

GEZOND IN

2018

Drenthe



IN FOR CARE PROJECTEN IN DE REGIO

Drenthe

Op naar een duurzaam gezonde werkomgeving



Vorig jaar heeft u kennis kunnen maken met de glossy *Gezond in Drenthe*, een uitgave van de provincie Drenthe waarin allerlei projecten worden beschreven die in Drenthe plaatsvinden op het gebied van gelukkig en gezond ouder worden.

Eén van de projecten die in *Gezond in Drenthe* aan bod komt, is het internationale Noordzeeproject In For Care, dat zich op de versterking van mantelzorg richt in rurale regio's van Noordzeelanden.

Met de hand-out die u nu in handen heeft, krijgt u een update van de belangrijkste ontwikkelingen die er in Drenthe rond mantelzorg het afgelopen jaar zijn geweest. We beschrijven in de hand-out zes deelprojecten, waaronder ook een project van onze internationale partner uit Aalst, België.

Deze update richt zich mede op Drentse ondernemers die **werkende mantelzorgers/werknemers** in dienst hebben die werk- en zorgtaken combineren. Of voor Drentse ondernemers die in de komende jaren te maken krijgen met werknemers die werk en zorgtaken gaan combineren.

Zoals u weet, neemt de levensverwachting van de Nederlanders toe. Dit heeft impact op onze verzorgingsstaat, namelijk dat deze zal vergrijzen. In grensregio's en/of rurale gebieden zijn de effecten hiervan groter dan elders. De verwachting is dat vanaf 2023, één op de vijf werkenden te maken krijgt met het verlenen van ondersteuning of zorg voor een naaste.

Het is zaak hier als werkgever tijdig op te anticiperen. Zo houdt u uw werknemers en uw bedrijf duurzaam gezond. De artikelen en interviews in deze hand-out informeren u hoe u te maken kunt krijgen met **werkende mantelzorgers/werknemers** met zorgtaken, en welke mogelijkheden daarbij voor u wellicht interessant zijn. Hopelijk leidt dit tot ideeën die u in uw eigen werkomgeving kunt inzetten.

Ik wens u veel inspiratie en leesplezier met deze hand-out.

*Henk Brink,
Gedeputeerde provincie Drenthe,
onder andere verantwoordelijk voor gezondheidseconomie*



Herman Idema directeur VPB Emmen en
Harm van Dijk (Naoberloket Noordenveld):

'Een werkgever met aandacht voor werknemers die ook mantelzorger zijn, maakt het verschil'

Eén op de zes Nederlanders is mantelzorger. In sommige regio's, vaak krimp/grensgebieden, is dat zelfs één op de vier. Door vergrijzing en het wegtrekken van jongeren is de druk op mantelzorgers er groter. Veel mantelzorgers hebben ook nog een baan, in loondienst of als ZZP-er. Een steeds grotere groep vindt dit lastig te combineren en valt op termijn uit. Werkgevers kunnen meer doen dan nu het geval is, om hun werknemers duurzaam inzetbaar te houden en overbelasting te voorkomen.

Herman Idema

Als directeur van de VPB Emmen, de Vereniging Parkmanagement Bedrijventerreinen, vertegenwoordigt Herman Idema ruim 300 bedrijven in de regio Emmen, bij elkaar goed voor zo'n 18.000 fte aan werkgelegenheid. In alle activiteiten die de VPB voor haar leden organiseert staan de begrippen duurzaam en veilig centraal. De VPB is al sinds 2010 actief op het gebied van mantelzorg.

Relatie mantelzorg-werknemer

Herman: 'Als je langere tijd zorgt voor iemand die hulpbehoevend of ziek is, en daarnaast ook nog een baan hebt, is dat best pittig. Sommigen wordt het na verloop van tijd teveel; mensen raken dan overbelast. Ze worden ziek, zijn minder actief bij hun werk betrokken, maken fouten en kunnen met een burn-out thuis komen te zitten. Door daar als werkgevers goed op in te spelen, kun je het verschil maken. De VPB is hier inmiddels een tijd mee bezig, maar dit is lang niet voor alle werkgevers vanzelfsprekend. Teveel ondernemers zijn zich niet bewust van de impact die het zijn van mantelzorger voor hun werknemers heeft. Ze zien de connectie niet, of onderschatten het effect ervan. Het besef dat je hier als goed werkgever je werknemers in kunt faciliteren en daarmee ook je bedrijfsvoering beter in de hand hebt, leeft onvoldoende. De provincie Drenthe heeft daarom aan de VPB Emmen gevraagd in de hele provincie bij werkgevers de relatie mantelzorg-werknemer op de agenda te krijgen. Daar zijn we nu druk mee bezig.'

Campagne

Met de campagne *Duurzame inzetbaarheid: zo doen we dat in Drenthe* trekt de VBP Emmen thans door het Drentse land. De campagne heeft een paar ijkpunten. Herman: 'Centraal in de campagne staat het begrip *Human Capital*. Mensen werken hier doorgaans heel lang bij dezelfde baas. Het



zou goed zijn als er in Drenthe meer *job rotation* komt, dat houdt je geest en body scherp. Verder willen we graag meer vrouwen op de werkvloer, vooral in technische beroepen. Ook voor laaggeletterdheid en obesitas komt meer aandacht. En dan natuurlijk mantelzorg en het bieden van goede voorzieningen op dat vlak. Het toekomstige bedrijfsmotto zou moeten zijn: gezond de poort in en gezond de poort uit.

Als het om mantelzorg gaat, zijn er in Nederland best veel voorzieningen en regelingen. Eerste uitdaging is die veelheid aan informatie te stroomlijnen en onder de aandacht van vooral de werkgevers te brengen. Daarvoor komt er een helpdesk in de vorm van een website. Begin



2019 moet deze operationeel zijn. Op een laagdrempelige manier kunnen bedrijven hier terecht voor meer informatie of hulp bij specifieke vragen. Ze worden dan doorgeleid naar specialisten die hen verder helpen. Wij faciliteren bedrijven hierin. Vervolgstep is natuurlijk er ook iets mee te doen. Bij een aantal bedrijven willen we daarvoor een onderzoek uitvoeren waarbij we een nulmeting verrichten, een plan van aanpak maken en een vervolgmeting. Zo krijgen we inzicht in hoe ondernemers met het thema bezig zijn. Verder is er nog de *Buzz on Tour*, een initiatief van de stichting Werk&Mantelzorg. We gaan daarbij met een oude

'Het toekomstige bedrijfsmotto zou moeten zijn: gezond de poort in en gezond de poort uit.'

Amerikaanse schoolbus langs bedrijven en spreken op een informele manier met ondernemers en lokale politici. En voor werknemers is er niet te vergeten de M-powertool, een digitale vragenlijst die zij anoniem kunnen invullen en die aangeeft of je privé of via je werk behoefte hebt aan ondersteuning (www.mantelzorgpower.nl).

NoaberLoket

Ook in de gemeente Noordenveld betreft men werkgevers bij het thema mantelzorg. Harm van Dijk, van het Naaberloket Werk & Mantelzorg Noordenveld: 'Voor (werkende) mantelzorgers hebben we in Noordenveld een mantelzorgconsulent en een Contactpunt Mantelzorg. Voor werkgevers was er eigenlijk niets. Een steekproef onder negen bedrijven in Noordenveld maakte helder dat hier veel behoefte aan was. Daarom hebben wij in 2016, in nauwe samenwerking met de gemeente, Ondernemersvereniging Noordenveld en de stichting Welzijn het NaaberLoket opgezet, afgeleid van het Drentse begrip Naoberschap, ofwel: klaarstaan voor een ander wanneer het nodig is. Bedrijven kunnen hier terecht voor informatie of praktische ondersteuning als zij een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid willen voeren. De afgelopen twee jaar is zeker 90% van alle ondernemers in Noordenveld bezocht. In het algemeen zien we een positieve houding ten opzichte van werkende mantelzorgers. We zijn nu bezig ook de ZZP-ers hierin te betrekken.'

www.vpb-emmen.nl

www.naaberloket-noordenveld.nl



**Aa en Hunze -
mantelzorgvriendelijke gemeente**

**'Mantelzorgers
trekken vaak te
laat aan de bel,
dat willen we in
de toekomst
graag vóór zijn'**

De gemeente Aa en Hunze telt ruim 25.000 inwoners, verdeeld over 35 dorpen en kernen. Ongeveer één op de vier inwoners is mantelzorger. De gemeente voert een actief mantelzorgbeleid. Zo is er een mantelzorgconsulent en mag Aa en Hunze zich sinds begin 2018 mantelzorgvriendelijke gemeente noemen.

We spreken op het gemeentehuis in Gieten met Carin de Jonge, mantelzorgconsulent in dienst bij welzijnsorganisatie Impuls, met Ria Rademaker, beleidsmedewerker adviseur Sociaal domein en met Ageeth Oskam, beleidsadviseur Samenleving van de gemeente Aa en Hunze.

Centraal Punt Mantelzorg

Carin: 'Bij Impuls hebben we ongeveer 400 mantelzorgers actief in beeld. Er is een Centraal Punt Mantelzorg (CPM) waar mensen zich kunnen aanmelden voor ondersteuning. Impuls organiseert verschillende soorten activiteiten voor mantelzorgers: zo zijn er themabijeenkomsten en trainingen, waaronder de training mindfulness. Daarnaast is er een lotgenotencontactgroep waar mensen elkaar ontmoeten en steun kunnen vinden. Verder organiseren we samen met het CPM van Borger-Odoorn, een breed pakket aan activiteiten waar mantelzorgers actief gebruik van maken. Dit varieert van een middagje vissen, cabaretbezoek, een nieuwjaarsreceptie en veel meer.'

Van mantelzorgers weten we dat ze vaak (te) laat melding maken van hun overbelaste situatie. Mede daarom verzorgt het CPM op vijf locaties in Aa en Hunze inloopsprekuren. Mantelzorgers kunnen hier terecht om even stoom af te blazen, maar ook voor informatie en ondersteuning of wanneer ze graag respijtzorg willen. Dat laatste houdt in dat een mantelzorgers aangeeft dat het hem/haar teveel wordt en dat we kijken hoe anderen, zorgvrijwilligers en/of professionals, tijdelijk verlichting kunnen bieden. Een heel goede zaak, want tijdig aan de bel trekken, voorkomt uitval op langere termijn.

Als mantelzorgconsulent werk ik deels in vier zogenaamde kernteams van huisartsenpraktijken. Je overlegt dan over de positie van kwetsbare en zorgafhankelijke inwoners van 75+. Je hebt het dan al snel over hun mantelzorgers. Ook hebben we ongeveer 45 jonge mantelzorgers in ons bestand. Dat contact is anders dan met oudere mantelzorgers. Samen met de jongerenwerkers bij Impuls verzorgen we een aanbod dat dicht bij hen staat. Dit jaar gaan we onder andere een dag



naar Wildlands Adventure Zoo in Emmen, vorig jaar hebben we een pretpark bezocht. Maar we gaan ook naar scholen toe om daar voorlichting te geven om de bewustwording onder jongeren rond mantelzorg te vergroten.

Aa en Hunze kent tevens een vorm van mantelzorgwaardering: elke mantelzorgers ontvangt jaarlijks een bedrag van honderd euro dat vrij besteedbaar is.'

Vroeg signaleren

Ria Rademaker, beleidsmedewerker Sociaal domein: 'Ons uitgangspunt in beleid en uitvoering is dat we aan mensen met een hulpvraag eerst vragen wat ze zelf willen en kunnen en wat hun directe omgeving (familie, vrienden, burens) daaraan kan bijdragen. Vervolgens kijken we wat er in het dorp of de gemeente kan worden georganiseerd, waar de inwoner met een hulpvraag mee geholpen is. Pas daarna kijken we naar een maatwerkvoorziening. Initiatieven gericht op preventie, liefst uit de samenleving, zijn daarbij heel belangrijk. Denk daarbij aan naoverhulp, waarbij dorpsgenoten elkaar helpen met dagelijkse klusjes, bijvoorbeeld vervoer, het organiseren van koffieochtenden, een training over het voorkomen van schulden, of hoe je als

'In Aa en Hunze pakken we de mantelzorg samen op; we hopen zo dat mensen langer inzetbaar blijven'

jongere met een scheiding omgaat, een opvoedcursus, etc. We vinden het erg belangrijk dat er oog is voor de positie van de mantelzorgers. Dat vragen we van de sociaal werkers, de beroepskrachten en vrijwilligers van de organisaties die hulp en ondersteuning bieden en ook van werkgevers. Door dit waar mogelijk samen op te pakken en te faciliteren, zorg je dat mensen langer duurzaam inzetbaar blijven en minder snel uitvallen.'

Mantelzorgvriendelijke gemeente

De positie van werkende mantelzorgers vergt een eigen aanpak. De gemeente geeft daarin graag zelf het goede voorbeeld. Ageeth Oskam, beleidsadviseur Samenleving: 'Sinds februari 2018 mag Aa en Hunze zich een mantelzorgvriendelijke gemeente noemen. Dat houdt in dat de gemeente extra stappen zet om de eigen medewerkers te faciliteren wanneer zij ook mantelzorgers zijn. Randvoorwaarden en werktijden worden daarop aangepast, teamleiders en collega's tijdig geïnformeerd en twee keer per jaar is er aandacht voor voorlichting bijvoorbeeld tijdens een lunch. Een stap verder is dat we ook andere werkgevers in Aa en Hunze willen uitnodigen tot een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid. We werken daarbij graag samen met al lopende werkgeversinitiatieven zoals van de VPB Emmen en het Naoverloket in Noordenveld. Want de kortste klap is toch dat ondernemers elkaar overtuigen van het nut en de noodzaak van een duurzaam arbeidsklimaat, waaronder ook mantelzorg.'



Hoogeveen kiest voor actieve ondersteuning mantelzorgers

'De combinatie van de inzet van mantelzorgconsulenten én een voorzieningenpakket als Mantelzorg-Vitaal, dát werkt'



Hoogeveen telt twaalf huisartsenpraktijken, waar drie mantelzorgconsulenten aan zijn gekoppeld. De praktijken hebben zicht op inwoners die behoefte hebben aan mantelzorg. De consulenten komen zo in contact met de mantelzorgers zelf, die aangeven wat zij graag willen: een luisterend oor, praktische steun bij het oplossen van problemen, en/of gebruikmaken van voorzieningen via het Mantelzorg-Vitaal pakket.

Op het kantoor van de uitvoerende stichting Welzijnswerk Hoogeveen (SWW) spreken we met mantelzorgconsulent Ilja van Hasselt en met Gerd van der Molen, coördinator Mantelzorg-Vitaal. Het één is niet los te zien van het ander. Gerd: 'We beogen beiden hetzelfde, namelijk het bieden van praktische en emotionele ondersteuning voor mantelzorgers die een steuntje in de rug goed kunnen gebruiken.'

Signalerende functie

Ilja: 'Als mantelzorgconsulenten hebben wij vooral een signalerende functie. Onze achtergrond is de zorgsector, we zien daardoor snel wanneer er van overbelasting sprake is. We gaan dan in gesprek met de mantelzorgers om te kijken wat er speelt en wat wij daarin kunnen betekenen. Soms is goed luisteren afdoende, vaak ook nemen we lastige (regel)

zaken uit handen, die wij, door onze kennis en ons netwerk, snel tot een oplossing brengen. Mensen zijn daar superblij mee. We wijzen ook altijd op het aanbod van Mantelzorg-Vitaal, waar men ontspanning en waardering vindt en met gelijkgestemden kan omgaan. Dat doet mantelzorgers zo goed!

Binnen de huisartsenpraktijken werken we met multidisciplinaire teams, waaraan naast de huisarts, ook een wijkverpleegkundige, een maatschappelijk werker, een WMO-consulent, een specialist ouderengeneeskunde en wij deelnemen. Het is een goede plek om lastige casuïstiek te bespreken en daarnaar te kunnen handelen.

We kunnen mantelzorgers concreet verlichting bieden, bijvoorbeeld in de vorm van respijtzorg. Zo was er recent een weekend voor mantelzorgers tot vijftig jaar. Daar namen onder andere ouders aan deel met kinderen die een zware vorm van autisme hebben. Zij herkennen veel bij elkaar. Tijdens zo'n weekend gaat het er informeel aan toe, men vindt het heerlijk er even uit te zijn. Er wordt veel gelachen, maar ook gehuild. Men heeft vaak aan een half woord genoeg om elkaar te begrijpen. Dit soort momenten zijn heel waardevol.'

Mantelzorg-Vitaal: breed aanbod van activiteiten

Gerd van der Molen is verantwoordelijk voor het activiteiten aanbod van Mantelzorg-Vitaal. Waar bestaat dit uit? Gert: 'Mantelzorg-Vitaal biedt zowel ontspannende als verdiepende activiteiten aan. Het aanbod gaat van een training mindfulness tot een middagje sauna, van zwemmen tot de bioscoop en van een rondvlucht boven Hoogeveen tot een cursus voetreflexmassage. We hechten er veel belang aan dat het aanbod in nauwe samenspraak met de mantelzorgers zelf tot stand komt. Waar mogelijk betrekken we ook de wijkteams erbij, om samen te kijken hoe we trainingen kunnen opzetten voor jonge, oudere of werkende





mantelzorgers. Het doel is meerledig: de mensen zijn er even tussenuit, ze ontmoeten lotgenoten, met wie ze zorgen of andere zaken kunnen delen, en ze kunnen ontspannen of bijtanken, net waar ze behoefte aan hebben op dat moment. Uit evaluaties blijkt dat onze inzet hoog wordt gewaardeerd.

‘De visie van waaruit we in Hoogeveen werken is dat hoe eerder je (overbelaste) mantelzorgers in beeld hebt, hoe beter je in staat bent daarnaar te handelen (en erger te voorkomen)’

Gemiddeld krijgen we een 8,5 voor ons aanbod, daar zijn we heel blij mee.

Mantelzorg-Vitaal heeft thans een bereik van circa 1.400 mantelzorgers. Uitgaande van minimaal 10.000 mantelzorgers in Hoogeveen (circa één op de vijf inwoners),

betekent dit dat er nog heel wat mensen zijn die niet actief gebruikmaken van ons aanbod. Of dat komt omdat ze er geen weet van hebben, of dat er geen behoefte aan is, moet nader worden onderzocht.’

Zorgvernieuwing

Tot 2015 kregen erkende mantelzorgers in Nederland het zogenaamde Mantelzorgcompliment, een jaarlijks geldbedrag dat mantelzorgers vrij konden besteden. Nu bepalen gemeenten zelf hoe ze mantelzorgers willen waarderen. Arthur Overgoor, beleidsadviseur Sociaal domein van de gemeente Hoogeveen: ‘Het maken en uitvoeren van beleid doen we samen met mantelzorgers, zorgvrijwilligers en hun vertegenwoordigers. Samen zijn we tot de conclusie gekomen dat we de gelden voor mantelzorg vooral moeten inzetten om zwaar belaste mantelzorgers te vinden en de druk op hen te verlichten. Zo is het idee voor Mantelzorg-Vitaal ontstaan: mantelzorgwaardering in de vorm van een laagdrempelig aanbod van ontspannings- en ontmoetingsactiviteiten voor mantelzorgers. We hebben via dit aanbod al veel zwaar belaste mantelzorgers gevonden en ontspanning en ondersteuning kunnen bieden. Vanuit dezelfde uitgangspunten is ook het idee geboren om mantelzorgconsulenten toe te voegen aan huisartsenpraktijken om overbelaste mantelzorgers in kaart te brengen en ondersteuning te bieden. Het is een mooie vorm van zorgvernieuwing van onderaf.’

www.mantelzorg-vitaal.nl



‘Hoe onderzoek je de meerwaarde van mantelzorgconsulenten?’

In de gemeente Hoogeveen zijn mantelzorgconsulenten werkzaam die mantelzorgers actief bijstaan met advies en emotionele en praktische steun. De gemeente Hoogeveen en de Stichting Welzijnswerk Hoogeveen, verantwoordelijk voor de uitvoering, willen graag weten wat het effect is van de inzet van de mantelzorgconsulenten. TGO (Toegepast Gezondheids-Onderzoek), onderdeel van het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG) doet hier onderzoek naar.

‘Mantelzorgers geven duidelijk aan dat zij een meerwaarde ervaren door de inzet van de mantelzorgconsulenten’

Vanuit TGO-UMCG voert Zinzi Pardoel het onderzoek in Hoogeveen uit. Er zijn in Hoogeveen twaalf huisartsenpraktijken waar multidisciplinaire teams samenwerken bij het in kaart brengen, bezoeken en volgen van kwetsbare ouderen. Deze teams bestaan uit een huisarts, een wijk- en praktijkverpleegkundige, een maatschappelijk werker en een WMO-consulent (Wet Maatschappelijke Ondersteuning). Hieraan is in een aantal praktijken een mantelzorgconsulent toegevoegd, om zo met (over) belaste mantelzorgers in contact te komen, hen te kunnen ondersteunen en begeleiden. Het project draait inmiddels twee jaar; er werken nu drie mantelzorgconsulenten in vijf praktijkteams in onder andere Noordscheschut en Hollandscheveld. Wat is de actuele stand van zaken rond het onderzoek?

Drie uur per praktijk

Zinzi: ‘We zijn nu ongeveer halverwege het onderzoek. In februari 2019 moet het eindrapport klaar zijn. Het is om die reden te vroeg voor vergaande conclusies. Tot dusverre hebben we een twintigtal interviews gehouden met mantelzorgers en met de mantelzorgconsulenten. In het najaar gaan we bij de huisartsenpraktijken langs en spreken daar met de leden van de multidisciplinaire teams. Toch zijn er al wel enkele zaken waar we voorzichtig iets over kunnen zeggen. Er zijn nu dus drie mantelzorgconsulenten werkzaam in vijf teams. Gemiddeld hebben ze wekelijks drie

uur per praktijk om hun werk te doen. Dat lijkt echt te weinig. Ze zijn nog bezig om hun plek te veroveren, en hebben meer tijd en ruimte nodig om zich bekend te maken. Ze kunnen nu bijvoorbeeld niet bij alle overleggen met de collega’s aanwezig zijn. Die krijgen zo ook te weinig inzicht in de mogelijke meerwaarde van de mantelzorgconsulenten.’

Praktische en emotionele ondersteuning

‘De mantelzorgers die wij gesproken hebben, ervaren duidelijk de meerwaarde van de mantelzorgconsulenten. Ze bieden niet alleen een luisterend oor, maar geven ook praktische en emotionele ondersteuning. Een mooi voorbeeld is een gezin met een kind met ernstig autisme. De ouders liepen vast in hun aanvraag voor extra voorzieningen. Beide ouders zaten met een burn-out thuis, zij zagen door de bomen het bos niet meer. De mantelzorgconsulent is het toen binnen korte tijd gelukt een speciale fiets voor hun kind te regelen, wat voor de ouders en het kind een enorme overwinning betekende.

De mantelzorgconsulenten kennen de zorgwereld en weten waar ze moeten zijn om snel dingen voor elkaar te krijgen. Dat geeft de mantelzorgers rust, een grote stressfactor valt daarmee weg. Ze zijn zeer goed bereikbaar en bellen bijvoorbeeld altijd snel terug, wat in de reguliere zorg vaak niet zo is.’

Geke Dijkstra, hoofd van TGO, vult aan: ‘Het kost tijd om een nieuwe functie als mantelzorgconsulent geaccepteerd én geïntegreerd te krijgen binnen het zorglandschap. Het is een evolutionair proces, waar zowel andere zorgverleners, alsook mantelzorgers aan moeten wennen. De mantelzorgers geven duidelijk aan dat zij een meerwaarde ervaren door de inzet van de mantelzorgconsulenten. Hoe groot die meerwaarde is, zal de rapportage straks hopelijk uitwijzen. Hoogeveen is overigens niet de enige gemeente die deze nieuwe functie heeft geïntroduceerd, in (Noord-)Nederland zijn er meerdere

gemeenten die zo werken (bijvoorbeeld Grootegast, Leek, Vught en Zwijndrecht).’

Combinatie werknemer-mantelzorg

Naast het project in Hoogeveen is TGO-UMCG betrokken bij twee andere mantelzorg-onderzoeken die momenteel in Drenthe worden uitgevoerd. Geke: ‘In Assen kregen (werkende) mantelzorgers tot voor kort op jaarbasis 150 euro als zogenaamd mantelzorg-compliment. In overleg met de mantelzorgers wil de gemeente Assen in plaats hiervan concrete vormen van ondersteuning voor mantelzorgers ontwikkelen en aanbieden. In september 2018 is daarom een vragenlijst onder mantelzorgers verspreid met de vraag aan welke vorm(en) van

ondersteuning mantelzorgers behoefte hebben. TGO-UMCG heeft die vragenlijst aangevuld en uitgezet. Daarnaast zijn we in Emmen betrokken bij het ESF-project over duurzame inzetbaarheid. Wij hebben daar een aantal specifieke vragen aan toegevoegd voor werknemers die ook mantelzorgers zijn en over in hoeverre dit hen belast. Vervolgens hebben we een deel van deze groep aanvullend geïnterviewd. We hadden daarbij overigens op meer respondenten gehoopt dan er daadwerkelijk waren. Een van de conclusies uit de vragen en interviews was dat de combinatie werknemer-mantelzorg als zwaar wordt ervaren. Als werkgevers zich flexibel opstellen naar deze groep werknemers, bijvoorbeeld door aangepaste werktijden, biedt dit de beste kans tegen ziekte-uitval of overbelasting.’



Assen - mantelzorgvriendelijke gemeente

De vier V's van de Assense mantelzorg: vinden, versterken, verlichten en verbinden



Janine Rinsampessy

Assen is sinds 2017 een mantelzorgvriendelijke gemeente voor inwoners en medewerkers. Zo worden medewerkers onder andere door het organiseren van themabijeenkomsten geïnformeerd over thema's als: wat betekent het als je mantelzorger bent, wat doet dat met je; of over de scheiding tussen werk en privé. Zo vinden veel werknemers het moeilijk om aan te geven dat ze mantelzorger zijn. Sterker nog, velen ervaren het als een best lastige combinatie. Gemeenten die goed naar medewerkers/mantelzorgers luisteren en hen faciliteren, bijvoorbeeld met flexibele werktijden, maken het verschil.

Daarnaast hebben mantelzorgvriendelijke gemeenten een taak in het creëren van meer bewustzijn bij hun inwoners over dit onderwerp en heel concreet aan het opzetten van voorzieningen om (overbelaste) mantelzorgers te begeleiden en te ondersteunen. Zie hier hoe de vier V's van de Assense mantelzorg op elkaar ingrijpen: vinden, versterken, verlichten en verbinden.

Vaart Welzijn

Hoe is de ondersteuning van mantelzorg in Assen geregeld? Janine Rinsampessy, beleidsadviseur Sociaal domein van de gemeente, legt uit: 'Het begint met het vinden. Op de ruim 68.000 Assenaren zijn er bijna 17.000 mantelzorgers. Een kleine 2.400 van hen is intensief of al langere tijd mantelzorger. Dat betekent dat je minimaal acht uur per week en drie maanden of langer actief bent als mantelzorger. Van deze groep hebben wij 1.600 mensen goed in beeld onder andere via welzijnsorganisatie Vaart Welzijn. Maandelijks is er een bijeenkomst waar mantelzorgers elkaar treffen en ervaringen uitwisselen, dat is het versterken. Door In For Care maakten we in België kennis met het concept van de zogenaamde mantelzorgcafés. Wellicht ook voor ons een interessante optie om mantelzorgers met elkaar te verbinden, de derde V. Sinds 2016 kennen we in Assen de mantelzorgwaardering. Mantelzorgers hebben daarbij de keus uit een aanbod aan activiteiten waar ze het hele jaar door gebruik van kunnen maken of een geldbedrag, de vierde V van verlichten.

We doen ook onderzoek naar wat er onder mantelzorgers leeft. Zo is er recent in samenwerking met het Groningse onderzoeksinstituut TGO/UMCG een enquête uitgezet

onder de 1.600 mantelzorgers met wie regelmatig contact is. Centrale vraag daarin is wat mantelzorgers nodig hebben om overbelasting te voorkomen. In één week tijd waren er al bijna 350 reacties op deze enquête, het thema leeft dus zeer. Er zijn overigens twee versies van de enquête gemaakt: één voor de jongere mantelzorgers en een voor volwassenen, waarin ook de relatie met werk aan de orde komt. Op de Dag van de Mantelzorg, 10 november, willen we de eerste resultaten van dit onderzoek naar buiten brengen. Op die dag zetten wij onze mantelzorgers graag extra in het zonnetje met bijzondere activiteiten waaronder een bezoek aan het TT-circuit, een wellness-arrangement, etc.'

Mantelzorgers en zorgvrijwilligers

'Verbinding vindt ook plaats in ons Netwerk Informele zorg,' gaat Rinsampessy verder. 'Naast de gemeente, Vaart Welzijn en enkele andere netwerkpartners zijn hierin ook mantelzorgers en zorgvrijwilligers vertegenwoordigd. Het is een groep betrokken mensen. Ze werken met een planning voor de langere termijn. Uiteindelijk willen we met dit netwerk de samenwerking verbeteren tussen formele (professionele) zorg en informele zorg door mantelzorgers en zorgvrijwilligers. Een prachtig voorbeeld daarvan is het Odensehuis dat Assen sinds 2017 heeft. Een inloophuis voor mensen met beginnende dementie. Er werkt één professional naast de vele vrijwilligers. Iedereen kan er binnenlopen, mensen met dementieklachten net zo makkelijk als mantelzorgers.

De afstemming tussen mantelzorgers en zorgvrijwilligers luistert nauw. De eerste is vaak een familielid of kennis en heeft vaak een emotionele band met de zorgvrager. Van een bewuste keuze om zorg te verlenen is meestal geen sprake; het overkomt je gewoon en dan ben je ineens mantelzorger. Bij zorgvrijwilligers ligt dat anders; het gaat hier om mensen



die er via een zorgorganisatie bewust voor kiezen op vrijwillige basis anderen te helpen. Er hoeft daarbij geen sprake te zijn van een emotionele band. Deze zorgvrijwilligers kunnen in het kader van respijtzorg heel goed tijdelijk de taken overnemen van mantelzorgers. Dat is weer de vierde V van verlichten.

Het Netwerk Informele Zorg richt zich ook op werkgevers. Hun betrokkenheid en inzet bij het vinden, versterken, verbinden en verlichten (de vier V's) van (overbelaste) mantelzorgers is cruciaal. Alleen daarmee kunnen we ervoor zorgen dat de duurzame inzetbaarheid van veel werknemers wordt vergroot.'



Vincent de Tandt,
coördinator Zorgeconomie, gemeente Aalst, België

Meer bewuste keuzes maken in zorgprojecten door een goede kosten-batenanalyse

In Aalst (België) probeert men de kosten van de zorg beheersbaar en inzichtelijk te maken vanuit een kosten-baten analysemodel. Mogelijk is dit ook voor andere In For Care-partners een interessante manier om de kosten en baten van mantelzorg/ informele zorg te vergelijken met die van formele zorg.

We spreken over de Belgische benadering met Vincent de Tandt, coördinator Zorgeconomie van de gemeente Aalst. Aalst, gelegen tussen Gent en Brussel, is een middelgrote gemeente in Oost-Vlaanderen met

85.000 inwoners. Exacte cijfers over het aantal mantelzorgers in Aalst en België zijn er niet, maar schattingen gaan uit van vergelijkbare cijfers als in Nederland, ofwel één op de zes Aalstenaren is mantelzorg.

Kosten-batenanalyse
In België kunnen mantelzorgers een kleine premie ontvangen voor hun inzet vanuit de gemeente, te vergelijken met wat in Nederland het Mantelzorgcompliment heet. Vincent: 'De hoogte van de bedragen en condities waaronder de mantelzorgers de premie krijgen, verschillen per gemeente. Het is in het algemeen niet zo makkelijk om ervoor in aanmerking te komen. Daar is ook discussie over, alsook over de vraag of je in plaats van geld niet beter goederen of diensten in natura beschikbaar zou moeten stellen.

Wat in België en ook in Aalst al heel lang bestaat is de Vrijwilligerswerking, een systeem waarbij vrijwilligers zich bij een soort van vrijwilligerscentrales aanmelden voor het verrichten van allerlei diensten, waaronder ook mantelzorgtaken, en daar een kleine vergoeding voor kunnen krijgen (tot

een maximum van 33 euro per dag, circa 1300 euro op jaarbasis). De vrijwilligers hebben een coach die hen begeleid, zowel vakmatig, alsook sociaal-emotioneel. Er worden af en toe evenementen en extra's voor hen georganiseerd en tijdens de nationale Dag van de Vrijwilliger worden zij in het zonnetje gezet.

De opvatting achter de kostenefficiënte benadering waar Aalst voor staat, is deze: de kosten van de zorg nemen steeds verder toe, terwijl er maar een beperkt budget voorhanden is. We zullen daarom op basis van bewezen of ingeschatte effectiviteit keuzes moeten maken in wat we wel en niet kunnen financieren; eigenlijk gewoon een goede kosten-batenanalyse maken. Informele en formele zorg zijn geen concurrenten van elkaar, ze vullen elkaar aan. Soms is een keuze voor mantelzorg daarbij meer opportuun, denk aan het boodschappen doen voor een niet-mobiele buurvrouw, soms maak je een keuze voor professionele zorg, met name waar specifieke kennis of vaardigheden nodig zijn, denk aan een arts.

Mantelzorg is ook van grote economische betekenis; recent onderzoek wijst uit dat de waarde van de inzet van Nederlandse mantelzorgers op jaarbasis een bedrag vertegenwoordigt van drie tot zeven

miljard euro. Dat is niet niks, in België zijn de bedragen vergelijkbaar. De verhouding tussen mantelzorg/ informele zorg en formele zorg is dynamisch. We zullen met elkaar een toekomstbestendig systeem moeten ontwikkelen dat de zorg toegankelijk, kwalitatief hoogstaand en betaalbaar houdt. Het is zonneklaar dat daarin meer aandacht zal zijn voor preventie en voor wat mantelzorgers kunnen doen.

Mantelzorgcafé en -academie

Vanuit onze kostenefficiënte benadering zijn we nu bezig met enkele nieuwe initiatieven te monitoren: zo is er een mantelzorgcafé in oprichting. Op drie tot vier wisselende locaties kunnen mantelzorgers elkaar daar om de paar weken ontmoeten om samen te praten over hun problemen, hun noden, maar ook de oplossingen die zijzelf voor allerlei vraagstukken vinden. Het café moet een plek worden waar je je verhaal kwijt kunt, maar ook anderen ontmoet en gezelligheid vindt. De sociale cohesie onder mantelzorgers wordt zo versterkt.

Een tweede initiatief waar we mee starten is onze mantelzorgacademie. Dit wordt een opleidingscentrum waar mantelzorgers diverse cursussen en trainingen kunnen volgen, die in nauwe samenspraak met henzelf worden geprogrammeerd. Onderwerpen kunnen variëren van zorgtaken tot de meer psychologische kanten van hoe mantelzorgers kunnen voorkomen dat ze overbelast raken. We gaan deze effecten en kosten van initiatieven meten.'

Tips voor partners

Vincent heeft tot slot enkele tips voor de Europese In For Care-partners als het gaat om de financiering van zorgprojecten: 'Meten is weten, maar bepaal een focus in wat je wilt meten. Richt je op beperkt aantal indicatoren, zoals levenskwaliteit. Betrek je stakeholders bij de keuzes die je maakt en benut de aanwezige expertise optimaal. Hou tot slot heel goed rekening met de per land verschillende situaties en condities. Je kunt zorgsystemen en -projecten niet zomaar overplanten.'

'We zullen op basis van bewezen effectiviteit keuzes moeten maken in wat we wel en niet aan zorgkosten kunnen financieren'



Colofon

Gezond in Drenthe

Editie 2018

Uitgever

Gezond in Drenthe is een uitgave van de provincie Drenthe en Dijenborgh Communicatie

Concept & Coördinatie

Bert Dijenborgh, *Dijenborgh Communicatie*

Redactie

Frank Heijster, *Meesters in Communicatie*

Grafisch ontwerp

Michelle Mulder, *Veldhuis Media*

Fotografie

Dianne Dijenborgh, Guido Hansman, Theo Berends, HANNN, Building the Future of Health, JOGG, Interzorg, DEMMA, Studio Wim Frank.

Met dank aan

Henk Brink, Jolanda Warners, Anneke Bosch, Ingeborg Koster, Geke Dijkstra, Jolanda Tuinstra, Zinzi Pardoel, Herman Idema, Harm van Dijk, Arthur Overgoor, Ilja van Hasselt, Gerd van der Molen, Ria Rademaker, Janine Rinsampessy, Vincent de Tandt, gemeente Aa en Hunze, gemeente Hoozeveene, gemeente Assen, gemeente Aalst (België).

Drukkerij

Van Gorcum BV

Voorwaarden

Uitgevers Gezond in Drenthe magazine kunnen niet verantwoordelijk en/of aansprakelijk gehouden worden voor eventuele fouten, omissies of onvolkomenheden in de gegevens.

Een deel van de informatie wordt door derden aangeleverd en de uitgevers zijn daarom niet aansprakelijk voor de juistheid, volledigheid of actualiteit van deze informatie. Gebruikers van Gezond in Drenthe magazine kunnen op geen enkele wijze rechten ontfemen aan de door Gezond in Drenthe magazine aangeboden informatie en prijzen, of de gevolgen van eventuele via de informatie ontstane transacties.

© Niets uit deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden veeveelvoudigd zonder de voorafgaande toestemming van de uitgevers en andere auteursrechthebbers.