

EVA VANDE GAER | SARAH JANSSENS

WERKEN, ZORGEN,

NAAR EEN MANTELZORGVRIENDELIJK PERSONEELSBELEID

LEVEN



D/2018/45/63 – ISBN 978 94 014 5046 1 – NUR 807, 897

Vormgeving omslag: Peer De Maeyer
Vormgeving binnenwerk: Wendy De Haes

© Eva Vande Gaer, Sarah Janssens & Uitgeverij Lannoo nv, Tielt, 2018.

Uitgeverij LannooCampus maakt deel uit van Lannoo Uitgeverij,
de boeken- en multimediodivisie van Uitgeverij Lannoo nv.

Alle rechten voorbehouden.

Niets van deze uitgave mag verveelvoudigd worden en/of openbaar
gemaakt, door middel van druk, fotokopie, microfilm, of op welke
andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming
van de uitgever.

Uitgeverij LannooCampus
Erasme Ruelensvest 179 bus 101
3001 Leuven
België
www.lannocampus.be

Inhoud

Inleiding	9
Cases	11
HOOFDSTUK 1	
Mantelzorg en werk	19
Werkende mantelzorgers, waarschijnlijk ook in jouw bedrijf	19
<i>Wie is 'de werkende mantelzorger'?</i>	19
<i>Eén op de vijf werkenden is mantelzorger</i>	29
<i>Mantelzorg onder druk door maatschappelijke veranderingen</i>	30
Waarom een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid?	32
<i>Als zorg en werk elkaar voor de voeten lopen</i>	32
<i>Wat mantelzorgers te winnen hebben bij een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid</i>	35
<i>Wat organisaties te winnen hebben bij een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid</i>	37
<i>Wat de maatschappij te winnen heeft bij een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid</i>	40
Mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid: ook dat nog?	41
Een kader voor een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid	42
HOOFDSTUK 2	
Visieontwikkeling	51
Wat is visieontwikkeling?	51
<i>De neuzen in dezelfde richting</i>	51
<i>De waarderende benadering als vertrekpunt voor visieontwikkeling</i>	53
<i>Verbinding met al bestaande invalshoeken als garantie voor continuïteit</i>	55

Visieontwikkeling: aan de slag	60
<i>Enthousiasmeren als goede start op weg naar een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid</i>	61
<i>Tips en tools voor een analyse van de bestaande situatie als vertrekpunt naar verbetering</i>	66
<i>Een neergeschreven visie geeft mantelzorg een plaats</i>	74
<i>Kleur bekennen: communiceer de visie en intenties met betrekking tot mantelzorgvriendelijk ondernemen</i>	75
HOOFDSTUK 3	
Cultuur van bespreekbaarheid	83
Zorgen voor een veilige omgeving door een cultuur van bespreekbaarheid	83
<i>Het gesprek aan de koffiemachine als sterk vertrekpunt</i>	86
Sprekens op alle niveaus en in alle richtingen	88
<i>Top-down communicatie</i>	89
<i>Bottom-up communicatie</i>	94
Een sterke tool: het mantelzorggesprek	95
<i>Een goed gesprek in zes stappen</i>	98
<i>Een goed gesprek komt nooit te vroeg</i>	107
<i>Bespreken van mantelzorg tijdens functioneringsgesprekken</i>	109
De rol van het team in een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid	110
<i>Vertrouwen, discretie en transparantie zijn onmisbaar</i>	110
<i>Tolerantie voor unieke trajecten creëren</i>	112
<i>Wat als de bespreekbaarheid ontbreekt? Het doe-het-zelfpakket!</i>	115
De mantelzorgcoach als centrale referentiepersoon	118
<i>Wat kan een mantelzorgcoach betekenen?</i>	118
<i>Selectie van een mantelzorgcoach</i>	122

HOOFDSTUK 4

Individuele maatregelen	129
Waarom maatregelen op maat geen luxe zijn	130
Geen angst voor maatregelen op maat	131
Wettelijke maatregelen: tijdkrediet en consorten	132
<i>Thematisch verlof</i>	132
<i>Tijdkrediet en loopbaanonderbreking</i>	134
<i>Het verschil tussen thematisch verlof en tijdkrediet/ loopbaanonderbreking</i>	135
<i>Andere verloven</i>	136
<i>De situatie voor zelfstandigen</i>	138
<i>Een geïnformeerde personeelsdienst als tool op zich</i>	138
<i>Waarom te denken bij werkonderbreking of werkduurvermindering</i>	141
Maatwerkmaatregelen of I-deals	142
<i>Voorbeelden van maatwerkmaatregelen als inspiratie</i>	147
<i>Antwoorden op vragen van leidinggevenden</i>	153

HOOFDSTUK 5

Verankering en evaluatie	159
Verankering	159
Evaluatie	162
Dankwoord	167
Verdere ondersteuning	168
Literatuur	169
Eindnoten	172

Inleiding

Dagelijks komen ‘we’ in aanraking met mantelzorg. We bedoelen hiermee niet alleen onszelf, die beroepsmatig met mantelzorg bezig zijn, maar ook de lezer van dit boek. Ieder van ons kent wel een mantelzorger, al beseffen we dat niet altijd. Mantelzorg is alomtegenwoordig in onze maatschappij, maar vaak onzichtbaar. Er wordt in het algemeen weinig over gepraat, ook op de werkvloer.

Toch zouden we dat beter wel doen. Een haalbare combinatie van werk en mantelzorg is belangrijk voor het welzijn van werkende mantelzorgers. Overbelasting, onwelbevinden en ziekteverzuim loeren om de hoek wanneer deze combinatie problematisch verloopt. Een gebalanceerde combinatie kan dan weer een verrijking betekenen voor én de mantelzorger én zijn werkgever. Veel bedrijven en organisaties zijn niet zo bekend met mantelzorg en dit verhindert hen om ermee aan de slag te gaan.

Ons Zorgnetwerk, een erkende mantelzorgvereniging, wil met dit boek werkgevers sensibiliseren en hen begeleiden in het realiseren van een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid. Het theoretisch kader en de ondersteunende tools in dit boek zijn ontwikkeld door het Kennispunt Mantelzorg, een onderzoeksgroep van de Hogeschool West-Vlaanderen (Howest) met steun van het Europees Sociaal Fonds (ESF). Drie bedrijven verleenden hun medewerking aan het ESF-project: Landelijke Thuiszorg, Woonzorggroep GVO en Vanden Broele Group.

Intussen coachte Ons Zorgnetwerk een aantal andere bedrijven en organisaties op weg naar een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid. Meer en meer groeide het inzicht dat een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid maatwerk is, waarbij elk bedrijf zijn eigen zoektocht naar een werkbare aanpak moet ondernemen. Er zijn ook een aantal gemeenschappelijke bevindingen. Misvattingen, faalervaringen, maar ook successen leveren een schat aan informatie op voor bedrijven die aan de slag wil-

len. Het idee voor een boek dat het geheel van kennis, ervaringen en ontwikkelde materialen bundelt is geboren!

Het boek inspireert bedrijven, (HR-)adviseurs, coaches en consultants. Maar ook aan werkende mantelzorgers zelf kan het boek ondersteuning bieden in de zoektocht naar een haalbare balans tussen werk en mantelzorg.

Cases

Zoals wij verder in dit boek zullen argumenteren, is mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid maatwerk: elke organisatie schrijft haar eigen verhaal. Toch vallen er vele aandachtspunten en good practices te delen met degenen die er voor het eerst mee aan de slag gaan.

Tijdens de voorbereiding van dit boek spraken we met een aantal organisaties en bedrijven. Sommige stonden al zeer ver in het mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid, bij andere was het concept ‘mantelzorg’ nog nagenoeg onbekend. Door met hen in gesprek te gaan, leerden wij van hen en zij van ons.

Graag stellen we deze bedrijven en organisaties kort aan je voor, samen met hun visie op een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid. Lezers die eerst wat informatie willen over mantelzorg kunnen doorbladeren naar hoofdstuk 1.

Landelijke Thuiszorg

Landelijke Thuiszorg is een erkende dienst voor gezinszorg en aanvullende thuiszorg die actief is in Vlaams-Brabant, Antwerpen, Limburg en een deel van Oost-Vlaanderen. Met ruim 1600 medewerkers wordt jaarlijks zorg geboden in meer dan 9000 gezinnen. Landelijke Thuiszorg maakt samen met Ons Zorgnetwerk, Landelijke Kinderopvang, PUUUR, KVLV-vrouwen met Vaart en enkele kleinere organisaties deel uit van het samenwerkingsverband Ons.



Gaby Trompet, directeur P&O bij Landelijke Thuiszorg

‘Stress op het werk heeft vaak te maken met de moeilijke combinatie van de thuissituatie met de werksituatie. In sommige gevallen kan dit gaan over een moeilijke combinatie tussen werk en mantelzorg. Bedenk daarbij dat we allemaal langer moeten blijven werken. Dat is

een reden te meer om te zorgen dat onze goede krachten hun job en hun mantelzorgtaken kunnen blijven combineren. Daar zetten wij nu en in de toekomst als organisatie op in.'

Howest (Hogeschool West-Vlaanderen)

Howest heeft als hogeschool campussen in Brugge en Kortrijk. Howest focust op maatschappelijk relevant, praktijkgericht en valorisatiegericht onderwijs en dienstverlening voor het brede regionale en internationale werkveld.

”

Dominiek Van den Bussche, stafmedewerker HR bij Howest

'Binnen Howest kiezen wij voor een mantelzorgvriendelijk HR-beleid op maat. Belangrijk is dat elke collega met vragen terecht kan bij de directe leidinggevende en dat vervolgens, in samenspraak met de personeelsdienst, gezocht wordt naar een gepersonaliseerde oplossing. Door deze gedifferentieerde aanpak voor iedereen mogelijk te maken, creëren we een gelijkwaardige erkenning van onze mantelzorgers.'

EcoWerkf

EcoWerkf is een intergemeentelijk milieubedrijf dat zorgt voor de inzameling en verwerking van huishoudelijk afval in 27 gemeenten in Oost-Brabant. EcoWerkf zet verder ook sensibilisatie- en educatieprojecten op.

”

Paul Heykants, Diensthoofd Personeel bij EcoWerkf

'Heel wat van onze medewerkers combineren hun job bij ons met zorgtaken in het gezin of de familie. Soms zijn alleen de naaste collega's op de hoogte van de zorg die ze opnemen. Omdat EcoWerkf uitdrukkelijk streeft naar een gezonde balans tussen werk en privé voor alle medewerkers, gingen we in op de uitnodiging van Ons Zorgnetwerk om een enquête te houden over mantelzorg bij onze medewerkers. Op basis van de resultaten willen we inzetten op

een mantelzorgvriendelijk beleid. Maatschappelijk verantwoord ondernemen zit immers in het DNA van EcoWerf.'

Cegeka

Cegeka is een internationaal IT-bedrijf met een breed aanbod in applicaties, infrastructuur en professionele dienstverlening. Cegeka stelt meer dan vierduizend werknemers tewerk in een tiental landen in Europa.



Anik Stalmans, HR-director bij Cegeka

'We willen dat onze medewerkers zich goed voelen in hun job. Dat kan alleen als ze ook hun thuissituatie onder controle hebben en vanuit de waarden die ze hebben hun verplichtingen kunnen nakomen. We zoeken steeds naar oplossingen om individuele doelstellingen in lijn te brengen met de ambitieuze doelstellingen die we als bedrijf hebben.'

Cegeka vindt de balans tussen werk en privé heel belangrijk. In die zin zijn wij als bedrijf zeer flexibel in het meedenken met onze medewerkers rond alles wat hiermee te maken heeft. Dat kan gaan over kinderopvang, vrijwilligerswerk, maar ook het thema mantelzorg is hier aan de orde.'

ETION

ETION is een forum voor geëngageerde ondernemers waar het uitwisselen van ervaringen en het versterken van kennis centraal staat. Bij ETION werken 26 werknemers.



Gizy Lamaire, directeur HR en Organisatie bij ETION

'Winst is belangrijk, bij elk bedrijf, maar toch ook niet alleen dat. De mens achter de ondernemer, het waardegedreven ondernemen, daar

hebben wij veel aandacht voor. Niet alles mag ten koste gaan van de winst. Als onderdeel hiervan beschouwen we het oog hebben voor de persoonlijke waarden van de eigen medewerkers.'

Nelma

Nelma is een moderne familiedrukkerij uit Linden, Vlaams-Brabant, met meer dan dertig jaar ervaring in grafische communicatie. Bij Nelma werken acht medewerkers.



Bart Theunis, zaakvoerder bij drukkerij Nelma

'Wij kennen hier geen personeelsdienst, wij hebben geen intranet of bedrijfshandboek waar alle regels in vermeld staan. Ik tracht gewoon ad hoc in te spelen op de vragen en noden van mijn medewerkers ... Vertel me als mantelzorgers wat er hapert en we zullen samen zien hoe we dit kunnen oplossen. Misschien is dit wel het grote voordeel van een kmo: dicht bij je personeel staan en direct en snel samen naar een oplossing kunnen zoeken.'

Woonzorggroep GVO

Woonzorggroep GVO is een samenwerkingsverband van negen woonzorgcentra, verspreid over de provincie West-Vlaanderen. Over de verschillende woonzorgcentra heen, dragen bijna negenhonderd medewerkers en vele vrijwilligers samen zorg voor meer dan duizend ouderen.



Tomas Lambrecht, operationeel manager van Woonzorggroep GVO

'Onze medewerkers zijn een cruciale schakel in het gastvrij omgeven van onze ouderen. Dit elke dag opnieuw. Deze opdracht is niet te onderschatten en vraagt veel van hen. Bovendien hebben onze medewerkers naast hun professionele opdracht soms nog een

zorgopdracht als mantelzorger. Het is belangrijk voor hun welzijn dat die beide opdrachten op elkaar afgestemd worden. Dat merken we aan de contacten en de gesprekken die we hierover met hen hebben.'

Microsoft België

Microsoft werd opgericht in 1975 en is wereldleider op vlak van software en besturingssystemen. Recent maakte Microsoft haar nieuw beleid rond Enhanced Family Leave bekend.



Elke Willaert, HR Director BeLux bij Microsoft

'We hebben sinds 2005 het nieuwe werken ingevoerd, wat toch al een belangrijke stap vooruit is om mensen de mogelijkheid te geven van een evenwicht in te bouwen tussen privé en werkactiviteiten. We deden dit omdat onze werknemers aangaven dat dit voor hen belangrijk was.

Echter, we merkten steeds meer dat de vraag om er te kunnen zijn voor hun familie, voor de mensen die hen na aan het hart liggen, dat die vraag toenam bij onze werknemers en dat die nieuwe manier van werken alleen niet voldoende was. En daarom bieden we werknemers nu de mogelijkheid om vier weken betaald verlof op te nemen voor de zorg voor directe familieleden die ernstig ziek zijn.'

De gemeente Pittem

Pittem is een landelijke gemeente met een oppervlakte van 3442 ha en ruim 6500 inwoners. Er werken ongeveer veertig personen voor de gemeente.



Geert Mahieu, gemeentesecretaris van Pittem

'Een belangrijk deel van ons personeel zijn veertigers en vijftigers die de zorg opnemen voor hun ouders. Het thema van een

mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid is dus zeker belangrijk voor ons. Bij grote bedrijven heeft men een sociale dienst waar die mensen naartoe gaan. Wij zijn een klein bedrijf. Wij proberen zo veel mogelijk zelf op de noden in te spelen en verwijzen door waar nodig.'

Woonzorgcentrum De Veldekens

Woonzorgcentrum De Veldekens behoort tot de groep Vulpia en biedt plaats aan 160 senioren. Het team van De Veldekens bestaat uit negentig medewerkers en twintig vrijwilligers.

??

Tom Van Berckelaer, directeur WZC de Veldekens

'Als welzijnsorganisatie zijn we ons er sterk van bewust hoe waardevol mantelzorgers zijn. We beseffen dat hun daadkracht versterkt wanneer ze zich door anderen gedragen voelen.'

Een warm personeelsbeleid heeft de ambitie om net datzelfde gedragen gevoel aan de eigen medewerkers te bieden. Werk en privé mag strikt gescheiden zijn, maar dat hoeft niet steeds. Als je authentiek wilt zijn in de zorg zet je geen masker op. Daarom vinden we het belangrijk dat ook onze medewerkers die mantelzorger zijn een weg vinden om op verhaal te komen wanneer die behoefte leeft en op moeilijke momenten steun vinden in het samen zoeken naar een realistische oplossing.'

Vanden Broele Group

De Vanden Broele Group is gevestigd in Brugge en bestaat uit vier onafhankelijke bedrijven die alle gespecialiseerd zijn in communicatie en informatie (een uitgeverij, een communicatiebureau, een productiebedrijf en een IT-bedrijf).



Tom Vanden Broele, CEO van Vanden Broele Group

'Mantelzorg kadert in een ruimer HR-beleid. We waken erover dat al onze werknemers in elke fase van hun leven alles gecombineerd kunnen krijgen. Een mantelzorgvriendelijk beleid maakt hier integraal deel van uit. De duurzame inzet van onze mensen op lange termijn is een topprioriteit.'

Het is belangrijk om het thema mantelzorg en werk kenbaar te maken voordat mensen uitvallen. Onze mensen die in een mantelzorgsituatie zitten, moeten weten dat er oplossingen zijn en dat ze er niet alleen voor staan. Ik wil zorgen voor mijn mensen. Aandacht voor mantelzorg is daar een stukje van.'

Coach Partners

Met ruim 220 bussen en autocars, ongeveer 400 medewerkers en 7 vestigingen in West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Vlaams-Brabant en Antwerpen is Coach Partners een bekend autocarbedrijf.



Luc Popelier, CEO Coach Partners West-Vlaanderen

'Als werkgever merk ik meer en meer dat de balans tussen het menselijke en het zakelijke belangrijk is in het personeelsbeleid. Het is bovendien een bijkomende troef om ons bedrijf als een goed bedrijf te promoten. Goed personeel houden en voldoende instroom hebben is een grote uitdaging.'



Mantelzorg en werk

Werkende mantelzorgers, waarschijnlijk ook in jouw bedrijf

Zorg opnemen voor een zieke of hulpbehoevende medemens: het is wellicht zo oud als de mensheid zelf. In 1970 werd de term ‘mantelzorg’ voor het eerst geïntroduceerd als een vorm van informele, dus niet-professionele zorg. Sindsdien heeft de term aan bekendheid gewonnen, maar is hij nog steeds niet overal gekend. Dit is opmerkelijk, aangezien bijna iedereen in de loop van zijn leven wel eens te maken krijgt met mantelzorg, ook op de werkvloer.

In dit hoofdstuk gaan we dan ook dieper in op wie de werkende mantelzorgers zijn en waarom we met vrij grote zekerheid kunnen zeggen dat je binnen je eigen organisatie een mantelzorgers kent, of misschien er zelf wel een bent.

Wie is ‘de werkende mantelzorgers’?

Bijna de helft van de geregistreerde mantelzorgers heeft een betaalde job,¹ in loondienst of als zelfstandige. Deze mantelzorgers combineren dus werk en mantelzorg en worden ‘werkende mantelzorgers’ genoemd. Ze zijn tewerkgesteld in alle sectoren, op alle niveaus en binnen elke beroepsgroep. In bepaalde sectoren zijn er traditioneel meer mantelzorgers werkzaam, bijvoorbeeld binnen de zorgsector, maar er is geen enkele sector waar mantelzorgers niet vertegenwoordigd zijn. We kunnen er dan ook veilig van uitgaan dat er binnen elk bedrijf van een bepaalde grootte een of meerdere mantelzorgers tewerkgesteld zijn.

WAT HOUDT MANTELZORG IN?

Mantelzorg is de extra zorg of ondersteuning die meer dan occasioneel, tijdelijk of langdurig, aan een persoon met fysieke, psychische of sociale noden verleend wordt door een of meerdere personen uit de directe omgeving. De zorgverlening vloeit voort uit een sociale relatie en gebeurt niet in het kader van een beroepsactiviteit of van georganiseerd vrijwilligerswerk.²

Mantelzorgers nemen dus de zorg op voor een hulpbehoevende partner, ouder, kind, ander familielid, buur, vriend of kennis. Deze relatie heeft ook een invloed op de vrijheid die men ervaart om zorgtaken op te nemen. Veel mantelzorgers kunnen soms het gevoel hebben dat ze de zorg niet zomaar een dag of een week kunnen overslaan wanneer de combinatie met hun privéleven te zwaar wordt.

Daarin onderscheiden mantelzorgers zich ook van vrijwilligers, die vaak zorg opnemen voor personen die ze eerder niet kenden. Vrijwilligers worden meestal vanuit het ziekenfonds of een andere organisatie naar zorgvragers (en hun mantelzorgers) gestuurd. Hun engagement komt dan voort vanuit de organisatie waar zij voor werken, wat het makkelijker maakt om dit engagement te beëindigen.

De grens tussen 'gewone' zorg en mantelzorg is vaak moeilijk te trekken. Iedere persoon zorgt immers op een of andere manier reeds voor een ander. In het geval van mantelzorg spreken we over extra zorg. Dit is alle zorg buiten de normale, gebruikelijke of gangbare zorg die men in die sociale relatie zou verwachten. We spreken bijvoorbeeld niet van mantelzorg wanneer een thuiswonende zoon van negentien jaar het gras afrijdt om zijn ouders een handje te helpen, net zoals zorg voor (klein)kinderen zonder extra zorgnoden geen mantelzorg is. Bij zorg voor een kind met een beperking wordt die zorg die buiten de gangbare zorg voor een kind van dezelfde leeftijd zonder speciale noden valt, wel als mantelzorg gezien.

Het takenpakket dat een mantelzorger uitvoert, kan divers zijn. De meeste mensen denken spontaan aan het huishouden runnen, vervoer, administratie ... Maar ook 'er zijn' en gezelschap houden, kunnen onder het takenpakket van de mantelzorger vallen. Sommige mantelzorgers voeren persoonsverzorgende, verplegende en/of therapeutische taken uit of nemen de huishoudelijke taken op zich die de zorgbehoevende vroeger zelf deed.

Mantelzorgers nemen regelmatig taken op, zonder dat er een specifiek tijds criterium of een intensiteit kan opgeplakt worden. De intensiteit van de mantelzorg is namelijk erg subjectief: hoe intens de zorg wordt ervaren, hangt af van verschillende factoren zoals de draagkracht van de mantelzorger, de zorgzwaarte en aard van de zorgtaken, de relatie met de zorgbehoevende ... Zolang een persoon de zorg meer dan occasioneel opneemt, kunnen we van mantelzorg spreken. De persoon hoeft ook niet bij de zorgbehoevende persoon in te wonen om mantelzorger te zijn. Meer nog, iemand kan bijvoorbeeld ook mantelzorger zijn voor een hulpbehoevende persoon die in een woonzorgcentrum woont of een voorziening voor personen met een beperking ...

De groep van werkende mantelzorgers wordt gekenmerkt door een grote verscheidenheid. Dé werkende mantelzorger bestaat niet. Mantelzorgers zijn er in alle kleuren en vormen, de verscheidenheid is enorm. Traditioneel denken we bij mantelzorg aan de sandwichgeneratie: personen, en dan vooral vrouwen, tussen de veertig en zestig jaar, die zowel de zorg voor de eigen (klein)kinderen als voor hun ouder wordende ouders opnemen.

Hoewel deze groep inderdaad een belangrijk deel van de mantelzorgers uitmaakt, vallen er toch ook heel wat mantelzorgers niet in deze categorie. Mantelzorgers zijn bijvoorbeeld ook ouders die voor hun kindje met een handicap zorgen, een broer die de zorg opneemt voor zijn zus met een psychisch probleem, de partners van mensen die lijden aan burn-out of chronisch vermoeidheidssyndroom ... Vaak zullen deze

mensen zich niet eens bewust als mantelzorger identificeren en vinden ze wat ze doen maar normaal. Toch zijn ook zij mantelzorger. Aan de hand van onderstaande cases geven we de werkende mantelzorger graag een gezicht.

LUC

Luc (48 jaar), werkt als vrachtwagenchauffeur bij een transportbedrijf. Hij is gehuwd met Hilde (51 jaar). Zij kreeg twee jaar geleden de diagnose jongdementie. Samen hebben ze drie inwonende kinderen die nog studeren.



‘Mijn vrouw is altijd het fundament van onze familie geweest. Ze regelde veel en zorgde ervoor dat we tijd maakten voor elkaar. Vijf jaar geleden merkte ik voor het eerst op dat ze afspraken begon te vergeten, facturen niet betaalde of een deel van de inkoop niet mee had. Dit zou haar vroeger niet overkomen zijn.

Twee jaar geleden viel dan het verdict “jongdementie”. Ik was toen voltijds aan het werk en mijn werktijden waren zeer onregelmatig. Toen een half jaar geleden de toestand van Hilde snel achteruitging, had ik geen andere keuze dan met mijn werkgever te gaan praten. De combinatie werk en mantelzorg voor mijn vrouw werd te zwaar. Bovendien hebben mijn vader en moeder ook steeds meer hulp nodig, en ook deze hulp valt deels op mijn schouders. Met Hilde die het met een vervangingsinkomen moet stellen en drie studerende kinderen in huis hebben we mijn inkomen echter broodnodig. Daarnaast ben ik gewoon graag op de baan, het geeft mij voldoening.

Het gesprek met mijn werkgever was een verademing. Mijn baas stelde dadelijk tijdskrediet omwille van medische bijstand voor. Ik neem dit deeltijds op. Momenteel is het zo geregeld dat ik afwisselend een periode thuis ben om te zorgen voor Hilde en een periode ga werken. Wanneer ik aan het werk ben, gaat Hilde regelmatig naar een gespecialiseerde dagopvang, hebben we hulp