

‘Niemand kan het alleen’

Evaluatie en aanbevelingen mantelzorgbeleid

Land van Cuijk



Inhoud

pagina

1. Uitleg onderzoek: de opdracht	3
2. Wie zijn de mantelzorgers	4
• Veerkracht	5
• Wat helpt	6
• Steun, begrip, hulp en waardering	7
• Wensen voor ondersteuning	8
• Rechten en regelingen	9
• In gesprek met mantelzorgers	10
3. In gesprek met organisaties	11
• Stakeholders en hun visie	12
• Stakeholders over samenwerking	13
• Stakeholders over de gemeente	14
• Stakeholders over het Steunpunt Mantelzorg	15
4. Welke kant op: drie aanbevelingen	16
• Een integrale visie op mantelzorg	17
• Een gezamenlijk uitvoeringsprogramma	18
• Samen de puzzel leggen: het netwerk aan zet	19

1. Het onderzoek

Het mantelzorgbeleid 2013-2016 van de gemeenten in het Land van Cuijk is toe een evaluatie.

SPECTRUM *partner met elan* heeft de opdracht gekregen om deze evaluatie uit te voeren. Met de uitdrukkelijke wens om mantelzorgers en stakeholders bij deze evaluatie te betrekken.

De evaluatie dient aanbevelingen op te leveren voor nieuw beleid. Waar liggen aanknopingspunten om het bestaande te versterken en welke nieuwe initiatieven zijn gewenst?

Een projectgroep dacht mee over de belangrijkste vragen om aan mantelzorgers te stellen, deed suggesties met welke organisaties we het beste konden praten en reageerde op de eerste bevindingen van het onderzoek.



kader onderzoek

Opzet

Vragenlijst: via het Steunpunt Mantelzorg is naar 1500 mailadressen een oproep verstuurd om de digitale vragenlijst in te vullen. Ook via de websites van de gemeenten, de lokale pers en het platform informele zorg is publiciteit gegeven aan het onderzoek. Met goed resultaat: een respons van 517.

Groepsgesprekken: in vier gesprekken hebben 38 mantelzorgers gesproken over hun ervaringen en wensen.

Stakeholderinterviews: met 19 medewerkers van 15 organisaties is gesproken over hun visie op mantelzorgondersteuning en de rol van hun organisatie.

Projectgroep: deelnemers vertegenwoordigden de gemeenten, afdeling Wmo, Steunpunt Mantelzorg Land van Cuijk, Adviesraden Sociaal Domein van het Land van Cuijk, mantelzorgers op persoonlijke titel.

De vijf gemeenten waren als opdrachtgever steeds op de hoogte van en betrokken bij de voortgang.

in beeld

2. Wie zijn de mantelzorgers

Welk beeld komt naar voren uit de vragenlijst die door 517 mantelzorgers is ingevuld? Op de volgende pagina's de belangrijkste uitkomsten. Alle uitspraken zijn afkomstig uit de groeps gesprekken of zijn antwoorden op open vragen.

Driekwart van deze mantelzorgers is tussen de 40 en 70 jaar. 18% is 70+.

Een kwart zorgt bovendien voor meer dan 1 persoon.

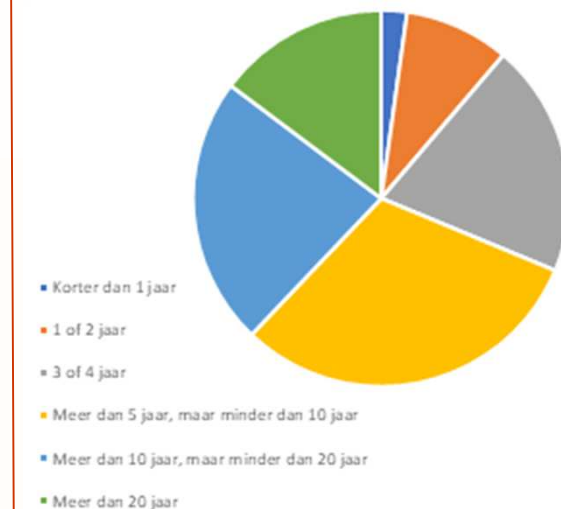
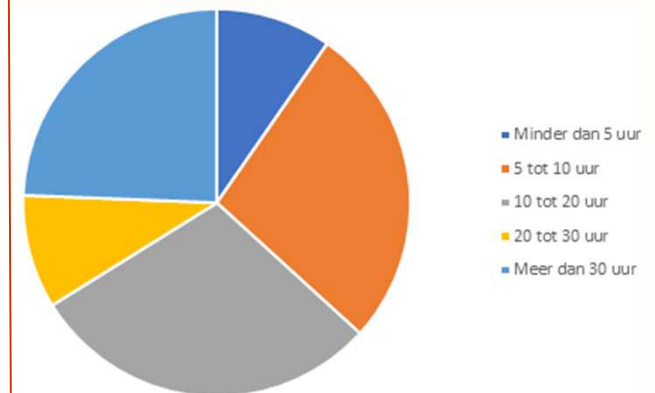
Jonge mantelzorgers zijn niet specifiek benaderd. Hun mening wordt op een ander moment en op een andere manier gevraagd.

Mantelzorg vraagt veel tijd: een derde van de respondenten kost het wekelijks meer dan 20 uur.

Mantelzorg duurt vaak ook lang: 40% zorgt al langer dan 10 jaar.

De persoon voor wie gezorgd wordt is vaak een oudere, 37% is tachtig+. Dementie en ouderdomsziekten zijn dan ook vaak aangevinkt als aandoening.

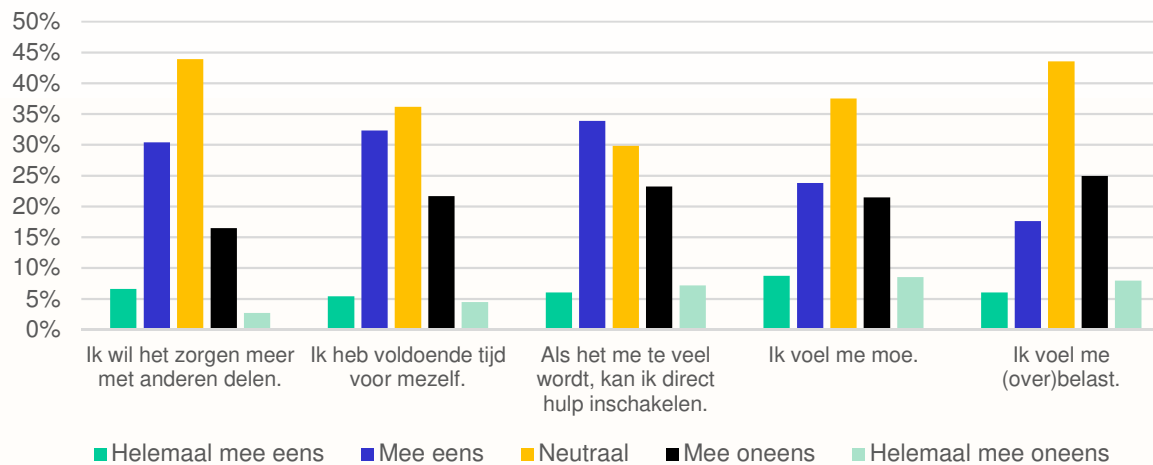
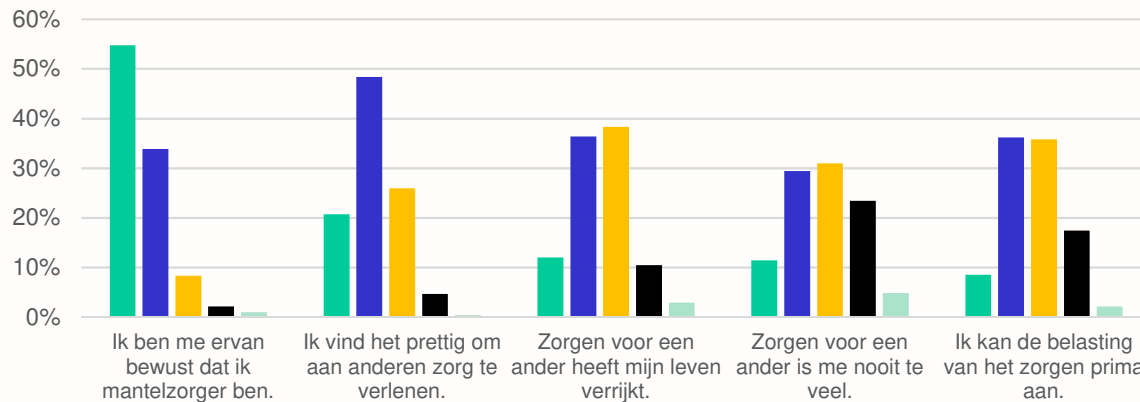
Maar natuurlijk gaat het ook om kinderen met een beperking. Relatief veel mensen zorgen voor iemand met niet-aangeboren hersenletsel of een psychische / psychiatrische aandoening (beide bijna 15%).



Veerkracht

inzoomen

Stellingen



We hebben de mantelzorgers stellingen voorgelegd. Hoe ervaren zij het om mantelzorg te geven? En in hoeverre voelen zij zich belast door de mantelzorg?

Mantelzorg ervaren

Onder de respondenten is mantelzorg als begrip ingeburgerd: bijna 90% is zich ervan bewust mantelzorger te zijn. Een ruime meerderheid van 69% vindt het prettig om die zorg te kunnen geven. Een verrijking noemt een kleine helft het. Ik kan het prima aan geeft 45% aan.

Hoe mooi dit ook is, dat 20% de belasting *niet* goed aankan vraagt wel aandacht. Evenals de kleine 30% die het soms *wel* te veel wordt.

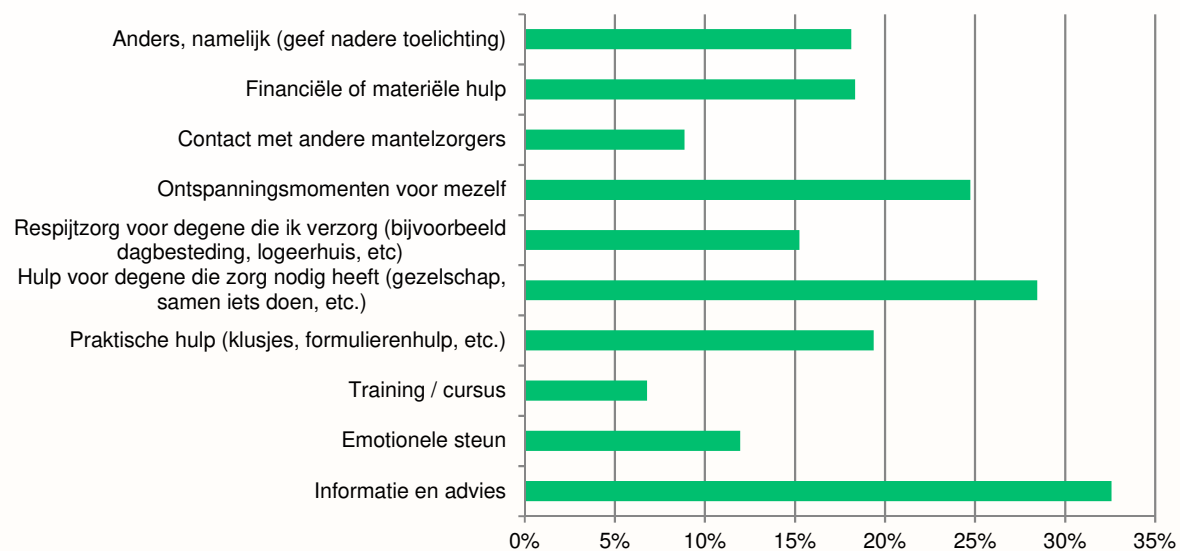
Veerkracht

Het zal dan niet verbazen dat er vergelijkbare percentages zijn op moe voelen (33%) en overbelasting (24%). Direct hulp inschakelen als het te veel wordt kan 40%.

Met de stelling 'Ik wil het zorgen meer met anderen delen' is 37% het (helemaal) eens. Die hulp vinden is een aanknopingspunt voor ondersteuning van mantelzorgers.

Wat helpt

Mantelzorgers hebben vooral behoefte aan informatie en advies. Hulp voor degene die zorg nodig heeft en ontspanning voor mezelf scoren ook hoog. Bij 'anders' blijkt het vaak om huishoudelijke hulp te gaan.



uit de gesprekken

Fijn dat ze bij het Steunpunt Mantelzorg met je meedenken. Via hen heb ik huishoudelijke hulp aangevraagd. Nu weet ik de weg, dat helpt.

Waar zijn de mensen die zo nu en dan op bezoek komen om iets gezelligs te doen?

Mijn moeder zou graag naar haar kaartavondje blijven gaan, maar ze durft mijn vader niet meer alleen te laten. Bestaat daar hulp voor?

De GGZ en de thuiszorg hebben het gesprek over mantelzorgondersteuning op gang gebracht en de dagbesteding geopperd voor mijn vrouw.

Autisme, ADHD dat gaat nog wel. Maar zoons met schizofrenie, gevoeligheid voor psychoses, een verslaving? Dan heerst er veel schaamte en onbegrip. Het taboe op een psychiatrische aandoening is niet misselijk. En dat heeft veel impact op een gezin.

Meer begrip in mijn omgeving zou me helpen.

Ik heb altijd veel hulp gehad. Alleen met een pgb was het te doen.

Steun, begrip, hulp en waardering

Vier op de vijf mantelzorgers die de vragenlijst invulden, kennen het *Steunpunt Mantelzorg Land van Cuijk*. Een ruime helft leest de nieuwsbrief en 18% gaat naar bijeenkomsten. Ruim 40% maakt geen gebruik van het Steunpunt.

Slechts een kwart van de mantelzorgers heeft met een *werkgever* te maken. Van hen ervaart 75% volledig of deels medewerking. Maar 'onbepreekbaar' komt ook voor.

Hulp via *vrijwilligers* komt beperkt voor (bijvoorbeeld praktische hulp of gezelligheid bieden). Uit de gesprekken komt naar voren dat het aanbod erg versnipperd is. Soms is de vraag groter dan het aantal vrijwilligers, maar andersom komt ook voor: er is geen vraag naar de beschikbare vrijwilligers.

De *gemeente* komt in beeld bij de mantelzorgwaardering. Daar is bijna 80% blij mee. Sommigen kennen het niet of kregen niets. En 10% zou liever iets anders willen: activiteiten voor ouderen, een hoger bedrag, betere zorgindicatie. Er zijn kritische noten over de uitvoering: onnodige regels, niemand weet waar je moet zijn met een klacht, je kunt het niet als verrassing aanvragen voor je mantelzorger, want je hebt het rekeningnummer nodig .

uit de gesprekken

Ik heb meer aan de lotgenotengroep dan aan 'gezellige' bijeenkomsten. Ze begrijpen je, hebben aan een half woord genoeg.

*Er kwam iemand van de zorgvereniging vragen: 'wil jij geen maatje voor je vrouw?'
Geweldig! Dat had ik zelf nooit durven vragen, want stel dat iemand nee zegt. Of geen nee durft te zeggen. Zij zorgden voor een perfecte match.*

Mijn zorgverzekeraar had kunnen helpen, maar daar kwam ik pas een paar jaar later achter.

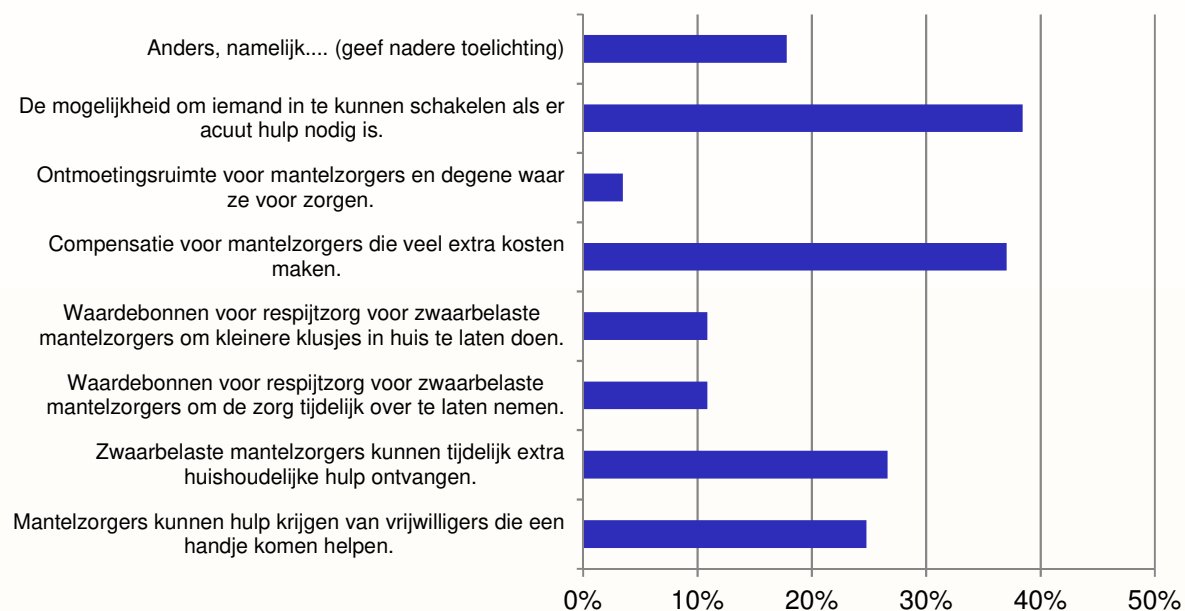
Je kunt mantelzorgwaardering afkopen noemen. Je kunt het ook beschouwen als blijk van waardering, 'ze hebben me gezien'.

Mantelzorgwaardering? Prima. Maar ook belachelijk, alsof mijn zorg daar minder van wordt.

Mijn beide dochters hebben in de laatste vijf maanden veel ondersteuning geboden. Ik had hen graag aan willen melden voor een mantelzorgwaardering, maar dat kan helaas maar voor één persoon.

Wensen voor ondersteuning

Van welke vormen van ondersteuning willen mantelzorgers gebruik (blijven) maken? Hoog scoort een compensatie van alle extra kosten. Daarnaast gaat het vooral om hulp in natura. Hulp kunnen inschakelen bij een calamiteit en meer hulp bij huishouden of klusjes. De helpende hand mag ook van een vrijwilliger komen. 'Ik heb op dit moment geen extra hulp nodig' zegt ten slotte 8%.



Wat betekent 'anders'?

Onder het kopje 'anders' geeft 1 op de 10 mantelzorgers een suggestie wat voor hen ondersteunend zou zijn:

- zorg in natura
- structurele verlichting (i.p.v. tijdelijk)
- kilometervergoeding
- als de gemeente organisaties stimuleert om beleid te ontwikkelen om mantelzorgers te ontzien
- meer professionele inzet, ook preventief
- soepelere regels bij sollicitatieplicht

Ter plekke kijken wat er ècht nodig is en niet alles vanachter het loket beoordelen.

Luister en neem mensen serieus.

Spreek werkgevers aan op mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid.

Maak meer gebruik van ervaringsdeskundigheid.

Rechten en regelingen

Een kwart van de mantelzorgers liep het afgelopen jaar tegen de regelgeving aan (en driekwart dus niet). In de tabel staan de percentages van deze groep per gemeente.

Wat zeggen mensen bij 'anders'? Dat ze hun verhaal elke keer opnieuw moeten vertellen en dat er geen goede overdracht is tussen organisaties en ook intern. Het CAK wordt een paar keer genoemd.

	beschikking zorg uit Wmo	vergunning woningaanpassing	beschikbaarheid passende woning	aanvraag parkeer- vergunning	vervoers- indicatie	gebruik regiotaxi	aanvraag mz- waardering
Boxmeer	13%	4%	2%	6%	4%	3%	6%
Cuijk	7%	2%	3%	6%	5%	5%	4%
Grave	10%	2%	0%	2%	2%	2%	2%
Mill en Sint Hubert	10%	1%	1%	1%	1%	1%	4%
Sint Anthonis	14%	2%	3%	3%	3%	3%	8%

uit de gesprekken

Vervoer? Je wordt er helemaal gek van wat wel mag en wat niet.

Bellen, bellen, bellen. Het kan niet anders zegt de gemeente. Je wil niet anders zeg ik.

Je moet goedgebekt zijn om dingen voor elkaar te krijgen.

En dan ben ik alle regels zo zat, dat ik denk 'Laat maar zitten, ik doe het zelf wel'.

In gesprek met mantelzorgers

uit de gesprekken

Er is in vier bijeenkomsten met 38 mantelzorgers gepraat. In deze gesprekken komt meer bezorgdheid naar voren dan uit de vragenlijst.

Een kwart kan de zorg goed aan, een kwart geeft code rood af.

De helft vindt het een wiebelige balans: nu gaat het goed, maar er hoeft maar dit te gebeuren of het kaartenhuis stort in.

Soms is het zwaar, omdat er geen passende zorg is. Degene die zorg nodig heeft past niet in het sjabloon. Ook passende hulp vinden, bijvoorbeeld door vrijwilligers, is niet zo gemakkelijk. Het regelen van respijt is nog niet zo eenvoudig en de mantelzorger heeft er vaak ook helemaal geen puf voor.

Van het Wmo-loket zouden mensen meer empathie op prijs stellen. Even meedenken. De belofte van de Wmo dat er één loket zou zijn, wordt niet waargemaakt. En dan ook één persoon. Mensen die al lang mantelzorgen moeten vaak hetzelfde verhaal vertellen.

Oog voor de mantelzorger in het 'keukentafelgesprek': dat kan echt beter.



In balans blijven is niet altijd leuk, want het betekent dat je vaak nee moet zeggen.

Ik zorg al dertig jaar voor mijn zoons en merk dat mijn veerkracht afneemt. De respijt-weekends zijn heel belangrijk.

Ik kan niet ziek worden, ik mag niet vallen. Ik stel een operatie al twee jaar uit, want dan ben ik zes weken uit de running.

Kan er niet één persoon komen die we altijd kunnen bellen? En dat die het dossier erbij pakt en de juiste persoon inschakelt?

Mijn moeder kreeg twee uur huishoudelijke hulp. Na haar dood heb ik hemel en aarde moeten bewegen om die hulp voor mijn vader van 85 te handhaven.

*Ik voelde me een bedelaar.
Ik doe zoveel en soms voel ik me alleen maar de poets in plaats van zijn dochter.*

3. In gesprek met organisaties

Om mantelzorgers te ondersteunen, zul je ze eerst moeten vinden en peilen of zij behoefte hebben aan ondersteuning. Dat kan niet alleen een taak zijn voor de gemeente en het Steunpunt Mantelzorg. Een aantal organisaties heeft de mantelzorger duidelijk op het netvlies. Bij de formele zorg, de geestelijke gezondheidszorg, bij Blink natuurlijk, bij Sociom en bij het CJG met name de jonge mantelzorgers.

Je kunt niet meer om de mantelzorgers heen. En ze zijn keihard nodig om goede zorg te kunnen geven.

Natuurlijk ziet het Wmo-loket ook mantelzorgers, waarbij steeds de afweging speelt: is deze voorziening uit de Wmo nodig of kan het netwerk het zelf oplossen?

Er is ook aanbod dat zich richt op degene die zorg nodig heeft. Dat dit aanbod tegelijkertijd de mantelzorger ontlast, realiseert men zich niet altijd. Denk aan ouderenhulpdiensten en -activiteiten, of een maatje voor iemand die geïsoleerd raakt door een chronische ziekte of beperking.

Mantelzorg is voor sommige mantelzorgers en organisaties zo vanzelfsprekend dat ze het niet echt zien en benoemen.

stakeholders

Er is gesproken met:

- Pantein (Brabantzorg moest afzeggen)
- Indigo en GGZ Oost-Brabant
- Sociom en Blink
- De betrokken ambtenaren en Wmo-loket
- St. Welzijn Ouderen van Cuijk en Mill
- Steunpunt Mantelzorg Land van Cuijk
- Zorgverenigingen in Sint Hubert en Wanroij
- CJG en MEE (telefonisch)

Preventie is oké, pampere niet.

Mantelzorgers moeten zichtbaarder worden, ik zou er niet een kunnen noemen.

Mensen profileren zich niet als mantelzorger, ze doen het.

Het is wel een vraag hoe je projecten omzet naar structurele activiteiten.

Jonge mantelzorgers zouden we graag ondersteunen, maar hoe bereiken we hen?

Stakeholders en hun visie

inzoomen

Land van Cuijk omarmt het concept positieve gezondheid. Dat laat zich goed combineren met wijkgericht werken; ondersteuning dicht bij de bewoners. Het gaat om gezonde inwoners in vitale wijken. Waar 'we' de ondersteuning met elkaar doen: organisaties, bewoners, vrijwilligers. Positieve gezondheid vraagt een brede blik, die ook de mantelzorgers ziet en in het oog houdt.

De rechtstreekse ondersteuning van een mantelzorger, het een-op-een-contact kan vaak in de wijk gebeuren; een Steunpunt Mantelzorg past als expert in de tweede schil om een wijkteam heen.

Dichtbij de bewoners zijn ook zorgverenigingen. Moet tegenover het vele werk van vrijwilligers geen Wmo-geld staan? Want we kennen nu het 'Right to challenge' (*).

Een integrale visie en duurzame samenwerking zijn andere termen die vallen. Organisaties ervaren versnippering waar ze juist verbinding wensen. Vooral in het grijze gebied waar niet zo duidelijk is wie nou wat op zou moeten pakken. Waar ga je als organisatie voor staan?

**) Het recht van (georganiseerde) bewoners om taken van gemeenten over te nemen, als zij denken dat zij het anders, beter, slimmer of goedkoper kunnen.*

Positieve gezondheid

Bij het concept 'positieve gezondheid' van Machteld Hüber, gaat het om veel meer dan 'niet ziek zijn'. Lichamelijk functioneren en het vermogen dagelijkse handelingen uit te voeren zijn maar twee van de zes dimensies die belangrijk zijn voor onze gezondheid en algehele welbevinden. Hoe is het met veerkracht, de levenslust, de maatschappelijke betrokkenheid en het ervaren van een toekomstperspectief, ofwel zingeving? Niet alleen ziekte, maar ook andere tegenslagen, zoals een scheiding, sterfgeval of ontslag, beïnvloeden hoe gezond we ons voelen. Het gaat er dan om via veerkracht het lichamelijk, geestelijk en sociaal welbevinden terug te vinden. (<https://iph.nl/>). Streefdatum: in 2020 werken organisaties volgens de principes van positieve gezondheid.



*Als je nou toch eens als wijk een budget zou hebben!
Niemand kan het alleen.*

We zijn goed bezig, maar we hebben ook nog wel vijf jaar nodig.

Stakeholders over samenwerking

Er kunnen korte lijntjes zijn tussen personen en organisaties, er is casusoverleg, er wordt samen aanbod ontwikkeld als er een leemte ontdekt wordt, er zijn mooie initiatieven en er is een Platform Samenwerking Mantelzorg.

Er is ook een grote 'Ja, maar ...'. Want men ziet dat de intentie er is en de behoefte, maar men ziet ook hoeveel er *niet* samengewerkt wordt.

- Samenwerken gebeurt vooral langs verticale lijnen; er is van alles, maar het ontbreekt nog aan voldoende dwarsverbanden voor samenhang.
- Het ontbreekt ook aan dwarsverbanden tussen vrijwilligersorganisaties onderling en tussen formeel en informeel. Er is wel aanbod, maar het is versnipperd.
- Iedereen wil erbij zijn, maar niemand heeft mandaat om verantwoordelijkheid te nemen.
- Men blijft uiteindelijk naar elkaar kijken: wie beweegt?
- Er is veel aan de hand in de sector zorg en welzijn; organisaties beschermen hun positie, hun belangen en zijn soms terughoudend als ze concurrentie vrezen.

uit de interviews

We zijn eilandjes, terwijl ik verbinding verwacht. En iedere organisatie gaat zijn eigen koers varen.

Samenwerken? Ik denk dat iedereen erg z'n best doet en dat de verbinding groeit, maar hoe houd je het scherp?

Vrijwilligersorganisaties houden de schotten omhoog, die willen het houden zoals het is. Elkaars vrijwilligers lenen kan niet.

Het informele veld is versnipperd, is er een goede informele sociale kaart?

Iedereen voelt verantwoordelijkheid en eigenaarschap, maar waar komt het nou ècht bij elkaar? Een gezamenlijke intentie zou een mooi begin zijn.

Het maatschappelijk netwerk raakt beter verknoopt; er is geïnvesteerd in elkaar beter leren kennen en weten wie wat doet.

Wij hebben de wens om meer preventieve samenwerkingsprojecten op te zetten en uit te voeren.

Stakeholders over de gemeente

Er is zeker waardering voor de vijf gemeenten in het Land van Cuijk. Genoemd wordt: betrokken wethouders, ambtenaren waarmee het fijn samenwerken is, het bekostigen van een Steunpunt Mantelzorg, het mantelzorgcompliment voor kinderen en het betrekken van mantelzorgers en stakeholders bij de evaluatie van het beleid.

Unaniem is ook kritiek en de wens dat er dingen anders gaan: het merendeel van de stakeholders mist een integrale visie op mantelzorg. De gemeenten zouden die visie moeten bepalen, de kaders stellen en een budget vaststellen. Geef vervolgens de uitvoerende organisaties het mandaat - en daarmee vertrouwen - om de uitvoering vorm te geven.

Stakeholders ervaren de werkwijze als ad-hoc. Maar belangrijker dan steeds iets nieuws op te zetten, is een soepeler indicatie en goed gebruik van wat er al is. Goede afstemming is nodig als mensen te maken hebben met verschillende wetten en regelgeving, bijvoorbeeld zowel de Wmo en de Wlz.

Alle gesprekspartners verlangen naar intensievere samenwerking tussen de gemeenten. Het is omslachtig om met elke gemeente net even andere afspraken te hebben.

uit de interviews

Ik zie betrokken beleidsmedewerkers, waarmee het goed werken is.

Elke gemeente wil zijn eigen geurvlag plaatsen. Dat komt het tempo en de innovatie niet ten goede.

Luister naar Jan Terlouw en geef de professionele organisaties het vertrouwen bij de uitvoering. Dat vraagt wel de durf om te sturen op grote lijnen, want het betekent ook loslaten.

Dat er op ambtelijk niveau wordt samengewerkt tussen Cuijk, Grave en Mill vind ik een stap in de goede richting.

Het is soms lastig om breed bestuurlijk draagvlak te krijgen voor je ideeën. Anderzijds zijn de plannen van organisaties ook niet altijd even goed doortimmerd.

Onze wethouder is het type van de wijk in en het gesprek aangaan. Betrokken, een fijn mens.

Stakeholders over het Steunpunt Mantelzorg

Maar hoe moet de mantelzorgondersteuning georganiseerd worden? Lang niet alle mantelzorgers kennen het Steunpunt Mantelzorg en weten het op het juiste moment te vinden. En is dat wel nodig?

Je kunt ook mantelzorgers ondersteunen waar je hen ontmoet: in de zorginstelling, bij een intakegesprek of spreekuur, op het werk, op school, bij de sportclub. Dat betekent dat de verantwoordelijkheid voor de uitvoering bij een veel groter netwerk aan organisaties ligt. De rol van het Steunpunt is dan veel meer die van innovator en expert: het Steunpunt wordt een Knooppunt.

Voor een dergelijke knooppuntrol is een breed draagvlak. Dat er door het Steunpunt hard gewerkt wordt, ziet iedereen en daar is alom waardering voor. Veel uit de vorige beleidsnota is gerealiseerd en het Steunpunt Mantelzorg wordt gezien als deskundig. Maar echt innovatief zijn en de rol van aanjager oppakken, dat komt niet uit de verf. En daar is wel behoefte aan.

Het Steunpunt Mantelzorg werd in de nota *Mantelzorgbeleid Land van Cuijk 2013-2016* aangewezen als belangrijkste uitvoerder van de mantelzorgondersteuning. De opvattingen over de rol van een Steunpunt Mantelzorg zijn in de tussentijd dus veranderd.

uit de interviews

We hebben er samen met het steunpunt hard aan gewerkt en een grote slag gemaakt, om de mantelzorgers van mensen met een psychiatrische aandoening in beeld te krijgen.

In de overgang van een ouderwets steunpunt naar een veel opener netwerk, kan nog veel gebeuren.

Ze timmeren aan de weg, maar krijgen er niet altijd grip op.

*Waar is de overall visie, het betrekken en enthousiasmeren, dat je het gevoel hebt 'hier moeten we bij zijn.'
Het besef dat je het samen doet.*



Als Steunpunt kunnen we niet altijd overal bij zijn, bijvoorbeeld dementievriendelijk beleid in vijf gemeenten. Maar we mogen ook vaak geen kartrekker zijn, omdat andere partijen een belang hebben.

4. Welke kant op: drie aanbevelingen

We zien bij de stakeholders een grote behoefte aan visie, vernieuwing en inspirerende samenwerking. We constateren dat samenwerking in de *volle* breedte niet goed van de grond komt. Men houdt elkaar in een houdgreep, afwachtend wie initiatief neemt, tijd vrij kan en wil maken of teruggefloten wordt. Posities en organisatiebelangen spelen ook een rol.

Dit speelt tegen de achtergrond van een zorg- en welzijnssector die overal enorm in beweging is, de plaats die informele zorg is gaan innemen in het Wmo-beleid en de nieuwe koers die veel Steunpunten Mantelzorg gaan varen richting expertisecentrum en knooppunt. Een knooppunt heeft de verantwoordelijkheid voor goede mantelzorgondersteuning en kijkt welke spelers daarin een rol kunnen spelen. Het knooppunt hoeft niet alle uitvoering te doen, maar zorgt ervoor dat anderen de deskundigheid hebben om overbelasting te signaleren en waar nodig hulp te bieden.

Spectrum is ervan overtuigd dat het in het Land van Cuijk allereerst belangrijk is om:

1. Een integrale visie te formuleren op mantelzorgondersteuning.
2. De stakeholders uit te dagen het uitvoeringsprogramma te formuleren.
3. Samen de mantelzorgpuzzel te gaan leggen: bereik mantelzorgers in hun leefwereld.

vijf doelen

De aanbevelingen dragen bij aan:

- *Het versterken van de verbinding tussen het beleidsplan en de uitvoeringspraktijk.*
- *Een snellere aansluiting van bestuur en beleid in de vijf gemeenten, in de lijn van de CGM samenwerking.*
- *Het vergroten van de samenwerking tussen betrokken stakeholders, resulterend in een samenwerkingsagenda mantelzorg.*
- *Een krachtenbundeling van formele en informele organisaties; een netwerk met een gemeenschappelijke agenda.*
- *Het bereiken van meer mantelzorgers in een eerder stadium en een betere match tussen de behoeften van mantelzorgers en het aanbod van ondersteuning.*

Een integrale visie op mantelzorg

De behoefte aan een brede visie wordt gedeeld door de stakeholders. En dan gaat het letterlijk over *visie*: wat is ons denken hierover en waar willen we in het Land van Cuijk naar toe.

En er is behoefte aan een *brede* kijk. Het gaat over regelingen en dwarsverbanden met bijvoorbeeld de dementievriendelijke omgeving, langer zelfstandig thuiswonen, werk en inkomen. Het raakt aan de manier waarop de gezondheidszorg ingericht wordt en hoe er aan de leefbaarheid in wijken en kernen gewerkt wordt.

Wat vinden mantelzorgers daarbij belangrijk?

- Informatie en advies.
- Hulp en respect voor degene die zorg nodig heeft.
- Ontspanningsmomenten voor henzelf.
- Praktische, financiële en huishoudelijke hulp.
- Lotgenotencontact (minder als behoefte genoemd, maar de waardering van deelnemers is hoog).
- Meedenken bij hulpvragen aan het Wmo-loket. Liefst één contactpersoon.

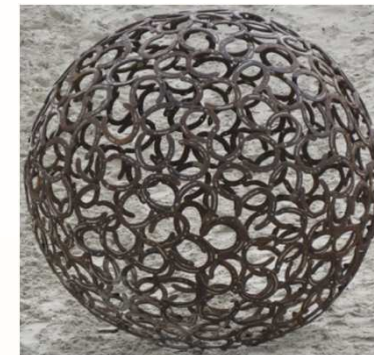
En soms is een mantelzorger het meest geholpen met *passende zorg en hulpverlening* voor degene die hulp nodig heeft. Want: “Als het goed gaat met mijn dochter, gaat het ook goed met mij.”

vier v's

Betrek stakeholders bij visievorming en gebruik de vier V's als kapstok om de mantelzorgondersteuning inhoud te geven.

Vinden Het vinden van mensen die informele zorg verlenen is een voorwaarde om te kunnen versterken, verbinden en verlichten.

Versterken De positie verbeteren van de mantelzorger en de zorgvrijwilliger in lokaal beleid.



Verbinden Het lokale samenspel tussen zorgvrager, formele en informele zorgverleners en (zorg-)organisaties vormgeven.

Verlichten Het op maat ondersteunen van mantelzorgers en zorgvrijwilligers.

Een gezamenlijk uitvoeringsprogramma

Er is veel deskundigheid aanwezig bij de stakeholders. Geef hen de opdracht en verantwoordelijkheid om een programma van uitvoering te formuleren, dat past binnen de gestelde kaders en de integrale visie. In het uitvoeringsprogramma kunnen jaarlijks accenten gelegd worden die de gemeenten gezamenlijk vaststellen: de **Mantelzorgagenda**.

Thema's zijn:

- **Kansen voor respijt.** Er is formele respijtzorg, maatjes en ook activiteiten die niet als zodanig benoemd worden maar wel het effect van respijt hebben.
- **Informele hulp.** Mantelzorgers vinden informele hulp slecht vindbaar, stakeholders vinden het versnipperd en er is geen onderlinge uitwisseling. Organiseer dit, regel deskundigheidsbevordering en neem vrijwilligers mee in de visie op eigen regie.
- **Jonge mantelzorgers.** Vaak genoemd als doelgroep die aandacht behoeft. Waar bereik je jongeren, wie kunnen signaleren en als eerste uitreiken?
- **Combinatie werk en mantelzorg.** Aandacht bij werkgevers voor mantelzorg.
- **Wonen.** Variërend van passend woningaanbod tot advies bij woningaanpassing.

Tot nu toe kwam de behoefte aan inspirerende samenwerking onvoldoende uit de verf. Zet daarom een ervaren procesbegeleider aan het werk, die het vertrouwen heeft en die zowel draagvlak als daadkracht kan organiseren.

samen aan zet

Door alle partijen mantelzorgminded te maken krijg je een veel groter bereik. Bijvoorbeeld:

Als leerkrachten op een basisschool krijgen wij deskundigheidsbevordering. We leren meer over de problematiek van jonge mantelzorgers en hoe we hun signalen herkennen. In eerste instantie kunnen we hen dan zelf steun bieden.



Een makelaar in Apeldoorn vervult een ambassadeursrol. Hij introduceerde het steunpunt bij zijn zakelijke netwerk om te komen pitchen over mantelzorg. En wat het werkgevers oplevert als zij aandacht hebben voor hun mantelzorgende werknemers.

Samen de puzzel leggen: het netwerk aan zet

Voor een visie op mantelzorg is niet alleen de inhoud van belang, maar ook het hoe en door wie. Hoe bereik je de mantelzorger? Besteed je je energie om de mantelzorger bij de hulp te krijgen? Of juist in het krijgen van de hulp bij de mantelzorger? Wie vanuit de mantelzorger gaat redeneren, ziet een scala aan professionele organisaties, vrijwilligers en kennissen, die een stukje van de mantelzorgpuzzel kunnen leggen. Ga actief op zoek naar deze spelers in de leefwereld van mantelzorgers.

Deze visie vraagt een andere manier van werken. Elke organisatie is naar vermogen verantwoordelijk voor mantelzorgondersteuning. Ga hierover dus het gesprek aan met elkaar en ga na of iedereen de visie begrijpt en onderschrijft. Zonder draagvlak lukt het niet.

Nu past ook bezinning op de rol van het Steunpunt Mantelzorg. De stakeholders worden de primaire klant van het Steunpunt in plaatst van de individuele mantelzorgers. De aandacht verschuift naar expertise verspreiden, het netwerk versterken en advies, terwijl de individuele ondersteuning door andere organisaties wordt opgepakt.

Neem bij de positionering van het Steunpunt meerwaarde van samenwerking als uitgangspunt. Met welke partner ontstaat kruisbestuiving, elan en vernieuwing?

mantelzorg als puzzel



Erop af gaan is een belangrijke leidraad, want mantelzorgers vragen niet makkelijk om hulp. Door mantelzorgondersteuning als een puzzel op te vatten waarin ieder een stukje kan leggen, wordt ondersteuning een gedeelde zorg. Met als inzet de mantelzorger en degene die zorg nodig heeft. Wie in het netwerk kunnen allemaal van betekenis zijn? Denk dan aan de terreinen dat kan zijn op school, op het werk, in de wijk, thuis, bij vrije tijdsbesteding of bij een zorgverlener.

De werkgever, een mentor op school, leden van de club of vereniging, een wijkverpleegkundige, de huisarts of bekenden in de wijk. Voor toekomstbestendig mantelzorgondersteuning legt elke partij een stukje van de puzzel.

Colofon

uitvoering



“Ik zorg al dertig jaar voor mijn vrouw.
Pas anderhalf jaar ben ik me ervan bewust dat
ik mantelzorg ben.”



In opdracht van

Land van Cuijk

Onderzoek, begeleiding, interviews,
gegevensanalyse, aanbevelingen en
rapportage:

Gerrit Dijkerman
Henriëtte Neuijen
Anja van de Boer

© SPECTRUM *partner met elan*,
Arnhem, maart, 2018