



Bedrijfsinitiatieven voor werknemers met zorgtaken voor kinderen of volwassenen met een handicap

Samenvatting

Inleiding

In dit verslag worden de resultaten gepresenteerd van het werk van Eurofound met betrekking tot bedrijfsinitiatieven voor werknemers die belast zijn met de zorg van kinderen of volwassenen met een handicap. Het onderzoek was gericht op initiatieven die werkgevers kunnen nemen ter ondersteuning van behoeften van werknemers met (informele) zorgtaken, met inbegrip van ouders die zorgen voor kinderen met een handicap en mensen die zorg verlenen aan volwassenen die zorg nodig hebben vanwege een handicap, ziekte of ouderdom.

Het grootste deel van het onderzoek bestond uit casestudy's van 'bedrijven' (waarmee wordt bedoeld werkgevers in de publieke of private sector) die beleidsmaatregelen hebben genomen om werknemers met zorgtaken te ondersteunen. In het onderzoek is ook aandacht besteed aan het beleid van de EU en de lidstaten en de maatschappelijke dialoog, alsmede aan literatuur en statistische gegevens over het thema zorg en arbeidsparticipatie.

Beleidscontext

Vanuit een beleidsperspectief wordt de wisselwerking tussen arbeidsparticipatie en zorg in Europa steeds belangrijker, omdat naast de vele kinderen en niet-oude volwassenen met een handicap of een chronische ziekte die informele zorg krijgen, een groeiend aantal ouderen zorg nodig heeft. Voor duurzame zorgsystemen is een grote bijdrage van mantelzorgers vereist, terwijl op grond van de eisen van de arbeidsmarkt en de huidige levensstijl en ambities een toenemende deelname van vrouwen op de arbeidsmarkt wordt aangemoedigd.

Wanneer werkende mantelzorgers niet worden gesteund, zal waarschijnlijk ergens iets ingeleverd moeten worden – ze zijn dan misschien niet in staat om optimaal te functioneren op de arbeidsplek, ze zijn misschien minder goed in staat om de hoeveelheid zorg en de kwaliteit van zorg te verlenen die ze eigenlijk zouden willen bieden of ze vergen te veel van zichzelf door allebei te willen doen. Veel mantelzorgers die qua leeftijd tot de

beroepsbevolking behoren, vinden het wellicht moeilijk om überhaupt betaald werk te verrichten. Dit kan op de korte en de langere termijn negatieve financiële gevolgen voor hen hebben vanwege de blijvende consequenties van een tijdelijke of permanente uittreding uit de arbeidsmarkt.

Belangrijkste conclusies

Enkele van de belangrijkste typen maatregelen die op bedrijfsniveau genomen worden ter ondersteuning van mantelzorgers met een baan zijn:

- verlofsbepalingen;
- mogelijkheden voor korter werken;
- flexibiliteit en aanpassingen van het werk;
- voorlichting en ontwikkeling van deskundigheid onder managers en personeel;
- maatregelen ten behoeve van de gezondheid en het welzijn op het werk;
- zorggerelateerde ondersteuning, zoals informatie, advies en praktische hulp bij de zorgtaken.

Er zijn meer dan vijftig casestudy's van bedrijfsinitiatieven voor werkende mantelzorgers opgesteld, komend uit de elf deelnemende landen – Oostenrijk, België, Duitsland, Finland, Frankrijk, Ierland, Nederland, Polen, Portugal, Slovenië en het Verenigd Koninkrijk. De belangrijkste thema's die uit deze gevallen naar voren komen, zijn de volgende.

In bedrijven is vaak behoefte aan voorlichting

Er is vaak veel minder bekend over de specifieke situatie van werkende mantelzorgers dan over werkende ouders. Daarom vormen inspanningen om managers, chefs, en personeel bewuster te maken van de situatie van werkende mantelzorgers in veel van de gevallen een belangrijk element.

Bedrijven bieden zowel werkgerelateerde als zorggerelateerde steun

Hoewel werkgerelateerde maatregelen (verlof, urenreductie en flexibiliteit in het werk) het meest voorkomen, zijn in veel van de gevallen ook voorbeelden te vinden van manieren waarop werkgevers zorggerelateerde steun bieden (zoals informatie, advies en concrete bijstand in zorgkosten of bij het vinden van zorgdiensten).

Een combinatie van gerichte en algemene maatregelen lijkt vooral effectief

Bij een dergelijke aanpak wordt het verlenen van zorg expliciet beschouwd als een situatie die van belang is bij het combineren van werk en gezinsleven en waar werknemers mee te maken kunnen krijgen. Hierbij wordt ervoor gezorgd dat mantelzorgers bekend zijn en toegang hebben tot relevante algemene voorzieningen voor het personeel. Ook worden specifiek op de mantelzorger gerichte maatregelen geboden om in behoeften te voorzien waaraan niet door middel van algemenere voorzieningen kan worden voldaan. Uit veel van de gevallen blijkt dat werkgevers hebben onderkend dat er voor werkgever en werknemer een win-winsituatie ontstaat door aandacht te besteden aan de behoefte van werkende mantelzorgers om werk en gezin beter te kunnen combineren.

De centrale rol van lijnmanagers

Werkende mantelzorgers vinden meestal dagelijkse oplossingen voor hun behoeften in individuele onderhandelingen met lijnmanagers. Hoewel de lijnmanagers in eerste instantie meestal niet zo geneigd zijn om mee te werken, blijkt uit de gevallen dat de weerstand kan worden overwonnen door voorlichting te geven en door lijnmanagers te steunen en te zorgen dat ze toegerust zijn om rekening te kunnen houden met de behoeften van werkende mantelzorgers.

Een zaak voor zowel mannen als vrouwen

Behalve dat er op bedrijfsniveau maatregelen voor werkende mantelzorgers worden gekoppeld aan beleid dat gericht is op gelijkheid voor vrouwen, zoals aandacht voor het feit dat vrouwen eerder voor langetermijnverlof kiezen en/of negatieve gevolgen voor hun carrière ervaren, komt uit sommige gevallen naar voren dat steeds meer wordt erkend dat er ook mannen zijn die werk en zorgtaken moeten combineren.

Voorkomen van het stoppen met werken door mantelzorgers/ vergemakkelijken van de terugkeer naar het werk

Uit een aantal van de gevallen blijkt dat werkgevers maatregelen treffen voor mantelzorgers om personeel te kunnen behouden en om te voorkomen dat personeel voor lange tijd verlof moet nemen, tenzij dit werkelijk nodig is. Indien werknemers voor langere tijd verlof hebben genomen, spannen bedrijven zich in om contact met hen te houden en hun terugkeer gemakkelijker te maken. Uit sommige gevallen blijkt

dat werkgevers in krappe arbeidsmarkten ervoor willen zorgen dat mantelzorgers niet worden uitgesloten bij hun wervingsinspanningen.

Beleidsuggesties

Als we willen dat werkende mantelzorgers op grote schaal en consequent ondersteund worden, moeten de lidstaten en/of de sociale partners (door middel van cao-overleg of andere relevante mechanismen) uiteindelijk effectieve maatregelen doorvoeren. De EU en haar instellingen hebben echter een belangrijke rol in het aanmoedigen van bredere en consequentere voorzieningen in de lidstaten, aangezien in het onderzoek in alle betreffende landen op dit gebied grote verschillen in beleid en praktijk zijn waargenomen.

In het verslag wordt een aantal belangrijke actiegebieden voorgesteld.

Versterking van de EU-beleidsbepalingen op dit gebied

Bestaande beleidsaanbevelingen zouden concreter en operationeel gemaakt kunnen worden. Er zou een brede beleidseffectbeoordeling kunnen worden uitgevoerd ten behoeve van toekomstig beleid op dit gebied. Er moet een gecoördineerde, multidisciplinaire aanpak worden ontwikkeld, waarin de arbeidsmarkt, sociale bescherming, langetermijnzorg en andere relevante beleidsterreinen worden geïntegreerd.

Meer aandacht van de lidstaten en in de maatschappelijke dialoog

Bewustmakingsinitiatieven en uitwisseling van ervaringen met goede praktijken zouden kunnen worden bevorderd en gesteund.

Direct op werkgevers gerichte initiatieven

De relevante belanghebbenden in de EU en de lidstaten (met inbegrip van de sociale partners en andere spelers zoals beroepsverenigingen voor personeel) zouden maatregelen kunnen ontwikkelen om werkgevers in de lidstaten bewuster te maken.

Ondersteuning van onderzoek en een sterkere onderbouwing

Er is behoefte aan meer feitenmateriaal ten behoeve van beleid en maatregelen op dit gebied. Steun voor onderzoek op het niveau van de EU en de lidstaten, betere statistieken in de hele EU en de compilatie van een uitgebreide beschrijving van de huidige beleidsmaatregelen en activiteiten op dit gebied in de lidstaten zouden allemaal zeer nuttig zijn.

Verdere informatie

Het verslag *Bedrijfsinitiatieven voor werknemers met zorgtaken voor kinderen of volwassenen met een handicap* is verkrijgbaar op de website <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1147.htm>

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Teresa Renehan, ter@eurofound.europa.eu