

Klem tussen betaald werk en mantelzorg

Tekorten op de arbeidsmarkt en informele zorg voor ouderen: het zijn twee zaken die elkaar danig in de weg zitten. Immers: hoe meer mantelzorg familie en vrienden bieden, hoe minder zij beschikbaar zijn voor werkgevers die omhoogzitten door een gebrek aan personeel. Mantelzorgorganisaties pleiten voor uitbreiding van het betaald zorgverlof, werkgevers voor flexibele roosters en maatwerk. 'Het is ingrijpender dan je denkt.'



Klem tussen werk en zorg

Het kabinet studeert op een voltijdsbonus om mensen te verleiden meer te gaan werken. Intussen is er door de toenemende vergrijzing meer noodzaak tot mantelzorg. Dat bijt elkaar. Zoals het nu gaat, is het een ‘schier onmogelijke opgave’.

Om de ouderenzorg toegankelijk en betaalbaar te houden moet er volgens het kabinet-Rutte IV meer hulp komen van burens en naasten. Maar tegelijkertijd wil het kabinet dat mensen meer uren gaan werken. Een ‘tegenstrijdigheid’, signaleert Tweede Kamerlid Liane Den Haan in het debat over de kabinetsplannen voor de komende periode: ‘Het wringt.’

Mieke de Jonge kan daar over meepraten. De pasgetrouwde dertiger draait met twee banen een werkweek van veertig uur als ze voorjaar 2020 te horen krijgt dat haar moeder kanker heeft. ‘De diagnose kwam drie dagen voor de eerste lockdown’, blik zij terug. Daardoor was alles extra onzeker. Uiteindelijk kon mijn moeder worden geopereerd, maar vanwege de pandemie konden ze niet garanderen dat ze ook herstellende zorg zou krijgen. Toen zei ik dat ik voor haar zou zorgen.’

De Jonges werkgevers — het ziekenhuis waar ze als logopedist werkt en de hogeschool waar zij doceert — reageren sympathiek. Toch moet ze vooral zelf uitzoeken hoe het zit met zorgverlof. ‘Je voert in eerste instantie zo’n gesprek met je leidinggevende en die speelt dat dan door naar de hr-afdeling, die vervolgens terugkoppelt dat het toch anders moet.’

NOODLOT

De Jonge neemt kortdurend zorgverlof op. Bij de ene werkgever betekent dat dat ze 30% van haar salaris inlevert, bij de andere is dat 60%. Zij trekt bij haar ouders in. ‘Het was een pittige tijd.’

Haar moeder is herstellende en De Jonge heeft minder mantelzorgtaken als het noodlot toeslaat. Haar vader wordt plotseling onwel en moet met loeiende sirenes naar het ziekenhuis worden afgevoerd. Het blijkt een enorme interne bloeding, als gevolg van een tumor.

Opnieuw zorgverlof aanvragen blijkt ingewikkeld. Haar nog herstellende moeder is namelijk de primaire mantelzorger, zo heet het. Bovendien is er volgens de cao-afspraken slechts één ziekteverlofperiode per kalenderjaar geregeld. Bij het ziekenhuis weten zij er kortstondig een mouw aan te passen, op de Hogeschool geeft ze les via Teams.

Uiteindelijk wordt het De Jonge te veel. Zij raakt overspannen en meldt zich ziek. ‘Ik kon alle ballen niet meer in de lucht houden.’

Tijdens haar re-integratietraject overleed haar vader. ‘Al met al was het een heel verdrietige periode,’ kijkt zij terug, ‘maar ook mooi omdat ik die tijd met mijn ouders kon doorbrengen.’

Doortverhaal van De Jonge staat niet op zichzelf, vertelt Liesbeth Hoogendijk van belangenvereniging MantelzorgNL. Nederland telt nu een kleine vijf miljoen mantelzorgers, van wie

zo’n een op de vier betaald werk met zorg moet zien te combineren.

‘Tijdens corona hebben we echt een inkijkje gekregen in wat het voor mantelzorgers betekent wanneer er minder mensen in de zorg werken. Dat is echt ingrijpender dan je denkt.’

Nu al is duidelijk dat het aantal zorgmedewerkers niet op het oude niveau van vóór corona zal terugkomen, laat staan dat er mensen bijkomen om de toenemende vergrijzing het hoofd te bieden, constateert Hoogendijk. ‘Het kabinet zet met trajecten als het programma “Wonen, ondersteuning en zorg voor ouderen” in op minder professionele zorg, maar zegt niet hoe we dat met elkaar moeten opvangen.’

Staatssecretaris Maarten van Ooijen van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) zegt samen met zijn collega’s van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te gaan kijken of er ‘meer nodig en mogelijk is’ om de combinatie van betaald werk en informele zorg toekomstbestendig te houden. Volgens MantelzorgNL is het antwoord evident: zoals het nu gaat, is meer werken en meer zorgen ‘een schier onmogelijke opgave’.

Hoe moet het dan wel? De crux is volgens Hoogendijk dat de positie van de mantelzorger veilig wordt gesteld. Ten eerste moet hij of zij — meestal zij — meer zeggenschap krijgen in het overleg over wat de zorgvrager nodig heeft. Maar ook meer erkenning en meer faciliteiten.

Hoogendijk: ‘Bij jonge ouders vinden we het heel normaal dat mensen hun werk combineren met extra vrij in de schoolvakanties of een verlofregeling die maakt dat ze gedurende de eerste jaren wat vaker thuis kunnen zijn.’ De overheid zou ook voor mantelzorgers iets vergelijkbaars moeten regelen, betoogt zij.

Werknemers krijgen dan de ruimte meer uren te gaan werken in de wetenschap dat ze kunnen afschalen als hun zorgtaken dat eisen, om later weer op te schalen. Wie daarvan de kosten moet dragen? Hoogendijk van MantelzorgNL: ‘Net als bij ouderschap denk ik dat er een deel ligt bij de werkgever en een deel collectief wordt ingestoken.’

De Sociaal-Economische Raad kwam eerder met een vergelijkbare suggestie in haar advies voor de middellange termijn (MLT). De wirwar aan cao-regelingen voor calamiteiten-, rouw-, zorg- en andere soorten verlof zijn overzichtelijk, stelt het polderorgaan. Die zou je beter kunnen bundelen onder de noemer maatschappelijk verlof, al dan niet vormgegeven via een persoonlijk potje. Belangrijk hierbij is een ‘evenwichtige financiering’.

Tot concrete aanbevelingen is het nog niet gekomen. Hoe zo’n regeling eruit zou moeten komen te zien, is nog altijd onderwerp van gesprek, weet Lisa Kuijs, beleidssecretaris bij ondernemerskoepel VNO-NCW.

‘We hebben via de Stichting van de Arbeid



aandacht gevraagd voor de relatie tussen betaald werk en mantelzorg. Dat aspect missen wij in de brief van de staatssecretaris.’

De ondernemerskoepel is niet zonder meer voorstander van uitbreiding van betaald zorgverlof. Vaak biedt dat geen oplossing, zegt Kuijs. ‘Als het gaat om langdurige zorg, bijvoorbeeld voor een dementerende ouder of een kind met autisme, dan heeft een mantelzorger meer baat bij een flexibel rooster en begrip op de werkvloer.’

Vooropstaat dat het onderwerp bespreekbaar moet zijn, aldus Kuijs. ‘In het midden- en kleinbedrijf zijn de lijntjes vaak kort en zijn de mensen betrokken bij elkaar. Dan gaat dat al snel in goed overleg. In grotere organisaties moet het onderwerp vaker expliciet worden geagendeerd, maar die hebben dan wat meer armlslag wat betreft aanpassingsmogelijkheden.’

Kuijs wijst erop dat onderzoek heeft aangetoond dat het goed gaat bij 84% van de werkende mantelzorgers. De nadruk moet liggen

op maatwerkoplossingen, vindt VNO-NCW, niet op generieke regelingen. ‘Zo zijn flexibele werktijden misschien makkelijk te regelen in een kantooromgeving, maar op de bouwplaats een stuk minder praktisch.’

VAN GEVAL TOT GEVAL

‘We zijn niet tegen wettelijke regelingen, maar in de praktijk kun je beter van geval tot geval dingen regelen’, zegt ook Lenette van Tienhoven van stichting Werk&Mantelzorg, die werkgevers bijstaat in het bieden van ondersteuning aan mantelzorgers. ‘Zodra het geformaliseerd wordt, gaat het allemaal een stuk minder soepel, is onze ervaring.’

Begrip tonen voor de ballen die een mantelzorger in de lucht moet houden is belangrijker dan een uitgebreide verlofregeling, stelt Van Tienhoven. ‘Vaak is het al genoeg dat de werkgever het weet. Dat je collega’s weten wat er in je hoofd zit. Niet alleen de uren die je zorgt, maar de mentale druk die dat oplevert. Stel, je hebt

een dementerende moeder die je regelmatig in de nachturen belt. Dan heb je stress als je collega’s daar geen weet van hebben.’

Maar voldoen zulke informele structuren nog wel als we straks — zoals de bevolkingsprognose suggereert — allemaal massaal moeten gaan zorgen?

Dat is moeilijk te zeggen, geeft Van Tienhoven toe. Wel staat vast dat organisaties die zich mantelzorgvriendelijk opstellen, straks een streepje voor hebben op de krappe arbeidsmarkt, zegt zij.

Al met al is het een win-winsituatie: ‘Als mantelzorgers de flexibiliteit krijgen van hun werkgever en collega’s, dan betaalt zich dat dubbel en dwars terug. Ze zijn loyaler en vallen minder uit.’

Mieke de Jonge is inmiddels weer met verlof. Dit keer omdat ze bevallen is van een dochtertje. ‘Ik zag er tegenop om ouderschapsverlof te vragen op mijn werk’, zegt ze. ‘Maar het was in een mum van tijd geregeld.’

De vraag naar mantelzorg groeit. ‘Tijdens corona hebben we echt een inkijkje gekregen in wat het voor mantelzorgers betekent wanneer er minder mensen in de zorg werken. Dat is echt ingrijpender dan je denkt.’ FOTO: PATRICIA REHE/ANP



Lian van der Leij is politiek verslaggever in Den Haag voor het Financieele Dagblad

In het kort

- Mensen moeten meer uren werken om de tekorten op de arbeidsmarkt op te lossen.
- Tegelijkertijd noopt de vergrijzing tot meer informele zorg.
- Mantelzorgorganisaties pleiten voor uitbreiding betaald zorgverlof.
- Werkgevers zien meer heil in flexibele roosters en maatwerk.