



Mantelzorgbeleid Oss 2025-2030

Colofon

Datum	19-03-2025
Status	Concept
Versie	1.0
Doc-naam	Beleidsplan Mantelzorg 2025 - 2030
Auteur	Kim Brobbel

Inhoudsopgave

Ambities	4
1 Inleiding.....	5
1.1 Aanleiding	5
1.2 Dit plan staat niet op zich.....	5
2 Mantelzorg in Oss	6
2.1 Mantelzorg in beeld.....	6
2.2 Dé mantelzorger bestaat niet.....	6
2.3 Belangrijkste uitkomsten lokale onderzoeken onder mantelzorgers in Oss	7
3 Beleidsdoelen	8
3.1 We zetten actief in op bewustwording bij- en over mantelzorgers	8
3.2 Informatie en voorzieningen voor mantelzorgers zijn makkelijk vindbaar en toegankelijk	9
3.3 Mantelzorgers krijgen passende ondersteuning.....	9
3.4 Mantelzorgers tellen volwaardig mee	10
3.5 Werkgevers en het onderwijs hebben aandacht voor mantelzorgers.....	11
3.6 Mantelzorgers weten zich gewaardeerd	11
4 Monitoring	12
Bijlage Uitvoeringsagenda	13

Ambities



Stimuleren bewustzijn
bij werkgevers en
onderwijs



Mantelzorgers
tellen volwaardig
mee



Informatie
voor mantelzorgers
is vindbaar

WAT ZIJN ONZE AMBITIES?

In Oss helpen inwoners
elkaar en mag iedereen
meedoen (sociale basis).



Inwoners van Oss die dat nodig
hebben, krijgen passende
ondersteuning waarbij informele,
lichte of collectieve hulp de basis is.

Voorzieningen zijn vindbaar,
toegankelijk, betaalbaar en
kwalitatief goed.



Bewustwording
bij- en over
mantelzorgers



Mantelzorgers
voelen zich
gewaardeerd



Mantelzorgers
krijgen passende
ondersteuning

Bron: Beleidskader Wmo Oss 2025-2029

1 Inleiding

“Mantelzorg overkomt je. Je kiest er niet voor maar als het zover is dan doe je het, met liefde.”

Mantelzorgen is een zinvolle en dankbare taak. Maar het kan ook zwaar zijn en soms teveel worden. Toch zullen we steeds meer beroep doen op mantelzorgers en zullen we als maatschappij steeds meer mantelzorgers nodig hebben. Zorgen voor je naasten is normaal en in 2040 zal minimaal 1 op de 3 inwoners van Oss mantelzorger zijn. Maatschappelijke ontwikkelingen als vergrijzing, langer thuiswonen, een veranderend zorglandschap, tekorten aan middelen en personeel in de zorg onderstrepen de enorme urgentie van mantelzorg nu en in de toekomst. Tegelijkertijd zien we dat de duur van mantelzorg en de zwaarte van de taken en belasting toenemen voor mantelzorgers. Bijvoorbeeld omdat zij zelf ook al ouder zijn of omdat ze de zorg moeten combineren met een druk gezin en een baan of door wachtlijsten en personeelstekorten in de zorg. Dus de druk neemt toe en de behoefte aan mantelzorgers neemt toe. Maar wie kijkt er naar de behoeften van mantelzorgers?



Met dit beleidsplan richten we ons op de behoeften van mantelzorgers zodat zij voor hun naasten kunnen blijven zorgen en zich gewaardeerd voelen. We kijken hoe je mantelzorgers bereikt, hoe je ze effectief ondersteunt en waardeert en hoe je goed met ze samenwerkt. Dit lijken open deuren maar uit onderzoeken onder mantelzorgers blijkt dat dit nog aandachtspunten zijn. Met het opstellen van een beleidsplan onderstrepen we de urgentie voor mantelzorg. Tegelijkertijd hebben we niet de illusie dat we alle mantelzorgers volledig kunnen ontzorgen. Maar we kijken altijd naar hun behoeften en in hoeverre we daarin tegemoet kunnen komen.

1.1 Aanleiding

Vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) zijn gemeenten verplicht om mantelzorgers te ondersteunen. Het bevorderen van bewustwording en het bieden van adequate ondersteuning aan mantelzorgers is een belangrijk aspect van de Wmo. De manier waarop dit gebeurt mogen gemeenten zelf invullen. Het geldende mantelzorgbeleid in Oss stamt uit 2016 en zowel de politiek als maatschappelijk betrokken partijen zoals de Seniorenraad en de Adviesraad Sociaal Domein (ASD), benadrukken de noodzaak van nieuw mantelzorgbeleid. Op 5 september 2024 heeft de adviescommissie Sociaal Bestuurlijk richtlijnen meegegeven voor nieuw beleid. In voorliggend beleidsplan wordt het nieuwe mantelzorgbeleid 2025-2030 uiteengezet. Bij dit beleidsplan hoort ook een uitvoeringsagenda zodat we vlot aan de slag kunnen om onze mantelzorgers te ondersteunen. Op deze manier zorgen we dat ondersteuning aan mantelzorgers beter aansluit bij hun behoeften. Niet alleen uit waardering voor de taak die zij uitvoeren maar ook omdat we zuinig moeten zijn op mantelzorgers. Zonder hen kunnen we immers niet meer voldoen aan onze zorgtaak.

1.2 Dit plan staat niet op zich

Een van de meest gehoorde drempels voor mantelzorgers is het ondoorzichtige woud van verschillende wetten, regels en organisaties waar zij zich tot moeten verhouden. Als gemeente zijn we slechts één speler in dit web. Maar we kunnen er wel voor zorgen dat er binnen de verschillende domeinen van het gemeentelijke beleid en onze maatschappelijke partners meer coherentie komt op het thema mantelzorg. Mantelzorg is een belangrijk onderdeel in de [Visie Sociale Basis](#), het Wmo beleidskader 2025-2029 en de [Woonzorgvisie](#). En om de ambities die benoemd worden in het Wmo beleidskader, zoals substitutie (Ambitie B) en het helpen van meer inwoners voor hetzelfde geld (Ambitie C), te behalen is mantelzorg noodzakelijk.

In dit beleidsplan formuleren we beleidsdoelen die aanhaken op de ambities uit voornoemde visies én die aansluiten op de behoeften van mantelzorgers in Oss. Dat weten we omdat het onderzoek van de FNV onder mantelzorgers in Oss, het onderzoek van de ASD Oss en het behoeftenonderzoek mantelzorgers van ONS welzijn in Oss, als bronnen zijn gebruikt om beleid te formuleren.

2 Mantelzorg in Oss

2.1 Mantelzorg in beeld

We vinden het belangrijk om mantelzorgers waar nodig, te ondersteunen, zodat ze voor hun naasten kunnen zorgen. Vandaar dit beleidsplan. Dit vraagt wel om een duidelijk beeld over wat een mantelzorger is. En hoeveel mantelzorgers er wonen in de gemeente Oss? De definitie die we hier voor mantelzorg hanteren is:

Onbetaalde en vaak langdurige of intensieve zorg die iemand geeft aan een naaste, zoals hulpbehoevende familieleden of vrienden. Dit kan verzorging zijn of hulp bij dagelijkse activiteiten.

Natuurlijk willen we dat iedereen omziet naar elkaar, een handje helpt als het even niet gaat, een boodschap doet voor iemand, af en toe een praatje maakt. Dat is 'normaal', dat is naastenzorg. Maar als die zorg of ondersteuning een meer structurele vorm aanneemt, intensiever wordt en ervoor zorgt dat je je eigen leven er (deels) naar moet inrichten dan spreken we van mantelzorg.

Op basis van de burgerpeiling Oss (2022) zien we het volgende beeld:

- 64% van de respondenten verleent soms of vaak mantelzorg.
- 31% geeft dagelijks of meerdere keren per week mantelzorg.

Hiermee loopt Oss gelijk met het beeld dat landelijk wordt geschetst. Het RIVM verwacht dat in 2040 minimaal 1 op de 3 inwoners mantelzorger zal zijn. Voor Oss betekent dit dat er in 2040 meer dan 30.000 mantelzorgers zijn. De Nederlandse koepelorganisatie voor mantelzorg heeft met betrekking tot de gemeente Oss de onderstaande schatting gemaakt qua financiële waarde van mantelzorg.

Waarde van mantelzorg in Nederland

- 22 miljard euro per jaar;
- 1,8 miljard aan kosten + 20 miljard aan ureninzet;
- Vervangingswaarde geraamd tussen 32 en 44 miljard euro per jaar.

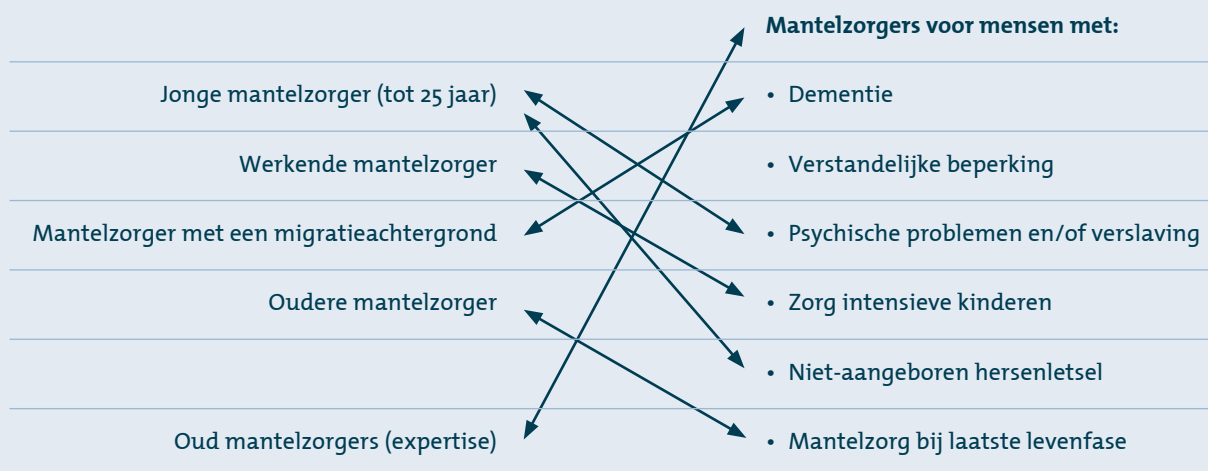
Waarde van mantelzorg in gemeente Oss

- 28.000 mantelzorger;
- 9 miljoen uren per jaar;
- Waarde geraamd tussen 79 en 130 miljoen per jaar;
- 10 miljoen aan kosten;
- Vervangingswaarde geraamd tussen 178 en 244 miljoen euro per jaar.

2.2 Dé mantelzorger bestaat niet

Hoewel we hierboven een definitie hebben gegeven van mantelzorg bestaat er niet 1 soort mantelzorger. Mantelzorgen voor een kind dat intensieve zorg nodig heeft, vraagt iets heel anders van de ouders (en broertjes en zusjes) dan zorgen voor een dementerende partner op latere leeftijd. De behoefte van de mantelzorger zal daarom ook totaal verschillend zijn. De onderstaande indeling van onderzoeksbureau Movisie schetst een beeld van de verschillende doelgroepen die we kunnen definiëren. We missen hierin de groep mantelzorgers voor mensen met een lichamelijke beperking, deze groep hoort er voor de gemeente Oss ook bij.





(Bron: mantelzorg op kruispunten van diversiteit I, Movisie.)

Deze diversiteit vraagt dus echt om maatwerk zowel in benadering als in aanbod, zoals dat bij een inclusieve samenleving past. Ook al is er niet één soort mantelzorger, we zien wel dat bijna alle mantelzorgers tegen dezelfde uitdagingen aanlopen. Bijvoorbeeld: De toenemende wachtlijsten en langere wachttijden zorgen ervoor dat mantelzorgers langer en intensievere zorg moeten verlenen, mantelzorgers verdwalen in regels en wetten, gaan vaak te lang door en raken zelf overbelast en bewustwording: ben ik een mantelzorger? Het blijkt dat mensen zichzelf niet zo snel zo durven of willen noemen.

2.3 Belangrijkste uitkomsten lokale onderzoeken onder mantelzorgers in Oss

Mantelzorgers waarderen bepaalde onderdelen van mantelzorgondersteuning zoals respijtzorg of de steun vanuit begeleiders. Maar mantelzorgers ervaren ook uitdagingen zoals een gebrek aan informatievoorziening, ontoereikende (financiële) ondersteuning en beperkte praktische hulp. Uit alle onderzoeken blijkt dat er vooral behoefte is aan duidelijke en toegankelijke informatie en praktische ondersteuning die helpt om zorgtaken te combineren met het dagelijks leven. Ook wordt duidelijk dat de ondersteuningswensen per subgroep mantelzorgers verschillen. Jonge mantelzorgers hebben bijvoorbeeld andere behoeften dan oudere mantelzorgers.

3 Beleidsdoelen

In het beleidskader Wmo zijn ambities geformuleerd voor de ondersteuning in Oss. Deze ambities vormen, samen met de input vanuit de opiniecommissie Sociaal Bestuurlijk van 5 september 2024 en de eerder genoemde behoeftenonderzoeken, het vertrekpunt voor de beleidsdoelen voor Mantelzorgbeleid. Hier zijn onderstaande beleidsdoelen uit voortgekomen.



Bron: Beleidskader Wmo Oss 2025-2029

In het beleidskader Wmo zijn ambities geformuleerd voor de ondersteuning in Oss. Deze ambities vormen, samen met de input vanuit de opiniecommissie Sociaal Bestuurlijk van 5 september 2024 en de eerder genoemde behoeftenonderzoeken, het vertrekpunt voor de beleidsdoelen voor Mantelzorgbeleid. Hier zijn onderstaande beleidsdoelen uit voortgekomen.

- 1 We zetten actief in op bewustwording bij- en over mantelzorgers.
- 2 Informatie en voorzieningen voor mantelzorgers zijn makkelijk vindbaar en toegankelijk.
- 3 Mantelzorgers krijgen passende ondersteuning.
- 4 Mantelzorgers tellen volwaardig mee.
- 5 Werkgevers en het onderwijs hebben aandacht voor mantelzorgers.
- 6 Mantelzorgers weten zich gewaardeerd.

3.1 We zetten actief in op bewustwording bij- en over mantelzorgers

Uit onderzoeken blijkt dat mantelzorgers zich vaak niet bewust zijn dat ze mantelzorger zijn. Pas als ze overbelast raken, zoeken ze hulp en beseffen ze dat ze mantelzorger zijn.

- o Daarom willen we actief inzetten op tijdige bewustwording en informatievoorziening op vindplaatsen zoals de huisarts, medisch centrum, scholen, fysiotherapie, gebedshuizen, dagbesteding, apotheken etc. Door de informatievoorziening maken we mensen eerder bewust van het feit dat ze mantelzorger zijn en dat ze ondersteuning kunnen vragen bij deze intensieve taak.
- o Voor professionals zoals de huisarts, fysiotherapeut, scholen of bij gebedshuizen, is het vaak qua tijd of kennis niet mogelijk om aandacht aan de mantelzorger te besteden. Het is dus ook voor professionals fijn als er duidelijke informatie is waar zij (potentiële) mantelzorgers op een makkelijke manier op kunnen wijzen.
- o Ook de gemeente en maatschappelijke partners (het sociaal team), het medisch domein, iedereen zal zich meer bewust moeten worden van de noodzaak om mantelzorgers te herkennen, erkennen en ondersteunen. Dit vergt sensitiviteit omdat mantelzorgers zichzelf in eerste instantie niet zien als hulpbehoeftige. En als ze dat wel voelen, willen ze dat toch alle aandacht naar hun naaste gaat. Het is dus belangrijk om dat bewustzijn te stimuleren.
- o In onze communicatie om mantelzorgbewustzijn te stimuleren houden we rekening met de diversiteit

binnen de groep mantelzorgers zoals die door Movisie is omschreven. Dit vereist een cultuur sensitieve benadering. We werken aan het ontwikkelen van campagnemateriaal dat aansluit bij verschillende culturen en achtergronden om ervoor te zorgen dat alle mantelzorgers de informatie begrijpen en zich vertegenwoordigd voelen.

Uit de onderzoeken en tijdens het symposium blijkt dat mantelzorgers waardering belangrijk vinden maar nog veel meer zijn ze op zoek naar passende ondersteuning. De ondersteuning die men nodig heeft is situatie afhankelijk maar grofweg zijn er twee vormen die mantelzorgers nodig hebben: informatie en praktische ondersteuning

3.2 Informatie en voorzieningen voor mantelzorgers zijn makkelijk vindbaar en toegankelijk

Uit zowel landelijke als lokale onderzoeken blijkt dat mantelzorgers door de bomen het bos niet meer zien. Dit is logisch want vaak heb je te maken met verschillende wetten en regelingen. En dus met verschillende loketten. “Het voelt alsof je moet opboksen” tegen al deze spelers. En allemaal kijken ze naar wat het netwerk van de patiënt, de mantelzorger dus, kan doen. Maar er is nog onvoldoende aandacht voor wat de mantelzorger dan nodig heeft. De lokale onderzoeken geven heel duidelijk aan dat goede ondersteuning begint met goede informatievoorziening en wegwijs maken. We gaan daarom inzetten op meer bekendheid over ondersteuning voor mantelzorgers.

Er is veel informatie maar deze is versnipperd en niet op elkaar afgestemd. Dit ervaren niet alleen mantelzorgers maar ook medewerkers in het veld. Het is soms niet duidelijk waar je moet zijn om informatie in te winnen. Ook is ondersteuning niet altijd even toegankelijk. Bijvoorbeeld omdat je naar een centraal punt moet of alleen binnen kantooruren terecht kan terwijl veel mantelzorgers juist na hun werk of in het weekend, als er geen zorgverleners zijn, hun mantelzorgtaken uitvoeren. Toegankelijkheid wordt ook bepaald door de nabijheid van de voorziening. Een vorm van mantelzorgsteunpunt is een wens die in alle onderzoeken naar voren wordt gebracht.

- o We gaan dan ook onderzoeken hoe we een mantelzorgsteunpunt kunnen opzetten dat aansluit op de behoeften van mantelzorgers en dat betaalbaar en

uitvoerbaar is. Een centraal gebouw met een team mantelzorgexperts tijdens kantooruren is geen haalbare kaart. Dit is ook niet nodig omdat veel mantelzorgers aangeven dat ze niet afhankelijk willen zijn van openingsuren en een centraal punt waar ze heen moeten. Er zijn veel andere mooie vormen van mantelzorgsteunpunten die we kunnen onderzoeken. Het steunpunt moet voldoen aan de wensen van mantelzorgers: het moet brede informatie verschaffen (dus niet alleen van de gemeente), wegwijzen, doorverwijzen en ondersteuning bieden. Een (digitaal) platform, een nieuwsbrief en inloopspreekuren in de wijk, of whatsappcontact kunnen belangrijke bouwstenen zijn. Ook moet het steunpunt passen en aansluiten bij de inrichting van de toegang tot het sociaal domein en bij de samenwerkwijze.

- o Met de groeiende digitalisering zien we hoe online platforms, sociale media en digitale nieuwsbrieven cruciale kanalen zijn geworden voor het verspreiden van informatie over mantelzorgondersteuning. We zorgen dat er een beter vindbaar, toegankelijk en meer integraal platform voor mantelzorgers komt met actuele informatie en een wegwijzer. Bij voorkeur maken we gebruik van een bestaand (digitaal) platform.
- o Voor mantelzorgers die niet digitaal vaardig zijn, zorgen we voor andere kanalen van informatievoorziening.

3.3 Mantelzorgers krijgen passende ondersteuning

We richten ons vooral op het vergroten van de draagkracht van de mantelzorger. We ondersteunen hen bij het ondersteunen van hun naasten maar we hebben ook oog voor de mantelzorger zelf. Mantelzorgen gaat vaak om hele praktische dingen, niet moeilijk om uit te voeren maar wel lastig om in je eigen leven in te passen en vaak ook psychisch zwaar. Je voert een praktische taak uit maar ziet tegelijk dat een naaste achteruit gaat, iets zelf niet meer kan, je verhouding tot diegene verandert hierdoor ongevraagd. Of je moet je weg zien te vinden in een zorgwereld die je niet kent. De ondersteuning voor mantelzorgers richten we op verschillende gebieden:

- o Goede informatievoorziening: zie 3.2.
- o Trainingen: Mantelzorgers worden vaak geconfronteerd met uiteenlopende uitdagingen, zoals het helpen uit bed komen of omgaan met



verward gedrag. Deze trainingen bieden niet alleen praktische vaardigheden, maar ook een oog voor het eigen welzijn, een luisterend oor en mogelijkheden voor lotgenotencontact. Hierbij kijken we hoe we deze trainingen goed toegankelijk kunnen maken voor mantelzorgers.

- o Praktische ondersteuning: Voor mantelzorgers zijn er verschillende vormen van praktische hulp, zoals respijtzorg, dagbesteding, tijdelijke huishoudelijke hulp. Ook onderzoeken we de mogelijkheid voor mantelzorgparkeervergunningen. We willen de aanwezige ondersteuning beter bekend maken en inzetten waar nodig, zodat mantelzorgers minder belast worden.
- o EHealth en moderne technieken: Slimme hulpmiddelen, zoals domotica, kunnen het werk van mantelzorgers vergemakkelijken. Hoewel deze voorzieningen niet direct via de gemeente kunnen worden aangevraagd, kunnen wij mantelzorgers wel doorverwijzen naar de juiste bronnen.
- o Mantelzorg en wonen: tijdens het mantelzorg symposium op 8 november 2024 werd duidelijk dat wonen/inwonen voor sommige mantelzorgers ook een vraagstuk is. Hierover is veel informatie te vinden en Oss is een voorbeeldgemeente als het gaat om Mantelwonen (een erf delen om 'om te

zien naar elkaar' ook als er (nog) geen medische mantelzorgindicatie is). Er is dus best wat mogelijk en we zullen ervoor zorgen dat ook deze meer ruimtelijke kant van mantelzorgondersteuning mee wordt genomen in de informatievoorziening.

- o We geven een impuls aan ondersteuning voor jonge mantelzorgers en we stimuleren dat er meer aandacht is in het onderwijs voor jonge mantelzorgers en hoe je hen kan ondersteunen. Bijvoorbeeld door een voorlichtingspakket voor onderwijs en instellingen.

De bovengenoemde ondersteuning is voor een deel al aanwezig. Ook is er veel kennis op dit gebied bij onze toegangen en maatschappelijke partners. We willen dit nog beter inzetten en bekend maken.

3.4 Mantelzorgers tellen volwaardig mee

De stem van de mantelzorger is net zo belangrijk als die van de zorgvrager en zorgprofessional. Binnen de Samenwerkwijze wordt niet alleen gekeken naar de behoeften van de hulpvrager, maar ook naar die van de mantelzorger. Mantelzorgers hebben een goed overzicht van hoe het met hun naaste gaat, toch voelen ze

zich soms onmachtig om zich te mengen in de geboden hulp. Vragen zoals “Moet ik niet blij zijn dat er hulp is?” of “Wat vindt de hulpverlener van mijn inbreng?” houden hen vaak tegen.

- o In het samenwerkplan nemen we de inzichten van de mantelzorger mee, waardoor zij een gelijkwaardige rol krijgen. Ook de ondersteuning die de mantelzorger zelf nodig heeft om vol te houden, wordt hierin meegenomen.
- o Een gelijkwaardige samenwerking tussen professional en mantelzorger betekent niet dat alle taken en verantwoordelijkheden uitwisselbaar zijn. Professionals hebben door hun kennis en ervaring een andere rol dan mantelzorgers. Door personeelstekorten worden mantelzorgers soms gevraagd of voelen zich genooddaakt om taken van professionals over te nemen. Mantelzorgers die deze taken willen overnemen, moeten goed ondersteund worden door zorgprofessionals. Er moet dan aandacht zijn voor de vraag wat er gebeurt als het misgaat, of als de mantelzorger er een keer niet is. En waar de grens ligt: voorbehouden handelingen voor BIG-geregistreerde zorgverleners kunnen niet aan mantelzorgers worden overgedragen.
- o Mantelzorg wordt nog vaak als een bijkomstigheid behandeld in gesprekken tussen mantelzorger en hulpverlener. En gebeurt ook vaak tussen neus en lippen door met de vraag “hou jij het nog wel vol?”. Dit zijn echter belangrijke gesprekken die cruciale informatie bevatten over de draagkracht van de mantelzorger. We geven professionals daarom handvatten om deze gesprekken te kunnen voeren. Bijvoorbeeld met tools die deze vraagstukken bespreekbaar maken. Ook door deel te nemen aan leersessies willen we bij inwoners en professionals de aandacht vergroten voor de rol van mantelzorgers.

3.5 Werkgevers en het onderwijs hebben aandacht voor mantelzorgers

Uit onderzoeken blijkt dat meer dan de helft van de mantelzorgers de zorg voor een naaste moet combineren met een baan. Meer dan de helft van mantelzorgers met een baan of studie geeft aan dat ze soms moeite hebben met het combineren van die taken. Er is behoefte aan begrip vanuit de werkgever of opleiding. Werkgevers kunnen medewerkers die mantelzorgen op verschillende manieren ondersteunen bijvoorbeeld door een luisterend oor, door flexibele werktijden of

door het toegankelijk maken van informatie over bijvoorbeeld zorgverlof. Mantelzorgers ervaren dit echter nog te weinig. Wij gebruiken onze netwerken met werkgevers en onderwijs om aandacht te vragen voor mantelzorg. Als gemeente willen we een voorbeeldfunctie bieden voor deze netwerken om ook bij andere werkgevers het mantelzorgbewustzijn te vergroten. We beginnen bij onszelf. Tijdens het ontwikkelen van dit beleid hebben we collega's die mantelzorgen gevraagd mee te denken in dit beleid en ook gevraagd waar zij behoefte aan hebben. Daarnaast gaan we onderzoeken of we in aanmerking komen voor de Erkenning voor Mantelzorgvriendelijke Werkgever. Dit is een landelijke erkenning voor werkgevers die aan bepaalde voorwaarden voldoen. Als we zelf de erkenning hebben dan kunnen we onze ervaringen gebruiken om andere werkgevers te stimuleren. Dit is in het belang van de mantelzorgers maar ook van de gemeente, immers een groot gedeelte van de werkende of studerende mantelzorgers geeft aan het zwaar te vinden en daar dreigt de uitval dan ook het meest. Als mensen op hun werk of bij hun opleiding ondersteund worden, zullen ze het mantelzorgen langer volhouden.

3.6 Mantelzorgers weten zich gewaardeerd

Wat als een paal boven water staat is dat de gemeente ontzettend veel waardering en respect heeft voor mantelzorgers. Mantelzorgwaardering bestaat op dit moment uit een mantelzorgcompliment (een VVV-bon die inwoners voor hun mantelzorger kunnen aanvragen) en een bedankavond waar mantelzorgers worden getrakteerd op een voorstelling. We zien echter dat de mantelzorgwaardering maar een beperkt deel van de mantelzorgers bereikt en niet aansluit op ieders behoefte. Daarom willen we dit op een andere manier inrichten. We zetten meer in op ondersteuning voor de mantelzorger en geven waardering een andere vorm en zorgen dat meer mantelzorgers deze waardering ontvangen. Daarbij vinden we het ook belangrijk dat niet alleen de gemeente maar ook de samenleving de kans krijgt om deze waardering te laten blijken, een mooi voorbeeld is dat kinderen op basisscholen bedankjes maken voor mantelzorgers in hun dorp. Een lunch in een wijkhuis. Of oud-mantelzorgers die als ambassadeur langsgaan bij mantelzorgers die het zwaar hebben als blijk van steun en ook voor het uitwisselen van kennis. We onderzoeken de komende tijd welke mogelijkheden er zijn.

4 Monitoring

Met het nieuwe mantelzorgbeleid stellen we ons een aantal beleidsdoelen. We willen monitoren of we goed op weg zijn om de beleidsdoelen te halen. Daarom formuleren we per beleidsdoel ook een of enkele indicatoren. Sommige indicatoren komen uit de burgerpeiling die iedere 2 jaar plaatsvindt. Ook onderzoeken we of we een indicator kunnen opnemen in het behoeftenonderzoek dat ONS welzijn jaarlijks zal uitvoeren. Hierbij zijn we terughoudend omdat we mantelzorgers niet willen belasten met uitgebreide vragenlijsten. We informeren de gemeenteraad hier 2-jaarlijks over in een raadsinformatiebrief

Beleidsdoel	Indicator
We zetten actief in op bewustwording bij- en over mantelzorgers.	- Meer mensen geven aan dat ze mantelzorg hebben verleend. Laatste meting 2024 = 65% Bron: burgerpeiling (naastenzorg) - Er is in 2025 een bewustwordingscampagne gestart - Er is een integrale folder van gemeente en ONS welzijn
Informatie en voorzieningen voor mantelzorgers zijn makkelijk vindbaar en toegankelijk.	- Deelname aan mantelzorgcursussen stijgt jaarlijks. Deze Indicator moet worden opgenomen in het onderzoek van ONS welzijn - Er is een 'mantelzorgsteunpunt' Oss.
Mantelzorgers krijgen passende ondersteuning.	- Er is een duidelijk overzicht van al het aanbod voor professionals. - Minder mantelzorgers geven aan dat ze zich vaak belemmerd voelen. Laatste meting 2024 = 11% Bron: burgerpeiling (naastenzorg)
Mantelzorgers tellen volwaardig mee	- Er is een klankbordgroep waar ook mantelzorgers in deelnemen - Mantelzorg wordt besproken als thema in leersessies van de samenwerkwijze
Werkgevers en het onderwijs hebben aandacht voor mantelzorgers.	- Erkenning Mantelzorgbewuste werkgever
Mantelzorgers weten zich gewaardeerd	- Er zijn nieuwe vormen van Mantelzorgwaardering

Bijlage Uitvoeringsagenda

Bovenstaande beleidsdoelen worden in deze uitvoeringsagenda uiteengezet in acties die moeten bijdragen aan het- behalen van het beleidsdoel.

Actie	Wie	Wanneer
<i>We zetten actief in op bewustwording bij- en over mantelzorgers.</i>		
Onderzoeken welke kanalen geschikt zijn om mantelzorgers te bereiken, en deze inzetten.	Gemeente	Q2
Bewustwordingscampagne d.m.v. ervaringsverhalen: filmpjes, posters. Voorbereiding Materialen maken Verspreiding Evaluatie: bereiken we mantelzorgers?	Gemeente	Gedurende 2025
Integrale folder van ONS welzijn en gemeente Voorbereiding Maken Verspreiding op relevante vindplaatsen Evaluatie: bereiken we mantelzorgers?	Gemeente en ONS welzijn	Q3
Stimuleren Mantelzorgbewustzijn in de samenwerkwijze door verschillende facetten van het thema te agenderen op leersessies in de wijken.	Gemeente	Q1, Q4
Stimuleren mantelzorgbewustzijn binnen de gemeentelijke organisatie over de domeinen heen. Aansluiten bij reguliere overleggen.	Gemeente	Gedurende 2025
Stimuleren mantelzorgbewustzijn bij toegangen, sociale teams, Wmo team en vergroten inzicht in aanbod.	Gemeente en ONS welzijn	Q4
<i>Informatie en voorzieningen voor mantelzorgers zijn makkelijk vindbaar en toegankelijk.</i>		
Onderzoeken de verschillende mogelijkheden voor een mantelzorgsteunpunt (vorm, toegankelijk, zichtbaar, dichtbij, uitvoerbaar, betaalbaar). En dit realiseren	Gemeente en ONS welzijn	Q2 2025 t/m Q2 2026
Onderzoeken Mantelfoon en of mogelijkheden Whatsapp (als onderdeel van steunpunt).	Gemeente en ONS welzijn	Q2, Q3
Onderzoeken informatiekkanalen voor niet digitaal vaardige mantelzorgers. O.a. kijken naar optie sociale kaart in weekblad (Advies ASD) of nieuwsbrief onder de vlag van Mantelzorgsteunpunt.	Gemeente	Q3, Q4

Actie	Wie	Wanneer
<i>Mantelzorgers krijgen passende ondersteuning.</i>		
Onderzoek mogelijkheden Mantelparkeerkaart	Gemeente	Q3
Subsidieopdracht aan ONS welzijn aanscherpen: • Stimuleren mantelzorgbewustzijn bij mantelzorgers en professionals. Monitoren van aantallen. • Zorg voor een vindbaar en herkenbaar (deels digitaal/telefonisch) steunpunt waar mantelzorgers terecht kunnen voor informatie en advies. • Mantelzorgconsulenten in de wijk zijn zichtbaar, bereikbaar en hebben tijd voor mantelzorgondersteuning waaronder: advies geven, wegwijzer zijn, ze zijn goed op de hoogte van lokale hulp en ondersteuning. • Aanbod mantelzorgondersteuning is vraaggericht waarbij het aanbod wordt bepaald door de behoeften zoals aangegeven in het mantelzorg onderzoek 2024 van Ons welzijn (met aandacht voor verschillende doelgroepen zoals bijvoorbeeld jonge mantelzorgers en zorg intensieve gezinnen).	Gemeente en ONS welzijn	Q4
Kennis van ondersteuningsmogelijkheden voor mantelzorgers vergroten door een duidelijk en integraal overzicht te maken voor consulenten en professionals in de wijkteams en sociale teams.	Gemeente en ONS welzijn	Q2, Q3
Onderzoek naar slimme regelingen zoals Digid, boodschappenservice. Dit kan meegenomen worden in de informatievoorziening en wegwijzer.	Gemeente	Q2
<i>Mantelzorgers tellen volwaardig mee</i>		
Via leersessies en themabijeenkomsten bespreken op welke wijze aandacht voor de mantelzorger en eventuele ondersteuning in het samenwerkplan komt.	Gemeente	Herhaalde deelname leersessies
Mantelzorg en ondersteuning door zorgprofessionals meenemen in gespreken met zorgpartners door contractmanagers.	Gemeente	Tijdens contract-management gesprekken
Opzetten klankbordgroep die feedback geeft.	Gemeente	Q2

Actie	Wie	Wanneer
<i>Bewustwording bij werkgevers en opleidingen</i>		
Onderzoek naar mogelijkheden Erkenning Mantelzorgvriendelijke Werkgever als gemeente Oss.	Gemeente	Q3
Erkenning verkrijgen en als voorbeeld gebruiken naar partners zoals scholen en KW1C	Gemeente	Q4
<i>Mantelzorgers weten zich gewaardeerd</i>		
Onderzoek naar nieuwe manieren van mantelzorgwaardering die toegankelijk en dichtbij zijn en passen bij de doelgroep. Bijvoorbeeld jonge mantelzorgers.		Q3, Q4

