

Mantelzorg: de juiste ondersteuning maakt het verschil

Whitepaper
April 2016

Inhoudsopgave

Inleiding	1
1 Mantelzorg	2
2 Hulp voor mantelzorgers	7
3 Werkgevers en mantelzorgers	10
4 Samenvatting en conclusie	13

Inleiding

Mantelzorg is flink in opkomst. Het is een trend die lijkt door te zetten en die ook steeds vaker in het nieuws aandacht krijgt. Die aandacht is terecht: mantelzorgers zijn belangrijk voor het beperken van de zorgkosten. Als al het werk van mantelzorgers door zorgprofessionals werd gedaan, zouden de zorgkosten fors hoger zijn. Bovendien worden de meeste mensen liever door bekenden geholpen en verzorgd, dan door een vreemde.

Maar mantelzorg heeft ook een keerzijde: het is zwaar en tijdrovend werk. Kranten en nieuwszenders berichten steeds vaker over mantelzorgers die hun zorgtaak nauwelijks kunnen dragen. Ook televisieprogramma's – van publieke tot commerciële zenders – brengen de groeiende problematiek regelmatig in beeld.

Gelukkig heeft de Tweede Kamer de werkdruk van mantelzorgers inmiddels hoog op de agenda staan. Het besef dringt door dat mantelzorg een zware wissel op mensen kan trekken. Dat vraagt ook vanuit de overheid om serieuze aandacht, ondersteuning en beleid.

U als werkgever heeft eveneens een rol te vervullen. In de eerste plaats omdat de wet werknemers die mantelzorg verlenen, steeds meer ondersteunt. In veel gevallen zult u mantelzorg dus wel mogelijk moeten maken. Belangrijk is dat u voorkomt dat uw medewerkers daarbij overbelast raken. Dat is makkelijker gezegd dan gedaan, want veel werkgevers hebben geen zicht op het aantal medewerkers dat mantelzorg verleent. Het onderwerp blijkt vaak moeilijk bespreekbaar.

In deze whitepaper schetst Aon de ontwikkelingen rond mantelzorg en benoemen we de mogelijkheden die u heeft om mantelzorgers te ondersteunen. We geven u praktische tips voor de omgang met mantelzorgers binnen uw eigen organisatie. Zo helpen we u om mantelzorg een plek te geven die past voor uw werknemer én voor u.

1 Mantelzorg

1.1 Groeiende druk

Mantelzorg of informele hulp is “alle hulp aan mensen met uiteenlopende gezondheidsproblemen die niet wordt verleend in het kader van een beroep”¹, aldus het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP). Het gaat dus niet alleen om de zorg voor ouders met een zwakke gezondheid, maar ook om hulp aan een buurman met beperkingen; om rechtstreekse zorg én om indirecte hulp zoals boodschappen doen, administratieve ondersteuning of hulp in het huishouden. Mantelzorg is dus een breed begrip.

Ook vrijwilligerswerk valt volgens de definitie van het SCP onder informele hulp. Het verschil met mantelzorg is dat vrijwilligers niet per definitie een persoonlijke relatie met de hulpbehoevende persoon hebben – een verschil dat soms lastig te maken is, vooral als vrijwilligerswerk na verloop van tijd in een persoonlijke relatie uitloopt. Deze whitepaper gaat specifiek in op mantelzorgers, hoewel veel ook op vrijwilligers van toepassing is.

Het aantal mantelzorgers is sinds het begin van de 21e eeuw flink gestegen. Zo’n 13% van de werkenden deed in 2004 aan mantelzorg. In 2012 was dat percentage toegenomen tot bijna 18%². De vergrijzing in ons land is de belangrijkste verklaring voor deze stijging: zo’n 45% van de mensen die mantelzorg ontvangen, is 65 jaar of ouder. Slechts 6% is jonger dan 45 jaar. De verwachting is dat die vergrijzing de komende jaren doorzet, waarmee ook de vraag naar mantelzorgers groeit.

Ook veranderende wetgeving maakt de roep om mantelzorgers alsmat luider. Zo werd in 2015 de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) uitgebreid. Deze wet, die door gemeenten wordt uitgevoerd, moet hulpbehoevende mensen zo lang mogelijk laten participeren in de samenleving. Iemand met een beperking kan alleen rekenen op gemeentelijke hulp als hij met behulp van mantelzorg onvoldoende zelfredzaam is³. Gemeenten zijn als gevolg van de nieuwe Wmo terughoudender in hun hulpverlening geworden. Meestal gaan ze eerst na wat de mogelijkheden van mantelzorg zijn.

In december 2015 publiceerde het SCP een rapport over de stand van zaken rond mantelzorg in Nederland. Het rapport is gebaseerd op onderzoek in 2014; de gevolgen van de gewijzigde Wmo waren toen nog niet bekend. De uitkomsten zijn desondanks behoorlijk confronterend. Maar liefst 10% van de ruim 4 miljoen mantelzorgers ervaart ernstige belasting als gevolg van de verleende mantelzorg. De leeftijdsgroep 35 tot 45 jaar heeft het ’t zwaarst; vrouwen voelen zich doorgaans zwaarder belast dan mannen.

Het risico laat zich raden: als deze zorgdruk voortduurt, groeit de kans dat de mantelzorger zelf uitvalt.

¹ Definitie volgens rapport “Informele hulp: wie doet er wat?” van het SCP (december 2015)

² Rapport “Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk” van het SCP (maart 2015)

³ Artikel 1.2.1 Wmo

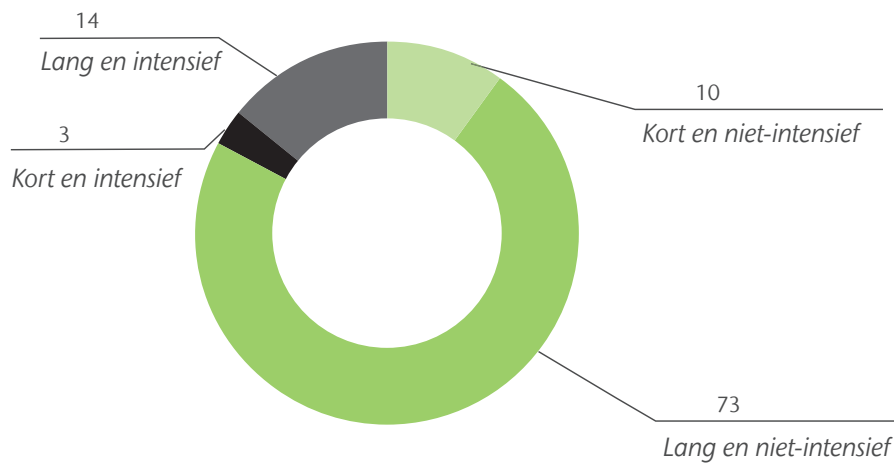
1.2 Profiel van de mantelzorg

Uitgaande van de definitie van het SCP telt Nederland zo'n 4,6 miljoen mantelzorgers. In het overzicht hieronder is die totaalgroep uitgesplitst naar de duur en intensiteit (wekelijkse aantal uren) van de verleende mantelzorg.

	%	aantal
< 8 uur per week < 3 maanden	3.4	440.000
< 8 uur per week > 3 maanden	23.7	3.100.000
> 8 uur per week < 3 maanden	0.9	120.000
> 8 uur per week > 3 maanden	4.7	610.000
Totaal	32.7	4.300.000
> 8 uur per week	5.6	730.000
> 3 maanden	28.4	3.700.000
> 8 uur per week of > 3 maanden	29.3	3.800.000

Bron: rapport "Informele hulp: wie doet er wat?", SCP december 2015

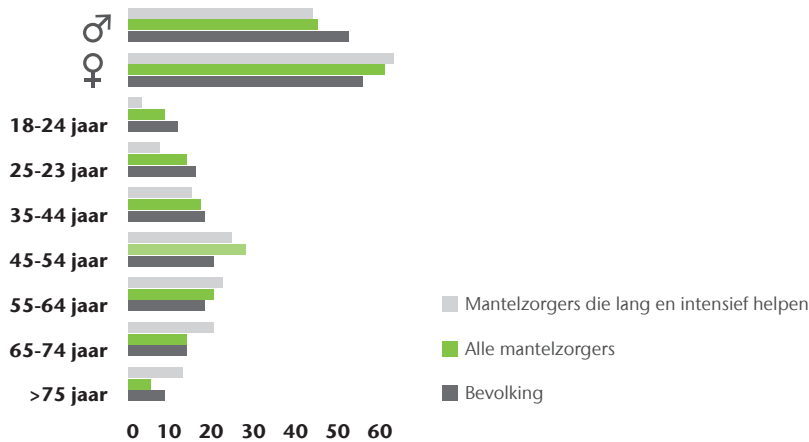
Mezzo, de belangenvereniging voor mantelzorgers, spreekt van een mantelzorgers als iemand wekelijks meer dan 8 uur en/of meer dan 3 maanden achter elkaar mantelzorg biedt. Deze groep blijkt uit ongeveer 4 miljoen personen te bestaan. Het grootste deel van hen biedt wel langdurig mantelzorg (langer dan 3 maanden), maar niet intensief (hooguit 8 uur per week):



Bron: rapport "Informele hulp: wie doet er wat?", SCP december 2015

Uit het onderzoek van het SCP blijkt ook dat meer vrouwen dan mannen mantelzorg verrichten. De meeste mantelzorgers bevinden zich in de leeftijdscategorie 45 tot 55 jaar.

Geslacht en leeftijd van mantelzorgers, 2014 (in procenten)

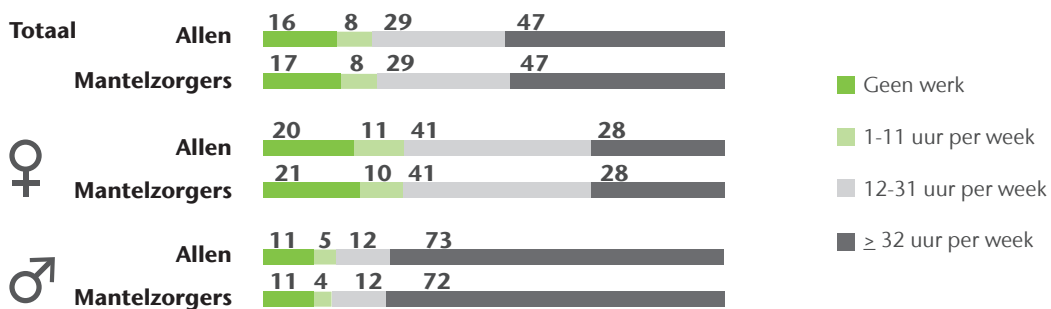


Bron: rapport "Informele hulp: wie doet er wat?", SCP december 2015

1.3 Mantelzorg en betaald werk

Veel mantelzorgers combineren hun zorgtaak met betaald werk. Maar liefst 83% van de leeftijdscategorie 18 tot 65 jaar werkt tenminste een uur per week. Wat arbeidsduur betreft zijn mantelzorgers een goede afspiegeling van de volledige werkende bevolking; er is eigenlijk geen verschil in de gemiddelde arbeidsduur van mantelzorgers ten opzichte van werknemers die geen mantelzorg verlenen. De mantelzorg gaat meestal ten koste van vrije tijd.

Baanomvang bij mannen en vrouwen, alle 18-64 jarigen en mantelzorgers, 2014 (in procenten)



Bron: rapport "Informele hulp: wie doet er wat?", SCP december 2015

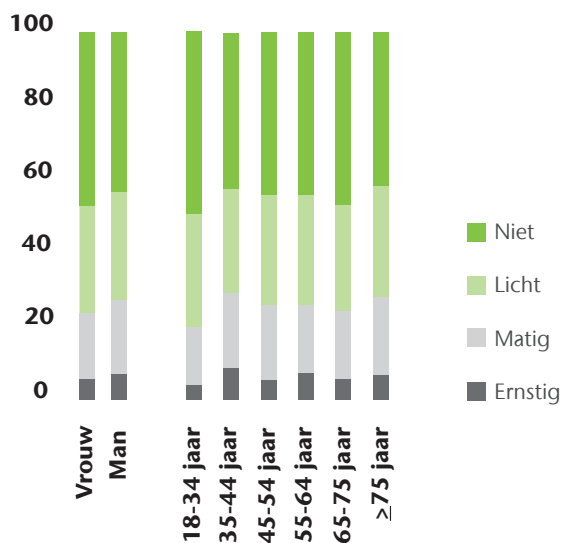
Mantelzorgers met een betaalde baan hebben een positief imago: ze worden vaak gezien als zorgzaam en sociaal betrokken. Op de werkvloer kan zich dat uiten in een groter verantwoordelijkheidsgevoel, een proactieve houding en minder verzuim.

Dat mantelzorg echter ook vaak ten koste gaat van vrije tijd, vergroot het risico op overbelasting. Vrije tijd is immers essentieel om uit te rusten na een drukke werkweek. Door even 'af te schakelen' en afstand te nemen kan iemand in een nieuwe week weer fris aan het werk. Hoeveel een mantelzorg op deze rust inlevert, kan heel sterk variëren. Het hangt onder meer af van de intensiteit en duur van zorgtaak. Ook maakt het nogal een verschil of iemand de verleende zorg als prettig of belastend ervaart.

1.4 (Over)belasting door mantelzorg

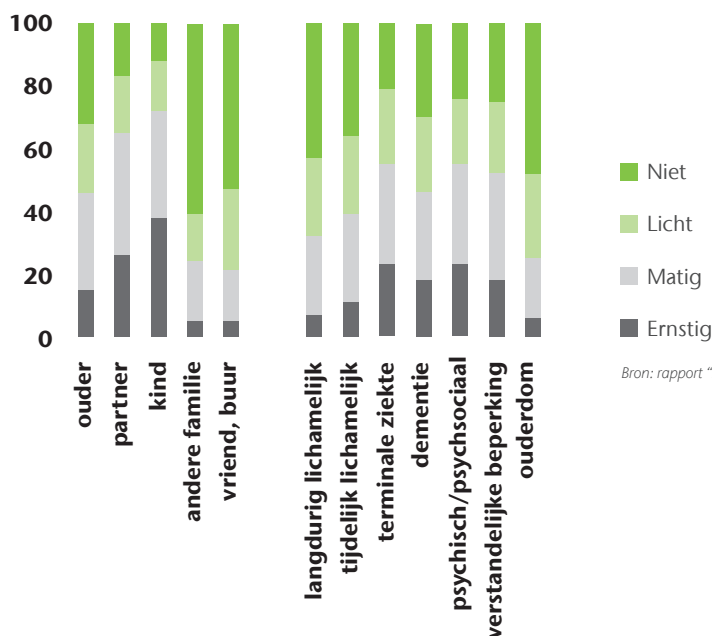
Uit onderzoek van het SCP blijkt dat mensen die langdurig mantelzorg verlenen, op termijn een slechtere gezondheid ervaren⁴. Onder mantelzorgers die tenminste twee jaar lang zorg verlenen, stijgt het percentage langdurig zieken naar maar liefst 24%. In dezelfde groep zónder zorgtaak is dat ongeveer 11%.

Ook het CBS heeft de belastende werking van mantelzorg onderzocht. Daaruit blijkt dat meer dan 10% van de mannelijke mantelzorgers zijn zorgtaak als ernstig belastend ervaart. Bij vrouwen is dat zelfs 17%. Mantelzorgers in de leeftijdsgroep 35 tot 45 jaar ervaren mantelzorg het vaakst als ernstig belastend (ruim 20%)



Bron: rapport "Informele hulp: wie doet er wat?", SCP december 2015

De relatie tussen mantelzorg en verzorgde is eveneens van invloed op de ervaren belasting, zo blijkt uit onderzoek van het SCP. Mantelzorg voor een eigen kind wordt verreweg het minst als belastend ervaren. Toch kwalificeert bijna 40% van de ouders de mantelzorg voor hun kind als "ernstig" belastend. Ook de zorg voor partners blijkt behoorlijk belastend te zijn. Het zwaarst blijkt de zorg voor terminale zieken of mensen met psychische of psychosociale klachten.

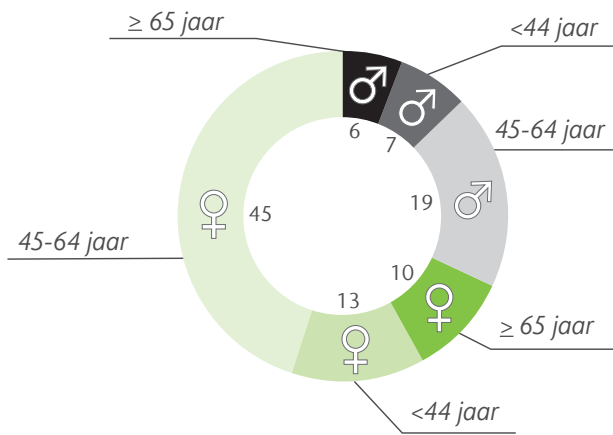


Bron: rapport "Informele hulp: wie doet er wat?", SCP december 2015

⁴ Rapport "Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk" van het SCP (maart 2015)

In praktijk blijkt het grootste deel van de mensen die mantelzorg ontvangen, 65 jaar of ouder.

Leeftijd en geslacht van de hulpontvanger, 2014 (in procenten)



Bron: rapport "Informele hulp: wie doet er wat?", SCP december 2015

Mantelzorg is ook mentaal belastend, blijkt uit onderzoek van het SCP: meer dan vier op de tien mantelzorgers laat de situatie van de verzorgde nooit los. Dit kan op termijn tot slaapproblemen en chronische vermoeidheid leiden. In het uiterste geval zelfs tot ziekte of overspannenheid. Van de huidige mantelzorgers heeft zo'n 6% al aangegeven ziek of overspannen te zijn geraakt als gevolg van verleende mantelzorg, aldus het SCP.



Bron: rapport "Informele hulp: wie doet er wat?", SCP december 2015

Bijna een op de tien mantelzorgers, ongeveer 400.000 mensen, ervaart volgens het SCP problemen die tot overbelasting kunnen leiden. Daarbij gaat het niet alleen om een permanente bezorgdheid om de situatie van de zorgvrager, maar ook om zaken als:

- chronische vermoeidheid;
- het gevoel dat de hulp teveel op de schouders van de mantelzorgers rust;
- conflicten thuis of op het werk als gevolg van de verleende mantelzorg;
- een achteruitgang van de gezondheid.

Al dit soort zaken wijzen erop dat een mantelzorgers te zwaar wordt belast, waardoor gezondheidsklachten dreigen.

2 Hulp voor mantelzorgers

2.1 Wettelijke ondersteuning

De overheid ziet al tijden dat mantelzorg toeneemt, deels als gevolg van de vergrijzing maar ook door maatregelen van de overheid zelf. De “participatiesamenleving” vraagt steeds meer zelfredzaamheid van mensen en zo min mogelijk hulp van de overheid. De aangepaste Wet maatschappelijke ondersteuning is daar een goed voorbeeld van.

Om mantelzorg te stimuleren heeft de landelijke overheid de afgelopen jaren heel wat wetgeving aangepast. Werknemers hebben meer rechten gekregen ten opzichte van hun werkgever, zodat mantelzorg beter te combineren is met een betaalde baan.

2.1.1 Zorgverlof

Sinds 1 juli 2015 gelden verlofregelingen voor een veel grotere groep mensen. Hadden werknemers voorheen alleen recht op zorgverlof voor de verzorging van een kind, een ouder of een partner, nu behoren ook alle huisgenoten, tweedegraads familieleden en iedereen met wie de verlofvrager een sociale relatie heeft tot die groep⁵. Het kan nu dus ook gaan om een buurman of een vriend(in).

Een werkgever mag alleen zorgverlof weigeren als het bedrijfs- of dienstbelang zwaarder weegt dan het zorgbelang van de werknemer. Dat dit ook echt zo is, zal de werkgever in het uiterste geval voor een rechter moeten bewijzen.

De belangrijkste kenmerken van zorgverlof zijn als volgt:

	Maximale duur:	Loondoorbetaling werkgever:	Gaat in per:
Kortdurend zorgverlof	Per 12 maanden maximaal 2x de arbeidsduur per week	70% van het loon (maar minimaal het geldende minimumloon)	Ingang per tijdstip dat verlof wordt aangevraagd door werknemer
Langdurend zorgverlof	Per 12 maanden maximaal 6x de arbeidsduur per week	Geen loondoorbetaling	Tenminste twee weken ná aanvragen verlof

2.1.2 Wet flexibel werken

In 2016 is de nieuwe Wet flexibel werken (Wfw) ingegaan. Werknemers hebben daardoor meer mogelijkheden om op flexibele tijden te werken. Ook thuis of elders als dat beter past. Hoewel het woord “mantelzorg” in de uitleg van de Wfw niet wordt genoemd, is de wet wel degelijk bedoeld om ook mantelzorgers extra te steunen.

Werknemers hebben dankzij de Wfw niet alleen vaker recht op een meer flexibele baan, maar kunnen zo’n verzoek ook eerder indienen. Dat kan nu al na een dienstverband van een half jaar (26 weken), in plaats van een jaar zoals voorheen. Een verzoek moet minimaal twee maanden voor de beoogde ingangsdatum zijn ingediend bij de werkgever.

Werkgevers kunnen een verzoek voor flexibeler werk alleen afwijzen als er sprake is van een aantoonbaar, zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Bij een afgewezen verzoek kan de werknemer na een jaar een nieuw verzoek indienen. Voorheen zat daar twee jaar tussen.

De Wfw geeft vooral langdurige mantelzorgers meer mogelijkheden om hun zorgtaak met betaald werk te combineren. Een logische voorwaarde is wel dat dat meer flexibiliteit ook binnen de bedrijfsvoering past. Mantelzorg voor een kind is goed met thuiswerken te combineren, maar een fabrieksarbeider is vrijwel altijd fysiek nodig op zijn werk.

⁵ Artikel 5:1 Wet arbeid en zorg

2.2 Ondersteuning door gemeenten

Als iemand voor ondersteuning vanuit de Wmo aanklopt bij zijn of haar gemeente, doet die tegenwoordig eerst onderzoek naar de mogelijkheden van mantelzorg. Daarmee geeft de Wmo rechtstreeks invulling aan de participatiesamenleving; mensen moeten zo lang mogelijk in de samenleving meedoen zonder overheidssteun. Er vanuit gaande dat deze trend doorzet, neemt de vraag naar mantelzorg en de druk op mantelzorgers de komende jaren alleen maar toe.

De Wmo geeft gemeenten niet alleen het recht om zorg ‘af te houden’: ze zijn ook verplicht om mantelzorg en vrijwilligerswerk in hun gemeente in kaart te brengen, te bevorderen en te ondersteunen. Zorgvragers en mantelzorgers moeten weten welke mogelijkheden de gemeente biedt voor (gratis) ondersteuning. Bij hun onderzoek naar de ondersteuning die iemand nodig heeft, moeten gemeenten ook de mantelzorgers zelf betrekken⁶. Doel is dat zij zelf aan kunnen geven welke ondersteuning bij hun zorgtaken gewenst is. Dit geeft mantelzorgers ook de mogelijkheid om aan te geven hoe zij hun ‘zorgdruk’ ervaren. Het is belangrijk dat u uw werknemers die mantelzorg leveren, laat weten dat gemeenten hen kunnen en willen ondersteunen.

Gemeenten moeten in een plan vastleggen hoe zij invulling geven aan de Wmo, maar ze zijn vrij om te bepalen hoe ze mantelzorgers bij hun zorgtaak ondersteunen. Als gevolg van die vrijheid blijven de plannen regelmatig vaag. Wat “ondersteunen van mantelzorgers” inhoudt wordt dan niet nader toegelicht.

Een concreet voorbeeld van gemeentelijke steun is gratis openbaar vervoer voor mantelzorgers met een laag inkomen. Sommige gemeenten bieden mantelzorgers cursussen aan, zorgen voor (extra) huishoudelijke hulp of laten mantelzorgers (deels) gratis parkeren bij het adres waar mantelzorg wordt verleend. Het komt ook voor vrijwilligers worden ingezet om het werk van mantelzorgers te verlichten.

Gemeenten zijn verder verplicht om een jaarlijkse blijk van waardering aan mantelzorgers te organiseren. In praktijk komt dit vaak neer op een lunch of diner. Zulke gestes vallen helaas lang niet altijd in goede aarde. De opkomst is in praktijk vaak bijzonder laag.

2.3 Respijtzorg

Net als werknemers, hebben mantelzorgers soms behoefte aan een paar dagen vrijaf – een behoefte die vaak nog groter is bij mantelzorgers met een betaalde baan. Maar waar vrij nemen van betaald werk wettelijk is geregeld, hebben mantelzorgers zelden vrij. Mantelzorg gaat altijd door.

Steeds meer instanties en organisaties helpen mantelzorgers met “respijtzorg”: vervangende hulp die de mantelzorger even vrijaf geeft van zijn taak. Respijtzorg is er in verschillende vormen. Zo kan degene die mantelzorg nodig heeft tijdelijk elders opgevangen worden, maar het komt ook voor dat een professional of vrijwilliger langsgaat bij de ‘patiënt’.

De Wmo verplicht gemeenten om respijtzorg aan te bieden door deze patiënten kortdurend in een instelling op te vangen⁷. Dit geldt alleen voor mensen die een maatwerkvoorziening vanuit de Wmo krijgen. Maar als iemand volgens de gemeente al voldoende ondersteuning krijgt, bijvoorbeeld door mantelzorgers, hoeft de gemeente geen maatwerkvoorziening te verstrekken. In dat geval kan er ook geen beroep worden gedaan op de Wmo voor respijtzorg voor de mantelzorger. Daarnaast blijkt de respijtzorg die gemeenten wél verlenen, in praktijk nogal eens te wensen over te laten.

⁶ Artikel 2.3.2 Wmo

Gemeenten vergeten massaal respijtzorg in te kopen

Respijtzorg wordt nauwelijks door gemeenten ingekocht. De tijdelijke professionele hulp voor overspannen mantelzorgers wordt grotendeels over het hoofd gezien door inkoopambtenaren. Dat blijkt uit onderzoek van Jan Telgen Niels Uenk naar zorginkoop onder 328 gemeenten.

Bron: Zorgvisie.nl, 17 maart 2015

Wie als mantelzorgers wél recht heeft op respijtzorg, kan daar maar beter gebruik van maken. Enkele dagen 'vrij zijn' kan de mantelzorgers al een hoop ontspanning geven.

2.4 Zorgverzekeraars en mantelzorgers

De groeiende aandacht voor mantelzorg is ook veel zorgverzekeraars niet ontgaan. In aanvullende verzekeringen vinden mantelzorgers steeds vaker ondersteuning.

Deze ondersteuning kent verschillende vormen:

- Mantelzorgcursussen waarin de mantelzorgers over zorgverlening leert, en waar hij hoort hoe hij zijn grenzen kan bewaken om overbelasting te voorkomen.
- Mantelzorgmakelaars die de mantelzorgers helpen met het regelen van allerlei zaken, waaronder het organiseren van de gewenste zorg. Met hun kennis van (wettelijke) regelingen kunnen deze makelaars helpen om de zorgtaak te verlichten.
- Respijtzorg, zodat de mantelzorgers er een tijdje tussenuit kan om weer bij te komen.
- Mantelzorg-arrangementen om alleen of met de patiënt buitenshuis op adem te komen.

Vaak weten mantelzorgers niet dat hun aanvullende zorgverzekering soms dit soort ondersteuning biedt. Hetzelfde geldt voor werkgevers, ook al hebben zij een collectief ziektekostencontract afgesloten ten behoeve van hun personeel. Aon heeft voor de belangrijkste zorgverzekeraars in kaart gebracht welke mantelzorgondersteuning de aanvullende verzekering biedt. Vraag bij uw contactpersoon van Aon na wat in uw geval de mogelijkheden zijn.

3. Werkgevers en mantelzorgers

Langdurige mantelzorg heeft vaak invloed op de gezondheid van de mantelzorger, zo blijkt uit alle rapporten en onderzoeken naar het thema. Dit is een belangrijke constatering voor werkgevers: klaarblijkelijk loopt een werknemer die mantelzorg verleent een verhoogd risico op uitval. Dit is niet alleen voor de mantelzorger zelf vervelend, maar ook voor de werkgever. Die betaalt het loon immers door en moet mogelijk vervanging regelen.

Aon adviseert werkgevers uitval onder werknemers met een mantelzorgtaak zoveel mogelijk te voorkomen. Dat kan door het onderwerp bespreekbaar te maken en ondersteuning aan mantelzorgers te bieden.

3.1 Maak mantelzorg bespreekbaar

Onderzoek van Aon toont aan dat werkgevers en werknemers zelden privé-zaken zoals mantelzorg bespreken⁸. Toch kan iemands privé-situatie grote invloed hebben op zijn verzuim, zoals onder meer blijkt uit onderzoek van het SCP naar de verhouding tussen werk en mantelzorg⁹. Weet u welke werknemers bij u aan mantelzorg doen en hoe zwaar zij hun zorgtaak ervaren? Zo niet, dan kunt u hier ook niet op anticiperen. Werkgevers blijken zelden zicht te hebben op het aantal werknemers dat mantelzorg verleent. Zij onderschatten dat aantal vaak fors.

De ondernemingsraad kan u helpen bij het in kaart brengen van mantelzorg, en het vinden van concrete ondersteuning aan mantelzorgers onder uw werknemers.

Onderzoek loont

Toen een installatiebedrijf met 450 werknemers onderzoek deed naar mantelzorg onder het personeel, bleek maar liefst 10% van de werknemers mantelzorg te verlenen. De resultaten verrasten het bedrijf omdat er hoofdzakelijk mannen werkten. Mantelzorg werd direct op allerlei manieren bespreekbaar gemaakt; de directie zette diverse middelen in om mantelzorgers te ondersteunen. Inmiddels heeft het bedrijf niet alleen het predicaat “mantelzorgvriendelijk” van de Stichting Werk & Mantelzorg ontvangen, maar is ook de inzet van medewerkers gegroeid.

3.2 Neem mantelzorg op in uw beleid

Heeft u in kaart hoeveel mantelzorgers uw bedrijf heeft? Dan kunt u vervolgens bepalen hoe u hen het liefst ondersteunt. Communicatie is vaak de eerste stap. Mantelzorgers moeten weten wat de mogelijkheden rond flexibel werken of zorgverlof zijn.

Hoeveel mantelzorgers uw bedrijf op dit moment ook heeft, het is altijd zaak om mantelzorg vast te leggen in uw beleid. Daarmee krijgen medewerkers duidelijkheid over de ondersteuning die zij kunnen verwachten. Ook voorkomt u daarmee willekeur en een ongelijke behandeling tussen afdelingen en werknemers.

Maak leidinggevenden en medewerkers ook alert op signalen van overbelasting bij collega's, en zorg voor een open bedrijfscultuur. Werknemers geven vaak achteraf aan dat zij wel signalen hebben bemerkt, maar dat zij die niet konden of durfden te benoemen. Uw werknemers moeten zich veilig voelen om hulp te vragen én hulp te bieden als een mantelzorger onder zijn zorgtaak lijdt.

⁸ <http://www.aon.com/netherlands/publicaties/connected/2014/ziekteverzuim-voorkomen-weet-wat-er-leeft-bij-uw-medewerkers.jsp>
⁹ Rapport “Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk” van het SCP (maart 2015)

3.3 Benut uw zorgcollectiviteit

Veel werkgevers met een collectief ziektekostencontract weten niet dat de aanvullende verzekeringen daarvan soms ondersteuning voor mantelzorgers bieden. Dat is een gemiste kans, niet alleen voor mantelzorgers die zijn aangesloten bij die collectiviteit. Ook niet-aangesloten werknemers hebben soms recht op mantelzorgondersteuning binnen hun eigen aanvullende verzekering. Als werkgever is het goed om ze daarop te wijzen.

De ondersteuning in aanvullende verzekeringen is er niet voor niets: ook zorgverzekeraars zien in dat het ondersteunen van mantelzorg in hun voordeel is. Een mantelzorger die uitvalt en vervolgens lang medische zorg nodig heeft, kost meer dan een mantelzorger die met eenvoudige hulp gezond en inzetbaar blijft. Maakt u van mantelzorgondersteuning een serieus aandachtspunt in uw beleid, dan wil de zorgverzekeraar u meestal graag helpen. Aon kan hierbij als bemiddelaar optreden.

3.4 Wees flexibel

Mantelzorgers zijn vaak al flink geholpen als zij hun werk en mantelzorg beter kunnen combineren. Maak daar een speerpunt van, er zijn mogelijkheden genoeg. U kunt onder meer denken aan de volgende ondersteuning:

- Variabele werktijden
- Thuiswerken (inclusief benodigde apparatuur)
- Sparen van overuren voor mantelzorg
- Faciliteiten om ook vanaf het werk in alle rust en privacy contact te hebben met de zorgbehoevende, bijvoorbeeld telefonisch of per webcam
- (Tijdelijk) geen ploegendienst voor mantelzorgers
- Extra ondersteuning, bijvoorbeeld via de zorgverzekeraar

Dit zijn slechts enkele suggesties. Afhankelijk van iemands werkzaamheden en functie zijn er meestal meer vormen van mantelzorgerondersteuning te bedenken. Ons advies: maak daar serieus werk van. Een fitte en gemotiveerde mantelzorger is een aanwinst voor iedereen.

4. Samenvatting en conclusie

Mantelzorg is terecht een issue in Nederland. Het beroep op mantelzorgers neemt naar verwachting alleen maar toe als gevolg van vergrijzing en wet- en regelgeving die moeten leiden tot de participatiesamenleving. Vooral mantelzorgers die langdurig zorg verlenen hebben grotere kans om langdurig uit te vallen. Als dat gebeurt bij een van uw werknemers, heeft u als werkgever een (financieel) probleem.

De ondersteuning van mantelzorgers verdient dan ook uw aandacht. Afhankelijk van de gemeente waarin de zorg wordt verleend, zijn er wettelijke ondersteuningsmogelijkheden vanuit de Wmo. Daarnaast zijn de wettelijke mogelijkheden voor verlofregelingen of flexibel werken verruimd.

Ook zorgverzekeraars bieden steeds meer ondersteuning voor mantelzorgers. Wellicht geeft uw eigen werkgeverscollectiviteit al vergoeding voor mantelzorgondersteuning, zonder dat u of uw werknemers daarvan op de hoogte zijn.

Om de kans op langdurig verzuim als gevolg van uitval van een mantelzorger te voorkomen, adviseert Aon u vier stappen te nemen:

- Maak mantelzorg bespreekbaar binnen uw organisatie
- Maak mantelzorg onderdeel van uw beleid en communiceer dat goed
- Maak gebruik van bestaande mogelijkheden, zoals die van uw zorgcollectiviteit
- Denk na over mogelijke flexibele oplossingen binnen uw bedrijf

Als werknemers merken dat u als werkgever bij hen betrokken bent, ook buiten werktijd, zullen de werknemers vanzelf ook meer betrokken zijn bij u als werkgever!

Contact

Marc van Westerlaak

marc.van.westerlaak@aon.nl

06 516 350 44

aon.nl/zorggezondheid

Over Aon

Aon plc, genoteerd aan de effectenbeurs van New York (NYSE:AON), is een toonaangevende wereldwijde adviseur op het gebied van risicomanagement, makelaar van (her) verzekeringen en biedt HR-oplossingen en outsourcing services. Onze organisatie heeft wereldwijd meer dan 72.000 medewerkers in ruim 120 landen en heeft maar een doel: het innovatief ondersteunen van klanten op het gebied van risico's en mensen. We empower results: wij delen onze kennis en data, zodat klanten zich kunnen blijven bezighouden met succesvol ondernemen. In Nederland heeft Aon negen vestigingen met 1.660 medewerkers. Aon maakt deel uit van Aon plc in Londen, Verenigd Koninkrijk.

Ga naar www.aon.nl voor meer informatie over Aon en naar www.aon.com/manchesterunited om meer te lezen over het wereldwijde partnership met Manchester United.

© 2016 Aon Nederland

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze rapportage mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Aon.