boer, I., Woittiez, J. Timmermans en M. De Klerk, 'Mantelzorg uit de doeken,' SCP, Den Haag: 2010, [online](#) te raadplegen.

Wierda. E., 'De Nieuwe Mantelzorger v/m: bouwstenen voor een gendersensitief mantelzorgbeleid,' Atria – Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis, Amsterdam: 2014, [online](#) te raadplegen.