

Mantelzorgbeleid | Gemeente Terneuzen

Hoofdstuk 1 - Inleiding

1.1 Waarom dit beleid?

Binnen onze gemeente bestond nog geen beleid dat zich specifiek richt op mantelzorgers. Het voorgaande beleid was de Notitie Vrijwilligers 2011, waarin ook de positie van mantelzorgers kort aan de orde kwam.

Mantelzorgers spelen een steeds belangrijke rol binnen het sociaal domein. Mantelzorgers zijn daarnaast onmisbaar voor onze samenleving. Een groot deel van onze inwoners verleent in min of meerdere mate mantelzorg. Verder bestaat er een wettelijke taak voor de gemeente ten opzichte van mantelzorgers. Reden genoeg om beleid te schrijven dat zich specifiek richt op mantelzorgers.

We hebben in onze gemeente te maken met vergrijzing en ontgroening. Mantelzorgers komen dan ook steeds meer onder druk te staan. Daarbij komt de trend dat werknemers over het algemeen langer doorwerken. Het combineren van mantelzorg en werk zorgt sneller voor overbelasting van de mantelzorgers.

We betrekken de mantelzorgers bij het opstellen van beleid door hen te vragen naar hun behoeften. Voorafgaand aan het opstellen van dit beleidsstuk is een vragenlijst onder mantelzorgers verspreid. Hieruit komt onder meer naar voren dat veel mantelzorgers niet bekend zijn met het aanbod voor mantelzorgers binnen de gemeente en dat zij behoefte hebben aan meer ondersteuning. De uitkomsten van deze vragenlijst namen we mee bij het opstellen van het mantelzorgbeleid.

1.2 Wettelijk kader

Gemeenten zijn per 1 januari 2015 verantwoordelijk voor onderdelen van de langdurige zorg en ondersteuning. Het wettelijk kader voor mantelzorgbeleid maakt deel uit van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). Het uitgangspunt is om het mogelijk te maken dat mensen langer thuis kunnen blijven wonen, met behulp van het eigen sociale netwerk en eventueel met ondersteuning vanuit de gemeente. Mantelzorgers hebben daarbij een belangrijke rol en gemeenten hebben de taak om mantelzorgers te ondersteunen.

Hoofdstuk 2 – Hoe ziet mantelzorg in de gemeente Terneuzen eruit?

2.1 Hoe is de situatie in onze gemeente?

In onze gemeente zijn naar schatting zo'n 17.000 mantelzorgers van 15 jaar en ouder actief. Zo'n 1.500 van deze mantelzorgers zijn overbelast.¹

Het aanbod voor ondersteuning van mantelzorgers in onze gemeente is belegd in de opdracht bij onze uitvoeringsorganisatie aan-z. Daarnaast zijn er andere organisaties die mantelzorg aandacht geven.

We hebben het volgende aanbod voor mantelzorgers binnen onze gemeente:

- aan-z: Alzheimercafé;
- aan-z: ontmoetingsgroepen en themabijeenkomsten

1) Bron: <https://backend.mantelzorg.nl/app/uploads/sites/3/2021/04/2102-MantelzorgNL-mantelzorgersper-gemeente-V04-002.pdf>

respijtzorg: dagbesteding, onder andere bij Hof van Axel, Ontmoetingscentra van SVRZ; De mantelzorg wordt ontlast door het bieden van dagbesteding aan de zorgvrager.

respijtzorg: kortdurend verblijf, onder meer via ZorgSaam, SVRZ en voor jongeren via Klavervier en Juutsom.

respijtzorg: inzet van informele hulp

Mantelzorgtest

Ergotherapie onder meer via Edomah.

Saar aan huis

Mantelzorgmakelaar

ZorgMies

Stichting Zeeuwse Zorgschakels

Hospice Zeeuws-Vlaanderen

Hulp in de huishouding: bijvoorbeeld via Senior Service, Blinkers, P4work, Zowizo, Miep en Feyza Care

Daarnaast zijn er vormen van indirecte ondersteuning voor de mantelzorgers in onze gemeente, zoals een maaltijdvoorziening of een tillift voor de zorgvrager.

2.2 Wat is mantelzorg?

Mantelzorg is de zorg voor een naaste die langdurig ziek is, een beperking heeft of hulpbehoevend is.

Onder mantelzorg vallen allerlei soorten van hulp en zorg: huishoudelijke hulp, praktische steun, verzorging, verpleging, begeleiding, toezicht en emotionele steun. De zorg of hulp die een mantelzorg geeft, is anders of meer dan mensen normaal gesproken (in een gezin) aan elkaar geven. Het verschil met vrijwilligerswerk is dat een mantelzorg niet voor een vrijwilligersorganisatie werkt en een persoonlijke band heeft met degene aan wie mantelzorg wordt verleend. Vrijwilligerswerk is een bewuste keuze, terwijl mantelzorg iets is wat je overkomt.

2.3 Wie zijn onze mantelzorgers?

Jonge mantelzorgers

Jonge mantelzorgers zijn kinderen en jongeren tot ongeveer 25 jaar die thuis een verzorgende rol hebben voor een familielid. Meestal zorgen zij voor ouders, een broer of zus. Over het algemeen vervullen zij niet de primaire zorgtaak, maar hebben zij wel een lichte dan wel intensieve zorgtaak. In gezinnen waarin sprake is van een broer of zus met beperkingen, gaat veel zorg en aandacht naar het zorgbehoevende kind uit. Hierdoor krijgen de andere kinderen in het gezin mogelijk minder aandacht dan gebruikelijk.

Oudere mantelzorgers

Oudere mantelzorgers zijn 65-plussers die in de meeste gevallen (40%) zorgen voor de partner. Er zijn ook ouderen die zorgen voor een naaste in een instelling. Mantelzorg stopt namelijk niet bij de opname van de zorgvrager in een intramurale voorziening. Bijna een kwart van de mensen die mantelzorg ontvangt, woont in een verzorgings- of verpleeghuis. Hun mantelzorgers zien hun inspanningen vaak als een noodzakelijke aanvulling op de professionele zorg die in de instelling wordt geboden. Oudere mantelzorgers lopen een verhoogd risico op overbelasting: hun eigen sociale netwerk wordt kleiner doordat leeftijdgenoten gezondheidsproblemen krijgen of overlijden. Extra hulp en sociale ondersteuning valt dan geleidelijk weg. Met het verstrijken van de jaren neemt ook de kans toe dat de mantelzorgers zelf gezondheidsproblemen krijgen.

Werkende mantelzorgers

Van werkende mantelzorgers worden twee dingen gevraagd: werken en zorgen. De combinatie is vaak lastig te verenigen. Sommige mantelzorgers hebben aparte zorg- en werkdagen. Anderen moeten zorg en werk combineren op één en dezelfde dag. Werkende mantelzorgers verlenen relatief vaker planbare hulp in tegenstelling tot niet-werkende mantelzorgers. Werkende mantelzorgers willen het liefst gewoon blijven werken. Het werk helpt hen om afstand te kunnen nemen van de mantelzorg. Mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid is belangrijk om de zorg in combinatie met het betaalde werk langer vol te houden.

Mantelzorgers met een migratieachtergrond

Mantelzorgers met een migratieachtergrond bestaan uit meerdere groepen die onderling overeenkomsten kennen maar ook verschillen. In het algemeen geldt dat zorgbehoevenden met een migratieachtergrond liever geholpen worden door familie dan professionele zorgverleners. Er heersen vaak traditionele opvattingen over zorg door kinderen en ouders. Vooral voor (schoon)dochters wordt mantelzorg als vanzelfsprekend gezien. Het wordt gezien als falen, wanneer een dochter geen zorg kan verlenen. Er is

een taboe op het inschakelen van professionele hulp. Ook worden anderen, buiten de eigen familie, niet snel om hulp gevraagd. Psychische of lichamelijke aandoeningen zijn vaak taboe en worden soms gezien als het lot of God gegeven. Deze mantelzorgers vraagt 20% minder hulp aan burens dan dat Nederlandse burgers dat doen. De verwachtingen richting kinderen zijn hoog. Een generatiekloof tussen migrantenjongeren en -ouderen zorgt er soms voor dat jonge mensen de zorg niet als vanzelfsprekend zien in tegenstelling tot hun ouders. Het risico daarvan is dat deze ouderen onvoldoende zorg krijgen, omdat ze geen gebruik willen maken van professionele hulp en ook niet verzorgd worden door hun kinderen.

Hoofdstuk 3 – De behoefte en het bereiken van mantelzorgers

3.1 Welke behoefte hebben mantelzorgers?

Mantelzorgers hebben behoefte aan ondersteuning, maar hebben vaak moeite om ondersteuning te vragen. Mantelzorgers hebben vaak het idee dat de zorg voor hun naaste erbij hoort. Op het moment dat mantelzorgers om hulp vragen, is die hulp ook snel nodig. Vaak is de mantelzorger dan al overbelast.

We maken een onderscheid tussen directe en indirecte ondersteuning van mantelzorgers.

Bij directe ondersteuning valt te denken aan:

Informatie over ziekte/beperking, zorg- en welzijnsaanbod, regelingen
Persoonlijke begeleiding bij mantelzorgtaken, netwerkversterking en combineren van werk en mantelzorg
Emotionele steun: een luisterend oor en lotgenotencontact
Educatie: voorlichting, cursussen
Praktische hulp bij het aanvragen van zorg, hulpmiddelen en woningaanpassingen
Vervangende zorg: vrije tijd voor de mantelzorger door het organiseren van respijtzorg
Financiële ondersteuning: tegemoetkomingen (bijvoorbeeld PGB), mantelzorgwaardering
Materiële hulp: hulp bij vervoer, hulpmiddelen

Indirecte ondersteuning is ondersteuning die niet primair gericht is op de mantelzorger maar verlicht wel de ondersteuning die de mantelzorger geeft. Voorbeelden hiervan zijn een maaltijdvoorziening voor de zorgvrager, een tillift voor de zorgvrager of een vervoersvoorziening.

De behoefte van een mantelzorg hangt verder samen met degene voor wie de mantelzorger zorg verleent:

Mantelzorgers voor personen met dementie.
Mantelzorgers voor personen met een andere geestelijke aandoening
Mantelzorgers voor personen met verslavingsproblematiek
Mantelzorgers voor personen met een psychische aandoening
Mantelzorgers voor personen met een lichamelijke uitdaging
Mantelzorgers voor zorgintensieve kinderen
Mantelzorgers voor personen met niet aangeboren hersenletsel
Mantelzorg bij de laatste levensfase

3.2 Hoe bereiken we mantelzorgers?

Het is van belang de mantelzorgers in onze gemeente in beeld te hebben. Mantelzorgers melden zich namelijk over het algemeen niet uit zichzelf. Pas als een mantelzorger overbelast is of dreigt te raken, komt de hulpvraag. We willen mantelzorgers in een eerder stadium in beeld krijgen, zodat wij ze kunnen wijzen op het hulpaanbod, netwerkberaden kunnen organiseren. Daarmee richten we ons op het voorkomen van overbelasting van de mantelzorger.

De aandacht richt zich in veel gevallen op degene aan wie zij zorg verlenen. Door mantelzorgwaardering en mantel(ont)zorgdagen komen steeds meer mantelzorgers in beeld.

We bereiken mantelzorgers via de professionals om de zorgvrager heen. We richten ons op meer samenwerking met en het voorlichting geven aan deze professionals. Daarnaast organiseren we netwerk-bijeenkomsten met de professionals om mantelzorgers heen (zoals ziekenhuizen, huisartsen, thuiszorg, POH'ers, scholen).

Hoofdstuk 4 – Doelstellingen van het beleid

4.1 Wat willen we bereiken?

We stellen kennishouders mantelzorg aan bij onze uitvoeringsorganisatie aan-z.

De kennishouders zetten in op het nog meer in beeld krijgen van en voorlichting geven aan mantelzorgers binnen onze gemeente door tijdens gesprekken ten behoeve van de zorgvrager alle mantelzorgers in beeld te brengen en informatie te geven. De mantelzorger krijgt de mogelijkheid aangeboden om ook na een gesprek ten behoeve van de zorgvrager contact te houden. De kennishouders wijzen de mantelzorger daarnaast op de ondersteuning voor mantelzorgers binnen onze gemeente. De kennishouders brengen het netwerk rondom de mantelzorger in kaart, zodat het hele netwerk in beeld komt en de mantelzorger kan worden ontlast via het eigen netwerk.

De kennishouders zoeken samenwerking met andere lokale organisaties, zoals huisartsen, ouderenbonden, scholen² en buurthuizen, kerken en moskeeën om mantelzorgers in beeld te krijgen en informatie te verstrekken. De kennishouders geven voorlichting aan professionals over de signalering van overbelasting bij mantelzorgers. Ook informeren de mantelzorgers werkgevers over de mogelijkheden die er zijn om werkende mantelzorgers te ondersteunen. De kennishouders kunnen verder voorlichten door het geven van gastlessen op scholen. De kennishouders stellen een sociale kaart op van al het aanbod. Zowel professionals als mantelzorgers krijgen daarmee inzicht in het volledige aanbod.

We waarderen de mantelzorgers in onze gemeente door op de dag van de mantelzorger het Mantelzorgcompliment uit te delen. We stellen een groter budget beschikbaar.

Ook breiden we het aanbod uit met ondersteunende gesprekken voor mantelzorgers. De kennishouders mantelzorg zetten zich in voor een uitbreiding van het aanbod op het gebied van mantelzorg. Met name waar het betreft respijtzorg brengen het aanbod in kaart en doen onderzoek naar uitbreiding van het aanbod aan respijtzorg. De kennishouders zetten in op ondersteuning van zorgorganisaties bij het bieden van respijtzorg en mantelzorgondersteuning.

Door deze aanpak bevorderen we dat mantelzorgers hun veerkracht behouden en minder snel overbelast raken. Daarmee dragen we bij aan de doelstellingen van het Gezond en Actief Leven Akkoord. Door het vitaal houden van mantelzorgers ontlasten we de zorg.

De kennishouders onderzoeken de behoeften die leven bij de specifieke doelgroepen, zoals jonge(re) mantelzorgers en speelt daarop in.

De kennishouders hebben aandacht voor positieve gezondheid.

We bieden mantelzorgers een vangnetregeling door onze VNG Vrijwilligersverzekering, die ook op mantelzorgers van toepassing is. Deze verzekering biedt secundaire dekking.³

We bieden mantelzorgers expliciet de mogelijkheid om deel te nemen aan de adviesraad sociaal domein.

We geven overbelaste mantelzorgers voorrang bij meldingen in het kader van de WMO. De kennishouder mantelzorg onderzoekt de mogelijkheid van een pilot met een wekelijks mantelzorgmoment, waarbij welzijn/wmo/maatschappelijk werk samen zitten om zo snel mogelijk een voorziening voor overbelaste mantelzorgers te treffen.

We hebben de intentie van de gemeente Terneuzen binnen een half jaar een mantelzorgvriendelijke werkgever te maken. Leidinggevenden zijn zich bewust van hun mantelzorgende werknemers. Zij zijn zich ervan bewust dat mantelzorgers zichzelf vaak niet als mantelzorger zien en pas aan de bel trekken als zij al overbelast zijn. Leidinggevenden hebben aandacht voor deze situatie en maken mantelzorg bespreekbaar. Naast de wettelijke regelingen uit de Wet arbeid en zorg inzake kort verzuim- en geboorteverlof, kort- en langdurend zorgverlof, ouderschapsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof kunnen werknemers van de gemeente Terneuzen (gedeeltelijk) betaald ouderschapsverlof opnemen en ontvangen zij doorbetaling van 50% van het loon bij langdurend zorgverlof. Deze regeling is opgenomen in de cao

2) Het gaat daarbij zowel om middelbare, als lagere scholen, maar ook om het middelbaar beroepsonderwijs.

3) Voor de volledige voorwaarden zie www.centraalbeheer.nl/zakelijk/bedrijfsverzekeringen/vrijwilligersverzekering

gemeenten. Daarnaast hebben we lokaal een werktijdenregeling vastgesteld. Op grond daarvan kunnen medewerkers die flexibele werktijden hebben hun werktijden afstemmen op mantelzorgtijden en eventueel ook op een andere locatie werken. Een verschil met andere werkgevers is verder dat een volledige werkweek bij de gemeente Terneuzen 36 uur omvat terwijl dat bij andere werkgevers vaak meer uren zijn.

We evalueren het beleid in 2025.