

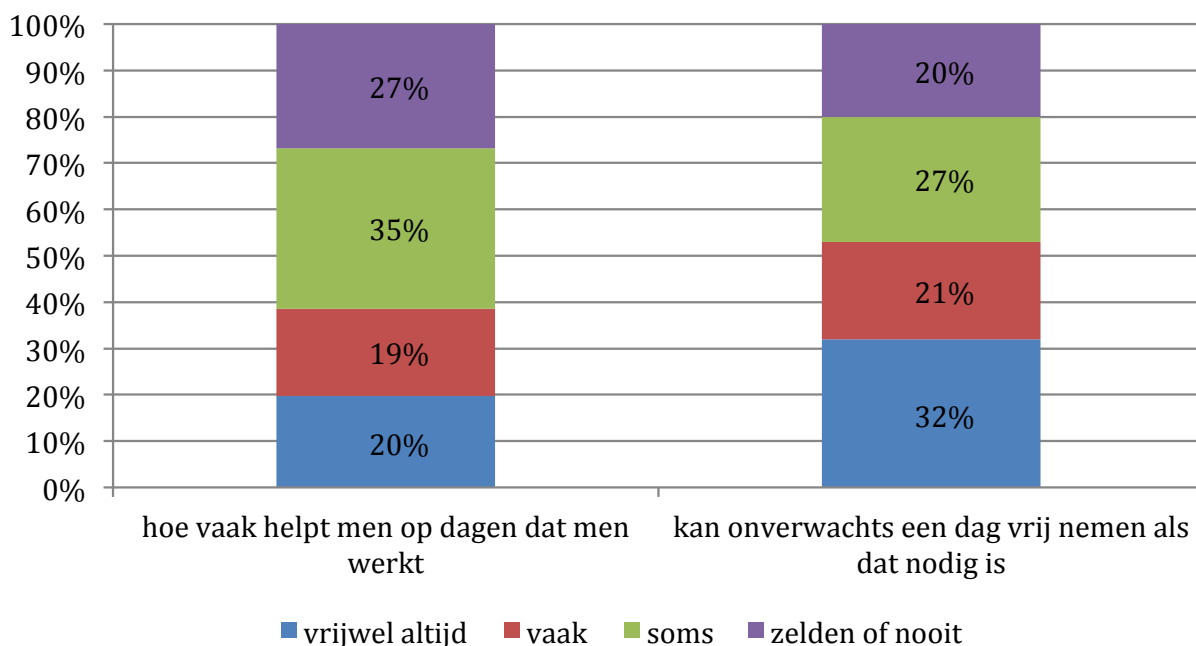
Werk en mantelzorg - de stand van zaken

Er is veel bekend over werknemers die hun baan combineren met de zorg voor jonge kinderen, maar er is veel minder kennis over personen die naast hun werk een mantelzorgtaak hebben. Denk aan het helpen van een ouder op leeftijd of het verzorgen van een langdurig zieke partner. Hoe combineren werkenden hun baan met zorg voor een zieke naaste? Welke strategieën passen werkende mantelzorgers toe om hun leven in balans te houden? Wat kunnen werkgevers bijdragen? Het Sociaal en Cultureel Planbureau deed hier onderzoek naar. Zo enquêteerde zij ruim 7.000 Nederlanders van 16 jaar of ouder, onder wie 1600 werkende mantelzorgers.

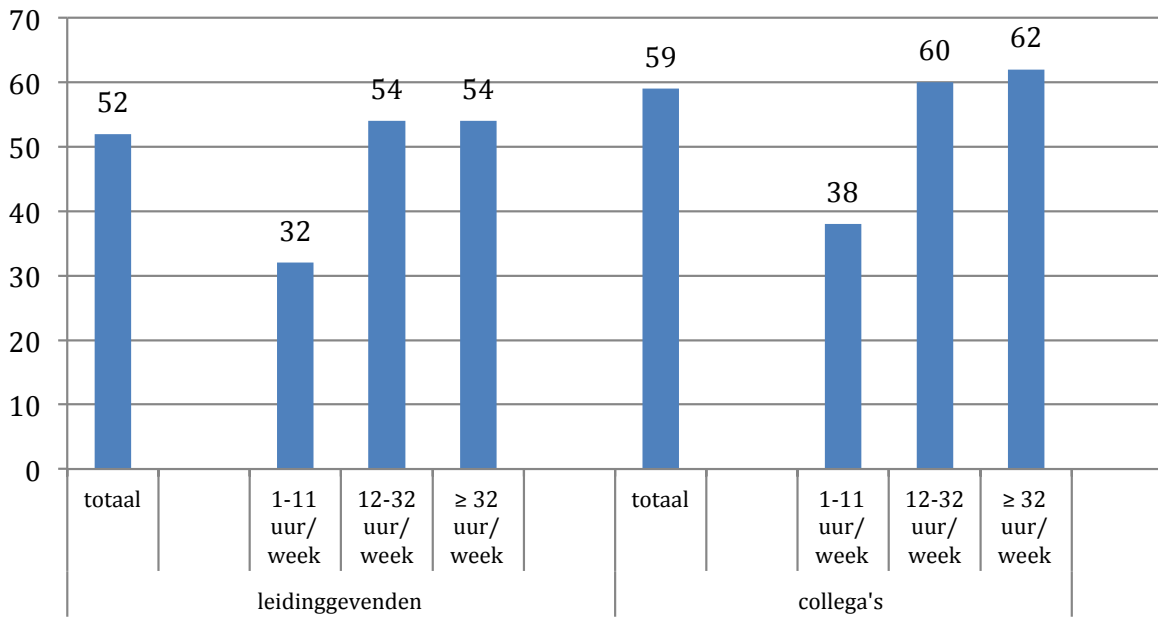
Alice de Boer, Mirjam de Klerk en Inger Plaisier

In 2014 combineerden ongeveer drie miljoen Nederlanders betaald werk met mantelzorg (De Klerk et al., 2015). Het gaat om onbetaalde hulp aan een naaste met gezondheidsproblemen, zoals een chronische ziekte of handicap, ouderdomsklachten, terminale ziekte, verstandelijke of een psychische beperking. Mantelzorgers kunnen allerlei soorten hulp bieden: persoonlijke of huishoudelijke verzorging, vervoer, administratieve hulp of emotionele steun.

De combinatie werk en mantelzorg zal in de toekomst vaker voorkomen, al is het maar omdat de leeftijd van werkenden stijgt (Josten & De Boer, 2015). Mannen combineren mantelzorg vaker met een fulltimebaan dan vrouwen. De helft van de werkende mantelzorgers helpt een ouder of schoonouder en een op de tien helpt een partner. Mensen met een fulltime of parttime baan bieden minder vaak intensieve hulp dan niet-werkenden.



Afbeelding 1. Mate waarin werkende mantelzorgers hulp geven op werkdagen en onverwacht vrij kunnen nemen, 2014 (in procenten, n=1581). Bron: CBS/SCP (IZG'14).



Afbeelding 2. Bekendheid van zorgtaak bij leidinggeevenden (n=1370) en collega's (n=1575) van werkende mantelzorgers, totaal en naar baanomvang, 2014 (in procenten). Bron: CBS/SCP (IZG'14).

Scheiding werk en zorg?

Bij bijna 40% van werkende mantelzorgers is er overlap tussen werk- en zorgdagen. Zij helpen vaak of vrijwel altijd op de dagen dat ze werken (afbeelding 1). Een kwart helpt zelden of nooit op de dagen dat men werkt en een derde soms. Deze laatste groep heeft dus te maken met een scheiding van werk- en zorgdagen (De Boer & Plaisier, 2015). Bij werkende mantelzorgers die ook op werkdagen helpen moet 11% dagelijks of wekelijks het werk onderbreken voor de hulpbehoevende. Vooral mantelzorgers van mensen met een terminale ziekte en partnerhelpers onder vinden regelmatig dergelijke interrupties. Soms kunnen het opnemen van een vrije dag of flexibele werktijden helpen om arbeid en mantelzorg te kunnen combineren. Dit kan echter lang niet altijd, bijvoorbeeld als je voor de klas staat of achter de kassa zit. Een op de drie kan vrijwel altijd onverwacht een dag vrij nemen, waarvan 21% dit vaak en 47% soms of zelden of nooit kan (afbeelding 1). Ook heeft een op de vijf werkende mantelzorgers de mogelijkheid om zelf zijn of haar werktijden te bepalen; 38% heeft die optie niet en 44% kan dit enigszins.

Positief over de combinatie

De meerderheid van de werkende mantelzorgers (70%) vindt dat betaald werk en mantelzorg goed te combineren zijn, 26% redelijk en 5% niet. Mantelzorgers in gespreksgroepen zeggen dat zij er alles aan doen om hun zorgtaak zo goed mogelijk te doen en ook te presteren in hun baan (De Boer & Schyns, 2014). Zij

zien hun werk als een belangrijke voedingsbron: *'Ik zie het werk als afleiding, dat voelt voor mij echt zo. Ik heb het gewoon nodig als afleiding.'*

Vrij om te helpen

Werkende mantelzorgers nemen af en toe vrij om te kunnen mantelzorgen (Plaisier & De Boer, 2015). Zo nam een op de drie in 2014 een of meerdere dagen vrij van het werk om te helpen. Van betaald verlof maken werkende mantelzorgers weinig gebruik, al doen ze dat iets vaker dan onbetaald verlof opnemen. Degenen die voor hun partner zorgen, intensieve helpers en personen met een grote baan maken relatief vaak gebruik van verlof. Maar ook personen die niet zelf hun werktijden kunnen bepalen en degenen die regelmatig hun werk moeten onderbreken voor de hulpbehoevende nemen vaker verlof op. In focusgroepgesprekken met werkende mantelzorgers merken de mantelzorgers op dat er grote verschillen zijn en dat verlof niet alle problemen oplost: *'Calamiteitenverlof is een paar uur en zorgverlof krijg je iets langer, afhankelijk van de branche en soms krijg je minder betaald. En dan nog alleen voor mensen die bij jou in huis wonen.'*

Langdurig verzuim

Er is ook een groep werkende mantelzorgers die door de druk van de combinatie uitvalt op het werk. Dat kan leiden tot langdurend verzuim, dat wil zeggen twee weken of meer achtereenvolgend. Deze langdurige afwezigheid op het werk neemt dan ook sterk toe als werknemers mantelzorg gaan geven (Josten & De Boer, 2015).

Voordat mensen gaan mantelzorgen verzuimt 10% langdurig, daarna 18%. De grootste toename van verzuim doet zich voor bij werkenden die na twee jaar nog steeds helpen.

Zorgtaak is op het werk vaak bekend

Ruim de helft van de werkende mantelzorgers in loondienst heeft hun leidinggevende op de hoogte gesteld van het feit dat zij mantelzorg geven en bijna 60% hun collega's (afbeelding 2; De Boer & Plaisier, 2015). Deel- en fulltimers melden vaker hun zorgtaak op het werk dan mensen met een kleine baan.

Als zij dit niet doen, dan is dat meestal omdat er geen aanleiding toe is. Wanneer men op het werk op de hoogte is, krijgt de meerderheid van de mantelzorgers begrip van hun leidinggevende voor de mantelzorg. In een focusgroep zeggen mantelzorgers met een grote baan over situaties waarin zij hulp moeten geven (De Boer & Schyns 2014): *'Dat is besproken, ja. Als er iets is waar ik voor nodig ben, zijn ze daar flexibel genoeg in. Ik vind het prettig dat ik het kenbaar heb gemaakt. In het begin deed ik dat niet, nu denk ik waarom eigenlijk niet, want ze snappen het.'* Een op de drie zegt dat men op het werk meedenkt over de vraag hoe werk en zorg gecombineerd kunnen worden.

Afspraken met leidinggevend

Een op de acht werkende mantelzorgers in loondienst heeft in 2014 afspraken over de mantelzorgtaak met zijn of haar leidinggevende gemaakt (De Boer & Plaisier, 2015). Het gaat vooral om flexibele werktijden en (meer) vrij (kunnen) nemen. Minder vaak worden afspraken gemaakt om meer thuis te werken. Of mensen werkafspraken met hun leidinggevend maken hangt sterk samen met de aard van de zorgsituatie: helpers van terminaal zieken en

mantelzorgers van personen die veel aandacht vragen spreken vaker iets af met hun werkgever. Degenen die wekelijks op het werk worden gestoord door de hulpbehoevende maken dit soort afspraken ook vaker.

Minder werken of stoppen met werken

In 2014 paste een op de tien werkende mantelzorgers zijn of haar werk aan vanwege hun mantelzorgtaak. In totaal gaat het om een krappe 300.000 mensen (De Boer & Plaisier, 2015). Deze mensen zijn tijdelijk of structureel minder gaan werken (7%) of (al dan niet tijdelijk) gestopt met werken (bijna 6%) (zie tabel 1).

Vooraf mantelzorgers van kind of partner gaan minder werken. Mensen die het werk moeten onderbreken voor de hulpbehoevende, wenden deze strategie vaker aan. Dat deze mensen dergelijke ingrijpende maatregelen vaker treffen kan een indicatie zijn dat zij onvoldoende mogelijkheden ervaren om hun werk flexibel in te vullen.

Verschillen tussen mannen en vrouwen

Werkende vrouwen ervaren (in vergelijkbare zorgsituaties) gemiddeld een hogere belasting door het geven van mantelzorg dan werkende mannen (Plaisier et al., 2017). Het is niet duidelijk waardoor dat komt. Misschien hebben vrouwen vaker het gevoel dat zij zich niet aan de zorgsituatie kunnen onttrekken of hebben zij te maken met een traditionele rolverdeling thuis (Plaisier et al., 2015). Wel is duidelijk dat mannen en vrouwen verschillende strategieën toepassen om hun belasting zo laag mogelijk te houden. Mannen die zich zwaar belast voelen nemen vaker dan vrouwen incidenteel vrij of maken afspraken met hun leidinggevende. Vrouwen nemen ook verlof, maar maken niet vaker individuele afspraken in verband met

Tabel 1. Stoppen met werken of minder gaan werken vanwege mantelzorg in de 12 maanden voorafgaand aan het onderzoek, werkende mantelzorgers, 2014 (in procenten, absolute aantallen; n = 1625).

	%	absoluut aantal
(tijdelijk) gestopt met werken	5,6	160.000
minder gaan werken (tijdelijk of structureel)	7,0	200.000
totaal werkaanpassing	9,8	275.000

Bron: CBS/SCP (IZG'14).

mantelzorg. Wel gaan zij vaker dan mannen structureel minder werken als zij een mantelzorgtaak hebben, en dat hangt vooral samen met de hogere belasting die vrouwen ervaren (Plaisier et al., 2017). Ingrijpende beslissingen, zoals vermindering van werkuren, hebben verschillende consequenties, niet alleen voor het inkomen, maar ook voor de opbouw van het pensioen.

Als helpen en werken elkaar in de weg zitten

De overheid wil graag dat burgers vaker de zorg voor naasten op zich nemen. Dat is nodig omdat de zorg anders onbetaalbaar dreigt te worden. Daarnaast streeft zij naar meer arbeidsparticipatie. Dit is goed voor de economie en de overheidsfinanciën, maar ook voor de economische zelfstandigheid van burgers. De meeste werkenden kunnen de hulpverlening goed combineren met hun baan, zeker als de mantelzorg beperkt van omvang is of niet op werkdagen geboden wordt. Maar als mantelzorg intensief of onvoorspelbaar is en mensen daar ook tijdens werktijden mee te maken hebben, lopen ze tegen grenzen aan. Zo kan intensieve hulpverlening tot een slechtere gezondheid van werknemers leiden. Dit kan tot gevolg hebben dat mensen zich vaker ziekmelden, wat uiteraard ook consequenties heeft voor werkgevers.

Het gesprek aangaan

Onderzoek heeft aangetoond dat een mantelzorgvriendelijke organisatie waar de combinatie van werk en mantelzorg met collega's en leidinggevende besproken wordt en mogelijkheden om het werk aan te passen bekend zijn en toegepast worden, bijdraagt aan een betere balans bij werknemers (Plaisier et al., 2014). Werknemers zouden altijd bij iemand op het werk terecht moeten kunnen om over dit soort privésituaties te spreken. De leidinggevende kan de persoon die in de knel dreigt te komen dan ondersteunen. Dat hoeft niet per se te betekenen dat hij of zij meer tijd of mogelijkheden krijgt om te helpen. Het kan er ook toe leiden dat de werknemer de tijd voor werken en de tijd voor zorgen scherper afbakt. Gezond en met plezier kunnen blijven werken is ook voor mantelzorgers van belang.

Toekomst

Wanneer er in de toekomst meer ouderen zijn die hulp nodig hebben, zullen steeds meer mensen mantelzorg geven en zal het aantal belaste mantelzorgers toenemen. Dit laatste zal ook zichtbaar worden in de verzuimcijfers bij werkgevers.

Een belangrijke vraag is hoe het combineren van mantelzorg en werk er in de toekomst uit zal zien, wanneer er nog meer hulpbehoevende ouderen zijn. Er wordt wel gedacht dat flexibilisering van de arbeid een oplossing kan bieden. Recent is echter voor werkende mantelzorgers aangetoond dat er geen eenduidig effect van thuiswerken en flexibele begin- en eindtijden op de combinatiedruk is (Mattijssen et al., 2016). Ook

zorgverlof biedt onvoldoende soelaas, zeker als het gaat om langdurige zorgsituaties. Een belangrijke rol lijkt te zijn weggelegd voor leidinggevenden; als zij werknemers met een mantelzorgtaak ondersteunen dan verminderen ze daarmee het werk-zorgconflict (Mattijssen et al., 2016).

Referenties

- Boer, de A. & P. Schyns (2015). Mantelzorgers: manusjes van alles. In: Klerk, M. de, A. de Boer, I. Plaisier, P. Schyns en S. Kooiker (2015). *Informeel hulp: wie doet er wat? Omvang, aard en kenmerken van mantelzorg en vrijwilligerswerk in de zorg en ondersteuning in 2014*. Den Haag: SCP.
- Josten, E. & A. de Boer (2015). Mantelzorg en betaald werk bij vrouwen en mannen. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken (themanummer arbeid en zorg in de participatiesamenleving)*, 31(4): 414-429.
- Klerk, M. de, A. de Boer, S. Kooiker, I. Plaisier & P. Schyns (2014). *Hulp geboden; Een verkenning van de mogelijkheden en grenzen van (meer) informele hulp*. Den Haag: SCP.
- Mattijssen L., P. van Echtelt, A. de Boer (2016). Arbeid en mantelzorg op een flexibele arbeidsmarkt. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 32(3): 248-266.
- Plaisier, I., M.I. Broese van Groenou & S. Keuzenkamp (2015). Combining work and informal care: the importance of caring organizations. In: *Human Resource Management Journal*, 25(2): 267-280.
- Plaisier I., A. de Boer & M. de Klerk (2015). Gevolgen van het mantelzorgen. In: Klerk, M. de, A. de Boer, I. Plaisier, P. Schyns en S. Kooiker (2015). *Informeel hulp: wie doet er wat? Omvang, aard en kenmerken van mantelzorg en vrijwilligerswerk in de zorg en ondersteuning in 2014*. Den Haag: SCP.
- Plaisier, I., A. de Boer & M. de Klerk (2017). Gendersverschillen in gebruik van strategieën op het werk door mantelzorgers. In: *Tijdschrift voor Genderstudies*, 20(2): 147-163.

Over de auteurs



Prof. dr. ir. A. H. de Boer
Senior onderzoeker programma Zorg en Ondersteuning
Sociaal en Cultureel Planbureau,
Den Haag
VU Amsterdam
a.de.boer@scp.nl



Dr. M. M. Y. de Klerk
Programmaleider Zorg en
Ondersteuning
Sociaal en Cultureel Planbureau,
Den Haag



Dr. I. Plaisier
Onderzoeker programma Zorg en
Ondersteuning
Sociaal en Cultureel Planbureau,
Den Haag