



De heer Mario Coppens
Nationaal Voorzitter ACLVB
Koning Albertlaan 95,
9000 Gent

Brussel, 18 augustus 2016

Betreft: wetsontwerp werkbaar en wendbaar werk: vier voorstellen voor een betere combinatie van werk en mantelzorg

Geachte heer

In het wetsontwerp 'Wendbaar en werkbaar werk' dat nu voorligt, zal er ook aandacht uitgaan naar de **problematiek van werkende mantelzorgers**. Dat is zeer terecht. Een betere afstemming van werk en mantelzorg is nodig, om verschillende redenen:

- De grootste groep mantelzorgers zit in de leeftijdscategorie tussen 45 en 64 jaar. Dit is de generatie die vele rollen opneemt en de zorg voor hun ouder wordende ouders vaak combineert met hun werkactiviteiten en de zorg voor hun opgroeiende (klein)kinderen. Het is belangrijk dat zij hun werk en zorgtaken op elkaar kunnen afstemmen op een manier die voor hen werkbaar is. **Eén op de twee mantelzorgers in Vlaanderen die vandaag voor een zwaar zorgbehoevende zorgt, ervaart de combinatie werk en zorg als (zeer) zwaar.**¹ Een moeizame afstemming tussen zorg en arbeid zorgt voor extra stress bij mantelzorgers die vaak reeds een hoger risico op overbelasting lopen.

¹ Bronselaer, e.a. *Sporen naar duurzame mantelzorg. Hoe perspectief bieden aan mantelzorgers?* Brussel: Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, 2016.

- Evoluties op macroniveau zoals de **vergrijzing van de bevolking** en de **vermaatschappelijking van de zorg** (verschuiving van de zorg naar de thuissituatie) zullen de vraag naar mantelzorg de komende jaren enkel doen toenemen. Daartegenover staat dat **meer mensen langer beroepsactief** zullen blijven waardoor hun beschikbaarheid voor mantelzorg eerder zal afnemen dan toenemen.
- Mantelzorg, waarvan de economische waarde voor België door de Universiteit Hasselt vandaag al op meer dan 22 miljard euro per jaar wordt geschat², moet in de nabije toekomst nog verder aan belang winnen **om de gezondheidszorg betaalbaar te houden**.
- Voor veel mantelzorgers is **aan het werk blijven erg belangrijk** voor hun welzijn. Het biedt hen afwisseling die hen helpt de zorg voor de zorgbehoevende vol te houden, het voorkomt dat ze in een isolement terechtkomen en garandeert hen een degelijk inkomen in een periode van vaak hoge zorgkosten.

We verwelkomen daarom de in het kader van het wetsontwerp voorgestelde maatregelen zoals de uitbreiding van het zorgverlof met 3 maanden en het palliatief verlof met 1 maand. Niettemin zijn deze maatregelen onvoldoende in het licht van de immense uitdaging waar onze gezondheidszorg voor staat, nl. **de zorg voor een sterk groeiende groep van zorgbehoevenden betaalbaar houden**. In de nabije toekomst zal voor vele werkenden de zorg voor een naaste deel uitmaken van hun dagelijks leven, tenminste als de combinatie van werk en zorg voor hen praktisch doenbaar blijft. Daarom willen we graag uw aandacht vragen voor vier voorstellen die een betere afstemming van werk en mantelzorg toelaten:

1. Maak de bestaande verlofregelingen voor werkende mantelzorgers flexibeler. Wie vandaag verlof voor medische bijstand of gemotiveerd tijdskrediet aanvraagt om voor een zieke naaste te zorgen, moet dit doen in vaste blokken van resp. één tot drie maanden of drie tot zes maanden volgens een vast regime (voltijds, deeltijds of 1/5), ongeacht of hij deze verlofdagen allemaal echt nodig heeft. We vragen daarom dat de bestaande verlofregelingen flexibeler kunnen worden ingezet **als een opneembaar krediet**, in de vorm van een aantal verlofdagen die flexibel - maar uiteraard gepland - en in onderlinge afspraak tussen mantelzorger en werkgever kunnen worden opgenomen. Zo zou een mantelzorger kunnen thuisblijven op dagen wanneer het echt nodig is om bij de zieke naaste te zijn. Wij zijn van mening dat een flexibilisering van de verlofmogelijkheden logischerwijze deel moet uitmaken van de maatregelen voor een flexibilisering van de arbeidstijd.

² Desmedt, M. e.a. *De economische waarde van mantelzorg en de financiële impact ervan op de ziekteverzekering*, UHasselt, 2016.

2. Maak van de bestaande maximumtermijnen voor gemotiveerd tijdskrediet en verlof voor medische bijstand een voltijds equivalent dat over een langere periode kan worden opgenomen. In het stelsel van ongemotiveerd tijdskrediet kan een voltijds equivalent van 12 maanden ook gedurende 24 maanden deeltijds of 60 maanden in een formule van één vijfde worden opgenomen. Bij gemotiveerd tijdskrediet daarentegen ligt de maximumgrens op 36 maanden (of 48 maanden voor de zorg voor zwaar zieke en/of gehandicapte kinderen) ongeacht of men dit krediet voltijds, deeltijds, of voor één vijfde wil opnemen. Ook verlof voor medische bijstand kan dan weer twaalf maanden voltijds, of 24 maanden deeltijds of voor één vijfde worden opgenomen. De aanpassing van deze regelingen vraagt ons inziens om **niet veel extra budgettaire inspanningen** maar laat wel toe dat mensen in chronische zorgsituaties gedurende een langere periode niet alleen hun mantelzorgtaken maar ook hun werk kunnen blijven doen.

3. Sensibiliseer en stimuleer werkgevers om een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid te voeren. Of mantelzorgers in de praktijk werk en mantelzorg goed kunnen combineren hangt vaak af van de kennis en de goodwill van de werkgever. Er is **een meer systematische aanpak** nodig. Daarom pleiten wij om werkgevers te sensibiliseren en te stimuleren om een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid te voeren. Hiervoor bestaan al praktische tools voor werkgevers maar ze zijn nog te weinig bekend (zie bijv. <http://www.mantelzorgvriendelijk-ondernemen.be>). Op sectoraal niveau zouden pilootprojecten kunnen worden opgezet om een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid te implementeren en hun meerwaarde te evalueren. Er is alvast veel nood aan informatie, vorming en coaching van personeelsverantwoordelijken over hoe een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid te voeren.

4. Maak een verlenging van de verlofduur voor werkende mantelzorgers in langdurige zorgsituaties mogelijk. Wanneer de verlofregelingen zijn opgebruikt, worden mantelzorgers in langdurige zorgsituaties voor de moeilijke keuze gesteld tussen de zorg voor hun naaste opnemen of hun beroepsactiviteit terugschroeven terwijl de zware zorgsituatie onverminderd voortduurt. Daarom willen we pleiten voor een meer flexibele procedure waarbij **op basis van heldere criteria** de ernst/zwaarte van de zorgsituatie periodiek wordt geëvalueerd en afhankelijk hiervan **een verlenging van zorgverlof/tijdskrediet mogelijk** wordt gemaakt. Op die manier zouden mantelzorgers hun zorg met hun arbeid kunnen blijven combineren zolang de zorgsituatie onveranderd zwaar blijft.

Wij hopen dat deze voorstellen voor u inspirerend zijn en mee aan bod kunnen komen bij de bespreking van het wetsontwerp 'Werkbaar en wendbaar werk'. Ze zijn volgens ons noodzakelijk om aan de geschetste maatschappelijke uitdagingen het hoofd te bieden. Wij zijn graag bereid om deze voorstellen verder met u te bespreken.

Met vriendelijke groet

Marc Michils

Directeur Kom op tegen Kanker



Johan Tourné

namens het Mantelzorgoverlegcomité
van de Vlaamse mantelzorgverenigingen



Voor contact:

Johan Tourné, Mantelzorgoverlegcomité: e-mail Johan.Tourne@cm.be tel. 02-246 47 70

Hans Neefs, Kom op tegen Kanker: e-mail hans.neefs@komoptegenkanker.be tel. 03 260 81 67