

Evaluatie nota Mantelzorg Land van Cuijk

Rapportage

Opdracht

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 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. In de projectgroep waren vertegenwoordigd: gemeenten, afdeling Wmo, Steunpunt Mantelzorg, Adviesraden, mantelzorgers op persoonlijke titel en Spectrum, partner met elan.

Deze rapportage bevat de uitkomsten en bevindingen uit het onderzoek.

Achtereenvolgens zijn dat:

1. Een korte analyse van de vooraf toegestuurde documenten (o.a. de beleidsnota en het uitvoeringsprogramma van het Steunpunt Mantelzorg).
2. De antwoorden per vraag in de volgorde van de vragenlijst, die onder mantelzorgers is uitgezet.
3. Een weergave van wat we als onderzoekers feitelijk gehoord hebben in de gesprekken met stakeholders en (afzonderlijk) onze mening / bevindingen over wat we gehoord hebben.

De uitkomsten van de gesprekken met mantelzorgers zijn geïntegreerd in de rapportage *Niemand kan het alleen. Evaluatie en aanbevelingen mantelzorgbeleid Land van Cuijk*.



1. Analyse documenten

Mantelzorgbeleid Land van Cuijk 2013 - 2016		
Beoogd resultaat	Te bereiken door	Resultaat
Het mantelzorgbeleid is er op gericht mantelzorgers te ondersteunen bij het (her)vinden van de balans tussen draagkracht en draaglast. Het Steunpunt Mantelzorg (SMZ) fungeert als spin in het web bij de uitvoering.	Doelen gesteld op de acht basisfuncties en drie thema's. Voornamelijk te realiseren door Steunpunt Mantelzorg (SMZ). En daarnaast Wmo-loket, organisaties op het gebied van zorg, welzijn en maatschappelijk werk.	Beschikbare resultaten zijn gekoppeld aan het uitvoeringsprogramma van het Steunpunt Mantelzorg (SMZ). Deze volgen de beleidsnota met de acht basisfuncties en drie extra thema's. Het Overleg Adviesraden CGM heeft een aantal aandachtspunten voor nieuw beleid geformuleerd: ▪ Richt het beleid op de vier V's: verlichten, versterken, verbinden en vinden. Besteed aandacht aan een aantal respijtzorg, mantelzorg en werk, afstemming formeel – informeel. ▪ Zet ervaringsdeskundigheid in. ▪ Sluit aan bij burgerinitiatieven zoals de zorgverenigingen. ▪ Beperk de hoeveelheid financiële regels. ▪ Houd oog voor eigen regie / keuzevrijheid.
Informatie, advies en begeleiding Mantelzorgers zijn goed geïnformeerd over de onderwerpen waar zij behoefte aan hebben	Wmo-loket, SMZ en andere organisaties die op onderdelen informatie hebben, informeren en adviseren mantelzorgers. Ze zorgen ook voor professionele kennisdeling	Individueel Voorlichtingsbijeenkomsten en cursussen voor mantelzorgers Presentaties in algemene context Publiciteit en nieuwsbrief
Emotionele steun Luisterend oor bieden om overbelasting te voorkomen	Persoonlijk contact door SMZ, als het sociale netwerk daarin niet voorziet en lotgenotengroepen (sociale kaart)	Individueel Mantelzorggroepen (maandelijks), wandelgroep (5x p.j) specifiek voor migranten (2x p.j) Respijtweekends voor jonge mantelzorgers Mantelzorgwaardering door de gemeente Doorverwijzen naar specifieke lotgenotengroepen
Educatie Trainingsaanbod, gericht op combinatie zorg en werk/overbelasting.	Organisatie door SMZ; andere educatie ligt bij patiëntenorganisaties e.d.	Individueel Informatiebijeenkomsten over relevante thema's en voor specifieke groepen Trainingen op veerkracht / draagkracht / netwerk / werk

Praktische hulp Mantelzorgers kunnen gebruik maken van praktische hulp bij administratie, klusjes, huishouden.	Wmo-loket en SMZ verwijzen naar de mogelijkheden voor praktische ondersteuning	Individueel informeren, doorverwijzen en soms praktische ondersteuning bij regelgeving e.d. Onderwerp bij mantelzorggroepen Attendering via nieuwsbrief
Respijtzorg Meer bekendheid van de mogelijkheden onder mantelzorgers	Overzicht aanbod via www.respijtwijzer.nl ; doorverwijzing met beleid (eerst wat eigen netwerk kan betekenen).	Actief up to date houden sociale kaart, eigen respijtweekends Platform Samenwerking Mantelzorg heeft een werkgroep respijtzorg. Resultaat > symposium en informatiemarkt Visie ontwikkelen t.b.v. beleid 2018 e.v.
Financiële tegemoetkoming Mantelzorgers zijn op de hoogte van mogelijkheden voor financiële tegemoetkomingen en materiële hulp.	Wmo-loket en SMZ informeren mantelzorgers en kunnen zo nodig doorverwijzen.	Individueel informeren Informatiebijeenkomst (jaarlijks) Attendering via nieuwsbrief en website
Combineren arbeid en zorg Mantelzorgers kunnen werk en zorg combineren en weten welke rechten en plichten gelden	Informatievoorziening en trainingen mantelzorgers door SMZ SMZ informeert werkgevers over mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid.	Training voor mantelzorgers en in company workshop voor werkende mantelzorgers Gesprekken met werkgevers Attendering (ervaringsverhalen) via nieuwsbrief en website Platform Samenwerking Mantelzorg heeft een werkgroep mantelzorg en werk. Resultaat > 8 organisaties erkend als mantelzorgvriendelijke werkgever en opdracht aanvaard om als ambassadeur op te treden.
Samenwerking formele en informele zorg Door goede samenwerking houden mantelzorgers zoveel mogelijk regie over hun leven	De gemeente brengt professionele en vrijwilligersorganisaties met elkaar in contact over afstemming tussen professionele hulp, (zorg)vrijwilligers en mantelzorgers.	Individuele contacten met organisaties SMZ participeert in 10 netwerken / werkgroepen Platform Samenwerking Mantelzorg opgericht en samenwerking formeel – informeel is onderwerp van werkgroep (toerusten vrijwilligers is 4 ^e nog niet genoemde werkgroep). SMZ informeert beroepskrachten via digitale nieuwsbrief (6x p.j.) en organiseert kennisdeling in de rol van Expertisecentrum mantelzorg.

Mantelzorg en wonen Mantelzorgvriendelijk woonbeleid, door soepele regels t.b.v. (tijdelijke) mantelzorgwoning	Gemeente neemt regie (regelgeving / vergunningen) en initieert een brede discussie om tot integraal mantelzorgvriendelijk woonbeleid te komen. Woningcorporaties zijn verantwoordelijk voor aanbod geschikte huurwoningen.	Individueel informeren en doorverwijzen naar gemeenten Informeren via nieuwsbrief over woningaanpassing, mantelzorgwoningen, wet- en regelgeving
--	---	---

Aanbevelingen Evaluatie mantelzorgbeleid 2013

- Samenwerking Wmo-loket en maatschappelijke partners (zoals sociale teams) vraagt continue aandacht.
- Mantelzorg is bij veel organisaties een gespreksonderwerp maar de gemeente weet niet of de informatievoorziening tekortschiet en dus als ketenregisseur organisaties op hun verantwoordelijkheden zou moeten aanspreken.
- Het is niet bekend of in de aanbestedingsvoorwaarden van huishoudelijke hulp het criterium is opgenomen dat er een scholingsaanbod (h)erkennen mantelzorgers is.
- Het is onduidelijk of de gemeente vroegsignalering van overbelasting door professionals structureel als extra subsidievoorwaarde meeneemt waar dit van toepassing is.
- De sociale kaart van het SMZ is niet gekoppeld aan de gemeentelijke website. Meer publiciteit zou de vindbaarheid vergroten.
- Het SMZ is goed op de hoogte van de sociale kaart van de regio maar het is de vraag of dat ook geldt voor de Wmo-loketten.
- Ook is het niet bekend of de Wmo-loketten en andere partners goed op de hoogte zijn van de meest gangbare regels en voorzieningen voor financiële en materiële hulp.
- Respijtzorg uitwerken in nieuwe nota.
- Het is niet bekend of de gemeente via het Wmo-loket mantelzorgers informeert over de Wet arbeid en zorg.
- Het SMZ kan – vraaggericht en in samenwerking met andere organisaties – nog meer uitgroeien tot Expertisecentrum.
- Beleid op mantelzorgwoningen is een issue voor de volgende nota.

Cliëntervaringsonderzoek Wmo Boxmeer, mantelzorgers

- De gemeente kent circa een derde van de mantelzorgers
- Mantelzorgers maken beperkt gebruik van ondersteuning (58% ondervraagden niet, info/advies 11%, praktische hulp 9%)
- De helft of meer heeft geen uitgesproken mening over mantelzorgondersteuning (neutraal + geen mening)
- Ondervraagden oordelen veel vaker positief dan negatief over het aanbod (aanbod houdt rekening met mijn wensen, helpt tegen overbelasting en is kwalitatief goed). Tussen de 9 en 18% velt een negatief oordeel.

Actiepunten Steunpunt Mantelzorg

- Systeemgericht werken is nog niet vanzelfsprekend bij (zorg)organisaties > investeren in professionals
- Meer aandacht en waardering genereren voor jonge mantelzorgers
- Inzetten op bereiken migranten
- Structureren informatievoorziening en afstemmen activiteiten; strategisch draagvlak in platform
- Deskundigheidsbevordering binnen zorgorganisaties
- Investeren in informele zorg, want aanbod blijft achter bij de toenemende vraag
- Inzetten op het nieuwe thema thuis wonen met zorg
- Aandacht voor respijtzorg
- Aandacht voor mantelzorgvriendelijk werkgeverschap

Bevindingen Spectrum

Op basis van de documenten valt geen conclusie te trekken in hoeverre de beoogde resultaten - invulling geven aan de acht basisfuncties en drie thema's – is gerealiseerd. Er is namelijk niet gekozen voor het vaststellen van meetbare resultaten vooraf.

- Het Steunpunt Mantelzorg is de belangrijkste uitvoerder van de nota *Mantelzorgbeleid Land van Cuijk 2013-2016*. Voor de evaluatie van het beleid van de afgelopen jaren is de verantwoording van het SMZ beschikbaar, met resultaten van het uitvoeringsprogramma. Voor zover deze resultaten gekwantificeerd zijn (bijvoorbeeld x bijeenkomsten), ontbreekt een koppeling met meetbare doelen die vooraf gesteld zijn. Daarmee valt dus niet te zeggen of het resultaat goed / matig / onvoldoende / anders dan voorzien is. Om conclusies te trekken over de kwaliteit van het aanbod te zeggen zolang de klanttevredenheid niet wordt gemeten (bijvoorbeeld informeren, adviseren of trainen, een luisterend oor bieden, adequaat doorverwijzen).
- Wel zijn er cijfers over aantal nieuwe inschrijvingen, individuele contacten, deelnemers cursussen en bijeenkomsten, mantelzorggroepen en mantelzorgwaardering over de afgelopen drie of vier jaar.
- Een tweede (werk)document is de *Evaluatie nota mantelzorg 2013*, waarin wordt teruggekeken op actiepunten uit de beleidsnota van de gemeente. Dit stuk vat vooral de resultaten van het SMZ samen en geeft al enkele aanbevelingen voor nieuw beleid (zie het voorgaande kader Actiepunten Steunpunt mantelzorg). Het bevat geen cijfers of kwaliteitsgegevens, wel vragen en aannames.
- Sommige beoogde resultaten zijn deels of geheel neergelegd bij het Wmo-loket, partners in zorg en welzijn, woningcorporaties etc. Hier is (nog) geen informatie over. Het is niet duidelijk in hoeverre er sprake is van integraal beleid. In hoeverre de Wmo-loketten goed hun taak vervullen op het gebied van mantelzorg is, komt niet naar voren in de stukken.

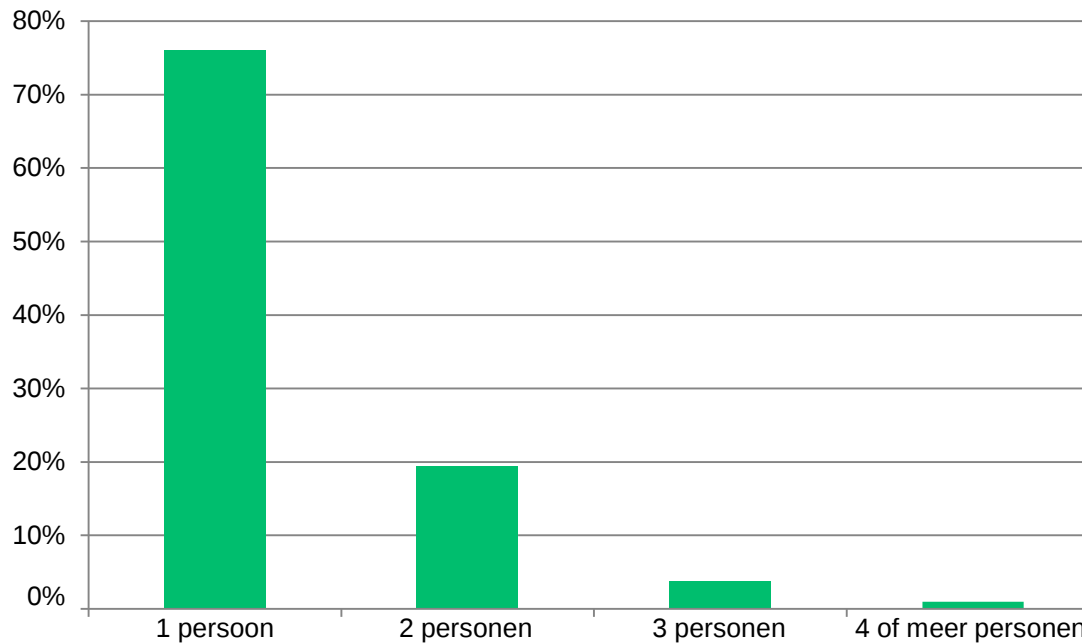
2. Uitkomsten Vragenlijsten



Mantelzorgers
In Land van Cuijk

Uitkomsten vragenlijsten

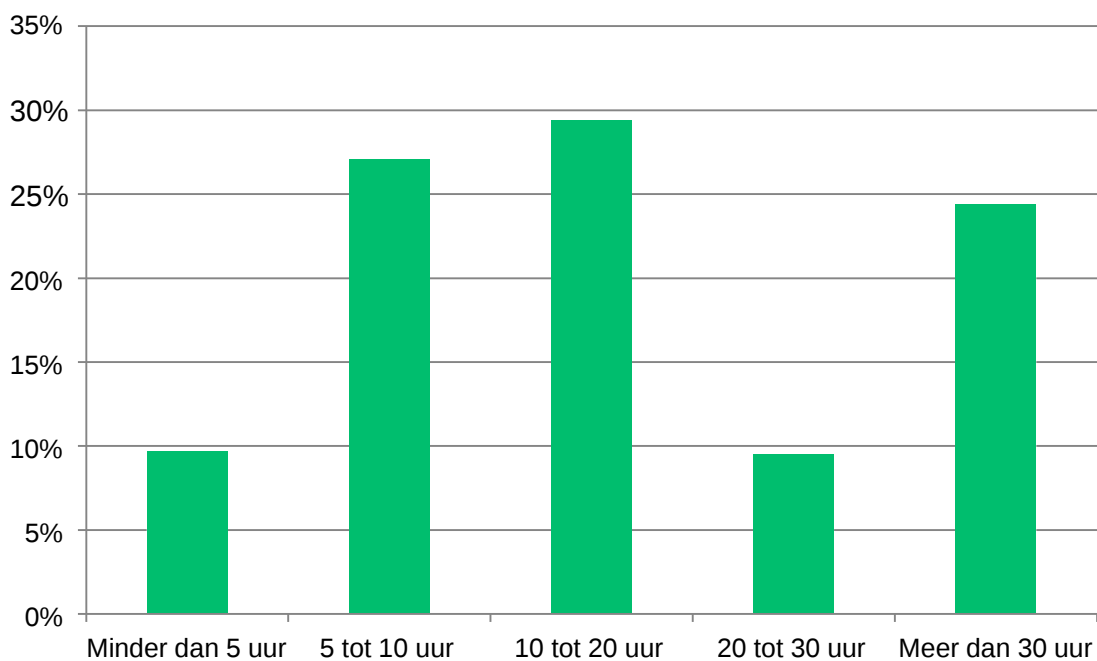
Aan hoeveel mensen verleent u op het moment mantelzorg?



Er zijn 517 respondenten.

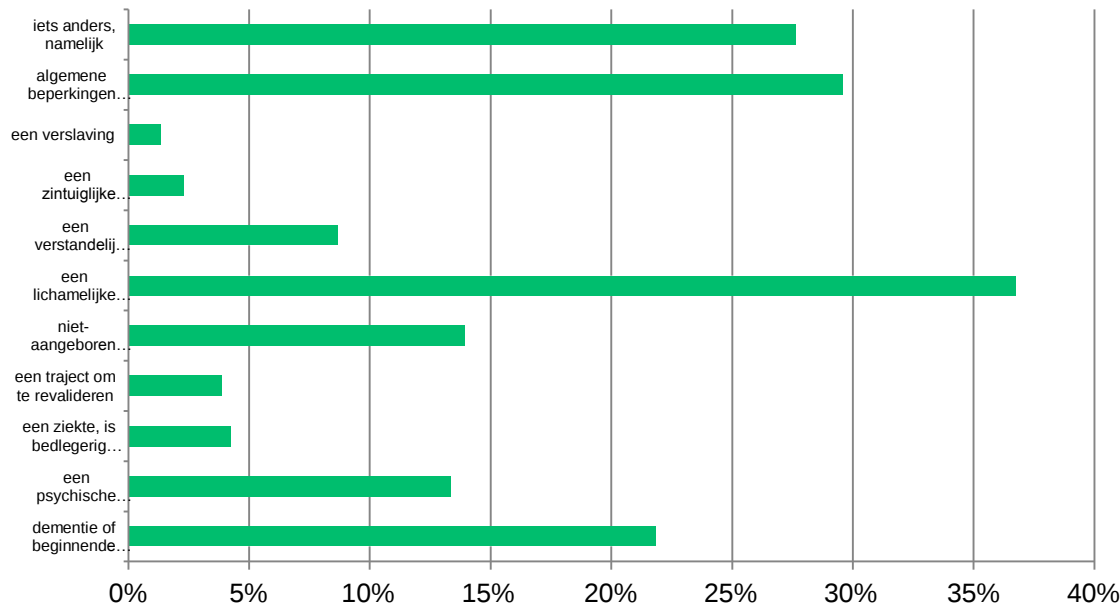
Van deze mensen zorgt bijna 1 op de 4 voor meer dan één persoon. Op de momenten dat er voor iemand aanvullende zorg nodig is of er doet zich een crisis situatie voor, vraagt dit veel extra van de mantelzorger. De mantelzorger moet zijn/ haar tijd verdelen en als de één (nog) meer zorg vraagt heeft dit invloed op de zorg voor de ander(en).

Hoeveel uren zorg verleent u in totaal gemiddeld per week?



Er wordt in Land van Cuijk veel tijd besteed aan mantelzorgen. Eén op de drie respondenten zorgt wekelijks meer dan 20 uur voor anderen.

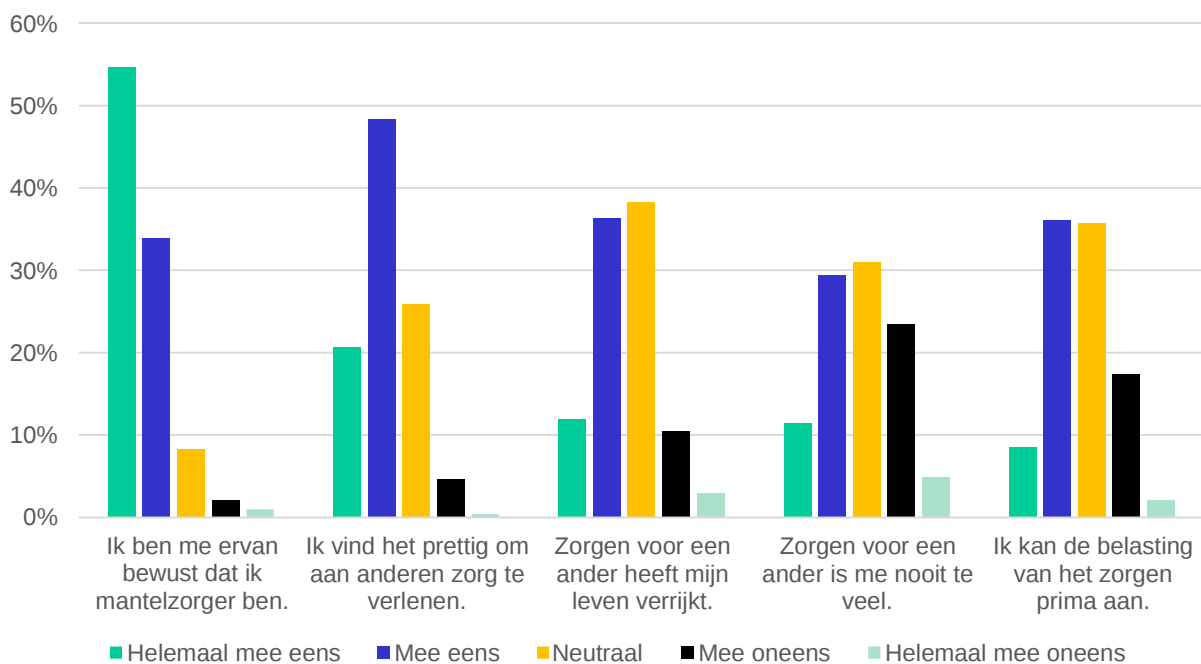
"De persoon waar ik voor zorg heeft ..."



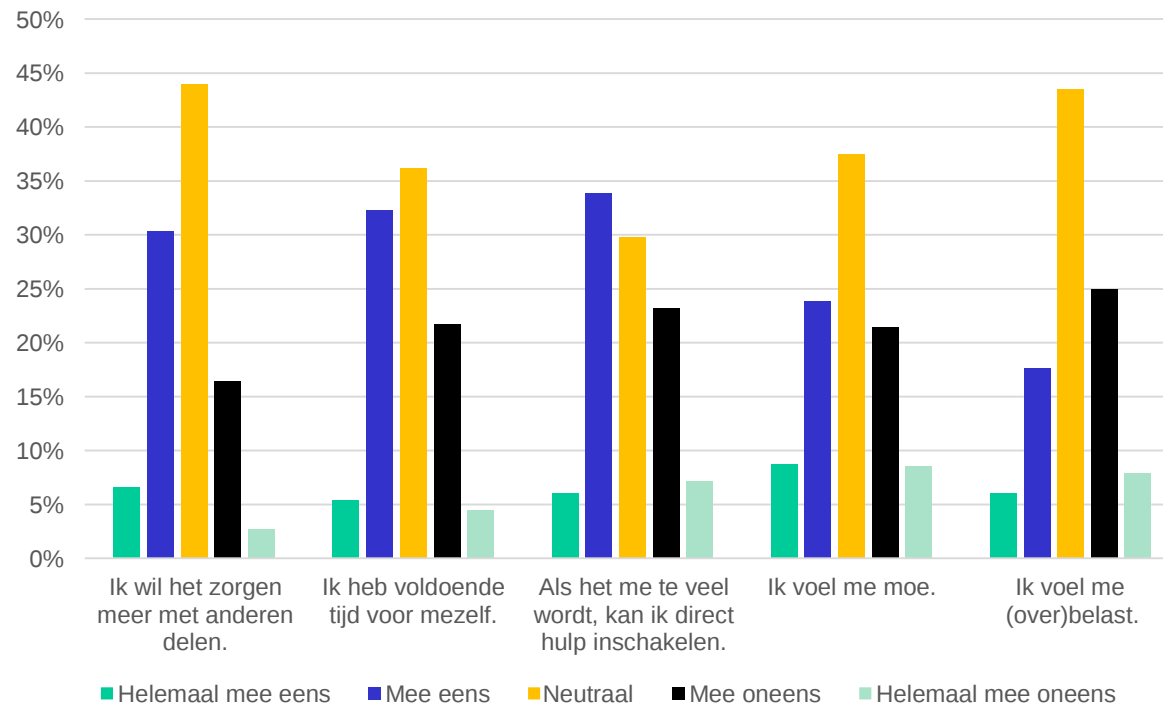
Er is landelijk aandacht voor mensen die steeds ouder worden en zelfstandig thuis blijven wonen. Deze uitkomst laat zien dat er niet alleen gezorgd wordt voor ouderen en mensen met dementie. Het valt op dat er relatief veel mensen zorgen voor iemand met een niet aangeboren hersenletsel en voor mensen met een psychische of psychiatrische aandoening.

De meesten die de optie 'iets anders, namelijk' hebben aangevinkt, hebben ook voor een andere categorie gekozen. Ze hebben vaak ingevuld van welke lichamelijke aandoening er sprake is. Van de 17 mensen die *alleen* 'iets anders, namelijk' hebben gekozen en geen lichamelijke aandoening opgeven, zijn er 10 die zorgen voor iemand met autisme of aanverwante stoornis.

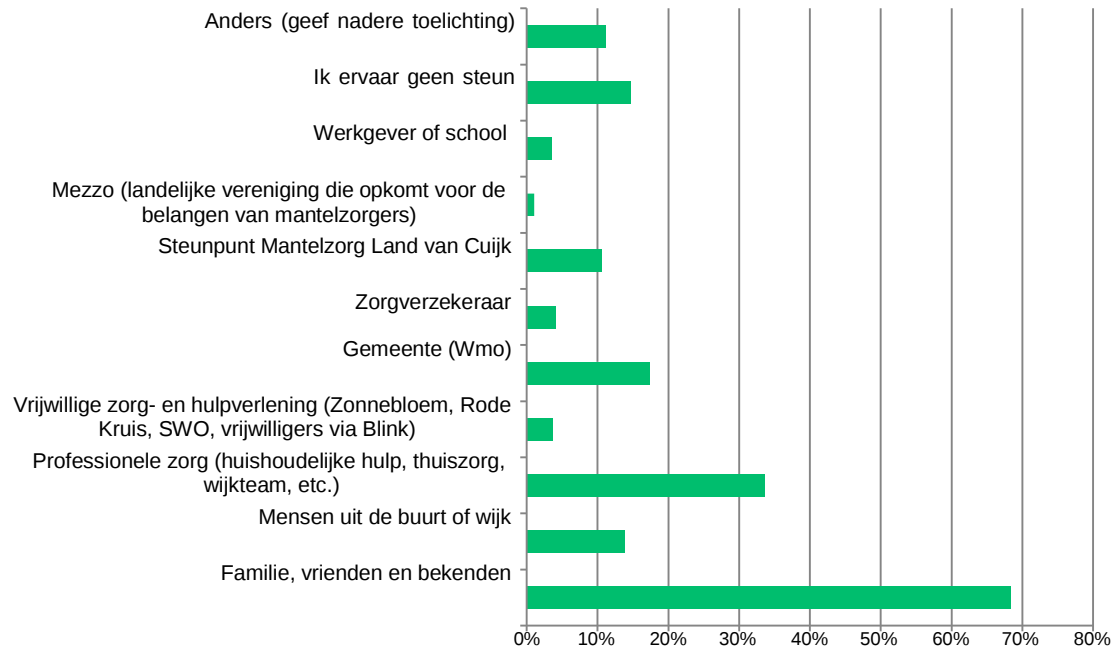
In hoeverre bent u het eens met de stelling?



In hoeverre bent u het eens met de stelling?



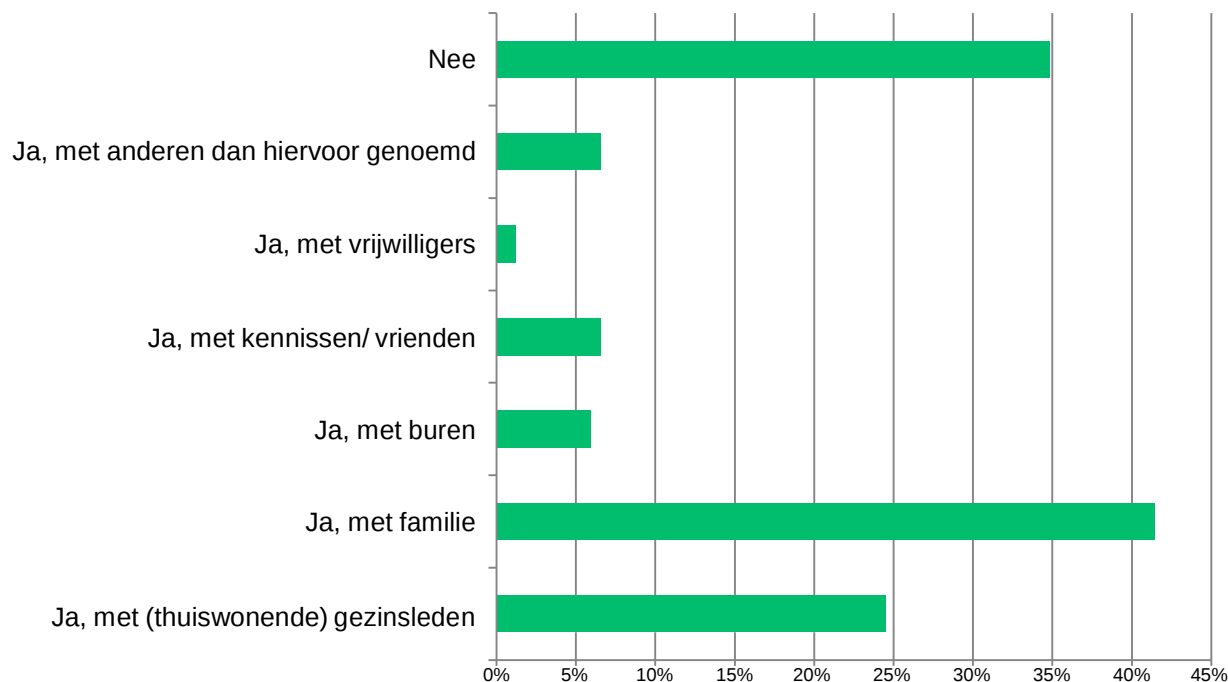
Van wie ervaart u nu steun?



Steun van familie, vrienden en bekenden steekt er met kop en schouders bovenuit. Opvallend is ook dat er mensen zijn die helemaal geen steun ervaren. Daarnaast valt de beperkte steun vanuit vrijwillige zorg- en hulpverlening op: minder dan 4%.

Bij de categorie 'anders' wordt vaak benoemd om welk familielid het gaat of staat de betrokken professional vermeld. Daarnaast komt een aantal keer collega's terug evenals dagbesteding en zelf gefinancierde huishoudelijke hulp.

Deelt u de mantelzorgtaken met anderen?



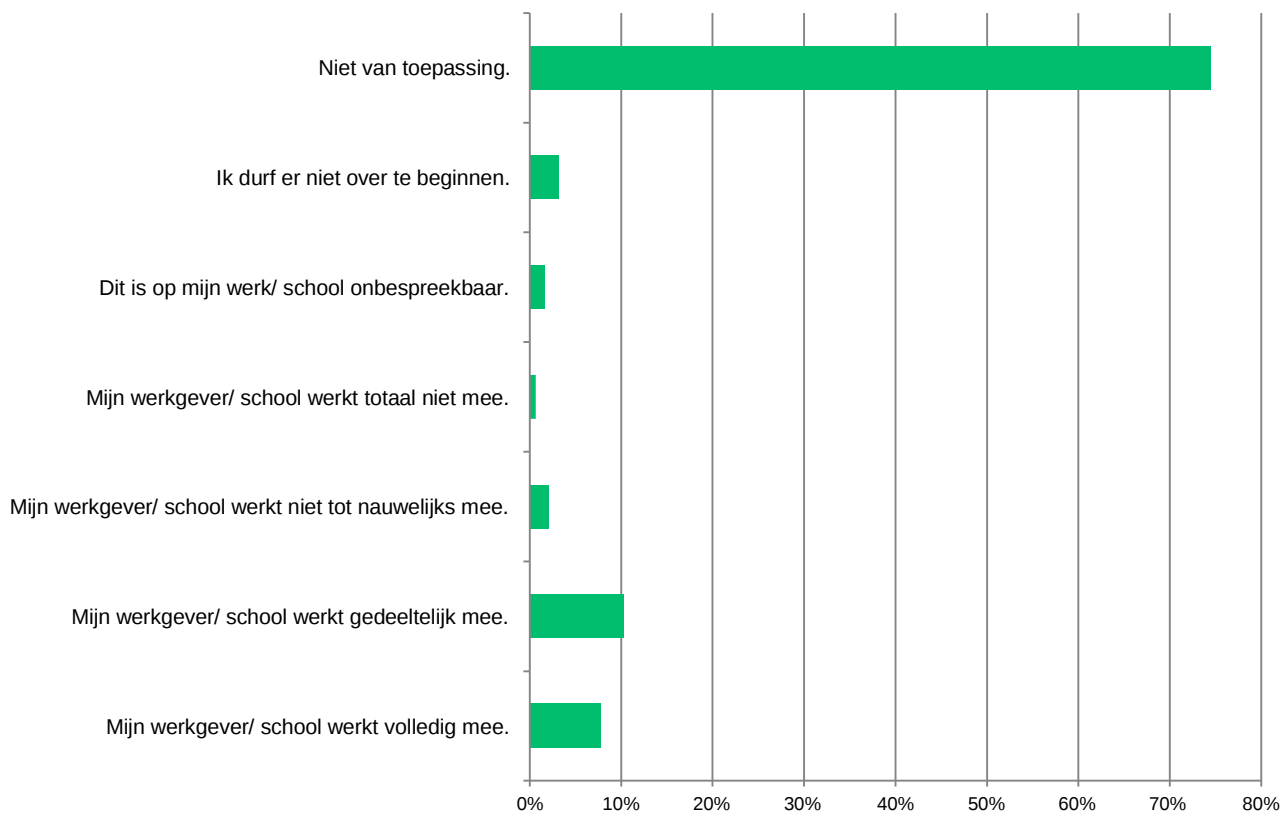
Ruim een derde van de respondenten deelt geen mantelzorgtaken.

Deze mensen zorgen net iets vaker voor 1 persoon en besteden ook vaker meer uur aan mantelzorgen dan mensen die de zorg wel delen.

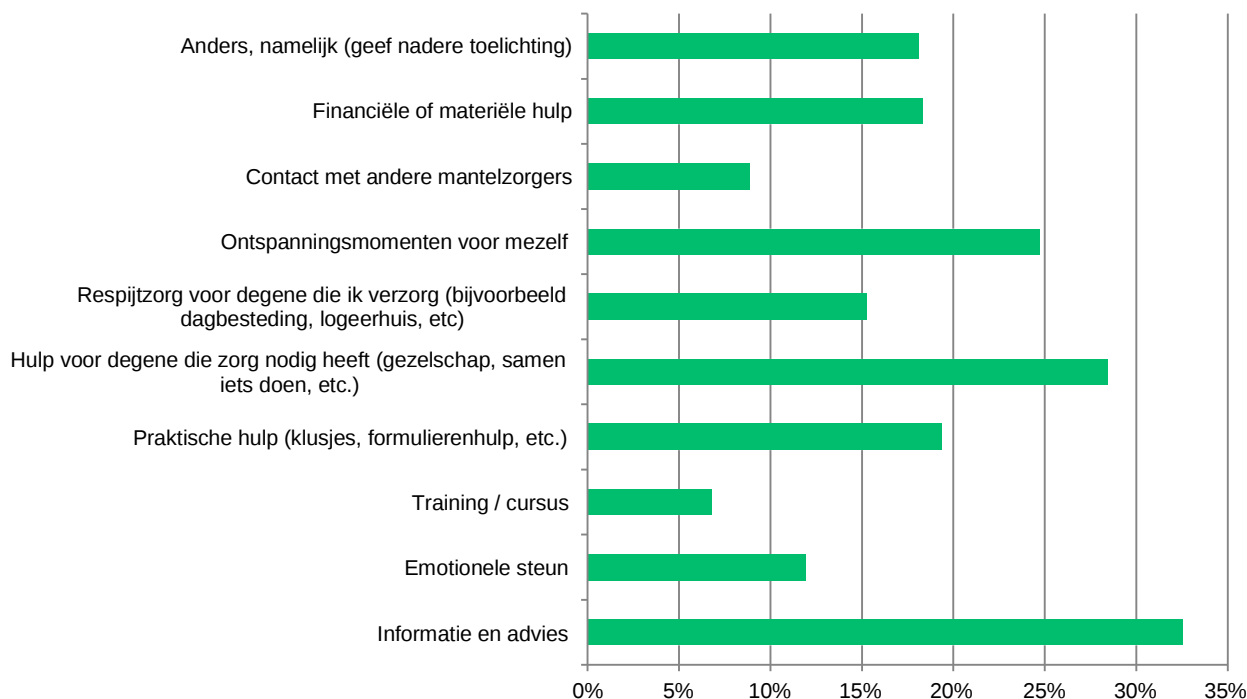
Opvallend is dat vooral de mensen die zorgen voor iemand met een lichamelijke beperking de zorg niet delen.

Eveneens valt op dat vooral mensen tussen de 60 en 80 jaar de zorg niet delen met anderen.

Heeft u op uw werk (of school) afspraken kunnen maken over uw zorgtaken?

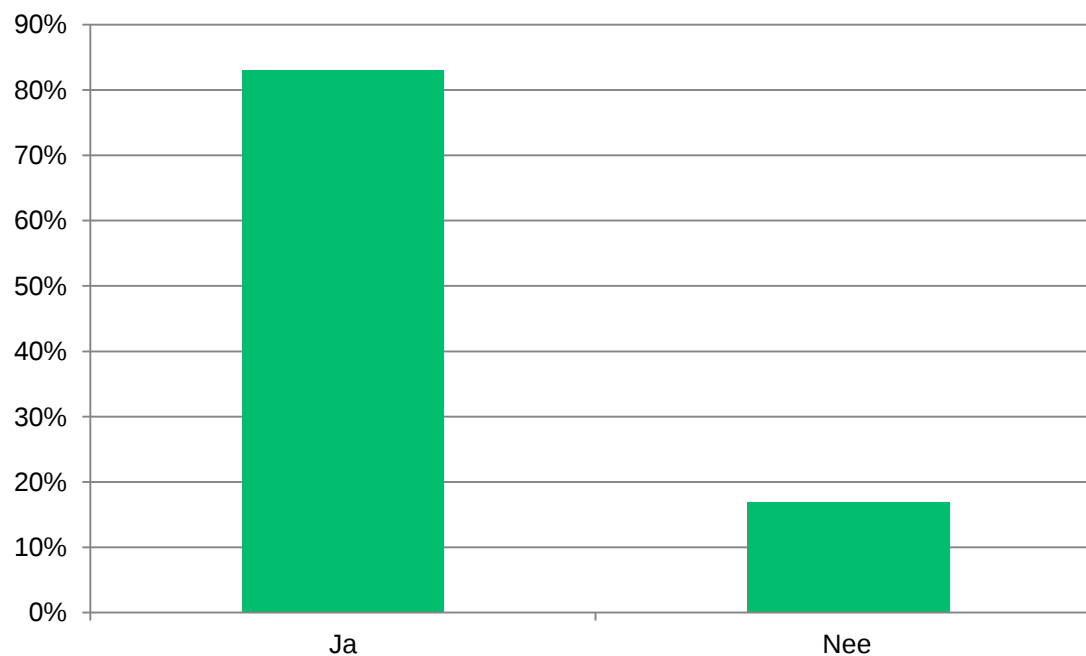


Van welke vormen van ondersteuning zou u in de toekomst het liefst gebruik willen (blijven) maken?



De respondenten die voor 'anders, namelijk' hebben gekozen geven opvallend vaak aan dat ze graag huishoudelijke hulp nodig hebben/ willen.

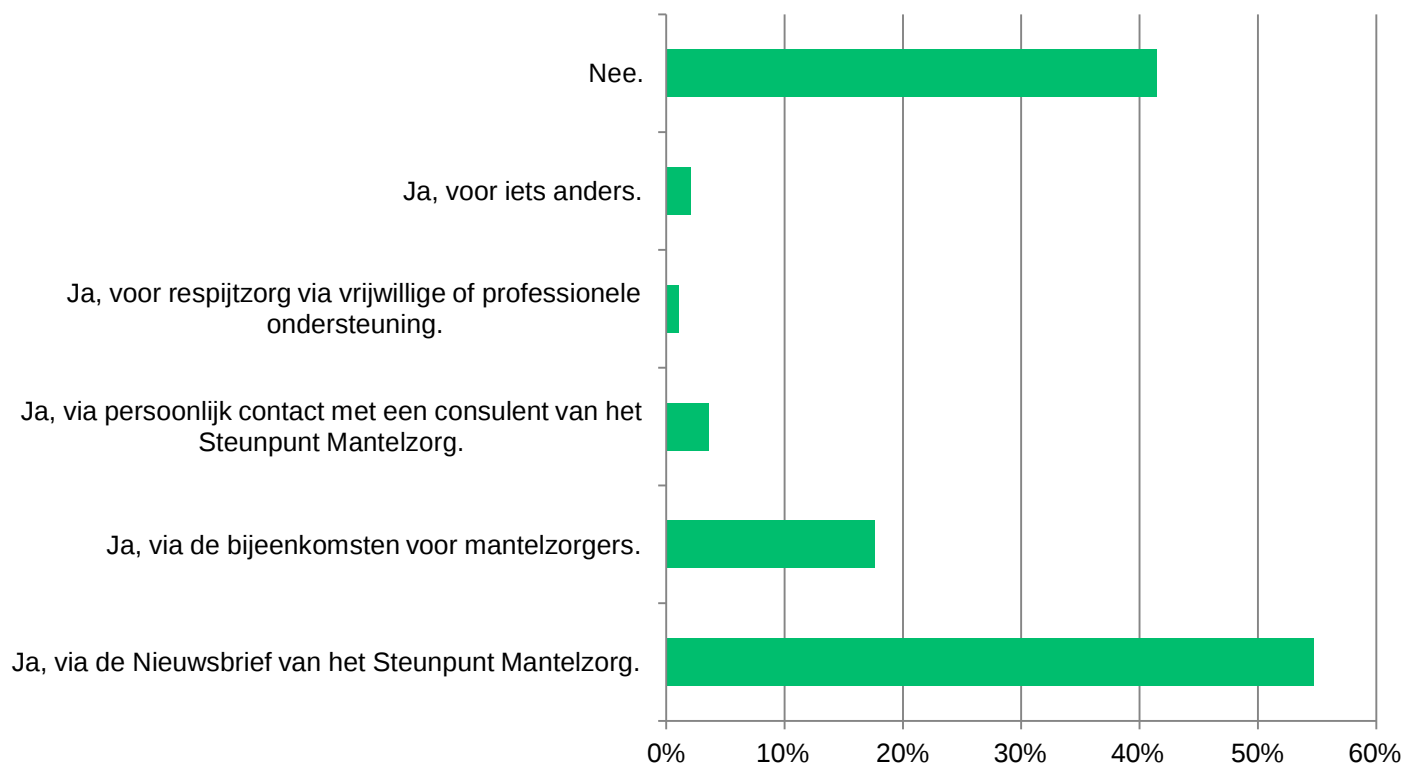
Kent u het Steunpunt Mantelzorg Land van Cuijk?



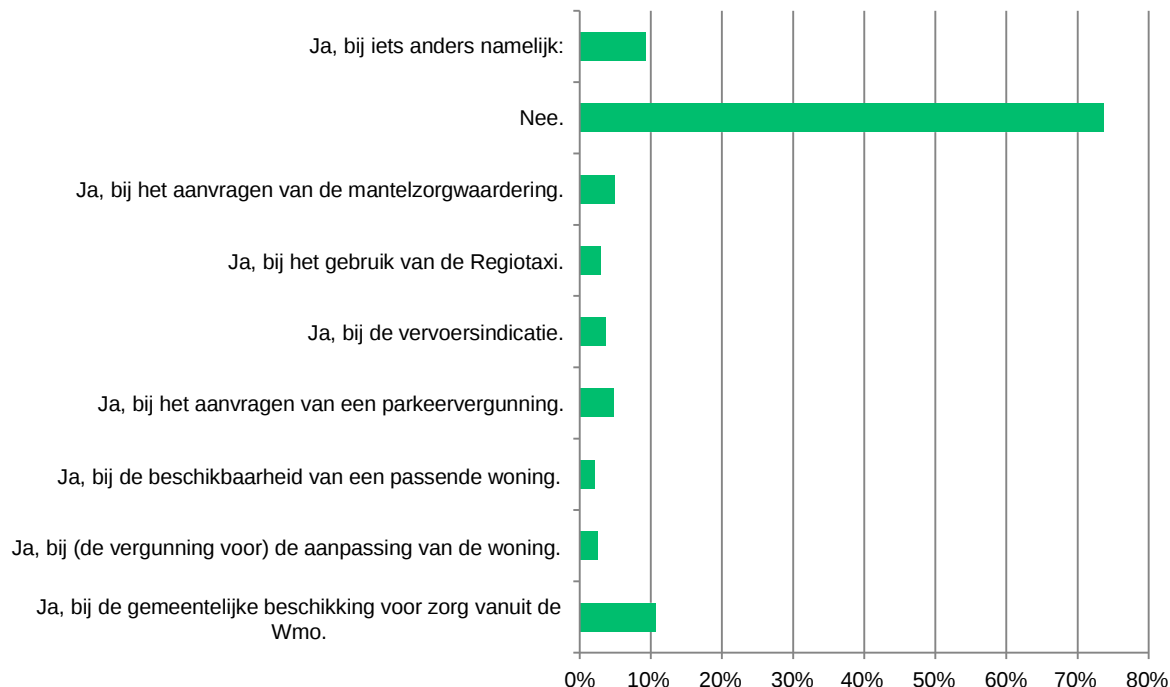
Ruim vier op de vijf respondenten kent het Steunpunt Mantelzorg. Het zijn vooral de 80+-ers die het steunpunt niet kennen.

In de gemeenten Boxmeer en Sint Anthonis lijkt het Steunpunt Mantelzorg bekender dan in de andere gemeenten.

Maakt u gebruik van de diensten of de informatie van het Steunpunt Mantelzorg Land van Cuijk?



Bent u in 2017 op het gebied van rechten, regelingen of formulieren tegen problemen aangelopen in het kader van uw mantelzorg aan de persoon voor wie u zorgt?



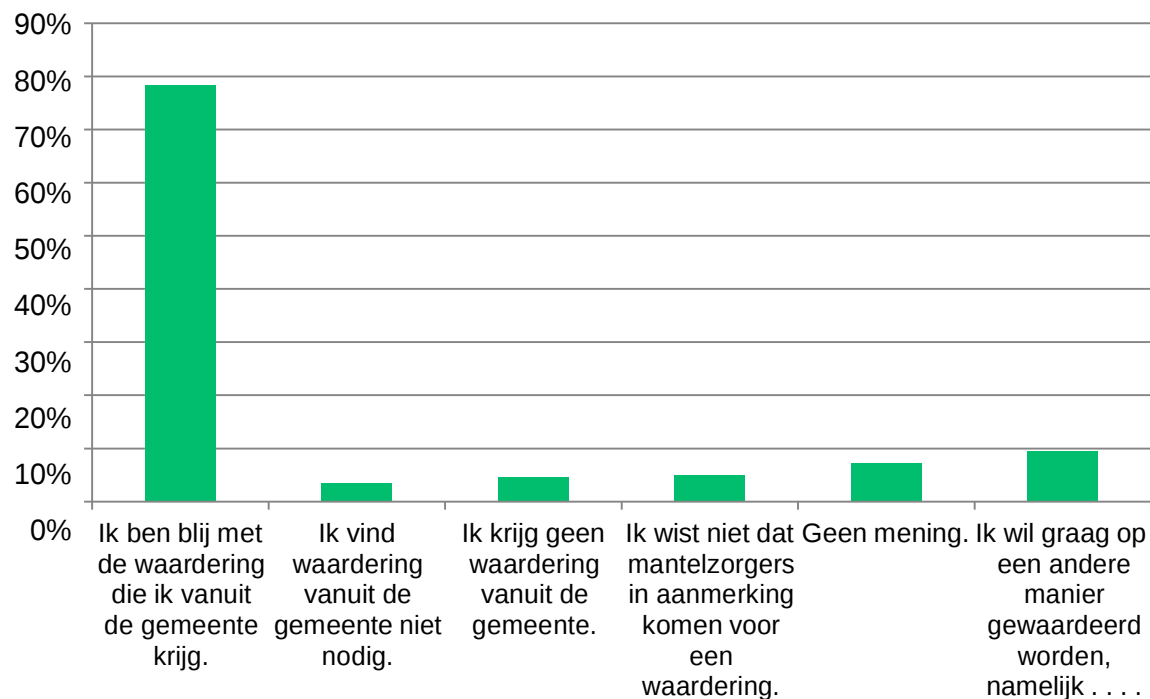
De respondenten die 'iets anders' hebben ingevuld geven aan dat ze het vervelend vinden om telkens hun verhaal op nieuw te moeten vertellen. Ze missen een warme overdracht tussen organisaties en binnen organisaties tussen medewerkers.

Het CAK wordt meerdere malen genoemd evenals het aanvragen van de mantelzorgwaardering. "Ik heb het rekeningnummer niet van mijn buurvrouw en nu kan ik het niet zelf aanvragen."

Bent u in 2017 op het gebied van rechten, regelingen of formulieren tegen problemen aangelopen?

	beschikking zorg uit Wmo	vergunning woning- aanpassing	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%

Wat vindt u van de waardering die u ontvangt vanuit de gemeente?



Een groot deel van de respondenten is blij met de waardering die ze krijgt. Toch zijn er ook een heel aantal mensen die niet van het bestaan van de waardering afweten. Veel mensen vinden het vervelend dat ze zichzelf moeten aanmelden: “Dat is weer een taak erbij.” En daarnaast lopen ze er tegenaan dat maar een persoon de waardering kan krijgen, terwijl er toch vaak meerdere mantelzorgers zijn betrokken: “Mijn zus kreeg het wel en ik niet.”

Er zijn ideeën om de waardering anders in te richten:

- Betere indicatie van zorg
- Hoger bedrag
- Leuke activiteiten voor ouderen
- Een bon die niet per se in het dorp besteed hoeft te worden.

De gemeente wil extra ondersteuning voor mantelzorgers regelen. Wat zou u graag willen dat de gemeente doet?

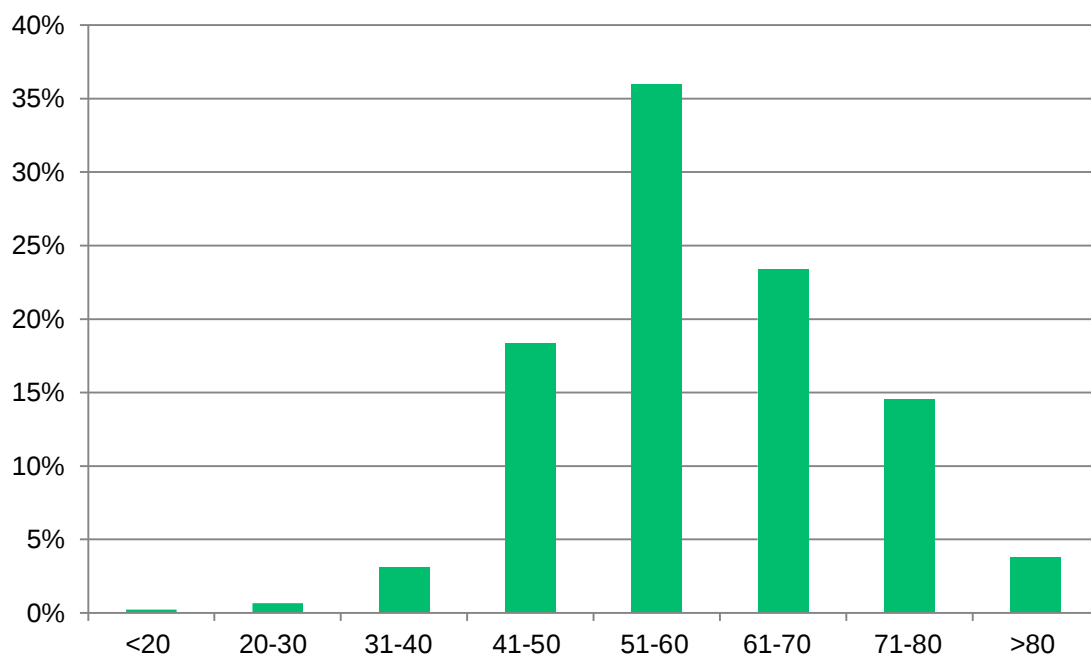


Van de respondenten die 'anders, namelijk' hebben aangekruist geeft 40 % aan dat de gemeente niets extra's hoeft te regelen of dat ze op dit moment geen extra ondersteuning nodig hebben.

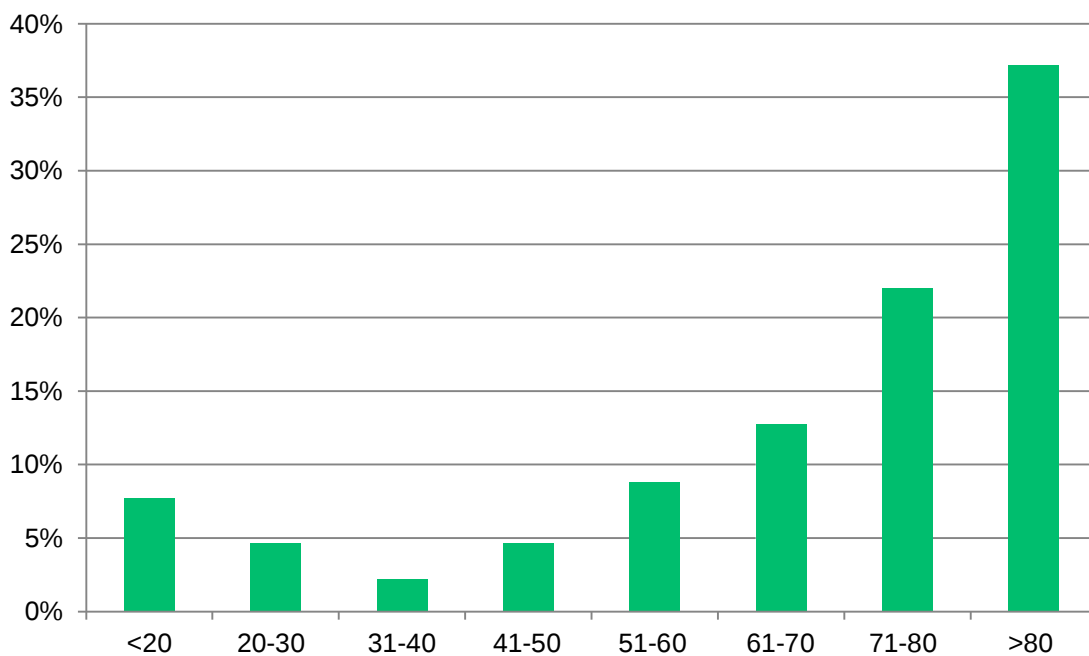
De ideeën voor extra ondersteuning zijn:

- Zorg in natura
- Structurele verlichting (i.p.v. tijdelijk)
- Kilometervergoeding
- Organisaties uit de gemeente stimuleren om beleid te ontwikkelen om mantelzorgers te ontzien
- Meer professionele inzet, ook preventief
- Soepelere regels m.b.t. sollicitatieplicht

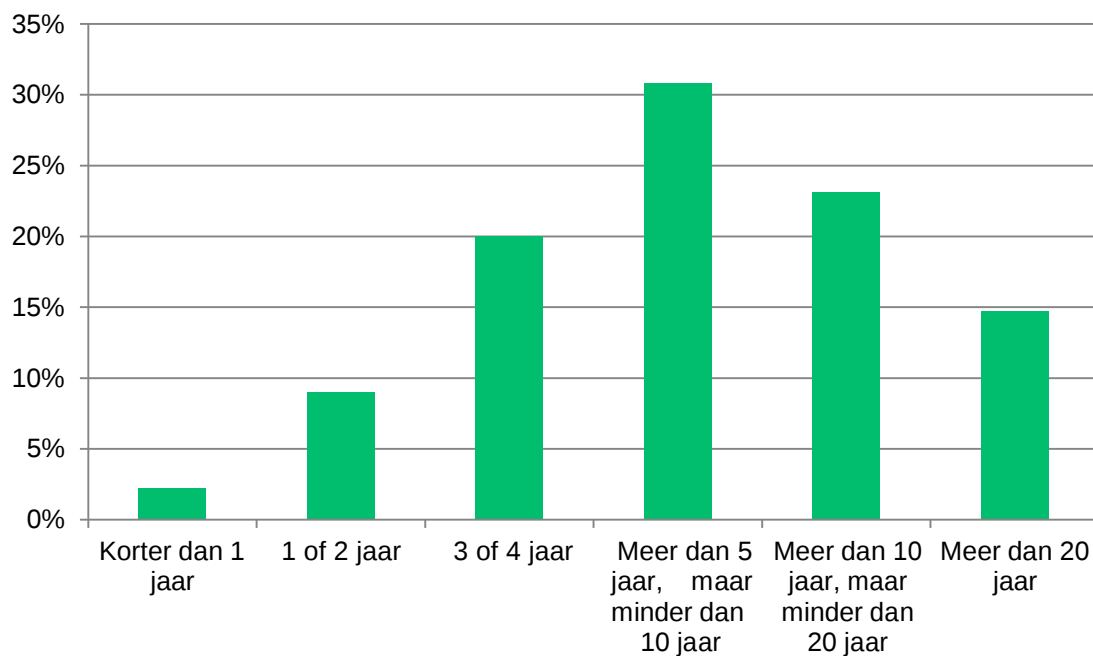
Wat is uw leeftijd?



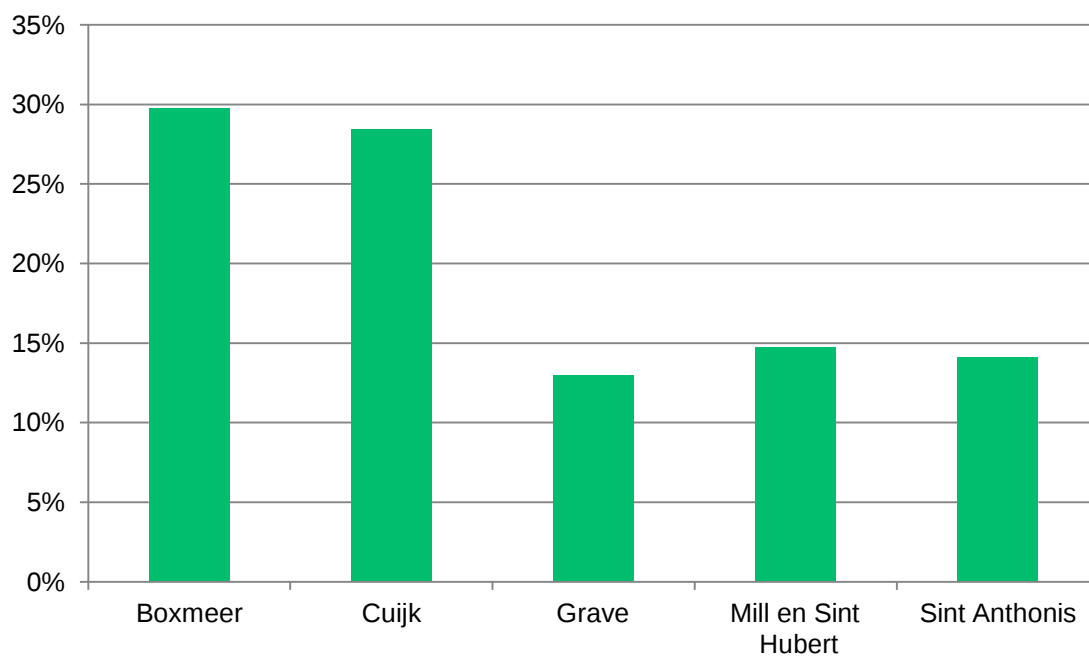
Wat is de leeftijd van de persoon waar u voornamelijk voor zorgt?



Hoe lang verleent u al zorg aan de persoon waar u voornamelijk voor zorgt?



In welke gemeente woont u?



3. Opbrengsten uit de gesprekken met stakeholders over mantelzorgbeleid in het Land van Cuijk

In overleg met de projectgroep, betrokken bij ons onderzoek naar het mantelzorgbeleid in het Land van Cuijk, hebben we in acht gesprekken gesproken met de volgende stakeholders:

- De beleidsmedewerkers van de vijf gemeenten en Wmo-loketten
- Zorgorganisatie Pantein
- Zorgcoöperaties (verenigingen) in Wanroij en St. Hubert
- Welzijn en vrijwillige thuishulp via Blink en Sociom
- GGZ via Indigo en GGZ Oost Brabant
- Stichting Welzijn Ouderen in Cuijk en Grave
- CJG en MEE Den Bosch (telefonisch gesproken)
- Steunpunt Mantelzorg Land van Cuijk

De gesprekken zijn gevoerd in de periode van medio november 2017 tot medio januari 2018.

De volgende vragen waren leidend in deze gesprekken:

1. In hoeverre komt u mantelzorg en mantelzorgers tegen?
2. Hoe ziet uw huidige dienstverlening op mantelzorgondersteuning eruit?
3. Wat is uw bijdrage aan signalering en preventie?
4. Wat voor cijfer geeft u het mantelzorgbeleid in het Land van Cuijk?
5. Welke rol ziet u voor uw eigen organisatie? Voor de gemeente? Andere organisaties? Inwoners?
6. Hoe bent u betrokken bij samenwerking in de regio?

1. In hoeverre komt u mantelzorg en mantelzorgers tegen?

Dit verschilt voor de verschillende stakeholders. Soms is er rechtstreeks contact via de zorg aan (het netwerk van de) de zorgvrager, andere organisaties komen

mantelzorgers nauwelijks tegen. Het streven om mantelzorgers te betrekken en hun welzijn in de gaten te houden is (voor zover van toepassing) van mantelzorgers is er wel, maar de praktijk is vaak weerbarstiger. Bijvoorbeeld omdat reorganisaties tijd en aandacht opslokken en er een cultuurverandering in de manier van werken nodig is. Veel organisaties spreken de ambitie uit om mantelzorgers en het netwerk meer te betrekken.

Daarnaast speelt ook mee dat sommige organisaties niet expliciet praten over mantelzorgers. De zorgverenigingen die zich met name richten op de eigen kern, geven de voorkeur aan outreachend werken, waardoor ze dichtbij zorgvragers en mantelzorgers komen. Een deelnemer aan een groepsgesprek met mantelzorgers gaf aan het zeer op prijs te stellen dat hem door de zorgvereniging gevraagd was of hij behoefte zou hebben aan een maatje. Opmerkelijk: het ging op een maatje voor zijn echtgenote met een chronische ziekte, maar het effect is natuurlijk evengoed een vorm van respijt voor de mantelzorger. Van dat dubbeleffect is men zich nog niet helemaal bewust. De mantelzorger is niet actief in beeld. Bijkomend verschijnsel is ook dat veel mantelzorgers zich niet herkennen in de term mantelzorger. Zoals een deelnemer van een jaar of zeventig in een groepsgesprek zei: “Ik zorg al 30 jaar voor mijn vrouw en ben me er pas anderhalf jaar van bewust dat ik mantelzorger ben”.

Algemeen is onze indruk dat de bekendheid van de stakeholders met mantelzorgers in de praktijk vergroot kan worden. In visie en plannen die we hebben gezien, komt dit voldoende aan bod. De stap naar de praktijk vraagt nog wel extra aandacht. Voor veel dienstverlening geldt dat je er pas naar omkijkt als je het nodig hebt en dat geldt zeker ook voor mantelzorgers. Zij vragen zich pas af of er ondersteuningsmogelijkheden zijn, op het moment dat zij ook werkelijk ondersteuning behoeven. Dat er dan een steunpunt is, weet lang niet iedereen. Daarbij werd nog in de groepsgesprekken met mantelzorgers opgemerkt dat de schroom om te vragen vaak groot is, “je hangt de vuile was niet zomaar buiten”. Dit geldt nog eens extra voor mantelzorgers van zorgvragers met psychische en psychiatrische problematiek.

2. Hoe ziet uw huidige dienstverlening op mantelzorgondersteuning eruit?

De organisaties bieden verschillende vormen van ondersteuning aan, soms heel rechtstreeks gericht op de mantelzorger, denk aan GGZ en het Steunpunt Mantelzorg met diverse activiteiten voor mantelzorgers. De groeps gesprekken aangeboden door het Steunpunt vinden op drie locaties plaats en worden door de ons gesproken mantelzorgers als prettig en nuttig ervaren. Het bepalen van de agenda door deelnemers zelf in combinatie met het contact met gelijkgestemden wordt gewaardeerd.

Andere organisaties bieden vaak ondersteuning die niet rechtstreeks op mantelzorgers zelf gericht is, maar eerder op de patiënt of zorgvrager. Veel zorgorganisaties betrekken de mantelzorger bij het gesprek met de zorgvrager over gewenste ondersteuning en hulp.

Op het terrein van informele zorg en hulp zien we een breed palet aan activiteiten vanuit de SWO's en organisaties als Zonnebloem, Rode Kruis e.d. Ons viel op in de gesprekken dat er maar weinig samenwerking in de praktijk gerealiseerd wordt. Het voelt of de informele organisaties 'in elkaars vijver vissen'. Mantelzorgers geven aan dat zij het informele zorg- en hulpaanbod als versnipperd ervaren. En terwijl op de ene plek een tekort is aan vrijwilligers en de gevraagde hulp niet voorhanden is, zijn er ook plaatsen waar genoeg vrijwilligers zijn weinig te doen hebben bij gebrek aan vraag. De wens voor meer signalering en afstemming tussen de verschillende organisaties wordt vaker als ambitie genoemd. En flexibiliteit om het beter te organiseren.

Deskundigheidsbevordering (vrijwilligersacademie) staat al langer op de agenda maar komt tot nog toe niet van de grond. Voor betrokken informele organisaties is het onduidelijk wie wel het overzicht heeft van de gehele sociale kaart. De gemeente wordt vaker genoemd dan deze organisaties.

We zien in het Land van Cuijk een groot scala aan mogelijkheden voor de ondersteuning van mantelzorgers. Door de stakeholders, andere organisaties en commerciële partijen. Maar weet men dat ook voldoende van elkaar? Ook de vrijwillige zorg en hulp is versnipperd en er is op dit moment geen sprake van een

heldere coördinatie. Onze indruk is dat er veel meer mogelijk is om de formele en informele zorg verder te verbinden en samen te laten werken.

3. Wat is uw bijdrage aan signalering en preventie?

Alle gesprekspartners benoemen de wens om hier een bijdrage aan te leveren. Daarbij komt elke keer ter sprake dat het lastig is om mantelzorgers te herkennen of te vinden. In het algemeen trekken mantelzorgers pas aan de bel als de nood hoog is. Sommige organisaties noemen het werken in de wijk (sociale teams bijvoorbeeld) als manier om mantelzorgers op tijd te vinden. Men ziet ook wel wat mogelijkheden om via het huidige aanbod voor zorgvragers, mogelijke overbelasting bij mantelzorgers te signaleren. Bijvoorbeeld de SWO's die zich richten op (het herkennen van) eenzaamheid. Ook de chauffeurs die maaltijden rondbrengen komen dichtbij de mensen.

In vergelijkbare landelijke gemeenten zien we dat een goed netwerk van informele zorg een belangrijke rol speelt bij signalering. Vrijwilligers komen meestal bij de hulpvrager en mantelzorger thuis, zien gelijk hoe het gaat in de thuissituatie. Het stroomlijnen en bundelen van deze signalen levert een bijdrage aan de versterking van signalering en preventie.

4. Wat voor cijfer geeft u het mantelzorgbeleid in het Land van Cuijk?

- Waarom dit cijfer?
- Wat is er nodig om op een hoger cijfer te komen?

Alle gesprekspartners vinden het prettig in gesprek te gaan over mantelzorgbeleid en stellen het op prijs dat de gemeente hen betreft. Iedereen die wij spraken geeft, als hij/ zij een cijfer wilde geven, een voldoende voor het beleidsplan. Velen merken wel op dat het beleid dateert uit de periode van voor de Wmo. Een aantal organisaties mist in het huidige plan een integrale visie op mantelzorg(ondersteuning).

Algemeen wordt opgemerkt dat het mantelzorgbeleid te onbekend is. Daarbij heeft men vaak niet zo'n goed beeld hoe het er in de praktijk uit ziet.

In het gesprek met de beleidsmedewerkers van de vijf gemeenten en een Wmo-teamleider kwam naar voren dat de afstemming tussen deze vijf gemeenten extra tijd en met name energie vraagt. Een streven naar meer eenvormigheid, een kader voor mantelzorgondersteuning, wordt als gezamenlijke wens vaker benoemd. We hoorden ook de wens om de verschillende rollen van beleidsmedewerkers en bestuurders bij de vorming en uitvoering van het beleid te verhelderen. Aandacht voor wederzijdse verwachtingen draagt bij aan het gewenste resultaat. De samenwerking van de gemeenschappelijke werkorganisatie CGM (Cuijk, Grave en Mill) wordt als goed voorbeeld gezien voor meer samenwerking en afstemming.

Richting de praktijk en uitvoering zien we dat als concreet voorbeeld vaak de werkgroep Mantelzorg & werk van het Platform Mantelzorg als succes wordt genoemd. Aan een aantal organisaties is het predicaat mantelzorgvriendelijke werkgever al toegekend. Wellicht is de voorbeeldfunctie van de gemeenten die hierin meedoen ook van belang.

Het huidige beleid is met name door de gemeentelijke beleidsmedewerkers in samenwerking met het Steunpunt Mantelzorg vastgesteld. Een aantal gesprekspartners geeft aan graag betrokken te willen zijn bij de formulering van nieuw beleid. Zij hebben behoefte aan een meer gezamenlijke visie op de ondersteuning van mantelzorgers. Een gedragen visie biedt vaak de mogelijkheid om sneller tot concrete uitvoering en opzet van projecten te komen, het vergroot het eigenaarschap bij alle stakeholders.

5. Welke rol ziet u voor uw eigen organisatie? Voor de gemeente?

Andere organisaties? Inwoners?

Alle gesprekspartners geven aan dat ze een rol willen spelen voor mantelzorgers. Van elkaar geven stakeholders met name aan dat het Steunpunt Mantelzorg een grote rol heeft. Voor de uitvoering is veel waardering. Men verwacht daarnaast een innovatie- en aanjaagrol van het steunpunt, men vindt dat die in de praktijk nog te weinig zichtbaar is.

Op de vraag wat andere stakeholders dan voor concrete bijdrage leveren, blijft het vaker bij mooie plannen en wensen. Algemeen zien we bij alle stakeholders een wat afwachtende houding als het gaat om het nemen van nieuwe initiatieven op het terrein van mantelzorgondersteuning. Illustratief daarbij zijn de uitspraken over de werking van het Platform Mantelzorg. Alleen de werkgroep 'mantelzorg en werk' wordt als succesverhaal genoemd. Van de andere werkgroepen staat dat niet zo helder op het netvlies.

Ons viel op in de gesprekken dat het vaak makkelijker is te benoemen wat de gewenste rol en bijdrage van een andere organisatie is, dan in de spiegel te kijken en te benoemen wat de eigen organisatie kan bijdragen en betekenen. Het uitwerken en maken van afspraken over de verschillende rolverwachtingen wordt niet als wens geuit, maar lijkt ons een goede stap om verdere netwerksamenwerking vorm te geven. Veel gesprekspartners noemen een spilfunctie voor het Steunpunt Mantelzorg. Men gaat daarbij nogal eens voorbij aan de beperkte personele inzet vanuit het steunpunt. Maar met zo'n grote rol in de uitvoering is het veel gevraagd om tegelijkertijd de grootste aanjager en innovator te zijn. De organisaties naast het steunpunt zien voor zichzelf op dit moment niet zo'n grote rol bij de ondersteuning van mantelzorgers, men wil wel datgene wat men nu al biedt verder uitbouwen. Het is dus belangrijk om opnieuw de wie-doet-wat-vraag te stellen en keuzes te maken.

6. Hoe bent u betrokken bij samenwerking in de regio?

In de gesprekken hoorden we de uitdrukkelijke wens om als organisaties meer samen te werken. De betrokkenheid is groot en velen zoeken naar een werkwijze waarbij de onderlinge samenwerking vergroot kan worden.

Bij doorvragen naar wat daar dan voor nodig is, hoorden we met name tijd en gebrek aan fte, maar ook wel schroom om het samen te regelen. Het eigen organisatiebelang komt dan toch weer om de hoek kijken. Er speelt nu eenmaal veel in de zorg, er zijn kleine commerciële aanbieders bij gekomen, men kijkt naar eventuele concurrentie. Het ontbreekt medewerkers ook wel aan mandaat om door te kunnen pakken. Dat leidt vaak tot een afwachtende houding. Het is niet vanzelfsprekend om initiatief te nemen en kar te trekken. En tegelijkertijd wordt een andere organisatie ook niet vanzelfsprekend het initiatief gegund, want die kan dan er dan met de eer (en het budget) vandoor gaan.

Er worden zeker voorbeelden van goede samenwerking genoemd: onderlinge korte lijntjes, casusoverleg, aandacht voor een specifieke doelgroep, Samenspel. Het gaat dan vooral om samenwerking tussen twee of drie partijen.

Om tot structurele samenwerking te komen is er meer nodig dan alleen afstemming. En er is absoluut een intentie om het veel meer samen te doen. Het is zinvol het gesprek hierover te voeren en te kijken wat nodig is om tot een samenwerkingsprogramma mantelzorg te komen. Bedenk daarbij dat in een netwerksamenwerking alle spelers een bijdrage leveren, taken verdeeld zijn en dat er niet één speler de trekker is.