

# Mantelzorgplan 2022-2024

Mantelzorgplan 2022-2024.....	1
Voorwoord .....	2
DEEL 1: kadering.....	3
Inleiding .....	3
Mantelzorg als vaste waarde in het zorglandschap .....	4
Belang van doelgerichte zorg en preventie.....	6
Centrale pijlers van het plan: erkenning, herkenning en ondersteuning.....	7
Belang van verbindend mantelzorgbeleid.....	9
Communicatie Mantelzorgplan.....	9
DEEL 2: Doelstellingen en acties.....	10
Strategische Doelstelling 1: Mantelzorgers herkennen en erkennen.....	10
Operationele Doelstelling 1.1 We zetten in op de sensibilisering rond mantelzorg zodat mantelzorg zichtbaarder wordt in de samenleving en mantelzorgers (h)erkend worden .....	10
Actie 1.1.1:.....	10
Actie 1.1.2:.....	11
Actie 1.1.3:.....	11
Actie 1.1.4:.....	12
Operationele Doelstelling 1.2. We ontwikkelen acties die inzetten op het identificeren en waarderen van mantelzorg .....	13
Actie 1.2.1:.....	13
Actie 1.2.2:.....	13
Actie 1.2.3:.....	14
Actie 1.2.4:.....	14
Actie 1.2.5:.....	15
Strategische Doelstelling 2: Mantelzorgers ondersteunen.....	16
Operationele Doelstelling 2.1. We zetten in op het optimaliseren van het professioneel aanbod .	16
Actie 2.1.1:.....	16
Operationele Doelstelling 2.2. We hebben bijzondere aandacht voor de combinatie werk en mantelzorg.....	16
Actie 2.2.1:.....	16
Actie 2.2.2:.....	17
Actie 2.2.3:.....	17
Actie 2.2.4:.....	18
Operationele Doelstelling 2.3. Het mantelzorgplan zet in op preventie van overbelasting en op kwaliteit van leven.....	18

Actie 2.3.1:.....	18
Actie 2.3.2:.....	18
Actie 2.3.3:.....	19
Operationele Doelstelling 2.4. Lokale acties .....	20
Actie 2.4.1:.....	20
Deel 3: Structuren .....	21
Verenigingen voor mantelzorgers en het Vlaams Expertisepunt Mantelzorg .....	21
Belang van het lokale niveau.....	22
Governance mantelzorgplan .....	22
Referenties .....	24

## Voorwoord

Mantelzorg is een belangrijke hoeksteen in onze zorg voor anderen. Het is van onschatbare waarde, voor de mensen die deze zorg en ondersteuning geven en ontvangen, voor professionals in zorg en welzijn, maar ook voor de samenleving in zijn geheel.

Dat mantelzorgers onmisbaar zijn, beseffen we allemaal zeer goed. Toch zijn ze vaak ook de onzichtbare helden van de zorg. Dat werd nog sterker duidelijk in de covid-crisis. Waar sommige zorg tijdelijk niet kon doorgaan of werd uitgesteld, liep de mantelzorg steeds door. Andere mantelzorgers konden hun naasten dan weer niet bijstaan op een manier zoals ze gewoon waren gezien de contactbeperkingen.

Elke mantelzorger is uniek, elke mantelzorgsituatie vertelt een uniek verhaal. Ik heb de afgelopen jaren via het beluisteren van zowel mantelzorgers als personen die zorg ontvangen, vele verhalen mogen vernemen en ervaringen kunnen capteren.

Mantelzorg overkomt hen meestal. Ze rollen erin omdat iemand uit hun omgeving hulp nodig heeft. Maar ze doen dit met hart en ziel en een ongelooflijke inzet. Mantelzorgers maken de persoon voor wie ze zorg opnemen gelukkiger.

De invulling van het mantelzorgen is zeer uiteenlopend en is afhankelijk van de noden van de persoon voor wie men zorg opneemt, en vaak ook van de noden van het hele gezin. Mantelzorg is bovendien van alle leeftijden. We merken dat er veel jonge mantelzorgers zijn die hun school, studies, werk, hobby's en sociaal leven combineren met het zorgen zorg voor een naaste.

Als mantelzorger zorgt men steeds voor iemand anders, maar zelfzorg is ook belangrijk. Want ieders veerkracht kent ook zijn grenzen.

Deze en andere noden kwamen duidelijk aan bod in de verschillende voorbereidende werken voor de opmaak van dit nieuwe mantelzorgplan.

Ik wil eenieder die hiertoe bijgedragen heeft, uitdrukkelijk danken. Deze bijdragen hebben geleid tot een doelgericht beleidsplan dat wil focussen op zowel het herkennen en erkennen van mantelzorgers

als op het ondersteunen van mantelzorgers. Doorheen verschillende acties zullen deze doelstellingen de komende jaren meer vorm krijgen.

En ook ik, als minister van Welzijn en Volksgezondheid, hoop met de uitrol van dit nieuw mantelzorgplan bij te kunnen dragen aan een verbindend mantelzorgbeleid zodat ieders rol als mantelzorg draaglijk en waardevol blijft. Want dat verdient elke mantelzorg.

Wouter Beke

Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en armoedebestrijding

## DEEL 1: kadering

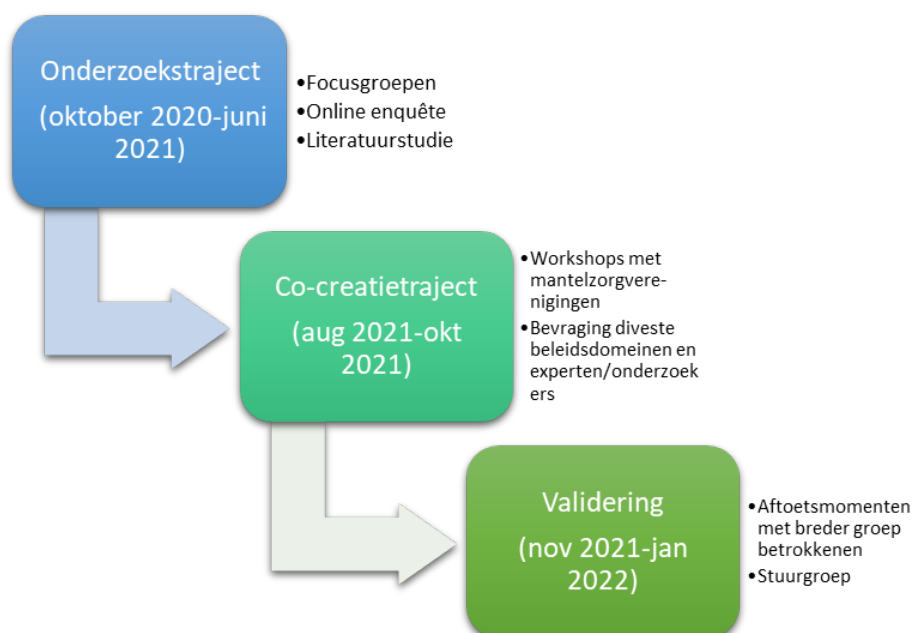
### Inleiding

Tot enkele jaren geleden was er in Vlaanderen geen sprake van een geïntegreerd mantelzorgbeleid. Mantelzorg kwam aan bod in verschillende beleidsteksten maar telkens als een onderdeel van andere thema's. In 2016 werd een eerste 'Vlaams mantelzorgplan 2016-2020' door de Vlaamse regering goedgekeurd (Vandeurzen, 2016). Het beleidsplan focuste op de maatschappelijke erkenning, waardering en ondersteuning van mantelzorgers, de positie van mantelzorgers binnen de zorg en de specifieke situatie van jonge mantelzorgers.

Bij afronding van dit mantelzorgplan werd geopteerd voor een grondige terug- en vooruitblik.

Het Vlaams Instituut voor de Eerste Lijn, VIVEL voerde, in samenwerking met onderzoekers verbonden aan de Academie Voor De Eerste Lijn, een onderzoek uit waarbij het mantelzorgbeleid werd geëvalueerd en prioriteiten voor het nieuwe beleidsplan werden geformuleerd. Vervolgens werden in een intensief co-creatietraject acties geformuleerd die via een bijeenkomst van stakeholders werden gevalideerd. In alle fasen hadden mantelzorgers zelf een belangrijke stem.

Figuur 1: Traject opmaak Vlaams mantelzorgplan - Academie Voor De Eerstelijn i.o. VIVEL



Het onderzoekstraject bestond uit een literatuurstudie, online focusgroepen en een online enquête bij 1101 respondenten (waarvan 669 mantelzorgers<sup>1</sup>). Dit resulteerde in een onderzoeksrapport met overzicht van prioritaire doelen en randvoorwaarden voor het mantelzorgbeleid (Lambotte et al., 2021).

De keuze om het onderzoek online te organiseren is een gevolg van de covid pandemie, maar gaf ons ook de mogelijkheid om een grote groep mensen te bereiken. Tegelijkertijd bereikten we op deze manier minder digitaal vaardige respondenten moeilijker. Gedurende het co-creatietraject werd dit zoveel mogelijk opgevangen door het actief betrekken van organisaties die zich tot deze doelgroepen richten zoals ZoJong!, Unia, het Minderhedenforum en door het opnemen van resultaten uit de Zorgenquête 2021 en recent onderzoek bij jonge mantelzorgers (Bronselae et al., 2021).

Tijdens het co-creatietraject werden de prioriteiten afgetoetst met vertegenwoordigers van verschillende beleidsdomeinen. Daarnaast werden diverse studies rond mantelzorg in kaart gebracht en afgetoetst ten opzichte van de prioriteiten uit het onderzoekstraject. Dit alles resulteerde in een 'geraamte' voor dit plan. Twee thema's werden finaal weerhouden: 'Erkennen en herkennen van mantelzorgers' en 'Ondersteunen van mantelzorgers'. Vanuit alle gevoerde gesprekken bleek immers als rode draad: het belang van verbindend mantelzorgbeleid.

Samen met het Vlaams Mantelzorgplatform (bestaande uit de zes erkende mantelzorgverenigingen Coponcho, Liever Thuis, Mantelzorgnetwerk, Okra Zorgrecht, Samana, Steunpunt Mantelzorg) en twee niet erkende mantelzorgverenigingen (Magenta en ZoJong!) werden in twee brainstormsessies acties geformuleerd. Deze acties werden voorgelegd en waarderend besproken door een ruime groep van stakeholders uit zorg- en hulpverlening die rond mantelzorgers werken enerzijds en anderzijds aan verschillende zorgraden van de eerstelijnszones.

### Mantelzorg als vaste waarde in het zorglandschap

Mantelzorg is veelvoorkomend en betekent een grote meerwaarde in het zorg- en welzijnslandschap en voor de maatschappij. Volgens de definitie in het Vlaamse Woonzorgdecreet is een mantelzorger *"een persoon die vanuit een sociale en emotionele band één of meer personen met verminderd zelfzorgvermogen, niet beroepshalve maar meer dan occasioneel, helpt en ondersteunt in het dagelijkse leven"*.

Mantelzorg bestaat in vele hoedanigheden, van regelmatig een helpende hand toesteken of emotionele steun bieden tot intensieve 24-uurs begeleiding. Vanuit een persoonlijke betrokkenheid en solidariteit zetten mensen zich in om optimale zorg en ondersteuning te bieden aan een naaste, al dan niet in een netwerk met professionele zorg- en hulpverleners.

### Cijfers als maatstaf

De recente Zorgenquête van het Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin toonde aan dat 33% van de Vlaamse bevolking van 18 jaar en ouder mantelzorg verleent of verleende in het afgelopen jaar (Willems et al., 2021). Uit dezelfde studie blijkt dat Vlamingen die zelf een hulp- of ondersteuningsnood hebben (omwille van een langdurige ziekte, gezondheidsproblemen of een beperking) in bijna 7 op de

---

<sup>1</sup> Deelnemers aan de enquête waren: Mantelzorger, Professionele zorg- of hulpverlener, Beleidsambtenaar, Beleidsmaker, Werkzaam in een mantelzorgvereniging, Werkzaam in een vereniging voor personen met een zorg- of ondersteuningsnood, Onderzoeker

10 gevallen hulp ontvangen van familie, vrienden, buren of kennissen. Vrouwen verlenen én ontvangen vaker mantelzorg.

#### *Mantelzorg raakt het leven van mensen op alle leeftijden.*

Jonge mantelzorgers zijn volgens een ruime definitie kinderen en jongeren die opgroeien bij een gezinslid met een langdurige ziekte of beperking. Recent Vlaams onderzoek toont aan dat 21% van de Vlaamse jongeren in de leeftijdsgroep van 11 tot 18 jaar (of 119.000 jongeren) woont bij een persoon met een langdurige ziekte of beperking. 5% van de Vlaamse jongeren zorgt minstens 4u per week voor een persoon met een langdurige ziekte of beperking (Bronselaer et al., 2021) wat overeenkomt met 27.253 jongeren in de leeftijdsgroep van 11 tot 18 jaar.

#### *Gemiddelde tijd van de mantelzorger*

Als we kijken naar de tijd die Vlamingen van 18 jaar en ouder (Bracke et al., 2021) investeren in mantelzorg, zien we een uiteenlopend beeld. 67% van de mantelzorgers verleent minder dan 10 u/week hulp en ondersteuning, 19% tussen 10u-20u/week, 11% tussen 21u-60u/week en 3% meer dan 60u/week. Bij de 65-plussers en lager opgeleiden zien we dat zeer intensieve mantelzorg bieden, meer voorkomt. Er is geen verschil in de intensiteit van mantelzorg tussen mannen en vrouwen. Het geven van mantelzorg wordt vaak gecombineerd met andere rollen: zo heeft 7 op 10 Vlaamse mantelzorgers op arbeidsactieve leeftijd ook betaald werk. Bij jongere mantelzorgers tussen 18 en 25 jaar volgt 63% een opleiding (Bracke et al., 2021).

#### *Emotionele impact*

De grote meerderheid van de Vlaamse mantelzorgers (92%) ervaart de hulp die men biedt als zinvol, en 79% geeft aan voldoening te halen uit de hulptaken die ze opnemen. Tegelijkertijd ervaart de helft van de mantelzorgers de zorg als emotioneel belastend, ongeveer 24% ervaart dit als fysiek belastend. 18% ervaart onvoldoende tijd voor zichzelf en 12% onvoldoende tijd voor het eigen gezin, omwille van de zorg en ondersteuning die men biedt (Bracke et al., 2021). Specifiek voor jonge mantelzorgers van 11 tot 18 jaar werd ook vastgesteld dat hun mentale en lichamelijke gezondheid minder gunstig is dan die van jonge niet-mantelzorgers. Jonge mantelzorgers rapporteren vaker een lagere levenskwaliteit, een lagere levenstevredenheid en een slechte gezondheidsbeleving (Bronselaer et al, 2021).

#### *Economische impact*

Onderzoek van Desmedt et al. (2016) geeft een indicatie van de economische waarde van mantelzorg in het Vlaams gewest. Als alle uren die mantelzorgers aan hulp spenderen zouden worden betaald, dan betekent dat volgens hun simulatiemodel een jaarlijkse kost van 11,38 miljard euro. Tegelijk heeft mantelzorg ook een maatschappelijke en menselijke kost, bijvoorbeeld wanneer mantelzorgers door overbelasting ziek worden en terugvallen op de ziekteverzekering. De impact van mantelzorg op de ziekteverzekering in het Vlaams Gewest wordt door Desmedt et al. (2016) geraamd op €0,6 miljoen per dag. Deze schatting is gebaseerd op de aanname dat 6% van de werkende mantelzorgers ziek is geworden door de zorgbelasting. Idealiter kan het bedrag van deze kost dus beter geïnvesteerd worden in preventieve en ondersteunende maatregelen om mantelzorgers beter te erkennen, ondersteunen, en begeleiden.

#### **Impact op beleid?**

Mantelzorg kan niet afgedwongen worden vanuit beleid. Niet iedereen kan of wil mantelzorg in dezelfde mate verlenen of ontvangen. Het beleid kan omstandigheden creëren en faciliteren zodat mensen keuzevrijheid hebben om mantelzorg op te nemen. Daar speelt het voorzien van professionele zorg, die toegankelijk, beschikbaar en betaalbaar is, een belangrijke rol. Het is cruciaal om rekening te

houden met het welzijn van mantelzorgers zelf en hun balans van draagkracht en draaglast, zodat ze de nodige ruimte krijgen en behouden om een goed leven te leiden, vertrekkende van hun eigen wensen en doelen.

Een sterk beleid voor jonge mantelzorgers heeft baat bij een grotere zichtbaarheid van de groep kinderen en jongeren die mantelzorg opnemen. Ook sectoren als onderwijs, welzijn en jeugd(welzijns)werk die dagelijks sterk aanwezig zijn in het leven van deze kinderen en jongeren kunnen dit thema meer centraal stellen en er gericht beleid rond ontwikkelen.

### **Impact van de COVID 19 - pandemie**

In de eerste golf van de coronapandemie werd vastgesteld dat de door de mantelzorgervaren belasting toenam: twee derde gaf aan zich meer belast te voelen dan voor de start van de pandemie. Mantelzorgers sprongen bij waar de professionele hulp wegviel en zagen hun takenpakket in vele gevallen groeien, waardoor de “volhoudtijd” en het eigen welbevinden onder druk stonden (Lambotte et al., 2020). Terwijl de professionele zorgsectoren duidelijk in beeld komen via o.a. de media, blijft mantelzorg echter vaak onder de radar. Mantelzorg is vaak minder zichtbaar, maar toch heel aanwezig en een steunpilaar binnen ons zorgsysteem (Lambotte et al., 2020).

De coronacrisis belicht de urgentie om zorg voor een persoon vanuit zijn of haar eigen netwerk te bekijken, waar professionals, de zorgvrager en informele zorgverleners samenwerken in een sfeer van erkenning, communicatie en open dialoog. Het is hierbij ook essentieel om oog te hebben voor het welzijn van de mantelzorgervaren zelf, om overbelasting en andere ongewenste effecten te vermijden en in te zetten op hefboomen voor zijn eigen kwaliteit van leven. Het belang van gedeelde zorg en een optimaal samenspel tussen de verschillende partners in de zorg staat buiten kijf. Een adequaat mantelzorgbeleid betekent echter niet alleen nauwere samenwerking tussen formele en informele zorg, maar ook inzetten op het versterken van het professionele zorg- en ondersteuningsaanbod. In de nabijheid van de zorgvragers en mantelzorgers is het belangrijk een toegankelijk en voldoende ruim aanbod te hebben aan formele diensten, voor wie dit wenst.

### **Belang van doelgerichte zorg en preventie**

In Vlaanderen is het concept doelgerichte zorg richtinggevend voor de hervorming van de eerstelijnszorg.

#### *Wat is doelgerichte zorg?*

Doelgerichte zorg betekent; zorg en welzijn die vertrekt vanuit wat de persoon met een zorg- en ondersteuningsnood (persoon) belangrijk vindt in zijn/haar leven, de dingen die energie geven of die iemand zelf wil blijven doen. Bij doelgerichte zorg houden zorgaanbieders rekening met deze doelen en is er ook aandacht voor wat er leeft in de omgeving en bij belangrijke personen rondom de persoon met een zorg- en ondersteuningsnood. Mantelzorgers zijn belangrijke partners in de realisatie van doelgerichte zorg, aangezien zij mee de doelen helpen realiseren van de persoon met een zorg- en ondersteuningsnood. Zij zijn vaak ook belangenbehartiger en nemen mee de regie op van de zorg. Vanuit deze gedachte is het dan ook belangrijk dat mantelzorgers als evenwaardige partner betrokken worden en dat ook hun levenskwaliteit en eigen levensdoelen aandacht krijgen binnen doelgerichte zorg.

Dit is van belang voor het mantelzorgbeleid. Met 'doelgerichte zorg' maken we immers de shift van ziekte-en probleemgerichte zorg naar zorg die vertrekt van de persoon, zijn mantelzorgervaren(s) en diens

levensdoelen en -behoeftes<sup>2</sup>. Het gaat om een positieve benadering van gezondheid, uitgaande van de doelstellingen van een persoon én het versterken van de mogelijkheden om de levenskwaliteit te maximaliseren. Het gaat met andere woorden om wat er voor de persoon écht toe doet in het leven.

### *Een andere aanpak?*

De shift van ziekte-en probleemgerichte naar doelgerichte zorg vraagt om een andere aanpak op zowel micro-, meso-, als macroniveau.

In de eerste plaats vraagt doelgerichte zorg om een aanpak waarin de wensen en behoeften van de persoon centraal staan. De persoon zal hiervoor worden uitgedaagd om deze behoeften te inventariseren en te bespreken met zijn mantelzorger(s), omgeving en zorgaanbieders. De zorgaanbieders zullen bij doelgerichte zorg vanuit een andere houding en vaardigheden met de persoon en mantelzorger samenwerken. In de relatie zorgaanbieder - persoon - mantelzorger staat een onderlinge gelijkwaardigheid en de ontwikkeling van een gemeenschappelijke taal en visie centraal. Door de persoonlijke doelstellingen van de persoon en van de mantelzorger te identificeren en voorop te stellen, biedt dit ook meer kansen voor de persoon om zelf de regie over zorg in handen te nemen. Ook tussen formele en informele zorgaanbieders onderling zullen nieuwe vormen van samenwerking ontstaan. Tot slot zal het gezondheids-en welzijnsbeleid een duurzaam draagvlak creëren om deze uitdagingen te verwezenlijken.

Door doelgericht te werken en de persoonlijke doelen in kaart te brengen is er ook aandacht voor preventie. Preventief handelen is belangrijk om overbelasting van mantelzorgers te voorkomen, te signaleren en te verminderen. Deze Nederlandse richtlijn (2021) geeft hiervoor handvaten en methodieken die ook in Vlaanderen inspiratie kunnen bieden.=>

<https://www.zorgvoorbeter.nl/nieuws/richtlijn-overbelasting-mantelzorg>

### Centrale pijlers van het plan: erkenning, herkenning en ondersteuning

Het nieuwe beleidsplan legt een belangrijke klemtoon op het erkennen en herkennen van mantelzorgers en de bijdrage die ze leveren aan de zorg. Dit betekent enerzijds dat er acties werden uitgewerkt die als doel hebben waardering en respect te tonen.

Erkennen van mantelzorgers betekent echter ook dat mantelzorgers zoveel mogelijk betrokken worden bij het zorgproces, bij beslissingen over de zorg van hun naaste. Al te vaak merken we dat mantelzorgers vergeten worden (bv. bij een multidisciplinair overleg), niet gevraagd worden bij scharniermomenten in de zorg, onzichtbaar zijn.... Het is dan ook van belang om de informele zorgaanbieder van een persoon met een zorg- en ondersteuningsnood mee in beeld te brengen.

Erkennen betekent ook dat we mantelzorg percipiëren als een fundamentele hoeksteen in onze maatschappij en dat dit ook moet erkend en gewaardeerd worden door acties voorop te stellen die aansluiten bij de noden en wensen van mantelzorgers.

Anderzijds zetten we in op het ondersteunen van mantelzorgers. Mantelzorger zijn, vooral in complexe situaties, kunnen ze enkel volhouden als ze hiervoor de gepaste ondersteuning krijgen. Dit betekent niet dat mantelzorgers gezien kunnen worden als een extra zorgaanbieder. Immers, een mantelzorger heeft ook nood aan respijt, aan tijd voor zichzelf, aan de mogelijkheid om verschillende rollen te combineren (bijv. de combinatie van mantelzorg met werk, ouderschap, onderwijs, enzovoort).

---

<sup>2</sup> bij de noden en behoeftes is het belangrijk om aandacht te hebben voor hefbomen om een goed gezinsleven te hebben.

Mantelzorg kan alleen volgehouden worden als er een goed evenwicht is tussen de draagkracht van de persoon en de draaglast van de zorg, zodat de kwaliteit van leven gegarandeerd blijft. Daarom is er nood aan ondersteuning op diverse vlakken zoals respijtzorg, psychosociale zorg, opleiding, de mogelijkheid om een time-out te nemen. Hierbij speelt ook de context waarin de mantelzorger zich bevindt en de beschikbaarheid en toegankelijkheid van professionele zorg een belangrijke rol.

#### *Pijlers onderbouwd door cijfers*

65% van de mantelzorgers van 18 jaar en ouder uit de Zorgenquête 2021 geeft aan ondersteuning nodig te hebben. Emotionele steun wordt hierbij het vaakst aangegeven, gevolgd door advies en informatie op maat, en financiële ondersteuning. Personen jonger dan 25 jaar geven vaker aan geen steun nodig te hebben, maar duiden vaker dan oudere mantelzorgers aan dat ze emotionele steun nodig hebben en nood aan training / opleiding. De nood aan financiële steun en ondersteuning bij de combinatie van werk en zorg zien we vaker in de leeftijdsgroep 40 tot 64 jaar. Deze leeftijdsgroep geeft ook vaker aan hulp nodig te hebben bij het regelen of coördineren van de zorg. Algemeen zegt 21% van de mantelzorgers meer waardering te wensen voor de hulp die men biedt (Bracke et al., 2021).

Bij de jongere mantelzorgers van 11 tot 18 jaar zien we dat ongeveer de helft aangeeft dat ze met iemand konden praten over de ziekte of beperking van hun gezinslid. Bij 20% van de jonge mantelzorgers is dat (meestal) niet zo. Jonge mantelzorgers hebben het meeste nood aan een meer begripvolle houding in hun omgeving, waaronder ook de schoolomgeving. Die kan ondersteuning geven door het aanbieden van studiebegeleiding op maat van de individuele leerling. Verder geven jonge mantelzorgers aan dat ze het meeste baat hebben bij iemand met wie ze kunnen praten, iemand die ze in vertrouwen kunnen nemen omtrent de thuissituatie en de zorgen en de uitdagingen die dit met zich meebrengt (Bronselaer et al., 2021).

#### *Aandacht voor kwetsbare doelgroepen*

Hoewel een gediversifieerd ondersteuningsaanbod op maat van elke mantelzorger steeds het doel is, dienen we toch met zorgvuldigheid de posities en noden van kwetsbare of moeilijker te bereiken doelgroepen in acht te nemen. Een beter zicht op de noden van specifieke groepen zorgt voor aangepaste en daardoor effectievere interventies.

De doelgroepen die we hierbij in scope hebben zijn eerst en vooral oudere mantelzorgers, jonge mantelzorgers, mantelzorgers met een migratieachtergrond, mantelzorgers die zorgen voor een persoon met psychische/fysische kwetsbaarheid of dementie, ouders van kinderen met een handicap of chronische ziekte en mantelzorgers in armoede.

#### *Er is niet zoiets als 'de mantelzorger'*

Dé mantelzorger bestaat niet en mantelzorgers nemen afhankelijk van de situatie ook verschillende rollen op. Mantelzorgers vervullen niet alleen de rol van naaste en 'zorgaanbieder' maar zijn ook vaak expert, sleutelfiguur en belangenbehartiger. Los van de zorgcontext nemen mensen ook andere rollen op, zoals werknemer of student, en heeft iedereen ook zijn eigen identiteit en levensdoelen.

Mantelzorgers en personen met een zorg- en ondersteuningsnood hebben nood aan keuzevrijheid. Mantelzorgers geven zelf aan dat zij de keuze willen kunnen maken of en wanneer ze mantelzorg verlenen, maar ook wanneer ze tijd nodig hebben voor zichzelf. Niet alle mantelzorgers hebben eenzelfde keuzevrijheid omdat hun mantelzorgsituatie zo verschillend is (bv. jonge mantelzorgers, ouders van een kind met een handicap, partners van een oudere persoon met zorg- en ondersteuningsnood...).



## Belang van verbindend mantelzorgbeleid

Mantelzorg raakt aan veel levens- en beleidsdomeinen. Beleid dat inzet op mantelzorg, zou per definitie beleidsdomeinoverschrijdend, verbindend en participatief moeten zijn. We kiezen daarom resoluut voor het verbinden met en optimaliseren van reeds bestaande initiatieven en activiteiten. We reiken de hand aan alle stakeholders die zich (on)rechtstreeks inzetten voor mantelzorgers, om samen met hen te werken aan een optimalisatie van het mantelzorgbeleid. We overstijgen zorg en welzijn door ook andere sectoren te betrekken. Dit proces werd in de voorbije maanden reeds opgestart en verliep zeer constructief.

We zoeken synergiën met andere plannen waarbij aandacht voor mantelzorgers belangrijk is, zoals het dementieplan, het eenzaamheidsplan, het ouderenbeleidsplan, de projecten rond zorgzame buurten. We gaan na hoe we de acties uit de verschillende plannen kunnen verbinden met elkaar.

Eén van de luiken van de projecten rond zorgzame buurten omvat het verbinden van informele en formele zorg. Zorgzame buurten leggen de link tussen de informele zorg (zelfzorg, maar ook mantelzorg, occasionele burenhulp of vrijwilligerswerk) en de formele/professionele zorg. Dat is ook noodzakelijk met het oog op vroegdetectie van kwetsbare mensen, met het oog op een snellere en betere toeleiding naar de professionele hulpverlening als nodig, met het oog op preventie en de inzet op gezondheidsongelijkheid en met het oog op de ondersteuning van informele zorgverleners met speciale aandacht voor mantelzorgers.

Met dit plan maken we ook de verbinding met mantelzorgers, want voor hen wordt dit plan geschreven. Bij de ontwikkeling van dit plan hebben we reeds heel wat mantelzorgers kunnen bereiken. Hun input werd maximaal verwerkt in het plan.

## Communicatie Mantelzorgplan

Met het mantelzorgplan hebben we de ambitie een zo groot mogelijke impact te verwezenlijken voor de mantelzorger. Dit is enkel mogelijk door het voeren van goed doordachte en doelgerichte communicatie, afgestemd op diverse mantelzorgsituaties en doelgroepen. Dit om het plan bekend te maken bij een grote groep Vlamingen die mantelzorger zijn of met het thema verbonden zijn. Maar communiceren betekent ook synchronisatie en afstemming, waardoor we een 'samen gevoel' creëren met alle betrokken partners. Het doel moet blijven om duidelijke informatie te verschaffen daar waar nodig.

We plannen dit doel te bereiken door een communicatiecel op te richten. Hiervoor verzamelen we een groep van experts in mantelzorg, vertegenwoordigers van de mantelzorgers zelf en communicatie-experten. Samen komen we tot een gedragen communicatiestrategie en -plan, waar we (rekening houdend met het principe van het proportioneel universalisme<sup>3</sup>) zoveel mogelijk algemeen, maar waar nodig ook aangepast en gericht communiceren naar specifieke doelgroepen. De communicatiecel heeft een belangrijke rol in de uitvoering van meerdere acties die opgenomen zijn in het mantelzorgplan. Communicatie moet dan ook starten vanuit de acties in dit mantelzorgplan.

---

<sup>3</sup> Om met dezelfde acties hetzelfde effect te bekomen bij verschillende doelgroepen moet je andere strategieën hanteren. Concreet voorbeeld is de vaccinatiestrategie. Om een vaccinatiegraad van meer dan 70% te bekomen moet je de globale populatie opdelen in verschillende doelgroepen die je op een andere manier aanpakt: ouderen, jongeren, mensen die in voorzieningen verblijven, bedlegerige personen, mensen die nog twijfelen, mensen die moeilijk een tekst kunnen lezen en begrijpen, niet of minder digitaal vaardige personen ... indien je dit niet doet, loop je het risico een deel van de bevolking niet te bereiken.

## DEEL 2: Doelstellingen en acties

### Strategische Doelstelling 1: Mantelzorgers herkennen en erkennen

**Bij deze doelstelling wordt verwezen naar een aantal specifieke groepen waarvoor acties worden ontwikkeld. Dit doet echter geen afbreuk aan het algemeen belang van sensibilisering rond mantelzorg, noch aan andere doelgroepen waar niet expliciet naar wordt verwezen. Deze worden door de band genomen opgevangen door het algemene beleid.**

Operationele Doelstelling 1.1 We zetten in op de sensibilisering rond mantelzorg zodat mantelzorg zichtbaarder wordt in de samenleving en mantelzorgers (h)erkend worden

Actie 1.1.1:

We zetten in op de (h)erkenning van jonge mantelzorgers . We zoeken manieren om hen dichter te betrekken bij het beleid

*Al in het vorige mantelzorgplan (Vandeuren 2016) werd vooropgesteld om jonge mantelzorgers en hun noden bijzondere aandacht te geven. Zo wenste men meer zicht te krijgen op de situatie van jonge mantelzorgers, en hun noden in kaart te brengen. Vanuit het departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin werden de afgelopen jaren dan ook drie studies gecoördineerd waarbij het thema ingang vond: twee survey-onderzoeken (Bronselaeer et al. 2021 en Dockx, J. & Denies, K 2020), en een online bevraging met diepte-interviews. In de inleiding gaven we al mee dat ongeveer één op vijf van de Vlaamse jongeren tussen 11 en 18 jaar aangeeft op te groeien in een context waar mogelijk mantelzorgtaken worden uitgevoerd (Bronselaeer et al. 2021). Heel wat respondenten rapporteren negatieve gevolgen op hun welzijn en gezondheid (vaker zelfdodingsgedachten en -pogingen, minder hoge kwaliteit van leven, etc.), en hebben ook een grotere kans op onderwijsachterstand, kansarmoede, (Bronselaeer et al. 2021). Vanuit de studies werden vijf beleidsaanbevelingen geformuleerd voor een succesvol jong mantelzorgbeleid:*



*Bij het proces naar aanloop van dit plan, beluisterden we nog eens specifiek de noden en wensen van jonge mantelzorgers door in gesprek te gaan met hen en hun vertegenwoordigers. Ook de stem van jongvolwassen mantelzorgers, die niet in scope van de studies werden genomen, werd meegenomen. Vanuit de onderzoeken en de bevragingen concluderen we dat de noden van jonge mantelzorgers zich situeren binnen verschillende domeinen: onderwijs, tewerkstelling, gezondheidspreventie, vrije tijd, jeugd, sport en zorg en ondersteuning. Met het oog op optimale en doelgerichte ondersteuning, kiezen we voor een integrale en domein overschrijdende aanpak met bijzondere aandacht voor het*

*domein onderwijs. Een vaak terugkerend thema in de resultaten is de onbekendheid met het thema, en de handelingsverlegenheid wanneer mantelzorgsituaties in het vizier komen. (H)erkenning van mantelzorgsituaties wordt dus, net zoals bij andere specifieke doelgroepen, een cruciaal focuspunt van dit plan.*

*Daarnaast horen we de nood en wens om dichter bij het beleid te worden betrokken. We valideren dit door te onderzoeken hoe dit op een effectieve en efficiënte manier kan gebeuren, en of een overkoepelende beleidsadviesraad voor en mét jonge mantelzorgers hiertoe kan bijdragen.*

**Gewenste resultaten:**

- **Zorgaanbieders, werkgevers en onderwijsprofessionals (h)erkennen jonge mantelzorgsituaties.**
- **Op basis van een analyse wordt beslist welk instrument geschikt is om jonge mantelzorgers bij het beleid te betrekken.**

Actie 1.1.2:

We zetten in op de (h)erkenning en zichtbaarheid van mantelzorgers op de werkvloer, en benutten daarbij ervaringsdeskundigheid. We knopen aan bij personeelsdiensten, werknemers- en werkgeverscentrales

*Goede communicatie en afspraken tussen werkende mantelzorgers en hun werkgevers zijn onontbeerlijk. Daarom is het belangrijk voor werkgevers om een mantelzorgbeleid uit te werken, ingebed in het bredere medewerkersbeleid. In het uitstippelen van een mantelzorgbeleid is het betrekken van ervaringsdeskundigen, indien zij dit wensen, een waardevolle insteek om mee lijnen uit te zetten. Ook werknemersvertegenwoordigers zullen worden gesensibiliseerd. Een goed uitgewerkt mantelzorgbeleid houdt in het bijzonder rekening met medewerkers die zich onverwacht in een mantelzorgsituatie bevinden.*

*We voorzien opleiding voor HR-medewerkers over de ontwikkeling van zo'n beleid, - en instrumenten die hiervoor beschikbaar zijn. We maken hierbij gebruik van het bestaand materiaal van de mantelzorgverenigingen en andere partners.*

**Gewenst resultaat:**

- **De verschillende sociale partners zijn vertrouwd met het belang van een mantelzorgbeleid en de opleidingsmogelijkheden hiertoe. Ze zorgen voor verdere informatie-doorstroom.**
- **HR-diensten worden via opleiding gesensibiliseerd om een mantelzorg-gevoelig beleid vorm te geven binnen hun organisatie**

Actie 1.1.3:

We verhogen de zichtbaarheid over het bestaande opleidings- en ondersteuningsaanbod voor en over mantelzorg. We doen dit door een optimalisering van de website mantelzorgers.be

*Er zijn heel wat opleidingen en vormingen voor en over mantelzorg. De informatie hierover is erg versnipperd, waardoor het voor mantelzorgers of andere geïnteresseerden niet eenvoudig is om deze terug te vinden.*

*De website mantelzorgers.be heeft als doelstelling alle informatie over mantelzorg te ontsluiten. Deze werd opgericht door de 6 erkende mantelzorgverenigingen, met als doel dé informatieplek te zijn. Dit*

*is dan ook de eerste toegangspiste om het opleidingsaanbod te bundelen, al dan niet met de link naar een achterliggend platform waar meer informatie terug te vinden is.*

*De opleidingen, die zullen moeten voldoen aan een te ontwikkelen kwaliteitstoets, moeten breed en divers zijn, zodat alle burgers of professionals met specifieke noden er terecht kunnen. De website mantelzorgers.be wordt hierop aangepast: we wijzigen de opbouw zodat informatie makkelijk terug te vinden is in functie van het profiel van de bezoeker, of zijn concrete vraag.*

*Daarnaast zijn er een aantal specifieke nieuwe perspectieven die in de website aan bod zullen komen:*

- *Meer aandacht voor de houding van professionals t.a.v. mantelzorgers*
- *Verhoging van de weerbaarheid van de mantelzorger*

*We hebben oog voor mensen met lage digitale vaardigheden om hen ook op de hoogte te houden van het aanbod. Hierin is een rol weggelegd voor tussenpersonen en organisaties: zij dienen bekend te zijn met het aanbod, en kunnen mantelzorgers mee sensibiliseren.*

*Om dit te doen wordt een samenwerkingsverband opgezet met alle relevante belanghebbenden.*

**Gewenst resultaat: Er is laagdrempelige informatie en een gebundeld, overzichtelijk en toegankelijk opleidingsaanbod op maat van mantelzorgers, professionals en andere geïnteresseerden. Hierbij wordt rekening gehouden met de minder digitaal vaardige gebruiker.**

Actie 1.1.4:

We zorgen dat de belangen van mantelzorgers beter vertegenwoordigd worden

*Zoals in de inleiding gesteld, had de COVID pandemie zware gevolgen voor mantelzorgers.*

*Een slagkrachtig mantelzorgbeleid vergt een domein overschrijdende aanpak. Met deze actie worden bestaande raden in kaart gebracht waar mantelzorg in een bepaalde mate op de agenda staat of een plaats op de agenda zou moeten of kunnen innemen. Het is belangrijk om mantelzorgers op de radar te houden en hun situaties te monitoren. Het is niet de bedoeling om een nieuwe raad op te richten, maar wel om aan te sluiten bij bestaande raden.*

*De vertegenwoordiging in deze raden kan op verschillende manieren: door mantelzorgers, hun vertegenwoordigers, of beiden. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is de logistieke uitdagingen voor mantelzorgers die zeer intensief zorgen voor hun naasten en het huis moeilijk kunnen verlaten. Zaken zoals respijtzorg of het voorzien van hybride vergadermogelijkheden worden hier best verkend.*

*Mantelzorgers die deelnemen aan deze raden zijn in staat om hun eigen situatie te overstijgen. Om een rol als ervaringsdeskundige goed te kunnen bekleden moet daarom ondersteuning en opleiding voorzien worden. Het opzetten van uitwisseling en intervisie lijkt hier dan ook relevant en noodzakelijk. Er werd hiervoor al heel wat expertise ontwikkeld die terug aangewend kan worden.*

*Tot slot moet rekening gehouden worden met de juiste mantelzorger op de juiste plaats. Een weerspiegeling van de diversiteit aan mantelzorg is hier dan ook belangrijk.*

**Gewenst resultaat: mantelzorgers en/of vertegenwoordigers van mantelzorgers zijn op een doelgerichte manier vertegenwoordigd in adviesraden met een thematische link met mantelzorg.**

## Operationele Doelstelling 1.2. We ontwikkelen acties die inzetten op het identificeren en waarderen van mantelzorg

### Actie 1.2.1:

We onderzoeken of we het mantelzorgstatuut kunnen optimaliseren door dit te koppelen aan duidelijke voordelen zodat dit door de mantelzorgers als een meerwaarde wordt ervaren.

We onderzoeken de harmonisering van de statuten van mantelzorgers op gemeentelijk, Vlaams en federaal niveau

*Het huidig mantelzorgstatuut wordt niet aantrekkelijk genoeg ervaren door mantelzorgers omdat er maar één sociaal voordeel aan gekoppeld is: het mantelzorgverlof aangevuld met de Vlaamse aanmoedigingspremie, wat voor heel wat mantelzorgers niet van toepassing is. Daarom willen we in overleg met de federale overheid nagaan hoe we dit verder kunnen optimaliseren.*

*We gaan na hoe we één statuut kunnen realiseren voor alle mantelzorgers, en dit in samenspraak met het federale, Vlaamse en lokale niveau, zodat mantelzorgers overal in Vlaanderen op dezelfde rechten een beroep kunnen doen. We onderzoeken hoe we samen met partners zoals (vertegenwoordigers van) lokale besturen en zorggraden een eenvormig systeem van lokale mantelzorgondersteuning kunnen opzetten. Lokale besturen kunnen hier beroep op doen indien gewenst binnen hun mantelzorgbeleid.*

*We onderzoeken of en hoe het mantelzorgstatuut automatisch kan toegekend worden, maar houden ook rekening met situaties waar dit niet mogelijk is.*

*We houden hierbij rekening met mantelzorgers die geen professionele hulp krijgen of niet kunnen staven dat ze mantelzorgers zijn. We gaan ook na hoe het statuut kan ingevuld worden voor mantelzorgers die een ruime mantelzorgtaak in een woonzorgcentrum, een voorziening voor personen met een handicap of een psychiatrische voorziening opnemen.*

### **Gewenste resultaten:**

- **Er is een volwaardig mantelzorgstatuut dat maximaal automatisch wordt toegekend en met voldoende incentives om mantelzorgers te motiveren er gebruik van te maken.**
- **Er is een aanzet tot een eenvormig systeem voor mantelzorgondersteuning op lokaal niveau waar lokale besturen gebruik van kunnen maken.**

### Actie 1.2.2:

We onderzoeken de mogelijkheden van een aangepast mantelzorgstatuut voor kinderen/jongeren/studenten met bijhorende ondersteuningsrechten en gaan na hoe zich dit verhoudt tot het federale mantelzorgstatuut

*We onderzoeken wat de inhoud kan zijn van een statuut voor jonge mantelzorgers. Hierbij is het belangrijk om aandacht te hebben voor kinderen en jongeren met hun eigen noden en behoeften. Het statuut kan erop gericht zijn om kinderen en jongeren die mantelzorgers zijn de mogelijkheid te geven om jong te zijn, activiteiten te kunnen doen met leeftijdsgenoten en hun studies te kunnen combineren met zorg. Het statuut kan ervoor zorgen dat zij ook respijtzorg kunnen inschakelen en dit met respect voor de eigen gezinssituatie.*

**Gewenst resultaat: een analyse wijst uit of een apart mantelzorgstatuut voor jongeren aangewezen is, dan wel dat dit onderdeel uitmaakt van het algemeen statuut.**

Actie 1.2.3:

We zetten in op administratieve vereenvoudiging en automatische rechtentoekenning en koppelen dit aan mantelzorgers.be zodat mantelzorgers geïnformeerd worden

*We gaan na op welke manier rechten automatisch kunnen toegekend worden en wat de voorwaarden hiervoor zijn. We willen vermijden dat de mantelzorger zelf inspanningen moet leveren om deze rechten te verkrijgen. Hiertoe gaan we een overleg aan met alle bevoegde partners om de haalbaarheid van dit initiatief af te toetsen.*

*We exploreren de mogelijkheid om dit te koppelen aan de website [www.mantelzorgers.be](http://www.mantelzorgers.be) en de rechtenverkenners.be, zodat de mantelzorger wordt geïnformeerd over de bestaande ondersteuning, en hij, naar gelang zijn persoonlijke situatie, een overzicht krijgt van mogelijke rechten. We moeten hier bijzondere aandacht hebben voor digitaal minder vaardige mantelzorgers en doen hiervoor beroep op expertise die aanwezig is binnen het sociaal werk.*

**Gewenst resultaat:**

- **Er is zicht op de haalbaarheid en eventuele mogelijkheden rond automatische rechtentoekenning.**
- **Tools voor mantelzorgers om vlot hun rechten te verkennen worden geoptimaliseerd, en indien mogelijk geïntegreerd in mantelzorgers.be.**

Actie 1.2.4:

We brengen evidence based methoden in kaart om moeilijk bereikbare mantelzorgers te bereiken

*We houden rekening met de diversiteit aan mantelzorg en lijsten op welke groepen mantelzorgers momenteel niet of moeilijk bereikt worden. We identificeren welke elementen er aanwezig zijn waarom een mantelzorger niet op een aanbod ingaat, met respect voor de keuzevrijheid van elke mantelzorger.*

*We brengen in kaart welke organisaties, diensten en verenigingen ondersteuning kunnen bieden om in contact te komen met moeilijk bereikbare groepen, welke methoden ze hiervoor gebruiken, en waar nood aan is. We sluiten hierbij onder andere aan op de expertise die via de populatiemanagers van de zorggraden werd opgebouwd voor de COVID-vaccinatiecampagne.*

*De mantelzorgverenigingen zetten ook in op nabije ondersteuning van kwetsbare mantelzorgers vanuit een buurtgerichte aanpak. We kijken hoe deze projecten inspirerend kunnen zijn in de verdere uitwerking van zorgzame buurten.*

*Op basis van bovenstaande stappen worden bestaande methodieken aangewend of nieuwe methodieken uitgewerkt die Vlaamsbreed toegepast kunnen worden.*

**Gewenst resultaat:**

- **De moeilijk bereikbare mantelzorgers, alsook de verenigingen die hen bereiken zijn in kaart gebracht.**

- **Er is een uitgewerkt plan met strategieën om hen beter te kunnen bereiken of ondersteunen.**

Actie 1.2.5:

We sensibiliseren professionele zorginstellingen om mantelzorgers te betrekken bij scharniermomenten

*We onderzoeken hoe we bij deze scharniermomenten zorg- en hulpverleners alerter kunnen maken om steeds de reflex te hebben om na te gaan of er een mantelzorger betrokken is in de situatie en deze te betrekken, met akkoord van de persoon met zorg- en ondersteuningsnood. Idealiter is er binnen de eerste lijn, een woonzorgsetting of een (psychiatrisch) ziekenhuis een medewerker die in zijn of haar takenpakket uitgebreide kennis heeft over mantelzorg en vanuit deze kennis het gesprek kan aangaan met de mantelzorger.*

**Gewenst resultaat: Er is een samenwerkingsverband met de betrokken stakeholders om de aandacht voor mantelzorg bij sleutelmomenten te verhogen.**

## Strategische Doelstelling 2: Mantelzorgers ondersteunen

Operationele Doelstelling 2.1. We zetten in op het optimaliseren van het professioneel aanbod

Actie 2.1.1:

We optimaliseren het professionele aanbod van zorg en ondersteuning en maken dit beter bekend bij mantelzorgers. We streven naar het voorzien van een gedifferentieerd, flexibel aanbod van respijtzorg dat mantelzorgers ondersteunt

*Samen met zorg- en welzijnspartners en stakeholders in mantelzorg gaan we na hoe we flexibele systemen kunnen opzetten/bestaande systemen kunnen uitbreiden voor mantelzorgers zoals een dringende time out, psychische ondersteuning... met aandacht voor de diversiteit in mantelzorg. We hebben oog voor de betaalbaarheid en beschikbaarheid van zorg en ondersteuning. We gaan na op welke wijze we methodieken als multidisciplinair overleg<sup>4</sup>, doelgerichte zorg meer in de kijker kunnen plaatsen.*

*We evalueren de website mantelzorgers.be en gaan na in welke mate we informatie nog beter kunnen ontsluiten voor de diverse groepen van mantelzorgers. Hiervoor doen we onder andere een beroep op de Sociale Kaart.*

**Gewenst resultaat: er is een flexibel aanbod dat zoveel mogelijk tegemoet komt aan noden van mantelzorgers. Het aanbod van zorg en ondersteuning is beter bekend.**

Operationele Doelstelling 2.2. We hebben bijzondere aandacht voor de combinatie werk en mantelzorg

Actie 2.2.1:

We onderzoeken hoe we de keuzemogelijkheden van de verlofstelsels en de aanvraag ervan toegankelijker kunnen maken

*De overheden zijn zich bewust van deze problematiek en werken aan een vereenvoudigde weergave. Dit willen we mee helpen faciliteren, door hen samen te brengen. Nu zijn de acties afzonderlijk op basis van het bevoegdheidsniveau en is een integratie van beiden moeilijk te realiseren. We willen nagaan of er mogelijkheden zijn om dit te verwezenlijken.*

*We zeten in op proactieve communicatie over de mogelijkheden, met inbegrip van de gevolgen (op financieel vlak, pensioenrechten...). Dit kan bv. via de personeelsdienst, intranet, via de dienst preventie op het werk. Dit doen we in samenspraak met het federale niveau en de sociale partners.*

**Gewenst resultaat: Er is beleidsniveau-overschrijdend verkend of en op welke manier werknemers een beter overzicht kunnen krijgen van de verlofstelsels die op hen van toepassing zijn.**

---

<sup>4</sup> Hier is tevens ook een bewustmaking nodig dat een werkende mantelzorger zich overdag niet altijd kan vrijmaken terwijl betrokkenheid van een mantelzorger cruciaal is op een overleg rond de persoon met zorg- en ondersteuningsnood.



### Actie 2.2.2:

We verkennen mogelijkheden voor werkende mantelzorgers om beroep te doen op ondersteuning, coaching en opleiding. We gaan na welk instrument het meest geschikt is

*Met het voorzien van een pakket van maatregelen voor mantelzorgers kunnen activiteiten voor mantelzorgers zoals opleidingen en coaching gevolgd worden. Dit pakket voor mantelzorgers kan aanzien worden als een waardering en ondersteuning voor de mantelzorger en kan leiden tot een positief effect op de werkvloer.*

*Ook voor een zelfstandige mantelzorger moeten deze zaken beschikbaar zijn en eveneens voor de niet-werkende mantelzorger moet dit pakket ter beschikking gesteld kunnen worden om hen de mogelijkheid te geven terug aansluiting te vinden bij de arbeidsmarkt.*

*Voor het pakket aan maatregelen wordt nagegaan welk instrument hiervoor geschikt kan zijn. Dit wordt afgestemd op de combinatie werk en zorg en dit voor alle situaties van mantelzorgers. Dit betekent dat er mogelijkheden op maat zouden moeten zijn.*

*We gaan ook na welke instrumenten er al bestaan en we zoeken een win-win situatie voor werknemer en werkgevers. We gaan hiervoor in overleg met alle relevante stakeholders.*

#### **Gewenst resultaat:**

- **Er is een pakket aan maatregelen voor mantelzorgers en dit zowel voor werknemers, zelfstandigen als voor niet-werkende mantelzorgers.**
- **Er is een instrument ontwikkeld om het recht op het pakket aan maatregelen te ontwikkelen.**

### Actie 2.2.3:

We onderzoeken de mogelijkheden tot maattrajecten als aanvullingen op of verfijning van de bestaande verlofstelsels

*Mantelzorg is heel divers en vraagt vaak een verschillende aanpak. De eerste insteek blijven de bestaande verlofstelsels.*

*We roepen op om daar waar mogelijk in te zetten op flexibiliseren en het uitwerken van trajecten op maat. Hiervoor gaan we in overleg met de bevoegde beleidsniveaus en sociale partners om na te gaan wat de mogelijke opties zijn. We houden rekening met de mogelijkheden van de werkgever zodat er een evenwicht gevonden wordt tussen vraag en aanbod. Het aanvragen van een vorm van tijdskrediet zou even ingeburgerd moeten zijn als de aanvraag voor ouderschapsverlof.*

*We hebben hierbij ook specifiek aandacht voor de zelfstandige beroepen. We gaan voor hen na op welke manier zij gebruik kunnen maken van trajecten op maat van hun situatie.*

*Daarnaast worden mantelzorgers soms ook geconfronteerd met onverwachte situaties in de zorg, waardoor een verlofstelsel ook niet altijd mogelijk is, maar de oplossing ligt in een flexibel inspelen van de werkgever op dergelijke situaties.*

**Gewenst resultaat: er zijn flexibele maattrajecten binnen de bestaande verlofstelsels.**

#### Actie 2.2.4:

We sluiten aan bij het initiatief van de VDAB voor herintreders op de arbeidsmarkt *Samen met de bevoegde beleidsniveaus gaan we na hoe we strategieën en projecten kunnen opzetten om aandacht te hebben voor deze groep om hen de kans te geven terug toe te treden tot de arbeidsmarkt indien dit voor hen mogelijk is. Positieve beeldvorming speelt hierin een belangrijke rol. We moeten hierbij het onderscheid maken tussen werknemers die terug bij dezelfde werkgever aan de slag gaan na een langdurige onderbreking en werknemers die aan de slag gaan in een nieuwe werkomgeving.*

*We zetten ons, samen met de bevoegde beleidsniveaus in om concrete informatie met betrekking tot het zoeken naar een job na een lange tijd van afwezigheid door te geven.*

*We hebben aandacht voor mantelzorgers, die omwille van het opnemen van zorg, in de werkloosheid terecht komen. We gaan na hoe we de beeldvorming hierover kunnen beïnvloeden en of we hen terug kunnen betrekken op de arbeidsmarkt indien hun situatie dit toelaat.*

**Gewenst resultaat: mantelzorgers met een afstand tot de arbeidsmarkt worden ondersteund om er terug aansluiting te vinden.**

### Operationele Doelstelling 2.3. Het mantelzorgplan zet in op preventie van overbelasting en op kwaliteit van leven

#### Actie 2.3.1:

We hebben aandacht voor de haalbaarheid van mantelzorg reeds op jonge leeftijd door het bewaken van kinderrechten van jonge mantelzorgers.

*In samenwerking met UNICEF, de Kinderrechtencoalitie en het Kinderrechtencommissariaat bewaken we de rechten van jonge mantelzorgers. We brengen zorgaanbieders in kaart die hierin een rol kunnen opnemen en gaan na hoe zij hierin kunnen ondersteunen. Dit alles met respect voor de eigenheid van de situatie door in te zetten op een haalbaar evenwicht, zodat de positie van de jonge mantelzorger gevrijwaard blijft en er geen hulp wordt opgezet als dit niet nodig is.*

*We zetten in op een beter toegankelijke zorg en ondersteuning door professionals uit de zorg- en hulpverlening. We doen dit door zorgaanbieders, onderwijs, jeugddiensten... te sensibiliseren over de thematiek, opdat zij sneller situaties kunnen opsporen en erop anticiperen. Hierbij brengen we de essentiële rol van familie en vrienden en lokale netwerken onder de aandacht.*

**Gewenst resultaat: zorgaanbieders, jeugddiensten, onderwijs... zijn gesensibiliseerd over de thematiek 'jonge mantelzorgers' en kunnen hierdoor tijdig jonge mantelzorgsituaties detecteren/identificeren. Dit met het oog op het bieden van (of doorverwijzen naar) gepaste ondersteuning voor de jonge mantelzorger.**

#### Actie 2.3.2:

We voorzien in psychologische begeleiding voor mantelzorgers. We zetten in op mantelzorgondersteuning via de eerstelijnspsychologische functie

*We zetten in op geestelijke gezondheidsbevordering van mantelzorgers.*

*De Riziv-conventie die in 2021 werd goedgekeurd rond de terugbetaling van psychologische zorg in de eerstelijns betekent een opportuniteit om psychologische begeleiding ook voor mantelzorgers beter toegankelijk te maken.*

*We voorzien, via bestaande expertise, in een opleiding mantelzorg voor psychologen zodat zij ook vertrouwd zijn met de diversiteit van mantelzorg en gepaste ondersteuning kunnen geven. Bestaande psycho-educatie pakketten worden verder bekend gemaakt .*

*Met betrekking tot jonge mantelzorgers wisselen we uit met onder andere Nederland, waar reeds heel wat ervaring werd opgebouwd in het ondersteunen van deze doelgroep.<sup>[1]</sup>*

**Gewenst resultaat: mantelzorgers hebben kennis van en kunnen een beroep doen op psychologische ondersteuning (individueel of in groep) en/of psycho-educatiepakketten. Voor jonge mantelzorgers is onderzocht welke acties we in Vlaanderen kunnen ondernemen.**

Actie 2.3.3:

We ondersteunen ontmoeting tussen mantelzorgers

*Het is belangrijk dat mantelzorgers met elkaar in gesprek kunnen gaan, ook al geven mantelzorgers dit niet altijd als prioriteit aan. Mantelzorgers vinden het belangrijk om ondersteuning te kunnen krijgen in hun situatie. De ervaring leert dat elkaar ontmoeten en de daaraan gekoppelde uitwisseling, al dan niet themagericht, heel wat soelaas kan bieden.*

*We gaan na hoe er meer kan ingezet worden op mantelzorgcafétrajecten vanuit de geleerde lessen en sturen bij waar nodig.*

*Samen met stakeholders brengen we in kaart waar er al initiatieven genomen worden en waar nog niet. We gaan na hoe we de lokale besturen en eerstelijnszones zonder mantelzorgwerking hiertoe kunnen motiveren.*

*We stimuleren organisatoren van mantelzorgcafés om aandacht te hebben voor de diversiteit van mantelzorg, zodat ook specifieke groepen zoals jonge mantelzorgers, werkende mantelzorgers, mantelzorgers met een migratieachtergrond, ouder(s) van kinderen met een handicap... aangesproken en bereikt kunnen worden. Voor jonge mantelzorgers onderzoeken we buitenlandse praktijken, zoals in Nederland, waar men op digitale manier erin slaagt jonge mantelzorgers te verbinden. We gaan na of we dit ook in Vlaanderen kunnen toepassen.*

*Ook hebben we oog voor de praktische en logistieke drempels: we stimuleren om oog te hebben voor mantelzorgers die opvang nodig hebben voor de persoon met een zorg- en ondersteuningsnood verkennen de pistes van hybride (fysieke en digitale) bijeenkomsten om te kunnen deelnemen aan dergelijke activiteiten. We maken de sociale kaart beter bekend via [www.mantelzorgers.be](http://www.mantelzorgers.be).*

*[Bij deze actie leggen we de link naar een actie geformuleerd in het Vlaams Dementieplan; zijnde “ De Vlaamse Overheid faciliteert de digitale ondersteuning van mantelzorgers onder meer door een online](#)*

---

<sup>[1]</sup> Bv de ontwikkeling van een app voor jonge mantelzorgers.

*platform (gespreksforum) en online overlegmomenten in functie van interactie en ontmoeting. Deze actie wordt afgestemd met het Expertisecentrum Dementie Vlaanderen, De Alzheimer Liga Vlaanderen, de mantelzorgverenigingen en de Vlaamse Ouderenraad.”*

*We blijven erop aansturen om activiteiten voor mantelzorgers te delen via de kalender van [www.mantelzorgers.be](http://www.mantelzorgers.be)*

**Gewenst resultaat:**

- **De bestaande ontmoetingsplaatsen zijn meer afgestemd op de noden en drempels van de diverse mantelzorgsituaties.**
- **Er is een plan van aanpak om lokale besturen en eerstelijnszones die nog geen mantelzorgwerking hebben te sensibiliseren.**
- **Buitenlandse activiteiten voor jonge mantelzorgers zijn in kaart gebracht en worden afgetoetst naar haalbaarheid in Vlaanderen.**

## Operationele Doelstelling 2.4. Lokale acties

### Actie 2.4.1:

We creëren meer mogelijkheden voor uitwisseling over het thema mantelzorg (fysiek en digitaal) op gemeentelijk niveau en/of op het niveau van een Eerstelijnszone (ELZ)

*We stimuleren lokale besturen en ELZ om mantelzorgondersteuning in het meerjarenbeleid op te nemen. Ze worden voor deze acties ondersteund door de erkende en niet-erkende mantelzorgverenigingen.*

*We gaan na welke initiatieven er al bestaan en organiseren in samenwerking met andere partners een lerend netwerk voor organisatoren om elkaar te inspireren, voorbeelden en ervaring uit te wisselen. We gaan samen met de eerstelijnszones na of zij hier een rol in kunnen opnemen op voorwaarde dat hiervoor draagvlak en mogelijkheden gevonden worden.*

**Gewenst resultaat: er is een lerend netwerk voor organisatoren van bijeenkomsten voor mantelzorgers.**

## Deel 3: Structuren

### Verenigingen voor mantelzorgers en het Vlaams Expertisepunt Mantelzorg

Binnen het domein mantelzorg zijn heel wat spelers actief. Er zijn in Vlaanderen zes erkende mantelzorgverenigingen.

Zij hebben de opdracht de belangen van de mantelzorgers te verdedigen, bij te dragen tot een positieve beeldvorming en mantelzorgers te informeren. De erkende mantelzorgverenigingen hebben een uitgebreide werking:

- Het organiseren van Informatiesessies en vormingsmomenten organiseren rond verschillende thema's zoals: op welke premies en tegemoetkomingen heb ik recht, welke diensten geven ondersteuning in de thuiszorg, hoe kan ik beter voor mezelf zorgen, hoe kan ik de zorg niet laten ontsporen, hoe maak ik financiële afspraken in de thuiszorg en hoe kan ik mijn woning aanpassen.
- Het organiseren van lotgenotencontact: dit wordt ook wel eens 'mantelzorgcafé' genoemd omdat het een gezellig samenzijn is met andere mantelzorgers. Je kan ervaringen uitwisselen bij een tas koffie of een ander drankje. Er met anderen over praten die in dezelfde situatie zitten, kan deugd doen. Soms wordt dit gekoppeld aan informatiemomenten.
- Het bieden van een luisterend oor: de mantelzorgverenigingen staan voor je klaar om te antwoorden op je vragen of gewoon een luisterend oor te bieden. Elke vereniging is telefonisch te bereiken.
- Het opmaken van publicaties, magazine en/of nieuwsbrief: de verenigingen hebben een uitgebreid aanbod aan publicaties over mantelzorg met getuigenissen, pakkende verhalen en/of interessante informatie. Ze informeren hun leden via een eigen magazine met nuttige informatie en tips.
- Organiseren van mantelzorgvakantie: op vakantie gaan is als mantelzorger niet altijd meer mogelijk. Sommige verenigingen bieden vakanties aan met aangepaste begeleiding en activiteiten waar je samen met de persoon voor wie je zorgt, kan genieten.
- Uitvoeren van beleidswerk: de verenigingen behartigen de belangen van de mantelzorger en geven de mantelzorger een stem in het beleid.
- Activiteiten voor de dag van de mantelzorg: jaarlijks zetten ze de mantelzorger in de bloemetjes op 23 juni.

De zes Vlaamse mantelzorgverenigingen maken deel uit van het Vlaams Mantelzorgplatform vzw. Zij werken in alle Vlaamse provincies en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Naast de erkende verenigingen zijn er ook niet-erkende verenigingen actief. Zij richten zich meestal op een specifieke mantelzorgpopulatie zoals jonge mantelzorgers, ouders van kinderen met een handicap, ouders van kinderen met een chronische ziekte<sup>5</sup>... Tot slot zijn er diverse organisaties, diensten, voorzieningen, hogescholen en universiteiten die met of voor mantelzorgers activiteiten, onderzoeken, projecten... organiseren.

Het Vlaams Expertisepunt Mantelzorg (VEM) werd opgericht in 2017, in een samenwerking tussen het Vlaams Mantelzorgplatform vzw en SAM vzw, steunpunt Mens en Samenleving. Het was één van

---

<sup>5</sup> Deze opsomming geldt enkel als voorbeeld en is verre van volledig.

de acties uit het Mantelzorgplan van de Vlaamse overheid. Sinds 1/01/2020 valt VEM onder VIVEL (Vlaams Instituut voor De Eerste lijn).

#### Opdrachten van het VEM

- Informatie over mantelzorg toegankelijk maken.
- Knowhow bundelen en kennisopbouw stimuleren.
- Sensibilisering rond mantelzorg.
- Ondersteunen van visievorming.
- Verspreiden van goede praktijken, methodieken en instrumenten rond mantelzorg.
- Stimuleren van uitwisseling van goede praktijken en samenwerking tussen actoren op het terrein van mantelzorg.

#### Belang van het lokale niveau

Het Vlaams Regeerakkoord 2019-2024 benadrukt de regierol van lokale besturen inzake de vermaatschappelijking van de zorg, lokaal sociaal beleid en de ondersteuning aan mantelzorgers.

De meerwaarde van een lokale benadering van mantelzorg ligt niet alleen in de nabijheid, maar ook in de afstemming op lokale noden en kansen. Er zijn grote verschillen tussen gemeenten en eerstelijnszones op vlak van de zorgnoden, het profiel van mantelzorgers en het aanbod aan professionele zorg en ondersteuning. Daarnaast zijn er ook verschillen tussen lokale contexten en aanbod, de historiek van samenwerking over organisatiegrenzen heen en het al dan niet aandacht hebben voor mantelzorg. Zicht op de lokale situatie en een mantelzorgbeleid dat optimaal inspeelt op de lokale noden én krachten, is bijgevolg noodzakelijk.

Op lokaal vlak zijn heel wat elementen aanwezig om op kwalitatieve manier nabije hulp te kunnen bieden. Met de vele initiatieven rond burenhulp die spontaan ontstonden in de coronacrisis, en het concept van zorgzame buurten, kwamen er recent nieuwe dynamieken tot stand met heel wat kansen om ook mantelzorgers te ondersteunen.

Zie bijvoorbeeld =>

<https://www.mantelzorgers.be/Pages/Bouwstenen%20voor%20lokaal%20netwerk%20mantelzorg,%20van%20erkennen%20tot%20verbinden.aspx>

#### Governance mantelzorgplan

- Het Vlaams Expertisepunt Mantelzorg (VEM) dat ondergebracht is bij VIVEL neemt de coördinatie van de uitvoering van het mantelzorgplan op zich.
- Dit houdt onder meer de volgende taken in:
  - aansturen en toezien op de uitvoering van de acties uit het plan,
  - organiseren van diverse werkgroepen en overlegmomenten in functie van de realisatie van acties. Hierbij moet de verscheidenheid van stakeholders voldoende aan bod komen, zodat bij het uitvoeren van de acties de juiste stakeholders betrokken worden;
  - faciliteren van de betrokken actoren en de verschillende overheden en beleidsdomeinen in de uitvoering van de acties uit het plan;
  - verbindings leggen met andere plannen en beleidsacties waarin mantelzorg een belangrijke plaats inneemt zoals bv. het dementieplan, het eenzaamheidsplan, het ouderenbeleidsplan, de projecten zorgzame buurten;

- samenstellen en organiseren van een monitoringcomité waarin minstens de volgende actoren vertegenwoordigd zijn:
  - Vlaams Instituut voor de Eerste Lijn;
  - het departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin;
  - Vlaams Agentschap Zorg en Gezondheid;
  - kabinet Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en Armoedebestrijding;
  - de via het woonzorgdecreet erkende verenigingen van mantelzorgers en gebruikers;
  - vertegenwoordiging vanuit de beleidsdomeinen Onderwijs, Jeugd en Werk.
- aansturen, faciliteren en evalueren van communicatie-initiatieven in kader van het Vlaams Mantelzorgplan.

De acties in dit mantelzorgplan behoeven nog verdere concretisering. Dit vraagt verder overleg. Het VEM engageert zich dan ook om samen met het monitoringcomité deze acties te concretiseren en indicatoren op te stellen. Per actie wordt, in overleg, een RA(S)CI analyse opgemaakt. Dit staat voor:

- Wie is de trekker van de actie (R)?
- Wie is inhoudelijk verantwoordelijk (A)?
- Wie ondersteunt (S)
- Wie wordt geraadpleegd (C)?
- Wie moet geïnformeerd worden (I)?

## Referenties

Bronselaer, J., Demeyer, B., Vandezande, V., Dockx, J., Denies, K., Dierckens, M., & Delaruelle, K. (2021). *Jonge mantelzorgers in de kijker. Resultaten en aanbevelingen vanuit drie onderzoeksrapporten*. Brussel: Vlaamse overheid, Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.

Dockx, J. & Denies, K. (2020) ***Mantelzorgers in het Vlaams secundair onderwijs, Technische detailrapportering van onderzoek in het kader van het LiSO-project***, Leuven, KU Leuven.

Lambotte, D., De Koker, B., De Bruyne, N., & De Witte, N. (2020). *De beleving van mantelzorgers in tijden van COVID-19. Onderzoeksrapport*. Gent: HOGENT.

Willems, A., Bracke, M., Mortelmans, D., Declercq, A., De Koker, B., & Heylen, L. (2021). *Technisch rapport Zorgenquête 2021 (EF63)* Universiteit Antwerpen.

Vandezande, V., Demeyer, B., Denies, K. & Bronselaer, J. (2021) ***De (on)zichtbare leefwereld van jonge mantelzorgers, Kwantitatief en kwalitatief onderzoek bij jonge mantelzorgers, hun ouders en schoolprofessionals vanuit het LiSO-onderzoek***, Brussel, Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.

V&VN & ZonMW (2021). Richtlijn Mantelzorg: Richtlijn voor verzorgenden, verpleegkundigen en verpleegkundig specialisten om overbelasting bij mantelzorgers te voorkomen of te verminderen.