

GEZOND IN Drenthe

2019



UITGAVE BIJ DE AFSLUITING VAN HET INTERREG-PROJECT 5B IN FOR CARE 2016-2019

Drenthe

Geef ruimte aan mantelzorgers, ook en juist binnen de werkomgeving



In 2018 zijn in het magazine *Gezond in Drenthe* diverse projecten beschreven op het gebied van gelukkig en gezond ouder worden in onze provincie. Eén van deze projecten is: het internationaal project In For Care.

In For Care is een project binnen het Interreg Noordzee Programma waarbij tien partnerregio's uit zes landen samenwerken en kennis en ervaringen uitwisselen. Het is één van de projecten waar Drenthe trots op is.

In Drenthe is het project onder andere gericht op duurzame inzetbaarheid van werknemers die naast hun werk ook mantelzorgtaken verrichten. De provincie Drenthe heeft beleid ontwikkeld ten behoeve van alle Drentse MKB-bedrijven om inzet van deze werknemers op flexibele wijze te vergroten.

In Drenthe doen we dergelijke projecten omdat we het belangrijk vinden dat medewerkers in het bedrijfsleven fit en actief tot hun 67e levensjaar kunnen functioneren. Maar ook

zodat personeel mee kan groeien met de ontwikkelingen uit de markt, dat organisaties continuïteit kunnen waarborgen, daardoor toekomstbestendig blijven en zorgen voor werkgelegenheid in Drenthe.

Dit mini-magazine geeft inzicht in de afronding van alle deelprojecten die we binnen dit internationale project in Drenthe hebben uitgevoerd. Zo krijgt u een overzicht van alle belangrijke activiteiten die ontwikkeld zijn rondom het thema mantelzorg binnen In For Care.

Ik wens u veel inspiratie en leesplezier.

Henk Brink
Gedeputeerde Economie provincie Drenthe



Scene uit In For Care video



Werkgeversvereniging VPB Emmen al tien jaar op de bres voor de combinatie werk en mantelzorg

Herman Idema, directeur VPB Emmen (Vereniging Parkmanagement Bedrijventerreinen)



Scene uit In For Care video

De Vereniging Parkmanagement Bedrijventerreinen Emmen was in 2010 de eerste brancheorganisatie in Nederland die het onderwerp werkende mantelzorgers bij bedrijven op de agenda wist te krijgen. Tot de dag van vandaag is het voor de VPB een hot item. Half september presenteerde de VPB de online helpdesk mantelzorginfopunt.nl. Werkgevers vinden er snel en overzichtelijk informatie over allerlei aspecten waar je mee te maken krijgt als je werknemers hebt die tevens mantelzorgers zijn en hen hierin wilt faciliteren.

‘Aandacht voor mantelzorg. Je moet het gewoon dóen. Ons motto is niet voor niets: begint, eer ge bezint!’

De website vormt de afronding van de VPB-campagne *Duurzame inzetbaarheid; zó doen we dat in Drenthe!* De presentatie vond plaats op het kantoor van de VPB ten overstaan van diverse werkgevers en een internationale delegatie van het Interreg-project In For Care. De provincie Drenthe participeert in dit project dat tot eind 2019 loopt. In september was Drenthe gastheer voor een conferentie van de deelnemers uit de diverse Noordzeelanden.

Aandacht voor mantelzorg

VPB-directeur Herman Idema en beleidsmedewerker Arda van Dam verzorgden de presentatie. Hoe is de website ontvangen? Arda van Dam: ‘Zeer positief. We hebben in het voortraject met veel werkgevers overlegd die zich al in positieve zin onderscheiden als het om de combinatie werk en mantelzorg gaat. We hopen met de website juist bedrijven te bereiken die nog niet zoveel aandacht besteden aan mantelzorg, of koudwatervrees hebben.’ Herman Idema: ‘De insteek is heel simpel: Aandacht voor mantelzorg, je moet het gewoon dóen, niet te lang over praten, het is geen *rocket science*. Ons motto is niet voor niets: begint, eer ge bezint!’



Het allerbelangrijkste, onderzoek toont dat ook aan, is dat de directie van een bedrijf oprecht betrokken is bij het wel en wee van de werknemers: een goede bedrijfscultuur. In Drenthe raak je dan snel aan het begrip naoberschap, en het is opvallend dat juist in veel familiebedrijven de persoonlijke aandacht/aanpak bijna een vanzelfsprekendheid is. Bedrijven die een mantelzorgvriendelijk beleid voeren doen het ook gewoon beter: de medewerkerstevredenheid en de arbeidsproductiviteit nemen toe, terwijl het ziekteverzuim afneemt. En onderschat het imago niet: mantelzorgvriendelijke bedrijven vinden makkelijker nieuw personeel.'

Rijnlands model

Toch is er nog veel te doen, anders was de website niet nodig. Arda van Dam: 'Zeker, daarom zetten we ook op meerdere fronten in. Een ander onderdeel van de campagne was bijvoorbeeld de Buzz on Tour: met een oude Amerikaanse schoolbus bezochten we verschillende plekken in de provincie waar we met werkgevers en lokale politici in gesprek zijn gegaan. Diverse werkgevers zijn daardoor inmiddels overstag gegaan. We gaan daar zeker mee verder. We hebben ook bijgedragen aan de ontwikkeling van de M-Powertool, een

website die zich juist op werknemers richt, te vinden op www.mantelzorgpower.nl. Deze wordt goed bezocht en krijgt binnenkort een verdieping.

Herman Idema: 'Aandacht voor werkende mantelzorgers, en in iets breder verband duurzame inzetbaarheid, zijn een zaak van lange adem. Voor ons heeft het alles te maken met goed werkgeverschap, waarin het niet alleen om het financieel rendement van een bedrijf draait, maar vooral ook gekeken wordt naar de maatschappelijke impact die je als onderneming hebt. We noemen dit ook wel het Rijnlands model, dat staat voor duurzame groei, met oog voor de belangen van alle betrokkenen. Daartegenover staat het Angelsaksisch model dat zich op de korte termijn richt en waar maar één ding telt: winstmaximalisatie.'

De VPB vertegenwoordigt ruim 300 bedrijven in de regio Emmen, bij elkaar goed voor zo'n 18.000 fte aan werkgelegenheid. In alle activiteiten die de VPB voor haar leden organiseert staan de begrippen duurzaam en veilig centraal.



'Ongeveer één op de drie werknemers bij Dokter is mantelzorger. Daar bieden wij graag tijd en ruimte voor. En dat betaalt zich uit.'

Dokter schoonmaakorganisatie biedt volop ruimte om werk en mantelzorg te combineren

Het is ergens in 2012 als de VPB (Vereniging Parkmanagement Bedrijven) Emmen - een oproep doet aan bedrijven mee te doen aan een pilot over hoe mantelzorg en werk gecombineerd kunnen worden. Bijna niemand reageert. Jelle Dokter, destijds bestuurslid van de VPB, meldt dan zijn eigen bedrijf aan, Dokter Schoonmaakorganisatie. Bij Dokter is er altijd veel ruimte voor werknemers om naast het werk anderen te kunnen ondersteunen.

Flexibele werkuren zou ideaal zijn. Ik wil beoordeeld worden op mijn output en resultaten.



Dokter Schoonmaakorganisatie begon in 1966 met twee werknemers. De hoofdlocatie is Emmen, maar inmiddels werkt het bedrijf door heel Noord-Nederland en zijn er zo'n 800 mensen werkzaam. Het merendeel van de werknemers werkt parttime en is vrouw. Begin jaren negentig wordt Dokter Schoonmaakorganisatie een BV en neemt zoon Jelle het roer over van zijn vader. Inmiddels zijn ook Gert en Inge, kinderen van Jelle, in het bedrijf werkzaam.

Maatschappelijk rendement

Harald Vos, hoofd Administratie en HRM (Human Resource Management) bij Dokter, was er in 2012 ook al bij: 'We werken vanuit een duidelijke visie. Bij ons draait het niet alleen om winst-maximalisatie, maar is ook de factor maatschappelijk rendement heel belangrijk. Ons kapitaal zit in de mensen,

die willen we graag aan ons binden. De basisfilosofie bij Dokter is: oog hebben voor elkaar. In Drenthe heb je het dan al snel over wat wij hier *naoberschap* noemen. In familiebedrijven is dit ook een beetje de cultuur: mensen kennen elkaar, weten wat ze aan elkaar hebben. Er is vertrouwen en zolang jij je taken uitvoert, is er veel bespreekbaar.

Bij ons werken vooral vrouwen en die zijn in het algemeen meer met mantelzorg bezig dan mannen. Ongeveer één op de drie werknemers bij Dokter is mantelzorger (landelijk is dit nu één op vier). Onze grootste groep werknemers is tussen de 45 en 55 jaar oud, het gemiddeld dienstverband is 12-15 jaar. In 2012 tekenden we als eerste in de regio het Mantelzorgprotocol waarmee je als bedrijf uitspreekt een mantelzorgvriendelijk beleid te willen creëren.

Duurzame inzetbaarheid

Sindsdien zijn er nog veel stappen gezet. Onze uitvoerende medewerkers worden aangestuurd door objectbegeleiders. Zij vormen het middenkadermanagement en hebben met zowel de medewerkers als met klanten regelmatig contact. Ze zijn als het ware het cement van Dokter. Wij hechten eraan dat mensen elkaar ook écht zien en spreken en proberen de digitale contacten te beperken. De objectbe-

geleiders, in totaal gaat het om groep van zo'n 15-20 medewerkers, zijn dus regelmatig op de werkplekken aanwezig. Die inzet kost extra tijd en geld, maar levert ook veel op: vertrouwen in elkaar. Er is een sfeer en cultuur waarin werknemers de wens om mantelzorg te verlenen makkelijk durven uiten. De objectbegeleider stemt dit vervolgens met de klant af. Heel vaak lukt het dan om aan de wensen van de mantelzorger tegemoet te komen en als het niet lukt wordt er gekeken naar andere projecten waar iemand kan worden ingezet.

De objectbegeleiders kijken ook naar de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers: wie kan welke taken het beste verrichten. Stel, iemand heeft snel last van haar rug door slijtage of wat dan ook. Zo'n medewerkster geef je dan geen dweilklossen. Er zijn genoeg andere schoonmaaktaken die zij wel kan doen.

Onze aanpak betaalt zich uit. Dokter kent weinig werk gerelateerd verzuim, en heeft veel hardwerkende, loyale werknemers. Mensen werken graag en lang bij ons. Het straalt in die zin ook op Dokter af, hoewel we ons mantelzorgvriendelijk imago niet als PR-instrument inzetten. Dat is ook niet nodig, wij dóen het gewoon!



De Groot Installatie groep: mantelzorgbeleid moet in je DNA gaan zitten



De Groot Installatie groep bestaat sinds 1965. Het bedrijf telt zo'n 700 medewerkers, heeft meerdere vestigingen in heel Nederland en is voornamelijk werkzaam in de elektrotechniek, werktuigbouw en brandbeveiliging. De Groot is aangesloten bij de VPB (Vereniging Parkmanagement Bedrijventerreinen) Emmen, die in 2012 een project startte over werk en mantelzorg. Omdat de Groot een echt familiebedrijf is, vroeg de VPB of zij hierin een voorbeeld voor andere bedrijven wilde zijn. De Groot heeft hier bewust en volmondig 'ja' tegen gezegd.



Scene uit In For Care video

Wat waren de overwegingen om aan deze pilot mee te doen? Irma Timmer-de Groot, één van de vier directieleden van het gelijknamige familiebedrijf en belast met HRM (Human Resource Management): 'Recente cijfers geven aan dat één op de vier Nederlanders mantelzorg is. Een groot deel van hen combineert werk met zorgtaken. De uitdaging waar we als werkgever voor stonden en staan is om van je werknemers duurzaam inzetbare medewerkers te maken. Mantelzorgvriendelijk zijn is daar een belangrijk onderdeel van.'

Concreet begonnen

Wij hebben het onderwerp destijds eerst uitgebreid besproken binnen ons managementteam en de ondernemingsraad. Daarna volgde een

presentatie voor het hele bedrijf en een nulmeting begin 2013. Daaruit bleek dat er, op een respons van 178 enquêtes, 35 mantelzorgers waren, ofwel 1 op de 5 werknemers. Op directieniveau is vervolgens een plan gemaakt, met externe begeleiding overigens. Medio 2013 zijn we concreet gestart met een training voor leidinggevenden, een abonnement op het blad "Mantelzorg actueel", een mantelzorgitem in onze halfjaarlijkse nieuwsbrief én een folder over mantelzorg die naar al onze medewerkers is gestuurd met de oproep zich te melden als mantelzorg via een daarvoor aangemaakt mailadres. Mantelzorg is sindsdien ook een vast onderwerp in de jaargesprekken met onze medewerkers. Wij noemen het bewust geen functioneringsge-

sprekken, omdat het over de persoonlijke situatie van de werknemer gaat. Werknemers ervaren dit als positief.

Erkenning als mantelzorgvriendelijk bedrijf

Tijdens "De dag van de mantelzorg" in november 2013 kregen medewerkers die bij ons als mantelzorgers bekend zijn een kleine attentie met een persoonlijke boodschap. Alles bij elkaar resulteerde dit in het uitreiken van de erkenning "Wij werken mantelzorgvriendelijk" door de Landelijke Stichting Werk & Mantelzorg. Vanaf 2014 hebben we dit beleid voortgezet en waar mogelijk uitgebreid. Naast de jaargesprekken waarin mantelzorg een item is, organiseerden we een training "Mantelzorg voor lei-



dinggeveden". Daarin gaat het onder andere over zaken als: hoe herken je een mantelzorg, hoe organiseer je het werk zodanig dat iemands werk- en zorgtaken elkaar niet in de weg zitten en hoe bied je passende oplossingen als zich problemen voordoen bij de mantelzorg. Deze cursus voorzag in een duidelijke behoefte en is sindsdien meerdere keren gegeven voor verschillende groepen leidinggevenden. Zo houd je het onderwerp ook levend. Mantelzorg moet als het ware in het DNA van je bedrijf zitten.

Duurzame inzetbaarheid

Wat is huidige stand van zaken rond mantelzorg? Irma Timmer-de Groot: 'Binnen ons bedrijf staat mantelzorg inmiddels goed op de kaart. Maar je

moet het blijven benoemen, zorgen dat het zichtbaar is. Aandacht via onze nieuwsbrief, social media en in de jaargesprekken zijn daarin belangrijk. En je moet maatwerk bieden: iedere mantelzorg is anders en vraagt om een specifieke aanpak. Als je daarin kunt meebewegen als bedrijf win je veel vertrouwen en loyaliteit. Wat we missen is een effectieve doorverwijzing van mantelzorgers die aangeven problemen te ervaren. Dat kan om heel verschillende dingen gaan, afhankelijk van de mantelzorgsituatie. Voor ons is het nu een zoektocht om de juiste instanties te vinden en dat is heel vervelend. Wij zouden graag een soort mantelzorgmakelaar zien, die daar snel in kan bemiddelen en adviseren. Zo is er in het kader van duurzame

'Bij de Groot komt mantelzorg terug in de jaargesprekken met alle werknemers. Voor ons is dat inmiddels vanzelfsprekend.'

inzetbaarheid nu een campagne om laaggeletterdheid aan te pakken. Best een hot item, ook voor ons bedrijf. Ze hebben daar een heel handig contactformulier gemaakt: als je dat als werkgever invult, worden er vanzelf een aantal dingen in werking gezet. Iets dergelijks zou bij mantelzorg ook heel nuttig zijn. Vanuit onze MVO-bedrijfsdoelstelling (maatschappelijk verantwoord ondernemen) dragen wij graag bij aan een betere maatschappij. Maar we zijn uiteindelijk wel een bedrijf, mantelzorg is niet onze core business.'



Aandacht voor mantelzorg zou in elk bedrijf de standaard moeten zijn



Albert Nieuwenhuis (links) aan het werk: 'Bij mantelzorg gaat het om vier fasen: bespreken, beschrijven, bekwamen en borgen.'

Steeds meer werknemers in Nederland zijn tevens mantelzorger. Nu combineert gemiddeld 1 op de vier werknemers werk en mantelzorg, in de komende jaren gaat dat richting één op drie. Vaak leidt dit tot situaties van overbelasting, met ziekteverzuim en uitval als gevolg. Veel werkgevers zijn zich onvoldoende bewust van de spagaat die hun werknemers jarenlang maken. En de negatieve gevolgen hiervan, terwijl het heel goed ook anders kan. Reden voor de provincie Drenthe om een op werkgevers gerichte cursus aan te bieden.

Trainer en adviseur Albert Nieuwenhuis heeft de werkgeverscursus *Aandacht voor mantelzorg in Drenthe* ontwikkeld en uitgevoerd. Vanuit het loket Ik ben Drents ondernemer denkt Leon van Nisselroy daar namens de provincie Drenthe actief in mee.

Betere rapportcijfers

Albert: 'Eerst even een paar cijfers: werkgevers denken vaak een goed beeld te hebben van wat er onder hun

werknemers leeft, maar dat is lang niet altijd het geval. Voor mantelzorg geldt dat 50% van alle werknemers niet aan de baas meldt dat zij tevens mantelzorger zijn. Vaak denken werknemers dat dit privé is, dat de werkgever er niets mee te maken heeft, of er niet mee moet worden lastig gevallen. Ook werknemers moeten dus veel bewuster melding gaan maken van het feit dat zij tevens mantelzorger zijn.

Leon: 'Wanneer werkgevers echt ruimte bieden aan werkende mantelzorgers zie je een paar dingen gebeuren: het verzuim neemt af, er is minder verloop van personeel, de productiviteit neemt toe, evenals het werkplezier en de medewerkerstevredenheid. Kortom, alle prestaties verbeteren, inclusief het imago van het bedrijf en de loyaliteit naar de werkgever toe.'

Wederzijds belang

Er lijken louter voordelen te zitten aan een mantelzorgvriendelijke werkomgeving. Waarom is zo'n cursus dan nodig? Albert: 'Veel werkgevers zijn er in het geheel niet mee bezig. Of ze hebben angst dat werknemers misbruik zouden maken van de voorzieningen die je dan biedt. En ook werkgevers zien dit onderwerp te veel als een privékwestie terwijl er een wederzijds belang is. Uitval door overbelasting/mantelzorg staat nu al in de top 5 van verzuimoorzaken bij bedrijven. En dit zal verder toenemen, omdat het aantal werknemers dat tevens mantelzorger is groeit. Als werkgever kun je er dus maar beter op voorsorteren en mantelzorg de plek geven die het binnen elke onderneming verdient. Dat is wat we met de cursus wilden overbrengen.'

Cursusopzet: bespreken en beschrijven

De cursus bestaat uit vier delen en is in de loop van 2019 in totaal drie keer gegeven, voor in totaal een kleine twintig werkgevers. In elke sessie van 1,5 uur stond één fase centraal waar je als mantelzorgvriendelijke werkgever mee te maken. Wat zijn die vier fasen? Albert: 'Wij duiden het aan als de vier B's die rond mantelzorg in elk bedrijf/instelling aan de orde moeten komen: bespreken, beschrijven, bekwamen en borgen. Mantelzorg maak je bespreek-

'Werkgevers die meebewegen met werknemers die tevens mantelzorger zijn, worden daarvoor beloond.'

baar door het er eerst als directie over te hebben en het besluit te nemen dat je er structureel aan gaat werken. Het onderwerp wordt daarna besproken met en onderzocht bij werknemers. Zo krijg je een beeld hoeveel werknemers tevens mantelzorger zijn. Mantelzorg gaat zo deel uitmaken van de cultuur van de onderneming. Alleen al hierdoor melden werknemers zich drie keer minder snel ziek.'

Leon: 'Ik heb het zelf meegemaakt als leidinggevende. Door het hier over te hebben met je medewerkers geef je een extra dimensie aan je relatie. Die band wordt steviger.'

In de tweede fase, het beschrijven, moet je als werkgever op de hoogte zijn van de wet- en regelgeving en de kanalen kennen inzake mantelzorg en duurzame inzetbaarheid. Met kanalen bedoelen we de instanties en voorzieningen waar mantelzorgers doorgaans een beroep op doen: de huisarts, het maatschappelijk werk en binnen het bedrijf zelf de personeelsfunctionaris. Deze informatie wordt vastgelegd op papier en gecommuniceerd met het personeel. Je moet daarnaar kunnen verwijzen en erop teruggrijpen.'

Bekwamen en borgen

En fase drie en vier? Albert: 'In de derde fase zorg je dat je bekwaam bent of wordt in het voeren van gesprekken met individuele werknemers of met groepen. Je moet als het ware de situatie van de werknemer kunnen lezen, ook als deze daar zelf niet al te open over is. En in de laatste fase, de borging, dient de mantelzorg verankerd te worden in de organisatie. Het moet standaardbeleid worden. We wijzen in dit verband ook graag op de online helpdesk voor werkgevers die net operationeel is geworden via de VPB Emmen (www.mantelzorginfopunt.nl).'

Leon: 'Vanuit ons loket *Ik ben Drents ondernemer* zien we dat veel kleine ondernemers ook iets met mantelzorg willen, maar zo'n cursus is voor hen te veelomvattend. Daarom bieden we nu via Albert ook een workshop aan van een klein uur waarin de vier fasen globaal aan bod komen. Tot nu toe hebben zo'n twintig ondernemers de workshop gevolgd, zij reageren er enthousiast op. We krijgen nu al telefoontjes van mensen die hier een volgende keer graag bij willen zijn.'



Van Sportdorp naar Grolloo Zorgt

Grolloo, wie kent het niet? Prachtig Drents dorp, voor eeuwig beroemd dankzij Harry Muskee, frontman van Cuby and the Blizzards. Een recent uitgevoerde enquête onder alle 800 Grollooërs leverde een conclusie op waar Harry het zeer mee eens zou zijn geweest: een overgrote meerderheid gaf nadrukkelijk aan graag in Grolloo te blijven wonen en daar gezond en gelukkig oud te willen worden. Happy Ageing in Grolloo! En, minstens zo belangrijk: men wil hieraan zelf ook een actieve bijdrage leveren.



Roelof Dilling (rechterfoto) in actie tijdens een voorlichtingssessie.



De enquête werd begin 2018 uitgevoerd door de projectgroep Grolloo Zorgt. Spil daarin is Roelof Dilling, vrijwilliger en actief dorpsgenoot. Waarom deze enquête? Roelof: 'Een tijdje hiervoor hadden we vanuit Sportdorp Grolloo een fitheidstest gedaan onder de Grollooërs. We vroegen daarin naar zaken als het belang van bewegen, de leefstijl, uitdagingen en hoe men naoberschap ervaart. Wat er onder meer uitkwam was dat we hier veel inwoners hebben die aangaven hier graag te willen blijven wonen.'

Projectgroep Grolloo Zorgt

Om dit beter in kaart te brengen zijn we daarop met elf betrokken dorpsgenoten die affiniteit met zorg hebben bij elkaar gaan zitten. Dat werd uiteindelijk de projectgroep Grolloo Zorgt. Samen hebben we een enquête opgesteld rond de thema's wonen, welzijn (naoberschap) en zorg. We hebben nauwkeurig de stappen beschreven hoe we de enquête wilden afnemen. Hij is rondgedeeld, er is een info-bijeenkomst geweest in het Dorpshuis, mensen die hulp nodig hadden bij het invullen, konden dit aangeven.

De respons was hoog: 75%. Wonen in Grolloo werd met een 8,3 gewaardeerd. Wensen liggen er onder andere op het gebied van ouderenhuisvesting, en daar hebben we een concreet plan voor: een ouderenvriendelijk appartementencomplex dat we naast het Dorpshuis willen bouwen. Daar is nu al veel belangstelling voor.

Oproep

Wat vooral heel mooi was: aan het slot stond een oproep waarbij dorpsbewoners konden aangeven hoe zij zelf actief kunnen bijdragen aan een goed en gezond leefklimaat. Dat leverde heel veel warme aanbiedingen op: 160 mensen boden een concrete vorm van naoberschap of burenhulp aan, variërend van hulp bij kleine klusjes thuis of in de tuin tot vervoer, boodschappen doen, gezelschap, computerhulp, etc. Daar waren we echt even stil van.

Hierna rees al snel de vraag: hoe gaan we dit allemaal organiseren? Wij zochten iemand die aanspreekpunt kan zijn voor hulp en zorg vanuit het dorp en die sociale vragen en aanbod vanuit vrijwilligers kan samenbrengen. Een professional met

‘We proberen hier een soort mini-samenleving te creëren waarin we het zo goed en zolang mogelijk samen rooien.’



In For Care deelnemers maken kennis met het Grolloo Zorgt-concept.

vertrouwen van en afstand tot het dorp.

We zijn daarop in gesprek gegaan met de gemeente Aa en Hunze waar Grolloo deel van uitmaakt. Die was enthousiast over ons initiatief en de respons. In redelijk korte tijd hebben we toen kunnen regelen dat er een betaalde dorpscoördinator kwam die ons bij de uitvoering van de plannen ondersteunt en dat is Siny geworden.’ In dienst bij Welzijnsorganisatie Impuls. Maar tèn dienste van Grolloo.

Mini-samenleving

Siny Vink: ‘Ik ken de omgeving hier goed, woon zelf in Gees, vlakbij. Juist



het feit dat ikzelf niet in Grolloo woon, maar wel de taal/het dialect van de mensen spreek, maakt mijn functie effectief. Op mijn rode fiets rijd ik dagelijks door het dorp en spreek ik veel mensen. Met de hulp van die 160 vrijwilligers proberen we een soort van mini-samenleving te creëren. Ik ben daar een beetje de verkeersregelaar van, machtig mooi. We rooien het hier zolang mogelijk samen en komen daar een eind mee. Zo organiseren en ondersteunen we ook mantelzorg. We hebben hier een oudere meneer, zijn gezondheid is slecht en hij is niet meer zelfredzaam. Hij woont bij zijn dochter en zij doet heel veel voor hem. Maar zij werkt ook en heeft een jong gezin. Soms is het haar net even te veel. Zij voelt zich gesteund door het feit dat haar vader met personalarmering altijd een beroep op buurtgenoten kan doen als er iets is terwijl zij werkt of er om een andere reden niet is. Een ander voorbeeld is een mevrouw

van 91. Haar kinderen wonen ver weg, ze kreeg weinig bezoek. Een vrijwilligster gaat daar nu regelmatig langs, neemt haar mee naar buiten en drinkt gezellig een kopje thee. Dit levert alleen maar winnaars op.’

Samenwerken

Roelof: ‘In veel plattelandsgebieden zijn de zorgvoorzieningen steeds verder weg. Wij bieden daar tot op zekere hoogte een alternatief voor. Het Dorpshuis, als centraal ontmoetingspunt, speelt daar een belangrijke rol in. Maar wat ook moet gebeuren is dat de scheiding tussen formele zorg en informele zorg zoals wij die bieden, minder scherp wordt. De totale zorgketen moet veel meer één geheel worden en daarvan willen wij onderdeel zijn! Nu staan daar vaak schotten tussen, terwijl we juist moeten samenwerken. De zorg wordt dan een stuk beter betaalbaar en dat willen we allemaal.’



Mantelzorg in Hoogeveen staat, ook in tijden van bezuinigingen



Mantelzorg in Hoogeveen: een goed functionerend netwerk, met staand Arthur Overgoor.

De gemeente Hoogeveen voert een actief mantelzorg beleid en is daar trots op. Er bestaat een goed functionerend netwerk van zorgprofessionals, mantelzorgers, zorgvrijwilligers en hun vertegenwoordigers. In diverse fora komen alle ins en outs van het mantelzorgbeleid regelmatig en in goed overleg aan bod. De gemeente stimuleert, faciliteert en draagt zorg voor de financiële randvoorwaarden. De afgelopen jaren was er, mede dankzij het Interreg-programma In For Care, meer geld beschikbaar voor mantelzorg dan in de komende periode. Er zal dus bezuinigd moeten worden, maar de kern van wat er in Hoogeveen is gerealiseerd blijft zeker overeind.



Ook jonge mantelzorgers praten graag mee.

Dat is in ieder geval de vaste overtuiging van Arthur Overgoor, beleidsadviseur sociaal domein van de gemeente Hoogeveen. Overgoor was in 2015 één van de samenstellers van de gemeentelijke nota Informele zorg, waarin de basis voor het huidige mantelzorgbeleid werd vastgesteld: 'Destijds waren er al veel ondersteuningsdiensten voor mantelzorgers. Er werd naar verhouding weinig gebruik van gemaakt. Mantelzorgers zochten daardoor niet of te laat ondersteuning met alle gevolgen van dien. Een belangrijke doelstelling werd om overbelaste mantelzorgers op te sporen en actief toe te leiden naar ondersteuning en respijtzorg. Via de stichting Welzijnswerk Hoogeveen (SWW) en in nauw overleg met het Contactpunt Mantelzorg hebben we enkele mantelzorgconsulenten aangesteld die gedurende een aantal uur per week in multidisciplinaire teams van eerstelijnsprofessionals gingen meedraaien. Aanvankelijk was dit het geval in vijf van de twaalf huisartsenpraktijken in Hoogeveen, uiteindelijk werden dit er acht.

Een ander idee waar we samen aan hebben gewerkt met alle betrokken instellingen is de opzet van Mantelzorg-Vitaal: een organisatie die mantelzorgwaardering biedt in de vorm van een laagdrempelig aanbod van ontspannings- en ontmoetingsactiviteiten voor mantelzorgers.'

Conclusie na vier jaar mantelzorgbeleid

En wat is de conclusie nu, na vier jaar mantelzorgbeleid, zijn mantelzorgers er in Hoogeveen beter aan toe dan vier geleden? Arthur Overgoor: 'Zonder twijfel. Alle partijen, de mantelzorgers voorop, vinden dat er meer aandacht is voor mantelzorgers en hun (over)belasting. Er wordt sneller geschakeld en doorverwezen, mensen kunnen eerder en makkelijker hun verhaal kwijt. We slagen er daadwerkelijk in om vroegtijdiger met (over)belaste mantelzorgers in contact te komen en de druk op hen te verlichten door het bieden van emotionele en praktische ondersteuning én ontspanning.'

Uitdaging vanaf 2020

Vanaf 2020 wacht ons wel een grote uitdaging. We gaan dan helaas pijnlijke bezuinigingen ervaren op het hele sociale domein. Dat heeft te maken met de bekostigingsstructuur van de jeugdzorg en de WMO, die is overgeheveld van het Rijk naar de gemeenten en die leggen daar zwaar op toe. Voor ons komt daar nog bij dat we een subsidie ontvingen in het kader van het Interreg-programma In For Care, en die eindigt nu dus. De aanstelling van de mantelzorgconsulenten in de huisartsenpraktijken werd hier deels uit gefinancierd.

We weten inmiddels, ook uit het evaluatieonderzoek van TGO, dat onze aanpak werkt. Het ligt dan ook voor de hand om het voort te zetten. Samen met alle betrokken partijen, -de stichting Welzijnswerk Hoogeveen (SWW) en het Contactpunt Mantelzorg- kijken we nu naar oplossingen. We zijn daar creatief en kritisch in; er is zeker bereidheid om her en der wat in te leveren en te schuiven. Ik ben ervan overtuigd dat we hieruit komen. Zo is het bijvoorbeeld in goed overleg gelukt om de begroting van Mantelzorg Vitaal met 30.000 euro te verlagen. Niet leuk natuurlijk, maar wat moet, dat moet. We doen het hier echt samen, iedereen is overtuigd van het gezamenlijke belang.'

'Onze mantelzorgaanpak wérkt, de intentie is er om zeker mee door te gaan.'



Edo Staudt, voorzitter Contactpunt Mantelzorg Hoogeveen (CPM):

Mantelzorg staat hier goed op de agenda en dat houden we zo!

Hoogeveen doet het goed als het om mantelzorgers gaat, dat komt mede door de samenwerking tussen het Contactpunt Mantelzorg Hoogeveen (CPM), de gemeente en de Stichting Welzijnswerk (SWW). De CPB, actief sinds 2002, is een onafhankelijke vrijwilligersorganisatie namens en voor mantelzorgers in de regio Hoogeveen en nauw betrokken bij al het beleid rond mantelzorg.

‘Mantelzorg in Hoogeveen heeft een stevig fundament, maar we moeten alert zijn op scheurvorming.’



Edo Staudt (75) is voorzitter van het zeskoppig bestuur van CPM. Hij heeft altijd in de welzijnssector gewerkt en werd om die reden na zijn pensionering voor deze functie gevraagd. Het versterken van de positie van vrijwilligersorganisaties, een belangrijk doel voor welzijnswerkers, mocht hij nu zelf in de praktijk brengen.

Hoogeveen doet het goed

Edo Staudt: ‘Ik durf de stelling wel aan dat er in Nederland weinig gemeenten zijn waar mantelzorg zoveel aandacht krijgt als in Hoogeveen. Mooie voorbeelden zijn de inzet van mantelzorgconsulenten in de huisartsenpraktijken en het project Mantelzorg Vitaal die ervoor zorgen dat

overbelaste mantelzorgers emotioneel en praktisch worden ondersteund en ontlast.’

Vanaf 2020 is er door bezuinigingen fors minder geld beschikbaar voor mantelzorg in Hoogeveen. Vormt dat een bedreiging voor wat er nu staat? Edo: ‘We hebben hier samen een huis gebouwd met een stevig fundament, maar moeten alert zijn op scheurvorming. Iedereen wil door op de ingeslagen weg, dat is nadrukkelijk uitgesproken. Maar als het budget bijna de helft lager wordt, is dit toch een heel lastige

opgave. Je ontkomt dan niet aan pijnlijke keuzes, hoe goed het onderling overleg ook is. Daar ligt echt een forse uitdaging.

Kijk ook even naar de cijfers. Hoogeveen telt circa 2.500 mantelzorgers. De helft daarvan, zo’n 1.200 mensen, is overbelast. Zij verlenen meer zorg dan ze aankunnen en putten zichzelf daarvoor langzaam uit. Met de inzet van de mantelzorgconsulenten en Mantelzorg Vitaal bereiken we ongeveer 600 voornamelijk overbelaste mantelzorgers. Dat is op zich mooi, maar er is

nog meer dan genoeg werk te doen. Die bezuinigingen maken het er niet eenvoudiger op.’

Voorlichting

Waar houdt het CPB Hoogeveen zich vooral mee bezig? Edo: ‘Wij hebben vier kerntaken: we geven voorlichting over mantelzorg, behartigen de belangen van mantelzorgers, versterken ons netwerk en organiseren zelf activiteiten. Op het gebied van de voorlichting hebben we regelmatig contact met professionele instellingen als de GGZ, het Netwerk Dementie Drenthe, etc. Soms leveren we content voor een artikel, een website-item, maar we gaan naar de organisaties toe. Kerken spelen een belangrijke rol in deze regio. De afgelopen jaren hebben we bijna alle dertig kerken in en om Hoogeveen bezocht. We spreken dan vooral met voorgangers, ouderlingen, diakenen en bezoekgroepen, mensen dus die achter de voordeur komen bij hun leden. Mantelzorgers herkennen hun werk vaak niet als zodanig. Ze hebben het er niet over, zien het als iets vanzelfsprekends. Door bezoekers hiermee bekend te maken, kunnen zij mantelzorgers eerder in beeld brengen en hen doorverwijzen. Op dezelfde wijze hebben we ook contacten met

Humanitas, vrouwenorganisaties en de ouderenbonden.

Belangenbehartiging en netwerk

Als belangenbehartiger zijn we in de eerste plaats in Hoogeveen actief. We nemen deel aan de werkgroep Informele Zorg, waarin de uitvoering van beleid centraal staat. Maar we organiseren ook werkbijeenkomsten om professionele zorgverleners en mantelzorgers dichterbij elkaar te brengen. Daarnaast zijn we uiteraard voortdurend in gesprek met mantelzorgers via enquêtes, discussies en conferenties.

Het CPM maakt deel uit van het Drents Platform Mantelzorg, waar vertegenwoordigers van alle vrijwilligersorganisaties in Drenthe met elkaar overleggen. Twee keer per jaar is daarbij ook de directeur van Mantelzorg Nederland aanwezig, Liesbeth Hoogendijk. Zij geeft aan dat Drenthe, in vergelijking met andere provincies, behoorlijk ver is in het ontwikkelen van mantelzorgbeleid en voorzieningen. Dat is mooi om te horen.

We praten ook met politieke partijen over hun kijk op mantelzorg. Soms op hun verzoek, soms omdat wij dit nodig vinden. Zo hebben we recent met de

ChristenUnie en de PvdA overleg gehad. Belangenbehartiging is hier altijd het eerste doel, maar deze ontmoetingen zijn ook zinvol om je netwerk te onderhouden en uit te breiden.

Lotgenotencontact

Het CPM organiseert zelf ook activiteiten: eens in de acht weken hebben we een contactavond voor mantelzorgers. Naast enkele onderwerpen die dan aanbod komen, is er deze avonden altijd veel ruimte voor wat we lotgenotencontact noemen: naar elkaar luisteren, steun bieden aan wat iemand anders heeft meegemaakt en indien nodig doorverwijzen.

We organiseren ook de jaarlijkse Dag van de Mantelzorg, dit jaar voor de twintigste keer. Zo’n 150 mantelzorgers zetten we dan in het zonnetje met workshops, een lekkere lunch en een cultureel programma. Dat is elk jaar een hoogtepunt.’





TGO onderzoek: inzet mantelzorgconsulenten in Hoogeveen en duurzame inzetbaarheid in Emmen

De gemeente Hoogeveen zet via de Stichting Welzijnswerk Hoogeveen (SWW) mantelzorgconsulenten in om (over)belaste mantelzorgers op te sporen en te ondersteunen. Om te weten wat het effect is van de inzet van de mantelzorgconsulenten heeft TGO (Toegepast GezondheidsOnderzoek), onderdeel van het UMCG (Universitair Medisch Centrum Groningen) hier onderzoek naar gedaan. De voorlopige onderzoeksresultaten zijn net bekend.



Hoogeveen telt twaalf huisartsenpraktijken waar multidisciplinaire teams werkzaam zijn. Acht van de twaalf praktijken hebben deelgenomen aan het onderzoek. In die praktijken zijn in totaal drie mantelzorgconsulenten actief. De multidisciplinaire teams bestaan naast de huisarts uit een wijkverpleegkundige, een maatschappelijk werker, een WMO-consulent (Wet Maatschappelijke Ondersteuning) en een specialist ouderengeneeskunde. De mantelzorgconsulent is hieraan toegevoegd.

Drie aannames

Om de vraag naar het effect van de inzet van mantelzorgconsulenten te beantwoorden, hanteerde TGO drie aannames. Zinzi Pardoel die vanuit TGO-UMCG het onderzoek uitvoerde, licht toe:

‘Onze eerste aanname was dat de multidisciplinaire teams

binnen de huisartsenpraktijken goede vindplaatsen zijn voor (over)belaste mantelzorgers; de tweede aanname was dat de inzet van de mantelzorgconsulenten bij (over)belaste mantelzorgers voor verlichting zorgt. En de derde dat de belasting van huisartsen en andere professionals in de huisartsenpraktijken door de inzet van de mantelzorgconsulenten minder zou worden.

De onderzoeksmethode die we hebben gebruikt bestond uit interviews, vragenlijsten en een focusgroep-bijeenkomst.

Een voorlopig eindrapport van het onderzoek is inmiddels gereed. De uitkomsten van de focusgroep-bijeenkomst zijn van heel recente datum en moeten nog worden verwerkt. Daarna zal het rapport officieel worden aangeboden aan de opdrachtgevers, de gemeente Hoogeveen en de Stichting Welzijnswerk Hoogeveen (SWW).

Conclusies

Wat zijn de belangrijkste conclusies uit het onderzoek? Zinzi Pardoel: 'De conclusies hebben betrekking op drie groepen: de mantelzorgers, de mantelzorgconsulenten en de professionals uit de multidisciplinaire teams.

Mantelzorgers in Hoogeveen zijn vaak matig tot zwaar belast. De ervaren belasting is vaak het gevolg van verantwoordelijkheidsgevoel voor de zorgvrager en emotionele druk. De inzet van de mantelzorgconsulenten leidt tot minder belasting door het bieden van praktische- en emotionele ondersteuning (luisterend oor). Mantelzorgers hebben daar veel behoefte aan en zijn hier positief over. De mantelzorgconsulent is laagdrempelig en goed bereikbaar waardoor de contacten met de mantelzorg verbeteren. De combinatie van werk en mantelzorg wordt als lastig ervaren. Flexibele werktijden en begrip van collega's of leidinggevers zijn hierin cruciale factoren.

**In for Care
Werk & Mantelzorg**

'Zo doen we dat in Drenthe'
TGO onderzoek: inzet mantelzorgconsulenten in Hoogeveen en duurzame inzetbaarheid in Emmen



Conclusie: We hebben flexibiliteit en begrip nodig. Praat erover met leidinggevende en collega's. Dit kan leiden tot waardering en steun.

**In for Care
Werk & Mantelzorg**



Andere mantelzorg-initiatieven van TGO

Naast het verrichten van onderzoek is TGO ook op andere fronten actief betrokken bij het onderwerp mantelzorg. Geke Dijkstra, senior-onderzoeker bij TGO: 'We hebben een website gemaakt www.pratenovergezondheid.nl. Mensen vertellen hier over hun ervaringen met ziekte, zorg en gezondheid en wat het betekent om met een bepaalde ziekte of gezondheidssituatie om te gaan. De website draagt daarmee bij aan een betere kwaliteit van leven. Een aantal modules is inmiddels op de website te vinden: dementie, diabetes, nierziekte en zwangerschap en geboorte. Binnenkort volgt een module over mantelzorg en werk.'

Een tweede mantelzorg-activiteit van TGO betreft een enquête onder medewerkers van het UMCG in Groningen (12.000 medewerkers). Uitgaande van het gegeven dat 1 op de 4 Nederlanders anno 2019 mantelzorg is, betekent dit dat er in het UMCG ruim 3.000 mantelzorgers zijn, onder wie een flinke groep Drenten. Van hen willen we graag weten hoe zij de combinatie mantelzorg en werk ervaren, waar zij op het werk tegenaan lopen en welke ondersteuning ze daarbij krijgen of missen. Daarnaast wordt een aantal leidinggevenden geïnterviewd over hun zienswijze.'



Wat betreft de mantelzorgconsulenten: hun belangrijkste taak is het doorverwijzen van de mantelzorg naar passende zorg. Daarnaast biedt de mantelzorgconsulent praktische - en emotionele ondersteuning aan mantelzorgers. De huisartsenpraktijken en het multidisciplinaire overleg blijken effectief bij het in kaart brengen van mantelzorgers. Door de deelname van mantelzorgconsulenten aan dit overleg verbetert de samenwerking tussen de zorgprofessionals en weet men elkaar sneller te vinden. Mantelzorgers komen zo eerder bij de mantelzorgconsulenten terecht.

De professionals in de multidisciplinaire teams moesten in het begin wennen aan de aanwezigheid van de mantelzorgconsulenten. Inmiddels is dit geheel geaccepteerd. Bij de focusgroep-bijeenkomst, aan het einde van het onderzoek, bleken alle professionals positief over de mate van verlichting die zij ervaren: mantelzorgconsulenten worden als waardevolle aanvulling gezien in de ondersteuning aan cliënten.'

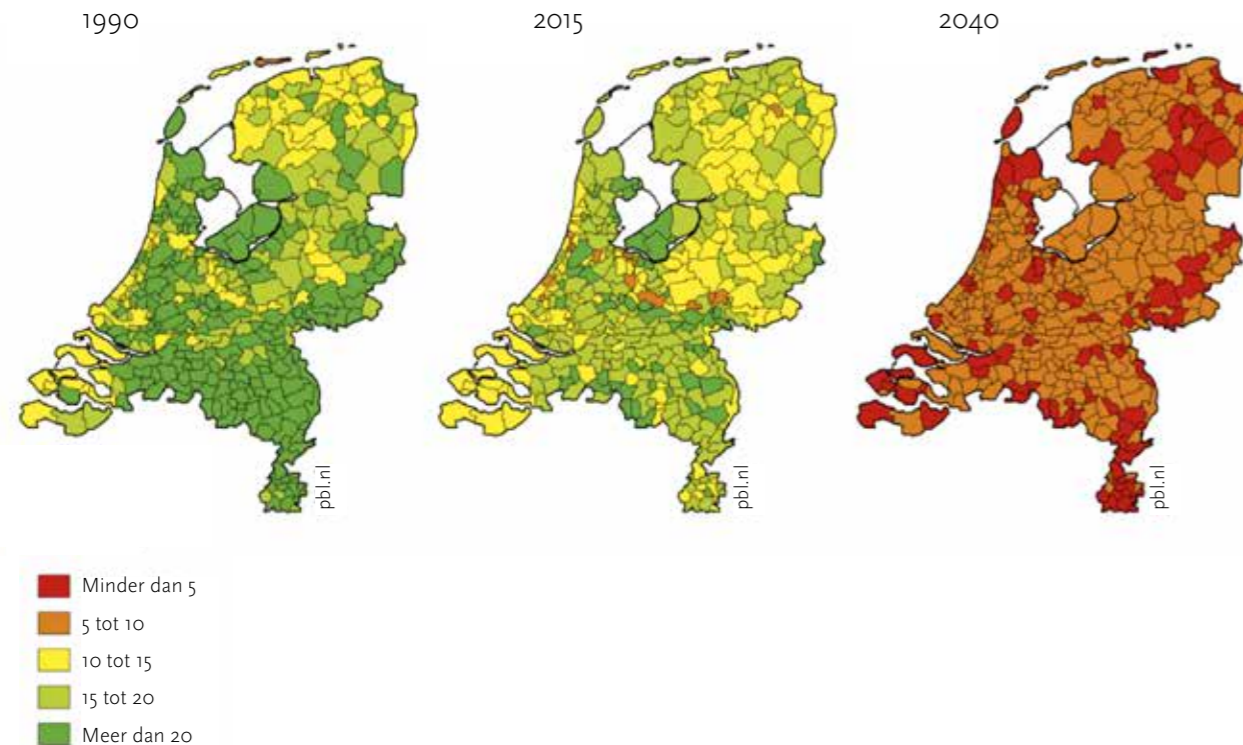
Nadere informatie over dit thema ook te lezen op de website van www.pratenovergezondheid.nl



'De mantelzorgconsulenten bieden praktische- en emotionele ondersteuning aan de mantelzorgers en dat wordt zeer gewaardeerd'



Mantelzorgconsulent: Besparing of kostenpost?



Overzichtskartaar: Oldest Old Support Ratio (OOSR) per Nederlandse gemeente 1990-2040 (PBL, 2018)

Achtergrond:

- De westerse wereld vergrijsst en dat maakt de inzet van / druk op de mantelzorg in toenemende mate een sociaal en politiek vraagstuk.
- De *Oldest Old Support Ratio* (OOSR) - een standaard voor het berekenen van het aantal potentiële mantelzorgers tussen de 50 en 75 jaar oud ten opzichte van mensen die mantelzorg behoeven in de leeftijd van 85 jaar en ouder -, is in de periode 1990 tot 2015 afgenomen van 30 mantelzorgers naar 15 per mantelzorgbehoevende en zal in 2040 zijn teruggelopen tot 6 mantelzorgers (PBL, 2018). De conclusie is dat de druk op mantelzorg(ers) de komende decennia steeds groter wordt.
- 11,52% van de Nederlandse burgers van 18 jaar en ouder (ca. 1,5 miljoen mensen), voornamelijk vrouwen en mensen in de leeftijd van 45 tot 64, verlenen intensieve mantelzorg (SCP, 2016).
- De druk/belasting die mantelzorgers ervaren, leidt tot substantiële kosten voor Nederlandse werkgevers vanwege verzuim en verminderde arbeidsproductiviteit.
- Deze studie gaat nader in op de kostenefficiëntie van de inzet van een mantelzorgconsulent in het verlichten van de druk/belasting van mantelzorgers bekeken vanuit het perspectief van de werkgever.

Gezondheidseffecten

- Uit onderzoek is gebleken dat er een direct verband bestaat tussen mantelzorg en geestelijke vermoeidheid ($p < 0.01$). Bij werkenden die naast hun baan mantelzorg verlenen ligt die vermoeidheid 23% hoger dan bij niet-werkenden (Broese Van Groenou, 2015).

- Lokale projecten in Assen en Hoogeveen laten vergelijkbare resultaten zien, met een scheefgroei in de ervaren belasting bij mantelzorgers (Pardoel & Dijkstra, 2018,2019).
- De Boer e.a. (2010) laten zien dat wanneer er op het werk aandacht is voor mantelzorg in de vorm van bewustwordings- en coping-strategieën, er een andere beleving ontstaat in de druk/belasting die door mantelzorgers wordt ervaren

Kosten voor de samenleving

- *Vanuit maatschappelijk standpunt* wordt de economische waarde van mantelzorg op zes miljard euro geschat (SCP, 2013). Maar wat zijn de kosten wanneer een mantelzorg-er ziek wordt of minder gaat werken?
- *Vanuit het standpunt van de werkgever* zijn de directe kosten vanwege verzuim geschat op 38 miljoen euro, waarvan 68% is gerelateerd aan de druk/belasting die mantelzorg ervaren (UMCG, 2017).
- Er is verder onderzoek nodig om de kosten als gevolg van het verlies van arbeidsproductiviteit te berekenen.

Interventie: mantelzorgconsulent

- Pardoel & Dijkstra (2019) laten zien dat de inzet van een mantelzorgconsulent een positief effect heeft op de gezondheid van de mantelzorg-er.
- We hanteren hierbij de volgende kengetallen: (i) de jaarlijkse kosten als gevolg van werkverzuim per werknemer bedragen € 68.223,- (ii) de jaarlijkse kosten van een mantelzorg-consulent zijn € 65.800,- en (iii) een mogelijke vermindering van werkverzuim van 25% door het inzetten van een mantelzorgconsulent (UMCG, 2017; Pardoel & Dijkstra, 2019).

- Vanuit het gezichtspunt van de werkgever moet de conclusie zijn dat interventie van een mantelzorgconsulent prioriteit geniet, omdat het onder andere een positief effect heeft op de gezondheid van de mantelzorgers en kostenbesparend is bij een minimum van acht werknemers.
- Ook vanuit maatschappelijk perspectief is de inzet van een mantelzorgconsulent verantwoord. Werkgevers met één tot zeven werknemers zijn in alle gevallen beter af, omdat de zorgkosten in het geval van overbelasting van een mantelzorgers, hoger zijn dan de kosten voor het inzetten van een mantelzorgconsulent die dit voorkomt. Deze uitkomst is gevonden voor alle parameters (SCP, 2013).

Referenties

- Boer, A. de, Broese van Groenou, M.I., & Keuzenkamp, S. (2010). Belasting van werkende mantelzorgers. *Tijdschrift voor Gezondheidswetenschappen*, 88(6), 313-319.
- Boer, A. de, & Klerk, M. de (2013). Informele zorg in Nederland. Den Haag: SCP.
- Broese van Groenou, M.I., Schakel, S. E., & Tolkacheva, N. V. (2015). Werk en mantelzorg. Een risico voor de psychische gezondheid? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 31(4), 393-410.
- Jong, A. de, & Kooiker, S. (2018). Regionale ontwikkelingen in het aantal potentiële helpers van oudere ouderen, 1975-2040. Den Haag: PBL.
- Klerk, M. de, Boer, A. de, Plaisier, I., & Schyns, P. (2017). Voor elkaar? Stand van de informele hulp in 2016. Den Haag: SCP.
- Pardoel, Z.E., & Dijkstra, G.J. (2018). Mantelzorgers in Assen. Mantelzorgers en hun behoefte aan ondersteuning. *Toegepast GezondheidsOnderzoek*.

- Pardoel, Z.E., & Dijkstra, G.J. (2019). De inzet van mantelzorgconsulenten in de gemeente Hoogeveen. *Toegepast GezondheidsOnderzoek*.
- UMCG (2017). Jaardocument: cijfers ziekteverzuim. Groningen: UMCG.

Dit onderzoek is uitgevoerd door de Aletta Jacobs School of Public Health in samenwerking met TGO - Toegepast GezondheidsOnderzoek van het Universitair Medisch Centrum Groningen, als onderdeel van In for Care, een Interreg project.

Roel Freriks, MSc.

Aletta Jacobs School of Public Health

Rijksuniversiteit Groningen

Landleven 1, 9747 AD Groningen

r.d.freriks@rug.nl



When it's intense and enduring
they tend to forget to care for themselves.

Scene Vital Informal Care video



While some like to play games,
others just enjoy a good chat.

Scene Vrijwilligers video In For Care

Colofon

Gezond in Drenthe

Editie 2019

Uitgever

Gezond in Drenthe is een uitgave van de provincie Drenthe en Dijenborgh Communicatie

Concept & Coördinatie

Bert Dijenborgh, *Dijenborgh Communicatie*

Samenstelling, interviews

Frank Heijster, *Meesters in Communicatie*

Grafisch ontwerp

Michelle Mulder, *Veldhuis Media*

Fotografie

Dianne Dijenborgh, Guido Hansman, Walter Wehus, Universitair Medisch Centrum Groningen.
Film stills: Julesmedia and Scherpmedia

Met dank aan

Henk Brink, Arda van Dam, Albert Nieuwenhuis, Roel Freriks, Cecile ten Kate, Roelof Dilling, Siny Vink, Harald Vos, Irma Timmer - De Groot, Ingeborg Kooger, Adrianahoeve te Meppen, Klaartje Schouten, Edo Staudt, Geke Dijkstra, Zinzi Pardoel, Herman Idema, Arthur Overgoor, Ilja van Hasselt, Gerd van der Molen, Anneke Bosch, Deirdre Buist, Roelie van Guldener, Carin Patty, Claudia de Boer en Jolanda Warners.

Drukkerij

Van Gorcum BV

Voorwaarden

Uitgevers Gezond in Drenthe magazine kunnen niet verantwoordelijk en/of aansprakelijk gehouden worden voor eventuele fouten, omissies of onvolkomenheden in de gegevens. Een deel van de informatie wordt door derden aangeleverd en de uitgevers zijn daarom niet aansprakelijk voor de juistheid, volledigheid of actualiteit van deze informatie. Gebruikers van Gezond in Drenthe magazine kunnen op geen enkele wijze rechten ontlenen aan de door Gezond in Drenthe magazine aangeboden informatie en prijzen, of de gevolgen van eventuele via de informatie ontstane transacties.

© Niets uit deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden veelevoudigd zonder de voorafgaande toestemming van de uitgevers en andere auteursrechthebbenden.

2019 *Drenthe*