

## **Terugkoppeling Flitspanelonderzoek Mantelzorg en Combinatie Werk & Privé**

In februari 2009 heeft u meegedaan aan een Flitspanelonderzoek dat werd uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS), en het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). Dit onderzoek bestaat uit twee delen. Het eerste deel van het onderzoek heeft betrekking op een onderwerp waar alle overheidswerknemers mee te maken hebben, te weten de combinatie van werk en privé. Het tweede deel van het onderzoek gaat over mantelzorgers en collega's en leidinggevendenden van mantelzorgers. Deze resultaten worden gebruikt voor het ontwikkelen van beleid op deze terreinen. Dit beleid is er op gericht dat méér mensen méér uren gaan werken. Daarnaast hecht het kabinet er belang aan dat mensen maatschappelijke of zorgtaken, zoals vrijwilligerswerk en mantelzorg, blijven verrichten.

Bijna de helft van de mensen die zijn uitgenodigd om de vragenlijst in te vullen, heeft meegedaan aan het onderzoek. In dit document worden de belangrijkste uitkomsten besproken.

### **1 Combinatie werk privé**

#### *Invloed privéleven op het werk*

Van alle respondenten ervaart 80% niet of nauwelijks nadelige invloed van verplichtingen uit het privé op het werk. Van de overigen ondervindt de meerderheid weliswaar hinder van verplichtingen uit het privéleven op het werk, maar niet op structurele basis. Een kleiner deel (4% van het totaal) ervaart nadelige invloed van verplichtingen uit het privéleven op het werk. In het de sectoren Middelbaar Beroepsonderwijs, Voortgezet Onderwijs en Universitair Medische Centra is deze groep relatief groter.

#### *Invloed werk op het privéleven*

Bijna de helft van de respondenten geeft aan niet of nauwelijks last hebben van de invloed van verplichtingen uit het werk in het privéleven. Ruim een vijfde deel van de respondenten ervaart wel nadelige effecten van verplichtingen op het werk in het privéleven. Ook deze groep is relatief groot in de sectoren Middelbaar Beroepsonderwijs, Voortgezet Onderwijs en Universitair Medische Centra.

Voor de meeste respondenten (80%) is de combinatie van werk & privé binnen organisatie goed bespreekbaar. De belangrijkste personen met wie het onderwerp wordt besproken zijn leidinggevendenden en collega's. Ook wordt de bedrijfsarts soms over dit onderwerp geraadpleegd.

Populaire instrumenten om een goede afstemming tussen werk en privé te realiseren zijn flexibele werktijden, de mogelijkheid om privé regeltaken onder werktijd te verrichten en thuiswerken. Dit laatste instrument staat hoog op het verlanglijstje van degenen die op dit moment nog geen gebruik maken van dit soort instrumenten, net als de mogelijkheid om (tijdelijk) minder uren te werken. Een veel minder geliefde methode om werk en privé te combineren is het (tijdelijk) minder taken/verantwoordelijkheden hebben. Bijna tweederde van de respondenten geeft aan dit niet te gebruiken en hier ook geen behoefte aan te hebben.

Overigens merkte een aantal respondenten op dat niet alle sectoren geschikt zijn voor het bieden van flexibiliteit aan werknemers, omdat de aard van hun werk dat niet toestaat.

### **2 Mantelzorg**

Het tweede deel van de vragenlijst had betrekking op mantelzorgers, hun collega's en leidinggevendenden. Op basis van het onderzoek is in kaart gebracht hoe werkende mantelzorgers de balans tussen werk en privé ervaren en wat de toegevoegde waarde is van mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid.

Een mantelzorger is iemand die (onbetaald) langdurig zorgt voor een zieke in zijn of haar omgeving. Deze naaste kan een partner, kind, ouder of vriend van de mantelzorger zijn. Circa één op de tien respondenten is mantelzorger waarvan het merendeel al langer dan

een jaar mantelzorg verleent. Vrijwel alle respondenten geven aan dat ze bekend zijn met de term 'mantelzorg'. Dit geldt zowel voor de mantelzorgers zelf als voor leidinggevenden en collega's. Eén op de zes van de leidinggevenden en collega's geven aan mantelzorgers in hun team te hebben.

De meerderheid van de mantelzorgers vindt het moeilijk om werk en mantelzorg te combineren. Een kleiner deel voelt zich regelmatig ziek of overspannen als gevolg van de combinatie van werk en mantelzorg, en zo'n 10% overweegt regelmatig minder te werken of te stoppen met werken vanwege mantelzorgverplichtingen.

Mantelzorgers die meer moeite hebben met de combinatie van werk en mantelzorg zeggen vaker dat zij hun werk minder zorgvuldig uitvoeren en dat ze zich ziek of overspannen voelen. Zij overwegen vaker een andere baan te zoeken, minder te gaan werken of zelfs te stoppen met werken.

Driekwart van de mantelzorgers geeft aan dat de directe collega's afweten van zijn of haar mantelzorgtaken en meer dan de helft van de mantelzorgers ervaart begrip van de leidinggevende en collega's. Mantelzorgers ervaren echter minder sociale steun van leidinggevenden als daadwerkelijk actie moet worden ondernomen om tot een oplossing te komen

#### Regelingen en faciliteiten

Veel mantelzorgers zijn bekend met de mogelijkheden van verschillende verlofregelingen. Een iets kleiner deel zou hier daadwerkelijk gebruik van willen maken. Voorbeelden van dit soort verlof regelingen zijn, calamiteitenverlof, langdurend en kortdurend zorgverlof.

Meer dan de helft van de mantelzorgers geeft aan gebruik te maken van flexibele werktijden. Daarnaast zouden mantelzorgers graag gebruik willen maken van informatie en/of ondersteuning op het gebied van mantelzorg op het werk. Een derde deel zou (tijdelijk) minder uren willen werken, de mogelijk hebben om regeltaken voor mantelzorg onder werktijd te kunnen verrichten, of kunnen thuiswerken.

Leidinggevenden ondersteunen mantelzorgers vooral door te faciliteren dat ze (tijdelijk) minder uren kunnen werken, door flexibele werktijden te bieden en tijdelijk minder taken en verantwoordelijkheden te geven. Daarnaast zouden leidinggevenden mantelzorgers graag willen faciliteren door het geven van informatie en/of ondersteuning op het gebied van mantelzorg op het werk, door het bieden van ondersteuning via P&O en door het geven van trainingen voor mantelzorgers. De belangrijkste redenen voor leidinggevenden om mantelzorgers te ondersteunen, zijn dat ze een goede werkgever willen zijn en verzuim willen voorkomen. Andere leidinggevenden zien het bieden van ondersteuning aan mantelzorgers als een vorm van maatschappelijk verantwoord ondernemen.