

SCHRIFTELIJK ANTWOORD OP MONDELINGE VRAAG 5

Raad voor maatschappelijk welzijn van 24 juni 2019

Indiener: A. Orlans.

Vraag: Beleid mantelzorgers.

Coördinator: Directie Samen Leven – Sociaal Huis (Sociaal Beleid- Sociale Zaken)

Bevoegd collegelid (leden): Schepen G. De Francesco

Antwoord college

1. Kunnen we werk maken van een actieplan om meer mantelzorgers te bereiken met info en hulp? Elke mantelzorger heeft bv recht op een mantelzorgpremie, maar vaak weten mensen dit niet. Hier is een grote rol voor de zorgcoach weggelegd. Hoe maken we de zorgcoach nog bekender in de buurt? Hoeveel zorgcoaches zijn er? Zijn er genoeg zorgcoaches?

Dank voor uw persoonlijke betrokkenheid op dit belangrijke thema, dat beleidsmatig vooral in de schoot ligt van het Zorgbedrijf Rivierenland, waar om samen met jou in de Raad van Bestuur te zetelen en ik jou dus ook als bondgenoot zie om dit thema, samen met de andere collega's hier aanwezig verder op te volgen, te laten groeien en waar nodig nog beter in te spelen op noden en opportuniteiten.

Er zijn in Mechelen 4 zorgcoaches (2,9 VTE), elk gelinkt aan een regio in Mechelen: Noord; Zuid, Centrum en Leuvensesteenweg met bijbehorende dorpen.

Reeds ondernomen acties om zorgcoaches bekend te maken in Mechelen:

- Proactieve huisbezoeken in Mechelen en de dorpen bij 60 plussers
- Voorstelling van zorgcoaches tijdens de maaltijden in de dorpen
- Publicatie artikel in de Nieuwe Maan
- Aanwezigheid van zorgcoaches in de LDC's met in Den Abeel en Hombeek vaste spreekuren

Zorgbedrijf Rivierenland stelt ook vast dat het niet evident is om mantelzorgers te bereiken. Daarom ontwikkelden we recent een folder gericht op deze groep. Deze folder wordt verspreid online, via de zorgcoach,

de sociale dienst van de woonzorgcentra en de thuiszorg. De bedoeling is vooral om de mantelzorger een aanspreekpunt te bieden van waaruit naar extra hulp kan gezocht worden.

We zoeken ook partners om samen dingen te organiseren maar merken dat er weinig mantelzorgers komen naar activiteiten zoals praatcafé's of infonamiddagen en -avonden. Zo was er vorig jaar op de dag van de mantelzorger nog een mantelzorgbeurs in lokaal dienstencentrum De Schijf in samenwerking met Thomas More Hogeschool maar met bijzonder weinig respons. Het lijkt vooral zinvol om zoveel mogelijk informatie bereikbaar te maken zodat mantelzorgers snel een aanknopingspunt hebben om verdere hulp op maat te ontwikkelen.

Buiten het zorgbedrijf zijn er nog organisaties die inzetten op mantelzorg. Bvb; Ik denk aan mutualiteiten, familiehelp, wit-gele kruis, Okra, Samana (et vroegere ziekenzorg) werkt rond/met mantelzorgers: zij beschikken vb over een telefonische hulplijn <https://www.samana.be/mantelzorgtelefoon/>

Er is ook een mantelzorgacademie vanuit Thomas More/opleiding Verpleegkunde.

Het lijkt me verstandig om deze mantelzorgacademie verder te betrekken en samen met het Zorgbedrijf de analyse te maken hoe we samen meer en diverse mantelzorgers kunnen bereiken en deze mensen kunnen begeleiden.

2. Mantelzorgers zorgen vaak voor mensen die te ziek/oud zijn om nog volledig zelfstandig te wonen, maar nog niet voor lange tijd in een ziekenhuis of woonzorgcentrum willen opgenomen worden. -

Dagverzorgingscentra zijn daarvoor een goede oplossing. Het geeft de mantelzorger even rust en de zorgbehoevende kan nadien terug naar huis. Zijn er genoeg plaatsen of zitten deze centra elke dag vol?

Binnen onze dagverzorgingscentra van het Zorgbedrijf Rivierenland is nog buffercapaciteit die in aanmerking kan komen voor bijkomende gebruikers. Zorgbedrijf Rivierenland is zeker ook overtuigd van het belang van deze centra voor mantelzorgers en zette de afgelopen jaren al sterk in op bekendmaking bij doorverwijzers (artsen, ziekenhuizen) maar met beperkt resultaat. Bij de ontwikkeling van het nieuwe beleid rond de 1^{ste} lijnszone zullen we dit thema zeker mee behartigen.

In het najaar zullen we actief werken aan een communicatieplan om de bekendheid van deze dienstverlening te vergroten ook en vooral bij mantelzorgers.

3. Ook nachtopvang is belangrijk, niet elke mantelzorger woont thuis. Op de website van het ZBR lezen we dat de zorgbehoevende 65+ moet zijn om in aanmerking te komen voor nachtopvang. Waarom moet dat? Is er aanbod voor jongere zorgbehoevenden wat betreft nachtopvang en zo-ja, kunnen we dit bekender maken?

In wzc Hof van Egmont zijn 3 kleinere kamers voor mensen die nachtopvang nodig hebben. Deze kamers zijn erkend onder Centrum voor Kortverblijf. Omdat dit in een woonzorgcentrum is, is de wettelijke voorwaarde +65 jaar

Artikel 30. (01/01/2010- ...)

Een centrum voor kortverblijf is een voorziening waar aan gebruikers van 65 jaar of ouder ofwel gedurende een beperkte periode dag en nacht ofwel alleen 's nachts huisvesting en ouderenzorg wordt aangeboden

Echter, we kunnen afwijken van deze leeftijdsgrens. We zijn echter beperkt tot maximaal 10% mensen die jonger dan 65 jaar zijn.

Er is in de regio ook de dienst 'Nachtzorg' aan huis (<https://www.nachtzorg.be>). Er is in de regio Mechelen aanbod waarbij hetzij vrijwilligers, hetzij professionelen naar huis gaan ter ondersteuning. Voor meer info kan je bij de zorgcoaches terecht. In de toekomst zouden we hier meer op kunnen inzetten en gericht doorverwijzen, zodat alle Mechelaars een aanvraag kunnen doen.

4. Als we het hebben over mantelzorgers denken we meestal aan een volwassene die voor een alleenstaande ouder op leeftijd zorgt. Dat zie je ook vaak aan de foto's en uitleg in brochures die verspreid worden voor mantelzorgers. Er zijn echter ook jonge mantelzorgers. Zij hebben het nog moeilijker om hun weg te vinden in het zorgaanbod en kunnen nóg meer hulp gebruiken dan andere mantelzorgers. Denk aan zaken die voor oudere mantelzorgers een evidentie zijn, zoals het betalen van rekeningen. Kan hiermee rekening worden gehouden in de communicatie en aandacht aan gegeven worden?

Een goede suggestie die inhoudelijk maar ook in beeld en kanaalkeuze kan vertaald worden. We nemen deze opmerking zeker mee in toekomstige communicatieplannen.

Er zijn uiteraard ook andere mantelzorgers dan degenen die voor hun ouder(s) zorg bieden, die zitten dan eerder bij de reeds genoemde partners mutualiteiten, familiehelp, wit-gele kruis, Okra, Samana.

Er zijn uiteraard ook andere mantelzorgers dan degenen die voor hun ouder(s) zorg bieden. Binnen Zorgbedrijf Rivierenland ligt de focus van het aanbod op ouderen en is er minder een link naar andere doelgroepen. Onze communicatie is dan ook vooral gericht op mantelzorgers van ouderen.

Binnen het inloophuis dementie ('t MoNUment) zijn er ook veel jongere mantelzorgers aanwezig. Voor de Niet-pluis folder voor dementie hebben we op de cover en ook in de binnenzijdes bewust gezocht naar jongere mantelzorgers.

5. Hulp voor een mantelzorger gaat niet enkel over het financiële (mantelzorgpremie) of het fysieke (thuishulp), maar vaak ook over het

mentale. Is er een toeleiding naar psychologische ondersteuning? Wordt dit actief gepromoot door de zorgcoach?

De zorgcoaches doen zeker actieve toeleiding naar psychologische ondersteuning. Ze hebben nauw contact met 't MoNument, CAW, CGG,...voor doorverwijzing van mantelzorgers. Zowel in de Thuiszorg als in de WZC's en DVC's wordt er aandacht besteed aan de psychische draagkracht van mantelzorgers (verschillende acties, opleidingen aan personeel).

Er is een website Vlaams expertisepunt mantelzorg. Daar is ook een rubriek voor jonge mantelzorgers op te vinden.

In sommige andere steden zijn er praatgroepen voor jonge mantelzorgers. Die is er nog niet in Mechelen.

Die zijn er voorlopig nog niet in Mechelen, maar zoals aan het begin gezegd: ik zie het gemeenteraadslid, samen met de andere leden van de RvB van Zorgbedrijf Rivierenland als partners om hierin de nodige stappen te zetten.

6. Wat betreft het personeelsbeleid van de stad, wordt er daar speciaal aandacht gegeven aan het ondersteunen van mantelzorgers? Zo ja, hoe ?

Een specifiek beleid met betrekking tot personeelsleden die ook mantelzorger zijn, is er niet.

Wel heeft de organisatie een brede waaier van verlofstelsels die flexibele opname van uren of dagen mogelijk maakt voor zover dit verenigbaar is met de werking van de dienst.

De meeste medewerkers werken ook met een flexibele uurregeling, waardoor ook dat mogelijkheden biedt.

Gezien Het Nieuwe Werken en de work-life balans pijlers zijn van het personeelsbeleid, zal steeds in de meest ruime zin gekeken worden naar de vraag van medewerkers die nood hebben aan flexibiliteit.

Mechelen, 25 juni 2019



Erik Laga
Algemeen directeur



Ondracht burgemeester
van 1/1/2019, in toepassing
van artikel 230, decreet lokaal bestuur

G. De Francesco
Schepen