

Combinatie langer werken en mantelzorg

Bevraging bij HR-managers en werkende mantelzorgers

Brenda WILMOTS

promotor :
Prof. dr. Hilda MARTENS

Voorwoord

Dit eindwerk is geschreven ter afronding van mijn studies Toegepaste Economische Wetenschappen. Ik heb gekozen voor het onderwerp "de combinatie mantelzorg en langer werken, bevragingen bij HR-managers en werkende mantelzorgers". Mijn thesisbegeleidster Prof. dr. H. Martens heeft mij de mogelijkheid gegeven om mee in te stappen in dit project. Dit aanbod heb ik met veel enthousiasme aanvaard omdat ik veel interesse heb in Human Resource Management. Ook omdat dit een actueel onderwerp is dat aan belang zal winnen omwille van de vergrijzing van de bevolking.

Ik wil graag iedereen bedanken die mij geholpen heeft bij de totstandkoming van deze thesis. Zo dank ik graag mijn thesisbegeleidster Prof. dr. H. Martens voor de goede begeleiding en de snelle respons op mijn vragen.

Ook wil ik twee organisaties ter ondersteuning van mantelzorg, bedanken voor hun medewerking en interesse in dit project. Met name A. Dedry en L. Belmans van 'Ons Zorgnetwerk' en de medewerkers van de 'Werkgroep Thuisverzorgers vzw'. Deze personen hebben mij nuttige informatie verstrekt en zij hebben mantelzorgers gecontacteerd om mee te werken aan mijn eindwerk.

Verder dank ik alle geïnterviewde HR-managers voor hun bereidwillige medewerking en de tijd die ze hebben vrijgemaakt om aan dit onderzoek mee te werken. Ten slotte wil ik alle ondervraagde mantelzorgers bedanken voor hun openheid betreffende hun zorgsituatie.

Brenda Wilmots
Genk, mei 2007

Samenvatting

De combinatie van mantelzorg en werk is een thema waaraan de overheid de laatste jaren meer aandacht besteedt. Om de sociale zekerheid betaalbaar te houden is er nood aan een toenemende arbeidsparticipatie in België. Door langer werken te stimuleren kan de Lissabon doelstelling, die een gemiddelde activiteitsgraad van 70% tegen 2010 in de EU vooropstelt, mogelijk bereikt worden. De toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen en het langer werken, zal er voor zorgen dat er in de toekomst meer werknemers mantelzorg en werk combineren. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat ouderen, vrouwen en laaggeschoolden de belangrijkste groep mantelzorgers vormen (Jacobs en Lodewijckx, 2003).

Het doel van deze eindverhandeling is te achterhalen hoe bedrijven werkende mantelzorgers gemotiveerd en inzetbaar kunnen houden. Het onderzoek bestaat uit een literatuurstudie en een praktijkstudie, die uit twee delen bestaat. In de literatuurstudie wordt eerst het begrip mantelzorg omschreven en vervolgens worden de rol, de taken, de gevolgen, vraag en aanbod van mantelzorg en de combinatie van mantelzorg en werk besproken. Verder worden het profiel van de Vlaamse mantelzorger, de maatregelen ter ondersteuning van de werkende mantelzorger en de gevolgen voor de werkgever beschreven. Het eerste deel van de praktijkstudie bestaat uit diepte-interviews met HR-managers. Hierin wordt nagegaan of HR-managers zicht hebben op het aantal en eventuele problemen van werkende mantelzorgers binnen hun organisatie. Ook wordt nagegaan of en hoe de organisatie er rekening mee houdt. In het tweede deel van de praktijkstudie werden er diepte-interviews afgenomen bij werkende mantelzorgers. Zo kan achterhaald worden hoe zij mantelzorg en werk combineren. Er werd ook een diepte-interview afgenomen met een werkloze ex-mantelzorger. Deze mantelzorgers werden geselecteerd via twee erkende mantelzorgverenigingen namelijk 'Ons Zorgnetwerk' en de 'Werkgroep Thuisverzorgers vzw' en er vonden voorbereidende gesprekken plaatst met deze verenigingen.

In de literatuurstudie wordt een mantelzorger beschreven als: "een persoon die op regelmatige basis extra zorg geeft (bovenop de gewone gangbare zorg) aan een hulpbehoevende persoon uit zijn/haar omgeving, waarbij de zorgverlening voortvloeit uit de sociale relatie die hij/zij heeft met de hulpbehoevende persoon". Mantelzorg wordt verleend buiten het kader van een georganiseerd vrijwilligerswerk en een hulpverlenend beroep (Dedry, 2001).

Uit de literatuurstudie blijkt dat mantelzorg voornamelijk door vrouwen, ouderen en laaggeschoolden wordt verleend. Vooral vrouwen verlenen mantelzorg omdat het van hen eerder wordt verwacht en omdat zij eerder deeltijds werken dan mannen. Ouderen krijgen vaker te maken met een zorgsituatie voor de ouders of de partner en verlenen daarom dikwijls mantelzorg. Bij laaggeschoolden speelt de lage opportuniteitskost van het verlenen van mantelzorg een rol (Jacobs en Lodewijckx, 2003).

Verder wordt in de literatuurstudie aangetoond dat veel oudere mantelzorgers momenteel met pensioen zijn of niet werken. Wanneer de pensioensleeftijd in het kader van het generatiepact wordt opgetrokken, zullen er dus meer oudere werknemers zijn die mantelzorg en werk combineren. Daarom is het belangrijk dat deze voldoende ondersteuning krijgen. Om deze reden worden er in de literatuurstudie maatregelen aangehaald die de combinatie kunnen vergemakkelijken.

Als bestaande maatregelen worden de Belgische verlofstelsels en thematische verloven besproken. De soepelheid waarmee de bedrijven met deze systemen omgaan, kan bepalen in welke mate de werknemer mantelzorg en werk kan combineren. Vervolgens worden enkele maatregelen vanuit de Vlaamse overheid en de provincies en gemeenten. Ook ondersteuning met betrekking tot de dienstverlening voor mantelzorgers wordt kort beschreven omdat dit ook een invloed heeft op de haalbaarheid van de combinatie mantelzorg en werk.

Uit het eerste deel van de praktijkstudie, waarbij interviews met HR-managers werden afgenomen, blijkt dat HR-managers beperkt op de hoogte zijn van het aantal mantelzorgers binnen de organisaties. De meeste HR-managers vinden dat de rol van het bedrijf erin bestaat de werkende mantelzorger te informeren over de bestaande systemen. Indien de organisaties en bedrijven in de toekomst een grotere rol moeten spelen, geven de HR-managers duidelijk aan dat dit moet kaderen in overleg op een hoger niveau.

Bij het tweede deel van de praktijkstudie werden interviews afgenomen met oudere werkende mantelzorgers. De meeste hiervan werken voltijds en zeggen dat dit mogelijk is door: de dienstverlening, de hulp van de familie en de flexibiliteit vanuit het bedrijf. De mantelzorgers die deeltijds werken doen dit vooral omdat ze voor een zwaar zorgbehoevende persoon zorgen en de verzorging veel tijd in beslag neemt. Er wordt aangehaald dat de bestaande systemen niet volstaan om een langdurige zorgsituatie op te vangen en dat de zorgopvang beperkt is.

Er wordt geconcludeerd dat ondersteunende maatregelen vanuit de overheid en de bedrijven en ondersteuning via de dienstverlening voor mantelzorgers ervoor kunnen zorgen dat mantelzorg minder concurreert met arbeid. Bedrijven kunnen rekening houden met mantelzorgers door soepeler te zijn met verlofsystemen en in werktijden. Hiervoor is het belangrijk dat er een open sfeer is binnen het bedrijf en dat de werkende mantelzorger eventuele problemen kan melden opdat de mantelzorgsituatie het werk niet negatief zou beïnvloeden. Het is daarom belangrijk dat bedrijven oog hebben voor dit probleem in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Inhoudsopgave

Voorwoord

Samenvatting

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Probleemstelling en onderzoeksopzet	-1-
1.1 Probleemstelling	-1-
1.2 Formulering van het onderzoekdoel, de centrale onderzoeksvraag en de deelvragen	-3-
1.3 Onderzoeksplan	-5-
1.3.1 Keuze en verantwoording van de onderzoeksstrategieën	-5-
1.3.2 Onderzoeksopzet literatuuronderzoek	-5-
1.3.3 Onderzoeksopzet praktijkonderzoek	-7-
1.3.3.1 Onderzoeksopzet praktijkstudie deel één	-7-
1.3.3.2 Onderzoeksaanpak praktijkstudie deel één	-8-
1.3.3.3 Onderzoeksopzet praktijkstudie deel twee	-9-
1.3.3.4 Onderzoeksaanpak praktijkstudie deel twee	-10-
 Deel 1: Literatuurstudie	 -12-
 Hoofdstuk 2: Definiëring en situering van mantelzorg	 -12-
2.1 Definiëring van mantelzorg	-12-
2.2 De rol van de mantelzorger	-14-
2.3 De taken van de mantelzorger	-14-
2.4 Onderzoeken naar het profiel van de Vlaamse mantelzorger	-15-

2.4.1	Onderzoek: 'Mantelzorg, doorbloeiërs in het zorglandschap' door Dedry van 'Ons Zorgnetwerk', 2001	-15-
2.4.2	Onderzoek 'Gelijke kansenindicatoren in Vlaanderen' door Mertens, Valgaeren, et al. van de Universiteit Antwerpen en het Limburgs Universitair Centrum, 2002	-18-
2.4.3	Onderzoek 'Zicht op zorg, een studie van de mantelzorg in Vlaanderen in 2003' door Jacobs en Lodewijckx van het CBGS, 2003	-18-
2.4.4	Onderzoek 'Met de mantel der liefde' door Van Woensel van het Steunpunt WAV, 2006	-21-
2.4.5	Voornaamste conclusies uit de onderzoeken naar het profiel van Vlaamse de mantelzorger	-26-
2.5	Mantelzorg in België	-30-
2.6	Mantelzorg in Europa	-30-
2.7	Gevolgen voor het verlenen van mantelzorg	-31-
	Hoofdstuk 3: De combinatie van mantelzorg en werk	-33-
3.1	De markt voor mantelzorg	-33-
3.1.1	Factoren die het aanbod van mantelzorg bepalen	-33-
3.1.2	Het aanbod van mantelzorg	-35-
3.1.3	De vraag naar mantelzorg en bepalende factoren	-36-
3.2	De combinatie van mantelzorg en werk	-40-
3.2.1	De belasting van de combinatie mantelzorg en werk	-40-
3.2.2	Eigen opmerking en aanvullingen bij de combinatie van mantelzorg en werk	-42-
	Hoofdstuk 4: Ondersteuning voor mantelzorgers	-44-
4.1	Maatregelen vanuit de overheid en de bedrijven	-44-
4.1.1	Flexibiliteit vanuit de bedrijven	-44-
4.1.2	De Belgische verlofstelsels	-45-
4.1.3	Mogelijkheden om het werk te onderbreken in de privé-sector	-46-

4.1.3.1 Algemene mogelijkheden om het werk te onderbreken in de privé-sector	-47-
4.1.3.2 Specifieke mogelijkheden om het werk te onderbreken in de privé-sector	-49-
4.1.4 Het profiel van de gebruiker van thematische verloven	-53-
4.1.5 Mogelijkheden om het werk te onderbreken in de openbare sector	-55-
4.1.6 Conclusie bij de verlofsystemen	-56-
4.2 Ondersteunende maatregelen vanuit de Vlaamse Overheid	-57-
4.2.1 De Vlaamse aanmoedigingspremie zorgkrediet in de privé-sector	-57-
4.2.2 De Vlaamse aanmoedigingspremie voor de Vlaamse openbare sector	-59-
4.2.3 De Vlaamse Zorgverzekering	-59-
4.3 Andere ondersteunende maatregelen	-64-
4.3.1 De mantelzorgpremie	-64-
4.3.2 Andere premies en tegemoetkomingen voor mantelzorgers	-65-
4.4 Ondersteuning vanuit de dienstverlening voor mantelzorgers	-66-
4.5 De gevolgen voor de werkgever	-68-
4.5.1 Gevolgen van werkende mantelzorgers binnen de organisatie	-68-
4.5.2 Gevolgen voor de organisatie van de arbeid	-69-
4.5.3 De belangrijkste gevolgen van het generatiepact voor de werkgever	-70-
4.6 Conclusie uit de literatuurstudie	-72-

Deel 2: Praktijkstudie **-74-**

Hoofdstuk 5: Interviews met HR-managers	-74-
5.1 Inleidend interview met A. Dedry van 'Ons Zorgnetwerk'	-74-
5.2 Verwerking interviews met HR-managers	-76-
5.3 Verschillen tussen profit en non-profit organisaties betreffende mantelzorg	-86-
5.4 Conclusie interviews HR-managers betreffende mantelzorg	-87-
5.5 Conclusie interviews HR-managers betreft het herintreden van 45-plussers	-90-
5.6 Vergelijking interview A. Dedry en interviews met HR-managers	-91-

Hoofdstuk 6: Interviews met werkende mantelzorgers	-94-
6.1 Inleidend gesprek met de medewerkers van de 'Werkgroep Thuisverzorgers vzw'	-94-
6.2 Verwerking interviews met ondervraagde mantelzorgers	-96-
6.3 Interview met werkloze ex-mantelzorger	-114-
6.4 Conclusie interviews werkende mantelzorgers	-116-
6.5 Vergelijking met de literatuur, expertinterview Dedry en niet-gestructureerd interview met de 'Werkgroep Thuisverzorgers vzw'	-119-
Hoofdstuk 7: Vergelijking tussen praktijkstudie deel één en deel twee	-129-
Hoofdstuk 8: Conclusie	-131-

Lijst van geraadpleegde werken

Lijst van figuren en tabellen

Bijlagen

Hoofdstuk 1: Probleemstelling en onderzoekopzet

1.1 Probleemstelling

Zowel in België als in de rest van Europa treedt er vergrijzing en ontgroening van de bevolking op. De werkzaamheidsgraad daalt en de actieve bevolking daalt (stijging van de afhankelijkheidsgraad). Dit kan als gevolg hebben dat er in de toekomst een tekort aan arbeidskrachten zal zijn in België en in de rest van Europa. Hierdoor kan de economische groei negatief beïnvloed worden. Een tweede probleem is dat de sociale zekerheid mogelijk niet meer betaalbaar blijft, door het stijgend aantal gepensioneerden. De geneeskundige verzorging en de pensioenen zijn namelijk, volgens Adnet (2005) de twee grootste uitgavenposten van de sociale zekerheid (geciteerd in: Goudousakis, 2006). Om ervoor te zorgen dat de pensioenen betaalbaar blijven, zal de actieve periode terug moeten toenemen en dus de pensioenleeftijd stijgen. Dit laatste is opgenomen in het generatiepact. Langer werken is mogelijk door de stijgende levensverwachting, die in 2004 in België 79,47 bedroeg (FOD Economie, online). De Lissabonstrategie stelt als doel om een gemiddelde activiteitsgraad van 70% te bereiken binnen de EU tegen 2010 (Martens, 2006).

Een ander gevolg van de veroudering van de bevolking is volgens Prof. Jef Breda dat er een stijgende vraag is naar zorg (Nederlandstalige vrouwenraad, 2003). Vaak staan partners, kinderen en familieleden in voor de verzorging van naaste zorgbehoevenden. Dit is de zogenaamde mantelzorg. Dedry (2001) beschrijft een mantelzorger als: "een persoon die op regelmatige basis extra zorg geeft (bovenop de gewone gangbare zorg) aan een hulpbehoevende persoon uit zijn/haar omgeving, waarbij de zorgverlening voortvloeit uit de sociale relatie die hij/zij heeft met de hulpbehoevende persoon". Zij voegt eraan toe dat mantelzorg buiten het kader van een georganiseerd vrijwilligerswerk en een hulpverlenend beroep wordt verleend. In Vlaanderen zijn er volgens een onderzoek uit 2003 van het Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudie (CBGS) zo'n 580 000 intensieve mantelzorgers. Uit verschillende onderzoeken naar het profiel van de mantelzorger blijkt dat mantelzorgers vaak vrouwen, ouderen en laaggeschoolden zijn. Volgens het onderzoek van het CBGS zijn mantelzorgers vaak vrouwen boven de 45 jaar die mantelzorg en werk combineren.

Demografische evoluties bevestigen dat de nood aan zorg in de toekomst zal toenemen. Het aandeel ouderen in de bevolking neemt steeds verder toe (vergrijzing) en ook het aandeel hoogbejaarden (meest zorgbehoevend) binnen de groep ouderen groeit (dubbele vergrijzing of ook interne vergrijzing) (Jacobs en Lodewijckx, 2003). De stijgende vergrijzing kan niet onbeperkt worden opgevangen door de residentiële sector, want er bestaan nu reeds wachtlijsten (Ondersteuning in de Thuiszorg, 2003). Volgens Cantillon vormt het beheersen van de gezondheidsuitgaven nog een grotere uitdaging dan de toename van de pensioenuitgaven (De Leus K., 2006). De vraag naar mantelzorg zal dus mogelijk stijgen door de toenemende hoogbejaarden, die de voornaamste consumenten zijn van mantelzorg (van Doorne-Huiskes et al., 2004).

Door de stimulatie van de arbeidsparticipatie bij vrouwen en het optrekken van de pensioenleeftijd zullen er mogelijk meer werkende mantelzorgers zijn in de toekomst. Volgens Duijnsteek kan het verlenen van mantelzorg gepaard gaan met belasting wanneer de mantelzorg onvoldoende ondersteuning krijgt. Hierdoor kan het zijn dat de mantelzorger de zorg gaat verminderen of stopzetten. Langs de andere kant is het ook mogelijk dat werkende mantelzorgers kiezen om minder te gaan werken of te stoppen met werk.

Het vervroegd uit de arbeidsmarkt treden of het minder werken om mantelzorg te verlenen, strookt niet bij het leeftijdsbewust personeelsbeleid, waarbij men werknemers zolang mogelijk aan het werk wil houden. Ook gaat dit in tegen het beleid om de arbeidsparticipatie van vrouwen te stimuleren aangezien het merendeel van de mantelzorgers vrouwen zijn. Het minder werken of vervroegd stoppen met werken, gaat ook in tegen het generatiepact waar langer werken één van de doelstellingen is. Dit alles kan spanningen met zich meebrengen op de arbeidsmarkt.

Gezien de bovenstaande problemen is er baat bij om de combinatie van werk en mantelzorg beter mogelijk te maken en te stimuleren. Ondersteunende maatregelen ten voordele van de mantelzorger zullen hierdoor in de toekomst alleen maar belangrijker worden. Het belang van beleidsinitiatieven die de combinatie van beroepsbezigdheden met het opnemen van zorgverantwoordelijkheden faciliteren, zoals ze vandaag al bestaan in de vorm van

tijdscrediet, verlof voor medische bijstand en palliatief verlof, zal in de toekomst alleen maar toenemen (Van Woensel, 2006).

1.2 Formulering van het onderzoeksdoel, de centrale onderzoeksvraag en de deelvragen

Het doel van deze eindverhandeling is enerzijds te achterhalen hoe werkgevers en HR-managers (oudere) werknemers, die mantelzorg en werk combineren, gemotiveerd en inzetbaar kunnen houden. Dit zal nagegaan worden in de literatuurstudie en in het eerste deel van de praktijkstudie. In het eerste deel van de praktijkstudie zal ook achterhaald worden hoe HR-managers omgaan met werknemers die mantelzorg en werk combineren. Er zal onderzocht worden hoe de HR-managers rekening houden met deze werknemers, in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Anderzijds zal zowel in de literatuurstudie als in het tweede deel van de praktijkstudie, onderzocht worden hoe de werkende mantelzorger erin slaagt mantelzorg en werk te combineren en welke factoren hiertoe bijdragen.

Ten slotte zullen er adviezen geformuleerd worden.

De centrale onderzoeksvraag luidt als volgt:

"Hoe kunnen werknemers, die mantelzorg verlenen, op een effectieve en efficiënte manier zolang mogelijk aan het werk gehouden worden?"

Om de centrale onderzoeksvraag op een gestructureerde manier te beantwoorden heb ik onderstaande deelvragen opgesteld. Dit zijn deelvragen voor het literatuuronderzoek en deelvragen voor het praktijkonderzoek. De praktijkstudie zal uit twee delen bestaan, waarbij beide delen andere deelvragen zullen trachten te beantwoorden.

Volgende deelvragen worden beantwoord in het literatuuronderzoek:

- "Wat is mantelzorg?"
- "Wat zijn de gevolgen van het verlenen van mantelzorg?"
- "Door wie wordt mantelzorg gegeven?"
- "Hoe kan mantelzorg gecombineerd worden met werk?" en "welke ondersteunende maatregelen bestaan er?"

Enkele deelvragen waarop ik een antwoord tracht te formuleren in het eerste deel van het praktijkonderzoek zijn de volgende:

- "Hoe kijken HR-managers naar mantelzorg?" met andere woorden "wat zijn de opinies, waarden en ervaringen van de HR-managers met mantelzorg?"
- "Komen HR-managers in contact met werknemers die aan mantelzorg doen?"
- "Welke zijn bevorderende en belemmerende factoren bij het inzetten van mantelzorgers?"
- "Wat is het profiel van de mantelzorger volgens de HR-managers?"
- "Hoe kunnen HR-managers en anderen oog hebben voor de noden van mantelzorgers?" of "welke maatregelen kunnen de HR-managers nemen om (oudere) werknemers, die werk en mantelzorg combineren, inzetbaar en gemotiveerd te houden?"
- "Wat verwachten de HR-managers over de toekomst van mantelzorg?"

Het tweede deel van het praktijkonderzoek heeft als doel een antwoord te bieden op de volgende deelvragen:

- "Hoe ervaren de werkende mantelzorgers het verlenen van mantelzorg?"
- "Hoe ervaren de werkende mantelzorgers de combinatie van mantelzorg en werk?"
- "Hoe combineren de werkende mantelzorgers mantelzorg en werk?" of ook "Welke systemen en regelingen gebruiken mantelzorgers om werk en mantelzorg te combineren, en wat zijn de ervaringen hiermee?"
- "Wat is de rol van het bedrijf, volgens de werkende mantelzorgers?"
- "Wat is, volgens de werkende mantelzorgers, de rol van de overheid?"

1.3 Onderzoeksplan

Hieronder wordt het onderzoeksplan voor deze eindverhandeling weergegeven. Eerst vindt u een verantwoording van de gekozen onderzoeksstrategieën terug. Vervolgens wordt de onderzoeksopzet en de zoekstrategie voor de literatuurstudie besproken. Ten slotte beschrijf ik de onderzoeksopzet van het praktijkonderzoek.

1.3.1 Keuze en verantwoording van de onderzoeksstrategieën

Deze eindverhandeling bestaat uit een theoriegedeelte en een praktijkgedeelte. De literatuurstudie vormt het theoretische gedeelte van de eindverhandeling. Dit gedeelte heeft als doel achtergrondinformatie te verzamelen om zo theoretische inzichten te verwerven. Om een antwoord te krijgen op de deelvragen van het literatuuronderzoek zal voornamelijk gebruik gemaakt worden van secundaire gegevens.

Het tweede deel van deze eindverhandeling is de praktijkstudie, die uit twee delen bestaat. Hiervoor wordt voor beide delen een strategie met primaire gegevens gehanteerd namelijk een bevraging van bevoorrechte getuigen ('Experience Survey'). Er zullen bij beide praktijkgedeelten half-gestructureerde diepte-interviews afgenomen worden. Deze onderzoeksstrategie laat toe het onderwerp verder te verhelderen en te exploreren (Masui et al., 2003).

1.3.2 Onderzoeksopzet literatuuronderzoek

Alvorens literatuur te raadplegen met betrekking tot de deelvragen en de centrale onderzoeksvraag, werden parameters en zoektermen bepaald. De volgende paragraaf geeft een kort overzicht van de zoekstrategie.

Parameters

Bij het opzoeken van relevante, wetenschappelijke literatuur werden er verschillende soorten bronnen geraadpleegd. De primaire bronnen waarop beroep werd gedaan zijn vooral onderzoeksrapporten en wetenschappelijke papers. Sommige van deze onderzoeksrapporten zijn beschikbaar op het Internet. Ook in wetenschappelijke tijdschriften, vaktijdschriften en handboeken vond ik interessante informatie. Deze laatste zijn secundaire bronnen. Via de tertiaire bronnen en de zgn. 'search tools' wordt deze secundaire literatuur opgezocht. De tertiaire bronnen zijn de lijsten of bestanden van primaire en secundaire literatuur (Masui et al., 2003). In de universiteitsbibliotheek van de Universiteit Hasselt is er een Catalogi-wijzer beschikbaar, die toegang biedt tot verschillende databanken. Buiten deze databanken, wordt er ook gebruik gemaakt van Google Scholar, een zoekrobot op het Internet.

Naast opzoekingen in de universiteitsbibliotheek van de Universiteit Hasselt, wordt ook relevante literatuur opgezocht in de provinciale bibliotheek te Hasselt. Verder zullen de literatuurlijsten in de reeds geraadpleegde publicaties een hulp bieden bij het vinden van relevante literatuur.

Omdat dit een tijdsgevoelig onderwerp is, beperk ik mij tot vooral de Nederlandstalige literatuur vanaf 1990. Er zal vooral literatuur uit België en Nederland geraadpleegd worden. Er zal in beperkte mate literatuur geraadpleegd uit de rest van Europa, omdat deze thesis zich vooral op mantelzorg in Vlaanderen en België zal richten. Dit is daarom dan ook een aandachtspunt voor toekomstig onderzoek.

Zoektermen

Om relevante literatuur te vinden werden onder andere de volgende zoektermen gebruikt:

actieven, arbeidsduurvermindering, afhankelijkheidsgraad, belasting mantelzorg, centra kortverblijf, combinatie werk en zorg, demografie, generatiepact, gezondheidszorg, leeftijdsbewust personeelsbeleid, mantelzorg, mantelzorger, mantelzorgondersteuning,

mantelzorgpremie, mantelzorgorganisaties, ontgroening, ouderenbeleid, palliatief verlof, pensioen, profiel mantelzorger, thuiszorg, thuiszorgdecreet, tijdskrediet, verenigingen voor mantelzorg, vergrijzing, verouderingsgraad, zorg, zorgaanbod, zorgbeleid, zorgkrediet, zorgtaken, zorgverzekering.

Bij het raadplegen van eventuele Engelstalige literatuur zullen deze zoektermen naar het Engels vertaald worden.

1.3.3 Onderzoeksopzet praktijkonderzoek

Om het praktijkgedeelte uit te werken wordt gebruik gemaakt van bevragingen van bevoorrechte getuigen. Het praktijkgedeelte bestaat dus uit een kwalitatieve analyse en dit vooral omdat er dieper op het onderwerp kan worden ingegaan via diepte-interviews.

Omdat de praktijkstudie uit twee delen bestaat zal de onderzoeksopzet voor elk deel apart besproken worden.

1.3.3.1 Onderzoeksopzet praktijkstudie deel één

Het eerste deel van het praktijkonderzoek zal bestaan uit het afnemen van diepte-interviews met personeelsleden en managers in een HR-functie zoals personeelsdirecteur, HR-manager en HR-assistent, uit verschillende Vlaamse organisaties. Voor de vereenvoudiging zal er gesproken worden over de 'HR-managers'.

De vraag naar dit onderzoek gaat uit van Creyf's Interim en heeft betrekking op mantelzorg en het herintreden van 45-plus vrouwen. De resultaten van dit onderzoek worden gepresenteerd op een studiedag over mantelzorg ('Ageproof Event') en worden gebruikt in een onderzoek van het Europees Sociaal Fonds (ESF).

Het voornaamste doel van de diepte-interviews is te achterhalen hoe HR-managers, in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid, rekening houden met werknemers die aan mantelzorg doen.

Zoals eerder vermeld, wordt er gekozen voor diepte-interviews. Dit omdat er in het verleden nog geen of weinig onderzoek gedaan is, in Vlaanderen, naar mantelzorg vanuit het standpunt van HR-managers. Via deze diepte-interviews is er ook een verheldering van het praktijkprobleem mogelijk. Het zal gaan om half-gestructureerde interviews waarbij gebruik wordt gemaakt van open vragen. De vragenlijst die ik zal gebruiken is vooraf opgesteld door mijn thesisbegeleidster Prof. dr. Hilda Martens (zie bijlage 1). Dit zijn een aantal vragen die minimaal aan bod komen tijdens het interview, en uiteraard zal er op sommige topics dieper doorgevraagd worden.

De interviews worden afgenomen in de loop van de maanden: september, oktober en november van 2006. Aan de hand van interviewverslagen zullen de interviews topic per topic verwerkt worden. Deze topics worden afgeleid uit de vragenlijst.

1.3.3.2 Onderzoeksaanpak praktijkstudie deel één

De vraag tot medewerking aan het diepte-onderzoek werd via de Vereniging van Personeelsdirecteurs Antwerpen verspreid. In totaal reageerden zeven personeelsdirecteurs positief op de vraag tot medewerking. Om een evenredige verdeling tussen profit en non-profit na te streven werden er later nog een aantal andere organisaties gecontacteerd. Hierop reageerde er vijf HR-managers positief op. In totaal werden er dus twaalf HR-managers (of personeelsleden in een soortelijke functie) geïnterviewd.

Het gaat hier om een niet-representatieve steekproef, maar aangezien representativiteit niet het doel is van interviews is dit geen probleem (Masui et al., 2003). Er kan mogelijk wel een kleine vertekening zijn omdat zeven managers behoren tot éénzelfde vereniging. Dit kan eventueel op één of andere manier de resultaten beïnvloeden.

Omdat dit onderzoek reeds lopende was heb ik vijf diepte-interviews bijgewoond en het verslag ervan opgesteld. Vervolgens heb ik zelf een aantal HR-managers gecontacteerd om een evenredige verdeling te krijgen tussen profit en non-profit organisaties. Hierop reageerden er vier positief. Deze HR-managers heb ik zelf geïnterviewd en ook van deze interviews een verslag opgesteld. Uiteindelijk heb ik de verslagen van alle interviews doorgenomen en verwerkt in deze thesis (zie hoofdstuk 5: interviews met HR-managers).

De geïnterviewde HR-managers worden weergegeven in *bijlage 7*. Bij de verwerking van de interviews blijven deze geïnterviewden wel anoniem.

Bij dit praktijkgedeelte werd er vooraf een expertinterview door mijn thesisbegeleidster Prof. dr. H. Martens en Mevr. Manshoven, afgenomen. Aan Dedry van 'Ons Zorgnetwerk', één van de vijf erkende Vlaamse mantelzorgverenigingen, werden haar ervaringen en bevindingen gevraagd. Dit interview werd ook opgenomen in deze thesis (zie hoofdstuk 5, punt 5.1).

1.3.3.3 Onderzoeksopzet praktijkstudie deel twee

Bij het tweede deel van het praktijkonderzoek zal ik interviews afnemen bij een aantal werkende mantelzorgers. Zo komt zowel het standpunt vanuit de bedrijven als vanuit de mantelzorgers aan bod. Het doel van dit tweede praktijkgedeelte is enerzijds om te achterhalen wat de ervaringen zijn van mantelzorgers die werk en mantelzorg combineren. Anderzijds om te weten te komen wat een bedrijf volgens de werkende mantelzorger kan doen ter ondersteuning.

Opnieuw zal het gaan om een half-gestructureerd interview met open vragen. Er werd gekozen voor interviews met open vragen omdat de situatie van elke werkende mantelzorgers kan verschillen en interviews daarom de meeste informatie verschaffen.

Voor dit tweede deel van de praktijkstudie werd er ook een vragenlijst opgesteld (zie bijlage 2). De vragenlijst die gehanteerd werd bij de interviews bij de HR-managers werd als

uitgangspunt gebruikt voor het opstellen van de vragenlijst voor de werkende mantelzorgers. Er werd gebruik gemaakt van de methode van 'funneling' waarbij eerst gestart wordt met brede, open vragen. Deze vragen gaan over de mantelzorgsituatie zelf en moeten de geïnterviewde op zijn/haar gemak stellen. Vervolgens wordt dieper ingegaan op de aangehaalde topics van de geïnterviewde en ten slotte wordt de topics uit de vragenlijst, die nog niet aan bod zijn gekomen, bevraagd. Bij deze laatste stap zal er vooral meer informatie gevraagd worden over de combinatie van mantelzorg en werk.

Deze interviews zullen in de loop van de maanden februari, maart en april 2007 worden afgenomen. Voor de verwerking zullen eveneens topics uit de vragenlijst afgeleid worden. Zo kunnen de verslagen van de interviews één per één opgenomen worden per topic en vervolgens verwerkt worden.

1.3.3.4 Onderzoeksaanpak praktijkstudie deel twee

Zoals eerder vermeld, werd er bij de start van dit onderzoek een interview afgenomen met A. Dedry van 'Ons Zorgnetwerk'. Zij heeft meer informatie verschaft over het onderzoek dat zij heeft gedaan naar mantelzorg, en was bereid om mee te werken. Vervolgens heb ik het contact verder opgenomen met A. Dedry en L. Belmans van 'Ons Zorgnetwerk', en zij zijn op zoek gegaan naar mantelzorgers die wilden meewerken aan dit onderzoek. Deze mantelzorgers heb ik dan verder gecontacteerd om een afspraak te maken en te interviewen. Het was de bedoeling om in totaal zeven mannelijke werkende mantelzorgers en zeven vrouwelijke werkende mantelzorgers te interviewen.

In totaal heeft 'Ons Zorgnetwerk' zeven mantelzorgers gevonden die bereid waren om mee te werken. Hiervan zijn er zes werkende mantelzorgers (twee mannen en vier vrouwen) en één werkende mantelzorger die zelfstandige is (man). Omdat 'Ons Zorgnetwerk' deel uitmaakt van de Katholieke Vereniging Landelijke Vrouwen (K.V.L.V.) is het mogelijk dat deze ondervraagden een Christelijke overtuiging hebben. Dit kan mogelijk een rol spelen voor wat betreft de reden voor het verlenen van mantelzorg. Bij de verwerking van de interviews zullen we hier dus rekening mee moeten houden. Maar omdat de nadruk van

deze thesis eerder op de combinatie van mantelzorg en werk ligt, en niet zozeer op de motieven voor het verlenen van mantelzorg, wordt verwacht dat dit geen ernstige vertekening van de resultaten met zich meebrengt.

Omdat ik graag nog meer mantelzorgers wilde interviewen heb ik vervolgens contact opgenomen met een tweede erkende mantelzorgorganisatie namelijk de 'Werkgroep Thuisverzorgers vzw'. Ik heb een open gesprek (niet-gestructureerd diepte-interview) gehad over dit thesisonderwerp met de medewerkers van deze organisatie en zij hebben mij in contact gebracht met één werkende mantelzorger, één mantelzorger die momenteel werkzoekende is en één ex-mantelzorger die werkloos is omwille van de langdurige zorgsituatie.

De 'Werkgroep Thuisverzorgers vzw' is een onafhankelijke organisatie. De geïnterviewden die via hen geselecteerd werden hebben wél allemaal nauwe banden met de vereniging. Hierbij moet rekening gehouden worden bij het trekken van conclusies.

In totaal heb ik dus zeven werkende mantelzorgers geïnterviewd, één zelfstandig werkende mantelzorger, één werkzoekende mantelzorg en één werkloze ex-mantelzorger. Het gaat over een niet-representatieve steekproef. De meeste interviews werden face-to-face afgenomen. Enkele interviews werden telefonisch afgenomen wanneer de mantelzorger dit zo wenste. Van deze tien geïnterviewden waren er zeven vrouwen en drie mannen. Wegens gebrek aan respons heb ik dus spijtig genoeg mijn vooropgestelde doel niet kunnen bereiken. Toch hebben deze interviews veel informatie opgeleverd en is het zeker de moeite om zij in deze thesis te bespreken.

Op vraag van een aantal mantelzorgers blijven deze interviews anoniem. Dit werd vooral gevraagd omdat de zorgsituatie iets is dat sterk in de privé-sfeer van de familie ligt. Dit kan, volgens mij, ook een verklaring bieden voor de beperkte respons. De verwerking van de interviews met de werkende mantelzorgers is terug te vinden in hoofdstuk 6.

Deel 1: Literatuurstudie

De literatuurstudie zal weergegeven worden in drie hoofdstukken. Hoofdstuk twee geeft een definiëring en situering van mantelzorg weer. In dit hoofdstuk worden onder andere het profiel van de Vlaamse mantelzorger beschreven en het aantal mantelzorgers in België en de in de rest van Europa. In het derde hoofdstuk worden vraag en aanbod van mantelzorg en de combinatie van mantelzorg en werk, bestudeerd. Maatregelen om deze combinatie mogelijk te maken worden besproken in hoofdstuk vier. In dit laatste hoofdstuk van de literatuurstudie zullen eveneens de gevolgen voor de werkgever vermeld worden en de conclusie uit deze literatuurstudie.

Hoofdstuk 2: Definiëring en situering van mantelzorg

In dit hoofdstuk wordt eerst het begrip mantelzorg verklaard. Vervolgens wordt de rol van de mantelzorg besproken en de taken die een mantelzorger kan verrichten weergegeven. Nadien worden er een aantal onderzoeken aangehaald naar het profiel van de Vlaamse mantelzorger. Om ook een zicht te krijgen op het aantal mantelzorgers in België en in de rest van Europa, wordt dit hierna besproken. Ten slotte worden de gevolgen van het verlenen van mantelzorg weergegeven.

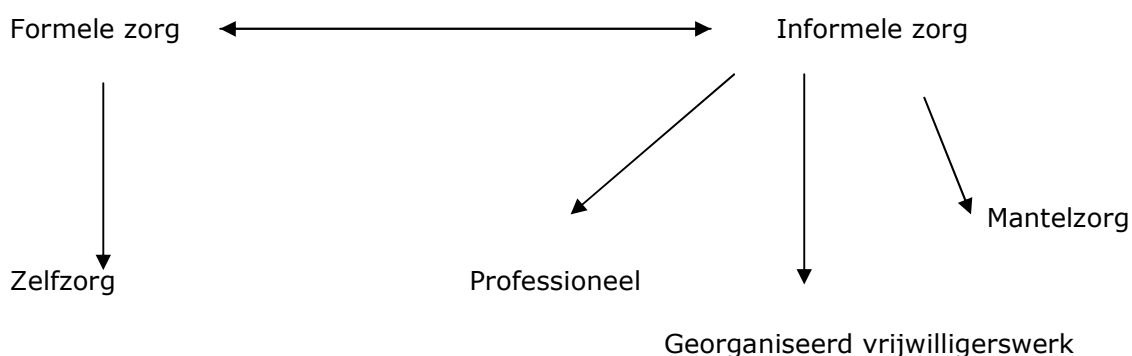
2.1 Definiëring van mantelzorg

Mantelzorg is een verzamelterm voor "het niet-beroepsmatig, vrijwillig verstrekken van niet-medische hulp en dienstverlening aan hulpvragers (vrienden, burens, familie- en gezinsleden) met wie de hulpverlener een initiële socio-affectieve band heeft" (Bouckaert en Van Buggenhout, 2000). In het thuiszorgdecreet worden mantelzorgers gedefinieerd als zij die hulp en bijstand bieden op een niet-professionele wijze en in een niet-georganiseerd verband. Dedry (2001) beschrijft een mantelzorger als: "een persoon die op regelmatige basis extra zorg geeft (bovenop de gewone gangbare zorg) aan een hulpbehoevende persoon uit zijn/haar omgeving, waarbij de zorgverlening voortvloeit uit de sociale relatie

die hij/zij heeft met de hulpbehoevende persoon". Zij voegt eraan toe dat mantelzorg buiten het kader van een georganiseerd vrijwilligerswerk en een hulpverlenend beroep wordt verleend. De definitie van Dedry zal in deze eindverhandeling gehanteerd worden. In sommige onderzoeken, beschreven in paragraaf 2.4, wordt een andere definitie gebruikt.

Het begrip informele zorg omvat mantelzorg, georganiseerd vrijwilligerswerk en zelfzorg. Thuiszorg is een ander begrip en omvat de zelfzorg, mantelzorg en de professionele zorg (Nederlandstalige vrouwenraad, 2003). Onderstaand schema geeft een overzicht van enkele termen weer.

Figuur 1: Situering van het begrip mantelzorg



Bron: Dedry (2001)

Zorgbehoevenden zullen eerst zolang mogelijk voor zichzelf zorgen (zelfzorg). Als dit niet meer lukt, zal er meestal overgegaan worden naar mantelzorg. Indien mantelzorg niet voldoet zal er vervolgens beroep gedaan worden op (georganiseerd) vrijwilligerswerk als tussenstap naar de formele zorg (Dedry, 2001).

Respijtzorg of vervangende mantelzorg zijn begrippen voor de voorzieningen die tijdelijk, beroepsmatig of vrijwillig de mantelzorg overnemen. Deze voorzieningen bieden dus zorgovername met als doel de mantelzorger een adempauze te gunnen (Dedry, 2006).

De kennis van de term mantelzorg zal nagegaan worden in de praktijkstudie. In het eerste deel van de praktijkstudie zal gevraagd worden aan HR-managers wat zij onder de term mantelzorg verstaan. Bij het tweede deel van de praktijkstudie zal onderzocht worden hoe de term mantelzorg bij verschillende mantelzorgers wordt ingevuld en in hoeverre de mantelzorgers zich onder deze term beschouwen.

2.2 De rol van de mantelzorger

Mensen hebben vele sociale en maatschappelijke rollen en 'mantelzorger zijn' is soms één van die rollen (Duijnstee en Tjadens, 1999).

De mantelzorg wordt vaak als de eerste partner in de zorg beschouwd omdat hij het dichtst bij de zorgbehoevende staat. Professionele verzorgers worden daarom aangemoedigd om rekening te houden met de ervaringsdeskundigheid van de mantelzorger (Nederlandstalige Vrouwenraad, 2003).

In het zorgnetwerk oefent de mantelzorger ook een centrale coördinerende en afstemmende rol uit tussen de verschillende zorgverleners en instanties. Ook moet de mantelzorger soms tekortschietingen van de professionele zorg opvangen. Vooral op gebied van sociaal-emotionele begeleiding is de mantelzorger van belang (Duijnstee en Tjadens, 1999).

2.3 De taken van de mantelzorger

De Vlaamse gezondheidsraad (2005) deelt de taken van de mantelzorg als volgt in: huishoudelijke taken, sociaal-emotionele taken en persoonsverzorgende taken. In de onderzoeken besproken in paragraaf 2.4, worden er soms andere indelingen gemaakt van soort taken. Het aantal taken dat de mantelzorger opneemt, het soort takenpakketten en de frequentie van de taken hangen af van de mate van zorgbehoevendheid van de zorgvrager. Ook de samenstelling van de groep zorgverleners beïnvloedt de taken die mantelzorgers

opnemen en de intensiteit van de hulp (Dedry, 2003). Dit betekent dat de taken die een mantelzorger uitvoert sterk afhankelijk zijn van de mate waarin beroep gedaan wordt op zelfzorg, professionele zorg, andere informele zorg, enzovoorts.

2.4. Onderzoeken naar het profiel van de Vlaamse mantelzorger

Er zijn enkele onderzoeken gedaan naar het profiel van de mantelzorger. Hieronder worden de recentste onderzoeken in Vlaanderen besproken. In *bijlage 3* wordt een overzicht gegeven van de verschillende onderzoeken per topic. De volgende topics worden aangehaald: aantal mantelzorgers in Vlaanderen, geslacht, leeftijd, scholingsgraad, combinatie mantelzorg en werk, hulp van andere zorgverleners, draaglast, zorgbehoevenden, taken en overige (duur, frequentie, ...). Hieronder worden sommige van de belangrijkste topics die opgenomen zijn in *bijlage 3*, verder verklaard.

2.4.1 Onderzoek: 'Mantelzorg, doorbloeiers in het zorglandschap' door Dedry van 'Ons Zorgnetwerk', 2001

Het eerste onderzoek dat wordt besproken gaat uit van Dedry van 'Ons Zorgnetwerk'. Dit is een VZW die onderdeel uitmaakt van de Katholieke Vereniging Landelijke Vrouwen (KVLV). Het was een beleidsvoorbereidende studie in opdracht van de Vlaamse Minister van Welzijn, Gezondheid en Gelijke kansen Mieke Vogels. Het doel van deze studie was een profiel op te stellen van de Vlaamse mantelzorger, in het kader van de opstart van de Vlaamse zorgverzekering in 2001 (Dedry, 2003). Hiervoor werden zo'n 392 mantelzorgers geïnterviewd.

In deze thesis zal de definitie die in dit onderzoek beschreven is, gebruikt worden. Deze werd al aangehaald in paragraaf 2.1, maar zal hier nog eens herhaald worden. De definitie is: "Een mantelzorger is een persoon die op regelmatige basis extra zorg geeft (boven op de gangbare zorg) aan een hulpbehoevende persoon uit zijn/haar directe omgeving, waarbij de zorgverlening voortvloeit uit de sociale en/of emotionele relatie die hij/zij met de

hulpbehoevende heeft. Deze mantelzorger doet dit buiten het kader van een hulpverlenend beroep en buiten het kader van het georganiseerd vrijwilligerswerk.”

Tijdens de selectie bleek dat er vaak foutieve registratie van mantelzorgers voorkomt. Een aantal bleken vrijwilligers of professionele hulpverleners te zijn. Daarnaast waren er mantelzorgers die zelf niet goed weten dat zij ‘mantelzorger’ zijn. Dit wijst erop dat er verwarring is rond te term.

Enkele bijkomende aanvullingen bij de topics opgenomen *bijlage 3*, worden vervolgens weergegeven.

Aantal, geslacht en leeftijd

Om een zicht te krijgen op de grootte van de groep mantelzorgers in Vlaanderen, maakt dit onderzoek gebruik van de Panelstudie van Belgische huishoudens (1998). Volgens deze Panelstudie zouden er zo’n 280 000 mantelzorgers (6% van de Vlaamse bevolking vanaf 16 jaar) in Vlaanderen zijn (Dedry, 2001). Hiervan is 63% vrouwelijk en 37% mannelijk.

Een meerderheid van de mantelzorgers is dus vrouwelijk. Toch zijn de klassieke man-vrouw verschillen in de zorg nergens zo klein als bij deze groep. “Mantelzorg is een voorbeeld van informele zorg waar, ongeacht het geslacht van de zorgverlener, zorg voor zwaar zorgbehoevenden wordt opgenomen met een grenzeloos engagement en vanuit een persoonlijke emotionele betrokkenheid bij de zorgvrager.” (Dedry, 2003)

Volgens de Panelstudie van 1998 is de gemiddelde leeftijd van de Vlaamse mantelzorger 52 jaar, bij vrouwen 50 jaar en bij mannen 55 jaar. In dit onderzoek ligt die gemiddelde leeftijd hoger omdat er iets meer oudere mantelzorgers ondervraagd werden. Ongeveer 83% van de geïnterviewde mantelzorgers in dit onderzoek is gehuwd. In de Panelstudie van 1998 waren er meer gescheiden en weduwen (Dedry, 2001).

Combinatie zorg en werk

Mantelzorgers combineren mantelzorg meer dan vroeger met een baan. Beroepsactieve mantelzorgers kunnen (of willen) niet stoppen met werken, maar verminderen bijvoorbeeld hun arbeidstijd. Mannen werken meer voltijds en meer als zelfstandige dan vrouwen. Van de niet-beroepsactieven is de helft gepensioneerd, een derde huisvrouw en één op tien werkloos of invalide. Meer mannen zijn gepensioneerd en invalide. Vrouwen zullen eerder hun job opgeven of het tewerkstellingspercentage verminderen wegens mantelzorg, terwijl mannen eerder mantelzorg verlenen wanneer ze gepensioneerd of invalide zijn.

Hulp van andere zorgverleners

In de meeste situaties werken verschillende mantelzorgers met verscheidene professionals samen rond één zorgvrager. Vaak vormen ze een team, hetzij met mantelzorgers alleen (9%), hetzij één mantelzorger met professionals (35%). Soms is de mantelzorger de enige zorgverlener (12%). Mannen delen vaker de zorg met professionele hulp of betaalde hulp. Dit omdat zij vaak voor hun partner zorgen, terwijl zij zelf al oud zijn en meestal met pensioen. Mantelzorgers voelen zich 'de spil' ten opzichte van de professionals, het commercieel circuit en de andere mantelzorgers.

Uit dit onderzoek blijkt ook dat mantelzorgers zeer tevreden zijn over de professionele hulp. Bij de mantelzorg voor zwaar zorgbehoevende wordt soms wel een tekort aan hulp ervaren. Oppas of gezelschap is de hulp die de mantelzorger als de meest ontbrekende schakel benoemt.

Meer dan twee derde van de mantelzorgers vindt dat ze voldoende steun krijgen van hun omgeving. Mantelzorgers krijgen meer waardering en dankbaarheid terug van de zorgbehoevende dan ze verwachten. Mantelzorgers verwachten van de overheid: een onkostenvergoeding, waardering, een statuut en professionele ondersteuning, maar krijgen niets. Mannen krijgen meer praktische hulp, kleine attenties en waardering.

Draaglast

Mantelzorg heeft vooral impact op de tijd voor zichzelf, het eigen gezinsleven, het eigen huishouden, het sociaal leven en op professioneel vlak (impact op de job). Hoe dichter de

mantelzorger relationeel bij de zorgvrager staat en hoe groter de zorgbehoevendheid, hoe ingrijpender de impact op het eigen leefpatroon.

Weinig praktische of emotionele steun, zware impact op het eigen leven en een slechte gezondheid van de mantelzorger zelf, kunnen een positief evenwicht doen omslaan.

Taken

De samenstelling van de equipe zorgverleners, de zorgbehoevendheid en de emotionele band beïnvloeden de taken die mantelzorgers opnemen en de intensiteit van hulp. De belangrijkste taken die blijken uit dit onderzoek zijn: ondersteuning in het huishouden, op psychosociaal vlak, bij mobiliteit, bij verzorging en als oppas.

2.4.2 Onderzoek 'Gelijke kansenindicatoren in Vlaanderen' door Mertens, Valgaeren, et al. van de Universiteit Antwerpen en het Limburgs Universitair Centrum, 2002

Een andere studie werd uitgevoerd door de Universiteit Antwerpen en het Limburgs Universitair Centrum (nu Universiteit Hasselt) in opdracht van het Steunpunt Gelijke kansenbeleid. Het onderzoek handelt over de gelijke kansenindicatoren in Vlaanderen (2002). De gegevens voor deze studie komen uit de Panelstudie van Belgische huishoudens (1998). Al de resultaten uit dit onderzoek zijn weergegeven in *bijlage 3*.

2.4.3 Onderzoek 'Zicht op zorg, een studie van de mantelzorg in Vlaanderen in 2003' door Jacobs en Lodewijckx van het CBGS, 2003

In 2003 startte het Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudie (CBGS), naar aanleiding van het Zorgcongres 2003, een dubbelonderzoek rond mantelzorg in Vlaanderen. De enquête "Zorg in Vlaanderen" had als doel gegevens te verzamelen, d.m.v. een steekproef uit de Vlaamse bevolking van 25 tot 64 jaar, over de mantelzorg die in Vlaanderen wordt verleend. De tweede enquête "Mantelzorg in Vlaanderen" werd verstuurd naar een steekproef van Vlaamse mantelzorgers, tussen de 25 en 79 jaar, die geregistreerd zijn bij

een zorgkas in het kader van de Vlaamse zorgverzekering. Deze enquête gaf onder andere informatie weer over de aard en intensiteit van de zorg. Eerst zal de definitie, die gebruikt wordt in dit onderzoek, weergegeven worden. Vervolgens zullen de resultaten van beide enquêtes, die terug te vinden zijn in *bijlage 3*, verder verklaard worden.

De definitie die als uitgangspunt van dit onderzoek gebruikt wordt is: "Mantelzorg is de zorg die mensen verlenen buiten het kader van een beroep en van een vrijwilligersorganisatie, aan zorgbehoevende huisgenoten, familieleden, vrienden, kennissen en burenen." Om een onderscheid te maken tussen intensieve en niet-intensieve mantelzorgers werd op basis van het takenpakket en de tijdsbesteding, een intensiteitsnorm bepaald. Er werd bepaald dat een intensieve mantelzorger een persoon is die "in de afgelopen twaalf maanden op twee van de drie groepen zorgtaken of bij persoonsverzorgende taken minstens evenveel zorgtaken als 75% van alle geregistreerde mantelzorgers opnam voor een huisgenoot, familielid, vriend kennis of buur die minstens één maand nood had aan hulp wegens ziekte, handicap of ouderdom".

Uit de enquête 'Zorg in Vlaanderen' blijkt dat er zo'n 580 000 intensieve mantelzorgers zijn in Vlaanderen. Dit aantal komt overeen met 19% van de Vlaamse bevolking tussen 25 en 64 jaar. Uit deze enquête bleek dat intensieve mantelzorg vooral een zaak is van laaggeschoolde vrouwen op middelbare leeftijd. Bijna de helft van de intensieve mantelzorgers combineert het zorgen met een voltijdse baan.

De resultaten van de tweede enquête, bij de geregistreerde mantelzorgers, zijn eveneens terug te vinden in *bijlage 3*. Overige bemerkingen en aanvullingen worden hier vervolgens weergegeven.

Geslacht, leeftijd, scholingsgraad

Jonge mantelzorgers zijn hoofdzakelijk vrouwen (75%), maar de verschillen tussen het aandeel mannelijke mantelzorgers en vrouwelijke mantelzorgers worden kleiner met de leeftijd.

Vooraf bij de 25- tot 64-jarigen is er een groot verschil in het opleidingsniveau tussen de burgers en de geregistreeerde mantelzorgers. Mensen met een lage opleiding hebben vaak een minder goed betaalde baan. Hierdoor weegt de winst van de baan minder op tegen de baten van het zorgen, dit wil zeggen de opportuniteitskost van het verlenen van mantelzorg is voor hen lager dan voor hogere opgeleiden met een beter betaalde baan. Het opleidingsniveau van geregistreeerde mantelzorgers op pensioensleeftijd is meer gelijk met de rest van hun leeftijdsgenoten en daarom speelt de opportuniteitskost bij deze groep geen rol.

Combinatie mantelzorg en werk

Van degenen die niet werken is 40% huisman of- vrouw (vooral vrouwen), 12% is op prepensioen en 20% gepensioneerd. Vooral mannen zijn met pensioen of prepensioen. Dit kan erop wijzen dat mannen prepensioen aanwenden om mantelzorg te kunnen verlenen. Verder is 21% werkloos en 7% arbeidsongeschikt. Van degenen zonder een betaalde baan geeft 21% van de vrouwen en 17% van de mannen aan niet betaald te werken omwille van de zorgverlening.

Hulp van andere zorgverleners

Voltijds en deeltijds werkende mantelzorgers kunnen vaker rekenen op de hulp van beroepskrachten dan andere mantelzorgers. Mantelzorgers ervaren de contacten met de zorgverleners positief.

Draaglast

Meer dan de helft ondervindt geen moeilijkheden op gebied van: eigen gezondheid, financiën, gezinsleven of burn-out. Degene die wel belasting ervaren zijn vooral de intensieve mantelzorgers. Ook vrouwen, ouderen, mantelzorgers met gezondheidsproblemen, mantelzorgers die tijdelijk het werk onderbraken of geen betaald werk hebben en laag opgeleiden ervaren meer negatieve gevolgen van het opnemen van mantelzorg.

Zorgbehoevenden

Jonge mantelzorgers (25-39 jaar) zorgen vooral voor hun vader of moeder, zoon of dochter of een ander familielid. Mantelzorgers van 40 t.e.m. 64 jaar zorgen het meest voor een ouder, en 65-plussers vooral voor hun partner. De geregistreeerde mantelzorgers die werken zorgen vaak voor een familielid buiten het huishouden en eerder voor een ouder.

2.4.4 Onderzoek 'Met de mantel der liefde' door Van Woensel van het Steunpunt WAV, 2006

De recentste studie werd uitgevoerd door het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming (WAV). Op 1 januari 2007 nam het steunpunt Werk en Sociale Economie (WSE) de taak over van het steunpunt WAV om de Vlaamse arbeidsmarkt te analyseren. Het Steunpunt WAV verwerkte gegevens die verzameld waren door het Nationaal Instituut voor de Statistiek (NIS) via de enquête arbeidskrachten (EAK). Deze gegevens zijn terug te vinden in de arbeidsmarktflits 'Met de mantel der liefde' van 8 september 2006. Van dit onderzoek verscheen ook een eindrapport. In dit eindrapport werden echter de mantelzorgers die zorgen voor zorgbehoevenden jonger dan 15 jaar andere dan de eigen kinderen, niet opgenomen. Toch nemen we de resultaten die weergegeven worden in het eindrapport op in deze thesis. Dit omdat het de meeste informatie biedt over de combinatie van zorg en werk en het een vergelijking maakt tussen werkende mantelzorgers en andere werkenden. De belangrijkste resultaten van dit onderzoek zijn opgenomen in de *bijlage 3*. Verdere verklaringen rond deze resultaten en aanvullingen worden hieronder weergegeven.

Als uitgangspunt van dit onderzoek werd de volgende definitie gebruikt: "mantelzorg is de zorg die mensen verlenen buiten het kader van een beroep en van een vrijwilligersorganisatie aan zorgbehoevende huisgenoten, familieleden, vrienden, kennissen en burens". Volgens Potting en Jacobs & Lodewijckx neemt in tegenstelling tot bij de verzorging van kinderen, de zorg bij zorgbehoevende volwassenen met intensiteit toe in de tijd (in: Van Woensel, 2006). Daarom worden er in de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) enkel mantelzorgers opgenomen die zorg verlenen aan zorgbehoevende familieleden of vrienden van 15 jaar en ouder. Bij het lezen van onderstaande resultaten, moeten we er dus rekening mee houden dat een groep van zo'n 187 000 mantelzorgers wordt uitgesloten (WAV, 2006).

Aantal, geslacht en leeftijd

Er zijn 4,3% Vlamingen (15-64 jaar) die zich inzetten als mantelzorger . Het aandeel mantelzorgers bedraagt bij vrouwen 5,2% en bij mannen 3,4%. Dit komt in totaal neer op 169 000 mantelzorgers. Wanneer de groep mantelzorgers die zorg verleent aan andere dan de eigen kinderen jonger dan vijftien jaar zou meegeteld worden, komen we aan 356 000 mantelzorgers (ofwel 9% van de Vlaamse bevolking) (WAV, 2006).

Combinatie mantelzorg en werk

Naar arbeidsmarktpositie uitgesplitst verlenen de niet-werkenden (5%) vaker mantelzorg dan de werkenden (3,9%). De groep werkenden is in relatieve termen dus minder vaak mantelzorger dan de groep niet-werkenden. Maar vanuit het mantelzorgperspectief zijn de werkenden in absolute getallen, de belangrijkste groep. Anno 2005 zijn er namelijk 99 800 werkende mantelzorgers tegenover 69 200 niet-werkende mantelzorgers, in het Vlaams Gewest.

Zowel bij de niet-werkenden als bij de werkenden nemen vrouwen het voortouw. Dit heeft volgens Potting en Jacobs & Lodewijckx te maken met maatschappelijke verwachtingen omtrent de rol van vrouwen en mannen (zoals geciteerd in Van Woensel, 2006). Zorgverantwoordelijkheden en het aantal uren dat men in een job wil investeren zijn van invloed op het al dan niet verrichten van betaald werk. Voor 42,5% van de mantelzorgers (15-64 jaar) in België heeft de reden om niet te werken of om minder te werken te maken met onbetaalde en/of betaalde zorgopvang. Dit kan een tekort aan zorgopvang inhouden, maar ook de kostprijs en de kwaliteit kunnen een reden zijn.

De werkzaamheidsgraad van mantelzorgers

Het verschil in werkzaamheidsgraad tussen mantelzorgers en niet-mantelzorgers is het kleinste bij hooggeschoolden. Mantelzorgers zijn vaker laaggeschoold in vergelijking met de

rest van de Vlaamse bevolking. Er wordt hier verwezen naar het onderzoek van het CBGS van Jacobs & Lodewijckx waarbij aangehaald wordt dat laaggeschoolden eerder hun job (gedeeltelijk) opgeven omdat bij een minder goed betaalde baan de winst van een job minder opweegt tegen de baten van het zorgen.

Mantelzorgers zijn ook vaker werkloos. Van de mantelzorgers die zich aanbieden op de arbeidsmarkt vindt 6,9% geen geschikte betrekking terwijl de totale werkloosheidsgraad bij de niet-mantelzorgers lager ligt namelijk 5,1%.

Het jobprofiel van de werkende mantelzorger

In dit rapport wordt ook de vergelijking gemaakt tussen mantelzorgers en andere werkenden naar beroepsgroep. Hiervoor wordt de internationale beroepsclassificatie ISCO (International Standard Classification of Occupations) gehanteerd, waarbij vier groepen worden onderscheiden:

- de bedrijfsleiders, het hoger kaderpersoneel, de intellectuele en wetenschappelijke beroepen en het tussenkader (ISCO 1-3),
- de administratieve bedienden en het dienstverlenend en verkooppersoneel (ISCO 4-5),
- de landbouwers, geschoolde arbeiders en ambachtsberoepen (ISCO 6-7)
- de bedieners van machines en installaties, de montagearbeiders en de ongeschoolde arbeiders en bedienden (ISCO 8-9).

Tabel 1: Profiel van de werkende mantelzorgers en niet-mantelzorgers (15-64 jaar) naar beroepsgroep, beroepsstatuut, contracttype en arbeidsregime

(%)	Mantelzorgers	Niet-mantelzorgers	Totaal
Totaal	100	100	100
ISCO 1-3	42,5	43,5	43,5
ISCO 4-5	25,1	25,3	25,3
ISCO 6-7	11,4	13,1	13,0
ISCO 8-9	21,1	18,2	18,3
Arbelder	28,9	28,3	28,3
Bediende	30,7	33,6	33,5
Ambtenaar	28,7	23,6	23,8
Zelfstandige/helper	11,7	14,5	14,4
Vast contract	93,0	92,1	92,1
Tijdelijk contract	7,0	7,9	7,9
Volijtids	70,5	77,9	77,6
Deeltijds	29,5	22,1	22,4

Bron: Van Woensel (2006), bewerking gegevens FOD Economie - Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, EAK Module 'Combinatie Werk en Gezin' door Steunpunt WAV

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat 21,1% van de werkende mantelzorgers tot de beroepsgroep van ongeschoolde arbeiders en bedienden (ISCO 8-9) behoort, terwijl dit bij de werkende niet-mantelzorgers 18,2% is. In de beroepscategorie ISCO 6-7 zijn werkende mantelzorgers minder vaak terug te vinden dan werkende niet-mantelzorgers. Bij de twee hoogste beroepsgroepen is de verdeling ongeveer gelijk, waarbij maar liefst 42,5% werkende mantelzorgers zich in beroepsgroep ISCO 1-3 bevindt en 25,1% in de beroepsgroep ISCO 4-5. Werkende mantelzorgers zijn ook opvallend terug te vinden bij de ambtenaren en minder dan gemiddeld bij de bedienden en de zelfstandigen.

Mantelzorgers werken vaker deeltijds dan andere werkenden (29,5% tegenover 22,1%). Vooral de vrouwelijke mantelzorgers werken deeltijds. Er is weinig verschil tussen het contracttype want beide groepen hebben in meer dan 90% van de gevallen een vast contract.

In dit rapport wordt ook nagegaan in welke mate het al dan niet verrichten van arbeid op atypische uren en het al dan niet thuis werken, samenhangt met het verlenen van mantelzorg (zie tabel 2).

Tabel 2: Profiel van de werkende mantelzorgers en niet-mantelzorgers (15-64 jaar) naar type arbeid

(%)	Mantelzorgers	Niet-mantelzorgers	Totaal
Totaal	100	100	100
Ploegenarbeid	8,4	8,0	8,0
Geen ploegenarbeid	91,6	92,0	92,0
Avondwerk	20,4	15,8	16,0
Geen avondwerk	79,6	84,2	84,0
Zaterdagwerk	21,0	19,9	20,0
Geen zaterdagwerk	79,0	80,1	80,0
Zondagwerk	12,9	10,6	10,7
Geen zondagwerk	87,1	89,4	89,3
Thuiswerk	22,7	18,1	18,3
Geen thuiswerk	77,3	81,9	81,7

Bron: Van Woensel (2006), bewerking gegevens FOD Economie - Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, EAK Module 'Combinatie Werk en Gezin' door Steunpunt WAV

Onder atypische arbeid verstaan de onderzoekers die arbeidsvormen die kwantitatief gezien minder vaak van toepassing zijn op de arbeidsmarkt. In dit onderzoek rekent men onder iemand die atypische arbeid werkt een werknemer die minstens de helft van de werkdagen in een dergelijke arbeidstijdregeling is tewerkgesteld. De thuiswerkers zijn mensen die af en toe thuis werken.

Uit de bovenstaande tabel is af te leiden dat mantelzorgers vaker atypisch arbeid verrichten. Zij doen namelijk vaker avondwerk, weekendwerk en thuiswerk dan andere werkenden. Ongeveer een vijfde van de mantelzorgers werkt meestal of altijd 's avonds en 21% werkt op zaterdag. Mantelzorgers werken vaker thuis dan andere werkenden.

Flexibiliteit van de werkorganisatie

Om de flexibiliteit van de werkorganisatie te onderzoeken, wordt er in dit onderzoek gekeken naar het aandeel werkenden (15-64 jaar) dat begin- en/of eindtijden van de werkdag om gezinsredenen kan aanpassen met te minste één uur (een glijdende

werktijdregeling). Er wordt ook gekeken naar de werkende mantelzorgers die om gezinsredenen hele dagen vrij kunnen nemen en dat ook effectief doen.

Uit dit rapport blijkt dat mantelzorgers vaker de begin- en eindtijden van hun werkdag kunnen aanpassen om gezinsredenen (64,6% tegenover 57,3%).

Mantelzorgers kunnen ook eerder vrije dagen nemen voor gezinsredenen dan andere werkenden (52,9% tegenover 47,1%). De vrouwelijke mantelzorger geniet iets meer van het voordeel van vrije dagen omwille van gezinsredenen dan de mannelijke mantelzorgers (53,8%).

Het aandeel werkenden (15-64 jaar) dat tijdens de voorbije 12 maanden vrij nam wegens ziekte van een gezinslid of wegens een noodgeval zonder gebruik te maken van vakantiedagen, ligt bij werkende mantelzorgers beduidend hoger dan bij werkende niet-mantelzorgers (23,4% tegenover 11%). Het kan hier ook gaan om de opname van buitengewoon verlof voor bijvoorbeeld ziekte van een gezinslid. Vrouwen zijn vaker dan mannen afwezig op het werk wegens zorgverantwoordelijkheden (14% en 9,6%).

2.4.5 Voornaamste conclusies uit de onderzoeken naar het profiel van Vlaamse de mantelzorger

In 1988 was slechts een vijfde van de mantelzorgers beroepsactief en volgens Dedry is dit nu één derde. Uit het onderzoek van het Centrum voor Bevolkings-en Gezinsstudie (CBGS) blijkt dat ongeveer 50% beroepsactief is en volgens de studie van het Steunpunt WAV is dit 59%. Dit duidt erop dat het aandeel werkende mantelzorgers is toegenomen doorheen de tijd. Toch kunnen we dit niet met zekerheid stellen omdat er in sommige onderzoeken een andere definiëring van mantelzorg gehanteerd wordt. Ook de wijze waarop de steekproef getrokken is speelt een rol. Uit de meeste onderzoeken blijkt dat mantelzorgers vrouwen, laaggeschoolden en ouderen vanaf 40 jaar zijn. Dit zijn de groepen die tevens vaak de zwakste positie innemen op de arbeidsmarkt (Van Woensel, 2006).

In alle onderzoeken wordt vermeld dat de meerderheid van mantelzorgers vrouwen zijn omdat het van hen verwacht wordt dat zij de zorgrol opnemen. Het aandeel mantelzorgers stijgt met de leeftijd en volgens het CBGS stijgt vooral het aandeel mannelijke mantelzorgers met de leeftijd. Volgens het onderzoek van het CBGS zijn de mannelijke mantelzorgers meestal tussen de 55 en de 59 jaar en de vrouwelijke mantelzorgers tussen de 50 en de 54 jaar (Jacobs en Lodewijckx, 2003). De leeftijd bij de mannen ligt hoger omdat zij vaker voor hun partner zorgen en vrouwen vooral bij (schoon)ouders en dichte familieleden zorg verlenen (o.a. Dedry, 2001).

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat mantelzorgers lager geschoold zijn in vergelijking met de rest van de Vlaamse bevolking. Volgens de studie van het CBGS, speelt de opportuniteitskost van het verlenen van mantelzorg een rol. Omdat laaggeschoolden doorgaans minder verdienen is de opportuniteitskost voor het verlenen van mantelzorg voor hen lager dan voor hoger opgeleiden met een beter betaalde job. De werkzaamheidsgraad bij laaggeschoolden mantelzorgers ligt daardoor beduidend lager dan bij laaggeschoolden niet-mantelzorgers (Van Woensel, 2006). Uit dit onderzoek van het Steunpunt WAV blijkt wel dat er ook veel middengeschoolde en hoggeschoolde mantelzorgers zijn. Bij hen is er minder verschil met de werkzaamheidsgraad van de rest van de bevolking met die scholingsgraad. De werkzaamheidsgraad bij hoger geschoolden ligt hoger dan bij de laaggeschoolden. Dit wijst erop dat dezen eerder voor een combinatie van werk en zorg kiezen en dat de hogere opportuniteitskost een rol speelt.

In het eindrapport Steunpunt WAV wordt geconcludeerd dat mantelzorgers, vooral vrouwen, vaker deeltijds werken dan andere werkenden. Volgens Dedry geven vrouwen sneller hun baan tijdelijk of definitief op of verminderen ze hun werktijd, terwijl mannen wachten met het verlenen van mantelzorg totdat ze gepensioneerd of invalide zijn. Volgens de studie 'Gelijke kansenindicatoren' gaan 5% van de mannelijke en 18% van de vrouwelijke mantelzorgers minder betaald werken als gevolg van de mantelzorg. Bij de studie van het CBGS liggen deze percentages hoger en gaan 35% van de vrouwen en 41% van de mannen minder werken als gevolg van de zorgsituatie.

Volgens Potting doen vrouwen vaker mantelzorg omdat ze minder vaak een betaalde baan hebben of vaker deeltijds werken (in: Van Woensel, 2006). Zowel uit het onderzoek van Dedry als van Jacobs en Lodewijckx blijkt dat onder de niet-beroepsactieven de vrouwen meestal huisvrouw zijn en de mannen gepensioneerd. Volgens het CBGS kan het zijn dat mannen eerder hun prepensioen aanwenden om mantelzorg te verlenen.

Toch kan opgemerkt worden dat het niet duidelijk is of mensen die minder werken, niet-beroepsactief zijn of werkzoekende zijn eerder mantelzorg gaan verlenen omdat zij tijd hebben, of dat zij juist minder gaan werken of stoppen met werken om de mantelzorg te kunnen verlenen.

Ook zorgverantwoordelijkheden, het aantal uren dat men mantelzorg doet en zorgopvang kunnen een bepalende factor zijn om al dan niet betaald werk te verrichten (Van Woensel, 2006). Het onderzoek van het CBGS duidde erop dat de intensiteit van de zorg en de emotionele band bij de zorgbehoevende ook een rol spelen op het al dan niet werken. Maar volgens Dedry is de zorgtaak zelf even intensief bij beroepsactieven als bij niet-beroepsactieven. Uit het onderzoek van 'Ons Zorgnetwerk' blijkt dat sommige mantelzorgers een tekort aan diensten ondervinden op gebied van oppas en gezelschap (Dedry, 2001). In het eindrapport van het 'Steunpunt WAV' wordt vermeld dat 42,5% van de Belgische mantelzorgers minder gaat werken of stopt met werken omwille van de zorgopvang. Volgens het onderzoek van Dedry en het CBGS ondervindt de helft van de mantelzorgers fysieke of emotionele belasting. Dit kan eveneens van invloed zijn op het verminderen of stoppen met werken.

Werkende mantelzorgers doen meer thuiswerk en werken op meer atypische arbeidsuren. Het is mogelijk dat zij hierdoor gemakkelijker mantelzorg kunnen verlenen. Anderzijds kan de mantelzorg ook de oorzaak zijn van het thuis werken en/of op atypische arbeidsuren werken. Mantelzorgers kunnen vaker de begin- en eindtijden van hun werkdag aanpassen om gezinsredenen, vaker vrije dagen nemen voor gezinsredenen en ze nemen vaker vrij wegens ziekte van een familielid of een noodgeval (Van Woensel, 2006).

In het eindrapport Steunpunt WAV werd ook een indeling gemaakt naar de beroepsgroepen. Daaruit blijkt dat meer mantelzorgers tot de beroepsgroep van ongeschoolde arbeiders en bedienden (ISCO 8-9) behoren dan andere werkenden. Bij de twee hoogste beroepsgroepen is de verdeling ongeveer gelijkmatig, waarbij maar liefst 42,5% van de werkende mantelzorgers zich in beroepsgroep ISCO 1-3 bevindt en 25,1% in de beroepsgroep ISCO 4-5.

Eindconclusie bij het profiel van de Vlaamse mantelzorgers

De onderzoeken tonen aan dat vrouwen, ouderen en laaggeschoolden het vaakste mantelzorg doen. Dit zijn de groepen die meestal de zwakste positie op de arbeidsmarkt innemen. Dit kwam telkens tot uiting door de lagere werkzaamheidsgraad die deze mantelzorgers innamen t.o.v. de rest van de Vlaamse bevolking. Omdat deze groepen worden aangespoord om (meer) betaald werk te verrichten, kunnen er spanningen met het huidige arbeidsmarktklimaat ontstaan (WAV, 2006). Ook kan, volgens Potting, de druk op de arbeidsparticipatie van vrouwen (de grootste groep mantelzorgers) ervoor zorgen dat ze in de toekomst wellicht niet meer in staat of bereid zullen zijn om in dezelfde mate mantelzorg op te nemen als zij nu doen (geciteerd door Van Woensel).

Het aandeel mantelzorgers stijgt met de leeftijd en de meeste mantelzorgers zijn 50-ers. Langer werken kan ervoor zorgen dat de stijging van het aantal beroepsactieve mantelzorgers zich in de toekomst verder zet. Het brugpensioen of het pensioen zal pas op latere leeftijd kunnen aangewend worden.

Bovenstaande onderzoeken gaven een zicht op het aantal mantelzorgers in Vlaanderen. Vervolgens vermelden we kort hoeveel mantelzorg er in België en in de rest van Europa wordt verleend.

2.5 Mantelzorg in België

Uit de Panelstudie Belgische Huishoudens blijkt dat zo'n zes procent van de Vlamingen, vijf procent van de Brusselaars en acht procent van de Walen, mantelzorg verlenen. Uit de socio-economische enquête van het NIS blijkt dat gemiddeld 8,9% van de Belgen mantelzorger zijn. Hiervan is 9,9% terug te vinden in Brussel, 9,3% in Wallonië en 8,3% in Vlaanderen. In tegenstelling tot de Panelstudie duidt deze enquête erop dat er wel veel mantelzorg in Brussel wordt verleend (Jacobs en Lodewijckx, 2003).

2.6 Mantelzorg in Europa

Vooraf in Nederland en in het Verenigd Koninkrijk wordt er veel onderzoek gedaan naar mantelzorg. Volgens een studie in de U.K. is tien procent van de bevolking een mantelzorger. Een onderzoek in Nederland duidt op een percentage van ongeveer twintig procent. Dit hoge percentage is vooral te wijten aan een brede definitie (Jacobs en Lodewijckx, 2003). Het begrip 'mantelzorg' is vooral goed gekend in Nederland en in het Verenigd Koninkrijk (Kremer, 2000).

In een Europees onderzoek ('European Community Household Panel') werden mensen tussen de vijfendertig en vijfenzeestig jaar gevraagd in hoeverre ze zonder betaling dagelijkse activiteiten verrichten voor een ander die speciale zorg nodig heeft door ouderdom, ziekte of handicap. De resultaten worden weergegeven in de volgende tabel:

Tabel 3: Informele zorg in Europa in 1994, in procenten

	mannen	vrouwen	totaal	Meer dan 4 uur zorg per dag in percentages van de mantelzorgers
België	6	13	10	21
Denemarken	4	9	7	8

Duitsland	7	14	11	22
Spanje	5	16	11	47
Frankrijk	3	8	6	17
Ierland	6	13	10	48
Italië	9	19	14	34
Nederland	6	13	10	14
V.K.	7	14	10	37

Bron: Dykstra (1997) in Kremers (2000)

Uit bovenstaande tabel blijkt dat Frankrijk en Denemarken het laagst aantal mantelzorgers van Europa hebben. In een groot aantal landen zorgt ongeveer tien procent van de bevolking voor een zorgbehoevende (Kremer, 2000). Verder zal in deze thesis niet ingegaan worden op de mantelzorg die verleend wordt in andere Europese landen.

2.7 Gevolgen van het verlenen van mantelzorg

De meeste mantelzorgers nemen de rol van mantelzorg onvoorbereid op zich, omdat zorgen voor een ander gebonden is aan het ontstaan van een plotse behoefte bij die ander. Het gebrek aan voorbereiding heeft als gevolg dat de mantelzorger beperkt in staat is de zorg in te passen in overige rollen. Ook heeft de mantelzorger meestal weinig kennis over de gevolgen van zijn keuze op onder andere het eigen levenspatroon (Tjadens en Duijnstee, 1999). De impact op het eigen levenspatroon is vooral groot wanneer de mantelzorger relationeel dicht bij de zorgbehoevende staat en wanneer de zorgbehoevendheid groot is (Dedry, 2001). De mantelzorger heeft beperkte mogelijkheden om zich aan de zorg te onttrekken doordat het opnemen van zorg voor iemand vaak start uit acute of sluipende noodzaak, liefde, plichtsgevoel, vanzelfsprekendheid of een combinatie daarvan (Tjadens en Duijnstee, 1999).

Er kunnen spanningen en stress ontstaan door het gebrek aan voorbereiding en de specifieke zorgsituatie. Er kan ook overbelasting ontstaan bij de mantelzorger en dit kan, volgens Duijnstee en Tjadens (1999), een aantal gevolgen hebben zoals emotionele

problemen, overbelasting, isolement, rolconflicten, oververmoeidheid of 'burn out' en gezondheidsklachten en ziekte. Daardoor kan er een 'patiënt achter een patiënt' ontstaan, wat als gevolg kan hebben dat de mantelzorger de zorg moet verminderen of stopzetten.

Zowel uit het onderzoek van Dedry (2001) als van het CBGS (2003) blijkt dat ongeveer de helft van de mantelzorgers overbelasting ondervindt (zie punt 2.4). Omdat er in de toekomst steeds oudere mantelzorgers voor steeds oudere zorgvragers zullen moeten zorgen, is het mogelijk dat gezondheidsproblemen bij de mantelzorger zelf toenemen (Tjadens en Duijnstee, 1999).

Ondanks mogelijke negatieve gevolgen, wordt het verlenen van mantelzorg door de meesten als positief ervaren. Uit onderzoek van Dedry (2001) blijkt namelijk dat 89% het opnieuw zou doen, 70% vindt dat zijn/haar tijd zinvol besteed is en 63% het een verrijkende ervaring vindt.

Hoofdstuk 3: De combinatie van mantelzorg en werk

In dit hoofdstuk worden vraag en aanbod van mantelzorg besproken. Vervolgens wordt de combinatie van mantelzorg en werk en de mogelijke belasting die hiermee gepaard kan gaan, vermeldt.

3.1 De markt voor mantelzorg

De markt bestaat uit vraag en aanbod. Eerst worden factoren aangehaald die het aanbod van mantelzorg kunnen beïnvloeden. Vervolgens wordt het aanbod zelf besproken en daarna wordt de vraag samen met de bepalende factoren vermeld.

3.1.1 Factoren die het aanbod van mantelzorg bepalen

In de publicatie "*Mantelzorg in de (tijds)klem*" geschreven door van Doorne-Huiskes et al. (2004), werd er getracht om vanuit een economische benadering een zicht te krijgen op het aanbod van mantelzorg.

Volgens van Doorne-Huiskes et al. (2004) kan de economische theorie deels een verklaring bieden over de keuze voor mantelzorg. Maar ook andere overwegingen, die gewoonlijk niet worden overwogen in analyses van vraag en aanbod, zoals psychologische en emotionele dimensies, zullen ook moeten opgenomen worden.

Volgens de micro-economische theorie van het arbeidsaanbod gaan individuen streven naar een combinatie van arbeid en vrije tijd, die hen het meeste nut oplevert. Hoe meer vrije tijd, hoe hoger het gederfde inkomen. Dit kan voorgesteld worden in een grafiek met op de horizontale as de vrije tijd en op de verticale as het loon. Maar omdat mantelzorg volgens Duijnstee et al. (1999) belastend is kan het niet onder vrije tijd geplaatst worden. Mantelzorg is dus niet-arbeidstijd maar ook niet-vrije tijd. Dit betekent dat het verlenen van mantelzorg niet rechtstreeks bijdraagt tot de maximale doelrealisatie (in tegenstelling tot

vrije tijd). Er spelen dus nog andere factoren een rol bij het bepalen of iemand al dan niet mantelzorg op zich neemt (van Doorne-Huiskes et al., 2004).

Het verlenen van mantelzorg wordt geïnspireerd door het steven en voldoen aan de verwachtingen die in de samenleving bestaan over hoe verwanten met elkaar om zouden moeten gaan en hoe te reageren als je naaste in nood is en een beroep op je doet. Deze verwachtingen zijn niet voor iedereen hetzelfde. Vrouwen worden geschikter geacht voor het verlenen van zorg dan mannen (van Doorne-Huiskes et al., 2004). Dit blijkt eveneens uit de onderzoeken aangehaald in paragraaf 2.4. Vrouwen hebben ook minder argumenten die legitiem aanvaard worden om het niet te doen. Niet kunnen zorgen wordt doorgaans aanvaard door de omgeving, maar niet willen zorgen, wordt niet als een legitieme keuze geaccepteerd (Potting in: van Doorne-Huiskes et al., 2004). Omdat vrouwen eerder dan mannen geen baan hebben of deeltijds werken hebben ze meer tijd om te zorgen en om te kunnen zorgen.

Ook betreffende de band van verwantschap bestaan er sociale verwachtingen. Zo ontstaat er een hiërarchie van mantelzorgers waarbij de partner van de hulpbehoevende als eerste verwacht wordt mantelzorg te verlenen. Wanneer er geen partner meer is, of deze niet in staat is om te zorgen, dan wordt het van de volwassen kinderen (vooral de dochters) van de zorgbehoevende verwacht (van Doorne-Huiskes et al., 2004). Walker ontwikkelde hierover een hiërarchisch beslissingsmodel waarmee hij kan voorspellen naar welke mantelzorger de voorkeur van de zorgbehoevende zal uitgaan (in: Jacobs en Lodewijckx, 2003). Het aanbod van mantelzorg valt dus voor een stuk te verklaren vanuit de productie van sociale waardering.

Volgens Duijnste en Tjadens (1999) is het verlenen van mantelzorg niet juridisch afdwingbaar en dus vrijwillig. Toch vermelden deze auteurs dat er vaak sprake is van een praktische of morele dwang. Volgens Dedry (2001) zendt de sociale omgeving signalen uit die tot een normbesef leiden. Zo bepalen gevoelens van plicht en hechting of iemand mantelzorg zal opnemen. De keuze om mantelzorg uit te besteden wordt dus niet altijd als legitiem beschouwd vanuit de sociale omgeving, in tegenstelling tot het uitbesteden van de zorg voor kinderen of het huishouden (van Doorne-Huiskes et al., 2004).

3.1.2 Het aanbod van mantelzorg

Uit de onderzoeken naar het profiel van de Vlaamse mantelzorgers bleek dat mantelzorg vooral door vrouwen, laaggeschoolden en ouderen wordt verleend (zie 2.4: Onderzoeken naar het profiel van de Vlaamse mantelzorger). Of het aantal Vlaamse mantelzorgers is gestegen doorheen de jaren is moeilijk te bepalen, aangezien in elke onderzoek een andere definitie wordt gehanteerd. Wel is volgens Dedry (2001) het aantal beroepsactieve mantelzorgers gestegen van een vijfde naar een derde.

Volgens van Doorne-Huiskes et al. (2004) is de kostwinnerssamenleving geëvolueerd naar een samenleving waarbij gestreefd wordt naar economische zelfstandigheid van vrouwen (en mannen). De arbeidsparticipatie van vrouwen wordt gestimuleerd om een hogere activiteitsgraad te bereiken. Dit onder andere in het kader van de Lissabonstrategie, waarbij één van de doelstellingen een gemiddelde activiteitsgraad van 70 procent te bereiken binnen de EU tegen 2010 (Martens, 2006). Volgens Potting (2001) kan de toenemende arbeidsmarktparticipatie van vrouwen (de grootste groep mantelzorgers), ervoor zorgen dat zij in de toekomst wellicht niet meer in staat of bereid zullen zijn om in dezelfde mate mantelzorg op te nemen als zij nu doen (in: Van Woensel 2006). Hierdoor kan het aanbod van mantelzorg onder druk komen te staan (van Doorne-Huiskes et al., 2004).

Uit de bovenstaande analyse van factoren die het aanbod van mantelzorg bepalen, bleek dat er een hiërarchisch beslissingsmodel bestaat waarbij de partner geacht wordt als eerste de mantelzorg op zich te nemen en vervolgens de kinderen. De zorgbehoevenden zijn vaak hoogbejaarden, waardoor mantelzorgers vooral bejaarde partners zijn of oudere kinderen. Ouderen kunnen de mantelzorg verlenen omdat zij vaak de pensioensgerechtigde leeftijd bereikt hebben (van Doorne-Huiskes et al., 2004).

Door de vergrijzing en de ontgroening van de bevolking in België en de rest van Europa daalt de actieve bevolking (20-59 jaar) (NIS, 2007). Om dit probleem aan te pakken heeft de federale regering Verhofstadt II het generatiepact opgesteld. Het generatiepact bevat maatregelen om het sociaal-economisch systeem betaalbaar te houden door meer jongeren

tewerk te stellen en langer werken aan te moedigen (Belgium, 2007). Onder andere de effectieve tewerkstelling tot aan de pensioensleeftijd wordt gestimuleerd en de mogelijkheid om met brugpensioen te gaan wordt verhoogd van 58 naar 60 jaar vanaf 2008. Hierdoor zullen ouderen mogelijk in de toekomst minder snel mantelzorg kunnen verlenen.

Laaggeschoolden nemen eerder mantelzorg op zich omwille van de lage opportuniteitskost van mantelzorg. Zij verdienen minder en gaan daardoor vaak het verlenen van mantelzorg verkiezen boven het verrichten van betaalde arbeid (Jacobs en Lodewijckx, 2003). Voor hoger opgeleiden zal het duurder zijn om mantelzorg te verkiezen boven het betaald werk en ligt de opportuniteitskost van het verlenen van mantelzorg dus hoger. Het stijgende opleidingsniveau van de jongere generaties kan daarom mogelijk de bereidheid tot het verlenen van mantelzorg doen dalen.

In het 'Vlaams Zorg Actieplan' wordt beschreven dat het intergenerationele samenwonen daalt waardoor het moeilijker is om mantelzorg te verlenen. Er is een vermindering van de stabiliteit en de continuïteit van de persoonlijke relaties, en dit komt het aanbod van mantelzorg niet ten goede (CBGS, 2004). Volgens Van Gompel wordt de gezinsdimensie steeds kleiner en de gezinsband losser. Het stijgend aantal echtscheidingen en ongehuwd samenwonenden is hier een indicatie van. Deze factoren kunnen ervoor zorgen dat het aanbod mantelzorg in de toekomst daalt (in: Vermeulen, 2005).

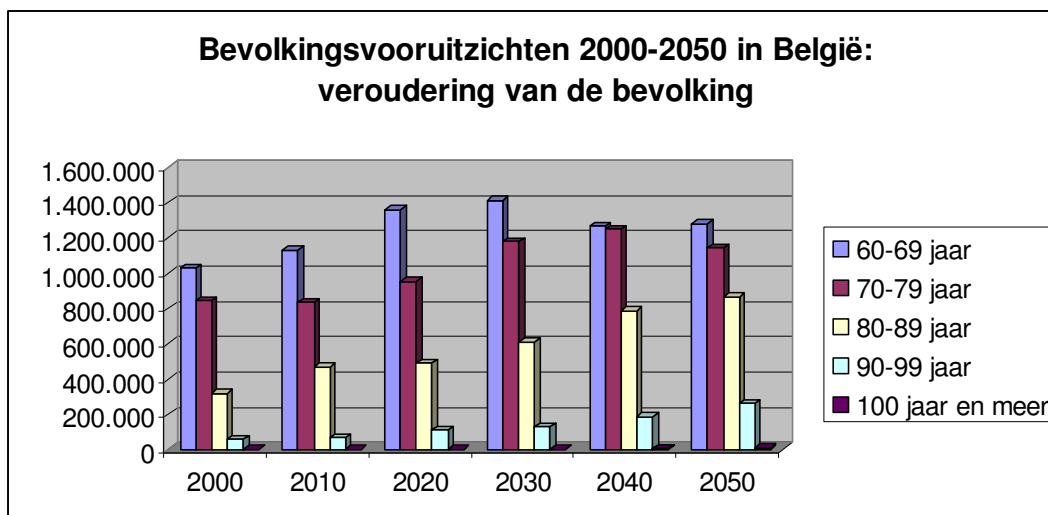
Door de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen en de noodzaak van langer werken, kan het aanbod van mantelzorg mogelijk in gedrang komen. Ook de scholingsgraad en veranderingen in relaties kunnen ervoor zorgen dat er in de toekomst minder mantelzorg zal verleend worden.

3.1.3 De vraag naar mantelzorg en bepalende factoren

Volgens van Doorne-Huiskes et al. (2004) stijgt de vraag naar mantelzorg door de veroudering van de bevolking en het toenemend aantal hoogbejaarden, die de voornaamste consumenten van mantelzorg zijn. Bevolkingsprognoses van het Nationaal Instituut voor de

Statistiek (NIS) geven aan dat de bevolking steeds ouder wordt. Dit heeft onder andere te maken met de stijgende levensverwachting. De 'interne vergrijzing' of ook wel 'dubbele vergrijzing' genoemd, meet de veroudering in de veroudering. Deze maatstaf geeft de verhouding van het aandeel hoogbejaarden (80-plussers en meer) in de groep van de ouderen (60-plussers en meer) weer. Uit de prognoses van het NIS, nu de FOD Economie Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, van 2000 tot en met 2050 blijkt dat deze zal oplopen. Volgens gegevens van het NIS is er voor 2000 een interne vergrijzing van 16,75 procent gegeven, die oploopt tot bijna 32 procent in 2050 (in: De Grootte, 2004). De onderstaande figuur geeft een zicht op de toename van het aantal hoogbejaarden en de zogenaamde dubbele vergrijzing.

Figuur 2: Bevolkingsvooruitzichten (2000-2050), veroudering van de bevolking (per 31/12)



Bron: verwerkte gegevens FOD Economie- Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, 'Bevolkingsvooruitzichten 2000-2050'

Bovenstaande statistieken bevestigen dus de vaststellingen van van Doorne-Huiskes et al. (2004) omtrent de toename van de hoogbejaarden en de daarmee gepaard gaande toename van het aantal zorgbehoevenden en de mogelijkheid dat de vraag naar mantelzorg hierdoor zal stijgen.

Een andere demografische coëfficiënt is de familiale zorgindex. De familiale zorgindex is de verhouding tussen ouderen vanaf 80 jaar ten opzichte van de bevolking tussen de 50 en de 59 jaar (de oudste actieven). Deze coëfficiënt geeft een aanduiding van het aantal hoogbejaarden (zorgbehoevenden) ten opzichte van de bevolking die er normaliter de zorg moet voor nemen (de kinderen die zorgen voor hun hoogbejaarde ouders). Het geeft een zicht op de mate waarin de oudste actieven kunnen instaan voor hun hoogbejaarde ouders (Pelfrene, 2005). Deze bedroeg in 2001 29 procent en zal in 2010 oplopen tot 36 procent in het Vlaams Gewest (De Grootte, 2004). Volgens Pelfrene (2005) duiden de bevolkingsvooruitzichten van het Nationaal Instituut voor de Statistiek (NIS) erop dat in alle gewesten de familiale zorgindex op termijn zal stijgen. Dit betekent dat er meer zorgbehoevende ouderen zullen zijn in verhouding tot minder potentieel zorgverlenende vijftigers. Naar mantelzorg toe betekent dit dus een toenemende vraag en een dalend aanbod in verhouding.

In het 'Vlaams Zorg Actieplan' wordt beschreven dat het demografische effect en de vraag naar ouderenzorg, gemilderd kan worden door de betere gezondheidstoestand van de ouderen. De levensverwachting bedroeg in 2004 79,47 jaar in België, en dit komt omdat we langer gezond blijven (FOD Economie- Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie). Toch wordt vermeld dat de verbetering van de gezondheid maar van beperkte invloed in de toekomst zal zijn voor wat betreft de toename van het aantal oudere zorgbehoevenden. Van Doorne-Huiskes et al. (2004) vermelden in dit verband dat de nood aan zorg beperkter kan zijn dan verwacht, door de toename van de zelfredzaamheid van de ouderen. De verbetering van technologische hulpmiddelen en medische hulp kan de afhankelijkheid van zieken ten opzichte van derden verminderen. De komende generatie ouderen is gemiddeld hoger opgeleid en welvarender waardoor ze gewoon zijn om op een aantal diensten zoals poetshulp, financiële dienstverlening en persoonlijke verzorging een beroep te doen. De vraag naar mantelzorg kan in de toekomst hierdoor afnemen (van Doorne-Huiskes et al., 2004).

Toch vermeldt het 'Vlaams Zorg Actieplan' ook een aantal factoren die de demografische evolutie van de toename van het aantal ouderen en hoogbejaarden en de daarmee gepaard gaande toename van het aantal zorgbehoevenden, kunnen versterken (CBGS, 2004).

Volgens het CBGS (2004) dragen de verwachtingen tegenover de sociale welvaartstaat bij tot het feit dat de bevrediging van de zorgnoden steeds meer als een recht wordt gezien en er daardoor ook steeds hogere kwaliteitseisen worden gesteld (in: Raes, 2004; Loosveldt, 2004). Zorgbehoevenden hebben behoefte aan diverse dienstverlening en cultuurverschillen dragen bij tot de diversifiëring van de vraag (CBGS, 2004).

Volgens het Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudie (CBGS, 2004) zullen ouderen meer autonomie en zelfbeschikking willen hebben waardoor de vraag naar zelfzorg en professionele hulp zal toenemen en de vraag naar informele zorg, waaronder mantelzorg, zal verminderen. Dit omdat informele zorgverlening eerder een intensieve zorgrelatie en een emotionele band met zich meebrengt, die de wens aan autonomie kan ondermijnen. In het eerste hoofdstuk, bij de definiëring van mantelzorg, werd besproken dat een zorgbehoevende eerst zelfzorg zal doen en dan in deze volgorde beroep zal doen op: mantelzorg, georganiseerd vrijwilligerwerk en formele zorg (Dedry, 2001). Hieruit blijkt dat de zorgbehoevende zolang mogelijk de vraag naar professionele dienstverlening zal uitstellen. Volgens het 'Vlaams Zorg Actieplan' gaat deze volgorde dus wijzigen en zal door de toenemende behoefte aan afhankelijkheid en autonomie eerder beroep gedaan worden op de formele zorg. Omwille van deze behoeftes zal ook voorkeur voor thuiszorg in verhouding met de voorkeur voor residentiële zorg toenemen (CBGS, 2004).

De demografische evolutie brengt dus een stijging van het aantal oudere zorgbehoevenden met zich mee en daarmee mogelijk ook een stijging van de vraag naar mantelzorg. Deze vraag kan minder zijn dan verwacht door: betere gezondheid, zelfredzaamheid en de stijgende voorkeur voor formele zorg (omwille van behoefte aan afhankelijkheid en autonomie). Aan de andere kant kan het feit dat zorgverlening als een recht wordt beschouwd en de kwaliteitseisen steeds hoger worden, de demografische druk op de vraag naar zorg versterken. De vraag naar mantelzorg kan eveneens stijgen omdat de vergrijzing niet onbeperkt kan worden opgevangen door de residentiële sector (Ondersteuning in de Thuiszorg, 2003).

Terwijl de vraag naar mantelzorg vooral onder de invloed van de vergrijzing stijgt, blijkt het aanbod van mantelzorg onzeker te zijn in de toekomst. Vooral omwille van de vraag naar

toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen en ouderen kan het aanbod onder druk komen te staan. Volgens het Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudie (CBGS, 2004) kan de balans tussen vraag en aanbod zwaar uit evenwicht geraken wanneer de demografische trend van een grotere vraag naar zorg en een beperkter aanbod van zorg nog wordt versterkt door socio-culturele ontwikkelingen.

Omdat de arbeidsparticipatie wordt gestimuleerd is het aanbod voor een deel afhankelijk van hoe mantelzorg en werk kunnen gecombineerd worden. Daarom wordt dit hier vervolgens besproken.

3.2 De combinatie van mantelzorg en werk

3.2.1 De belasting van de combinatie mantelzorg en werk

De mate waarin de mantelzorger de zorg met arbeid kan combineren is afhankelijk van de tijd die de uitvoering van de verschillende zorgtaken kost en de mate waarin deze zorgtaken uit te stellen zijn. Zo kan een administratieve taak veel tijd kosten, maar kan ze na de werkuren of in het weekend gebeuren (uitstelbaar). In termen van het theoretische model kan men hieruit besluiten dat sommige vormen van mantelzorg 'goedkoper geproduceerd' kunnen worden dan andere. Dit betekent dat sommige vormen gemakkelijker met betaalde arbeid kunnen gecombineerd worden zodat erg weinig of geen gederfd inkomen is en zodat mantelzorg dus minder concurreert met betaalde arbeid (van Doorne-Huiskes et al., 2004).

Fisher en Tronto (1990) zien zorg als een proces dat bestaat uit vier fasen: 'caring about', 'taking care of', 'care-giving' en 'care-receiving' (in: van Doorne-Huiskes et al., 2004). Via dit proces is het mogelijk de mantelzorg te onderscheiden in verschillende mantelzorgfuncties: het signaleren van een zorgbehoefte, het regelen of organiseren dat er in deze behoefte wordt voorzien, het uitvoeren van de benodigde zorgtaken en ten slotte het ontvangen van de mantelzorg. Bepaalde functies kunnen van de mantelzorger worden overgenomen. De signalisatiefunctie zal meestal door de mantelzorger zelf gebeuren terwijl de uitvoering van de taken relatief eenvoudig overgenomen kan worden. Om te kijken in

hoeverre arbeid en mantelzorg combineerbaar zijn kan binnen het theoretisch model de vraag worden gesteld welke functies eenvoudig te combineren zijn met betaalde arbeid en welke niet (van Doorne-Huiskes et al., 2004).

Mantelzorg vereist niet alleen het opnemen van praktische zorgtaken maar ook de emotionele of relationele kant van de mantelzorg is belangrijk. Volgens van Doorne-Huiskes et al. (2004) kan belasting het gevolg zijn van zowel de zorgtaken als van de beleving van het verlenen van de mantelzorger zelf. Volgens Duijnstee en Tjadens (1999) kan belasting en stress ook het gevolg zijn van de intensiteit en langdurigheid van de mantelzorg evenals de draagkracht van de mantelzorger.

Doordat ook emotionele en psychische argumenten een rol spelen, zal het al dan niet uitbesteden van bepaalde taken of functies geen simpele afweging zijn tussen tijd en geld. Volgens Duijnstee en Tjadens (1999) hebben sommige mantelzorgers de neiging om een zorgvraag uit te stellen omdat zij zich vaak als de eerstverantwoordelijke in de zorg door de nauwe band die ze hebben met de zorgbehoevende. Zulke mantelzorgers zijn dus minder bereid taken of functies uit te besteden en zullen enkel beroep doen op professionele hulp indien ze overbelasting ondervinden (Duijnstee en Tjadens, 1999). Ook volgens Dedry (2001) heeft de emotionele band een invloed op het aantal taken dat de mantelzorger zelf op zich neemt en de frequentie van de hulpverlening. Bovendien blijkt uit onderzoek van 'Ons Zorgnetwerk' (2006) dat mantelzorgers heel wat psychologische (en praktische) drempels ondervinden bij het inzetten van vervangende zorg (of respijtzorg) (zie punt: 4.4). Verder moet de mantelzorger ook de mogelijkheid hebben om beroep te doen op dienstverlening om taken en functies uit te besteden. Oppas of gezelschap is de hulp die de mantelzorger als de meest ontbrekende schakel benoemt. Uiteindelijk heeft de samenstelling van de groep zorgverleners ook een invloed op de taken die mantelzorgers opnemen en de intensiteit van de hulp (Dedry, 2001).

De mate waarin mantelzorg met arbeid gecombineerd kan worden, is ten slotte ook afhankelijk van de mate van zorgbehoevendheid. Deze hulpbehoevendheid speelt immers een rol voor wat betreft de tijd die de zorg behoeft en de mate waarin de benodigde zorg te plannen is. Wanneer de behoefte aan mantelzorg onoverzichtelijk is en de duur, richting en

de intensiteit moeilijk voorspelbaar zijn zal de mantelzorg maar concurreren met de arbeid. Het is in dat geval moeilijk om maatregelen te nemen op de werkvloer, die anticiperen op de benodigde zorg. De prijs van het verlenen van mantelzorg (= in termen van minder mogelijkheden om betaald werk te verrichten, gederfd loon) is dus verschillend bij iedere mantelzorger (van Doorne-Huiskes et al., 2004).

Uit de bovenstaande analyse besluiten van Doorne-Huiskes et al. dat vooral partners de mantelzorg verlenen en dat de concurrentie tussen arbeid en zorg beperkt is omdat de partners vaak de pensioengerechtigde leeftijd bereikt hebben. De concurrentie neemt toe wanneer volwassen kinderen de zorg verlenen aan hun (schoon)ouder(s). Vooral voor vrouwen gaat de arbeid concurreren met de zorg omdat zij vaker dan mannen kiezen voor zorg ten koste van arbeid en omdat zij zorgtaken en -functies vervullen die moeilijk te combineren zijn met betaalde arbeid. De concurrentie tussen mantelzorg en betaalde arbeid stijgt wanneer de mantelzorg een langdurig karakter heeft en toenemend is in intensiteit (van Doorne-Huiskes et al., 2004).

3.2.2 Eigen opmerking en aanvullingen bij de combinatie van mantelzorg en werk

Van Doorne-Huiskes et al. (2004) nemen het standpunt in dat mantelzorg concurreert met betaalde arbeid. Niet enkel aspecten van de mantelzorg zelf, maar ook aspecten van het betaald werk kunnen, volgens mij, een invloed hebben op het al dan niet concurreren van mantelzorg met werk en de mate waarin de combinatie mogelijk is. Flexibiliteit en soepelheid betreffende verlofstelsels kunnen ervoor zorgen dat mantelzorg minder met betaald werk concurreert en dus beter gecombineerd kan worden. Verder kunnen ook de flexibiliteit van de werkorganisatie en atypische werkuren, volgens mij, bepalen in hoeverre mantelzorg en betaald werk concurreren. Volgens het onderzoek van het Steunpunt WAV (2006) is het namelijk zo dat mantelzorgers meer atypische uren werken en meer thuiswerk doen.

Mantelzorg wordt volgens van Doorne-Huiskes et al. (2004) niet als vrije tijd beschouwd. Toch kan deze vorm van niet-arbeidstijd, volgens mij, afgewogen worden tegen de

arbeidstijd. Hoe hoger het loon is, hoe duurder de tijd besteedt aan mantelzorg zal zijn. Uit onderzoek van het CBGS blijkt dat vooral bij laaggeschoolden de opportunitetskost van het verlenen van mantelzorg laag is. Mensen met een lage opleiding hebben namelijk vaak een minder goed betaalde baan, waardoor de winst van de baan minder opweegt tegen de baten van het zorgen (Jacobs en Lodewijckx, 2003).

Of de concurrentie tussen arbeid en zorg groter is bij vrouwen omdat zij meer zorgtaken op zich nemen en meer zorgfuncties, staat open voor discussie. Uit onderzoek van Dedry (2001) en Jacobs en Lodewijckx (2003) blijkt namelijk dat er weinig verschil is op gebied van zorgtaken tussen mannen en vrouwen.

Van Doorne-Huiskes et al. stellen dat de concurrentie tussen mantelzorg en arbeid beperkt is omdat mantelzorg vaak door ouderen verleend wordt die de pensioensgerechtigde leeftijd bereikt hebben. Aangezien in het kader van het generatiepact de pensioensleeftijd zal toenemen, denk ik dat in de toekomst ook voor de ouderen mantelzorg en werk gaat concurreren.

Om ervoor te zorgen dat mantelzorg en arbeid niet concurreren maar gecombineerd kunnen worden, bestaan er verschillende maatregelen voor mantelzorgers. De behoefte naar deze maatregelen zal voor iedere mantelzorger verschillen naargelang de bovenstaande factoren.

Uit de onderzoeken in paragraaf 2.4 blijkt dat er een stijgende evolutie is van het aantal werkende mantelzorgers. Verwacht wordt dat deze evolutie zich omwille van de vergrijzing en de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen zal verder zetten. Omdat zowel een stijgende arbeidsparticipatie en het verlenen van mantelzorg een belangrijk beleidspunt zijn zullen we in de volgende paragraaf aanhalen hoe de combinatie haalbaar is. Eerst zal de ondersteuning vanuit de overheid en de bedrijven via betaalde verlofsystemen besproken worden. Vervolgens worden maatregelen vanuit de Vlaamse regering en vanuit de provincies en gemeenten weergegeven. Daarna wordt de ondersteuning via de dienstverlening voor de (werkende) mantelzorgers aangehaald.

Hoofdstuk 4: Ondersteuning voor mantelzorgers

4.1 Maatregelen vanuit de overheid en de bedrijven

4.1.1 Flexibiliteit vanuit de bedrijven

Een werknemer die voor een zorgsituatie komt te staan kan proberen zijn arbeidsregime aan te houden door afspraken te maken met de werkgever. Dit is uiteraard ook afhankelijk van onder andere de duur en ernst van de zorgsituatie. Indien de werkgever oordeelt dat de werksituatie flexibiliteit toelaat, kan dit ervoor zorgen dat de werknemer mantelzorg en werk kan combineren via onder andere glijdende uren, ploegenarbeid, thuiswerk, nachtwerk, weekendwerk en andere aanpassingen van de werktijden.

In het eerder vermelde onderzoek van het Steunpunt WAV (2006) werd hier gesproken over de zogenaamde 'atypische uren'. Uit dit onderzoek blijkt dat Vlaamse mantelzorgers meer op atypische arbeidsuren werken en ook meer thuiswerk doen. Werknemers die dit hebben kunnen regelen met de werkgever hebben het mogelijk gemakkelijker om mantelzorg en werk te combineren. Verder blijkt uit dit onderzoek dat mantelzorgers vaker de begin- en eindtijden van hun werkdag kunnen aanpassen om gezinsredenen, vaker vrije dagen nemen voor gezinsredenen, en dat ze vaker vrij nemen wegens ziekte van een familielid of een noodgeval (Van Woensel, 2006).

Het is mogelijk dat zo'n maatregelen niet volstaan voor de werkende mantelzorger. Deze kan dan eventueel gebruik maken van een verlofstelsel om tijd vrij te maken voor het verlenen van de mantelzorg. Daarom worden vervolgens de mogelijkheden hiertoe besproken. Eerst wordt de structuur van de Belgische verlofstelsels weergegeven. Vervolgens worden de algemene mogelijkheden om het werk te onderbreken opgenoemd en daarna de specifieke mogelijkheden om het werk te onderbreken.

4.1.2 De Belgische verlofstelsels

De institutionele structuur van de Belgische verlofstelsels

Om een beter evenwicht tussen werk en leven mogelijk te maken heeft de overheid de betaalde verlofregelingen ingevoerd. Hiervoor wordt er meer en meer een levenscyclusbenadering gebruikt met als doel een evenwichtigere tijds- en inkomensspreiding over de levensloop te krijgen (Bogaerts et al., 2006). Uit onderzoek bij mantelzorgers blijkt dat deze zorgverlening vooral voorkomt in een latere levensfase. Levenssferen zoals het verlenen van zorg maar ook zoals opleidingen en vrijwilligerswerk kunnen als onbetaalde arbeidstijd toch een sociaal nuttige bijdrage leveren. Daarom is het belangrijk dat de betaalde verlofregelingen hier de mogelijkheid toe bieden.

Welke verlofmogelijkheden de werknemer heeft is niet enkel afhankelijk van de maatregelen en stelsels vanuit de Federale regering en de Vlaamse regering. Ook de mate waarin de sector en het bedrijf soepeler omgaan met verlofstelsels speelt een rol voor de werkende mantelzorger (Bogaerts et al., 2006). Om hier een zicht op te krijgen worden vervolgens de institutionele kenmerken van de Belgische verlofregelingen weergegeven.

Institutionele kenmerken van de Belgische verlofregelingen:

Verlofregelingen zijn het resultaat van collectieve onderhandelingen tussen de sociale partners en de regering. Dit leidt tot stelsels van een 'professioneel' type. Dit wil zeggen dat er andere regelingen bestaan in de privé-sector dan in de overheidssector. Zelfstandige werknemers hebben geen recht op verlofregelingen. Het collectieve onderhandelingsproces rond verlofregelingen gebeurt op drie niveaus:

- 1) interprofessioneel niveau: de interprofessionele collectieve overeenkomsten binnen de NAR (Nationale arbeidsraad)
- 2) sectorniveau: sectorale collectieve overeenkomsten binnen de paritaire comités
- 3) afzonderlijk bedrijfsniveau

Volgens Bogaerts et al. zijn de niveaus onderling verbonden en is er een hiërarchie, waarbij lagere niveaus ondergeschikt zijn aan de hogere niveaus (geciteerd in EIRO, 2005). Algemeen genomen worden op het interprofessionele niveau minimumnormen voor verlofregelingen opgesteld voor wat betreft de toegang, de duur en de uitkeringsniveaus. Op sectorniveau kunnen deze normen aangevuld worden en op bedrijfsniveau wordt beslist over de integratie van de verlofperiodes in de werkorganisatie van de onderneming. De regering maakt de CAO's bindend en organiseert de kapitaalstroom van de systemen waarbij ze de kosten voor de verlofformules subsidieert.

Loopbaanonderbrekingen worden door de sociale zekerheid georganiseerd en dus door de Federale regering. Aanvullingen kunnen door de regionale regering gebeuren zoals het zorgkrediet (en studiekrediet).

Loopbaanonderbrekingstelsels bestaan voor de grootste groep van werknemers in de privé-sector uit tijdscrediet en thematische verloven (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand en het palliatief verlof) (Bogaerts et al., 2006). Hierna volgt er eerst een overzicht van algemene mogelijkheden om het werk te onderbreken, waaronder het tijdscrediet. Vervolgens worden de thematische verloven besproken die bedoeld zijn voor specifieke gevallen.

4.1.3 Mogelijkheden om het werk te onderbreken in de privé-sector

De mogelijkheden om het werk te onderbreken in de privé-sector kunnen opgesplitst worden in algemene mogelijkheden en specifieke mogelijkheden. Deze worden apart weergegeven.

4.1.3.1 Algemene mogelijkheden om het werk te onderbreken in de privé-sector

a) Verlof om dwingende redenen

Iedere werknemer kan maximum 10 dagen per jaar verlof om dwingende redenen opnemen. Voor deeltijdswerkende werknemers wordt deze maximumperiode herleid in functie van de arbeidsregeling. Een dwingende reden is "een niet voorziene gebeurtenis, die los staat van het werk en die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist". Een voorbeeld van een dwingende reden is ziekte, ongeval of hospitalisatie van een familielid dat onder hetzelfde dak woont of een (schoon)kind of (schoon)ouder ook wanneer deze niet met de werknemer samenwoont. De werknemer krijgt geen loon tijdens deze periode (SD Worx, 2007).

b) Verlof zonder wedde

De werknemer kan mits goedkeuring van de werkgever zijn baan voor een bepaalde periode onderbreken. Dit is niet wettelijk geregeld, maar in sommige bedrijven wel via een arbeidsreglement (WVC Vlaanderen, 2002). In de socialezekerheidsreglementering wordt het als volgt gedefinieerd: "Onder 'verlof zonder wedde' wordt verstaan de afwezigheid op het werk zonder behoud van het loon wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge een gemeenschappelijk akkoord tussen werkgever en werknemer (cf. art. 48 - KB 10.06.2001 - BS 31.07.2002)" (Belgium, 2007).

Afspraken omtrent het loon en de duur van dit verlof worden dus gemaakt tussen de werkgever en de werknemer.

c) Tijdscrediet (RVA, 2006)

Tijdscrediet is het omvangrijkste verlofstelsel in België. Met ingang van 01.01.2002 werd de wetgeving betreffende loopbaanonderbreking voor de werknemers en werkgevers van de privé-sector vervangen door de wetgeving betreffende het tijdscrediet. CAO 77 bis kwam er ter vervanging van CAO 77. Deze regeling tijdscrediet is ook van toepassing voor de

sectoren die gelijkgesteld worden met de privé-sector zoals de autonome overheidsbedrijven.

- Doel:
De werknemer kan over meer vrije tijd beschikken om te voldoen aan familiale en sociale verplichtingen (opvoeding van kinderen, hulp aan zieke ouders, ...) of om bepaalde persoonlijke projecten te realiseren.
- Doelgroep:
Alle werknemers in de privé-sector en in enkele specifieke gevallen.
Er moet geen specifieke reden vermeld worden om tijdskrediet op te nemen.
- Vormen:
Volgende types van tijdskrediet zijn mogelijk:
 1. het volledig tijdskrediet (volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst)
 2. de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, enkel voor werknemers van 50 jaar of ouder (zgn. 'landingsbanen')
 3. de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, ongeacht de leeftijd
 4. de vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5, enkel voor werknemers van 50 jaar of ouder
 5. de vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5, ongeacht de leeftijd (zgn. 'loopbaanverminderingsskrediet')

Belangrijk om nog te vermelden is dat het tijdskrediet als een algemeen recht wordt beschouwd maar dat om organisatorische problemen te vermijden slechts vijf procent van de werknemers in één bedrijf tegelijkertijd tijdskrediet kunnen opnemen. Als de drempel van vijf procent bereikt is moet er een prioriteitsplan worden opgesteld binnen het bedrijf. Op het niveau van de sector of onderneming kan deze drempel verhoogd worden.

In het kader van het generatiepact, met als één van de belangrijkste doelen het langer werken, moeten we hier nog een kanttekening bij maken. Om het mogelijk te maken dat

oudere werknemers langer werken moet minder werken mogelijk zijn (ACV, 2007). Werknemers ouder dan 55 kunnen gebruik maken van een vier vijfde tijdskrediet, ongeacht de regel van maximum vijf procent van het personeel dat tijdskrediet krijgt toegestaan. Deze regel geldt niet voor de sleutelfuncties en ook niet wanneer het de organisatie van het bedrijf in gedrang zou brengen (generatiepact, CAO 77). De loopbaanvermindering met een vijfde zal vanaf 1 januari 2007 een individueel recht worden voor alle 55 plussers. De toegang tot tijdskrediet wordt ook gemakkelijker gemaakt voor oudere werknemers doordat de anciënniteitsvereiste van vijf jaar in dienst binnen de onderneming wordt teruggeschoefd. "Deze voorwaarde wordt voor de werknemers die aangeworven worden vanaf de leeftijd van 50 jaar herleid tot 2jaar." Werknemers die na hun 55^{ste} aangeworven worden zullen na 1 jaar een recht op tijdskrediet openen bij hun nieuwe werkgever" (Federale overheid, 2005).

Overige informatie over het tijdskrediet is terug te vinden in *bijlage 4*.

4.1.3.2 Specifieke mogelijkheden om het werk te onderbreken in de privé-sector

Thematische verloven in de privé-sector

Buiten het tijdskrediet zijn ook thematische verloven van belang. Deze kunnen enkel in bepaalde omstandigheden opgenomen worden. De werkgever kan dit om geen enkele reden weigeren en het kan enkel uitgesteld worden mits grondige reden. Verder zijn werknemers eveneens beschermt tegen ontslag, behouden ze hun socialezekerheidsrechten en hebben ze recht op een forfaitaire uitkering. Het uitkeringsniveau ligt hoger dan bij tijdskrediet. Ook verlengen thematische verloven de duur van het recht op verlof over de levensloop (Bogaerts et al., 2006). Er wordt ook geen rekening gehouden bij de periodes van loopbaanonderbreking in het kader van thematische verloven bij de bepaling van de maximumduur van de loopbaanonderbreking of het tijdskrediet (RVA, 2006).

De volgende tabel geeft een overzicht van de uitkeringsniveaus van elk van de vormen van thematisch verlof in vergelijking met de uitkeringsniveaus van tijdskrediet.

Tabel 4: Forfaitaire uitkering in geval van een voltijdse loopbaanonderbreking voor werknemers < 50 jaar in de privésector, oktober 2006 (maandelijks bedragen in EUR)

	< 5 jaar anciënniteit	> 5 jaar anciënniteit
Tijdskrediet	418,76	558,35
Ouderschapsverlof	684,94	684,94
Verlof voor palliatieve zorg	684,94	684,94
Verlof voor medische verzorging	684,94	684,94

Bron: Belgisch tijdschrift voor de sociale zekerheid, 3^e trimester 2006, uit Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA)

De zorgverloven zijn:

- a) palliatief verlof
- b) loopbaanonderbreking voor medische bijstand (zorgkrediet)
- c) ouderschapsverlof

Elk van deze thematische verloven kunnen gebruikt worden door de werkende mantelzorger zodat hij/zij meer tijd heeft om mantelzorg te verlenen. Ouderschapsverlof wordt hier ook opgenomen omdat dit ook de zorg voor een mentaal of fysiek ongeschikt kind kan inhouden. De loopbaanonderbreking voor medische bijstand, wordt doorgaans als het verlof voor de mantelzorger beschouwd. Ook palliatief verlof is geschikt om tijdens een korte periode mantelzorg te verlenen. Hieronder wordt elke vorm apart besproken.

a) Loopbaanonderbreking in het kader van palliatief verlof (RVA, 2006)

- o doelgroep:
Van toepassing op de meeste werknemers, specifieke reglementeringen buiten de privé-sector.
- o Doel:
De werknemer kan zijn loopbaan onderbreken voor het verlenen van palliatieve zorgen (d.i. elke vorm van bijstand aan iemand die lijdt aan een ongeneeslijke ziekte en zich in een terminale fase bevindt).

- Vormen:
 - voltijdse onderbreking
 - vermindering met de helft of met 1/5

Voor overige informatie over het palliatief verlof zie *bijlage 4*.

b) Loopbaanonderbreking in het kader van medische bijstand (zorgkrediet) (RVA, 2006)

- doelgroep:

Van toepassing op de meeste werknemers, specifieke reglementeringen buiten de privé-sector.
- doel:

"Een *specifieke* vorm van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking die de werknemer de mogelijkheid biedt zijn/haar arbeidsprestaties tijdelijk te schorsen om bijstand te verlenen aan een gezinslid of een familielid tot de tweede graad, dat lijdt aan een zware ziekte. Als zware ziekte wordt beschouwd, elke ziekte of medische ingreep die de behandelende geneesheer als zodanig beoordeelt en waarvoor hij meent dat elke vorm van sociale, familiale of mentale bijstand noodzakelijk is voor het herstel. Zowel bloed- als aanverwanten worden beschouwd als familieleden. Gezinsleden zijn de personen met wie u samenwoont."
- vormen:
 - volledige onderbreking
 - gedeeltelijke onderbreking door vermindering van de prestaties met ½ of 1/5

Meer informatie over de loopbaanonderbreking in het kader van medische bijstand is terug te vinden in *bijlage 4*.

c) Loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof (RVA, 2006)

- Doelgroep:

De werknemers in de privé-sector kunnen ervan genieten, in de openbare sector of het onderwijs is het afhankelijk van de reglementering.

- Doel:
Volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking met als doel de opvoeding van jong(e) kinderen.
- Wanneer?
 - Bij de geboorte van een kind (recht geldt tot leeftijd kind < 6jaar, in onderwijs <4 jaar)
 - Bij adoptie (recht geldt tot leeftijd kind < 8 jaar)
 - Indien het kind een fysieke of mentale ongeschiktheid vertoont van minstens 66%, recht geldt tot kind < 8jaar)Of indien het kind lijdt aan een aandoening waarbij vier punten worden toegekend in het kader van de medisch-sociale schaal gehanteerd voor de kinderbijslag (voor privé-sector, specifieke regeling voor openbare sector en onderwijs)
- Vormen:
 - volledige loopbaanonderbreking
 - vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking of met 1/5

Meer informatie over het ouderschapsverlof is terug te vinden in *bijlage 4*.

Omdat twee thematische verloven specifiek voor mantelzorg kunnen worden opgenomen, wordt er vervolgens bekeken wat het profiel is van de gebruiker van deze thematische verloven.

4.1.4 Profiel van de gebruiker van thematische verloven

Tijdskrediet heeft doorheen de jaren aan populariteit gewonnen. Vooral bij de oudere mannelijke gebruikers is er een stijgende tendens. Dit duidt erop dat meer ouderen het systeem gebruiken als een vroege uitrit uit de arbeidsmarkt, vooral via het deeltijdsverlof tot aan de pensioensleeftijd in het kader van tijdskrediet (Bogaerts, Debacker en de Lathouwer, 2006).

We kunnen nagaan of er ook voor wat betreft het opnemen van thematische verloven een stijgende tendens is. Volgende tabel geeft een overzicht van het gebruik dat werd gemaakt van de thematische verloven in 2006. Al de onderstaande gegevens zijn uitgedrukt in fysieke eenheden.

Tabel 5: *Thematische verloven 2006*

fysieke eenheden													
TOTAAL	Volledige onderbreking				Vermindering van prestaties						Totaal		
	v.e. voltijdse betrekking		v.e. deeltijdse betrekking		verm. 1/5		verm. 1/4		verm. 1/3		verm. 1/2 (*)		
	<50 jaar	>=50 jaar	<50 jaar	>=50 jaar	<50 jaar	>=50 jaar	<50 jaar	>=50 jaar	<50 jaar	>=50 jaar	<50 jaar	>=50 jaar	
Privé-sector	3 093	88	2 215	79	19 704	420	0	0	0	0	2 576	334	27 588
. Ouderschapsverlof	2 722	1	1 893	1	18 836	28	0	0	0	0	1 926	4	25 377
. Medische bijstand	320	78	288	70	861	390	0	0	0	0	634	326	2 111
. Palliatief verlof	43	9	34	8	7	2	0	0	0	0	16	4	100
Openbare sector	916	82	277	33	3 031	180	0	0	0	0	1 676	501	5 900
. Ouderschapsverlof	735	1	226	0	2 788	12	0	0	0	0	1 172	3	4 915
. Medische bijstand	162	73	51	29	241	160	0	0	0	0	496	498	948
. Palliatief verlof	19	7	7	3	2	1	0	0	0	0	8	3	36
Onderwijs	766	10	139	4	8	0	0	0	0	0	316	25	1 229
. Ouderschapsverlof	747	1	129	0	7	0	0	0	0	0	281	0	1 164
. Medische bijstand	8	6	7	3	1	0	0	0	0	0	33	24	48
. Palliatief verlof	12	3	3	1	0	0	0	0	0	0	2	1	17
Totaal	4 774	179	2 631	116	22 742	601	0	0	0	0	4 568	860	34 716
. Ouderschapsverlof	4 204	3	2 242	1	21 631	40	0	0	0	0	3 379	7	31 458
. Medische bijstand	497	157	345	102	1 102	550	0	0	0	0	1 163	845	3 108
. Palliatief verlof	73	19	44	13	9	2	0	0	0	0	26	7	152

(*) Voltijdse werknemers die een 1/2-tijdse vermindering van prestaties hebben + de werknemers die van 75% tot 95% van een voltijdse betrekking presteren en aan wie een vermindering tot de helft van een voltijdse betrekking werd toegestaan.

Bron: RVA, jaarverslag 2006

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat 36 472 Belgen in 2006 één van de drie vormen van thematisch verlof genomen hebben. De meeste gebruikers hiervan namen ouderschapsverlof namelijk zo'n 31 507. Verlof voor medische bijstand werd door zo'n 4771 Belgen genomen in 2006 en palliatief verlof door zo'n 194. Omdat de laatste twee vormen van thematisch verlof zich specifiek op de zorg richten van een ziek gezins- of familielid, en dus op mantelzorg, zullen deze in de onderstaande analyse vooral aan bod komen. Al de gegevens hebben betrekking op 2006.

De meeste van deze verloven werden in het Vlaams gewest opgenomen, namelijk 3 851 Vlamingen namen verlof voor medische bijstand en 163 palliatief verlof. Vrouwen maken

beduidend meer gebruik van deze verloven. Van de 4 771 Belgen die in 2006 verlof nam voor medische bijstand is 26% mannelijk en 74% vrouwelijk. Voor palliatief geldt hetzelfde voor wat betreft het geslacht 23% is namelijk mannelijk en 77% vrouwelijk.

Als we kijken naar de leeftijd zien we dat het merendeel van de gebruikers van de twee soorten van thematisch verlof voor mantelzorg werknemers jonger dan 50 jaar zijn . Van de gebruikers van verlof voor medische bijstand is 65% jonger dan 50 jaar en bij de gebruikers van palliatief is dit 78%. Bij de mannen is dit verschil in leeftijd miniem voor wat betreft het verlof voor medische bijstand. Het is namelijk zo dat ongeveer 51% van de mannen die verlof nam voor medische bijstand in 2006 is jonger dan 50 jaar.

Aangezien de groep jonger dan 50 jaar groter in omvang is voor wat betreft de arbeidsparticipatie kunnen we concluderen dat er toch heel wat 50-ers en 50-plussers gebruik maakten van het verlof voor medische bijstand en het palliatief verlof in 2006.

Uit de bovenstaande tabel blijkt verder nog dat het verlof voor medische bijstand meestal wordt opgenomen via een vermindering van prestaties, en dat er bij palliatief verlof meestal een volledige onderbreking genomen wordt. Dit kan, volgens mij, zijn omdat bij palliatief verlof degene die zorgbehoevend is zich meestal in een terminale fase bevindt.

Om de evolutie in de tijd te bekijken van het gebruik van de twee voornaamste thematische verloven voor het verlenen van mantelzorg, werd er beroep gedaan op de andere jaarverslagen van de RVA die geraadpleegd kunnen worden op de website. Eerst zal de evolutie van het gebruik van verlof voor medische bijstand besproken worden en vervolgens de evolutie van het gebruik van palliatief verlof.

Als we een vergelijking maken zien we dat van 2005 tot 2006 het verlof voor medische bijstand is toegenomen met 16%. In 2005 was er een stijging met 13% ten opzichte van 2004. Als we de evolutie van het gebruik van medische bijstand nagaan van 2000 tot en met 2006 zien we een stijging van ongeveer 74% ten opzichte van 2000. Palliatief verlof is in 2006 met ongeveer 14,5% toegenomen ten opzichte van 2005. Van 2000 t.e.m. 2006 is er een stijging van ongeveer 58%.

De stijging van het gebruik van deze twee thematische verloven duidt erop dat er wel degelijk behoefte aan deze systemen is. Ook bevestigt het de bereidheid van de werkende bevolking om mantelzorg te verlenen gedurende een korte periode, die tevens ook uit een onderzoek van het CBGS gebleken is.

In de bovenstaande analyse kwamen de verlofstelsels in de privé-sector aan bod. Volledigheidshalve, worden de mogelijkheden in de openbare sector ook kort weergegeven.

4.1.5 Mogelijkheden om het werk te onderbreken in de openbare sector

Ook personeelsleden in de openbare sector kunnen hun loopbaan onderbreken of hun prestaties verminderen, wanneer dit de werking van de dienst niet verstoort. Volledigheidshalve wordt dit hier kort vermeld.

Recht op loopbaanonderbreking in de openbare sector (RVA, 2006; Ondersteuning in de thuiszorg, 2003)

- mogelijkheden

- *De volledige loopbaanonderbreking*

- De arbeidsprestaties kunnen volledig geschorst worden voor een periode van minimum drie maanden tot maximum een jaar. Tijdens een volledige loopbaan mag de medewerker maximum 72 maanden nemen.

- *De gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor ambtenaren jonger dan 50 jaar*

- Een voltijds ambtenaar kan zijn prestaties verminderen met 1/5, 1/4, 1/3 of 1/2. Indien de ambtenaar volgens arbeidsregeling werkt die ten minste gelijk is aan 3/4 van een voltijdse, kan deze zijn/haar prestaties verminderen tot een halftijdse betrekking. De opname gebeurt in periodes van minimum 3 en maximum 72 maanden.

Opmerking: binnen de Vlaamse Overheid is de minimumduur voor onderbreking 6 maanden in tegenstelling tot drie maanden bij de Federale Overheid

- De gewone gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor ambtenaren van 50 jaar of ouder

Voor de ambtenaren van 50 jaar en ouder bestaat er, net zoals bij het tijdskrediet, een specifiek systeem voor arbeidstijdvermindering. Dezelfde onderbrekingen als voor ambtenaren jonger dan 50 zijn mogelijk, maar deze kunnen genomen worden tot aan de pensioensleeftijd.

4.1.6 Conclusie bij de verlofsystemen

Een werkende mantelzorger kan dus via diverse systemen tijd vrijmaken voor het verlenen van mantelzorg. Zowel het tijdskrediet als de thematische verloven kennen veel succes en worden in stijgende mate opgenomen. Dit wijst er volgens Bogaerts et al. op, dat de Belgische werknemers wel degelijk behoefte hebben aan zo'n systemen.

Bovenstaande verlofsystemen gaan uit van de overheid en bieden onder andere de mantelzorg de mogelijkheid om een combinatie tussen mantelzorg en werk beter mogelijk te maken. Toch spelen de bedrijven ook een rol. Afwijkingen op het niveau van de sector en op ondernemingsniveau zijn namelijk mogelijk voor wat betreft het tijdskrediet. Wanneer de drempel van vijf procent verhoogd wordt, kan de werkende mantelzorger sneller van tijdskrediet gebruik maken. Indien de drempel van vijf procent bereikt is, kan de onderneming in het prioriteitsplan bepalen welke redenen voorrang krijgen. Indien het verlenen van mantelzorg voorrang krijgt, komt dit de werkende mantelzorger ten goede en moet deze niet lang wachten vooraleer hij/zij tijdskrediet toegestaan krijgt. Bij de thematische verloven hebben we gezien dat de werkgever het niet kan weigeren wanneer er aan de voorwaarden is voldaan. In geval van loopbaanonderbreking in het kader ouderschapsverlof of verlof voor medische bijstand, kan de werkgever het wel voor een korte periode uitstellen maar enkel wanneer dit de werking van de dienst verstoort.

Wanneer de bovenstaande verlofmogelijkheden niet volstaan voor de werkende mantelzorger in de privé-sector of openbare sector of wanneer de mogelijkheden zijn uitgeput dan kan de werkende mantelzorger zijn voltijds arbeidscontract proberen om te vormen tot een deeltijds contract. Dit heeft uiteraard gevolgen voor de vergoeding en voor de pensioensuitkering. Hiervoor is de goodwill van de werkgever van belang. Bepaalde functies kunnen namelijk moeilijk deeltijds worden ingevuld. De werkgever zal ook waarschijnlijk iemand anders deeltijds moeten aanwerven. Indien er binnen de organisatie de mogelijkheid bestaat om contractueel de arbeidstijd gedurende een periode te verminderen, kan dit ook de combinatie van mantelzorg en werk gemakkelijker maken.

In het eerste deel van de praktijkstudie wordt nagegaan hoe er met deze verlofstelsels wordt omgegaan binnen het bedrijf, welke afwijkingen op sector of ondernemingsniveau en welke prioriteitregels er gelden bij een bereikte limiet. Ook de mate waarin het verlenen van tijdskrediet zorgt voor organisatorische problemen voor het bedrijf, wordt bevraagd bij HR-managers.

Verder kent de Vlaamse Overheid, in bepaalde gevallen, een financiële tegemoetkoming toe namelijk de Vlaamse aanmoedigingspremie zorgkrediet. Deze zal vervolgens besproken worden.

4.2 Ondersteunende maatregelen vanuit de Vlaamse Overheid

4.2.1 De Vlaamse aanmoedigingspremie zorgkrediet in de privé-sector (Vlaamse Overheid, 2006)

Zoals reeds vermeld zijn er ook regionale tegemoetkomingen voor de tewerkstelling op gewestelijk niveau. Deze tegemoetkomingen zijn meestal aanvullend op de federale regelingen. De Vlaamse overheid geeft in bepaalde gevallen, boven op de RVA-uitkering ook nog een aanmoedigingspremie voor werknemers die hun loopbaan onderbreken. Omdat de werkende mantelzorger, die gebruik maakt van het federale tijdskrediet of thematisch

verlof, in bepaalde gevallen ook nog een aanmoedigingspremie zorgkrediet kan genieten zal dit hier kort besproken worden.

- doelgroep: werknemers in de privé-sector of sectoren gelijkgesteld met de privé-sector. Voor werknemers (ook degenen ouder dan 50 jaar) die in het kader van tijdskrediet hun loopbaan met 1/5 verminderen (zgn. 'loopbaanverminderingsskrediet') en werknemers ouder dan 50 jaar die via tijdskrediet halftijds gaan werken (zgn. 'landingsbanen') gelden deze premies niet. Dit omdat voor deze groepen de uitkeringen reeds door de federale overheid (RVA) verhoogd werden in 2002. Wanneer deze werknemers ook nog thematisch verlof nemen kunnen ze eventueel wel nog van een premie genieten.
- Voorwaarden:
 - o De werknemer werkt in de privé-sector in een onderneming gelegen in het Vlaams gewest
 - o De werknemer maakt gebruik van tijdskrediet of een thematisch verlof
 - o De werknemer is minstens 1 jaar tewerkgesteld bij de werkgever
 - o Er is een akkoord (op sectorniveau of bedrijfsniveau of via een toetredingsakte) waardoor het opnemen van zorgkrediet voor de werknemer wordt mogelijk gemaakt. Indien dit niet zo is kan de premie toch in bepaalde gevallen bij de RVA bekomen worden (voor de thematische verlopen en het volledig en halftijds tijdskrediet genomen voor het verstrekken van palliatieve zorgen of voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid).
 - o Dit krediet kan opgenomen worden wanneer de werknemer zorgt voor:
 - De zorg en bijstand voor de moeder of vader ouder dan 70 jaar
 - om zorg te verlenen aan een kind ten laste tot en met de leeftijd van 7 jaar (of tot en met de leeftijd van 11 jaar voor kinderen die voor de kinderbijslag een handicap hebben van tenminste 66%)
 - De bijstand en verzorging voor een zwaar ziek gezins- of familielid
Of een terminaal zieke persoon die lijdt aan een ongeneeselijke ziekte (ook buiten de familie)

- Duur: de werknemer kan tijdens zijn volledige loopbaan voor een maximum van 1 jaar een aanmoedigingspremie zorgkrediet verkrijgen.
- Premies:
 - o De premies worden toegekend met een terugwerkende kracht van zes maanden vóór de aanvraag van de Vlaamse aanmoedigingspremie (maar ze gaan uiteraard niet vroeger in dan de begindatum van je tijdskrediet). Dit betekent dat de werknemer geen premie meer kan ontvangen voor de periodes van loopbaanonderbreking- of vermindering die zich voordeden voor de zesde maand die voorafgaat aan de maand waarin de aanvraag voor de premies werd ingediend (Werkgroep Thuisverzorgers, 2005).
 - o "Het bedrag van de aanmoedigingspremie hangt af van het arbeidsstelsel van de werknemer voordat hij zorgkrediet opneemt, de omvang van de opschorting van de arbeidsprestaties en het feit of hij al dan niet samenwoont" (FOD Economie, 2005).

4.2.2 De Vlaamse aanmoedigingspremie voor de Vlaamse openbare sector (Vlaamse Overheid, 2006)

Iemand die werkt in de Vlaamse openbare sector kan enkel in aanmerking komen voor een Vlaamse aanmoedigingspremie indien de loopbaan volledig of gedeeltelijk onderbroken wordt. Er wordt geen premie toegekend indien het personeelslid zijn arbeidsprestaties vermindert onder een andere vorm van loopbaanonderbreking.

4.2.3 De Vlaamse Zorgverzekering

De Vlaamse zorgverzekering werd op 1 oktober 2001 opgestart (decreet 30 maart 1999). Via de zorgverzekering kunnen zorgbehoevende personen niet-medische kosten gedeeltelijk terugbetaald krijgen. De invoering van de zorgverzekering gebeurde in verschillende fasen waardoor de omvang en de bijdragen meermaals aangepast werden en de

tegemoetkomingen werden uitgebreid naar nieuwe categorieën personen (Vlaams Agentschap Zorg en Gezondheid).

Het systeem van de Vlaamse zorgverzekering valt uiteen in twee delen:

- de aansluiting bij een zorgkas en de betaling van de jaarlijkse bijdrage
- het bekomen van een uitkering voor thuiszorg of voor residentiële zorg als men zorgbehoevend is

De aansluiting bij een zorgkas en de betaling van de jaarlijkse bijdrage

Elke Vlaming die ouder is dan 25 jaar (vanaf het jaar dat u 26 jaar wordt) is verplicht zich bij een zorgkas aan te sluiten (uitzondering: Brussels Gewest). Dit gebeurt door zich lid te maken bij één van de zeven (erkende) zorgkassen en de bijdrage te betalen.

De zorgkassen staan in voor de dagelijkse werking van de zorgverzekering. Het Vlaams Zorgfonds staat in voor het beheer van de zorgverzekering. Ze erkent, subsidieert en controleert de zorgkassen (Vlaams Agentschap Zorg en Gezondheid) .

De bijdrage is sinds 2003 verhoogd van 10 euro naar 25 euro. Deze bijdrage van 10 euro werd behouden voor mensen die genieten van de verhoogde verzekeringstegemoetkoming via de ziekteverzekering (Nederlandstalige vrouwenraad, 2003).

Het bekomen van een uitkering voor thuiszorg of voor residentiële zorg als men zorgbehoevend is

Zwaar zorgbehoevenden die thuis verzorgd worden of in een rusthuis, een rust- en verzorgingstehuis of een psychiatrisch verzorgingstehuis, kunnen een aanvraag indienen en komen in aanmerking voor een vergoeding.

Voor de zorgverzekering wordt iemand als zwaar zorgbehoevend beschouwd wanneer deze lijdt aan een langdurig en ernstig verminderd zelfzorgvermogen. Hiervoor is een attest nodig dat aan de hand van een schaal de behoefte aan zorg scoort (zgn. indicatiestelling) (Ondersteuning in de thuiszorg, 2003). De zwaar zorgbehoevendheid kan bewezen worden

aan de hand van een attest dat opgesteld is op basis van een reeds bestaande indicatiestelling of, wat mantel- en thuiszorg betreft, aan de hand van een nieuwe indicatiestelling door een gemachtigde indicatiesteller (WVC Vlaanderen). De volgende scores komen in aanmerking voor de mantel- en thuiszorg:

- minstens de score B op de Katz-schaal in de thuisverpleging (attest af te halen bij het ziekenfonds)
- minstens de score 35 op de BEL-profielschaal (attest af te halen bij een dienst voor gezinszorg)
- minstens de score 15 op de medisch-sociale schaal die wordt gebruikt voor de evaluatie van de graad van zelfredzaamheid met het oog op het onderzoek naar het recht op de integratietegemoetkoming (attest af te halen bij het ziekenfonds of het ministerie van Sociale Zaken)
- minstens de score C op de evaluatieschaal tot staving van de aanvraag tot tegemoetkoming in een dagverzorgingscentrum of een centrum voor kortverblijf (attest af te halen bij het ziekenfonds)
- bijkomende kinderbijslag op basis van minstens 66% handicap en minstens 7 punten met betrekking tot de zelfredzaamheid uit hoofde van het kind
- bijkomende kinderbijslag op basis van minstens 18 punten op de medisch-sociale schaal (samengesteld uit de pijlers P1, P2 en P3).

Als de zorgbehoevende niet over een dergelijk attest kan beschikken dan doet hij een beroep op een gemachtigd indicatiesteller. Zij kunnen met behulp van de BEL-schaal de zorgbehoevende een score te geven. De zorgbehoevende moet dan minstens 35 punten op de BEL-schaal scoren om in aanmerking te komen voor de zorgverzekering (Werkgroep Thuisverzorgers, 2005),

Vanaf 1 januari 2004 komen alle bewoners van een erkende residentiële voorziening in aanmerking. De zorgbehoevendheid wordt bewezen aan de hand van een verblijfsattest dat kan afgeleverd worden door de residentiële voorziening waar men verblijft of door het ziekenfonds waarbij men aangesloten is (WVC Vlaanderen). .

Met 'tenlasteneming' wordt de forfaitaire vergoeding van de niet-medische kosten door de zorgkas bedoeld (WVC Vlaanderen). Voor de 'tenlasteneming' wordt een onderscheid gemaakt tussen de forfaitaire vergoeding voor mantel- en thuiszorg enerzijds en voor residentiële zorg anderzijds.

De zorgverzekering geeft vanaf 1 januari 2003 een forfaitaire vergoeding van 90 euro per maand voor de niet-medische kosten van mantelzorg en thuiszorg. In de onderstaande tabel is te zien dat dit bedrag in 2007 verhoogd is tot 105 euro.

Professionele residentiële zorg komt sinds 1 juli 2002 in aanmerking voor de zorgverzekering (WVC Vlaanderen).

Tabel 6: De Vlaamse zorgverzekering vergoedingen vanaf 1 januari 2003

zorgvorm	aanvraag	uitbetaling	bedrag per maand
mantel- en thuiszorg	vanaf 1 januari 2003	eerste dag van de derde maand na aanvraag	90 €
	vanaf 1 januari 2006	eerste dag van de vierde maand na aanvraag	95 €
	vanaf 1 januari 2007	eerste dag van de vierde maand na aanvraag	105 €
	vanaf 1 januari 2008	eerste dag van de vierde maand na aanvraag	115 €
	vanaf 1 januari 2009	eerste dag van de vierde maand na aanvraag	125 €
professionele residentiële zorg		eerste dag van vierde maand na aanvraag	125 €

Bron: WVC Vlaanderen (online)

Uit het statistisch rapport per 31 december 2004 van de zorgverzekering blijkt dat in 2004 er 54 145 aanvragen voor een vergoeding mantelzorg- en thuiszorg werden goedgekeurd.

De goedgekeurde aanvragen gebeurden vooral door zorgbehoevenden vanaf 45 jaar en ouder (WVC Vlaanderen, 2004).

In 2004 waren er 85 915 lopende dossiers waarvan er 22 822 (of 26,56%) aangevraagd werden door zorgbehoevenden in de leeftijdscategorie van 0 tot en met 64 jaar. Dit betekent dat 63 093 (of 73,44%) dossiers ingediend werden door zorgbehoevenden van 65 tot en met 100 jaar.

Dit wijst erop dat de zorgbehoevende bij de mantelzorg vaak de ouders of de partner zijn, zoals in de onderzoeken werd aangetoond.

In het eerder vermelde onderzoek van het Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudie (CBGS) werd ook het draagvlak van de zorgverzekering nagegaan. Zoals eerder vermeld ging het om een dubbelonderzoek waarbij één enquête plaatsvond bij de Vlaamse bevolking en één enquête bij geregistreeerde mantelzorgers. In beide enquêtes werd het draagvlak van de Vlaamse zorgverzekering bevraagd.

Uit beide enquêtes blijkt dat de Vlaamse zorgverzekering een initiatief is dat wordt gedragen door zowel de bevolking als de geregistreeerde mantelzorgers. Een meerderheid bij beide groepen voelt zich solidair met de zorgbehoevenden door het betalen van een bijdrage. Een klein percentage van beide groepen vindt de bijdrage te hoog.

Er werd ook gevraagd naar de houding van beiden groepen ten aanzien van de verschillende behandeling van de thuiszorg en de residentiële zorg. Ongeveer 75 procent van de burgers en 80 procent van de geregistreeerde mantelzorgers gaan akkoord met de stelling dat de tegemoetkoming voor thuiszorg even hoog moet zijn als voor residentiële zorg. Een nog groter aandeel van beide groepen vindt dat mensen die in gelijke mate zorgbehoevend zijn dezelfde tegemoetkoming moeten ontvangen. Er is een draagvlak voor het uitbreiden van de zorgverzekering naar lichter zorgbehoevende personen, maar dan vooral naar zorgbehoevenden die thuis verzorgd worden (Jacobs en Lodewijckx, 2003).

Uit het bovenstaand vermeld onderzoek van het CBGS blijkt ook dat zowel geregistreeerde mantelzorgers als de rest van de bevolking vinden dat de Overheid de mantelzorgers financieel moet belonen. Beide groepen vinden ook dat een financiële beloning een

stimulans kan zijn om mantelzorg te verlenen. Daarom worden hier kort de tegemoetkomingen en premies voor mantelzorgers besproken.

4.3 Andere ondersteunende maatregelen

4.3.1 De mantelzorgpremie

Een mantelzorgtoelage is een premie die als financiële aanmoediging wordt toegekend aan mantelzorgers. Ze wordt uitbetaald aan mantelzorgers als een vorm van erkenning en waardering voor hun inzet en engagement.

De Provinciale mantelzorgpremie

Een aantal provinciebesturen verleent een toelage voor mantelzorg aan de patiënten en/of mantelzorgers. Dit is het geval in Oost-Vlaanderen, Antwerpen en Limburg. Elk van deze provincies heeft zijn eigen reglementeringen (Werkgroep Thuisverzorgers, 2005). Om in aanmerking te komen voor deze provinciale mantelzorgpremies mag de zorgbehoevende niet in aanmerking komen voor Vlaamse zorgverzekering. De specifieke reglementeringen per provincie, betreffende de subsidiëring van mantelzorg zijn terug te vinden in *bijlage 5*.

Sommige provincies bieden (ook) andere vormen van ondersteuning. Enkele mogelijke subsidies zijn: subsidie aan diensten van gezinszorg, subsidie aan kortverblijven (voor bejaarden), subsidie aan voorzieningen die instaan voor begeleid en zelfstandig wonen en thuisbegeleiding en pleegzorg voor personen met een handicap, premie voor woningaanpassing, tegemoetkoming voor een telefoonabonnement enzovoorts (Ondersteuning in de Thuiszorg, 2003).

De gemeentelijke mantelzorgpremie

In bepaalde gemeenten betaalt het OCMW of het gemeentebestuur (ook) een lokale premie uit voor mantelzorgers en zorgbehoevenden. Omdat deze mantelzorgpremie verschillend is voor elke gemeente zal hier niet verder op worden ingegaan.

In sommige regio's geeft het ziekenfonds een thuiszorgpremie aan de zorgbehoevende persoon zelf, op grond van gedane kosten en/of graad van zorgbehoefendheid (Werkgroep Thuisverzorgers, 2005).

4.3.2 Andere premies en tegemoetkomingen voor mantelzorgers

Het palliatief zorgforfait (vanuit de verplichte ziekteverzekering)

De overheid lanceerde een palliatief zorgforfait om te vermijden dat thuis sterven de patiënt meer kost dan in het ziekenhuis. Het palliatief zorgforfait voorziet voor palliatieve patiënten die thuis willen sterven en die een levensverwachting hebben die korter is dan 3 maanden, een bedrag van 483,39 euro. De premie kan twee keer worden aangevraagd en is bedoeld als extra tegemoetkoming voor speciale hulpmiddelen, verzorgingsmiddelen of geneesmiddelen die niet, of niet volledig, door het RIZIV worden terugbetaald (Ondersteuning in de Thuiszorg, 2003).

Het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap verleent allerlei tegemoetkomingen en diensten. Zoals diensten voor thuisbegeleiding, diensten voor zelfstandig wonen, diensten voor begeleid wonen, individuele materiële bijstand, enzovoorts (Ondersteuning in de Thuiszorg, 2003).

Niet alle premies en tegemoetkomingen worden besproken in deze thesis. Een overzicht van de besproken premies en tegemoetkomingen en van andere is terug te vinden in *bijlage 6* (Werkgroep Thuisverzorgers, 2007).

Buiten de bovenstaande systemen en financiële tegemoetkomingen, kan ook de dienstverlening ervoor zorgen dat mantelzorg en werk minder concurreren. Daarom wordt dit vervolgens kort besproken.

4.4 Ondersteuning vanuit de dienstenverlening voor mantelzorgers

Een goede ondersteuning moet de draagkracht van de (werkende) mantelzorger in stand houden of vergroten en/of de draaglast verminderen. Het kunnen uitbesteden van bepaalde zorgtaken- en functies zorgt er ook voor dat de combinatie van mantelzorg en werk beter mogelijk is. Het is belangrijk dat de dienstverlening vooral gericht is op taken die veel tijd in beslag nemen en die niet uitstelbaar zijn tot na de werkuren omdat deze mantelzorgtaken het meeste concurreren met betaalde arbeid (van Doorne-Huiskes et al., 2004).

Het aanbod van ondersteuning moet inspelen op het eigen levenspatroon van de mantelzorger en daarom is mantelzorgondersteuning maatwerk. Volgens Duijnstee en Tjadens (1999), kan de vraag naar dienstverlening voor mantelzorgers bestaan uit:

- taakverlichting/-ruil: (ongewenst) werk uit handen nemen
- informatie, advies en ondersteuning op maat
- praktische hulp
- sociale steun
- materiële steun
- de zorg overnemen (vrijaf, respijt)
- medezeggenschap

De mantelzorger kan beroep doen op heel wat diensten om de combinatie van mantelzorg en werk beter mogelijk te maken. We noemen daarom enkele voorbeelden van mogelijke professionele diensten aan huis op. Verder kan de mantelzorger zich aansluiten met een mantelzorgvereniging om beter geïnformeerd te zijn en om hun verhaal kwijt te kunnen.

Zoals reeds aangehaald bij het profiel van de mantelzorger, doen veel mantelzorgers beroep op professionele diensten aan huis. Volgens Van Gompel omvat professionele thuiszorg de diensten voor thuiszorg van de ziekenfondsen en de diensten voor gezins- en bejaardenhulp die door de Gemeenschappen worden georganiseerd. Op gemeentelijk vlak verlenen OCMW's bovendien tal van diensten zoals maaltijdbezorging, poets- en klusjesdiensten (geciteerd in Vermeulen, 2004). Enkele voorbeelden van diensten zijn: regionaal dienstencentrum, kortverblijf, psychologische opvang, thuisverpleging, gezins- en

bejaardenhulp, poetsdienst, oppasdienst, klusjesdienst en uitleendienst (Ondersteuning in de Thuiszorg, 2003).

Verder zijn er nog de verenigingen voor mantelzorg die dienen voor individuele, groeps- en collectieve ondersteuning (Duijnstee en Tjadens, 1999). Bijvoorbeeld lotsgenotengroepen, spreekuur voor mantelzorgers, brochures voor mantelzorgers. In Vlaanderen zijn er vijf erkende verenigingen van gebruikers en mantelzorgers:

- Steunpunt Thuiszorg
- Ondersteuning in de Thuiszorg
- Ziekenzorg van de Christelijke Mutualiteiten
- Ons Zorgnetwerk
- De Werkgroep Thuisverzorgers vzw

De opdracht van de verenigingen van gebruikers en mantelzorgers omvat de ondersteuning van de mantelzorgers en de behartiging van hun belangen. Voor de mantelzorger hebben zij een belangrijke informatiefunctie. Daarnaast inventariseren die verenigingen alle mogelijke probleemsituaties die gebruikers en mantelzorgers ondervinden. Indien nodig signaleren zij deze knelpunten aan de overheid (Vlaams Agentschap Zorg en Gezondheid, 2007).

Belemmeringen bij de ondersteuning van mantelzorgers

Bij de ondersteuning moet rekening gehouden worden met de specifieke situatie van de mantelzorger en van de zorgbehoevende. Om mantelzorgers te ondersteunen is vooral laagdrempeligheid van het aanbod vereist. Dit omdat de ondersteuningsbehoefte soms moeilijk geuit wordt en de weg moet gevonden worden door het zorgaanbod (Duijnstee en Tjadens, 1999).

'Ons Zorgnetwerk' (2006) onderzocht het gebruik dat gemaakt wordt van respijtzorg in Vlaanderen, door diepte-interviews af te nemen met veertig mantelzorgers. Hieruit blijkt dat mantelzorgers heel wat psychologisch en praktische (materiële) drempels ondervinden bij het inzetten van vervangende zorg. Ook zijn mantelzorgers vaak niet op de hoogte van de mogelijkheden die er zijn voor het nemen van een adempauze. De mantelzorger zal ook

nooit beroep doen op respijtzorg als de zorgbehoevende het niet wil. Andere psychologische drempels die de mantelzorger ondervindt zijn: onzekerheid, onwetendheid, schuldgevoelend, gevoel van falen enzovoorts. Enkele praktische drempels die de mantelzorger verhinderen om beroep te doen op respijtzorg zijn: de bereikbaarheid, de afstand, het vervoer, de kosten, het papierwerk, flexibiliteit en toegankelijkheid en onaangepaste zorg. Door deze drempels zal de mantelzorger zo veel mogelijk taken zelf proberen te doen, en hoopt de mantelzorger ook de respijtzorg zolang mogelijk te kunnen uitstellen (Dedry, 2006).

Hoe meer drempels, hoe minder het aanbod zal inspelen op de behoefte van de mantelzorger (Duijnsteek en Tjadens, 1999). De kans op spanningen en overbelasting kan hierdoor stijgen.

Ten slotte worden nog enkele gevolgen voor de werkgever weergegeven.

4.5 De gevolgen voor de werkgever

4.5.1 Gevolgen van werkende mantelzorgers binnen de organisatie

Volgens Duijnsteek en Tjadens (1999) doet een zorgsituatie zich vaak plotseling voor en is de mantelzorger hierop dikwijls niet voorbereid. De werkgever kan daarom te maken krijgen met een dringende vraag naar een systeem of flexibiliteit in de werkuren. Het is, volgens mij, belangrijk dat het personeelsbeleid zich voorziet op dergelijke situaties. Uit onderzoeken blijkt dat de arbeidsparticipatie van mantelzorgers is gestegen door de jaren heen. Omdat veel ouderen mantelzorg verlenen is het belangrijk dat het bedrijf hier rekening mee houdt in het kader van het leeftijdsbewust personeelsbeleid.

4.5.2 Gevolgen voor de organisatie van de arbeid

Werkgevers opperen vaak dat het verlenen van betaald verlof gepaard gaat met een productieverlies. Dit is vooral het geval wanneer er beperkte flexibiliteit is in zo'n organisaties. Tijdelijke personeelsinkrimpingen kunnen gemakkelijker worden opgevangen door een verschuiving in de bestaande taakverdeling.

Daarom is het vroegere loopbaanonderbrekingsstelsel mede onder druk van de werkgevers en onder budgettaire druk vervangen door het systeem van tijdskrediet.

Bij het tijdskredietstelsel is de maximum periode voor het opnemen verminderd, er zijn meer dwingende toelatingscriteria gekomen en is er minder flexibiliteit (enkel nog ½ of 1/5 werktijdverkorting) (Bogaerts et al., 2006).

De werknemer is beschermd tegen ontslag op de dag van het akkoord voor tijdskrediet of vanaf de dag van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever. Deze periode eindigt drie maanden na het tijdskrediet. De werkgever mag tijdens deze beschermde periode de arbeidsovereenkomst niet eenzijdig beëindigen, tenzij om dringende of voldoende redenen. Een voldoende reden is een reden waarvan de aard en de oorzaak vreemd zijn aan het tijdskrediet (RVA, 2006).

De werkgever kan de aanvraag tot tijdskrediet weigeren wanneer er niet aan de voorwaarden is voldaan onder andere de anciënniteitsvoorwaarden bij dezelfde werkgever. Zoals eerder vermeld kan de werkgever de aanvraag tot tijdskrediet uitstellen wanneer de grens van 5% van het personeelsbestand van de onderneming, bereikt is. Dit om te vermijden dat de organisatie van de arbeid in gedrang komt. Het is mogelijk dat deze grens hoger ligt als dit in een sectoriele of ondernemings-CAO of door het arbeidsreglement is opgenomen.

Aan de thematische verloven zijn minder voorwaarden gebonden en de werkgever kan deze niet weigeren als er aan de voorwaarden voldaan is. De werkgever kan het wel voor een korte periode uitstellen in geval van ouderschapsverlof en verlof voor medische bijstand, wanneer dit de werking van de dienst verstoort.

4.5.3 De belangrijkste gevolgen van het generatiepact voor de werkgever

Bijdragen op "pseudobrugpensioenen"- aanvullende vergoedingen bij volledig of halftijds tijdskrediet voor werknemers van minstens 50 jaar

De werkgever of een fonds betaalt vaak een aanvulling bij onderbrekingsuitkeringen in het kader van het tijdskrediet of werkloosheid bij werknemers van minstens 50 jaar. Deze aanvulling vertoont dikwijls gelijkenissen met de aanvullende vergoedingen die men toekent in het kader van het brugpensioen (Canada Dry). Daarom worden dergelijke aanvullingen het "pseudo-brugpensioen" of "Canada dry" genoemd (RVA, 2006).

In het kader van het generatiepact, zullen de aanvullende werkgeversvergoedingen bovenop de werkloosheid (Canada Dry) en bovenop het tijdskrediet (Fortiske) behandeld worden als loon en dus onderworpen zijn aan RSZ-bijdragen (De Leus, 2006). Vanaf 1 april 2006 kunnen er bijdragen verschuldigd zijn ten laste van de werkgever en inhoudingen verricht worden (ten laste van de werknemer). Dit omdat men door de lage activiteitsgraad bij ouderen het vroegtijdig stoppen met werken wil ontmoedigen (RVA, 2006).

De werkgever moet een bijdrage voor tijdskrediet betalen (Fortiske) op de aanvullende vergoedingen die hij betaalt bij onderbrekingsuitkeringen in het kader van volledig of halftijds tijdskrediet voor werknemers vanaf 50 jaar (en aanvullende vergoedingen die men doorbetaalt tijdens een periode van vergoede ziekte die valt tijdens een periode van tijdskrediet) (RVA, 2006).

De verplichte outplacement vanaf 45 jaar

Bij ontslag door de werkgever van een werknemer van minstens 45 jaar met twaalf maanden anciënniteit binnen de onderneming, kan de werknemer aanspraak maken op outplacement. De werkgever is verplicht dit aan de werknemer mee te delen op het ogenblik van ontslag en de werknemer kan dit recht binnen de twee maanden benutten. De

kosten van de outplacementbegeleiding worden door de werkgever gedragen en indien de werkgever zijn verplichtingen niet naleeft kan hij/zij gesanctioneerd worden via een administratieve geldboete (SOFIM, 2006).

Tijdens een presentatie over leeftijdbewust personeelsbeleid en langer werken, die ik bijwoonde bij Unizo bleek dat veel werkgevers van KMO's niet op de hoogte zijn van de outplacementverplichting.

Tijdens het ESF Ageproof evenement (2006), dat ik eveneens bijwoonde in het kader van dit eindwerk, zei Geert Meesschaert de Gedelegeerd bestuurder van Carela dat de outplacementverplichting in het begin weinig bekend was bij oudere werknemers. Maar omdat de werkgever sinds augustus 2006 verplicht is om het mee te delen, is er volgens hem een verdubbeling gekomen van het aantal dossiers van outplacementkandidaten. Hij zegt ook dat er bovenop de oorspronkelijke boete van 1 800 Euro sinds kort ook administratieve kosten komen van 1 800 Euro.

De Vlaamse Tewerkstellingspremie

Werkgevers die vanaf 1 april 2006 een werkloze 50-plusser aanwerven, kunnen van de Vlaamse Overheid gedurende één jaar een tewerkstellingspremie verkrijgen. Het doel is om werkgevers in de privé-sector te stimuleren om een 50-plusser aan te werven (SOFIM, 2006).

De werkgever zal dus rekening moeten houden met deze bovenstaande gevolgen. Samengevat zal hij moeten rekening houden met het feit dat er in de toekomst waarschijnlijk meer oudere werknemers zijn die mantelzorg en werk combineren. Samengaande hiermee is dat deze werknemers mogelijk gebruik maken van systemen zoals tijdskrediet tot aan de pensioensleeftijd, waardoor er gevolgen zijn voor de organisatie van de arbeid. Om de werkgever aan te moedigen de oude werknemer aan het werk te houden zijn er de aanvullende werkgeversvergoedingen bovenop het tijdskrediet bij werknemers van minimum 50 jaar. Een andere maatregel in het kader van het generatiepact is de

verplichte outplacementvergoeding bij het ontslag van voor werknemers van minimum 45 jaar. Verder is er de Vlaamse tewerkstellingspremie als stimulans om oudere werknemers aan te nemen.

4.6 Conclusie uit de literatuurstudie

Mantelzorgers zijn vooral ouderen, vrouwen en laaggeschoolden. Het verlenen van mantelzorg wordt voor een deel verklaard door de sociale verwachtingen en de band van verwantschap (van Doorne-Huiskes et al., 2004). Van vrouwen wordt het eerder verwacht dat zij deze rol op zich nemen (Dedry, 2001). Vrouwen hebben meestal ook meer tijd om zorg te verlenen omdat zij eerder dan mannen niet werken of deeltijds werken (Potting in: van Doorne-Huiskes et al., 2004). Ouderen krijgen vaker te maken met een zorgsituatie voor de ouders of de partner en verlenen daarom dikwijls mantelzorg. Veel van deze oudere mantelzorgers zijn met pensioen. Het is mogelijk dat ouderen het brugpensioen aanwenden om mantelzorg te verlenen. Bij de laaggeschoolden speelt de lage opportuniteitskost van het verlenen van mantelzorg een rol. Zij zullen daarom eerder kiezen om mantelzorg te verlenen dan hooggeschoolden (Jacobs en Lodewijckx, 2003).

De demografische evoluties van vergrijzing en 'interne vergrijzing' zorgen ervoor dat er in de toekomst meer zorgbehoevenden gaan zijn en dat de vraag naar mantelzorg zal stijgen. Er zijn een aantal factoren die deze demografische tendens kunnen milderen of versterken, maar zeker is dat de vraag in de toekomst zal stijgen. Het aanbod van mantelzorg kan vooral in gedrang komen door de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen en het langer werken. Hierdoor is het mogelijk dat de vraag en het aanbod naar mantelzorg in de toekomst niet meer in balans zullen zijn.

Door de jaren heen is er een stijging van het aantal werkende mantelzorgers (Dedry, 2001). Onder andere de soort taken, de uitstelbaarheid van taken, het uitbesteden van taken, de zorgbehoevendheid en de frequentie van de zorg bepalen in welke mate mantelzorg en betaald werk concurreren (van Doorne-Huiskes et al., 2004). Ook de ervaring van het verlenen van de mantelzorg zelf, de steun vanuit de omgeving, het al dan

niet ondervinden van belasting, de ervaring met de dienstverlening, enzovoorts kunnen een invloed hebben op de houdbaarheid van de combinatie.

Verder zijn ook kenmerken van het werk zelf van invloed. Zo bleek dat werkende mantelzorgers vaker op atypische uren werken en vaker thuiswerk doen (Van Woensel, 2006). Het is mogelijk dat zij daardoor gemakkelijker mantelzorg kunnen verlenen. Het bedrijf kan dus een rol spelen door flexibiliteit in de arbeidstijden en door soepelheid in verlofmogelijkheden. Indien dit niet mogelijk is of dit niet volstaat voor de werkende mantelzorger, kan deze gebruik maken van tijdskrediet of een thematisch verlof. Deze verlofstelsels zijn door de overheid vastgelegd, maar aanpassingen kunnen gebeuren op niveau van de sector of onderneming. De soepelheid van de werkgever met betrekking tot deze systemen speelt dus ook een rol.

De Vlaamse regering heeft ter ondersteuning van mantelzorger de Vlaamse aanmoedigingspremie zorgkrediet en de Vlaamse zorgverzekering gelanceerd. Op gemeentelijk en provinciaal niveau bestaan er ook verschillende tegemoetkomingen voor mantelzorgers en zorgbehoevenden, zoals de mantelzorgpremie en de premie bij woningaanpassing. Deze financiële tegemoetkomingen dienen vooral om mantelzorg te stimuleren en te erkennen.

Door de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen en de nood aan langer werken, zullen er in de toekomst meer beroepsactieve mantelzorgers zijn. Daarom is het belangrijk dat de werkgever, in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid er rekening mee houdt dat vooral oudere vrouwelijke werknemers mantelzorg en werk combineren. In het kader van het generatiepact werd een versoepeling toegestaan voor het tijdskrediet bij 50-plussers, zodat langer werken samen kan gaan met minder werken. Het is daarom mogelijk dat meer oudere (vrouwelijke) werknemers in de toekomst gebruik gaan maken van tijdskrediet om mantelzorg en werk te combineren. Voor de werkgever heeft dit het gevolg dat hij aanvullende werkgevers vergoedingen zal moeten betalen bovenop het tijdskrediet bij werknemers boven de 50 jaar.

Deel 2: Praktijkstudie

De praktijkstudie bestaat uit twee delen. Bij het eerste deel werden er diepte-interviews afgenomen met twaalf HR-managers. De verwerking en de resultaten van deze interviews kan u terugvinden in hoofdstuk 5. Bij het tweede deel van de praktijkstudie werden werkende mantelzorgers geïnterviewd. Deze interviews worden beschreven in hoofdstuk 6.

Hoofdstuk 5: Interviews met HR-managers

Zoals reeds in de onderzoeksopzet voor het eerste deel van de praktijkstudie werd besproken, werden er zes HR-managers uit profitorganisaties en zes HR-managers uit non-profit organisaties, geïnterviewd. Een uitgebreide beschrijving van de onderzoeksopzet is terug te vinden in het onderzoeksplan (zie punt 1.3.3). In *bijlage 7* vindt u een overzicht van de geïnterviewde HR-managers.

In dit hoofdstuk wordt eerst een inleidend expertinterview met A. Dedry besproken. Vervolgens wordt de verwerkingen van de interviews weergegeven en de conclusies die hieruit werden getrokken. Ten slotte worden de bevindingen uit het interview met Dedry vergeleken met de resultaten uit de interviews met de HR-managers.

5.1 Inleidend interview met A. Dedry van 'Ons Zorgnetwerk'

Als inleiding op de interviews met de HR-managers werd eerst een interview afgenomen met A. Dedry, die onderzoek heeft gedaan naar mantelzorg in Vlaanderen. Dit interview werd afgenomen door mijn thesisbegeleidster Prof. dr. Hilda Martens en Mevr. Joke Manshoven. In de literatuurstudie werden al gegevens aangehaald over dit onderzoek van Dedry (zie punt 2.4.1) en dit interview had als doel dieper in te gaan op deze gegevens en meer specifiek voor wat betreft de bedrijfscontext. Ook werd achterhaald wat volgens Dedry de mening was van HR-managers over mantelzorg. Achteraf kunnen we haar bevindingen en meningen vergelijken met deze van de ondervraagde HR-managers en de ondervraagde mantelzorgers.

Dedry denkt dat mantelzorg een weinig gekend begrip is binnen de organisaties. Zij zegt dat HR-managers zich eerder individuele situaties van mantelzorg zullen herinneren en dat het belangrijk is om de HR-managers bewust te maken van het feit dat er een groep van mantelzorgers is binnen de organisatie. Volgens Dedry bestaat de rol van de organisatie er vooral uit om de bestaande systemen zoals tijdskrediet, deeltijds werken en zorgverlof op maat van de werknemer toe te passen.

Volgens onderzoek van Dedry (2001) zullen vrouwen vaker tijdskrediet of zorgverlof aanvragen dan mannen. Volgens haar zullen mannen eerder regelingen treffen zoals van ploegendienst veranderen om de zorg te kunnen verlenen. Zij zegt dat vrouwen zich vaker en langer terugtrekken uit het arbeidscircuit om diverse redenen waaronder mantelzorg, en dat dit een invloed heeft op hun loopbaanmogelijkheden. Volgens haar zijn de groeimogelijkheden van de vrouw binnen een bedrijf, daardoor beperkter en botsen zij tegen het zogenaamde 'glazen plafond'.

Dedry vermeldt ook dat vrouwen openlijker kiezen voor mantelzorg en dat zij dit meedelen binnen de organisatie zodat er samen naar een oplossing, zoals tijdskrediet, kan worden gezocht. Volgens haar zijn mannen ook vaak mantelzorger maar komen zij hier minder openlijk voor uit. Dedry zegt dat dit vooral is omdat zij andere oplossingen zoeken om zorg en arbeid te combineren.

Volgens Dedry is het aantal mantelzorgers de laatste jaren stabiel gebleven. Zij verwacht wel een verschuiving van mantelzorg naar meer beroepsactieven. Volgens haar zal vooral de nieuwe generatie vrouwen mantelzorg combineren met arbeid. Dedry zegt dat er een verschuiving is binnen de levensfasen: mensen krijgen op latere leeftijd kinderen, deze kinderen gaan vaker en langer studeren waardoor de ouders langer voltijds zullen blijven werken uit financiële overwegingen. Na deze periode beginnen de ouders zorgbehoevend te worden. Volgens Dedry is stoppen met werken voor deze groep mantelzorgers misschien minder vaak een alternatief.

Dedry deelt mee dat zij mogelijkheden ziet in nieuwe woonvormen, zoals de kangoeroewoningen, om de combinatie arbeid en zorg beter mogelijk te maken. Volgens

haar zou een andere mogelijkheid kunnen zijn om mantelzorg als een volwaardige peiler in het sociale zekerheidssysteem te beschouwen. Dedry zegt dat hierbij zorg dan gelijk zal worden gesteld aan volwaardige arbeid maar dat dit enkel financieel haalbaar is als andere zaken, zoals tijdskredietmogelijkheden, verschuiven.

Hieronder volgt de verwerking van de twaalf diepte-interviews die werden afgenomen met HR-managers. De helft van de ondervraagde HR-managers werkt in een profit organisatie en de andere helft van de HR-managers werkt in een non-profit organisatie. De gehanteerde vragenlijst is terug te vinden in *bijlage 1*.

5.2 Verwerking interviews met HR-managers

De meeste bevraagde topics handelen over mantelzorg. De volgende topics worden besproken:

- definitie mantelzorg
- ervaringen met mantelzorg binnen de organisatie
- verschillen in verband met mantelzorgaanvragen
- houding ten opzichte van mantelzorg
- gevolgen van mantelzorg voor de organisatie
- mate waarin het verlenen van tijdskrediet voor mantelzorgers in de onderneming als een probleem wordt gezien
- soepelheid binnen het bedrijf met betrekking tot tijdskrediet en de prioriteitsregels in verband met de toekenning van tijdskrediet
- profiel van werknemers die vragen naar tijdskrediet
- verwachtingen over de toekomst van tijdskrediet en mantelzorg
- verantwoordelijkheden voor mantelzorg
- rol van de arbeidsgeneesheer
- visie op mantelzorg en tijdskrediet

Er komen ook twee topics aan bod over de arbeidsparticipatie en herintreding van 45-plus vrouwen, namelijk: ervaringen met herintreders en zicht op motieven van 45-plus vrouwen,

om te stoppen met werken. Deze laatste topics worden kort weergegeven, omdat zij ook te maken hebben met langer werken. Verder worden ze niet in deze thesis behandeld.

Definitie mantelzorg

De eerste topic die werd bevraagd is de definiëring van mantelzorg. Er werd gevraagd wat de HR-managers onder mantelzorg verstaan. Dit is een noodzakelijke vraag want indien de geïnterviewden iets anders verstonden onder mantelzorg, dan zouden de resultaten van de interviews vertekend zijn. Om dit te vermijden, werd na deze vraag de definiëring van mantelzorg gegeven, zoals die in dit onderzoek gebruikt wordt. Er werd vervolgens duidelijk gemaakt dat de interviewvragen betrekking hebben op deze definitie.

De meeste geïnterviewden hebben een beeld van wat mantelzorg betekent. De helft van de geïnterviewden heeft een vaag beeld van wat mantelzorg is en omschrijft het als de zorg voor zieke familieleden of nabije zorgbehoevenden. Vijf ondervraagden hebben een duidelijker beeld van mantelzorg. Eén geïnterviewde verstaat onder mantelzorg het begeleiden van personeelsleden in hun loopbaan. Enkele geïnterviewden zien de verzorging van kinderen ook als een vorm van mantelzorg. Eén van de geïnterviewde vindt dat uit de definitie van mantelzorg niet duidelijk blijkt welke personen onder dit begrip vallen. Twee geïnterviewden hebben zelf ervaring met mantelzorg.

Ervaringen met mantelzorg binnen de organisatie

Bijna alle geïnterviewden zijn op de hoogte van een aantal gevallen waarbij een werknemer aan mantelzorg doet. Twee geïnterviewden hebben weinig of geen weet van werknemers die aan mantelzorg doen. De helft van de ondervraagden zegt hiervan op de hoogte te zijn omdat de werknemers voor een regeling zoals tijdskrediet of zorgkrediet zijn komen vragen. Enkele HR-managers vermelden dat de werknemers niet verplicht zijn te zeggen waarom zij gebruik wensen te maken van zo'n regeling. Eén geïnterviewde zegt dat zij bij een aanvraag voor zorgkrediet en palliatief verlof vragen om de redenen. Deze ondervraagde vindt dat zij het recht hebben om de situatie te kennen, omdat het op organisatorisch niveau snel moet geregeld worden.

Enkele HR-managers zeggen dat ze sommige gevallen van mantelzorg toevallig hebben vernomen via onder andere het leidinggevende personeel op de afdeling.

Een groot deel van de geïnterviewden denkt dat de werknemers meer aan mantelzorg doen dan dat zij weten. Een aantal HR-managers zegt dat het vooral oudere werknemers zijn die mantelzorg verlenen aan hun ouders. De ondervraagden geven bijna allemaal uitsluitend voorbeelden van vrouwelijke werknemers die aan mantelzorg doen. In het bedrijf waar één geïnterviewde werkt zijn er wel verschillende mannelijke mantelzorgers.

Verschillen in verband met mantelzorgaanvragen

Bijna alle geïnterviewden vinden dat het vooral vrouwen zijn die aan mantelzorg doen omdat dit in het rollenpatroon past. Volgens sommige HR-managers verklaart dit waarom vrouwen meer tijdskrediet en loopbaanonderbreking nemen. De ondervraagden geven ook bijna allemaal uitsluitend voorbeelden van vrouwelijke werknemers die aan mantelzorg doen. Volgens één ondervraagde is het klassieke rollenpatroon aan het verwateren en zal er in de toekomst meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen zijn voor wat betreft het verlenen van mantelzorg. Eén ondervraagde denkt dat vooral vrouwen minder gaan werken of stoppen met werken om mantelzorg te verlenen, terwijl de mannen eerder voltijds blijven werken en zullen proberen om de combinatie van werk en mantelzorg te organiseren.

Volgens één geïnterviewde gaan mensen met een laag loon eerder tijdskrediet nemen om mantelzorg te verlenen, omdat het loonverlies geringer is dan bij mensen met een hoog loon. Volgens één ondervraagde HR-manager zullen arbeiders eerder tijdskrediet nemen om aan mantelzorg te doen in vergelijking met bedienden. Dit omdat de binding bij bedienden hoger is en zij zich meer verantwoordelijk voelen voor hun job. Eén geïnterviewde denkt dat de allochtone werknemers binnen zijn bedrijf meer bezig zijn met mantelzorg omdat daar de 'pater familias' domineert.

Houding ten opzichte van mantelzorg

De meeste ondervraagden proberen oog te hebben voor deze problematiek en hebben er begrip voor. Vier van de twaalf geïnterviewden vermelden dat zij het niet louter een persoonlijk probleem vinden. Vijf geïnterviewden zeggen dat ze samen met de werknemer proberen te zoeken naar oplossingen. Een groot aantal HR-managers zegt dat het hun taak is om de werknemers op de hoogte te stellen van het feit dat ze beroep kunnen doen op een aantal bestaande systemen om tijd te nemen. Volgens één ondervraagde kan je als HR-manager niet redeneren van "er zijn systemen, dus mensen trek je plan ermee".

Volgens twee ondervraagde HR-managers, in de productiesector, moet het bedrijf een doorverwijsfunctie invullen en is het aan de gemeenschap om deze problemen op te lossen en de werknemer attent te maken op een aantal mogelijkheden. Eén van deze HR-managers verleende vroeger ook mantelzorg. Enkele ondervraagden vermelden dat ze proberen aandacht te besteden aan de sociale component.

Gevolgen van mantelzorg voor de organisatie

De meeste geïnterviewden ervaren mantelzorg niet als een belemmerende factor omdat de werknemers gebruik kunnen maken van een aantal systemen. Eén ondervraagde zegt dat het zijn taak is om een werknemer te overhalen om beroep te doen op systemen, wanneer het te zwaar wordt voor de werknemer. Door één HR-manager wordt er gezegd: "iedereen heeft recht om in zijn loopbaan eens een dipje te hebben".

Volgens een andere HR-manager moet je samen met de werknemer naar een oplossing zoeken zodat het probleem van mantelzorg zijn werk niet belemmerd. Eén geïnterviewde denkt dat medewerkers die voltijds blijven werken en hun ouders verzorgen meer ziek zijn dan degene die doelbewust hun arbeidsregime terugschroeven. Een andere ondervraagde denkt dat als zij systemen zouden weigeren dat er dan meer ziekteverzuim zou bestaan. Eén ondervraagde zegt hierover dat sommige jongere werknemers het zich financieel niet kunnen veroorloven om minder te gaan werken, en dat dit negatief is voor het werk omdat de draagkracht daalt en de werknemers sneller ziek en emotioneel zijn.

Mate waarin het verlenen van tijdskrediet voor mantelzorgers in de onderneming als een probleem wordt gezien

Volgens de meerderheid van de ondervraagden bemoeilijkt het verlenen van tijdskrediet soms de organisatie van arbeid. Twee geïnterviewden zeggen dat het momenteel geen probleem is om tijdskrediet en loopbaanonderbreking toe te kennen. Enkele geïnterviewden vertellen dat het meestal een probleem is om tijdskrediet toe te kennen aan personeel in een bepaalde functie. Twee ondervraagden zeggen dat het moeilijk te organiseren is doordat ze met ploegendiensten werken en het productieproces weinig flexibel is. Enkele geïnterviewden vermelden dat het vooral moeilijk op te vangen is omdat er verschillende combinaties van tijdskrediet bestaan en drie geïnterviewden vermelden dat het moeilijk op te vangen is omdat de werknemers maandag, vrijdag en woensdagnamiddag vrij willen hebben. De meeste ondervraagden vermelden dat het vooral veel planning vergt om het georganiseerd te krijgen.

Mogelijkheden die enkele ondervraagden opnoemen om dit probleem op te vangen zijn: herverdeling van het werk, tijdelijk personeel aanwerven, goede planning opmaken, zorgen dat werknemers flexibel ingezet kunnen worden, afstellen productie op manuren en het door de achterblijvers laten incasseren. Eén geïnterviewde, in de zorgsector, probeert dit probleem op te vangen door een mutatiesysteem waarbij onderling werknemers tussen zorggroepen worden verschoven en eventueel bij een tekort, personeel wordt aangeworven.

De meeste geïnterviewden zeggen dat het moeilijk te organiseren is maar dat ze tijdskrediet en loopbaanonderbreking toch toestaan.

Soepelheid binnen het bedrijf met betrekking tot tijdskrediet en de prioriteitsregels in verband met de toekenning van tijdskrediet. Profiel van werknemers die vragen naar tijdskrediet.

Verschillende ondervraagden zeggen dat werknemers recht hebben op tijdskrediet. De meeste HR-managers vertellen dan ook dat ze tijdskrediet nog nooit of enkel uitzonderlijk

hebben geweigerd. Twee geïnterviewden delen mee dat zij, bij de aanvraag, proberen te wijzen op de financiële gevolgen van systemen. Eén HR-manager zegt hierover: "ja, zeggen op tijdkrediet is een eenvoudige zaak maar zijn mensen daarmee geholpen?".

De meeste ondervraagden zeggen dat ze soepel omgaan met tijdkrediet. Vijf geïnterviewden, in de productiesector, vermelden dat er volgens de CAO tijdkrediet mag verleend worden aan vijf procent van het personeelsbestand. Drie van deze vijf ondervraagden zeggen dat ze zich niet strikt aan deze norm houden. Eén van de vijf vermeldt dat ze door een aantal nieuwe aanvragen een afwijking van deze norm gaan aanvragen in de ondernemingsraad. Een andere ondervraagde, in de productiesector, zegt dat ze zich hier strikt aan houden en dat enkele werknemers moeten wachten totdat andere werknemers hun tijdkrediet stopt. Enkele ondervraagden zeggen dat ze een afwijking hebben van de norm bepaald in de CAO van hun sector of hun onderneming.

De helft van de ondervraagden deelt mee dat zij geen prioriteitsregels toepassen. Twee van de geïnterviewden zeggen dat er nog overlegd gaat worden in de ondernemingsraad over het eventueel toepassen van prioriteitsregels omdat ze aan de norm van vijf procent zitten. Volgens vier ondervraagden krijgt palliatief verlof voorrang. Twee van deze geïnterviewden vermelden dat er volgens de CAO in hun sector eerst voorrang wordt gegeven aan palliatieve zorg en mantelzorg. Twee geïnterviewden zeggen dat er geen prioriteitsregels worden gevolgd omdat er een lage vraag is naar tijdkrediet.

Vier ondervraagden vermelden dat ze denken dat tijdkrediet en/of loopbaanonderbreking vooral door vrouwen, die voor hun kinderen willen zorgen, wordt genomen. Verschillende ondervraagden vermelden dat oudere werknemers vaak tijdkrediet of loopbaanonderbreking nemen om hun loopbaan af te bouwen. Eén geïnterviewde zegt dat loopbaanonderbreking vooral door oudere vrouwen wordt genomen. Volgens één van de geïnterviewde vragen ook steeds meer mannen tijdkrediet aan.

Verwachtingen over de toekomst van tijdkrediet en mantelzorg.

Volgens vier van de twaalf ondervraagden zal er in de toekomst meer gebruik gemaakt worden van tijdkrediet en loopbaanonderbreking binnen het bedrijf. Vier ondervraagde HR-

managers denken dat er door de veroudering van de bevolking meer tijdskrediet en zorgkrediet zal genomen worden om mantelzorg te doen. Eén ondervraagde zegt dat dit enkel het geval is als de werkleeftijd wordt opgetrokken tot 65 of meer. Als de mantelzorger langer moet werken is de kans groter dat deze de pensioensgerechtigde leeftijd nog niet bereikt heeft wanneer dat de ouders zorgbehoevend worden. Volgens drie geïnterviewden gaat er ook meer mantelzorg in de toekomst verleend worden omdat de rusthuizen nu al overbezet zijn. Drie van de twaalf geïnterviewden zeggen dat mantelzorg ook zal toenemen omdat mensen liever in hun natuurlijke omgeving blijven om verzorgd te worden.

Volgens één geïnterviewde gaan de huidige systemen van tijdskrediet blijven bestaan en worden de systemen misschien nog uitgebreid omdat de mantelzorg en de ouderenzorg toeneemt. Deze ondervraagde zegt dat de regering misschien nog afkomt met een nieuw systeem waarbij de mensen een beter vervangingsinkomen krijgen. Eén ondervraagde verwacht een aantal wijzigingen in verband met tijdskrediet, waarbij de regering op voltijs tijdskrediet beperkingen wil stellen. Eén geïnterviewde denkt dat in de toekomst sommige regelgevingen worden afgebouwd omdat ze zo een succes zijn en de Staat daardoor te veel gaan kosten.

Verantwoordelijkheden voor mantelzorg

Bijna alle geïnterviewden vinden dat er genoeg systemen zijn waarop de werknemer beroep kan doen om mantelzorg te verlenen. Twee geïnterviewden vermelden dat de bestaande systemen moeten herbekeken worden en dat er een centralisatie moet komen in één nieuw systeem. Eén geïnterviewde zegt hierover dat er eenvoud, standvastigheid en transparantie moet komen in de systemen.

Oplossingen liggen, volgens één ondervraagde, in een sociaal systeem dat voorziet in een evenwicht tussen de professionele opvang en de mogelijkheid om de zorgverlening thuis te houden. Eén geïnterviewde vindt dat de problematiek van mantelzorg en zorg moet georganiseerd worden in een algemene wetgeving en dus niet moet worden overgelaten aan plaatselijke ideeën. Volgens een andere geïnterviewde zou de werkgever verplicht

moeten zijn om een regeling van tijdskrediet toe te staan voor mensen die mantelzorg willen verlenen. Eén geïnterviewde zegt dat men eventueel een thematisch verlof kan invoeren voor het verlenen van mantelzorg.

Drie ondervraagde HR-managers vermelden dat de werkgever niet de hoofdverantwoordelijke is en één geïnterviewde zegt dat het niet de rol is van de werkgever om nog iets extra te doen rond mantelzorg. Eén ondervraagde vindt dat je als organisatie mensen op moeilijke momenten moet begeleiden en soms al eens moet durven afwijken van de regelgeving door wat soepeler te zijn. Eén geïnterviewde zegt dat het handig zou zijn voor bedrijven om een handleiding te krijgen om de werknemer door te verwijzen indien zij aanvoelen dat het probleem voor het individu niet is opgelost door minder te werken.

Rol van de arbeidsgeneesheer

Vijf van de twaalf HR-managers vermelden dat de arbeidsgeneesheer een externe dienstverlener is en vier ondervraagden zeggen dat daardoor zijn rol gering is. Volgens één geïnterviewde staat de arbeidsgeneesheer te ver af bij de dagelijkse zorgen en is het aantal contacten met de arbeidsgeneesheer te klein om een invulling te kunnen geven aan de snel veranderende behoeften van de werknemers. De meeste HR-managers vinden dat de rol van de arbeidsgeneesheer beperkt is tot het doen van medische controles en onderzoeken. Volgens één ondervraagde is het niet de functie van de arbeidsgeneesheer om problemen helemaal uit te spitsen. Twee geïnterviewden vinden dat de arbeidsgeneesheer te veel de regelgeving tracht na te streven.

Visie op mantelzorg en tijdskrediet

Eén geïnterviewde vermeldt dat de ideeën van HR-managers vooral afhankelijk zijn van het soort bedrijf en soort werknemers. Deze ondervraagde zegt dat problemen bij mantelzorg en tijdskrediet minder zullen voorkomen wanneer er vooral mannelijke werknemers in dienst zijn. Twee ondervraagden denken dat het voor grotere bedrijven gemakkelijker is om

rekening te houden met mantelzorg dan voor kleinere bedrijven. Volgens één geïnterviewde zijn er twee strekkingen en heb je enerzijds HR-managers die normen en dergelijke strikt naleven, en anderzijds heb je HR-managers die ruimdenkender zijn. Deze geïnterviewde denkt dat dit vooral afhangt van wat mogelijk is in de productieprocessen.

Twee geïnterviewden zeggen dat tijdskrediet en andere systemen een maatschappelijk gegeven zijn en zeker niet ontmoedigd worden. Eén van deze ondervraagde denkt dat de meeste andere werkgevers hier ook zo over denken en het proberen te organiseren. Volgens één geïnterviewde zijn er een aantal HR-managers die minder met een sociaal vangnet bezig zijn. Een andere ondervraagde zegt dat er HR-managers zijn die zich juist meer met mantelzorg bezig houden. Eén geïnterviewde denkt dat de meerderheid van zijn collega's van mening is dat er niets meer moet bijkomen vanuit de organisaties.

Een aantal geïnterviewden zeggen dat je moet proberen mensen te helpen met hun problemen door mogelijke systemen te vinden die een oplossing kunnen bieden. Twee ondervraagden vermelden dat er geen sensibilisering nodig is. Eén ondervraagde zegt dat indien er sensibilisering komt in verband met mantelzorg, dat er dan een volledige sensibilisering moet komen en dat het niet enkel afhankelijk mag worden gesteld van de manier waarop bedrijven met de aanvragen voor regelingen omgaan. Een andere ondervraagde vindt ook dat mantelzorg als een totaalpakket naar voren moet gebracht worden.

Er werden ook twee topics bevraagd betreffende de arbeidsparticipatie en de herintreding van 45-plus vrouwen. Deze topics worden vervolgens weergegeven.

Ervaringen met herintreders

De meeste geïnterviewden vermelden dat ze weinig contact hebben met herintreders. Twee ondervraagden, die werken in het onderwijs, komen vooral vrouwen van achteraan in de dertig tegen die terug gaan werken omdat de kinderen voldoende groot zijn.

Enkele ondervraagden zeggen dat de meeste werknemers die herintreden niet meer voltijds komen werken omdat het een te grote aanpassing is. Eén geïnterviewde zegt dat de meeste herintreders na een periode definitief stoppen met werken omdat ze het arbeidsritme niet meer aankunnen. Eén ondervraagde deelt mee dat het motief van herintreden snel duidelijk wordt en dat veel personen niet willen terugkomen maar wel nog bescherming van het sociaal stelsel willen hebben.

Eén geïnterviewde zegt "men is wat utopisch aan het denken over de 45-plussers die men terug aan de slag wil laten gaan". Volgens deze HR-manager vormt de outplacementverplichting een negatieve rem voor het aannemen van 45-plussers. Deze ondervraagde HR-manager zegt "werkgevers gaan 45-plussers voor minder dan één jaar aanwerven om aan de outplacementverplichting te ontsnappen, op deze manier worden deze werknemers een soort speelbal op de arbeidsmarkt". Eén van deze geïnterviewde vermeldt dat zij eerder jongere mensen aanwerven omdat deze goedkoper zijn en omdat deze zich gemakkelijker aan het werkritme kunnen aanpassen. Een geïnterviewde, uit de zorgsector, zegt dat ze weinig 45-plussers aanwerven omdat de medewerkers die er langer werken voorrang krijgen op gunstige systemen en aantrekkelijke jobs. Deze geïnterviewde vermeldt dat 45-plussers die binnen de organisatie beginnen te werken of herintreden terug in het continue systeem vallen. Dit betekent flexibele uren, weekendwerk, nachtwerk, enzovoorts. Dit laatste blijkt, volgens de ondervraagde, niet evident te zijn voor 45-plussers die herintreden.

Zicht op motieven van 45-plus vrouwen, om te stoppen met werken

De helft van de ondervraagden vermeldt dat er binnen het bedrijf geen 45-plussers zijn die stoppen met werken. Enkele ondervraagden zeggen dat de medewerkers zoeken naar systemen en mogelijkheden om zolang mogelijk te kunnen werken. Een paar ondervraagden delen mee dat de meeste werknemers vanaf hun 50^{ste} hun werk afbouwen en een andere geïnterviewde zegt dat 45 het 'kanteljaar' is. Eén geïnterviewde denkt dat de meeste werknemers stoppen met werken als de voorraad van mogelijke systemen uitgeput

is. Een aantal andere geïnterviewden zeggen dat de werknemers contractueel minder gaan werken indien hun voorraad van mogelijke systemen op is.

De meeste geïnterviewde HR-managers hebben wel een aantal veronderstellingen over de motieven tot stoppen met werken van 45-plussers. Drie geïnterviewden zeggen dat als de 45-plus vrouwen toch stoppen het te wijten is aan gezondheidsredenen. Vijf van de twaalf ondervraagden denken dat als zij stoppen dit is omdat zij het financieel aankunnen. Eén ondervraagde zegt dat het ook kan zijn omdat zij totaal opgebrand zijn en drie HR-managers zeggen dat zij mogelijk stoppen om lichter werk te zoeken. Volgens één ondervraagde kan het zijn dat vrouwen van die leeftijd vroeger stoppen of minder werken omdat het werk niet meer uitdagend is. Ook het verlenen van mantelzorg wordt door een ondervraagde HR-manager aangehaald als een mogelijke reden. Toch halen de meeste ondervraagden dit niet als een mogelijk motief aan en denkt één ondervraagde dat het opnemen van mantelzorgactiviteiten geen reden is waarom 45-plus vrouwen volledig stoppen met werken.

Omdat tijdens de selectie werd gestreefd naar een gelijk aantal HR-managers uit de profit sector en uit de non-profit sector, zal vervolgens gekeken worden of die een invloed heeft op de meningen van de HR-manager over mantelzorg.

5.3 Verschillen tussen profit en non-profit organisaties betreffende mantelzorg

De meeste HR-managers uit de non-profit organisaties geven aan dat mantelzorg geen persoonlijk probleem is en dat er samen naar een oplossing moet worden gezocht. Bij de HR-managers in de non-profit organisaties is er een houding van respect en welwillendheid voor de mantelzorgers. De bestaande systemen worden meestal soepel toegepast.

De HR-managers uit de profit organisaties hebben ook respect voor de mantelzorgers maar enkele vinden wel dat het een persoonlijk probleem is en dat het bedrijf enkel een

doorverwijsfunctie heeft. Toch vinden de meeste andere dat er een open houding rond bestaat binnen het bedrijf en dat er soepel wordt omgegaan met systemen voor mantelzorgers. Een paar HR-managers gaan strikt om met de verlofregelingen omdat er beperkte flexibiliteit in de organisatie van de arbeid is.

HR-managers uit beide sectoren zijn beperkt op de hoogte van het aantal werkende mantelzorgers binnen de organisatie. De HR-managers die heel open omgaan met het personeel bleken wel iets beter op de hoogte hiervan te zijn. De bedrijfscultuur en de open sfeer kunnen, volgens mij, dus een rol spelen. Zo'n HR-managers waren iets meer in de non-profit organisaties te vinden.

We kunnen besluiten dat het verschil tussen HR-managers uit profit- en non-profit organisaties beperkt is voor wat betreft het op de hoogte zijn van het aantal mantelzorgers binnen de organisatie, de houding ten opzichte van mantelzorg en de soepelheid in verlofsystemen.

5.4 Conclusie interviews HR-managers betreffende mantelzorg

De meeste geïnterviewden hebben een vaag beeld van wat mantelzorg inhoudt en slechts enkele weten een uitgebreide beschrijving te geven. Het is, volgens mij, wel mogelijk dat degenen die een ruimer beeld hebben van mantelzorg zich voor het interview geïnformeerd hadden. Twee geïnterviewden verlenen zelf mantelzorg en konden daarom een ruime definitie geven.

De ondervraagde HR-managers hebben weinig zicht op het voorkomen van mantelzorg binnen de eigen organisaties. Dit komt vooral omdat er geen officiële registratie is van mantelzorg en de aanvragen voor systemen niet moeten worden gemotiveerd. Wel zeggen sommige ondervraagde HR-managers dat het bij de aanvraag door de werknemer spontaan wordt meegedeeld of dat ze het weten via informele contacten met de werknemer zelf of de directe chef.

De geïnterviewde HR-managers hebben dus weinig zicht op het aantal werknemers die mantelzorg en werk combineren, maar toch kunnen ze bij nader inzien bijna allemaal een aantal voorbeelden opnoemen. Tijdens de gesprekken met de HR-managers groeide namelijk het besef dat er toch wel werknemers zijn die zorgen voor familieleden of vrienden. Hieruit kunnen we besluiten dat de HR-managers misschien wel aandacht hebben voor de combinatie arbeid-gezin, maar dat het bestaan van mantelzorg een 'verborgen en dus vergeten' element is. Het spreken over mantelzorg draagt daarom dus bij tot de sensibilisering en bewustwording bij de HR-managers over mantelzorg.

De voorbeelden, die aangehaald werden door de geïnterviewde HR-managers, hebben vooral betrekking op vrouwelijke werknemers die aan mantelzorg doen. Volgens de geïnterviewden HR-managers nemen deze vrouwelijke werknemers meestal de mantelzorg op voor hun ouders en in sommige gevallen voor hun zieke kinderen. Enkele geïnterviewde noemen voorbeelden van mannelijke werknemers die voor hun partner zorgen. Een groot deel van de geïnterviewden denkt dat er meer werknemers zijn die mantelzorg verlenen, dan dat zij weten. Ongeveer de helft van de geïnterviewde vindt dat mantelzorg de rol van de vrouw is, en enkele ondervraagden denken dat vrouwen daardoor meer gebruik maken van de bestaande systemen.

De meeste geïnterviewden ervaren mantelzorg niet als een belemmerende factor omdat de werknemers gebruik kunnen maken van een aantal systemen. Zij zeggen wél dat deze systemen voor mantelzorg, de organisatie van de arbeid bemoeilijken en dat daarom een goede planning noodzakelijk is. Ondanks dit feit worden tijdskrediet en andere systemen meestal toegestaan en proberen de ondervraagde HR-managers dit op te vangen in de organisatie van de arbeid. De meeste geïnterviewden gaan soepel om met tijdskrediet. Ongeveer de helft van de geïnterviewden deelt mee dat zij geen prioriteitsregels toepassen. Enkele zeggen voorrang te geven aan palliatief verlof en andere vormen van verlof voor mantelzorg.

De meeste geïnterviewden vinden dat er voldoende systemen zijn die het voor de werknemers mogelijk maken om mantelzorg te verlenen. De HR-managers menen dat de rol van de werkgever erin bestaat de bestaande systemen op maat toe te passen. Een groot

deel van de geïnterviewden HR-managers vindt het zijn taak om de werknemers hierover te informeren en vervolgens samen naar een oplossing te zoeken. Enkele geïnterviewden beschouwen dit niet als hun taak en zeggen dat de werkgever niet de hoofdverantwoordelijke is, maar wel de overheid. De meeste geïnterviewden vinden dat het opnemen van mantelzorgactiviteiten alle respect verdient, maar dat de organisatie geen grotere rol moet opnemen om mantelzorg te faciliteren. Indien sensibilisering nodig is moet er, volgens sommige ondervraagden, een volledige sensibilisering komen en mag het niet enkel van de bedrijven afhangen. De rol van de arbeidsgeneesheer wordt door de meeste geïnterviewden als gering gezien.

De geïnterviewde HR-managers zien de samenhang van mantelzorg met een aantal sociale en maatschappelijke discussies zoals de vergrijzing, de betaalbaarheid van de huidige systemen, de evoluties binnen de zorgsector, het systeem van de sociale zekerheid en het afbouwen van het brugpensioen. Een groot aantal van de ondervraagden verwacht een stijging van de aanvragen voor de systemen. Een deel hiervan denkt dat er door de veroudering van de bevolking meer gebruik zal gemaakt worden van de bestaande systemen om mantelzorg te verlenen. Ook wanneer werknemers moeten werken tot de officiële pensioensgerechtigde leeftijd, verwachten sommige ondervraagden meer aanvragen. De vraag rond de verwachtingen naar de toekomst doet HR-managers ook beseffen dat vragen in verband met de combinatie van werk en mantelzorg wellicht zullen toenemen.

Het verschil tussen HR-managers uit profit- en non-profit organisaties is beperkt voor wat betreft het op de hoogte zijn van het aantal mantelzorgers binnen de organisatie, de houding en de soepelheid in verlofsystemen. HR-managers in de non-profit staan iets meer open voor dit probleem en zijn geneigd om soepeler om te gaan met verlofsystemen. Toch zijn heel wat HR-managers uit de profit organisaties dit ook en is het verschil niet opmerkelijk.

Eindconclusie diepte-interviews HR-managers in verband met mantelzorg:

- Een organisatie moet de vrijheid creëren om aan mantelzorg te kunnen doen met respect voor de continuïteit en de rentabiliteit van het bedrijf en het geluk van de verschillende betrokkenen.
- Indien de organisaties en bedrijven in de toekomst wel een grotere rol moeten spelen, geven de HR-managers duidelijk aan dat dit moet kaderen in overleg op een hoger niveau (Overheid, sociale partners).

5.5 Conclusie interviews HR-managers betreft het herintreden van 45-plussers

De meeste geïnterviewden hebben geen of weinig contact met herintreders van 45 jaar en ouder. Sommige ondervraagde HR-managers hebben wel contact met herintreders jonger dan 40 jaar die terug willen werken wanneer de kinderen naar school zijn. Sommige ondervraagden zeggen dat werknemers die terugkomen niet meer voltijds gaan werken omdat zij het werkritme niet meer aankunnen en de aanpassing te groot is. Eén geïnterviewde zegt dat de outplacementverplichting een negatieve rem vormt bij het aannemen van 45-plussers. Een andere ondervraagde HR-manager vertelt dat zij eerder jonge mensen aanwerven omdat zij goedkoper zijn en zich beter aan het werkritme kunnen aanpassen. Nog een andere geïnterviewde, uit de zorgsector, vermeldt dat 45-plussers die herintreden moeilijk nog kunnen meedraaien in het systeem van flexibele uren, weekendwerk, nachtwerk, enzovoorts.

De helft van de ondervraagde HR-managers vermeldt dat er binnen het bedrijf geen 45-plussers zijn die stoppen met werken. Een aantal ondervraagden zeggen dat de medewerkers zoeken naar systemen om zolang mogelijk te kunnen werken. De meeste geïnterviewde HR-managers hebben wel een aantal veronderstellingen over de motieven tot stoppen met werken van 45-plussers. Enkele motieven die opgenoemd worden zijn: gezondheidsproblemen, financiële zekerheid, burnout, verminderde uitdaging in de baan, balans werk – privé en het zorgen voor kleinkinderen. Het verlenen van mantelzorg wordt door de meeste ondervraagden HR-managers niet aangehaald als motief om vervroegd uit te treden.

Eindconclusie diepte-interviews HR-managers in verband met het herintreden van 45-plussers:

- HR-managers geven tijdens de gesprekken duidelijk aan dat bij problemen, medewerkers eerst zoeken naar mogelijkheden om minder te gaan werken. Pas wanneer deze mogelijkheden niet meer voldoende blijken om het evenwicht werk – privé te bewaren stopt men met werken.

Om dit hoofdstuk af te sluiten wordt nog een vergelijking gemaakt met de bevindingen en meningen van Dedry, die eerder in dit hoofdstuk werden aangehaald, en de resultaten uit de interviews met de HR-managers.

5.6 Vergelijking interview A. Dedry en interviews met HR-managers

Dedry denkt dat mantelzorg een weinig gekend begrip is binnen de organisaties. Zij denkt dat HR-managers zich eerder individuele situaties van mantelzorg zullen herinneren.

Uit de interviews met de HR-managers bleek dat de meeste HR-managers een vaag beeld hadden van de betekenis van mantelzorg. Hieruit blijkt dat het begrip 'mantelzorg' weinig wordt gebruikt binnen de meeste organisaties. Wanneer de betekenis nader werd verklaard konden de meeste HR-managers wel voorbeelden opnoemen van medewerkers die zorg combineren met arbeid. Het besef en de bewustwording van het feit dat er medewerkers zijn binnen de organisatie die aan mantelzorg doen, groeide doorheen de gesprekken. Hoeveel mantelzorgers er zijn weten de meeste HR-managers niet precies doordat het niet bijgehouden wordt (zie conclusie).

Volgens onderzoek van A. Dedry zullen vrouwen vaker tijdskrediet of zorgverlof aanvragen dan mannen. Volgens haar zullen mannen eerder regelingen treffen om de mantelzorg te kunnen doen.

De meeste HR-managers vinden dat mantelzorg past in de traditionele rol van de vrouw, en denken dat er hierdoor meer vrouwelijke mantelzorgers zijn. Volgens sommige HR-

managers verklaart dit waarom vrouwen meer gebruik maken van systemen. Toch is hier geen zekerheid over omdat er binnen de meeste organisaties geen officiële registratie van het voorkomen van mantelzorg bestaat en er geen motivatie moet gegeven worden bij het aanvragen van tijdskrediet (zie conclusie 5.5). Eén ondervraagde denkt wel dat vooral vrouwen minder gaan werken of stoppen met werken om mantelzorg te verlenen, terwijl de mannen eerder fulltime blijven werken en zullen proberen om de combinatie van werk en mantelzorg te organiseren. Deze ondervraagde staafde zijn mening met een voorbeeld van een mannelijke werknemer die door het feit dat hij in ploegendienst werkt, de combinatie aankan. Langs de andere kant is er ook een organisatie waar veel mannen zorgkrediet nemen. Hieruit kan besloten worden dat er over deze uitspraak geen eenduidige conclusies kunnen geformuleerd worden door het gebrek aan cijfers over werknemers die zorgkrediet en andere systemen specifiek voor mantelzorg nemen.

Dedry vermeldt dat vrouwen openlijker kiezen voor mantelzorg en dat zij dit meedelen binnen de organisatie. Volgens Dedry zijn mannen ook vaak actief als mantelzorger maar komen zij hier minder openlijk voor uit.

Enkele HR-managers vermelden dat de deuren van hun kantoor openstaan voor zo'n zaken. Het feit dat de meeste HR-managers voorbeelden geven van vrouwelijke werknemers die mantelzorg en arbeid combineren kan erop wijzen dat zij dit eerder meedelen. Maar het kan ook zijn dat er werkelijk geen of weinig mannen zijn die aan mantelzorg doen binnen die organisatie waardoor dit ook niet kan gekend zijn. Uit de literatuurstudie blijkt namelijk dat meer vrouwen dan mannen mantelzorger zijn. In één organisatie met veel mannelijke mantelzorgers wordt dit wel meegedeeld.

Het is, volgens mij, mogelijk dat het al dan niet meedelen van het verlenen van mantelzorg, vooral afhangt van de bedrijfscultuur en de open sfeer die er heerst binnen het bedrijf. De HR-managers die het meest sociaal en open omgingen met hun medewerkers bleken ook iets beter op de hoogte te zijn van de werkende mantelzorgers binnen het bedrijf. Of mannen al dan niet minder snel meedelen dat ze aan mantelzorg doen is dus niet duidelijk maar indien er een open sfeer heerst binnen het bedrijf is het, volgens mij, wel mogelijk dat mannen er ook meer open over praten.

Volgens Dedry is de rol van de organisatie op het gebied van mantelzorg vooral het op maat van de werknemer toepassen van de bestaande systemen.

Uit de interviews blijkt dat de meeste HR-managers inderdaad vinden dat hun rol erin bestaat de bestaande systemen op maat toe te passen. Een aantal HR-managers vermeldt dat ze dit doen door de werknemers te informeren en zo samen tot een gepaste oplossing komen om de combinatie arbeid en zorg mogelijk te maken.

In het volgende hoofdstuk zal het tweede deel van de praktijkstudie weergegeven worden, namelijk de interviews met de werkende mantelzorgers

Hoofdstuk 6: Interviews met werkende mantelzorgers

Zoals al in het onderzoeksplan vermeld, werd er beroep gedaan op twee erkende mantelzorgorganisaties in Vlaanderen. Het expertinterview met A. Dedry van 'Ons Zorgnetwerk' werd reeds aangehaald bij de verwerking van de interviews van de HR-managers. Dit omdat het vooral als doel had te achterhalen wat volgens haar de visie van HR-managers is op mantelzorg. A. Dedry en L. Belmans gaven mij nuttige informatie en brachten mij vervolgens in contact met verschillende werkende mantelzorgers (zie onderzoeksplan punt 1.3.3.3 en 1.3.3.4).

Verder werd er contact opgenomen met een tweede erkende mantelzorgvereniging in Vlaanderen namelijk de 'Werkgroep Thuisverzorgers vzw'. Hier heb ik eerst een kort gesprek (zgn. ongestructureerd interview) gevoerd met twee medewerkers betreffende de combinatie van werk en mantelzorg. Zij hebben mij bijkomende informatie verschaft en vervolgens ook in contact gebracht met enkele mantelzorgers (zie onderzoeksplan punt 1.3.3.3 en 1.3.3.4).

Het gesprek met de 'Werkgroep Thuisverzorgers vzw' wordt hierna kort weergegeven gevolg door de verwerking van de interviews met de mantelzorgers. Vervolgens zal er nog een interview met een werkloze ex-mantelzorger beschreven worden. Daarna worden er conclusies geformuleerd en volgt er een vergelijking met de literatuurstudie.

6.1 Inleidend gesprek met de medewerkers van de 'Werkgroep Thuisverzorgers vzw'

De 'Werkgroep Thuisverzorgers vzw' haalt aan dat mantelzorg in het verleden vooral door vrouwen werd gedaan. Maar op dit vlak is er, volgens hen, zeker een wijziging vast te stellen. Ook heel wat mannen nemen vandaag de zorgtaak op zich. Zij halen hierbij het onderzoek van het Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudie aan, dat ook vermeld werd in de literatuurstudie. Daarnaast vinden ze het ook belangrijk te vermelden dat bij gezinnen

waarin een van de gezinsleden de zorg binnen- of buitenshuis opneemt, er een taakverschuiving in het gezin moet plaatsgrijpen om de extra zorg mogelijk te maken.

De 'Werkgroep Thuisverzorgers vzw' zegt ook dat werkende mantelzorgers erg afhankelijk zijn van externe diensten (thuisverpleging, poetsdiensten, oppasdiensten, ...). Toch kunnen mantelzorgers hier niet altijd op rekenen door ondermeer de trend van de diensten tot het verminderen van het aantal uren dienstverlening. Dit heeft ondermeer te maken met het subsidiëringssysteem van de diensten. Hoe meer dossiers zij kunnen voorleggen, hoe meer arbeidsplaatsen worden bij gecreëerd. Ook wanneer een verzorgende (bijv. verpleegkundige) ziek is, wordt de werkende mantelzorger niet altijd tijdig verwittigd. De Werkgroep vermeldt ook dat zowel diensten buitenshuis als binnenshuis moeten uitgebreid worden en er een betere afstemming moet komen tussen deze diensten. Bij zorgsituaties waarin de mantelzorger een beroep uitoefent, is dienstverlening, adequate wetgeving en ook de werkgever zelf van belang.

Verder wordt ook verteld dat de faciliteiten rond verlof grote problemen blijven geven. In de vroegere verlofstelsels konden werkende mantelzorgers gedurende langere periodes hun werk stopzetten of verminderen tot de gewenste hoeveelheid. Nu zijn deze verlofperiodes sterk ingekort en hangt het voor een deel af van de CAO in de sector of onderneming. Het intersectoraal overleg speelt, volgens de medewerkers, in dat kader een belangrijke rol. Mantelzorg wordt daar meestal niet besproken en kent weinig erkenning vanwege de werkgevers en vakbonden. Ook de conjunctuur speelt in dit laatste een rol. Bij een neergaande conjunctuur, dus wanneer er veel werkzoekenden zijn, zal er met mantelzorg wel rekening worden gehouden.

Verder wordt nog aangehaald dat de zorgtaak vaak niet erkend wordt en dat over het hoofd wordt gezien dat de informele zorg een bijdrage voor de economie levert. De Werkgroep streeft daarom naar een wettelijk statuut voor de mantelzorger zodat deze sociale rechten kan opbouwen én sociale rechten kan behouden.

6.2 Verwerking interviews met ondervraagde mantelzorgers

Omdat de situatie van elke werkende mantelzorger erg verschillend is, zal er eerst een overzicht gegeven worden van de soort mantelzorg die ieder verleent. Het profiel van de mantelzorger, de zorgbehoevende, de duur van de zorg, de taken en de frequentie van de taken worden hieronder kort weergegeven in de tabel. Zoals al in de literatuurstudie vermeld, zijn deze factoren van invloed op de belasting die de combinatie van zorg en arbeid kan veroorzaken (zie punt 3.2.1). Ook het arbeidsregime wordt vermeld omdat het ook bepaald in hoeverre de combinatie van werk en mantelzorg haalbaar is. Een uitgebreid beschreven overzicht per situatie, is terug te vinden in *bijlage 8*.

Vervolgens worden de resultaten van de interviews weergegeven per topic. Deze topics werden afgeleid uit de gehanteerde vragenlijst bij de diepte-interviews met de werkende mantelzorgers (zie bijlage 2), en zijn de volgende:

- begrip mantelzorg
- ervaringen met mantelzorg
- ervaringen met de dienstverlening
- het al dan niet ingelicht hebben van de werkgever of iemand anders binnen het bedrijf over het verlenen van mantelzorg
- zicht vanuit het bedrijf op werkende mantelzorgers
- ruimte binnen het bedrijf voor het verlenen van mantelzorg, soepelheid in regelingen en rol van de werkgever
- gebruikte systemen (regelingen, verlofstelsels) en ervaringen hiermee
- al dan niet voldoende keuze hebben tussen bestaande systemen
- verwachtingen naar de toekomst
- maatregelen, tegemoetkomingen en oplossingen om mantelzorg mogelijk te maken en te stimuleren (vanuit de overheid en de bedrijven)
- verschillen tussen mannen en vrouwen betreffende mantelzorg
- prioriteitsregels binnen het bedrijf
- idee van hoe andere bedrijven omgaan met mantelzorg en systemen
- rol van de arbeidsgeneesheer

We beginnen met een overzicht te geven van de situatie van elke geïnterviewde werkende mantelzorger. Dit wordt getoond door de onderstaande tabel.

Tabel 7: *Situatieschets per werkende mantelzorger*

Mantelzorger		Mantelzorger één	Mantelzorger twee	Mantelzorger drie	Mantelzorger vier	Mantelzorger vijf	Mantelzorger zes
Zorgsituatie							
Profiel mantelzorger	geslacht	vrouw	vrouw	vrouw	man	man	vrouw
	leeftijd	60-er	50-er	40-er	54 jaar	46 jaar	58 jaar
	burgerlijke staat	ongehuwd, woont met zorgbehoevende samen	ongehuwd, woont met de zorgbehoevende samen	gehuwd, zorgbehoevende woont langs haar	ongehuwd, alleen zorgbehoevende samen	gehuwd, zorgbehoevende woont alleen	gehuwd, inwonend bij zorgbehoevende
Zorgbehoevende(n)	werk	voltijdse baan	viervijfde via tijdskrediet	halftijdse baan	voltijdse baan	voltijdse baan	halftijds via tijdskrediet
		96- jarige nonkel, ervoor voor haar vader	moeder	moeder	83-jarige moeder	vader	moeder
Duur zorg		Ongeveer zeven jaar	Twee jaar	Achttien jaar	Enkele jaren	Enkele jaren	Ongeveer twee jaar
Belangrijkste taken		Hygiëne, verzorging, administratie, sociaal contact, oppas	Toedienen medicijnen, wassen, eten maken	Toedienen medicijnen, eten maken, verzorgen, praten	Boodschappen doen, bankverrichtingen doen en toedienen medicijnen	Papierenwerk, kleding kopen, eten maken	Eten maken, verzorging, oppas
Frequentie taken		± 6u/dag	± 2u/dag	± 3u/dag	± 2u/dag	± 1u/dag	± 4u/dag

Mantelzorger zeven	Mantelzorger acht	Mantelzorger negen
vrouw	man	vrouw
54 jaar	40-er	50 jaar
gehuwd, zorgbehoevenden wonen in	gehuwd, zorgbehoevende woont alleen	gehuwd
voltijdse baan	zelfstandige	werkzoekende
85-jarige moeder en gehandicapte broer	85-jarige moeder	Moeder, ervoor voor haar schoonouders
Vijftien jaar	Ongeveer drie jaar	Zeventien jaar
Verzorging, oppas	Boodschappen doen, verzorging	Praktische taken (boodschappen doen, medicijnen toedienen)
± 6u/dag	± 30 min/dag	± 5u/dag

De frequentie van de taken werd niet altijd expliciet meegedeeld maar was voor een deel af te leiden uit de interviews. In bovenstaande tabel werd enkel de frequentie van bepaalde taken opgenomen. Bij deze taken werd geen rekening gehouden met het oppassen en gezelschap houden. In gevallen één, zes en zeven ligt de frequentie van de zorgtaken in werkelijk hoger, omdat de mantelzorgers buiten de werkuren, constant op de zorgbehoevende passen. Bij deze situaties wonen mantelzorger en zorgbehoevende ook samen. Ook de tweede en de vierde genoemde mantelzorgers wonen samen met de zorgbehoevende. Indien er in de frequentie van de taken rekening wordt gehouden met het gezelschap houden, zou deze bij hen ook hoger liggen. Bij de inschatting van de frequentie van de taken werd ook geen rekening gehouden met de burgerlijke staat. Bijna alle mantelzorgers die gehuwd zijn geven aan dat zij hulp krijgen van hun partner.

Verder doen de meeste geïnterviewden beroep op de diensten van de Landelijke Thuiszorg. Dit komt omdat de meeste geïnterviewden via 'Ons Zorgnetwerk' geselecteerd werden en beide organisaties deel uit maken van de Katholieke Vereniging Landelijke Vrouwen (K.V.L.V.). Alle geïnterviewden doen beroep op dienstverlening en dit heeft ook een invloed op de frequentie van de taken.

Zoals vermeld is meer informatie per situatie van iedere mantelzorger terug te vinden in *bijlage 8*. Vervolgens worden de resultaten van de interviews weergegeven per topic. Zoals blijkt uit bovenstaande tabel zijn er zeven werkende mantelzorgers, één mantelzorger die zelfstandige is en één werkzoekende mantelzorger. Bij deze laatste twee ondervraagden werd de vragenlijst in *bijlage 2* als uitgangspunt gebruikt. Omdat sommige van de bovenstaande weergegeven topics gerelateerd zijn aan de werksituatie worden deze voor deze twee geïnterviewde niet in onderstaande verwerking opgenomen maar na deze verwerking aangehaald. Topics die niet gerelateerd zijn aan de werksituatie worden wel in de onderstaande verwerking opgenomen.

Deze gezamenlijke topics zijn:

- begrip mantelzorg
- ervaringen met mantelzorg
- ervaringen met de dienstverlening
- al dan niet voldoende keuze tussen stelsels hebben
- verwachtingen naar de toekomst
- maatregelen, tegemoetkomingen en oplossingen om mantelzorg mogelijk te maken en te stimuleren (vanuit de overheid en de bedrijven)
- verschillen tussen mannen en vrouwen voor wat betreft mantelzorg

Verder bleek tijdens de interviews met de HR-managers (zie hoofdstuk 5) dat één mannelijke personeelsdirecteur mantelzorg doet en één mannelijk HR-manager mantelzorg heeft gedaan. Hetgeen zij hierover vertelden wordt in onderstaande verwerking opgenomen bij de topics:

- begrip mantelzorg
- ervaringen met mantelzorg

Voor alle duidelijkheid zal het aantal geïnterviewden nog eens tussenhaakjes vermeld worden na elk topic.

Begrip mantelzorg (11)

Bij de vraag naar het begrip van mantelzorg beschrijven alle geïnterviewden vooral hun eigen zorgsituatie. Daarom werd er steeds verder gevraagd naar hoe de mantelzorger het begrip definieert.

De zelfstandige mantelzorger ziet de mantelzorg eerder als bijstand. Een andere mannelijke mantelzorger zegt dat hij zichzelf niet echt als een mantelzorger ziet. Twee mantelzorgers, waaronder de mannelijke HR-manager, vinden het een verwarrend begrip en zeggen dat de verzorging van kinderen ook onder dit begrip kan vallen. De mannelijke HR-manager definieert mantelzorg als: "zorgen dat je thuis de omgeving creëert om, zowel in de jonge jaren als in de oude jaren, een opvang te creëren voor de kleinere kinderen en uitbollende ouderen". De mannelijke personeelsdirecteur omschrijft een mantelzorger als volgt: "Als persoon die leeft in een familie of daarbuiten, mensen die bijzondere zorg nodig hebben helpen in hun dagelijks leven en daar een stuk tijd in investeren." Een mantelzorger verstaat onder het begrip mantelzorg: "het instaan voor de zorgbehoevende op die manier dat deze zijn persoonlijkheid kan bewaren en verder ontwikkelen".

Ongeveer de helft van de geïnterviewden vermeldt dat mantelzorg ervoor zorgt dat een zorgbehoevende in zijn vertrouwde omgeving kan verder leven. Enkele geïnterviewden hebben weinig kennis en voeling met dit begrip.

Ervaringen met mantelzorg (11)

De meeste geïnterviewde mantelzorgers zeggen dat ze het verlenen van mantelzorg positief ervaren en dat ze er voldoening en verrijking uit halen. Enkele mantelzorgers vermelden dat het een bewuste keuze is. Eén van de ondervraagde koos voor mantelzorg omdat ze een rusthuis niet wou overwegen.

Twee mantelzorgers vinden het een plicht maar ervaren het niet zo. Eén hiervan zegt "als individu moet je waakzaam zijn over het leven van anderen en moet je bijdragen aan het gemeenschapsdragend opbouwen van de maatschappij".

Enkele mantelzorgers vermelden dat zij positieve reacties ontvangen uit de omgeving. Maar sommige krijgen ook negatieve reacties. Zo zegt één mantelzorger dat er wordt gereageerd van "Waarom doet je dat? Heb jezelf nog wel een leven?" Een andere mantelzorger zegt dat zij emotionele druk ervaart doordat zij weinig bevestiging krijgt vanuit de omgeving.

Vier mantelzorgers ervaren stress en druk. Ook de mantelzorger die momenteel werkzoekende is, heeft veel stress en zegt: "Het is een voortdurend op en af schipperen tussen werk-gezin-zorg." De geïnterviewde deelt mee dat ze nu pas beseft dat ze heel wat gemist en opgegeven heeft van haar persoonlijke ontplooiing en vrije tijd. De mannelijke personeelsdirecteur ervaart het niet als een last, omdat familieleden hem helpen. Hij vindt dat mantelzorg de familiale band kan versterken.

Sommige mantelzorgers vermelden dat het zwaar is omdat je een deel van je zelfbeschikking en je vrije tijd afgeeft en je alles moet plannen en organiseren. Vooral het plannen van de dienstverlening ervaren de meeste mantelzorgers als organisatorisch zwaar. Verder vertellen een aantal mantelzorgers dat het confronterend is om te zorgen voor een familielid en dat je een stuk van je privé-leven inlevert omdat er diensten aan huis komen.

Ervaringen met de combinatie werk en mantelzorg (7)

Zoals eerder vermeld werken vier van de zeven mantelzorgers voltijds en werken drie mantelzorgers deeltijds. Deze drie mantelzorgers zijn vrouwen. Hiervan werkt één mantelzorger contractueel halftijds om voor de kinderen te zorgen maar ook om mantelzorg te verlenen. De andere twee nemen tijdskrediet om mantelzorg te verlenen. Eén maakt gebruik van viervijfde tijdskrediet en de andere van halftijds tijdskrediet tot aan haar pensioen. Voor drie mantelzorgers wordt de combinatie werk en mantelzorg dus mogelijk gemaakt door een vermindering van de arbeidstijd.

Enkele mantelzorgers vermelden dat door het feit dat ze in ploegen of in posten werken, de combinatie tussen werk-mantelzorg beter haalbaar is. Eén mantelzorger vertelt dat hij mantelzorg en werk kan combineren omdat hij kan kiezen hoe en wanneer hij zijn mantelzorgtaken uitvoert.

Bijna alle geïnterviewden zeggen dat ook de dienstverlening ervoor zorgt dat ze arbeid en mantelzorg kunnen combineren. Vooral bij de mantelzorgers die zorgen voor zorgbehoevenden die continu oppas nodig hebben speelt de dienstverlening een belangrijke rol. Eén van deze mantelzorgers doet beroep op gepensioneerde vrijwilligers. Zij zegt "er is geen enkele instantie die een ganse dag oppas verleent of continue hulp biedt".

Naar de ervaringen betreffende de dienstverlening werd niet specifiek gevraagd. Maar omdat de dienstverlening een belangrijke rol speelt voor de combinatie werk en mantelzorg, werden deze wel dikwijls aangehaald. Daarom worden enkele opmerkingen omtrent de dienstverlening, die hierboven nog niet vermeld zijn, kort besproken.

Ervaringen met de dienstverlening (9)

De meeste mantelzorgers vinden dat er voldoende dienstverlening is en zijn er ook tevreden over. De drie werkenden en de werkzoekende mantelzorger die zorg verlenen aan een zorgbehoevende die oppas nodig heeft, ondervinden moeilijkheden bij het vinden van oppasdiensten. Eén van deze mantelzorgers zegt dat er te weinig oppasdiensten zijn maar dat degene die er zijn kwalitatief wel goed zijn. Iemand anders doet beroep op vrijwilligers om het tekort aan oppasdiensten op te vangen. Twee van deze mantelzorgers zeggen hierover dat zij vaak van het 'kastje naar de muur' gestuurd worden en heel wat telefoontjes moeten doen vooraleer er iemand komt oppassen. Eén mantelzorger vermeldt dat door het beperkt aantal oppasdiensten mantelzorgers verplicht zijn om minder te gaan werken, waardoor zij een deel van hun sociale rechten (onder andere pensioen) verliezen. De werkzoekende mantelzorger zegt dat indien er een tussenoplossing was geweest tussen de thuiszorg en de residentiële zorg, door meer opvang aan huis voor de zorgbehoevende, zij in het verleden waarschijnlijk voltijds had kunnen blijven werken.

Eén mantelzorger zegt dat hij het verlenen van mantelzorg stroef ervaart omdat de dienstverleners niet altijd komen en zich niet aan de afspraken houden, waardoor zijn planning en organisatie in de war raakt. Hij zegt ook: "Er moet meer informatie komen over de dienstverlening waarop mantelzorgers beroep kunnen doen." Twee andere mantelzorgers zeggen dat zij door mensen die ze kenden uit hun omgeving snel de nodige informatie konden verzamelen, maar dat ze zich kunnen voorstellen dat andere mantelzorgers 'in een oerwoud' moeten gaan zoeken. Eén mantelzorger vermeldt dat het OCMW haar heeft geholpen om een weg te vinden tussen de diensten en dat zij een zorgplan hebben opgesteld.

Een groot aantal mantelzorgers vermelden dat zij dankzij de dienstverlening geen regelingen hebben moeten treffen op het werk.

Het al dan niet ingelicht hebben van de werkgever of iemand anders binnen het bedrijf over het verlenen van mantelzorg (7)

Vier van de zeven geïnterviewden zeggen dat ze de werkgever of directe chef hebben meegedeeld dat ze aan mantelzorg doen. Eén iemand deed dit zelfs voor de indienstneming en een andere mantelzorger deed dit spontaan bij de aanvraag voor tijdskrediet. Iemand vermeldt hierbij dat het niet met de bedoeling om 'voordeeltjes' te krijgen werd verteld.

De andere drie geïnterviewden, waaronder de twee mannelijke mantelzorgers, deelden dit niet mee. Eén mannelijke mantelzorger zegt dat ze er 'geen zaken' mee hebben en dat hij het niet meedeelde omdat het volgens hem geen invloed heeft op zijn werk. Toch zijn de werkgever en de collega's van alle geïnterviewden op de hoogte van de mantelzorg.

Zicht vanuit het bedrijf op werkende mantelzorgers (7)

Drie mantelzorgers zeggen dat de werkgever een idee heeft van wie mantelzorg en werk combineert. Eén iemand zegt dat dit is omdat ze maar met weinig personeelsleden zijn. Drie mantelzorgers vertellen dat ze denken dat de werkgever er geen zicht op heeft. Eén mannelijke mantelzorger zegt dat er niet naar gevraagd wordt en dat werknemers het niet

snel meedelen 'ze lopen er niet mee te koop'. Hij vermeldt dat zij het meestal 'via via' wel te horen krijgen. Eén geïnterviewde zegt dat de directe leidinggevenden er waarschijnlijk wel een zicht op hebben, maar dat de personeelsdienst weinig of niet op de hoogte is van zo'n zaken.

Ruimte binnen het bedrijf voor het verlenen van mantelzorg, soepelheid in regelingen en rol van de werkgever (7)

Bijna alle geïnterviewden vinden dat de werkgever er rekening mee houdt en dat er ruimte voor is binnen de organisatie. Sommige vermelden ook dat de werkgever en de collega's veel respect hebben voor het feit dat zij mantelzorg verlenen. Zij zeggen dat er een open sfeer over heerst binnen de organisatie.

Degene die deeltijds werken vinden dat de regelingen soepel werden toegestaan. Ook enkele andere geïnterviewden vertellen dat er in het bedrijf soepel wordt omgegaan met systemen zoals tijdskrediet zodat zij er in de toekomst, indien nodig, gemakkelijk gebruik van zouden kunnen maken. De voltijds werkende mantelzorgers vermelden vooral dat flexibiliteit en soepelheid vanuit het bedrijf of de baan zelf er ruimte voor biedt via onder andere uurroosters, ploegendiensten, ochtend post. Eén ondervraagde zegt dat zij vaste uren heeft maar dat dit haar juist helpt omdat zij dan de oppasdiensten beter kan organiseren. Vier ondervraagde mantelzorgers vermelden dat de werkgever er rekening mee houdt door soepeler te zijn in verlofdagen. Eén iemand zegt hierbij dat de werkgever eerder laattijdige aanvragen en verlengingen voor verlof zal goedkeuren in geval van een zorgsituatie. Eén mannelijke mantelzorger zegt dat de werkgever sneller verlof voor noodsituaties zal toekennen.

Eén mantelzorger zegt dat er maar beperkt rekening kan gehouden worden met haar omdat zij een leidinggevende functie heeft over een klein team. Eén iemand vermeldt dat de collegialiteit ook een rol speelt en zij van de werkgever al eens vroeger mag stoppen 'zolang het werk maar gedaan is'. Eén geïnterviewde vertelt dat hij de indruk heeft dat er ruimte voor is maar dat zijn mantelzorgactiviteiten geen invloed hebben op zijn werk.

De meeste geïnterviewden vinden dat de werkgever een actieve rol kan spelen en erop moet reageren. Eén mantelzorger zegt dat de werkgever "de noden van het bedrijf moet kunnen aanpassen aan de noden van de mantelzorger". Een groot aantal mantelzorgers heeft de indruk dat de werkgever werkelijk een actieve rol speelt. Eén ondervraagde mantelzorger zegt "als de werkgever ervoor kan zorgen dat je de hulpbehoevende thuis kan opvangen, dan ben je emotioneel in orde met jezelf en dan heb je energie op de werkvloer". Dit komt de werkgever, volgens haar, ten goede.

Gebruikte systemen (regelingen, verlofstelsels) en ervaringen hiermee (7)

Zoals reeds aangehaald werken vier van de zeven mantelzorgers voltijds, één iemand halftijds (contractueel), één iemand 4/5 via tijdskrediet en één iemand halftijds via tijdskrediet tot aan de pensioensleeftijd. Diegene die minder werken ervaren de regeling als voldoende, maar één iemand vindt de combinatie nog steeds zwaar.

De meeste voltijds werkenden hebben geen nood aan systemen (regelingen, stelsels) door de flexibiliteit van het werk en de dienstverlening (zie eerder). Eén mantelzorger zegt geen behoefte te hebben aan een regeling omdat de mantelzorg beperkt is. Eén iemand vertelt dat haar rechten zijn opgebruikt dat zij geen tijdskrediet meer kan nemen omdat ze 60 is, geen onbetaald verlof meer krijgt en dat haar ziekendagen eveneens op zijn. Eén geïnterviewde die nu voltijds werkt, gebruikte wel loopbaanonderbreking bij het ontstaan van de zorgsituatie. Deze vermeldt ook dat er de mogelijkheid is tot onbetaald verlof indien haar verlof niet zou volstaan.

Al dan niet voldoende keuze hebben tussen bestaande systemen (9)

Zoals vermeld heeft één persoon haar rechten op de bestaande systemen opgebruikt en zij vindt uiteraard dat er onvoldoende stelsels zijn. Zij zegt: "Je wordt gestraft, en je moet al heel gemotiveerd zijn om mantelzorg te willen doen en om het vol te houden." Deze mantelzorger zegt ook dat langer werken wordt gepromoot maar dat oudere mensen die hun werk graag doen niet gestraft mogen worden. Daarom moeten, volgens haar, de goede bestaande systemen doorgetrokken worden voor 60-plussers.

De overige geïnterviewde mantelzorgers vermelden dat er voor hen op dit ogenblik voldoende systemen bestaan, maar dat zij niet zeker zijn of dit ook geldt voor andere mantelzorgers en voor mantelzorgers in andere bedrijven. Ook de zelfstandige mantelzorger zegt dat er, volgens hem, voldoende systemen zijn voor mantelzorgers. Volgens de werkzoekende zijn er voldoende systemen maar duren deze niet lang genoeg waardoor het maar een tijdelijke, korte termijn oplossing is.

Eén geïnterviewde vindt dat er te weinig informatie is over de mogelijkheden van de bestaande systemen.

Eén mantelzorger zegt dat een mogelijke oplossing vanuit het bedrijf thuiswerk kan zijn.

Verwachtingen naar de toekomst (9)

Drie ondervraagde mantelzorgers verwachten dat er in de toekomst meer mantelzorg zal verleend worden omwille van de vergrijzing en omdat de rusthuizen duur zijn. Ook de werkzoekende mantelzorger zegt dit en ze vermeldt dat de rusthuizen nu al vol zitten. Zij vindt dat het de maatschappij ten goede kan komen om meer te investeren in diensten voor thuiszorg en in een statuut (sociale rechten) voor mantelzorgers, omdat de zorg in rusthuizen duur is.

Eén mantelzorger zegt dat langs de andere kant de toekomstige generaties waarschijnlijk niet bereid zijn om mantelzorg op zich te nemen. Een andere mantelzorger denkt ook dat de volgende generatie dit niet gaat doen omdat het niet is aangeleerd en zij weinig rolmodellen van zorg hebben gezien. Deze laatste mantelzorger denkt dat daarom de residentiële zorg eerder zal toenemen. Twee mantelzorgers vertellen dat de huidige generatie al weinig bereid is om mantelzorg op te nemen. Zij merken dit aan de reacties vanuit de omgeving.

De mantelzorgers vinden allemaal dat het de gezondheid van de zorgbehoevende ten goede komt wanneer deze in zijn vertrouwde omgeving kan blijven. Verschillende mantelzorgers

verwachten dan ook dat de mantelzorg in de toekomst zal toenemen omdat meer zorgbehoevenden langer willen thuisblijven.

Eén iemand zegt dat de meeste gezinnen er geen tijd voor hebben aangezien zij met twee moeten gaan werken. Iemand anders zegt dat het gebrek aan ruimte en voorzieningen in de woning ervoor kan zorgen dat mensen niet snel mantelzorg op zich zullen nemen.

De meeste mantelzorgers vertellen dat als de overheid wil dat de mantelzorg in de toekomst toeneemt dat er dan ondersteunende maatregelen en promotie vereist zijn. Deze worden vervolgens kort besproken.

Maatregelen, tegemoetkomingen en oplossingen om mantelzorg mogelijk te maken en te stimuleren (vanuit de overheid en de bedrijven) (9)

Enkele mantelzorgers halen aan dat de overheid ervoor moet zorgen dat de combinatie tussen werk en mantelzorg beter mogelijk wordt. Iemand zegt: "Ik hoor van genoeg mensen dat ze verdriet hebben wanneer zij hun naasten in een bejaardentehuis moeten plaatsen." Volgens deze mantelzorger moet de overheid de maatschappij zo sturen dat de generaties weer bereid zijn om voor elkaar te zorgen.

Eén mantelzorger vindt dat de overheid evenveel aandacht moet besteden aan mantelzorg als aan de residentiële zorg, door te denken aan manieren om zorgbehoevenden langer thuis te houden. Eén iemand zegt: "overal wordt er gezegd dat er een tekort is aan opvang voor ouderen en gehandicapten." Veel mantelzorgers halen aan dat mantelzorg in de toekomst, beter gepromoot en ondersteund moet worden door de overheid. Sommige vinden dat het door alle partijen beter ondersteund moet worden.

Eén mantelzorger zegt dat er een betere afstemming moet komen tussen de verschillende diensten die mantelzorg ondersteunen en er een centraal informatiepunt moet komen voor mantelzorgers. Ook de wachttijden voor familiehelp en thuiszorg (vooral voor oppas) moeten, volgens haar, ingekort worden. Twee andere mantelzorgers zeggen dat het nodig is om de diensten en de informatie over de diensten voor mantelzorgers verder uit te

breiden. De werkzoekende mantelzorger zegt dat er een betere deskundige en effectieve opvang nodig is bijvoorbeeld opvang aan huis via dienstencheques.

Volgens één geïnterviewde moeten er meer financiële tegemoetkomingen zijn voor mantelzorgers omdat het anders voor veel gezinnen niet haalbaar is om minder te gaan werken. Eén iemand vindt dat werknemers die deeltijds gaan werken om mantelzorg te verlenen een garantie moeten krijgen vanuit de overheid zodat zij hun rechten voor de sociale zekerheid en hun pensioensrechten kunnen behouden. Dit is volgens deze ondervraagde mantelzorger de taak van de overheid en moet wettelijk vastgelegd worden. Deze geïnterviewde zegt het volgende: " De gemeenschap neem je een taak en kosten uit handen, maar er staat niets tegenover." De geïnterviewde denkt dat de kosten voor opname in een rusthuis veel hoger uitkomen.

Sommige mantelzorgers vermelden dat ze een mantelzorgpremie ontvangen of hebben aangevraagd. Eén iemand zegt dat het in haar gemeente niet bestaat en dat ze het spijtig vindt omdat het voor haar toch een blijk van erkenning en waardering is. De paar mantelzorgers die al een premie krijgen zeggen dat het eerder toekomt aan de zorgbehoevende en indien zij het zouden krijgen dat ze dit geld dan ook aan de zorgbehoevende zouden besteden.

De werkzoekende mantelzorger stelt enkele mogelijkheden vanuit het bedrijf voor zoals: flexibele uren, avondwerk, telewerk, tijdelijk kunnen overschakelen naar een deeltijdse functie en goed afgelijnde functies zodat de mantelzorger niet telkens moet bijbenen. Zij zegt ook dat een open sfeer binnen het bedrijf belangrijk is en dat de mantelzorger zich bij iemand moet kunnen melden binnen het bedrijf als hij/zij problemen ondervindt. Volgens haar kan er dan overleg ontstaan over de situatie tussen de werkende mantelzorger, de werkgever en de sociale dienst. Uiteindelijk moet het een 'win-win situatie' zijn voor de werkgever en de werknemer en mogen het bedrijf en de collega's er niet onder lijden.

Verschillen tussen mannen en vrouwen betreffende mantelzorg (9)

Verschillende mantelzorgers denken dat vrouwen meer mantelzorg verlenen dan mannen. Twee mantelzorgers denken dat er geen verschil is. Eén mantelzorger zegt hierover: "Een mantelzorger ziet waar de noden zijn en speelt hierop in". De andere denkt dat er geen verschil is naargelang het geslacht bij het al dan niet verlenen van mantelzorg, maar wel naargelang de opvoeding en de sociale omgeving. Eén iemand denkt dat het verschil tussen mannen en vrouwen kan verminderen in de toekomst omdat er nu ook meer mannen huisvader zijn.

Twee vrouwelijke mantelzorgers worden bijgestaan door hun man en één mannelijke mantelzorger wordt geholpen door zijn vrouw. Zijn vrouw doet meer de 'vrouwentaken'. Ook de mannelijke mantelzorger die zelfstandige is krijgt hulp van zijn vrouw en zegt dat het eerder iets is dat aan een vrouw is besteed. Eén vrouw zegt dat het belangrijk is dat je er als koppel achterstaat. Van de andere mantelzorgers wonen er drie alleen met de zorgbehoevende en is er één iemand die samen met haar schoonzus zorgt voor de alleenwonende moeder.

De meeste geïnterviewden vermelden dat zij weinig verschil zien betreffende het verlenen van de zorg zelf. Eén mantelzorger zegt hierover: "Iemand die ervoor kiest die doet het goed". Een paar mantelzorgers zeggen dat mannen de taken evengoed kunnen doen. Twee mantelzorgers denken wel dat er een andere invulling is naar geslacht voor wat betreft de mantelzorgtaken. De mannelijke mantelzorger die wordt geholpen door zijn vrouw zegt 'bepaalde taken zoals strijken en kleding kopen zijn eerder vrouwentaken en die doet mijn vrouw dan ook'. Hijzelf doet eerder het administratieve werk, de geldzaken en het onderhoud van het huis. Eén iemand denkt dat mannen misschien minder oog hebben voor detail en dat zij er misschien ludieker mee omgaan.

De werkzoekende mantelzorger vermeldt dat zij denkt dat vrouwen hun baan eerder zullen opgeven om mantelzorg te doen, omdat er dan meestal nog het inkomen van de man is.

Prioriteitsregels binnen het bedrijf (7)

Veel mantelzorgers hebben hier geen idee van omdat zij zelf geen gebruik maken van een systeem. Sommige denken wel dat mantelzorg voorrang krijgt. Twee geïnterviewden vermelden dat de werkgever bij iedereen zal proberen rekening te houden, dus systemen altijd zal toekennen. Eén iemand zegt dat het bedrijf geen prioriteitsregels moet toepassen omdat de drempel van werknemers die tijdskrediet mogen gebruiken verder is opgetrokken van zes naar zeven procent.

Idee van hoe andere bedrijven omgaan met mantelzorg en regelingen (7)

Sommige mantelzorgers hebben hier geen idee. Verschillende mantelzorgers denken wel dat er niet overal oog voor is. Volgens één ondervraagde is dit vooral afhankelijk van de grootte van het bedrijf. Zij denkt dat dit in kleinere bedrijven moeilijker op te vangen is. Ook de grootte van het team speelt volgens haar een rol. Een andere mantelzorger vindt dat het afhangt van hoe de werkgever de teams samenstelt binnen het bedrijf. Aanvullende teams waarbij rekening wordt gehouden met elkaar zullen dit beter opvangen.

Eén mantelzorger vermeldt dat het voor een stuk afhangt van de bedrijfscultuur maar ook van de houding van de werkgever ten opzichte van het verlenen van mantelzorg. Volgens haar zal er in bedrijven die gericht zijn op presteren minder rekening mee gehouden worden en zal het minder evident zijn om systemen toe te kennen.

Rol van de arbeidsgeneesheer (7)

Twee van de zeven mantelzorgers delen mee dat zij de mantelzorgsituatie met de arbeidsgeneesheer besproken hebben. Eén mantelzorg zegt dat de arbeidsgeneesheer haar had aangeraden om tijd voor zichzelf vrij te maken. Deze geïnterviewde vindt daarom dat de arbeidsgeneesheer een belangrijke rol speelt. Een andere ondervraagde denkt dat de arbeidsgeneesheer enkel een rol speelt ingeval dat de mantelzorg belastend wordt.

Twee mantelzorgers zeggen dat de arbeidsgeneesheer bij hen geen rol speelt omdat zij er niet bij moeten langsgaan. Eén van deze mantelzorgers denkt dat de arbeidsgeneesheer wel

een rol kan spelen in grote bedrijven omdat hij daar meer aanwezig is. Hij kan dan ondersteuning bieden aan de mantelzorger. Een andere ondervraagde zegt dat de arbeidsgeneesheer wordt beïnvloed door de werkgever.

Zoals eerder vermeld zal nu kort het interview met de mantelzorger die zelfstandige is en met de mantelzorger die werkzoekend is, weergegeven worden voor wat betreft de topics die specifiek met de werksituatie te maken hebben en in bovenstaande verwerking daarom niet zijn opgenomen.

Casus 8:

Ervaringen met de combinatie werk en mantelzorg en met de dienstverlening

Deze zelfstandige vindt dat de combinatie met werk goed meevalt vooral omdat zijn vrouw hem helpt. Zijn vrouw heeft 'gemakkelijke' werkuren waardoor zij zijn moeder vaak gezelschap kan houden.

Gebruikte systemen (regelingen, stelsels) en ervaringen hiermee

Al dan niet voldoende keuze hebben tussen bestaande systemen

Deze mannelijke mantelzorger zegt dat hij zijn werknemers niet heeft meegedeeld dat hij mantelzorg verleent. De geïnterviewde mantelzorger denkt dat er genoeg systemen bestaan voor mantelzorg te verlenen. Binnen zijn bedrijf wordt tijdskrediet toegestaan, maar hij zegt dat dit meestal om andere redenen genomen wordt. Zelf heeft hij geen nood aan een regeling omdat hij voldoende hulp krijgt van zijn vrouw en van familiehelp. Deze mantelzorger vermeldt dat als de nood aan zorg toeneemt dat hij dan meer beroep zal doen op dienstverlening.

Casus 9:

Het al dan niet ingelicht hebben van de werkgever of iemand anders binnen het bedrijf over het verlenen van mantelzorg

De geïnterviewde heeft op alle plaatsen waar ze gewerkt heeft haar werkgever meegedeeld dat ze aan mantelzorg doet. In elke organisatie was er wel begrip voor vanuit de werkgever. In het bedrijf in de privé-sector werd haar een voltijdse job aangeboden, maar die moest ze weigeren door de zorgsituatie.

Zicht vanuit het bedrijf op werkende mantelzorgers

Bij de gemeente hadden de collega's en directe chefs er vooral zicht op en niet zo zeer het bestuur.

Ervaringen met de combinatie werk en mantelzorg, gebruikte systemen (regelingen, verlofstelsels) en ervaringen hiermee

De geïnterviewde heeft buiten het contractueel minder werken ook twee jaar gebruik gemaakt van zorgkrediet (één jaar voor haar moeder, één jaar voor haar vader). Dit werd haar bij de gemeente vlot toegekend. Ze kon daarna aansluitend loopbaanonderbreking nemen maar dat wou de ondervraagde niet omdat ze dan te lang niet gewerkt zou hebben en niet meer betrokken zou zijn bij haar job. Ook de glijdende uren hielpen haar om mantelzorg en werk beter te combineren.

De twee jaar zorgkrediet voldeden, maar uiteindelijk blijft het moeilijk in te schatten hoelang de zorg zal duren en of het uiteindelijk voldoende is. Zij zegt: "het is slechts een oplossing op korte termijn". De ondervraagde zegt dat deze regeling voldoende was maar dat ze minder of halftijds werken niet gemakkelijk vindt omdat ze altijd het gevoel had dat ze tekort schoot zowel op haar werk als privé. Ze moest altijd bijbenen omdat er meerdere collega's met hetzelfde werk bezig waren.

Ruimte binnen het bedrijf voor het verlenen van mantelzorg, soepelheid in regelingen en rol van de werkgever.

Binnen alle bedrijven waar de geïnterviewde heeft gewerkt was er ruimte om mantelzorg te verlenen. Deze mantelzorger vindt dat de werkgever een actieve rol kan spelen door begrip op te brengen en door wederzijds overleg over de werkuren. Op deze manier kan de zorg

op korte termijn worden opgevangen. Ook het tijdelijk aanpassen van de functie of het werk om daarna weer de oude functie te hervatten, kan de werkende mantelzorger helpen.

Idee van hoe andere bedrijven omgaan met mantelzorg en regelingen

De ondervraagde denkt dat er in de openbare sector soepeler mee wordt omgegaan dan in de privésector. Zij denkt ook dat het in kleine bedrijven moeilijker is om regelingen betreffende mantelzorg toe te staan.

Rol van de arbeidsgeneesheer

De geïnterviewde zegt dat de arbeidsgeneesheer een rol kan spelen als de Overheid regelingen treft. De arbeidsgeneesheer zou problemen kunnen signaleren aan de werkgever zodat er overleg kan ontstaan over de werktijd en/of functie, om de combinatie beter mogelijk te maken.

Alvorens over te gaan naar de conclusies en de vergelijking met de literatuur, zal er nog kort het interview met de werkloze ex-mantelzorger aangehaald worden.

6.3 Interview met werkloze ex-mantelzorger

Tijdens het eerder vermelde gesprek met de 'Werkgroep Thuisverzorgers vzw' bleek dat zij streven naar een sociaal statuut voor de mantelzorger. De medewerkers haalden hierbij aan dat sommige mantelzorgers weinig of niet hebben kunnen werken omwille van de zorgsituatie. Hierdoor hebben deze mantelzorgers geen sociale rechten, zoals pensioensrechten, kunnen opbouwen. Om een beter zicht te krijgen op dit probleem werd een gesprek gevoerd met een ex-mantelzorger die zich in zo'n situatie bevindt. Hieronder volgt een samenvatting van dit gesprek.

Er werd een gesprek gevoerd met deze mantelzorger die kreeg te maken met twee opeenvolgende zorgsituaties. Zij zorgde eerst voor haar moeder en daarna voor haar vader. Tijdens de zorgperiode voor haar moeder kon zij geen halftijdse job vinden omdat zij

hooggeschoold is (T.E.W.). Tijdens de zorgperiode van haar vader kon ze niet gaan werken omdat haar vader zo zorgbehoevend was dat er geen oppasdiensten wilden komen.

Na het overlijden van haar vader is deze mantelzorger terug op zoek gegaan naar werk. Maar zij had onvoldoende ervaring en de bedrijven zeiden dat zij pas ging renderen wanneer zij bijna met pensioen moest gaan. Omdat haar diploma niet geschikt was heeft ze zich op eigen kosten omgeschoold tot maatschappelijk werker. Zij kreeg van de RVA geen vermindering van inschrijvingsgeld.

De geïnterviewde deelt ook nog mee dat zij regelmatig is gaan informeren bij de RVA omtrent opleidingen en informatiesessies voor 45-plussers. Daar werd zij niet verder geholpen omdat zij niet-uitkeringsgerechtigd was.

De ondervraagde zegt dat ze, na het overlijden van haar vader, nog wat werkjes heeft gedaan om een recht op leefloon op te bouwen. Maar de sociale lasten waren vaak hoog in verhouding met het loon. Vervolgens is haar eigen gezondheid erop achteruit gegaan. Zij zegt dat dit waarschijnlijk het gevolg is van het feit dat zij niet heeft kunnen recupereren na een lange tijd van zware zorg.

Verder vertelt deze mantelzorger dat het verlenen van mantelzorg voor haar een bewuste keuze was. De meeste gevolgen van deze keuze had ze voorzien namelijk; een verlies van haar sociale zekerheid waardoor ze onder de inkomensgarantie voor ouderen (IGO) zou komen te vallen. Dit is een soort leefloon dat wordt toegekend aan ouderen die over onvoldoende bestaansmiddelen beschikken. Toch zegt zij dat ze nog gedacht had een klein spaarpotje te kunnen aanleggen voor haar pensioen. Dit is haar niet gelukt omdat zij zelf ziek is geworden. De geïnterviewde is verbitterd als ze zegt: "de thuiszorg pak ik mee tot in het graf, financieel gezien". De geïnterviewde vertelt ook: "ik heb veel bespaard aan de staat".

De geïnterviewde zegt verschillende zaken nagegaan te hebben om toch een stuk sociale zekerheid of financiële zekerheid op te bouwen. Maar omdat er geen onderhoudsplicht is van kinderen naar ouders toe kon haar vader haar niet in dienst nemen Dit zou enkel

gegaan hebben indien haar vader zelfstandige was geweest. De geïnterviewde vermeldt dat zij op die manier geen sociaal statuut kon opbouwen.

De geïnterviewde twijfelt of er meer mantelzorgers zullen zijn in de toekomst. Zij zegt "als ik met mijn verhaal in de pers kom zullen sommige wel twee keer nadenken". De geïnterviewde vertelt dat de reden waarom ze er niet aan ten onder is gegaan, omdat het voor haar een bewuste keuze is geweest en ze de gevolgen heeft ingeschat. Ook omdat zij zich er goed bij voelde. De geïnterviewde vindt dat er een sociaal statuut moet komen voor de mantelzorger. Zij deelt mee dat dit niet per se een uitkering moet zijn maar een aantal jaren van het verlenen van mantelzorg die meetellen voor het pensioen.

De geïnterviewde vindt ook dat de combinatie werk en zorg beter moet mogelijk gemaakt worden, zodat meer mensen mantelzorg willen doen en zodat de mantelzorgers hun sociale zekerheidsrechten niet verliezen.

6.4 Conclusie interviews werkende mantelzorgers

Tijdens de interviews bleek dat de meeste mantelzorgers de zorgsituatie beschrijven, wanneer er gevraagd werd naar het begrip mantelzorg. Wanneer er eerst gevraagd werd naar een definitie van mantelzorg keken sommige mantelzorgers raar op en daarom werd er, in de loop dat de interviews vorderden, bij het begin van het interview eerst gesproken over de specifieke zorgsituatie. De medewerkers van de 'Werkgroep Thuisverzorgers vzw' deelden me ook mee dat het beter is om eerst te vragen naar de zorgsituatie en vervolgens naar de kennis van het begrip.

Twee mannelijke mantelzorgers beschouwden zich niet als een mantelzorger. Iemand die een beperkt aantal taken op zich nam zag zich niet als een 'volwaardige mantelzorger'. Enkele mantelzorgers waren niet helemaal bekend met het begrip maar een aantal mantelzorgers wisten een definitie te geven van mantelzorg. Hierbij moet vermeld worden dat twee geïnterviewden tewerkgesteld zijn in de zorgsector, waardoor zij bekend zijn met het begrip. Enkele geïnterviewden hebben ook nauwe banden met één van de

mantelzorgverenigingen waardoor zij het begrip goed kunnen omschrijven. Toch werd het begrip 'mantelzorg' door deze geïnterviewden ook niet vaak in de mond genomen.

Uit tabel 7 blijkt dat enkele mantelzorgers alleenstaand zijn. Degene die gehuwd zijn krijgen meestal hulp van hun partner. Twee vrouwelijke mantelzorgers vermelden dat ze veel hulp kregen van hun man, en twee mannelijke mantelzorgers (waaronder de zelfstandige) zeggen ook hulp te krijgen van hun vrouw, vooral bij 'vrouwentaken'.

De meeste mantelzorgers denken dat vrouwen meer mantelzorg verlenen, maar als mannen dit doen dat zij het dan evengoed doen. Twee ondervraagden denken dat er een andere invulling is op gebied van taken.

De geïnterviewde mantelzorgers die aangeven dat de mantelzorg voor hen beperkt is, ondervinden weinig emotionele druk of stress. Degene die te maken hebben met een zware zorgsituatie, ervaren meer stress en druk.

De mantelzorgers die te maken hebben met een minder zware zorgsituatie zijn meestal tevreden over de dienstverlening en ervaren ze als voldoende. Toch klagen zij wel over de slechte beschikbaarheid van informatie over deze diensten. De drie mantelzorgers en de werkzoekende mantelzorger, die zorg verlenen aan zwaardere zorgbehoevenden, ondervinden wel een tekort aan oppasdiensten. Dit maakt voor hen de combinatie met betaald werken moeilijker. Van deze vier intensieve mantelzorgers, werken er twee deeltijds. Eén andere kan geen gebruik meer maken van systemen en de andere is werkzoekende. Drie van de vier doen al gedurende een lange tijd mantelzorg. Eén iemand zegt dat de bestaande regelingen niet volstaan voor langdurige zorg. De werkloze ex-mantelzorger vermeldt dat zij niet kon gaan werken omdat er geen oppasdiensten waren die op zwaar zorgbehoevende personen kunnen passen.

De werkende mantelzorgers zeggen allemaal dat de werkgever (of de directe chef) en de collega's op de hoogte zijn van het feit dat ze mantelzorg doen. Vier van de zeven werkende mantelzorgers hebben het zelf verteld en de andere drie, waaronder de twee mannelijke

werkende mantelzorgers, deelden dit niet mee. Deze laatste zeggen dat de werkgever het 'via, via' weet. De werkzoekende deelde dit in het verleden ook altijd mee.

Degene die hun arbeidsregime niet hebben teruggeschroefd zeggen dat zij geen nood hebben aan een regeling dankzij de dienstverlening, de hulp van familie en de flexibiliteit vanuit de organisatie of de baan zelf. Enkele mantelzorgers halen uurroosters, ploegendienst en ochtendpost aan. Eén ondervraagde zegt dat zij vaste uren heeft maar dat dit haar juist helpt omdat zij dan de oppasdiensten beter kan organiseren.

Bijna alle ondervraagde werkende mantelzorgers vinden dat er respect en ruimte is binnen de organisatie voor het feit dat zij mantelzorg verlenen. Soepele uurroosters worden aangehaald, maar ook zeggen vier werkende mantelzorgers dat er soepeler omgegaan wordt met verlofdagen. Alle werkende mantelzorgers vinden dat de werkgever een actieve rol kan spelen en moet reageren indien nodig. Een groot deel van de werkende mantelzorgers vindt dat de werkgever dit ook effectief doet en er rekening mee houdt.

Sommige mantelzorgers denken dat het verlenen van mantelzorg zal toenemen in de toekomst omdat de rusthuizen duur zijn en nu reeds vol zitten. Er wordt wel aangehaald dat de overheid mantelzorg zal moeten promoten en beter ondersteunen om dit mogelijk te maken. Een uitgebreidere dienstverlening en meer erkenning van de mantelzorger worden hierbij aangehaald. De geïnterviewden, geselecteerd via de 'Werkgroep Thuisverzorgers vzw' halen ook een sociaal statuut voor de mantelzorger aan. Ook moet de promotie ervoor zorgen dat de volgende generatie bereidt is om mantelzorg op zich te nemen.

Eindconclusie

- De term 'mantelzorg' wordt niet in de mond genomen door alle mantelzorgers.
- Indien er een partner is, wordt mantelzorg meestal door het koppel gedaan.
- De geselecteerde mantelzorgers waren allemaal oudere werknemers. Het is belangrijk om hier rekening mee te houden in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid.

- De combinatie van voltijds werken met het verlenen van mantelzorg is mogelijk door: de dienstverlening, de hulp van familie en flexibiliteit in de werktijden en verlofregelingen.
- De toestand van de zorgbehoevende is ook van invloed op het al dan niet kunnen combineren van mantelzorg met werk. De intensieve mantelzorgers maakten eerder gebruik van een regeling. De bestaande systemen volstaan niet om langdurige zorg op te vangen.

6.5 Vergelijking met de literatuur, expertinterview Dedry en niet-gestructureerd interview met de 'Werkgroep Thuisverzorgers vzw'

Door het geringe aantal ondervraagden kunnen we uiteraard geen algemene conclusies doortrekken naar alle mantelzorgers. Toch krijgen we een duidelijk beeld van de situatie van de bevraagden en zijn er punten die we herkennen vanuit de literatuurstudie.

- Tijdens de selectie van mantelzorgers in het onderzoek van 'Ons Zorgnetwerk', kwam naar voren dat mantelzorgers soms zelf niet goed weten dat zij 'mantelzorger' zijn. Dit wijst erop dat er verwarring is rond de term (Dedry, 2001).

Bij het afnemen van de interviews bleek dat mantelzorgers zich niet altijd onder deze term plaatsen en deze niet snel in de mond nemen. De meeste mantelzorgers waren wel bekend met het begrip, maar dit is vooral te verklaren door de selectie via de twee mantelzorgverenigingen.

- Uit de meeste onderzoeken (zie literatuurstudie punt 2.4) blijkt dat mantelzorg vooral een zaak is van vrouwen, ouderen en laaggeschoolden. En dat ouderen mantelzorgers zorgen voor de ouders of de partner.

De geïnterviewden die meewerkten waren grotendeels vrouwen (zes vrouwen en drie mannen). Volgens de 'Werkgroep Thuisverzorgers vzw' komt dit omdat mannen die mantelzorg verlenen vaak veel hulp krijgen van hun vrouw. Hierdoor blijft de vrouw de belangrijkste, eerste mantelzorger en zal de man in mindere mate als een mantelzorger beschouwd worden. De twee mannelijke mantelzorgers met een partner werden inderdaad voor veel taken bijgestaan door hun vrouw. Maar ook de vrouwelijke mantelzorgers vermelden regelmatig hulp te krijgen van hun partner. Het verlenen van mantelzorg heeft dus een invloed op heel het gezin.

De mantelzorgers die bereid waren om mee te werken waren ouderen, vooral vijftigers, die meestal voor de ouders zorgen. Dit komt dus overeen met de vermelde onderzoeken.

De scholingsgraad werd niet bevraagd en niet opgenomen in de vragenlijst. Achteraf bekeken, zou dit wel interessant zijn geweest omdat dan een vergelijking kon gemaakt worden met de scholingsgraad van ondervraagde mantelzorgers in andere onderzoeken. Het beroep werd wel telkens meegedeeld (zie bijlage 8). Hieruit kunnen we opmaken dat er voor deze beroepen beperkte scholing nodig is. De bevraagde waren, volgens mij, dus eerder laaggeschoold en middengeschoold. Dit stemt overeen met de bevindingen uit de onderzoeken aangehaald in de literatuurstudie (zie punt 2.4).

- In de literatuurstudie hebben we gezien dat de Vlaamse Gezondheidsraad de taken als volgt indeelt: huishoudelijke taken, sociaal-emotionele taken en persoonsverzorgende taken. In het onderzoek van het CBGS (Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudie) wordt er ook gesproken van praktische taken. Uit een onderzoek van Doorne-Huiskes et al. (2004), blijkt dat vrouwen meer zorgtaken op zich nemen. Dit wordt bevestigd in de Studie gelijke kansenindicatoren in Vlaanderen, waaruit blijkt dat vrouwen vooral meer huishoudelijke taken uitvoeren. Volgens onderzoek van Dedry presteren mannen

en vrouwen in aantal en in stoort zorgtaken ongeveer hetzelfde en het onderzoek van het CBGS zegt dat mannen iets meer praktische taken doen.

Uit de interviews blijkt dat twee ondervraagden denken dat er een andere invulling is op gebied van taken. Twee mannelijke mantelzorger halen aan dat hun vrouw eerder de huishoudelijke taken doet en de zorgbehoevende gezelschap houdt (sociaal-emotionele taken). Zijzelf doen eerder praktische taken. De alleenstaande mannelijke mantelzorger zegt dat hij de huishoudelijke taken vooral aan de Landelijke Thuiszorg overlaat en zelf instaat voor de praktische taken. Bij de vrouwelijke mantelzorgers met een partner, wordt deze ook meestal aangehaald als hulp. De vrouwen vermelden meer sociaal-emotionele taken en geven de indruk dat ze iets meer huishoudelijke taken op zich te nemen. Toch doen zij voor de huishoudelijke taken ook bijna allemaal beroep op de Landelijke Thuiszorg. Dit komt uiteraard, zoals eerder vermeld, omdat de meeste geïnterviewde geselecteerd werden via een organisatie verbonden met de Landelijke Thuiszorg. Er kan hierdoor geen conclusie getrokken worden over het feit of vrouwen al dan niet meer huishoudelijke taken op zich nemen.

- Oppas of gezelschap is de hulp die door de mantelzorger als de meest ontbrekende schakel wordt beschouwd (Dedry, 2001).

Sommige geïnterviewden mantelzorgers die te maken hebben met een zware zorgsituatie ervaren een tekort aan oppasdiensten. Zij vermelden dat dit de combinatie met betaald werken bemoeilijkt.

- Volgens Dedry geven vrouwelijke mantelzorgers vlugger hun job tijdelijk of definitief op of verminderen hun arbeidstijd.

De ondervraagden die hun arbeidstijd hebben verminderd zijn inderdaad vrouwen. De mantelzorger die enkel deeltijds kan werken omwille van de zorgsituatie en momenteel op zoek is naar zo'n baan, is eveneens een vrouw.

Ook de werkloze ex-mantelzorger is een vrouw. Door de zware zorgsituatie heeft zij niet veel kunnen werken. De drie mannelijke mantelzorgers werken voltijds, evenals de personeelsdirecteur die mantelzorg verleent. De HR-manager die in het verleden mantelzorg deed werkte ook steeds voltijds.

- Tijdens het interview met Dedry zei zij dat ze denkt dat vrouwen openlijker zullen meedelen binnen de organisatie, dat zij aan mantelzorg doen. Mannen zouden er minder openlijk voor uit komen.

Uit de interviews bleek dat enkel drie werkende mantelzorgers, waaronder twee mannelijke mantelzorgers, het niet hebben meegedeeld. Eén mannelijke mantelzorger vindt dat de werkgever er geen zaken mee heeft en dat mantelzorgers er niet mee 'te koop' lopen. De mannelijke mantelzorger die zelfstandige is, zegt dat zijn werknemers niet weten dat hij mantelzorg doet. De drie mannelijke ondervraagden bleken dus inderdaad iets minder open te zijn over het feit dat zij mantelzorg verlenen ten opzichte van de werkgever of de collega's.

Tijdens de afname van de interviews met de werkende mantelzorgers merkte ik ook dat de vrouwen er iets openlijker over praten dan de drie ondervraagde mannen. De meeste vrouwelijke mantelzorgers begonnen spontaan hun verhaal te vertellen zodat enkel op het einde van het gesprek moest nagegaan worden of alle topics aan bod kwamen. Bij de mannelijke mantelzorgers was het nodig om de vragenlijst strikter te hanteren omdat zij, tijdens het interview, minder open over mantelzorg vertelden. Toch waren de twee mannelijke HR-managers, tijdens het interview, heel open over het feit dat zij mantelzorg verlenen en begonnen zij er wel spontaan over te vertellen.

- Volgens van Doorne-Huiskes et al. (2004) is de mate waarin mantelzorg met arbeid gecombineerd kan worden, ook afhankelijk van de mate van zorgbehoefte. Deze hulpbehoefte speelt een rol voor wat betreft het tijdsbeslag en de mogelijkheid om de zorg te plannen. Wanneer de behoefte aan

mantelzorg onoverzichtelijk is en de duur, richting en de intensiteit moeilijk voorspelbaar is het moeilijker om mantelzorg en werk te combineren.

Uit de interviews blijkt dat de vier mantelzorgers die te maken hebben met een zware zorgsituatie het in mindere mate kunnen combineren met de arbeid. Van deze vier intensieve mantelzorgers, waarvan de taken zwaar en frequent zijn, werken er twee deeltijds. Eén andere kan geen gebruik meer maken van systemen omdat al haar rechten opgebruikt zijn. De werkzoekende kan geen werk vinden omdat er voor de functie waarvoor zij solliciteert weinig deeltijdse betrekkingen bestaan. Zij kan door de zorgsituatie niet voltijds werken, vooral door het tekort aan oppas. Voor de werkloze ex-mantelzorger was de zware zorgsituatie de oorzaak van het feit dat zij maar korte periodes heeft kunnen werken.

Deze intensieve mantelzorgers ondervinden ook meer stress en emotionele druk dan de rest. De werkloze ex-mantelzorger ondervond vooral veel frustratie en financiële benadeling. Van de vier intensieve werkende mantelzorgers vermelden er drie dat zij al gedurende een lange tijd mantelzorg doen. Eén hiervan werkt voltijds omdat haar rechten opgebruikt zijn, de andere werkt contractueel deeltijds en de derde is werkzoekende.

- Van Doorne-Huiskes et al. (2004) vermelden ook dat de uitstelbaarheid van de taak en het al dan niet uitbesteden van taken van invloed is op de mate waarin mantelzorg met arbeid gecombineerd kan worden.

Slechts één geïnterviewde haalt aan dat mantelzorg en arbeid niet concurreert omdat hij de mantelzorgtaken na de werkuren kan verrichten. Bijna alle geïnterviewden besteden bepaalde huishoudelijke taken uit. Dit is te verklaren door de manier waarop deze geïnterviewden geselecteerd werden (zie eerder). Zoals reeds aangehaald wordt er een tekort aan oppasdiensten ervaren bij de intensieve mantelzorgers. Twee mantelzorgers vermelden dat indien er betere

oppas aan huis was geweest, zij deze taken konden uitbesteden en zelf voltijds hadden kunnen werken.

- Uit het onderzoek van het Steunpunt W.A.V. (Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming) blijkt dat mantelzorgers op meer atypische uren werken. Mantelzorgers doen meer avondwerk, weekendwerk en thuiswerk. Op gebied van het werken in ploegendiensten is er weinig verschil tussen werkende mantelzorgers en andere werkenden. In dit onderzoek wordt aangegeven dat het verband niet duidelijk is en verder onderzocht moet worden. Het is mogelijk dat werknemers die atypische arbeidsuren werken en thuis werken gemakkelijker mantelzorg kunnen verlenen. Anderzijds kan het ook zijn dat de werknemer bewust zijn arbeidssituatie in die richting heeft gewijzigd om de mantelzorg mogelijk te maken. Mantelzorgers kunnen ook vaker de begin- en eindtijden van hun werkdag aanpassen en sneller vrije dagen krijgen om gezinsredenen.

Er zijn geen mantelzorgers die expliciet vermelden avondwerk, weekendwerk en thuiswerk te doen. Er zijn wel mantelzorgers die in ploegendiensten werken en flexibele uren hebben, waardoor we wel kunnen veronderstellen dat sommigen af en toe ook eens 's avonds of in het weekend werken. Enkele mantelzorgers vermelden dat de flexibiliteit in uurroosters en de ploegendienst (waaronder ook ochtendpost) het mogelijk maakt om mantelzorg en werk te combineren. Maar één mantelzorger zegt dat de vaste uren het voor haar juist mogelijk maken om mantelzorg te combineren met een voltijds baan, omdat zij veel beroep moet doen op oppasdiensten die zij moet plannen. Een mantelzorger met flexibele uren zegt dat het in haar situatie voordelig uitkomt, maar denkt dat dit niet voor alle mantelzorgers geldt. Als de flexibiliteit in de arbeidstijden al dan niet ten goede komt van de mantelzorger hangt, volgens mij, af van de zorgsituatie en de organisatie rond de diensten.

Vier geïnterviewden vertellen dat de werkgever rekening met hen houdt door soepeler om te gaan met verlofdagen. Eén iemand zegt dat de werkgever sneller

verlof voor noodsituaties toekent en een andere mantelzorger vermeldt dat de werkgever eerder laattijdige aanvragen en verlengingen voor verlof zal goedkeuren, bij een zorgsituatie.

Besluit bij vergelijking met praktijk en literatuur

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de overeenstemming tussen de literatuurstudie en dit deel van de praktijkstudie.

Tabel 8: Overzicht van de vergelijking van de literatuurstudie met het tweede deel van de praktijkstudie

Onderwerpen	Bevindingen uit literatuurstudie	Bevindingen uit de praktijkstudie	Overeenstemming literatuurstudie en praktijkstudie
Begrip mantelzorg	Verwarring, onbekendheid	Niet alle mantelzorgers plaatsen zich onder deze term en kennen deze term.	Overeenstemming, sommige geïnterviewden kenden de term wel, dit is voor een deel te verklaren door de manier van selectie.
Profiel van de mantelzorger	Vrouwen, laaggeschoolden, ouderen,	Vooral vrouwen en ouderen geselecteerd, kan zijn omdat er meer zijn of omdat zij eerder wilden meewerken. De scholingsgraad werd niet bevestigd, uit het beroepsprofiel was op te maken laaggeschoold tot middengeschoold.	Grote overeenkomst.
Taken	Volgens twee onderzoeken doen vrouwen alle taken meer dan mannen. Eén onderzoek zegt dat er weinig verschil is. Volgens één van deze onderzoeken doen mannen meer praktische taken.	De twee gehuwde mannelijke mantelzorgers laten de huishoudelijke en sociaal-emotionele taken vooral aan hun vrouw over. De alleenstaande man noemt vooral praktische taken op. De vrouwen noemen	De mannelijke mantelzorgers halen inderdaad meer praktische taken aan. Maar er is geen besluit te trekken over de huishoudelijke taken omdat de meeste geïnterviewde beroep doen op de 'Landelijke

			meer sociaal-emotionele taken op. Ook vrouwelijke mantelzorgers besteden vaak een deel van de huishoudelijke taken uit. Dit heeft echter te maken met de manier van selecteren.	Thuiszorg'. We kunnen veronderstellen dat indien de man een partner heeft hij de vrouw eerder de huishoudelijke taken zal laten doen, en de vrouwelijke mantelzorger zelf een deel van deze taken zal doen en de rest uitbesteden.
Werk verminderen of stoppenzetten	Vrouwen zullen eerder hun arbeidstijd verminderen of stoppen met werken om mantelzorg te verlenen.	Degene die hun arbeidstijd vermindert of geen job hebben zijn allemaal vrouwen.	Grote overeenkomst	
Openheid rond mantelzorg	Volgens Dedry zullen mannen minder snel aan de werkgever meedelen dat zij aan mantelzorg doen.	Drie werkende mantelzorgers hebben het niet meegedeeld, hiervan zijn er twee mannen.	Meer vrouwen dan mannen geïnterviewd dus moeilijk te bepalen of er overeenstemming is. Wel duidelijk dat twee mannelijke mantelzorgers er minder open over zijn door uitspraken als 'ze hebben er geen zaken mee'.	
Invloed zorgbehoevendheid op combinatie mantelzorg-werk	De hulpbehoevendheid speelt een rol bij de combinatie, voor wat betreft de tijd die de zorg behoeft en de mate waarin de benodigde zorg te plannen is.	Degene die te maken hebben met zware zorgsituaties werken eerder minder of hebben in het verleden minder gewerkt. Van degene die al een lange tijd	Overeenstemming	

			mantelzorg verlenen werkt één iemand voltijds (rechten opgebruikt), één iemand deeltijds en de andere is werkzoekende.	
Atypische werkuren	Mantelzorgers werken meer atypische uren, kunnen vaker de begin- en eindtijden van hun werkdag aan passen en kunnen eerder vrije dagen krijgen om gezinsredenen. Mantelzorgers werken ongeveer even vaak in ploegendiensten dan andere werkenden. Of atypische uren het gemakkelijker maakt om mantelzorg te verlenen is niet onderzocht.	Een groot deel van de ondervraagden werkt in ploegen of heeft flexibele uurroosters. Eén iemand zegt dat dit het gemakkelijker maakt om mantelzorg te verlenen, maar één persoon met vaste uren vindt dat dit het juist gemakkelijker maakt. Vier ondervraagden vermelden soepelheid vanuit de werkgever, naar verlofstelsels toe.	Overeenstemming op gebied verlofdagen. Over het verband was er in de literatuur geen duidelijkheid. Uit de praktijk blijkt dat de ondervraagde die in ploegen, posten en dergelijke werken het gemakkelijker vinden om de mantelzorg te verlenen. Geen van de ondervraagde heeft om flexibele uren gevraagd om de mantelzorg te kunnen verlenen. Toch vermeldt één mantelzorger dat vaste uren beter zijn.	

Hoofdstuk 7: Vergelijking tussen praktijkstudie deel één en deel twee

Bij beide delen van de praktijkstudie kwamen dezelfde of gelijkaardige topics aan bod. Daarom worden de belangrijkste topics vervolgens met elkaar vergeleken in onderstaande tekst.

HR-managers zijn weinig bekend met het begrip mantelzorg. Mantelzorgers zelf nemen dit begrip niet vaak in de mond en sommige beschouwen zichzelf niet als een mantelzorger.

HR-managers zijn beperkt op de hoogte van het aantal mantelzorgers in de onderneming omdat er geen officiële registratie van bestaat en omdat de reden voor tijdskrediet niet moet meegedeeld worden. Toch groeide de bewustwording tijdens de gesprekken en konden de HR-managers een aantal voorbeelden opnoemen, van werkende mantelzorgers binnen de organisatie, die ze weten kwamen via informele contacten met de werkende mantelzorger. De werkende mantelzorgers zelf zeggen bijna allemaal dat zij de werkgever hebben meegedeeld dat zij mantelzorg verlenen. Diegenen die het niet hebben meegedeeld vermelden dat de werkgever er wel op de hoogte van is via informele contacten.

De meeste HR-managers gaan soepel om met tijdskrediet. Degene die prioriteitsregels hebben bepaald zeggen voorrang te geven aan mantelzorg, waaronder ook de palliatieve zorg. Mantelzorgers zeggen dat de rol van de werkgever erin bestaat deze systemen toe te kennen en ook de nodige flexibiliteit in de werkuren en in verlofregelingen toe te staan.

HR-managers vinden dat er voldoende systemen bestaan waarop mantelzorgers beroep kunnen doen. Ze vinden dat hun rol erin bestaat deze systemen op maat van de mantelzorger toe te passen. Indien er meer oog moet komen voor werkende mantelzorgers vinden de HR-managers dat dit niet enkel vanuit de bedrijven moet gebeuren maar ook vanuit de Overheid en de sociale partners. De werkende mantelzorgers die voltijds werken vinden ook dat er voldoende systemen zijn voor hun situatie. Degenen die deeltijds werken of niet werken vinden dat de systemen niet lang genoeg duren om een langdurige zorgsituatie op te vangen. Ook kunnen de rechten na een tijd zijn opgebruikt.

HR-managers zien de samenhang van mantelzorg met een aantal maatschappelijke ontwikkelingen. Sommige denken dat mantelzorg door de vergrijzing zal toenemen en dat werknemers daarom in de toekomst meer tijdskrediet zullen aanvragen om mantelzorg te verlenen. De werkende mantelzorgers denken ook dat mantelzorg kan toenemen, maar vermelden dat de nodige ondersteuning en promotie er dan moet zijn vanuit de bedrijven en de Overheid.

Hoofdstuk 8: Conclusie

De vergrijzing en de interne vergrijzing van de bevolking zorgen ervoor dat wij langer moeten werken om de sociale zekerheid betaalbaar te houden. Ook zal hierdoor het aantal zorgbehoevenden in de toekomst toenemen. Omdat er meer zorgbehoevenden in de toekomst zullen zijn zal de vraag naar mantelzorg stijgen. Het stimuleren van de arbeidsparticipatie van vrouwen en de nood aan langer werken, kunnen echter het aanbod van mantelzorg in de toekomst in gedrang brengen. Dit omdat mantelzorgers vooral vrouwen en ouderen zijn. Vrouwen verlenen eerder mantelzorg omdat het van hen verwacht wordt en omdat zij vaker deeltijds werken. Ouderen zijn vaak met pensioen of wenden het pensioen aan om mantelzorg te verlenen. Het aantal beroepsactieve mantelzorgers is doorheen de jaren toegenomen en zal onder invloed van de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen en het langer werken mogelijk verder toenemen. Daarom is het belangrijk om de combinatie van mantelzorg en werk te ondersteunen en ervoor te zorgen dat vraag en aanbod in balans blijven.

De belasting van de combinatie van mantelzorg en werk hangt af van een aantal factoren. Enkele hiervan zijn de soort taken, de uitstelbaarheid van taken, het uitbesteden van taken, de zorgbehoevendheid, de frequentie van de zorg, de ervaring met het verlenen van de mantelzorg, de steun vanuit de omgeving, het al dan niet ondervinden van belasting en de ervaringen met de dienstverlening. Verder kunnen ook kenmerken van het werk de haalbaarheid van de combinatie beïnvloeden. Zo bleek uit onderzoek van het Steunpunt WAV dat werkende mantelzorgers vaker op atypische uren werken en vaker thuiswerk doen. Het is mogelijk dat zij daardoor gemakkelijker mantelzorg kunnen verlenen.

Vervolgens werden in de literatuurstudie maatregelen besproken die de combinatie van mantelzorg en werk kunnen bevorderen. In het onderzoek van het Steunpunt WAV werd vermeld dat de flexibiliteit in de arbeidstijden en in verlofmogelijkheden een rol kunnen spelen. Werkgevers kunnen dus een rol spelen door soepeler om te gaan met verlof voor mantelzorgers en door flexibele werkuren toe te laten. Indien dit niet mogelijk is of dit niet

volstaat, kan de werkende mantelzorger gebruik maken van tijdskrediet, loopbaanonderbreking en thematische verloven. Van deze systemen kan de mantelzorger echter wel niet onbeperkt gebruik maken. Indien de rechten zijn opgebruikt of de systemen niet volstaan, kan de werkende mantelzorger contractueel zijn arbeidstijd verminderen. Het bedrijf kan een rol spelen omdat er afwijkingen van tijdskrediet kunnen bestaan op sector- en ondernemingsniveau.

Verder bestaan er ook een aantal ondersteunende maatregelen vanuit de Vlaamse regering namelijk de Vlaamse aanmoedigingspremie zorgkrediet en de Vlaamse zorgverzekering. Ook op provinciaal en gemeentelijk niveau zijn er tegemoetkomingen voor mantelzorgers. Dit zijn vooral financiële tegemoetkomingen en premies die dienen als vorm van erkenning voor de inzet van de mantelzorger.

Ook de dienstverlening voor mantelzorgers kan ervoor zorgen dat mantelzorg en werk beter gecombineerd kunnen worden. Wanneer bepaalde zorgtaken die veel tijd in beslag nemen en moeilijk uitstelbaar zijn, kunnen uitbesteed worden komt dit de combinatie ten goede.

Omdat in de toekomst de tendens van het stijgend aantal beroepsactieve mantelzorgers zich zal verder zetten, is het belangrijk dat de werkgever hiermee rekening houdt in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Doordat langer werken nodig is zullen oudere mantelzorgers minder snel het pensioen kunnen aanwenden om aan mantelzorg te doen. Hierdoor zullen er meer oudere en vooral vrouwelijke werknemers zijn binnen de onderneming, die aan mantelzorg doen. In het kader van het generatiepact werden er versoepelingen toegestaan voor het tijdskrediet bij 50-plussers, zodat langer werken samen kan gaan met minder werken. Het is daarom mogelijk dat meer oudere (vrouwelijke) werknemers in de toekomst van tijdskrediet gaan gebruik maken om mantelzorg en werk te combineren tot aan de pensioensleeftijd. Voor de werkgever heeft dit tot gevolg dat hij een aanvullende werkgeversvergoeding bovenop het tijdskrediet bij werknemers van minimum 50 jaar, moet betalen.

Bij het eerste deel van de praktijkstudie werden er interviews afgenomen met twaalf HR-managers. Hiervan is de helft tewerkgesteld in een profit organisatie en de andere helft in een non-profit organisatie. Uit de verwerking van de interviews bleek dat de HR-manager een beperkte kennis hebben van het begrip mantelzorg en weinig zicht hebben op het aantal werknemers binnen de organisatie die mantelzorg en werk combineert. Tijdens de gesprekken met de HR-managers groeide wel het besef dat er mantelzorgers binnen de onderneming zijn en werden er voorbeelden aangehaald. Hieruit werd besloten dat mantelzorg een 'verborgen en dus vergeten' element is en dat het spreken over mantelzorg bijdraagt tot de sensibilisering en bewustwording over mantelzorg.

De meeste geïnterviewden ervaren mantelzorg niet als een belemmerende factor omdat de werknemers gebruik kunnen maken van een aantal systemen. Zij zeggen wél dat deze systemen voor mantelzorg, de organisatie van de arbeid bemoeilijken en dat daarom een goede planning noodzakelijk is. Toch worden systemen zoals tijdskrediet toegestaan en gaan de meeste organisaties er soepel mee om.

De HR-managers vinden dat de rol van de werkgever erin bestaat de bestaande systemen op maat toe te passen. Een groot deel van de geïnterviewde HR-managers vindt het zijn taak om de werknemers hierover te informeren en vervolgens samen naar een oplossing te zoeken. Enkele vinden dat dit de rol van de Overheid is. De HR-managers geven aan dat indien de bedrijven in de toekomst een grotere rol moeten spelen, dit moet kaderen in overleg op een hoger niveau (Overheid, sociale partners).

De geïnterviewde HR-managers zien de samenhang van mantelzorg met een aantal sociale en maatschappelijke discussies. Een groot aantal van de ondervraagden verwacht een stijging van de aanvragen voor de systemen. Een deel hiervan denkt dat er door de veroudering van de bevolking meer gebruik zal gemaakt worden van de bestaande systemen om mantelzorg te verlenen.

Het verschil tussen HR-managers uit profit- en non-profit organisaties is beperkt voor wat betreft het op de hoogte zijn van het aantal mantelzorgers binnen de organisatie, de houding en de soepelheid in verlofsystemen. HR-managers in de non-profit staan iets meer

open voor dit probleem en zijn geneigd om soepeler om te gaan met verlofsystemen. Toch zijn heel wat HR-managers uit de profit organisaties dit ook en is het verschil daarom niet opmerkelijk.

Bij het tweede deel van de praktijkstudie werden interviews afgenomen met acht werkende mantelzorgers, waaronder één zelfstandige. Van deze acht werkende mantelzorgers waren er drie mannen en vijf vrouwen. Verder werd er een interview afgenomen met een werkzoekende mantelzorger en een werkloze ex-mantelzorger.

Uit de verwerking van de interviews bleek dat de term mantelzorg door weinig mantelzorgers wordt gebruikt. Een paar zien zich ook niet als een mantelzorger. Verder zijn een aantal geïnterviewden wel op de hoogte van de definitie van mantelzorg. Het verlenen van mantelzorg heeft een invloed op heel het gezin. De gehuwde mantelzorgers kregen namelijk bijna allemaal hulp van hun partner.

Van de werkende mantelzorgers deelde er drie, waaronder twee mannelijke mantelzorgers, niet mee aan de werkgever dat hij/zij mantelzorg verleent. Toch zeggen alle mantelzorgers dat de werkgever ervan op de hoogte is.

Een aantal mantelzorgers werkt minder om mantelzorg en werk te kunnen combineren. Dit zijn de intensieve mantelzorgers die zorg verlenen aan een zwaar zorgbehoevende en daarom frequent en veel taken op zich nemen. Enkele van deze mantelzorgers vermelden dat zij voltijds waren blijven werken indien de nodige dienstverlening waaronder oppas er was geweest.

De werkende mantelzorgers die voltijds werken vermelden dat de combinatie mogelijk is omdat zij beroep doen op dienstverlening, hulp krijgen van familieleden en de werkgever er rekening mee houdt. Bij dit laatste punt worden flexibiliteit in de werktijden en soepelheid in verlofregelingen aangehaald. Enkele mantelzorgers werken in ploegendiensten of hebben wisselende uurroosters en vinden dat dit de combinatie van mantelzorg en werk gemakkelijker maakt. Langs de andere kant is er ook een mantelzorger die vaste uren gemakkelijker vindt omdat de dienstverlening dan beter kan georganiseerd worden.

Deze thesis richtte zich vooral op mantelzorg in Vlaanderen en in België. Er werd in de literatuurstudie maar beperkt over de grens gekeken. Dit is een aandachtspunt voor verder onderzoek. Deze thesis had vooral als doel het onderwerp verder te verkennen. Daarom werden er geen adviezen geformuleerd. Wel werd aangehaald dat het belangrijk is dat de werkgever rekening houdt met het stijgend aantal beroepsactieve mantelzorgers en dat de werkgever een rol kan spelen bij het toekennen van regelingen en systemen.

Lijst van de geraadpleegde werken

Boeken

De Leus K., en Huybrechts P. (2006). *Uitvaart van onze welvaart: Naar grijsland*. Roeselare: Roularta Books.

Dedry A. (2001). *Mantelzorger, doorbloeiers in het zorglandschap*. Leuven: VZW Ons Zorgnetwerk.

De Grootte P. (2004). Demografische ontwikkelingen in de provincie Limburg. In Heeren, J., en Milis, K. (Red.). *Staten-generaal van de Limburgse economie en werkgelegenheid* (pp177-211). Leuven: LannooCampus.

Kremer, M. (2000). *Geven en claimen: burgerschap en informele zorg in Europees perspectief*. Utrecht: NIZW

Masui, C., Renders, L., Grieten, S., Raeds, M., Schippers, N., Vaes, M. (2003). *Methoden voor onderzoek en rapportering 1 syllabus*. Diepenbeek: Limburgs Universitair Centrum.

Artikels, brochures, rapporten en verslagen

Bogaerts K., Debacker M., de Lathouwer L. (2006, 3^{de} trimester). Zorg in de moderne verzorgingsstaten en sociaal beleid: het Belgisch tijdskrediet. *Belgische tijdschrift voor de sociale zekerheid*, pp 367-395.

Bouckaert, S., en Van Bruggenhout, B. (2000). *Een juridische verkenning van de grijze zone tussen vrijwilligerswerk en professionele arbeid*. Rapport in opdracht van de Koning Boudewijnstichting, Brussel.

CBGS (2004). *Vlaams Zorg Actieplan (2004-2020). Aanbevelingen voor een duurzaam zorgbeleid*. Brussel: CBGS.

Dedry A. (2003, maart 18). Mantelzorg in Vlaanderen: een grenzeloos en genderloos engagement. *Vrouw/man zorgverlening* (pp.63-73). Leuven: Cera Foundation.

Dedry A. (2006). *Zorg voor adempauze, tussen daad en droom*. Wijgmaal: Ons Zorgnetwerk.

Doorne-Huiskes, A. van, Dyksta, P., en Schippers, J. (2004). *Mantelzorg in de (tijds)klem*. Geraadpleegd op september 26, 2006 van [http://www.e-quality.nl/assets/e-quality/dossiers/Mantelzorg/Mantelzorginde\(tijds\)klem.pdf](http://www.e-quality.nl/assets/e-quality/dossiers/Mantelzorg/Mantelzorginde(tijds)klem.pdf)

Duijnstee, M., en Tjadens, F. (1999). *Visie op mantelzorg. Zorgen voor morgen*. Utrecht: NIZW.

Federale Overheid. (2005, oktober, 11). *Het generatiepact*. Geraadpleegd op oktober 1, 2006 van <http://www.belgium.be/>

FOD Economie –Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie (2000). *Bevolkingsvooruitzichten 2000-2050 : veroudering van de bevolking, per leeftijdsgroep*.

Geraadpleegd op januari 15, 2007 van:
http://statbel.fgov.be/figures/d23_nl.asp#Bevolkingsvooruitzichten

FOD Economie (2005). *Regionale tegemoetkomingen voor de tewerkstelling, de aanmoedigingspremie in het kader van zorgkrediet*. Geraadpleegd op februari 13, 2007 van:
http://www.mineco.fgov.be/enterprises/vademecum/Vade22_nl-03.htm#P2289_279069

Goudousakis A. (2006). *Leeftijdsbewust personeelsbeleid, gevalstudie bij Masterfoods*. Hasselt: Universiteit Hasselt.

Jacobs, T., en Lodewijckx, E. (2004). *Zicht op zorg. Studie van de mantelzorg in Vlaanderen in 2003*. CBGS werkdocument, 11, Brussel.

Martens H. (2006). *Hou ervaring in huis, verleng de inzetbaarheid van uw meest ervaren krachten (presentatie)*. Hasselt: Martens H.

Mertens, T., Valgaeren, E., Van Aerschot, M., en Steegmans, N. (2002). *Gelijke kansenindicatoren in Vlaanderen, statistieken en indicatoren voor een gelijke kansenbeleid voor mannen en vrouwen*. Steunpunt beleidsrelevant onderzoek, Consortium Universiteit Antwerpen en Limburgs Universitair Centrum: Universiteit Antwerpen.

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (1998). *Thuiszorgdecreet*. Geraadpleegd op september 27, 2006, van <http://users.pandora.be/fimac/fimac/thuiszorgdecreet.htm>

Nederlandstalige vrouwenraad (2003, juni). Infodossier *mantelzorg/thuiszorg*. Geraadpleegd op september 5, 2006 van <http://www.vrouwenraad.be>

Ondersteuning in thuiszorg vzw (2003, december, 1). *Mantelzorg. Zorg verlenen, hulp krijgen*. Brussel: Messiaen.

Pelfrene E. (2005, oktober). *Ontgroening en vergrijzing in Vlaanderen 1990-2050. Verkenning op basis van de NIS-bevolkingsvooruitzichten* (Stativaria 36). Geraadpleegd op mei 15, 2007, van http://publicaties.vlaanderen.be/docfolder/2263/Ontgroening_en_vergrijzing_Vlaanderen_1990_2050.pdf

Provincie Antwerpen (2003). *Toelage ter ondersteuning van de thuisverzorging van gehandicapte kinderen*. Geraadpleegd op mei 3, 2007 van: <http://www.provant.be/subsidies>

Provincie Antwerpen (2005). *De individuele toelage voor thuisverzorging van ouderen*. Geraadpleegd op mei 3, van: <http://www.provant.be/subsidies>

Provincie Limburg (2004). *Reglement betreffende de ondersteuning mantelzorg*. Geraadpleegd op mei 2, 2007 van: <http://www.limburg.be/dienstouderen/>

Provincie Oost-Vlaanderen (2006). *Reglement provinciale mantelzorgpremie*. Geraadpleegd op mei 2, 2007 van: http://www.oost-vlaanderen.be/public/welzijn_gezondheid/zorg/ouderenzorg/thuiszorg/953.cfm

RVA (2006). *Infoblad-werknemers, loopbaanonderbreking in het kader van medische bijstand*. Geraadpleegd op april 14, 2007 van: http://www.rva.be/D_opdracht_LBO/Regl/Werknemers/Medisch/Am_Mb/InfoNL.pdf

RVA (2006). *Infoblad-werknemers, loopbaanonderbreking in het kader van palliatief verlof*. Geraadpleegd op april 14, 2007 van: http://www.rva.be/D_opdracht_LBO/Regl/Werknemers/Palliatief/PAL/InfoNL.pdf

RVA (2006). *Infoblad- werknemers, het tijdskrediet*. Geraadpleegd op april 15, 2007 van: http://www.rva.be/D_opdracht_LBO/Regl/Werknemers/Algemeen/Ct_Tk/Tijdskrediet/InfoNL.pdf

RVA (2006). *Infoblad-werknemers, loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof*. Geraadpleegd op april 15, 2007 van:

http://www.rva.be/D_opdracht_LBO/Regl/Werknemers/Ouderschap/Ov_Cp/InfoNL.pdf

RVA (2006). *Infoblad-werkgevers, bijdragen en inhoudingen op "pseudo-brugpensioenen" – aanvullende vergoedingen bij volledig of halftijds tijdskrediet voor werknemers van minstens 50 jaar*. Geraadpleegd op mei 12, 2007 van:

http://www.rva.be/D_opdracht_LBO/Regl/Werkgevers/Ct_Tk/Canadadry/InfoNL.pdf

SOFIM (2006). *Eindeloopbaan: wettelijke bepalingen en de financiële mogelijkheden (presentatie)*. Hasselt: SOFIM

Steunpunt WAV (2006, september, 8). *Met de mantel der liefde. Arbeidsmarktflits*. Geraadpleegd op september 28, 2006, van <http://www.steunpuntwav.be/>

Van Woensel A. (2006). *Met de mantel der liefde, een analyse van de combinatie van werk en mantelzorg/kinderzorg in Vlaanderen*. Eindrapport Steunpunt WAV (pp 8-16). Leuven: Steunpunt WAV.

Vermeulen (2005). *Demografische, economische en sociale gevolgen van de vergrijzing in België*. Hasselt: Limburgs Universitair Centrum.

Vlaamse gezondheidsraad (2005). *Advies inzake mantelzorgen van personen met een psychische problematiek*. Uit *Jaarverslag 2005* (Hoofdstuk 2.4). Geraadpleegd op september 25, 2006, van: <http://www.wvc.vlaanderen.be>

Vlaamse overheid (2006). *De Vlaamse aanmoedigingspremie in de privé-sector*. Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie: Brussel.

Werkgroep Thuisverzorgers vzw (2005). *De gids in de thuiszorg*. Geraadpleegd op 29 april, 2007, van <http://www.mantelzorglijn.be>

Werkgroep Thuisverzorgers vzw (2007). *Overzicht van de premies en tegemoetkomingen voor zorgbehoevenden en/of mantelzorgers*. Werkgroep Thuisverzorgers vzw: Heverlee.

WVC Vlaanderen (2002). Tegemoetkomingen in de tijd. *In de gezinsgids* (hoofdstuk 6). Geraadpleegd op 25 april, 2007, van <http://www.wvc.vlaanderen.be/gezinsgids/>

WVC Vlaanderen (2004). *Statistisch overzicht van de zorgverzekering per 31 december 2004*. Geraadpleegd op 1 mei, 2007, van <http://www.wvc.vlaanderen.be/zorgverzekering/documentatie/>

Geraadpleegde Internetsites

<http://www.meta.fgov.be>

<http://www.ouderenenarbeid.uhasselt.be>

<http://www.ouderewerknemers.be>

<http://www.statbel.fgov.be>

<http://www.vlaanderen.be>

<http://www.rva.be>

<http://www.socialsecurity.be>

<http://www.acv.be>

<http://mineco.fgov.be/>

<http://www.vlaamsezorgverzekering.be/>

<http://www.wvc.vlaanderen.be/zorgverzekering/>

Lijst van figuren en tabellen

FIGUREN

Figuur 1: Situering van het begrip mantelzorg -13-

Figuur 2: Bevolkingsvooruitzichten (2000-2050), veroudering van de bevolking (per 31/12) -37-

TABELLEN

Tabel 1: Profiel van de werkende mantelzorgers en niet-mantelzorgers (15-64 jaar) naar beroepsgroep, beroepsstatuut, contracttype en arbeidsregime -24-

Tabel 2: Profiel van de werkende mantelzorgers en niet-mantelzorgers (15-64 jaar) naar type arbeid -25-

Tabel 3: Informele zorg in Europa in 1994, in procenten -30-

Tabel 4: Forfaitaire uitkering in geval van een voltijdse loopbaanonderbreking voor werknemers < 50 jaar in de privésector, oktober 2006 (maandelijkse bedragen in EUR) -50-

Tabel 5: Thematische verloven 2006 -53-

Tabel 6: De Vlaamse zorgverzekering vergoedingen vanaf 1 januari 2003 -62-

Tabel 7: Situatieschets per werkende mantelzorger -98-

Tabel 8: Overzicht van de vergelijking van de literatuurstudie met het tweede deel van de praktijkstudie -126-

Bijlagen

Bijlage 1: Interviewschema HR-managers

Bijlage 2: Interviewschema werkende mantelzorgers

Bijlage 3: Overzicht van de onderzoeken naar het profiel van de Vlaamse mantelzorger

Bijlage 4: Aanvullingen bij tijdskrediet en thematische verloven

Bijlage 5: De provinciale mantelzorgpremies

Bijlage 6: Overzicht van de premies en tegemoetkomingen voor zorgbehoevenden en/of mantelzorgers

Bijlage 7: Overzicht van de geïnterviewde HR-managers

Bijlage 8: Uitgebreide situatieschets per werkende mantelzorger

Bijlage 1: Interviewschema HR-managers

Gegevens bedrijf

Functie geïnterviewde

1. Wat is mantelzorg voor u? Wat verstaat u onder mantelzorg?
2. Heeft u enig idee of uw medewerkers al of niet aan mantelzorg doen?
3. Kom jij de problematiek van mantelzorg als belemmerende, bemoeilijkende factoren voor uw werknemers tegen?
Waaraan of hoe merkt u het? (aantal keren, wie en welk probleem; aanleiding tot verzuim? tot stress? tot moeilijkheden in de werkorganisatie?)
Heeft het bedrijf toen voor die personen al of niet iets gedaan?
4. Welk is je houding en je opvatting ten opzichte van werknemers die aan mantelzorg doen? Hoe kijk je ertegen aan, is het puur een persoonlijk probleem van de werknemer? Of vind je dat het bedrijf ook een rol kan spelen?
5. Is het verlenen van tijdskrediet voor mantelzorg een probleem voor uw bedrijf?
6. Hoe soepel wordt er in uw bedrijf omgegaan met tijdskrediet?
Wie vraagt het meeste tijdskrediet, mannen –vrouwen/ welke geledingen of functies? Welke prioriteitsregels volgt u voor het toekennen van tijdskrediet? (Wereldreis, palliatief, gehandicapt kind, ouders verzorgen, opleiding, andere job uitproberen..)

7. Welk zijn je verwachtingen voor de toekomst in verband met tijdskrediet?
8. Waar ziet u mogelijk tegemoetkomingen of oplossingen? Wiens verantwoordelijkheid is het dat die er komen? Vindt u dat die er moeten komen?
9. Heeft de arbeidsgeneesheer in dit verband volgens u een rol?
10. Welke verschillen ziet u in verband met mantelzorgaanvragen tussen mannen en vrouwen? (In aantal vragen, redenen waarom, dingen die ze vragen?)
11. Deze ideeën van u zijn die algemeen verspreid of aanvaard? Hoe wordt er volgens u door andere HR-managers gedacht over deze topic? Is er hiervoor sensibilisering nodig?

In het licht van een noodzakelijke grotere arbeidsparticipatie van werkloze 45+ vrouwen

12. Heeft u contact met mogelijke herintreders?
- zie je dat die problemen hebben met mantelzorg verlenen?
 - zouden er tegemoetkomingen en meer stimulerende maatregelen tot herintrede moeten komen?
 - wie zou welke tegemoetkomingen kunnen organiseren
 - welke drempels zijn er voor het herintreden van 45-plus werkloze vrouwen volgens jou?
13. Heeft u zicht op de redenen, aanleidingen voor het stoppen met werken van 45+ vrouwen?

Bijlage 2: Interviewschema werkende mantelzorgers

- *Gegevens mantelzorger (+leeftijd)*
- *Gegevens bedrijf waar mantelzorger tewerkgesteld is*

14. Wat houdt mantelzorg voor u in? (frequentie?, welke taken?, voor wie?)
Wat verstaat u onder het begrip mantelzorg?

15. Hoe ervaart u het verlenen van mantelzorg?
Ondervindt u hier zelf moeilijkheden of problemen mee (op gebied van ziekte, stress, emotionele druk, enzovoorts)?

16. Ondervindt u moeilijkheden om werk en mantelzorg te combineren (combinatie werk en zorg, arbeidstijden)?
Heeft u de indruk dat het uw werk bemoeilijkt?

17. Heeft u uw werkgever of iemand binnen het bedrijf, ingelicht over het feit dat u mantelzorg verleent?

18. Maakt u gebruik van een regeling om de combinatie beter mogelijk te maken?
Welke regeling? (tijdskrediet, zorgverlof, onbetaald verlof, enzovoorts)
Wat zijn uw ervaringen met deze regeling? (volstond het?)

19. Vindt u dat u binnen het bedrijf voldoende ruimte krijgt om aan mantelzorg te doen?
(om mantelzorg te kunnen combineren met het werk)

Werden regelingen (zie vraag 5) soepel toegestaan door de werkgever? (eventueel wachttijden) of heeft u het gevoel dat het tegen zijn zin is?

Vindt u dat de werkgever hier een actieve rol kan spelen? Is uw werkgever, volgens u, bereid om vanuit het bedrijf meer te doen voor mantelzorgers?

Denkt u dat een werkgever moet reageren op het feit dat iemand mantelzorgactiviteiten op zich neemt?

20. Vindt u dat u voldoende keuze heeft tussen systemen om werk en mantelzorg te combineren?

Moet er, volgens u, iets veranderen om de combinatie beter mogelijk te maken?

Waar moet er iets veranderen?

Wie moet dit doen? Heeft het bedrijf, volgens u, hier verantwoordelijkheid in?

21. Wat zijn uw verwachtingen naar de toekomst in verband met mantelzorg? (en regelingen in verband met mantelzorg)

22. Denkt u dat er verschillen zijn tussen mannen en vrouwen die aan mantelzorg doen?

Hoe merkt u dit onder de collega's?

23. Heeft uw werkgever, volgens u, enig idee of er personeelsleden zijn en hoeveel personeelsleden er zijn die al of niet aan mantelzorg doen?

24. Heeft u een idee welke prioriteitsregels de werkgever toepast bij het toekennen van tijdskrediet?

25. Denkt u dat er binnen andere bedrijven op een gelijkaardige manier wordt omgegaan met mantelzorg en de vraag naar regelingen betreffende mantelzorg?

26. (Welke rol speelt de arbeidsgeneesheer, volgens u, hierin? Hoe ervaart u de rol van de arbeidsgeneesheer binnen het bedrijf waar u werkt?)

Bijkomende bemerkingen?

Bijlage 3: Overzicht van de onderzoeken naar het profiel van de Vlaamse mantelzorger

Onderzoek Items	Onderzoek Anne Dedry (2001) met als uitgangspunt de Panelstudie van Belgische huishoudens (1998), NIS	Studie gelijke kansenindicatoren in Vlaanderen (2002) op basis van Panelstudie Belgische huishoudens (1998) bewerking SEIN	Onderzoek CBGS 2003 Dubbelonderzoek: enerzijds, en anderzijds, geregistreerde	Eindrapport WAV 2006, FOD Economie- Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, EAK Module 'Combinatie Werk en Gezin' (Bewerking Steunpunt WAV)
Aantal mantelzorgers in Vlaanderen	280 000 (6% van de Vlaamse bevolking vanaf 16 jaar)	12% van de Vlaamse bevolking (5% van de Vlaamse mannen en 7% van de Vlaamse vrouwen)	580 000 intensieve mantelzorgers (19% van de Vlaamse bevolking tussen 25 en 64 jaar)	4,3% van de Vlaamse bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar). Ongeveer 5% van de niet-werkenden en 3,9% van de werkenden verleent mantelzorg. In absolute getallen vanuit mantelzorgperspectief werkenden belangrijkste: 99 800 werkenden tegenover 69 200 niet-werkenden, samen 169 000 mantelzorgers.
Geslacht	Van de 6% is 63% vrouwelijk en 37% mannelijk	Van de 12% is 61% vrouwelijk en 39% mannelijk	Van de geregistreerde mantelzorgers is 65% vrouwelijk en 35% mannelijk. Het aandeel mannen stijgt met de leeftijd. Van de geregistreerde mantelzorgers tussen de 45 en 79 jaar is namelijk 48% mannelijk.	5,2% is vrouwelijk, 3,4% is mannelijk, samen gemiddeld 4,3%.
Leeftijd	Gemiddeld		Geregistreerde mantelzorgers	Zo'n 44,5% van de mantelzorgers zijn

	vrouwelijke 50-ers en mannelijke 60-ers voor ouderen.		meestal tussen de 45 en 70 jaar. De modale leeftijdsgroep van de mannelijke mantelzorgers is van 55 tot 59 jaar, bij de vrouwen is dit van 50 tot 54 jaar.	40'ers en 31,8% is tussen de 50 en 64 jaar oud. Werkende mantelzorgers behoren vaker dan gemiddeld tot de oudere leeftijdsgroepen (40+).
Scholingsgraad	De ondervraagde mantelzorgers hebben een lagere scholingsgraad dan de Vlamingen in het algemeen. Ongeveer 1/3 behaalde geen diploma of beëindigde alleen het lager onderwijs. Nog 1/3 heeft een diploma lager secundair of hoger secundair onderwijs behaald. Ongeveer 14% maakte een opleiding hoger onderwijs af. Vrouwen zijn iets hoger opgeleid.		Lage scholingsgraad bij geregistreerde mantelzorgers, meer dan de helft haalde hoogstens een diploma lager middelbaar onderwijs, en 1/6 volgde onderwijs aan een hogeschool of universiteit. De opportuniteitskost, van het verlenen van mantelzorg, speelt een rol. Meer intensievere mantelzorg verleend bij niet-universitairen.	28,4% van de mantelzorgers is laaggeschoold, 38,4% middengeschoold en 33,2% hooggeschoold. Het verschil in werkzaamheidsgraad tussen werkende mantelzorgers en andere werkenden is het kleinst bij hooggeschoolden. Laaggeschoolden gaan eerder de baten van werk en zorg afwegen, vooral vrouwen. Mantelzorgers zijn dus vaker laaggeschoold (28,4%) dan andere werkenden (24,3%). Dit verschil is vooral opmerkelijk bij vrouwen. Bij mannen zijn de verschillen in scholingsgraad kleiner, maar valt het wel op dat ze minder vaak hooggeschoold zijn.
Combinatie mantelzorg en werk	In 1988 was slechts 1/5 ^{de} van de mantelzorgers beroepsactief, in dit onderzoek is dit 1/3 ^{de} . In de panelstudie van 1998	8 op 10 personen die hun zorgarbeid minder betaald werken dan ze zouden wensen zijn vrouwen. 5%	Uit de enquête afgenomen bij de Vlaamse bevolking blijkt dat ongeveer 50% van de mantelzorgers beroepsactief is. Uit de andere enquête blijkt dat	59% van de mantelzorgers heeft een betaalde baan(53,6% bij de vrouwen, 67,3% bij de mannen). Hierdoor ligt de werkzaamheidsgraad van mantelzorgers lager dan bij niet-

	registreert men zelfs 54% beroepsactieve mantelzorgers. Van de 1/3 beroepsactieven in dit onderzoek, werkt 41% voltijds, 27% deeltijds, 19% is zelfstandige en 10% doet onbetaald werk in een familiebedrijf. Vrouwen geven sneller hun job tijdelijk of definitief op of verminderen arbeidstijd, terwijl mannen wachten met het verlenen van mantelzorg totdat ze gepensioneerd of invalide zijn.	van de mannen en 18% vrouwen, die zorgarbeid verrichten, gaan minder betaald werken.	ongeveer ½ van de geregistreerde mantelzorgers van 25 tot 64 jaar geen betaald werk heeft, 27% werkt voltijds, 17% deeltijds en 4% heeft zijn betaalde baan tijdelijk onderbroken. Voor 35% van de vrouwen en 41% van de mannen, die minder werken was de zorgsituatie daar de oorzaak van. Intensieve mantelzorgers werken minder en als ze werken hebben ze minder vaak een voltijdse baan. Van degenen die niet werken zijn de meeste mannen op pensioen en de vrouwen huisvrouw.	mantelzorgers op alle leeftijden. Behalve bij vrouwen ouder dan 40 is mantelzorg relatief onafhankelijk van betaalde arbeid. Mantelzorgers werken vaker deeltijds dan andere werkenden (29,5% tegenover 22,1%), vooral de vrouwen.
Hulp van andere zorgverleners	Vrouw is vaker enige verzorger en man deelt meestal de zorg met professionelen. Zo'n 53% van de mantelzorgers wordt bijgestaan door andere mantelzorgers en 79% van de zorgvragers doet beroep op professionele hulp.		18% staat als enige zorgverlener in voor de zorg maar de meeste geregistreerde mantelzorgers worden bijgestaan door andere zorgverleners (professionele en/of informele)	

Draaglast	Zowel beroepsactieve als niet-beroepsactieve mantelzorgers doen hun zorgtaak even intens. 53% van de mantelzorgers ondervindt emotionele of fysieke belasting en 9% heeft burn-out gevoelens. 56% vindt dat men niet teveel beschikbaar moet zijn en 65% vindt dat men niet teveel moet opofferen. Indien een mantelzorger ermee stopt is het vanwege de eigen gezondheid of wegens onvoldoende steun van de overheid.		Mantelzorgers ervaren het positief, 4/5 zou het opnieuw doen. Meer dan 1/2 ondervindt geen moeilijkheden qua belasting. 52% vindt mantelzorg fysiek belastend en 58% emotioneel belastend. 28% vindt dat het sociaal leven en gezinsleven eronder lijdt, 1/4 dat de eigen gezondheid eronder lijdt, 1/4 dat het een financiële belasting is en 1/5 voelt zich uitgeblust.	
Zorgbehoevendenden	Mantelzorgers zorgen het vaakst voor hun moeder of schoonmoeder. De partners komen op de tweede plaats. Meer concreet zorgt 61% voor (schoon)moeder of vader, kinderen, zussen of broers. 24% voor de partner, 12% voor vrienden en burens en 3% voor verre familie. Mannen zorgen vooral voor	1 op 3 van de Vlaamse mannen en 6 op 10 van de Vlaamse vrouwen vangen hun ouders op. Vrouwen zorgen meer voor ouders of een gehandicapt kind, terwijl in verhouding mannen meer zorgen voor (schoon)ouders, hun partner en andere	Mantelzorgers zorgen het vaakst voor een vrouw. 2 op 5 zorgt voor een huisgenoot, 2/5 voor een familielid buiten het huishouden en de resterende 1/5 voor een vriend, kennis of buur. 1/2 van de geregistreerde mantelzorgers geeft zorg aan de ouders of schoonouders, 23% aan de partner, 10% aan een kind. 4/5 zorgt voor één	In de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) worden enkel mantelzorgers opgenomen die zorg verlenen aan zorgbehoevende familieleden of vrienden van 15 jaar en ouder.

	hun partner en vrouwen vooral voor hun (schoon)moeder en andere dichte familieleden. Vrouwen verzorgen vaker meerdere personen.	familieleden.	zorgbehoevende. Intensieve zorg wordt vooral verleend aan een ouder of de partner, en de zorgbehoevende woont dan vaak samen met de mantelzorger.	
Taken	Mannen en vrouwen presteren in aantal en soort zorgtaken ongeveer hetzelfde, binnen dezelfde zorgblokken (ondersteuning: in het huishouden, op psychosociaal vlak, bij mobiliteit, bij verzorging en als oppas) er zijn enkele verschillen binnen de zorgblokken (bijvoorbeeld mannen doen meer oppas, tillen en eten maken, en minder verzorging en strijken). Mantelzorgers nemen gemiddeld 12 taken op zich, per zorgvrager.	Op basis van de soort zorg scoren de vrouwen altijd hoger in verschillende taken; bij geen enkele soort zorg zijn er meer mannen dan vrouwen. Een belangrijke activiteit is luisteren naar verhalen en klachten. Vrouwen nemen vooral meer huishoudelijke taken op zich en persoonsverzorging. Mannen luisteren vaak naar verhalen en klachten en helpen bij de opvolging van de medicatie.	De zorgtaken die onderscheiden worden in dit onderzoek zijn: sociaal-emotionele, huishoudelijke, persoonsverzorgende taken en andere taken. Sociaal-emotionele en huishoudelijke taken worden het meeste aangehaald. Gezelschap houden, boodschappen doen en luisteren naar problemen zijn de belangrijkste. Vrouwen scoren beter op alle soorten taken behalve bij taken zoals het opknappen van klusjes en het invullen van papieren. Gemiddeld neemt de geregistreerde mantelzorger 13 verschillende zorgtaken op zich.	Maatschappelijke verwachtingen betreffende de rol van vrouwen en mannen verklaart het sekseverschil.

Aanleidingen voor het verlenen van mantelzorg	De meest voorkomende aanleidingen zijn: zich verantwoordelijk voelen, erin gerold zijn via een crisissituatie of de vraag vanuit de zorgbehoevende. Verder zijn liefde, moreel plichtsgevoel en emotionele verbondenheid belangrijke intrinsieke motivators. Rationele argumenten zijn: vrouwen, de tijd hebben om mantelzorg te doen, en opname in ziekenhuis of instelling willen vermijden.		Veel voorkomende motieven zijn: vrouwen (69%), vermijden van een opname (56%), tijd en beschikbaarheid (40%). Als gevoel scoort vriendschap en liefde het hoogst, gevolgd door moreel plichtsgevoel, dat vooral door mannen wordt aangeduid. De keuze voor het verlenen van mantelzorg, is niet altijd bewust omdat het meestal gaat om een dringende vraag.	
Overige (duur, frequentie, ...)	Een mantelzorger verzorgt gemiddeld 261 uren per maand (+/- 9u per dag) de zorgbehoevende. Zonder de groep zeer intensieve mantelzorgers, komt men op een gemiddelde van 2 uur per dag (64u/maand). 64% is al 5 jaar of langer mantelzorger.	Gemiddeld 20u per week opvang van hulpbehoevende (+/- 3u per dag).	Van de geregistreerde mantelzorgers zorgt 18% minder dan 1 uur per dag, 23% 1 tot 2 uur per dag, 20% minstens 12 u per dag en 13% is 24 u op 24u beschikbaar. Er bestaat een grote variatie voor wat betreft de duur van het zorgengagement. 19% zorgt 1 tot 2 jaar voor de zorgbehoevende, 29% 3 tot 5 jaar, ongeveer 25% 6 tot 10 jaar, ¼ meer dan 10 jaar, en	Mantelzorgers verrichten vaker arbeid met atypische uren en thuiswerk. Mantelzorgers kunnen vaker de begintijd en eindtijden van hun werkdag aanpassen om gezinsredenen (64,6% tegenover 57,3%) en ze kunnen ook vaker vrije dagen nemen voor gezinsredenen (52,9% tegenover 47,1%). Mantelzorgers nemen vaker vrij wegens ziekte van een familielid of een noodgeval (23,4% tegenover 11%).

			ongeveer 3% minder dan een jaar. Vooral de intensieve mantelzorgers die geen werk hebben verlenen mantelzorg al gedurende lange tijd.	
--	--	--	---	--

Bijlage 4: Aanvullingen bij tijdskrediet en thematische verloven

Tijdskrediet

- Duur:

Minimum drie maanden en maximum één jaaronderbreking (voor volledig en halftijds tijdskrediet), de sector kan dit met een CAO verhogen tot maximum vijf jaar. In de praktijk wijkt 73,7% van de PC's af van de minimale federale standaard door een genereuzere duur te verstrekken (Bogaerts, et al., 2004). Via tijdskrediet kan ook de werktijd ingekort worden (in plaats van een voltijdse onderbreking). Dit kan met 50% voor minimum drie maanden en maximum één jaar of met 20% voor minimum zes maanden en maximum vijf jaar. Werknemers vanaf 50 jaar kunnen hun arbeidsprestatie verminderen tot een halftijdse betrekking voor minimum 3 maanden en maximum tot aan hun pensioen of hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 voor een minimum van 6 maanden tot aan het begin van hun pensioen.

- Voorwaarden

Bij elke van de types van tijdskrediet geldt:

- Tijdskrediet moet niet door de werkgever worden goedgekeurd, in tegenstelling tot het vorige loopbaanonderbrekingsstelsel.
- Het tijdskrediet is een algemeen recht, uitgezonderd voor de werknemers in bedrijven met minder dan 10 werknemers. De werkgever van zo'n onderneming kan een werknemer toch toestemming geven om er aanspraak op te doen.
- Het is een algemeen recht maar om organisatorische problemen te vermijden kan slechts 5% van de werknemers in één bedrijf tegelijkertijd tijdskrediet opnemen. Als de drempel van 5% bereikt is moet er een prioriteitsplan worden opgesteld binnen het bedrijf. De gelijktijdige afwezigheden worden dan beperkt door de aanvangsdatum van het tijdskrediet uit te stellen (CAO 77). De paritaire comités kunnen deze 5%-drempel verhogen via een CAO tijdskrediet, maar in 2004 werd dit maar gedaan door 18 van de 118

PC'S. Verder kan ook van deze 5% grens afgeweken worden via een ondernemings-CAO of door het arbeidsreglement.

Bij de verschillende types van tijdskrediet geldt een andere vereiste voor wat betreft de duur van tewerkstelling bij dezelfde werkgever:

“Werknemers die een voltijdse loopbaanonderbreking wensen te nemen of die hun aantal werkuren met 50% willen verkorten, moeten binnen een periode van 15 maanden voorafgaand aan de indiening van de aanvraag gedurende ten minste 12 maanden bij dezelfde werkgever tewerkgesteld zijn.” Anders geformuleerd betekent dit dat de werkgever een arbeidsovereenkomst moet hebben gehad met de werkgever gedurende ten minste 12 maanden in de loop van de 15 maanden die de kennisgeving voorafgaan (RVA). Werknemers die kiezen voor een werktijdverkorting met 20% moeten ten minste vijf jaar bij dezelfde werkgever tewerkgesteld zijn op het ogenblik van de indiening van de aanvraag en de laatste twaalf maanden daarvan moeten ze voltijds hebben gewerkt.

De voorwaarden voor oudere werknemers zijn gunstiger voor wat betreft de uitkering en duur. Werknemers van 50 krijgen een hogere uitkering en hebben het recht hun werktijd te verkorten met 20% of 50% tot aan hun pensioenleeftijd. De specifieke toegangsvoorwaarden voor vermindering van de arbeidsprestaties voor werknemers van 50 jaar en ouder zijn:

- ten minste 50 jaar zijn op het ogenblik van het gewenste begin van de uitoefening van het recht
- een minimum anciënniteit hebben van 20 jaar
- gedurende een minimum van 5jaar tewerkgesteld zijn bij dezelfde werkgever
- gedurende 12 maanden voor de schriftelijke kennisgeving bij de werkgever voltijds tewerkgesteld geweest zijn of 4/5 tewerkgesteld geweest zijn door een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5 in het kader van tijdskrediet of de oude reglementering loopbaanonderbreking

- Uitkeringen:

Degene die gebruik maakt van tijdskrediet krijgt een onderbrekingsuitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA). Deze uitkering is afhankelijk van de anciënniteit, leeftijd, gekozen formule (voltijds, werktijdverkorting) en de gezinssituatie van de werknemer en garanderen het behoud van al de sociale zekerheidsrechten. De meest actuele forfaitaire maandelijkse uitkeringsbedragen worden weergegeven in onderstaande tabel.

Tabel 9: niveau van de forfaitaire uitkering voor tijdskrediet, 1 oktober 2006 (maandelijke bedragen in EUR)

	< 5 jaar anciënniteit	> 5 jaar anciënniteit	
		< 20 jaar anciënniteit	> 20 jaar anciënniteit
Voltijdse loopbaanonderbreking	418,76	558,38	558,38
Verkort met 1/5			
< 50 jaar	-	137,88	137,88
	-	177,93 (1)	177,93(1)
50 en ouder	-	137,88	193,72
	-	177,93(1)	233,77(1)
Verkort met 1/2			
< 50 jaar	209,37	279,17	279,17
50 en ouder	209,37	279,17	417,05

(1) werknemers zonder partner of alleenstaande ouders.

Bron: Belgisch tijdschrift voor de sociale zekerheid, 3^e trimester 2006, uit Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA)

- Bescherming tegen ontslag vanaf aanvraag tijdskrediet, tot 3 maanden na het beëindigen ervan.
- De werkgever heeft geen verplichting tot vervanging van de loopbaanonderbrekers
- Invloed van tijdskrediet op berekening pensioen:
De volgende regels zijn van toepassing:

"In geval van volledig tijdskrediet of vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking, is de kosteloze gelijkstelling van de onderbroken uren voor de berekening van het pensioen voorzien gedurende maximum 3 jaar .

In geval van vermindering van de prestaties met 1/5, is de kosteloze gelijkstelling van de onderbroken uren voor de berekening van het pensioen voorzien gedurende maximum 5 jaar. In geval van de specifieke vermindering van prestaties (met 1/5 of tot een halftijdse betrekking) voor werknemers van 50 jaar of ouder, is de kosteloze gelijkstelling van de onderbroken uren voor de berekening van het pensioen voorzien gedurende de ganse periode van het tijdskrediet, dit wil zeggen tot aan de pensioensleeftijd.” (RVA)

- In sommige gevallen en onder bepaalde voorwaarden betaalt de Vlaamse Gemeenschap, bovenop de uitkering van de RVA, een aanmoedigingspremie (zie punt 4.2.1).
- Opmerking:

In het **generatiepact** is opgenomen dat 55-plussers in de toekomst recht hebben op een arbeidstijdvermindering van 1/5 (4/5 tijdskrediet) ongeacht de 5%-regel. De toegang tot tijdskrediet wordt ook gemakkelijker gemaakt voor deze oudere werknemers doordat de anciënniteitsvereiste van 5 jaar in dienst binnen de onderneming wordt teruggeschroefd. “Deze voorwaarde wordt voor de werknemers die aangeworven worden vanaf de leeftijd van 50 jaar herleid tot 2 jaar.” Werknemers die na hun 55^{ste} aangeworven worden zullen na 1 jaar een recht op tijdskrediet openen bij hun nieuwe werkgever”. Enkel voor sleutelfuncties kunnen uitzonderingen bestaan en ook indien het de organisatie in problemen brengt. Een goede motivatie van de werkgever is dan nodig. De sleutelfuncties zullen hiervoor moeten gedefinieerd worden in CAO 77. Deze regel vergt dus aanpassing aan CAO 77 en dit met ingang vanaf 1/1/2007 en in werking treding vanaf 1/6/2007.

Palliatief verlof

- Duur:
De werknemer kan zijn/haar prestaties volledig of gedeeltelijk onderbreken gedurende 1 maand per patiënt (maximum verlengbaar met 1 maand). Tijdens de loopbaan kan de werknemer dus meerdere keren palliatief verlof opnemen, maar telkens voor een andere persoon.

- Uitkering:
Bij volledige loopbaanonderbreking in het kader van palliatief verlof:

Maandelijks brutobedragen

Volledige onderbreking	
Voltijdse tewerkstelling	Deeltijdse tewerkstelling
684,94 EUR	$684,94 \text{ EUR} \times (\text{aantal onderbroken uren}) / (\text{aantal uren voltijds})$

Bron: RVA (2006)

Bij gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het kader van palliatief verlof

Maandelijks brutobedragen

Vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking		Vermindering van de prestaties met 1/5	
- 50 jaar	+ 50 jaar	- 50 jaar	+ 50 jaar
342,46 EUR	580,90 EUR ¹	116,18 EUR of 156,23 EUR ²	232,36 EUR ¹

Bron: RVA (2006)

- voorwaarden:
de werknemer moet een attest kunnen voorleggen van de behandelende geneesheer van de patiënt waaruit blijkt dat hij/zij bereid is de palliatieve verzorging te verstrekken
- ingang:
de 1^{ste} dag van de week die volgt op de week dat de werkgever het attest heeft ontvangen

Loopbaanonderbreking in het kader van medische bijstand

- duur:
Bij beide vormen kan de werknemer per zwaar zieke patiënt de prestaties verminderen met minimum 1 maand tot maximum 3 maanden. Deze periodes kunnen al dan niet opeenvolgend verlengd worden tot een maximum van 12 maanden bij volledige onderbreking en een maximum van 24 maanden bij een gedeeltelijke onderbreking.

*Uitzondering**: een maximum periode van 24 maanden bij volledige onderbreking en 48 maanden bij gedeeltelijke onderbreking, indien:

- verlof voor medische bijstand voor kind < 16 jaar dat de werknemer uitsluitend of hoofdzakelijk ten laste heeft

én

- werknemer is alleenstaand en woont uitsluitend en effectief samen met één of meer kinderen

(deze uitzondering geldt voor alle sectoren behalve het onderwijs)

- o uitkeringen:

Maandelijks brutobedragen

Volledige onderbreking	
Voltijdse tewerkstelling	Deeltijdse tewerkstelling
684,94 EUR	684,94 EUR x (aantal onderbroken uren) / (aantal uren voltijds)

RVA(2006)

Maandelijks brutobedragen

Vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking		Vermindering van de prestaties met 1/5	
- 50 jaar	+ 50 jaar	- 50 jaar	+ 50 jaar
342,46 EUR	580,90 EUR ¹	116,18 EUR of 156,23 EUR ²	232,36 EUR ¹

RVA (2006)

- o voorwaarden:
 - werknemer moet minstens $\frac{3}{4}$ van een voltijdse betrekking tewerkgesteld zijn om zijn/haar prestaties te verminderen tot een halftijdse betrekking. Bij een vermindering van de prestaties met 1/5 moet de werknemer voltijds tewerkgesteld zijn.
 - De werknemer heeft hier recht op wanneer hij/zij een attest van de behandelende geneesheer van het zwaar zieke gezinslid of familielid (tot tweede graad) voorlegt. Uit dit attest moet blijken dat de werknemer verklaart deze persoon bij te staan of te verzorgen.
 - De werkgever kan dit verlof uitstellen als het de goede werking van de organisatie in gedrang brengt. Dit moet hij dan schriftelijk doen binnen de

twee werkdagen na ontvangst van de kennisgeving van de werknemer. De duur van het uitstel bedraagt zeven dagen.

Ouderschapsverlof

o Duur:

afhankelijk van de vorm:

- Volledige loopbaanonderbreking:
Maximum 3 maanden, kan opgesplitst worden per maand of veelvoud ervan
- Vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking
Maximum 6 maanden, kan opgesplitst worden per periode van 2 maanden of een veelvoud ervan
- Vermindering van de prestaties met 1/5
Maximum 15 maanden, kan opgesplitst worden per periode van 5 maanden of een veelvoud daarvan

o Uitkeringen:

Maandelijkse brutobedragen

Volledige onderbreking	Loopbaanvermindering tot een halftijdse betrekking		Loopbaanvermindering met 1/5	
	- 50 jaar	+ 50 jaar	- 50 jaar	+ 50 jaar
684,94 EUR	342,46 EUR	580,90 EUR ¹	116,18 EUR of 156,23 EUR ²	232,36 EUR ¹

RVA (2006)

o Voorwaarden:

- Volledige loopbaanonderbreking wordt toegekend ongeacht het arbeidsregime, voor vermindering van de prestaties is voltijdse tewerkstelling vereist.
- Leeftijdsvoorwaarde van het kind (zie hierboven)
- Anciënteitsvoorwaarde bij de werkgever:
 - Indien de werknemer in de loop van de 15 maanden die aan de aanvraag voorafgaan gedurende 12 maanden met de werkgever verbonden was
 - Openbare sector en onderwijs: enkel dienstenactiviteit als voorwaarde

- In privé-sector kan de werkgever het ouderschapsverlof uitstellen wanneer dit de goede werking van de organisatie in gedrang brengt. Dit moet hij dan doen binnen de maand die volgt op de schriftelijke kennisgeving van de werknemer. Toch zal het ouderschapsverlof ingaan ten laatste 6 maanden na de datum waarop de werkgever gebruik heeft gemaakt van zijn recht op uitstel.

Bijlage 5: De provinciale mantelzorgpremies

De **provincie Limburg** kent mantelzorgtoelagen toe aan personen die instaan voor de permanente thuisverzorging van een zorgbehoevende oudere. Reglement betreffende ondersteuning mantelzorg (besluit van 16 januari 2002, gewijzigd op 26 november 2004).

De volgende voorwaarden zijn van toepassing:

- Voorwaarden met betrekking tot de mantelzorger
 - o de mantelzorger staat daadwerkelijk in voor de verzorging van de zorgbehoevende oudere(n);
 - o de mantelzorger/zorgbehoevende ontvangt een gemeentelijke mantelzorgsubsidie. Enkel inwoners van gemeenten in Limburg die mantelzorgtoelagen geven, kunnen de provinciale toelage krijgen. De provincie wil zo de gemeenten stimuleren om mantelzorgtoelagen toe te kennen. Deze toelage is dus aanvullend bij de gemeentelijke mantelzorgtoelage.
- Voorwaarden met betrekking tot de zorgbehoevende oudere:
 - o de zorgbehoevende oudere heeft minstens de leeftijd van 65 jaar bereikt;
 - o de zorgbehoevende ontvangt een tegemoetkoming hulp aan bejaarden categorie 3 en kan dit aantonen aan de hand van een attest van het Ministerie Van Sociale Zaken;
 - o de zorgbehoevende oudere is in het bevolkingsregister/vreemdelingenregister van een Limburgse gemeente ingeschreven, en verblijft er ook effectief;
 - o de zorgbehoevende oudere komt niet in aanmerking voor de zorgverzekering.
- Voorwaarde met betrekking tot de relatie tussen de mantelzorger en de zorgbehoevende oudere(n):
 - o de mantelzorger en de zorgbehoevende oudere zijn met elkaar verwant of aanverwant tot en met de 4de graad of zijn minstens 1 maand gedomicilieerd op hetzelfde adres.

De mantelzorger dient de subsidieaanvraag in bij het gemeentebestuur of het OCMW-bestuur waar de zorgbehoevende oudere(n) haar of zijn woonplaats heeft(hebben). De provinciale subsidie bedraagt 125,00 EUR per jaar indien één oudere wordt verzorgd en 185,00 EUR per jaar indien twee of meer ouderen worden verzorgd. De uitbetaling van de subsidie gebeurt één maal per jaar (provincie Limburg, 2004).

De **provincie Oost-Vlaanderen** kent een provinciale mantelzorgpremie toe onder de volgende voorwaarden:

- Voorwaarden met betrekking tot de mantelzorger. De persoon of het gezin bij wie de zorgbehoevende wordt verzorgd dient te voldoen aan volgende voorwaarden:
 - o personen of gezinnen die bij hen thuis inwonend een zwaar zorgbehoevende verzorgen
 - o als alleenstaande: een netto belastbaar inkomen hebben dat niet groter is dan € 27 268 op jaarbasis;
 - o in geval van gehuwden of samenwonende partners: een gezamenlijk netto belastbaar inkomen hebben dat de € 32 226 niet overschrijdt. Indien binnen een huwelijk of in een situatie van samenwonende partners de ene partner voor de andere zorgt, dan wordt de hoogste inkomensgrens gehanteerd. In geval van samenwonende partners zullen beide inkomensbewijzen opgevraagd worden, zodat de samenvoeging van de inkomens kan gebeuren zoals bij gehuwden.' De bedragen, zoals bovengenoemd, worden verhoogd met 10% per kind ten laste en nog eens bijkomend met 10% voor iedere persoon met een handicap die deel uitmaakt van het gezin, met een invaliditeitspercentage van minstens 66%.
 - o De persoon of het gezin bij wie de zorgbehoevende(n) wordt verzorgd, dient gedomicilieerd en effectief woonachtig te zijn in de provincie Oost-Vlaanderen.
- Voorwaarden met betrekking tot de zorgbehoevende:
 - o de zorgbehoevende moet minstens 21 jaar oud zijn op het moment van de zorgverlening.

- De zorgbehoevende heeft een score op de BEL-schaal vanaf 30 tot en met 34, of op de schaal van het Ministerie van Sociale Zaken vanaf 12 tot en met 14 punten.
- De premie wordt slechts toegekend als voor de zorgbehoevende(n) geen tussenkomst verleend is vanuit de Vlaamse Zorgverzekering. Andere zorgbehoevenden worden ook uitgesloten van de provinciale mantelzorgpremie: personen die genieten van het persoonlijk assistentiebudget (PAB) of een vorm van verhoogde kinderbijslag
- Voorwaarde met betrekking tot de relatie tussen de mantelzorger en de zorgbehoevende:
 - diegene die de aanvraag doet, moet door familiale en/of affectieve relaties verbonden zijn met de zorgbehoevende(n). Die banden moeten aantoonbaar zijn. Als niet beperkende voorbeelden gelden hierbij bloed-of aanverwantschap in de eerste of tweede graad; huwelijkspartnerschap of partnerschap in samenwoning.

De provinciale mantelzorgpremie bedraagt maximum € 625 per jaar. Elk jaar opnieuw dienen de nodige attesten ingediend te worden bij het provinciebestuur (provincie Oost-Vlaanderen, 2006).

De **provincie Antwerpen** kent een mantelzorgbijlage toe onder de vorm van een individuele toelage voor thuisverzorgers van ouderen.

- Voorwaarden met betrekking tot de mantelzorger:
 - Personen of gezinnen die een zorgbehoevende van 75 jaar of ouder thuis verzorgt
 - Er kan slechts 1 toelage aangevraagd worden door zorgbehoevenden die elkaar verzorgen.
 - Indien de aanvrager een zorgbehoevende partner verzorgt, mag het netto belastbaar inkomen van 2005 van de aanvrager én van de (wettelijke of feitelijk samenwonende) partner niet hoger zijn dan 21.550 euro.
- Voorwaarden met betrekking tot de zorgbehoevende:
 - De zorgbehoevende is minimum 75 jaar en lijdt aan een verminderd zelfzorgvermogen (voor zover dit geen aangeboren oorzaak heeft).

- De verzorgde persoon moet de WIGW-voorkeur-regeling genieten (weduwen, wezen, invaliden en gepensioneerden wiens inkomen een bepaalde inkomensgrens niet overschrijdt).
- De zorgbehoevende mag NIET in aanmerking komen voor vergoedingen van de Vlaamse zorgverzekering.
- Voorwaarde met betrekking tot de relatie tussen de mantelzorger en de zorgbehoevende:
 - De aanvrager en de zorgbehoevende moeten op hetzelfde adres in de provincie Antwerpen wonen.

De toelage bedraagt 450 euro per kalenderjaar binnen de perken van de kredieten die op de goedgekeurde begroting van de provincie Antwerpen worden voorzien (provincie Antwerpen, 2005).

De **provincie Antwerpen** kent ook een toelage ter ondersteuning van de thuisverzorging van gehandicapte kinderen toe.

- Voorwaarden met betrekking tot de mantelzorger:
 - Voor ouders van gehandicapte kinderen
 - Het netto belastbaar inkomen van twee jaar vóór de aanvraag van de aanvrager én diens partner mag niet hoger zijn dan 21.550 euro.
- Voorwaarden met betrekking tot de zorgbehoevende:
 - De toelage wordt toegekend voor een kind dat minimum 66 procent lichamelijk en/of geestelijk gehandicapt is, met een maximum leeftijd van 25 jaar. Ook kinderen met mucoviscidose komen in aanmerking, ongeacht de vastgestelde graad van handicap.

De toelage bedraagt 300 euro voor de kinderen die thuis verblijven en 150 euro voor kinderen die een school, een semi-internaat of een dagcentrum bezoeken (provincie Antwerpen, 2003).

Bijlage 6: Overzicht van de premies en tegemoetkomingen voor zorgbehoevenden en/of mantelzorgers

(bron: de Werkgroep Thuisverzorgers vzw, 2007)

Algemene, niet-medische kosten

- Vlaams Agentschap voor Personen met Handicap
(PAB= Persoonlijk Assistentiebudget, IMB=Individuele Materiële bijstand, ...)
- Vlaamse zorgverzekering
- Inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT) (-65 jaar)
- Tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden (+ 65 jaar)
- Integratietegemoetkoming (IT) (-65 jaar)
- Inkomensgarantie voor ouderen (+ 65jaar)
- Forfaitaire tegemoetkoming (uitdovend systeem) voor hulp aan derden aan invalide gezinshoofden en tijdens arbeidsongeschiktheid. Dit systeem werd vervangen door de inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT) en de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden.
- Verhoogde kinderbijslag
- Reductiekaarten openbaar vervoer
- Vrijstelling en vermindering van belastingen op autovoertuigen
- Fiscale tenlasteneming van zorg voor ouderen
- Mantelzorgpremie van de gemeente of OCMW of provincie
- Mantelzorgpremie van het ziekenfonds
- Europeese parkeerkaart voor personen met een handicap
- Kleine sociale en fiscale voordelen voor personen met een handicap en/of WIGW's (sociaal telefoontarief, sociaal tarief voor electriciteit en gas, ...)
- Gewestelijke, provinciale en gemeentelijke premies voor woningaanpassing en-verbetering
- Specifieke terugbetalingen afhankelijk van het ziekenfonds waarbij men is aangesloten

Medische kosten

- Globaal Medisch Dossier bij de huisarts (GMD), verlaging van remgeld bij raadpleging van een specialist bij verwijzing door huisarts
- Maximumfactuur (Sociale MAF en Inkomens MAF)
- Generische geneesmiddelen
- Zorgforfait voor chronische zieken
- Incontinentieforfait
- Medische verstrekkingen (verzorgingsmateriaal, ...)
- Palliatief zogforfait
- Vrijstelling remgeld bij palliatieve thuiszorg en volledige terugbetaling van kinesitherapeutische verstrekkingen bij palliatieve patiënten
- Verhoogde tegemoetkoming
- Tegemoetkomingen voor geneesmiddelen, verzorgingsmiddelen en hulpmiddelen voor personen in een persisterende vegetatieve status (coma)
- Bijzonder Solidariteitsfonds (BSF), ondermeer bijzondere voeding, dieetvoeding voor medisch gebruik, entrale en parenterale sondevoeding
- Verlaagde BTW op medische hulpmiddelen
- Voordelen voor diabetici via het RIZIV
- Specifieke terugbetalingen afhankelijk van het ziekenfonds waarbij men is aangesloten

Bijlage 7: Overzicht van de geïnterviewde HR-managers

Om verschillende standpunten en perspectieven te krijgen over dit onderwerp werden zowel HR-managers uit de profit als uit de non-profit geïnterviewd.

Johan De Prijck - HR-manager Pastridor

Emiel Gijssels - personeelsdirecteur Hogeschool Antwerpen

Eric Offeciers - Personeelsdirecteur Karel De Grote Hogeschool

Victor De Mondt - HR-manager Facilicom Services Group Belgium NV

Marc Neyens - Productiedirecteur Mireille en Henri Swinnen - HRM-coördinator

Martine Moreaux - Assistente HR-Manager Looza

Georges Swinnen - Coördinator Verpleging Virga Jesseziekenhuis

Hildegard Hermans - Directeur Personeel UZA

Johan Poplemon - Directeur Zoo Antwerpen HR-manager

Filip Schramme - HR-manager Vlaamse Opera

Benoît Bellings - Personeelsverantwoordelijke Recor NV

Hedwig Moors - HR-manager Swedish Match Cigars

Non-profit: Hogeschool Antwerpen, Karel De Grote Hogeschool, Virga Jesseziekenhuis, UZA, de Vlaamse Opera, Zoo Antwerpen (Koninklijke maatschappij voor Dierkunde).

(6)

Profit: Pastridor, Facilicom Services Group Belgium, Mireille, Looza, Recor, Swedish Match Cigars. (6)

Swedish Match Cigars

Bedrijfsactiviteiten: Binnen de divisie in Houthalen-Helchteren worden aanstekers, lucifers en sigaren geproduceerd. De vestiging in Indonesië produceert vooral de halffabricaten en ook bulksigaren en zij pakken die dan in en werken die verder af.

Sector: Profit, vervaardiging van tabak

Aantal werknemers: 400

Personeelsgegevens: 75 percent van het personeelsbestand is vrouwelijk. Ongeveer 42 percent van het personeel werkt deeltijds onder de vorm van één of ander systeem of contractueel.

Recor NV

Bedrijfsactiviteiten: Producent van salons en meubels.

Sector: Profit, vervaardiging van meubels

Aantal werknemers: 320, 850 in de hele groep

Personeelsgegevens: Er werken binnen Recor Hasselt zo' n 260-tal arbeiders en een 60-tal bedienden. Bij de arbeiders zijn er zo' n 35-tal vrouwen en bij de bedienden ongeveer 25. Bij Recor Hasselt hebben ze een rechthoekige leeftijdspiramide. Momenteel zijn er een 55-tal werknemers die tijdskrediet nemen. Ongeveer 90 percent hiervan neemt 4/5, ongeveer 10 percent neemt 1/2 en twee werknemers nemen voltijds tijdskrediet.

Virga Jesseziekenhuis

Bedrijfsactiviteiten: verzorging

Sector: Non-profit, ziekenhuizen en overige gezondheidssector

Aantal werknemers: 800 verpleegkundigen in voltijds equivalente eenheden. Dit komt overeen met 1400 à 1500 koppen.

Personeelsgegevens: Vooral vrouwelijke verpleegkundigen, ook in andere functies zoals keukenpersoneel en dergelijke zijn vrouwen in de meerderheid. Er is een hoge dienstenanciënniteit dus werknemers blijven in het Virga Jesseziekenhuis werken tot aan hun pensioen. De leeftijdspiramide is aan het afvlakken omdat er veel medewerkers zijn, die nu tussen de 55 en de 60 jaar zijn, en geleidelijk aan uittreden.

UZA

Bedrijfsactiviteiten: verzorging

Sector: ziekenhuizen en overige gezondheidssector

Aantal werknemers: 2500 medewerkers

Personeelsgegevens: Er zijn veel mogelijkheden van tijdskrediet en andere verlofmogelijkheden. Ongeveer 50 percent van de werknemers, waarvan voornamelijk de verpleegkundigen, werkt deeltijds. Bij oudere verpleegkundigen kan dit oplopen tot 60 à 70 percent.

De Vlaamse opera

Bedrijfsactiviteiten: Opvoering van opera's.

Sector: Non-profit, recreatie, cultuur en sport.

Aantal werknemers: 267 voltijds equivalente eenheden (VTE)

Personeelsgegevens: Vergrijzing van het personeel.

Zoo Antwerpen (Koninklijke maatschappij voor Dierkunde)

Bedrijfsactiviteiten: Dierentuin.

Sector: Non-profit, recreatie, cultuur en sport.

Aantal werknemers: 500

Personeelsgegevens: Er werken ongeveer 2/3 mannen en 1/3 vrouwen. Er werken veel vrouwen deeltijds.

Pastridor

Bedrijfsactiviteiten: Produceren van broodjes.

Sector: Profit, vervaardiging van dranken, voeding en tabak.

Aantal werknemers: ongeveer 109

Personeelsgegevens: Op het einde van het boekjaar 2005 waren er 98 voltijdse en 11 deeltijdse werknemers tewerkgesteld. Dit komt overeen met ongeveer 106 VTE. Van de 98 voltijdse werknemers waren er 58 mannen en 48 vrouwen tewerkgesteld en de deeltijdse werknemers waren allemaal vrouwen. Van de 106 VTE zijn er 58 mannen en ongeveer 48 vrouwen tewerkgesteld.

Looza

Bedrijfsactiviteiten: Produceren van glazen flessen en Looza.

Sector: Profit, vervaardiging van dranken, voeding en tabak.

Aantal werknemers: Ongeveer 217

Personeelsgegevens: Er werken ongeveer 144 arbeiders en 73 bedienden bij Looza te Borgloon. Onder de arbeiders zijn een tiental vrouwen en de verdeling man-vrouw onder de bedienden is ongeveer gelijk. De gemiddelde leeftijd van de werknemers is 45jaar. Er is een hoge dienstenanciënniteit.

Hogeschool Antwerpen

Bedrijfsactiviteiten: Onderwijs.

Sector: Non-profit, onderwijs.

*Aantal werknemers:*1300 hoofdelijk

Personeelsgegevens: Er zijn iets meer vrouwen dan mannen in dienst.

Karel De Grote Hogeschool

Bedrijfsactiviteiten: Onderwijs.

Sector: Non-profit, onderwijs.

Aantal werknemers: 700 voltijds tewerkgestelden.

Personeelsgegevens: Ongeveer 80 percent van het personeelskorps is ouder dan 40 jaar. Er is een grote groep mannen tussen de 50 en de 55 jaar en een grote groep vrouwen tussen de 45 en de 50 jaar.

Facillicom Services Group

Bedrijfsactiviteiten: Deze groep bestaat uit een aantal bedrijven, die zich met verschillende activiteiten bezighouden namelijk: een schoonmaakbedrijf, een cateringbedrijf, een opstartend interimkantoor en een bedrijf met mengcontracten.

Sector: Profit, overige diensten aan personen.

Aantal werknemers: 2700

Personeelsgegevens: De meerderheid, namelijk 2450 werknemers, werkt in het schoonmaakbedrijf. Van deze groep schoonmakers werken er maar 350 voltijds. Uit de sociale balans van 2005 blijkt dat er op het einde van het boekjaar 282 voltijdse schoonmakers en 2278 deeltijdse schoonmakers tewerkgesteld waren. Dit komt overeen met 1821 VTE. Van de voltijdse schoonmakers waren er 104 mannen en 178 vrouwen en

van de deeltijdse schoonmakers 845 mannen en 1433 vrouwen. Dit komt overeen met ongeveer 603 mannen in VTE en ongeveer 1218 vrouwen in VTE.

Mireille

Bedrijfsactiviteiten: Buiten de klassieke wasserijdiensten staan zij ook in voor de verzorging van heel het gebeuren rond persoonlijke beschermingsmiddelen en werkkledijvoorzieningen.

Sector: Profit, industriële reiniging en textielnijverheid

Aantal werknemers: 260

Personeelsgegevens: Er zijn ongeveer 260 werknemers in dienst zijn bij Mireille. In Heusden-Zolder bevindt zich de productieafdeling en zijn er 220 tewerkgestelden. In Merchtem is het distributiecentrum en zijn er 40 werknemers in dienst. Onder de 260 werknemers zijn er ongeveer één derde mannen, en twee derde vrouwen. Er is een stijgende dienstanciënniteit van nu al over de dertien jaar. Er is nu een rechte leeftijds piramide maar deze dreigt een omgekeerde piramide te worden omdat iedereen zich vast houdt aan zijn job. Er is geen natuurlijke instroom en verjonging meer zoals vroeger. Uit de sociale balans van 2005 blijkt dat er ongeveer 209 voltijdse en 63 deeltijdse tijdens dat boekjaar tewerkgesteld waren. Dit komt overeen met ongeveer 244 voltijdse equivalenten (VTE). Op de afsluitingsdatum van het boekjaar 2005 waren er 205 voltijds en 64 deeltijdse tewerkgesteld wat overeenkomt met ongeveer 241 VTE. Van deze voltijdse waren er ongeveer 88 mannen en 117 vrouwen tewerkgesteld. Onder de deeltijdse waren er 6 mannen en 58 vrouwen tewerkgesteld. Dit komt overeen met ongeveer 91 mannen in VTE en 149 vrouwen in VTE.

Bijlage 8: Uitgebreide situatieschets per werkende mantelzorger

Casus 1:

De eerste ondervraagde is een vrouw (60-er) die tewerkgesteld is in het onderwijs. Zij combineert een voltijdse baan in het onderwijs met mantelzorg.

Zij woont samen met haar 96-jarige zorgbehoevende nonkel samen en is ongehuwd. Deze mantelzorger heeft gedurende een periode haar zieke vader verzorgd en nu staat zij in voor de verzorging van haar oude nonkel. De ondervraagde vindt dat haar voornaamste taak erin bestaan om ervoor te zorgen dat de zorgbehoevende persoon in zijn vertrouwde omgeving kan verblijven. Volgens haar zijn de belangrijkste taken die zij op zich neemt: hygiëne, instaan voor fysisch welzijn, administratieve taken, persoonlijkheid van de zorgbehoevende bewaren en sociaal contact. Onder dit laatste vermeldt de ondervraagde 'narratieve zorg' dit is luisteren naar de verhalen van de zorgbehoevende en erop in gaan. Dit kan volgende haar enkel als je het persoonlijk kader van de zorgbehoevende kent. Deze werkende mantelzorger zegt dat de zwaarste taak het zoeken van hulp is. Zij doet beroep op het Wit-Gele kruis om de zorgbehoevende te wassen en te verzorgen. En op de gezinsbond om een oppas te zoeken en op de Landelijke Thuiszorg voor huishoudelijke taken en gesprekken. Vooral het vinden van een oppas vindt zij een moeilijke taak.

Casus 2:

De tweede werkende mantelzorger is een ongehuwde vrouw (50-er) die viervijfde werkt (onder de vorm van tijdskrediet). Zij woont al geruime tijd samen bij haar moeder, maar haar moeder is pas sinds twee jaar zorgbehoevend. Deze mantelzorger is supervisor over een klein team.

Voor deze geïnterviewde houdt mantelzorg de verzorging voor haar moeder in. Taken die de ondervraagde dagelijks op haar neemt zijn: toedienen medicijnen, eten maken, wassen, enzovoorts. De thuisverpleging komt de zorgbehoevende elke dag 's morgens wassen. Verder doet zij beroep op de Landelijke Thuiszorg (ongeveer twee maal per week). Zij doen dan taken zoals: strijken, eten maken, poetsen en sociaal contact onderhouden. Verder

springen ook andere familieleden in voor oppas, maar de zorgbehoevende heeft geen nood aan constante oppas. Deze mantelzorger deelt ook nog mee dat ze in de zomer voor het eerst beroep gaat doen op een zorginstelling voor oppas (kortverblijf).

Casus 3:

Deze vrouwelijke geïnterviewde (40-er) werkt zelf in de zorgsector en combineert mantelzorg met haar deeltijdse baan.

Zij zorgt voor haar moeder, die langs haar woont. Haar moeder heeft geen constante oppas nodig en zij haalt haar moeder 's avonds bij haar thuis op om haar medicatie te geven, haar eten te maken, te verzorgen en te praten. Dit doet zij ondertussen al 18 jaar en zij krijgt hierbij de hulp van haar schoonzus. Zij is gehuwd en krijgt soms ook hulp van haar echtgenoot.

Casus 4:

Deze mannelijke mantelzorg (54 jaar) combineert een voltijdse baan met de zorg voor zijn 83-jarige moeder. Hij is tewerkgesteld bij de Post.

Om de mantelzorg gemakkelijker te maken is zijn zorgbehoevende moeder bij hem komen inwonen. Hij is alleenstaand dus woont nu enkel met zijn moeder samen. Hij verstaat onder mantelzorg de verzorging van zijn 83-jarige moeder. Enkele taken die hij op zich neemt zijn: boodschappen doen, bankverrichtingen doen, medicijnen klaarmaken, enzovoorts. Deze taken doet hij dagelijks. Verder krijgt deze mantelzorger driemaal per week hulp van de Landelijke Thuiszorg. Zij doen taken zoals koken en strijken en allerlei andere werkjes.

Casus 5:

Deze ondervraagde is een mannelijke mantelzorger van 46 jaar die de mantelzorg combineert met een voltijdse baan in een rusthuis.

Hij zorgt voor zijn vader die alleen is gevallen en alleen woont. Hij gaat er dagelijks langs en doet taken zoals: papierenwerk, kleding kopen en eten meebrengen. Bij de meer

'vrouwelijke taken' krijgt hij hulp van zijn vrouw. Verder doet hij beroep op de Landelijke Thuiszorg die komen poetsten en eten koken.

Casus 6:

Deze vrouwelijke mantelzorger is 58 jaar en combineert de zorg voor haar moeder met een halftijdse betrekking (onder de vorm van tijdskrediet). Deze mantelzorger is poetsvrouw.

Zij zorgt dagelijks voor haar moeder en woont bij haar in. Mantelzorg betekent voor haar de verzorging van haar moeder en ze alles geven wat ze nodig heeft (lichamelijk en materieel). Haar moeder zit in een rolstoel en is aan één kant verlamd. Daardoor heeft de zorgbehoevende altijd oppas nodig. Deze ondervraagde mantelzorger zegt dat ze taken doet zoals: eten, verzorging, in bed leggen, tv aanzetten, enzovoorts. Deze mantelzorger is getrouwd en krijgt bij bepaalde taken hulp van haar man. Verder komt dagelijks 's morgens het Wit-Gele kruis voor de verzorging. Zij vertelt dat wanneer ze moet werken in de voormiddag de Landelijke Thuiszorg komt (in ieder geval 3*/week) en in de namiddag een vriendin op haar moeder past. Zij deelt mee dat de Landelijke Thuiszorg werkjes doen zoals eten klaarmaken, haren wassen, boodschappen doen, enzovoorts.

Casus 7:

Deze vrouwelijke mantelzorger (54 jaar) combineert haar voltijdse baan als secretaresse met de zorg voor haar 85-jarige moeder.

De geïnterviewde is gehuwd en zorgt samen met haar man voor haar 85-jarige moeder en haar gehandicapte broer. Beide wonen in bij de geïnterviewde maar de broer gaat overdag naar een dagcentrum. Er zijn verschillende diensten waarop de geïnterviewde beroep op doet: verpleegsters, kinesisten, enzovoorts. Verder zijn er ook twee vrijwilligers die langskomen als zij werken, om oppas te bieden voor haar moeder. De ondervraagde vertelt dat deze gepensioneerd zijn, die ze zelf hebben gezocht om hulp. De geïnterviewde is nu al vijftien jaar mantelzorger. Zij doet vooral taken zoals verzorging en oppas.

Casus 8:

Deze mannelijke ondervraagde is een zelfstandige in de bouwsector en heeft vijftien werknemers in dienst. Hij zorgt voor zijn 85-jarige moeder.

Hij ziet hetgeen hij doet niet als mantelzorg maar meer als 'bijstand' verlenen aan zijn moeder. Hij doet taken zoals boodschappen doen, in bad zetten, verzorging, enzovoorts. Deze taken doet hij enkele keren per week en hij wordt hierbij geholpen door zijn echtgenote. Hij doet ook beroep op familiehulp.

Casus 9:

Deze 50-jarige vrouwelijke mantelzorger is momenteel werkzoekende. Zij heeft eerst gewerkt in een bedrijf in de privé-sector, vervolgens heeft ze halftijds gewerkt (contractueel) bij de gemeente. Haar laatste job was bij een vereniging waar zij 3/5 werkte. Momenteel is de geïnterviewde werk aan het zoeken als zorgconsulent, maar de meeste functies zijn fulltime en dat is te moeilijk te combineren met de zorgsituatie.

Deze geïnterviewde verleent in totaal al zeventien jaar mantelzorg. Eerst hielp ze haar schoonouders verzorgen samen met de rest van haar schoonfamilie. Er werd toen een beurtroelsysteem opgemaakt. En nu zorgt de ondervraagde reeds negen jaar voor haar moeder. Haar vader hielp met de verzorging van haar moeder maar is hier nu ook minder toe in staat. Hierdoor zegt de geïnterviewde dat ze momenteel de hoofdverzorger is, de centrale zorgpersoon voor haar ouders. Zij doet voornamelijk praktische taken zoals: de boodschappen doen, de was, medicijnen klaarleggen, koken, mee naar de kapster gaan, enzovoorts. Drie maal per week (gedurende een halve dag) krijgt ze hulp van de gezinszorg. Verder komt het Wit-Gele kruis twee maal per week langs om haar moeder te verzorgen. Zij staat als mantelzorger centraal want er is geen zorgbemiddelaar, hierdoor coördineert zij ook alle diensten.

Auteursrechterlijke overeenkomst

Opdat de Universiteit Hasselt uw eindverhandeling wereldwijd kan reproduceren, vertalen en distribueren is uw akkoord voor deze overeenkomst noodzakelijk. Gelieve de tijd te nemen om deze overeenkomst door te nemen, de gevraagde informatie in te vullen (en de overeenkomst te ondertekenen en af te geven).

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

Combinatie langer werken en mantelzorg. Bevraging bij HR-managers en werkende mantelzorgers

Richting: **Licentiaat in de toegepaste economische wetenschappen**

Jaar: **2007**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Ik ga akkoord,

Brenda WILMOTS

Datum: **05.06.2007**