

College van Bestuur  
De Boelelaan 1105  
1081 HV AMSTERDAM

DATUM	ONS KENMERK	UW BRIEF VAN	UW KENMERK
03.10.2016	ORVU-2016/132 v		
E-MAIL	TELEFOON	FAX	BIJLAGE(N)
ondernemingsraad@vu.nl	020 598 5312		

Betreft: advies omtrent mantelzorg aan de VU

### Samenvatting

Gezien het feit dat de zorgdruk onder medewerkers van de VU steeds verder toe zal nemen door de participatiesamenleving maakt de OR werk van mantelzorg. Het hoe en waarom wordt in dit advies uiteengezet. Op woensdag 28 september jl. heeft het College van Bestuur een aantal toezeggingen gedaan met betrekking tot de informatievoorziening en het toepassen van standaard verlofregelingen / maatwerkoplossingen, te weten:

- Er moet een duidelijke definitie komen van het begrip “mantelzorg”.
- Op VUNET zou gemakkelijk te vinden moeten zijn van welke regelingen gebruik gemaakt kan worden en er moet een overzicht komen van partijen bij wie een mantelzorger terecht kan met vragen.
- Er dient binnen de VU meer bekendheid te worden gegeven aan het begrip mantelzorg, hiervoor zal worden aangehaakt bij de dag voor de mantelzorg op 10 november a.s.
- De informatie aan leidinggevendenden omtrent standaard verlofregelingen en mogelijke maatwerkoplossingen dient verbeterd te worden.

Dit “laaghangende fruit” kan wellicht nog voor de landelijke dag van de mantelzorg worden gerealiseerd.

### Aanleiding

In het voorjaar van 2015 is binnen de VU een Werkbelevingsonderzoek (WBO) uitgevoerd, waarin vijf vragen zijn opgenomen om het vóórkomen van mantelzorg en de manier waarop naar mantelzorg wordt gekeken binnen de organisatie in kaart te brengen. Van de 4.355 benaderde medewerkers hebben 2.475 mensen dit WBO volledig ingevuld. 38 van hen hebben vervolgens deelgenomen aan een vervolgonderzoek<sup>1</sup>, waarin vragen over de zorgsituatie, de combinatie van arbeid en zorgtaken en de ervaren steun van werkgever, leidinggevende en collega's aan de orde werden gesteld.

---

<sup>1</sup> Dit vervolgonderzoek is niet uitgevoerd in opdracht van de VU. Broese van Groenou heeft vanuit haar wetenschappelijke expertise op het domein van arbeid en mantelzorg de kans gevraagd en gekregen om meer zicht te krijgen op hoe de VU als arbeidsorganisatie omgaat met dit thema. Bron: Begeleidend schrijven e-mail d.d. 3-9-2015, inzake 'Vragenlijst arbeid en mantelzorg'

Op 4 maart van dit jaar verscheen het rapport *'Arbeid en Mantelzorg op de VU'*. Marjolein Broese van Groenou en Femmy Bijnsdorp (Faculteit der Sociale Wetenschappen) geven hierin een overzicht van de uitkomsten van beide onderzoeken met betrekking tot de combinatie werk en mantelzorg.

Per brief d.d. 2 mei 2016 heeft het College van Bestuur aan de Ondernemingsraad laten weten dat *'de uitkomsten van het rapport geen directe aanleiding geven om nieuw of aanvullend beleid te ontwikkelen voor mantelzorgers binnen de VU. Het percentage mantelzorgers aan de VU is relatief gering en dat geldt in het bijzonder voor het aantal mensen dat problemen ervaart met de combinatie werk – mantelzorg.'*

Uit het WBO is gebleken dat binnen de VU 6% van de werknemers mantelzorgtaken verricht (het landelijk gemiddelde ligt op 12% van de beroepsbevolking<sup>2</sup>. Bij de groep 45-plus is het 11%, en dat getal komt wel overeen met het landelijk gemiddelde.). Dit percentage is relatief laag te noemen, maar dit betekent niet dat aanvullend beleid om die reden achterwege kan blijven.

Broese en Bijnsdorp geven op blz. 16 van het rapport aan dat een mogelijke oorzaak voor het lage percentage aan de VU (6%) te wijten is aan het feit dat men zich wellicht niet altijd in de definitie van mantelzorg heeft herkend. Zo is er in de vragenlijst bijvoorbeeld niet vermeld uit welke taken mantelzorg kan bestaan.

In de inleiding van het rapport is het begrip 'mantelzorg' uitgebreider en als volgt omschreven: *'Het verlenen van zorg aan een naaste, zoals een partner, kind, ouder of kennis, die om gezondheidsredenen niet meer in staat is zelf zorg te dragen voor dagelijkse activiteiten. De zorg kan bestaan uit hulp bij huishoudelijke taken, persoonlijke verzorging, verpleegkundige taken, bij transport buitenshuis, administratie en/of sociaal-emotionele begeleiding.'*

De definitie van de **Nationale Raad voor de Volksgezondheid** luidt echter:

*'Mantelzorg is zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt gegeven aan een hulpbehoevende door één of meerdere leden van diens directe omgeving, waarbij de zorgverlening direct voortvloeit uit de sociale relatie.'*

**Het Sociaal Cultureel Planbureau** voegt daar nog iets aan toe:

*'Er is sprake van mantelzorg als er langer dan 3 maanden en/of meer dan 8 uur per week hulp wordt geboden.'*

Wellicht dat de uitkomst dus een ander beeld zou hebben gegeven als er een betere, uitgebreidere definitie van het begrip 'mantelzorg' in het Werkbelevingsonderzoek was opgenomen.

De OR is dan ook van mening dat er wel degelijk aanleiding is om aanvullend beleid te maken en zou op korte termijn een aantal zaken geregeld willen zien, waaronder het creëren van een mantelzorgvriendelijk klimaat, het eenduidig toepassen van de regelgeving omtrent mantelzorg en het instellen van een hardheidsclausule.

### **Adviezen rond mantelzorg aan de VU**

De OR adviseert het volgende met betrekking tot de informatievoorziening:

---

<sup>2</sup> Josten & de Boer, 2015

- In de definitie van het begrip ‘mantelzorg’ moet worden opgenomen wat precies onder mantelzorg wordt verstaan en wie voor deze regeling in aanmerking komt. Bij ernstige ziekte of terminale fase in het ziekteproces moeten werknemers in elk geval voor hun (schoon)ouders, partner en kinderen zorgverlof op kunnen nemen. Op VUNET wordt onder “Kortdurend zorgverlof” nu slechts gesproken over “*de noodzakelijke verzorging wegens ziekte van ‘eigen’ ouders*”. Ook lijkt er op VUNET geen mogelijkheid te worden geboden om voor ‘kinderen jonger dan 14 jaar’ kortdurend zorgverlof op te nemen: “*de noodzakelijke verzorging wegens ziekte van [...] ‘kinderen van 14 jaar of ouder’*”.<sup>3</sup> Dit laatste lijkt een fout.

De OR is overigens van mening dat mantelzorg in de breedste zin van het woord niet altijd volledig op het bordje van de werkgever gelegd kan worden. Zo zal zorg voor burens en vrienden doorgaans als vrijwilligerswerk kunnen worden aangeduid.

- Er moet, in de vorm van een themasite ‘*werk en mantelzorg*’, een duidelijk overzicht komen van wat er binnen de VU precies geregeld is op het gebied van mantelzorg. Dit zou passen bij een eerdere toezegging van het College van Bestuur dat er een betere ‘bewegwijzering’ van de sociale infrastructuur gerealiseerd moet worden. Daarnaast stellen wij voor een brochure te maken met daarin alles wat een bij de VU werkende mantelzorger zou moeten weten. Het gaat hier dan niet alleen om een opsomming van de verlofregelingen die er zijn, maar ook om een overzicht van partijen bij wie een mantelzorger terecht kan met vragen, zoals bijvoorbeeld de afdeling HR, de bedrijfsarts of de arbodienst, bedrijfsmaatschappelijk werk, de vertrouwenspersoon, etc..

De OR adviseert het volgende met betrekking tot het toepassen van standaardverlofregelingen en maatwerkoplossingen:

- De verlofregelingen dienen VU-breed actief en op een zelfde wijze toegepast te worden. Het moet voor de mantelzorgende werknemer dus niet uitmaken bij welke dienst of faculteit hij/zij werkzaam is en wie zijn/haar leidinggevende is.
- Indien de standaard verlofregelingen niet voldoende ruimte geven bij langdurige mantelzorgtaken dient gezocht te worden naar maatwerkoplossingen, zoals:
  - aangepaste werktijden
  - jaarafspraken
  - jobrotation, jobsharing
  - thuiswerken en telewerken
  - overuren sparen voor onverwachte zorgsituaties
  - gelegenheid om op het werk privé te bellen met artsen, instanties of het thuisfront
  - telefonisch bereikbaar mogen zijn tijdens werktijd
  - mogelijkheid om in werktijd afspraken te plannen met bijvoorbeeld behandelaars
  - tijdige melding maken van roosterveranderingen, etc..

Als standaard moet worden ingevoerd dat deze maatwerkoplossingen teruggelinkt worden naar de dienst HRM, zodat ook andere leidinggevend en mantelzorgers van deze

<sup>3</sup> Zorgverlof sinds 1 juli 2015 voor familie en bekenden (Bron: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/verlofregelingen/inhoud/uitbreiding-wettelijk-verlofregelingen-in-2015>)  
Werknemers kunnen zorgverlof opnemen om voor een ziek kind, een zieke partner of zieke ouder te zorgen. Sinds 1 juli 2015 kan dat ook voor zieke broers, zussen, grootouders, kleinkinderen, huisgenoten en bekenden. ‘Schoonouders’ vallen onder de categorie ‘Bekenden’.

oplossingen kunnen leren en profiteren.

- Er zou een hardheidsclausule moeten komen waarop werknemers terug kunnen vallen. In geval het niet lukt tot overeenstemming te komen met de direct leidinggevende moet de werknemer terecht kunnen bij bijvoorbeeld de ombudsman of de decaan van de faculteit.

Verder adviseert de OR:

- het delen van verlof mogelijk te maken binnen de VU;<sup>4</sup>
- het aantal dagen calamiteitenverlof (in geval van mantelzorg) op te hogen naar 5 dagen maximaal;<sup>5</sup>
- het spreekuur van bedrijfsmaatschappelijk werk toegankelijk te maken voor mantelzorgers zonder eerst doorverwezen te moeten worden door de bedrijfsarts, de leidinggevende of de P&O-adviseur;
- het aantal gesprekken met bedrijfsmaatschappelijk werk niet te beperken tot een maximum van 3 als er behoefte blijkt te bestaan aan meer ondersteuning;
- het onderwerp mantelzorg tijdens het jaargesprek als standaard aandachtspunt door de leidinggevende aan de orde te laten stellen;
- het thema mantelzorg meerdere keren per jaar te belichten in de digitale nieuwsbrief en in Ad Valvas (in elk geval rondom de Dag van de Mantelzorg (10 november)), waardoor er meer bekendheid voor het onderwerp zal komen binnen de organisatie.

## Conclusie

Wij adviseren het CvB om op korte termijn werk te maken van een goed mantelzorgbeleid, gezien het gegeven dat de zorgdruk onder medewerkers steeds verder toe zal nemen door de participatiesamenleving. Of zoals het CvB zelf stelt: *'Dit neemt niet weg dat de combinatie mantelzorg – werk géén trend is die weer overwaait en dat aandacht voor dit onderwerp, vanuit de leidinggevende en de omgeving van de mantelzorger, daarom zeker op zijn plaats is.'*<sup>6</sup> Het actief blijven volgen van dit thema in het WBO is om die reden niet voldoende.

Voor wat betreft het delen van vakantiedagen heeft het CvB gezegd dat dit fiscaal lastig kan zijn, maar dat dit punt via de VSNU zal worden opgepakt. De OR wordt hier graag nader over geïnformeerd.

De OR is verheugd op 28 september jl. te hebben vernomen dat het CvB zijn voordeel wil doen met de aanbevelingen uit dit advies en dat het college hierover verder wil spreken met de raad.

Namens de Ondernemingsraad,

H.J.M. Olijhoek, vicevoorzitter

---

<sup>4</sup> Factsheet Verlof delen, Rijksoverheid

<sup>5</sup> In de cao is opgenomen dat calamiteitenverlof voor 2 dagen per kalenderjaar wordt doorbetaald.

<sup>6</sup> Brief d.d. 2 mei 2016: Onderzoeksrapport Arbeid en Mantelzorg op de VU