



# OOG VOOR DIVERSITEIT

bij mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid

ARGUMENTENSCHETS



## Waarom oog voor diversiteit bij mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid?

Het beter mogelijk maken van de combinatie van een baan met mantelzorgtaken is een van de kerndoelen binnen prestatieveld 4 van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). Vanwege het groeiende aantal mantelzorgende werknemers raken steeds meer bedrijven en organisaties overtuigd van het nut en de noodzaak van dit doel. Sommige van hen hebben om die reden een beleid en een aanpak opgezet voor hun mantelzorgende werknemers. Binnen de brede doelgroep van werknemers met mantelzorgtaken is het belangrijk om oog te hebben voor hun diversiteit. De praktijk leert immers dat in de huidige situatie zowel de lusten als de lasten van mantelzorg niet evenredig verdeeld zijn over de werknemers die geconfronteerd worden met een zorgvraag in hun omgeving. Deze verdeling zal door allerlei maatschappelijke en andere ontwikkelingen nog schever kunnen groeien. Het is daarom nodig om gericht te kijken naar wie de mantelzorgende werknemers zijn.

In deze brochure treft u een overzicht aan van argumenten die ervoor pleiten de diversiteit in het mantelzorgvriendelijke personeelsbeleid niet uit het oog te verliezen. In het eerste deel zijn cijfers, feiten en ontwikkelingen beschreven over de combinatie van werk en mantelzorg in het algemeen. In het tweede en derde deel is specifiek gekeken naar de situatie van vrouwen en mannen als het gaat om deze combinatie en vervolgens naar allochtone werknemers die hun baan met mantelzorgtaken combineren.

Hoe werkgevers concreet aan de slag kunnen gaan en hoe zij hun individuele werknemers zo goed mogelijk de kans kunnen bieden om hun baan en mantelzorgtaken in elkaar te passen, is weergegeven in de uitgave **Oog voor Diversiteit bij Mantelzorgvriendelijk Personeelsbeleid – Tips & Tools**, die tegelijk met deze brochure is uitgekomen.

### Wat is mantelzorg?

Mantelzorgers zorgen langdurig en onbetaald voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende naaste. Het kan daarbij gaan om een partner, ouder, kind of ander familielid, vriendin, vriend, buur of kennis. Mantelzorgers zijn geen professionele zorgverleners, maar zij verlenen zorg omdat zij een persoonlijke band hebben met de zorgbehoevende. Mantelzorg is meestal geen bewuste keuze. Men rolt erin en heeft vooraf geen idee hoe lang de zorg zal duren.

Een mantelzorger kan zorgen voor bijvoorbeeld een dementerende moeder, een autistische zoon, een echtgenote met kanker of een vriend met hartkwalen. De vorm van zorg kan variëren van de administratie bijhouden, de boodschappen doen of meegaan naar een specialist, tot de persoonlijke verzorging en het bieden van emotionele steun. De tijdsinvestering kan daarbij ook sterk variëren. De uiteenlopende behoeften van degene voor wie ze zorgen, zijn bepalend voor de taken van de mantelzorgers, maar ook de leefsituatie van de mantelzorgers zelf is van invloed. Waar het hun baan betreft, zijn bijvoorbeeld de volgende factoren van belang: het aantal uren dat iemand werkt, de mogelijkheid om het werk zelf te kunnen organiseren, de mate van verantwoordelijkheid die iemand heeft en de mogelijkheid om thuis te kunnen werken.

# Waarom mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid?

## Cijfers & Feiten

- ✓ 1 op de 8 werknemers combineert een baan met mantelzorgtaken.
- ✓ Omgekeerd: 71% van de mantelzorgers onder de 65 jaar heeft een betaalde baan.
- ✓ Het gaat hierbij landelijk om 750.000 mantelzorgende werknemers, dus niet slechts om uitzonderingen.
- ✓ Gemiddeld besteden zij ruim twee werkdagen (17 uur) per week aan mantelzorg.
- ✓ Iets meer dan de helft van hen bespreekt de mantelzorgtaken op het werk.
- ✓ 1 op de 6 maakt gebruik van de mogelijke verlofregelingen.
- ✓ Bijna de helft van de werkende mantelzorgers tussen de 35 en 65 jaar vindt het (te) zwaar om een baan met mantelzorgtaken te combineren.
- ✓ Ruim 1 op de 10 mantelzorgende werknemers gaat minder werken, ziet af van meer werken en / of stopt zelfs met werken.
- ✓ Een geringere deelname aan de arbeidsmarkt heeft belangrijke gevolgen voor een mantelzorgende werknemer, zoals:
  - verlies van functieniveau
  - vermindering van kansen in de loopbaanontwikkeling
  - verlies van sociale status
  - verkleining van economische zelfstandigheid en / of
  - minder pensioenopbouw met gevolgen voor toekomstige inkomsten.



Solange  
een P&O-functionaris

“Ik dacht dat Clifton geen zin meer had in zijn werk. De eerste drie jaar was hij enthousiast, creatief, vriendelijk en loyaal, maar gaandeweg werd hij steeds meer afwachtend en kwam hij minder vaak met verfrissende ideeën. Hij werd steeds serieuzer en begon er ook vermoeid uit te zien. Ook zei Clifton vaak vergaderingen af en zat hij privé te bellen onder werktijd. Hij leek steeds meer afstand te nemen van het werk. Zo ging hij na het werk altijd direct snel naar huis en kwam hij niet naar ons personeelsuitje. Uiteindelijk meldde hij zich regelmatig een dag of twee ziek. Pas toen hij burn-out dreigde te raken, trok hij aan de bel. In een gesprek gaf hij aan dat hij al een jaar bijna iedere avond, nacht en ochtend bij zijn zieke vader was. Dit bespreekbaar maken, bleek al de helft van de oplossing. We hebben nu afgesproken dat Clifton elke werkdag werkt van tien tot half vijf en in het weekeinde een paar uur inhaalt als dat voor het werk nodig is. Je hoeft niet te vragen hoe tevreden alle partijen met deze oplossing zijn!”

## Ontwikkelingen

Er zijn allerlei ontwikkelingen gaande die tot gevolg hebben dat het aantal mantelzorgende werknemers groeit. Mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid wordt daarmee een vereiste voor bedrijven en organisaties die toekomstbestendig willen zijn. In de eerste plaats hebben we te maken met de *demografische ontwikkeling* van vergrijzing en het feit dat we met ons allen steeds ouder worden. De omvangrijke generatie babyboomers bereikt nu de pensioengerechtigde leeftijd en wordt aanzienlijk ouder dan eerdere generaties. Deze groep ouderen gaat dan ook meer én langer een beroep doen op elkaar en op jongere generaties voor mantelzorg. Op gespannen voet hiermee staat de trend dat gezinnen veel kleiner zijn geworden, waardoor de zorg over minder mensen verdeeld kan worden. Bovendien wonen mensen lang niet altijd meer met de hele familie in dezelfde regio en is een langere reistijd vereist, voordat het daadwerkelijke zorgen kan beginnen. Dit kan tot gevolg hebben dat het lastiger is voor mensen om een baan met mantelzorgtaken te combineren.

Tegelijkertijd is er een *politieke ontwikkeling* gaande die erop gericht is dat zorgbehoevenden meer in hun eigen sociale omgeving zoeken naar oplossingen voor hun zorgvragen. De Wmo pleit hiervoor, onder meer ook als antwoord op de bezuinigingen in de AWBZ en de personeelstekorten in de zorg. Deze ontwikkeling zal leiden tot een groeiend aantal mantelzorgers. Hiermee concurrerend is er vanuit de overheid eveneens een pleidooi om mensen meer en langer aan het werk te houden. Met name ook van de twee grootste groepen mantelzorgers – vrouwen en ouderen – wordt verwacht dat zij meer en langer participeren op de arbeidsmarkt, hetgeen een stijgend aantal mantelzorgende werknemers in de hand werkt.

De aanverwante *maatschappelijke ontwikkeling* van de ‘vermaatschappelijking van de zorg’ speelt in dit kader nog een versterkende rol. Deze vermaatschappelijking houdt in dat steeds meer zorgbehoevenden thuis blijven wonen, ofwel omdat ze dit zelf graag willen of omdat ze geen gebruik kunnen maken van regulier zorgaanbod. De zorg voor hen dient vanuit de maatschappij geboden te worden, vooral dus ook door mantelzorgers in hun directe omgeving.

Een interessante *arbeidsgerelateerde ontwikkeling* is dat mensen meer belang toekennen aan de balans tussen werk en privé. Werknemers willen als autonome individuen hun werk naar wens kunnen inrichten. Ontwikkelingen als ‘Het Nieuwe Werken’ spelen hierop in door werkgevers en werknemers de ruimte te bieden het werk aan te passen aan de mogelijkheden en behoeften van beide partijen. Zeker in tijden van geringere financiële ruimte, biedt mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid een zeer gewaardeerde en toch goedkope onderhandelingsinzet in CAO-overleggen en sociale plannen.

### Kort maar krachtig

Het groeiende aantal mensen dat een baan met mantelzorgtaken combineert, maakt mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid noodzakelijk.

# Waarom specifieke aandacht voor vrouwen en mannen?

## Cijfers & Feiten

- ✓ Van de werkende vrouwen biedt ruim 14% mantelzorg en bij de werkende mannen gaat het om 9%.
- ✓ Bij de werkende vrouwen in de leeftijd van 50 tot 54 jaar ligt dit percentage hoger, namelijk 20%.
- ✓ Omgekeerd: van de vrouwelijke mantelzorgers heeft 66% een baan en van de mannelijke mantelzorgers heeft 80% een baan.
- ✓ Sectoren waarin veel vrouwen werkzaam zijn, zoals het onderwijs en de zorg, tellen meer mantelzorgende werknemers. Dit geldt des te sterker voor de zorgsector, aangezien werknemers in deze branche nog meer geneigd zijn zorgtaken op zich te nemen en deze sneller toegewezen krijgen vanuit hun omgeving.
- ✓ Met het stijgende aantal werkende vrouwen zal ook het aantal mantelzorgende werknemers stijgen.
- ✓ Een groeiend aantal mannen geeft aan meer te willen (mantel)zorgen, waarbij zij regelmatig tegenwerking ervaren vanuit hun sociale en werkomgeving.
- ✓ Mannen mantelzorgen vooral voor hun zorgbehoevende partner en vrouwen mantelzorgen voor hun partner, kinderen, (schoon)ouders en andere mensen in hun omgeving.
- ✓ Binnen het eigen huishouden bieden vrouwen en mannen ongeveer evenveel mantelzorg.
- ✓ Elders wonende zorgbehoevendenden worden vooral door vrouwen verzorgd.
- ✓ In het algemeen geldt dat mantelzorgtaken vaker door vrouwen (61%) verricht worden dan door mannen (39%) en ook dat vrouwen hier meer tijd aan besteden (14 uur per week) dan mannen (12 uur per week).
- ✓ Mannelijke mantelzorgers hebben vaker een afgebakende taak, zoals klussen in en om het huis en het bijhouden van de administratie. Vrouwelijke mantelzorgers zijn veeleer verantwoordelijk voor dagelijks terugkerende zorgtaken, zoals het helpen bij het wassen, aankleden en eten, en voor emotionele steun. Deze laatste taken zijn veel 'dwingender' en emotioneel meer belastend van aard, waardoor deze vrouwelijke mantelzorgers een groter risico lopen op overbelasting.



**Sadik**  
een werknemer

“Toen ik op mijn werk vertelde dat mijn vader een ernstige vorm van kanker heeft, vroeg m'n leidinggevende zonder blikken of blozen of mijn vrouw de zorg voor mijn vader niet op zich kon nemen! Die leidinggevende dacht zeker dat zij thuis achter de geraniums zat te wachten tot er eindelijk een zorgklusje haar kant op zou waaien! Gelukkig stond hij wel open voor de keuze die mijn vrouw en ik wilden maken om allebei een deel van de zorg op ons te nemen.”

- ✓ Mannen hebben veelal taken die de zogeheten ‘netwerkelasticiteit’ van de zorg-behoevende bevorderen: door bijvoorbeeld taken in het eigen gezin en huishouden over te nemen van hun mantelzorgende partner, maken zij het mogelijk dat mantelzorgers hun taken (beter) vol kunnen houden.
- ✓ Vrouwen bieden voornamelijk mantelzorg in de levensfase waarin hun mannelijke leeftijdsgenoten zich op hun carrière richten (35 tot 65 jaar) en lopen daardoor kansen mis in hun loopbaanontwikkeling, die zij ook moeilijk kunnen inhalen.
- ✓ Van mannen wordt het logischer gevonden dat zij veel betaald werken en niet zelf de praktische zorg uitvoeren voor anderen. Van vrouwen wordt het logischer gevonden dat zij zorgen voor een ander en minder betaald werken. Bij het zoeken naar oplossingen om werk en mantelzorg te combineren, speelt de sekse van de werknemer dan ook nog regelmatig een doorslaggevende rol. Bij vrouwelijke mantelzorgers wordt bijvoorbeeld eerder voorgesteld om (tijdelijk) minder te gaan werken, terwijl bij mannen eerder oplossingen gezocht worden in het flexibel inzetten van uren.

### Extra lastige combinaties

Voor onderstaande categorieën vrouwen kan het combineren van een baan met mantelzorgtaken extra complex of nadelig zijn:

- Vrouwen die van de zorg voor hun kinderen door rollen naar de zorg voor hun (schoon)ouders en te maken hebben met de ‘verlengde spitsuurfase’, hebben minder mogelijkheden om te investeren in hun (loop)baan.
- Met name hoger opgeleide vrouwen die op latere leeftijd kinderen krijgen, komen vaak terecht in de spagaat van zorg voor zowel hun thuiswonende kinderen als hun (schoon)ouders; de zogeheten ‘sandwichgeneratie’.
- Alleenstaande moeders die voltijds werken om de kost te verdienen, kunnen een probleem ervaren als zij (extra) mantelzorgtaken hebben.
- Vrouwen in de leeftijdscategorie van 55 tot 65 jaar die een zogeheten ‘gebroken arbeidsverleden’ hebben, zijn eerder geneigd een aantal uren in te leveren of hun baan in z’n geheel op te zeggen, zodra zij (extra) mantelzorgtaken hebben.
- Allochtone vrouwen kunnen te maken hebben met verscheidene verzwarende factoren (zie verderop in deze brochure).
- Voor vrouwen die op het platteland wonen, is de combinatie van werk en mantelzorg minder gemakkelijk vol te houden vanwege de grotere afstanden tot voorzieningen.

*Bron: Een EER voor de Wmo, Expertisecentrum Mantelzorg en het Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn*



## Ontwikkelingen

In onze maatschappij bestaan er allerlei sociale verwachtingen en zijn er uiteenlopende ontwikkelingen gaande die hun invloed doen gelden op de verdeling van werk en mantelzorgtaken tussen vrouwen en mannen.

Het groeiende aantal singles is een *maatschappelijke ontwikkeling* die sterk van invloed is. Deze groei heeft aan de ene kant een stijgend aantal vrouwen met een grote deeltijd- of voltijd baan tot gevolg, die minder tijd beschikbaar hebben voor mantelzorgtaken. Aan de andere kant zijn er meer alleenstaande mannen die de zorg voor hun zorgbehoevende ouders niet kunnen overdragen aan een partner en die deze zorg zelf zullen moeten bieden. Van alle mensen die met een zorgsituatie te maken hebben, blijken alleenstaanden overigens vaker mantelzorg te bieden dan mensen met een partner.

Een complicerende factor kan zich voordoen bij werknemers die een homoseksuele relatie hebben. Nog te vaak bestaat er schroom om binnen een werksituatie 'uit de kast te komen'. Homoseksuele werknemers durven in die gevallen ook niet aan te geven dat zij veel voor hun zorgbehoevende partner zorgen.

En hun werkgever vindt vervolgens het zorgen voor 'een' vriend of vriendin onvoldoende reden om bijvoorbeeld een verlofregeling toe te passen.

De oproep vanuit de Wmo om meer zorg te verlenen aan mensen in de eigen omgeving is een reeds genoemde *politieke ontwikkeling*. Er mag om verscheidene redenen verwacht worden dat vrouwen meer dan mannen aan deze oproep gehoor gaan geven. Zo werken vrouwen in de huidige situatie vaker niet of minder dan mannen, met als gevolg dat verondersteld wordt dat zij tijd hebben om te zorgen voor mensen in hun omgeving. Tevens ontvangen mannen gemiddeld nog steeds een hoger salaris dan vrouwen, waardoor binnen het merendeel van de relaties wordt besloten dat de vrouw arbeidsuren inlevert om de nodige zorg te kunnen bieden. Een andere reden waarom mannen doorgaans minder gehoor zullen geven aan de oproep om zorg te gaan verlenen, is dat zij minder vaak een centrale positie innemen in sociale netwerken. Zij worden daardoor minder vaak rechtstreeks gevraagd om zorg te bieden. Bovendien wordt vanuit de omgeving simpelweg minder snel verondersteld dat mannen zorgtaken op zich nemen, met name als het gaat om huishoudelijke activiteiten en intieme verzorging.

### Kort maar krachtig

Specifieke aandacht voor vrouwelijke en mannelijke mantelzorgende werknemers is nodig, om zowel vrouwen als mannen de kans te bieden:

- zich te ontplooiën in hun werk, economisch zelfstandig te zijn en een carrière op te bouwen
- de voordelen van het zorgen voor een ander te ervaren en hun leven op die manier te verrijken
- hun maatschappelijke betrokkenheid en sociale verantwoordelijkheid vorm te geven.

# Waarom specifieke aandacht voor culturele achtergronden?

## Cijfers & Feiten

- ✓ Van de autochtone bevolking tussen 25 en 65 jaar heeft ongeveer 11% mantelzorgtaken. Bij de zogeheten westerse allochtonen in dezelfde leeftijdscategorie gaat het om 10%. En bij de zogeheten niet-westerse allochtonen in deze leeftijdscategorie gaat het om 9%. Maar: deze algemene cijfers zijn misleidend. Wanneer rekening gehouden wordt met relevante persoonskenmerken blijkt het volgende het geval te zijn.
- ✓ Niet-westerse allochtonen van de tweede generatie hebben vaker te maken met een zorgsituatie en verlenen ook vaker mantelzorg dan hun autochtone leeftijdsgenoten. Dit is het geval omdat hun ouders gemiddeld meer zorgbehoevend zijn en omdat de zorgvragen meer binnen het eigen sociale netwerk beantwoord worden.
- ✓ De belangrijkste verklaring voor het eerder genoemde lagere percentage van allochtone mantelzorgers is het feit dat mensen van de eerste generatie geen mantelzorg kunnen bieden aan hun ouders – over het algemeen de grootste groep ontvangers van mantelzorg – aangezien deze ouders niet in Nederland wonen.
- ✓ De beschikbare cijfers over het combineren van een baan met mantelzorgtaken zijn niet gespecificeerd naar het onderscheid tussen autochtone en allochtone mantelzorgers.
- ✓ Voor veel mantelzorgers met een niet-westerse achtergrond geldt dat het bieden van mantelzorg minder vrijwillig is dan voor de gemiddelde autochtone mantelzorger. Iemands opvoeding en sociale omgeving maken het veelal onmogelijk om mantelzorgtaken te weigeren of te delen met anderen.
- ✓ Van sommige groepen kan verwacht worden dat zij vanuit hun culturele en etnische achtergrond bovengemiddeld veel mantelzorg bieden, zoals vaak het geval is bij vrouwen met een Turkse en Marokkaanse achtergrond.



Hatice  
een werknemer

“Mijn moeder is geopereerd aan haar hart, heeft diabetes en is niet meer zo mobiel. Iedere ochtend na mijn werk als alfahulp ga ik naar haar toe om de boodschappen en het huishouden te doen. En als ze naar het ziekenhuis gaat, ga ik natuurlijk mee. Twee middagen per week ga ik naar mijn zoon. Hij woont in een tehuis voor verstandelijk gehandicapten in een andere stad en komt ieder weekeinde thuis. Zijn epilepsieaanvallen worden gelukkig minder heftig, maar het blijft oppassen. In de avonden werk ik ook als alfahulp bij gezinnen thuis. Af en toe weet ik niet hoe ik het allemaal moet bolwerken, maar samen met mijn collega's kan ik altijd overleggen hoe we ons werkrooster zo praktisch en prettig mogelijk indelen.”

- ✓ Vaak is het mantelzorgen zo'n integraal onderdeel van iemands leven, zo vanzelfsprekend, dat een werknemer er niet eens aan denkt om hierover iets op de werkplek te vertellen. Bovendien geldt voor mensen uit sommige bevolkingsgroepen dat zij niet 'typisch Nederlands' assertief zijn en hun situatie daarom niet durven voor te leggen aan hun leidinggevende. Er kan daardoor ook niet naar mogelijkheden gezocht worden om het combineren van de mantelzorgtaken en het werk te vergemakkelijken.
- ✓ Voor mensen met een niet-westerse achtergrond is mantelzorgen voor hun ouders vaak zwaarder en intensiever dan voor autochtone mantelzorgers. Dit komt omdat zij naast het vervullen van de zorgtaken doorgaans ook de rol hebben van intermediair tussen hun ouders en zorgaanbieders. Meegaan naar een ziekenhuisspecialist om je zieke vader te ondersteunen bij het horen van de laatste onderzoeksresultaten is een wezenlijk andere taak dan tevens de boodschap "U hebt niet lang meer te leven" te moeten vertalen. Deze extra taak brengt verantwoordelijkheden en een emotionele belasting met zich mee die het mantelzorgen zwaarder kunnen maken.
- ✓ Aangezien allochtone zorgbehoevenden en mantelzorgers niet altijd op de hoogte zijn van het bestaande zorgaanbod, wordt er weinig gebruik gemaakt van de beschikbare mogelijkheden.
- ✓ Het geringe gebruik houdt in sommige gevallen ook verband met het feit dat men zich schaamt voor het ziektebeeld en het daarbijbehorende gedrag van de zorgbehoevende. Hierdoor is het voor de mantelzorgers onmogelijk om taken over te dragen en ligt overbelasting nog meer op de loer.
- ✓ Het reguliere zorg- en ondersteuningsaanbod is niet altijd geschikt of sluit niet aan bij de wensen en behoeften van allochtone zorgbehoevenden en hun mantelzorgers.

### Voorbeelden van cultureel bepaalde zorgverwachtingen

- voor zover algemeen geldende beschrijvingen mogelijk zijn

- Turks- en Marokkaans-Nederlandse zorgbehoevenden verwachten dat hun familie de totale zorg op zich neemt. Ouderen wonen het liefst bij hun kinderen in.
- Antilliaanse en Surinaams-Nederlandse zorgbehoevenden willen het liefst zo lang mogelijk zelfstandig blijven. Wel hopen ze dat mensen in hun omgeving uit zichzelf hulp aanbieden als het nodig is.
- Moluks-Nederlandse zorgbehoevenden zijn liever niet afhankelijk van anderen, al staat de opvatting centraal dat zorg aan ouderen vanzelfsprekend is. Ze proberen de hulp zoveel mogelijk uit te stellen.

*Bron: Ondersteuning aan allochtone mantelzorgers, Elan en Impulssamenwerkingspartners  
(zie [www.elanexpertise.nl](http://www.elanexpertise.nl))*



## Ontwikkelingen

Zoals blijkt uit onderstaande ontwikkelingen zal in de toekomst het aantal allochtone werknemers, die hun baan met mantelzorgtaken combineren, verder stijgen. Aandacht voor specifieke situaties zal daarom ook blijvend nodig zijn.

Veel allochtonen die in de kracht van hun leven in Nederland zijn komen werken, bereiken nu de pensioengerechtigde leeftijd. Een gevolg van deze *demografische ontwikkeling* is dat het aantal zorgbehoevende allochtone ouderen groeit en dat zij meer mantelzorg nodig hebben. Vanwege de fysiek zware arbeid die ze geleverd hebben, onder vaak slechte arbeidsomstandigheden, hebben ze meer en op jongere leeftijd zorg nodig dan gemiddeld voor hun leeftijdscategorie.

Een belangrijke *maatschappelijke ontwikkeling* in dit kader is dat een groeiend aantal allochtone ouderen besluit om - tegen de eigen verwachtingen in - hun oude dag in Nederland door te brengen bij de kinderen en kleinkinderen, in plaats van in het land waar ze geboren zijn. Juist omdat ze altijd verondersteld hadden om 'terug' te gaan, hebben ze vaak geen voorbereidingen getroffen voor hun laatste levensfase in Nederland. Het vereist extra inzet van de mensen in hun omgeving, hun mantelzorgers, om deze voorbereidingen alsnog te realiseren.

Een tegengestelde belangrijke ontwikkeling hierbij is dat hun kinderen en kleinkinderen het juist minder vanzelfsprekend gaan vinden om alle zorgtaken op zich te nemen. Vooral ook omdat in een huishouden vaker beide partners werken, kan het complexer worden om mantelzorg te bieden. Deze tegengestelde verwachtingen over zorg tussen de generaties kunnen binnen families tot spanningen leiden.

Een *arbeidsgerelateerde ontwikkeling* is de groeiende diversiteit op de werkvloer. Om dynamisch, efficiënt en effectief in te kunnen spelen op de veranderende markt en om te voldoen aan de vraag van uiteenlopende doelgroepen op die markt, kiezen bedrijven en organisaties voor meer diversiteit in hun teamsamenstelling. En om werknemers met verschillende etnische, culturele en sociale achtergronden te kunnen behouden, is ook aandacht nodig voor deze achtergronden en de daarmee samenhangende wensen en behoeften in het mantelzorgvriendelijke personeelsbeleid van deze bedrijven en organisaties.

### Kort maar krachtig

Specifieke aandacht voor allochtone mantelzorgende werknemers is nodig, om de extra risico's op overbelasting te voorkomen.



## Bronnen

Behalve uit de eigen expertise van Elan is voor deze brochure ook geput uit de volgende bronnen:

### **Centraal Bureau voor de Statistiek**

Jannes de Vries en Francis van der Mooren, 2010, "Mantelzorgers op de arbeidsmarkt" in: *Sociaaleconomische trends, 3e kwartaal 2010*.

### **Centraal Bureau voor de Statistiek**

Jannes de Vries, juli 2010, *Meeste werknemers nemen geen verlof op om voor ziek familielid te zorgen*.

<http://www.medicalfacts.nl/2010/07/14/meeste-werknemers-nemen-geen-verlof-op-om-voor-ziek-familielid-te-zorgen/>

### **Elan en Impulssamenwerkingspartners**

Ursela van Dijk et al., 2010, *Ondersteuning aan allochtone mantelzorgers. Impuls Cahier 1*.

### **Expertisecentrum Mantelzorg (voorheen Expertisecentrum Informele Zorg) en het Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn**

Marjolein Morée, 2005, *Een EER voor de Wmo. Emancipatie-effectrapportage inzake de Wet maatschappelijke ondersteuning*. EIZ en NIZW: Utrecht.

### **Expertisecentrum Mantelzorg (voorheen Expertisecentrum Informele Zorg)**

Marjolein Morée en Geraldine Visser, 2007, *Mantelzorg en arbeid. Facts en trends*. Vilans en Movisie: Utrecht.

### **Movisie**

Wilco Kruijswijk, april 2010, *Mannen en mantelzorg*. Afstudeerscriptie voor de Faculteit Sociale Wetenschappen, Universiteit Utrecht.

### **Sociaal en Cultureel Planbureau**

Debbie Oudijk et al., 2010, *Mantelzorg uit de doeken*. SCP: Den Haag.

### **Sociaal en Cultureel Planbureau**

Alice de Boer et al., 2009, *Mantelzorg. Een overzicht van de steun van en aan mantelzorgers in 2007*. SCP: Den Haag.

## Elan is een expertisecentrum voor integratie, participatie en emancipatie

Elan heeft een vitale multiculturele samenleving voor ogen waarin vrouwen en mannen van alle leeftijden en culturele achtergronden in gelijke mate kunnen deelnemen en toegang hebben tot die samenleving. Een samenleving waarin mensen vertrouwen hebben in elkaar, veiligheid ervaren en zich gestimuleerd voelen om hun talenten te ontwikkelen en in te zetten. De kracht van onze aanpak is verbinding. Elan verbindt, doorbreekt en vernieuwt.

Elan is een tweedelijnsorganisatie en richt zich dus op organisaties, instellingen en (lokale) overheden. Door hen te adviseren en te ondersteunen bij veranderingen, komt de expertise ten goede aan grote groepen burgers.

### Elan...

- ✓ adviseert en begeleidt organisaties, instellingen en gemeenten met vragen over aanpak en beleid.
- ✓ ontwikkelt vernieuwende projecten en methodieken.
- ✓ verdiept door te ondersteunen bij visieontwikkeling.
- ✓ signaleert en agendaert ontwikkelingen en organiseert het debat om verheldering en inspiratie te bieden.
- ✓ traint en draagt expertise over.
- ✓ werkt samen en brengt deskundigheid bij elkaar.



# Colofon

## Uitgave

Elan, expertisecentrum voor integratie, participatie en emancipatie

**Deze brochure is mede mogelijk gemaakt met subsidie van de Provincie Gelderland en vormt een samenhangend geheel met:**

Oog voor Diversiteit bij Mantelzorgvriendelijk Personeelsbeleid - Tips & Tools

## Tekst

Ursela van Dijk

## Met dank aan

Ivon Peek, Peek&O

Mia Peters, projectmanager FCB

## Vormgeving, druk en illustraties

AXA Studios

[www.axastudios.nl](http://www.axastudios.nl)

Elan

[www.elanexpertise.nl](http://www.elanexpertise.nl)

© Elan – december 2010

Voor beleidsadviezen over het beter mogelijk maken van de combinatie van een baan en mantelzorg kunt u terecht bij:



**Elan**, expertisecentrum voor integratie, participatie en emancipatie

Kastanjelaan 51 – 53

6828 GJ Arnhem

026 – 352 34 20

[info@elanexpertise.nl](mailto:info@elanexpertise.nl)

[www.elanexpertise.nl](http://www.elanexpertise.nl)



**Elan**, expertisecentrum voor integratie, participatie en emancipatie

Kastanjelaan 51 – 53

6828 GJ Arnhem

026 – 352 34 20

[info@elanexpertise.nl](mailto:info@elanexpertise.nl)

[www.elanexpertise.nl](http://www.elanexpertise.nl)