

Aanwezig:

Marcel Balm: Marcel Balm heeft zijn eigen Balm academie en is daarnaast onder meer als adviseur verbonden aan de werkgeversvereniging AWWN. Hij houdt zich bezig met Arbo vraagstukken, gezondheid en vitaliteit in combinatie met een leven lang leren. Sleutelbegrippen zijn persoonlijk leiderschap, gedragsverandering en zelfmanagement - niet alleen voor de bedrijfsleiding, maar voor iedereen in de organisatie. Zijn specialiteit is meervoudig kijken, een multidisciplinaire aanpak en ontschotting. Een moderne Activerende RIE is een van zijn instrumenten

André Bieleman: Associate Lector Arbeid & Gezondheid bij het lectoraat Gezondheid & Bewegen bij de hogeschool Saxion. Hij is nu bezig met een project over mantelzorgers onder de zorgmedewerkers in Twente. Het is een "Regiodeal" onderzoek volgens de citizen science/burgerwetenschap onderzoeksmethode, waarbij de betrokkenheid van de burger in het onderzoek centraal staat. Daarnaast heeft hij een project afgerond project onder 18 mantelzorgers van 3 zorginstellingen. Informatie over dit onderzoek/project wordt opgestuurd.

Vanuit de ISZW: Jeanette van der Does (senior onderzoeker bij het programma AD en PSA) en Margaret Chotkowski (senior onderzoeker en accounthouder onderzoek bij het programma AD en PSA).

Achtergrond gesprek:

De Inspectie SZW is momenteel bezig met een verkenning naar de problematiek van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) bij werkende mantelzorgers en de rol van werkgevers. Wat (kunnen) zij doen aan de preventie van de problemen door PSA bij deze groep werknemers? Bij PSA gaat het om werkdruk en ongewenste omgangsvormen zoals (seksuele)intimidatie, pesten en discriminatie, zowel door de collega's en leidinggevende als door bijvoorbeeld klanten.

De verkenning betreft de groep de werkende mantelzorgers in de leeftijd vanaf 40+, en de problematiek van PSA. Hiermee wilt de ISZW haar kennis op dit gebied vergroten en de input mogelijk gebruiken voor onze inspecties en verdiepende rapportage.

Samenvatting antwoorden op de vragen:

Problematiek algemeen

1. Werkende (oudere) mantelzorgers en de PSA risico's: is dat iets wat leeft en is het herkenbaar (ook voor werkgevers)?
2. Waar hebben mantelzorgers last van op het gebied van PSA?

De meeste mantelzorgers werken in de sector zorg.
Meest bekend is de mantelzorg voor dementerende ouders.

Mantelzorgers hebben last van werkdruk, er zijn hen geen signalen bekend van ongewenste omgangsvormen of discriminatie op de werkvloer.

Bij de werkgever is de problematiek van PSA en mantelzorger beperkt bekend. Dit mede omdat de mantelzorgers een "ongrijpbare" groep zijn: je kan niet spreken van een groep, het is een zeer heterogene groep als je bv kijkt naar voor wie je zorgt. Daarnaast maken niet alle werkende mantelzorgers zich kenbaar als mantelzorger.

Er werd opmerking gemaakt dat mantelzorgers een spilfunctie hebben (van belang voor degene voor wie men zorgt en tevens van belang als werkgever voor het bedrijf. Ook daarom is het van belang om uitval van de mantelzorger te voorkomen

1. Aanpak door werkgevers
3. Wat doen de werkgevers aan PSA en mantelzorg en waarom?
4. Wat zou er moeten veranderen om PSA bij mantelzorgers te verkleinen?
5. Welke instrumenten zijn er al beschikbaar voor het tegengaan van PSA voor deze doelgroep?

6. Wat heeft tot nu toe gewerkt en wat niet?

Een aantal werkgevers is bewust van het thema PSA en mantelzorg. Het probleem is dat er aanbod gericht wordt gedacht: er worden allerlei tools voor de werkende mantelzorgers aangeboden, maar de werknemers kennen die tools niet. Er is een kloof tussen de beleving van de werkgevers en de werknemers.

Als er aandacht is voor mantelzorg is het meestal een onderdeel van het algemene duurzaam inzetbaarheid beleid.

Daarnaast is er het probleem van de "waan van de dag". Een werkgever kan bij wijze van spreken zondagochtend besluiten om meer aandacht te hebben voor PSA en de mantelzorg, maar in het werk wordt hij afgeleid door de waan van de dag en krijgen de dagelijkse bedrijfszaken de meeste aandacht.

In het algemeen is er weinig aandacht voor PSA bij de werkgevers (50% van de werkgevers heeft niet eens een goede PSA RIE) en weinig aandacht voor de mantelzorgers op de werkvloer. Werkgevers weten vaak niet eens of er ze mantelzorgers in dienst hebben en zo, ja welke PSA problemen deze ondervinden. De eerste stap die dus nodig is, is om te weten of je mantelzorgers in dienst hebt.

Er zijn tools en initiatieven voor de werkgevers, maar die komen niet altijd echt aan bij de werkgevers. Om ze aan laten komen moet je redeneren vanuit "de ontvanger" en niet alleen maar zenden. Er konden geen concretere tips gegeven worden, hoe dat beter kan.

- Het keurmerk, "mantelzorgvriendelijke werkgever" is bijvoorbeeld heel globaal.
- AWWN heeft een interventiekaart met 30 interventies, die zouden ook voor de mantelzorgers van toepassing kunnen zijn.

Op dit moment is er nog weinig bekend over de effectiviteit van de bestaande (duurzaamheids) tools. Er wordt nu een onderzoek naar gedaan. Wat werkt is actieonderzoek en actieleren: in kleine groepen samen probleem één op één bespreken en aanpakken. Zie verder het boek: 'Grip op een positief werkklimaat'.

II. Hoe verder:

7. Wat ontbreekt er nog?
8. Wat zou ISZW (in haar rol als toezichthouder) eraan kunnen doen?
9. De mogelijke samenwerking: kunnen ze ons helpen: namen van de werkgevers geven

Er zou meer geredeneerd moeten worden vanuit de werkende mantelzorger zelf: eigen regie model. Daarbij staat de zelfredzaamheid en eigen regie van de mantelzorgers centraal. De maatregelen van de werkgevers moeten beter aansluiten aan de behoefte van de werkende mantelzorger en niet alleen voldoen aan de wet. Tip: Andre is specialist in eigen regie model. Daarnaast zou Andre samen met Marcel de ISZW kunnen helpen aan de bedrijven voor een eventueel vervolg onderzoek naar PSA en de mantelzorgers. Hogeschool Saxion zou een "proef bedrijf" kunnen zijn.

ISZW zou naast de inspecties en de reguliere onderzoeken ook actieonderzoek en actieleren kunnen inzetten als instrumentarium. Dat past in citizen science/burgerwetenschap aanpak. Daarnaast zou er meer aandacht moeten zijn voor "activerende RIE'S". Een goed uitgevoerde activerende RIE is eigenlijk een soort actie/leer onderzoek. Een activerende RIE betekent ook een maximale betrokkenheid van de medewerkers? De medewerkers zijn bekend met de risico's en denken mee over oplossingen.