

Dubbel belast? Zij denken mee

Een op de acht werknemers is ook mantelzorger. Ondernemers pionieren in het faciliteren van zorg naast het werk. Dat is vaak minder ingewikkeld dan het lijkt, weten ze bij De Groot Installatiegroep in Emmen. 'Als het thuis lekker loopt, gaat het werk ook beter.'

TEKST Maaike van Houten

In alle jaren dat hij werkte en thuis voor zijn zoon zorgde, heeft hij zich nooit een dag ziek gemeld. "Zo zit ik niet in elkaar", zegt Lambert Kleine Deters uit Emmen, vader van een meervoudig gehandicapte zoon. Met snipper- en vakantieperioden wist hij werk en zorg te combineren. Maar de 66-jarige projectleider bij De Groot Installatiegroep in Emmen vindt het wel heel goed dat zijn werkgever voorop loopt met aandacht voor werknemers met chronisch zieke familieleden of buren.

Tastbaar bewijs dat Kleine Deters' werkgever werk maakt van mantelzorg, is het keurmerk dat op de balie staat. "Wij werken mantelzorgvriendelijk", staat er op de onderscheiding die de firma kreeg voor haar aanpak: vragen en problemen bespreekbaar maken van werknemers die de structurele zorg hebben voor zieke familie of vrienden (minimaal acht uur in de week, gedurende tenminste drie maanden).

Lambert Kleine Deters en zijn vrouw hebben die zorg hun hele leven op zich genomen. Hun zoon was tot zijn zestiende thuis, en hij had 24 uur per dag zorg nodig. Zijn vrouw had destijds geen betaalde baan. Anders, zegt Kleine Deters, had hun zoon sowieso niet zo lang thuis kunnen blijven wonen. Zelf nam hij een snipperdag als hij plotseling nodig was, en de vakantie schoten er bij in. "Het was wel eens heftig, een volledige baan en de zorg", zegt de projectleider, die nu nog 16 uur werkt. "Als het thuis lekker loopt, gaat het op het werk ook beter."

Sociale onderneming

De vijf broers en zussen De Groot, die het bedrijf in 1991 overnamen van hun vader, waren er twee jaar geleden gauw uit toen ze bespraken wat ze aanmoesten met het thema mantelzorg. Aanleiding waren niet de ziektecijfers onder werkende mantelzorgers; het ziekteverzuim onder hen week niet af van het gemiddelde. "Vroeg of laat komt iedereen met zoiets in aanraking", zegt financieel directeur Anita de Groot (51). "Mensen moeten meer voor elkaar gaan doen en dat zie je ook in het bedrijf. Wij willen een sociale onderneming zijn. Als werknemers worden geconfronteerd met mantelzorg, willen we ons profileren als een bedrijf

dat die privé zorg van ons personeel goed waarborgt."

Dat betekent in de praktijk, dat een werknemer die eerst zijn moeder uit bed moet halen, best wat later kan beginnen. "Voor de meeste functies is dat wel in te plannen", zegt zus Irma (47), hoofd personeelszaken van het technische bedrijf met zo'n 400 werknemers, grotendeels mannen. "Maar als een installateur's ochtends met drie anderen in de auto naar een klus moet, dan kan hij hen niet laten wachten. Hij moet op tijd zijn. Dan moet je een andere oplossing zoeken, of kijken hoe je zo iemand op een andere manier kan helpen."

Want er zijn legio andere mogelijkheden dan het aanpassen van werktijden, weet de directie. Het bedrijf kan hulp inschakelen bij het invullen van formulieren, bij het regelen van hulpmiddelen, misschien kan de werkgever via een welzijnsorganisatie een vrijwilliger zoeken die thuis wat werk uit handen neemt, of kan het contactpunt mantelzorg uitkomst bieden.

Die wijsheid heeft de directie van het installatiebedrijf niet allemaal van zichzelf. Het bedrijf is aangesloten bij de Vereniging Parkmanagement Bedrijventerreinen Emmen, een samenwerkingsverband van 300 (van de 900) bedrijven in Emmen. Deze vereniging regelt de bewegwijzering van het bedrijventerrein, het groen, ze is aanspreekpunt voor gemeente, provincie en andere instanties en ze komt met maatregelen om jongeren aan werk te helpen in het kader van het Actieplan Jeugdwerkloos-

heid. En ze adviseert bedrijven na te denken over de combinatie van werk en mantelzorg. "We zorgen dat ondernemers kunnen ondernemen", omschrijft Liesbeth Horstmann haar werk en dat van haar twee collega's.

Demente schoonvader

Zelf zorgt Horstmann (42) voor haar dementerende schoonvader. Morgen moet zij bijvoorbeeld in werktijd met hem naar het ziekenhuis, dus heeft ze die tijd in haar agenda geblokkeerd. "Maar als je in de productie zit is dat lastiger", weet Horstmann.

Mede ingegeven door haar eigen ervaring is ze aan de slag gegaan met de combinatie werk en mantelzorg. Dat is zo succesvol dat ook de ondernemersorganisatie het aangemerkt wordt als 'mantelzorgvriendelijk'. De gemeente is bij de aanpak betrokken, net als de zorgverzekeraars Univé en Zilveren Kruis Achmea, en welzijnsorganisaties. De VPB organiseert informatiebijeenkomsten voor directies en personeelsmanagers, ze adviseert bedrijven hoe ze aandacht voor mantelzorg kunnen inbedden in hun bedrijf, zoals dat eerder met kinderopvang ook is gebeurd.

De Groot Installatiegroep is een van de eerste bedrijven die het traject heeft doorlopen. De directie hield een informatiebijeenkomst voor het personeel en vervolgens heeft ze een nulmeting gedaan. In die enquête gaf een op de zes werknemers aan mantelzorger te zijn. Als alle mensen worden meegerekend die het formulier niet terugstuurden, komt De Groot op een op de acht – het landelijk gemiddelde.

In de nieuwsbrief heeft de directie deze mantelzorgers gevraagd zich bekend te maken, zodat ze een attentie konden krijgen op de dag van de mantelzorg. "Ze vinden het heel moeilijk om daarvoor uit te komen. Ze geven wel het belang van het onderwerp aan, maar ze willen ons er niet mee lastigvallen", zegt directeur personeel Irma de Groot. "Daarom gaan we het onderwerp dit jaar aankaarten in functioneringsgesprekken. Dat is wel een plek om wat los te peuteren. Onze leidinggevenden hebben daar een cursus voor gehad: hoe herken je het, waar ligt het probleem en wat kan een oplossing zijn."

De twee directieleden verwachten dat werknemers in de toekomst recht krijgen op mantelzorg. "Als het niet nu komt, komt het over tien jaar wel", zegt de financieel directeur. Ze ziet wel haken en ogen: "Als zoiets wordt opgedrongen, zullen bedrijven zeggen: moet het nou op deze manier? Bij de discussie over een quorum voor alloctonen zag je dat ook. Met een verplichting kan de weerstand worden doorbroken, maar op meer verplichtingen zitten bedrijven ook weer niet te wachten. Stimuleren is beter dan verplichten." Om die reden gelooft ook Horstmann van de Emmer ondernemersvereniging niet dat een wettelijke regeling haalbaar is. "Je kunt niet alles vanuit Den Haag regelen, je moet ook iets overlaten aan werkgevers en werknemers zelf", vindt zij.

In politiek Den Haag zijn meer verplichtingen voor werkgevers ook behoorlijk uit de mode. CDA en GroenLinks hebben een initiatiefwetsvoorstel gemaakt voor een wettelijk recht op mantelzorgverlof. De PvdA was er in de herfst heel aarzeland over, en ook bij minister Asscher en staatssecretaris Van Rijn, beiden PvdA en verantwoordelijk voor respectievelijk arbeid en zorg is er weinig animo werkgevers nieuwe plichten op te leggen. En bij de VVD zit er al helemaal niemand om te springen.

Maar los van zo'n wettelijke regeling, alle ogen zijn wel op de bedrijven gericht. Mensen moeten ook van dit kabinet meer werken en meer zorgen. Een op de acht werknemers is nu al mantelzorger, en dat zullen er steeds meer worden. Vanuit Den Haag is er grote belangstelling voor initiatieven zoals in Emmen, waar bedrijven laten zien wat zij kunnen doen. De Kamerleden Agnes Wolbert (PvdA) en Arno Rutte (VVD) kwamen langs, en andersom was er een afvaardiging vanuit Emmen bij de top over arbeid en zorg die het kabinet eind november hield in Den Haag.

Andere prioriteiten

"Nu het crisis is, hebben bedrijven vaak andere prioriteiten. Ze moeten hun hoofd boven water houden", zegt Horstmann van de VPB. Toch groeit de interesse nu bedrijven tien jaar lang moeten gaan betalen voor werknemers die ziek worden. Ze hebben er belang bij te voor-

Een wettelijke regeling? In politiek Den Haag zijn verplichtingen voor werkgevers behoorlijk uit de mode.

komen dat mantelzorgers met een burn-out thuis komen te zitten. "Terwijl mantelzorgers vaak loyale mensen zijn. Naar diegene voor wie ze zorgen, en naar het bedrijf waar ze werken."

Horstmann denkt veel zorgen bij werkgevers te kunnen wegnemen door hen te laten zien dat oplossingen niet moeilijk hoeven te zijn. Misschien kan iemand tijdelijk uit de nachtdienst worden gehaald als hij dat niet redt met de zorg voor een zieke moeder. Misschien kan iemand uit de thuiszorg ergens dichterbij aan de slag. Zo zijn er, afhankelijk van het probleem, tal van oplossingen te bedenken.

Horstmann adviseert bedrijven dit soort afspraken ook te overleggen met collega's. "Als je het niet uitlegt, kan je scheve gezichten krijgen. Daarom is het ook zo belangrijk dat iedereen weet: het kan mij ook overkomen. Ik doe dit nu voor een ander, straks doet hij het voor mij."

Van enige ergernis dat hij het werk weer even het werk moest laten, heeft mantelzorger Kleine Deters nooit iets gemerkt. "Daar hoeven we geen koudwatervrees voor te hebben", zegt de projectleider die inmiddels ook de zorg heeft voor zijn oude moeder. Achteraf bezien had hij graag wat meer tijd gehad om dingen te ondernemen met zijn vrouw en zijn dochter. "Het was prettig geweest als de werkgever mij wat tegemoet was gekomen. Het huis moest worden aangepast, hulpmiddelen aangevraagd. Dat kost veel tijd en moeite, en het was prettig geweest als de werkgever iets had overgenomen. Het is goed dat daar nu meer oog voor is."

FOTO'S KEES VAN DE VEEN



Lambert Kleine Deters
Projectleider en mantelzorger



Anita de Groot
Financieel directeur De Groot



Liesbeth Horstmann
Projectleider mantelzorg



Irma Timmer
Hoofd personeelszaken De Groot

Steeds meer mantelzorgvriendelijke organisaties

Sinds 2009 kunnen bedrijven en instellingen een erkenning krijgen als ze de combinatie van werk en mantelzorg bespreekbaar maken, openstaan voor initiatieven en zorgen dat het onderwerp op de agenda blijft. De stichting Werk&Mantelzorg heeft 91 organisaties erkend als mantelzorgvriendelijk.

Daarbij horen 19 gemeenten en allerlei soorten bedrijven. Van betrekkelijk klein, tot giganten als Microsoft en Achmea. "We zijn er nog lang niet. 91 erkenningen is natuurlijk peanuts", zegt Margreet Woessner van Werk&Mantelzorg. "Maar we hebben vorig jaar in een jaar net zo veel erkenningen ge-

ven als in al die jaren ervoor. Er is meer interesse; participatiesamenleving en mantelzorg, iedereen kent dat nu." Met de erkenning kunnen bedrijven zich onderscheiden, zegt Woessner, die inschat dat in de iets verdere toekomst een op de vijf werknemers mantelzorger zal zijn.