

Oudere werknemer komt met mantelzorg in het gedrang

KÈNE HENKENS & HANNA VAN SOLINGE

De Nederlandse verzorgingsstaat is sterk in beweging. Langer doorwerken is het devies maar burgers dienen ook meer dan vroeger hun familie bij te staan wanneer zorg gevraagd wordt. NIDI-onderzoek laat zien dat bijna de helft van de werkende 60-plussers actief is als mantelzorger en voor velen van hen vormt dat een zware belasting. De werksituatie en de pensioenregelingen bieden nog weinig flexibiliteit om deze belasting te verminderen.



Foto: Bas Bogers/Flickr

voor zorgt dat mensen weinig te kiezen hebben, bijvoorbeeld wanneer er acuut zorg nodig is, of er geen alternatieve mogelijkheden beschikbaar zijn. Het feit dat ouderen van nu veel langer actief blijven in betaald werk doet vermoeden dat veel meer ouderen kort voor hun pensioen met een combinatie van betaald werk en mantelzorg worden geconfronteerd. Recent NIDI-onderzoek onder 6.800 werknemers van 60 jaar en ouder (zie kader) heeft in kaart gebracht wie er als mantelzorger actief is en hoe zwaar die belasting is.

Mantelzorg door werkende 60-plussers

Uit het NIDI-onderzoek blijkt dat het doen van mantelzorg onder werkende 60-plussers alerminst uitzonderlijk is. Bijna de helft van hen combineert betaald werk met zorg voor anderen in de vorm van lichamelijke verzorging van of huishoudelijke hulp aan iemand uit de naaste omgeving die ziek of hulpbehoevend is. Ongeveer 12 procent van de ondervraagde werknemers doet dit dagelijks of meerdere keren per week. Het gaat in de meeste gevallen om hulp die wordt geboden aan de partner of de (schoon)ouders.

Het bieden van mantelzorg heeft verschillende kanten, zoals blijkt uit figuur 1. Aan de ene kant vindt driekwart van de ondervraagden het leuk om te doen. Aan de andere kant is het zwaar, stressvol en verplichtend in ongeveer een op de drie gevallen. De negatieve kanten van mantelzorg worden veel sterker gevoeld bij oudere werkende vrouwen. Deze belasting kan het gevolg zijn van de activiteiten die als mantelzorger worden verricht, maar ze hangen ook samen met de werksituatie en met de belastbaarheid van de zorgverlener zelf.

Werk en gezondheid

Oudere werknemers die actief zijn als mantelzorger hebben meer gezondheidsklachten dan degenen die geen mantelzorg verlenen. We kunnen niet vaststellen of de gezondheidsproblemen al aanwezig waren voordat met mantelzorg werd begonnen, of dat de gezondheidsproblemen daarna zijn ontstaan. Los van deze 'kip-ei-vraag' zien we dat oudere werknemers die zelf ook gezondheidsklachten hebben, het verlenen van mantelzorg als meer belastend ervaren. Ook zien we dat mantelzorgers die hun eigen werksituatie als stressvol ervaren (dat geldt voor 60 procent van de mantelzorgers) vaker rapporteren dat de mantelzorg

NIDI PENSIOEN PANEL ONDERZOEK

Het NIDI Pensioen Panel Onderzoek is een in 2015 gestart onderzoek onder oudere werknemers. Aan het onderzoek werd deelgenomen door circa 6.800 werknemers (55% mannen en 45% vrouwen) van 60 jaar en ouder aangesloten bij drie grote pensioenfondsen in Nederland. De pensioenfondsen vertegenwoordigen de sectoren bouw, overheid en onderwijs, en zorg en welzijn. Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in het pensioneringsproces en de krachten die daarop van invloed zijn.

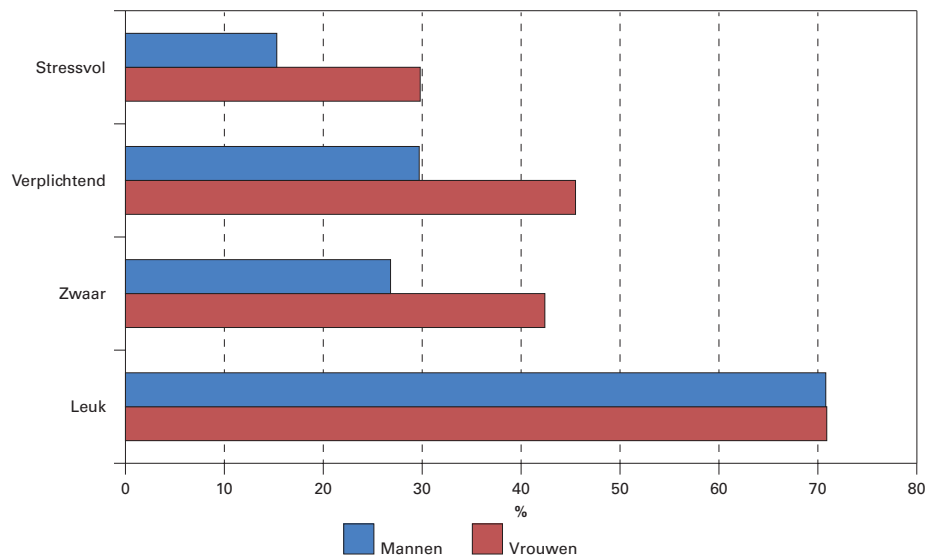
De Nederlandse overheid verwacht van haar burgers dat zij niet alleen langer doorwerken, maar ook een rol spelen bij zorg voor familie, vrienden en burens (de zogenaamde participatiesamenleving). De kans is groot dat op de werkende 60-plusser zowel vanuit de jongere (kinderen en kleinkinderen) als de oudere generatie (ouders) een beroep wordt gedaan voor oudersteuning. Ook vrijwilligersorganisaties zijn geïnteresseerd in ouderen die niet meer zo ver van het pensioen afstaan, vanuit de verwachting dat zij na de pensionering meer tijd hebben voor maatschappelijke inzet. Waar bij vrijwilligerswerk en hulp bij de opvang van kleinkinderen over het algemeen sprake is van vrije keuze, geldt dit in veel mindere mate voor mantelzorg, zoals huishoudelijke hulp en/of lichamelijke verzorging van naasten die ziek of hulpbehoevend zijn. Mantelzorg is over het algemeen sterk vraag-gedreven. Men wordt met een hulpvraag geconfronteerd. Er kan sprake zijn van (sociale) druk vanuit de familie die er-

stress oplevert (27%) dan degenen die hun werk niet als stressvol ervaren (14%). Bij mantelzorgers is relatief vaak sprake van gestapelde belasting: men is zelf al niet al te gezond en kampt zowel op het werk als thuis met een hoge belasting. Een 60-jarige lerares zegt hierover: *“Ik zit ziek thuis: stress, hyperventilatie. Dat heeft veel te maken met mijn pensioenvooruitzichten: dat ik door moet tot mijn 67^{ste}. Met de toenemende mantelzorg en de stress op het werk (drukke klassen, veranderingen in het management) zie ik dat niet zitten”.*

Flexibiliteit op de werkvloer en in het pensioen

Mantelzorgstress, al dan niet in combinatie met werkstress, duidt erop dat werk en privé niet in balans zijn. Waar een goede combinatie tussen werk en privé energie geeft en de productiviteit, motivatie en betrokkenheid van werknemers bevordert, kan een disbalans in negatieve zin van invloed zijn op het welzijn en de gezondheid van de werknemer en het functioneren op het werk. Een belangrijke vraag voor het management van organisaties is dan ook hoe mantelzorgstress en combinatiedruk kan worden gereduceerd. In het NIDI-onderzoek is daarbij vooral gekeken naar de mogelijke flexibiliteit op de werkvloer. Flexibiliteit in werktijden en de mogelijkheid thuis te werken kan mensen helpen om het werk en mantelzorg beter te combineren. Ook deeltijdpensioen of vervroegd pensioen kunnen een uitkomst bieden in situaties waarin mantelzorg erg tijdsintensief is. De flexibiliteit die mensen hebben binnen organisaties verschilt sterk. Het ene bedrijf is het andere niet en lang niet iedereen heeft evenveel mogelijkheden om werk met andere activiteiten te combineren (zie figuur 2). Ongeveer de helft van de ondervraagden geeft aan dat flexibel werken (qua plaats en tijd) en deeltijdpensioen niet mogelijk is. Het valt daarbij op dat voor mantelzorgers die werken in kleine organisaties de flexibiliteit beperkter is. Daarnaast is het de vraag of de bestaande mogelijkheden optimaal benut worden omdat er ook informele drempels kunnen zijn die mensen weerhouden meer flexibiliteit van hun werkgever te vragen. In het onderzoek komen veel respondenten met per-

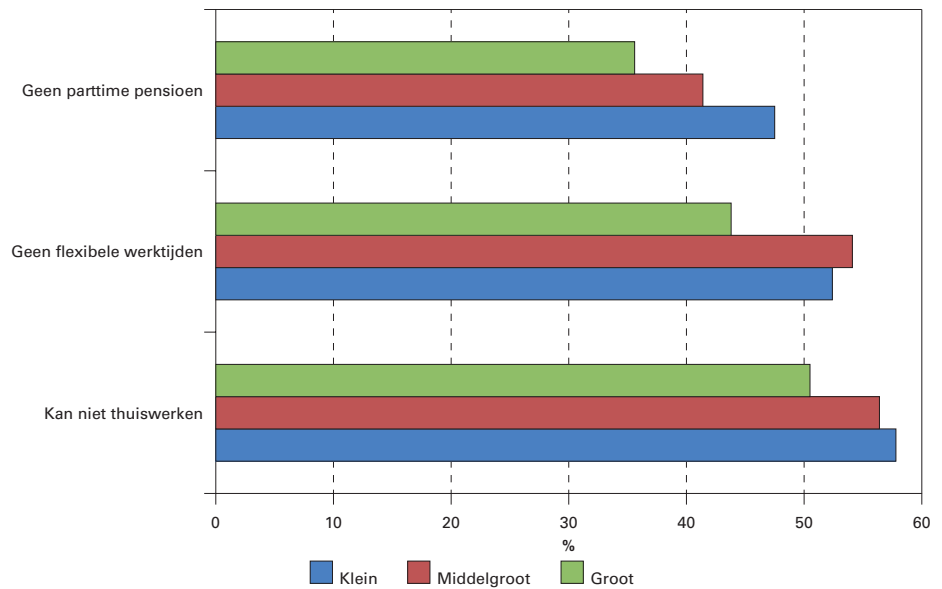
Figuur 1. Hoe het doen van mantelzorg wordt ervaren door oudere werknemers (60-plus) naar geslacht, 2015*



* Percentage dat mantelzorg als tamelijk/erg stressvol, verplichtend, zwaar of leuk ervaart.

Bron: NIDI Pensioen Panel Onderzoek (2015).

Figuur 2. Gebrek aan flexibiliteit op de werkvloer (%) naar organisatieomvang, 2015*



* Klein: < 50 werknemers, middelgroot: 50-250 werknemers, groot > 250 werknemers.

Bron: NIDI Pensioen Panel Onderzoek (2015).

Foto: Roel Wijnants / Flickr





Foto: Roel Wijnants /Flickr

soonlijke ervaringen. Dit citaat van een 65-jarige basisschooldocent geeft uiting aan veel voorkomende ervaringen: *“Ik kan mijn werk niet meer naar behoren doen op dit moment. Mijn partner heeft Alzheimer en daar probeer ik voor te zorgen. Ook heb ik nog een moeder van 90 jaar, waarvan ik nog de enige dochter ben”*.

Met het verdwijnen van vervroegd-pensioenregelingen is de flexibiliteit in het uittredeproces afgenomen. Bij veel ouderen bestaat een sterke wens om ruim voor hun AOW-leeftijd te stoppen met werken, maar men verwacht door te moeten werken tot 66. Die discrepantie zien we ook sterk bij mantelzorgers. Ongeacht gezondheid, werkbelasting en belasting door mantelzorg verwacht men gemiddeld pas op 66-jarige leeftijd met pensioen

te kunnen. Dit staat in groot contrast met een gewenste pensioenleeftijd die tweeënehalf jaar lager ligt. Illustratief is in dat verband deze hartenkreet van een 62-jarige respondent: *“Ik ben alleenstaand met een volledige baan. Mantelzorg voor moeder en verstandelijk gehandicapte broer is zeer zwaar. Voor mij zou het ideaal zijn om tot mijn 66^e jaar langzaam af te bouwen”*.

Het blijkt dat mogelijkheden voor deeltijdpensioen – die in veel pensioenregelingen worden geboden – nog weinig worden gebruikt en misschien ook weinig bekend zijn. Het beeld dat uit ons onderzoek naar voren komt is dat er een duidelijke roep is om een meer flexibel pensioen dat mantelzorgers in staat stelt betaald werk en mantelzorg makkelijker te combineren (deeltijdpensioen) dan wel te reguleren door wat eerder met werken te kunnen stoppen.

Weinig vrijheid in het pensioen

De tijd dat de meerderheid van de 60- tot 65-jarigen genoot van een vervroegd pensioen ligt achter ons. Slechts weinig werknemers verlaten tegenwoordig het arbeidsproces voordat zij de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt en veel mensen combineren betaald werk bovendien met het geven van mantelzorg aan naasten. Het combineren van deze activiteiten is lang niet voor iedereen even gemakkelijk, onder meer doordat werksituatie en pensioenregelingen weinig ruimte en flexibiliteit bieden.

Kène Henkens, NIDI,

e-mail: Henkens@nidi.nl

Hanna van Solinge, NIDI,

e-mail: solinge@nidi.nl