

Aandacht voor mantel

Het familiebedrijf Nijhof heeft oog voor mantelzorgers. "Het begint bij één werknemer die letterlijk tegen de grenzen van zijn kunnen aanloopt door zorgen thuis. Maar als je eenmaal verder kijkt, ben je verbaasd over wat er bij sommige werknemers gaande is."

Angelique Nijhof runt samen met haar man het familiebedrijf dat ooit door haar ouders is opgericht. "Ik ben de sociale factor in het bedrijf. Ik richt me op personeelszaken en ben dus het aanspreekpunt voor de werknemers in het bedrijf." De gemeente Raalte, waar Nijhof Installatietechniek gevestigd is, is een mantelzorgvriendelijke gemeente. De gemeente besteedt in gesprekken met werkgevers- en werknemersorganisaties voortdurend aandacht aan de combinatie tussen werk en mantelzorg. De Raalter Kring Werkgevers zette het thema op de agenda bij alle ondernemersnetwerken, door het houden van presentaties en het benaderen van werkgevers. Zo kwam ook Angelique Nijhof in september 2013 in gesprek over mantelzorg. "Maar toen was het voor ons gewoon nog te vroeg. In 2014 veranderde de zaak. Eén van de werknemers had grote zorgen om zijn kind en vond het zwaar om die zorgen te combineren met zijn werk. Het was voor ons het startpunt om actief aan de slag te gaan met aandacht voor mantelzorg."

Meer dan verwacht

Het adviesbureau Jong en Veer ondersteunt bedrijven als Nijhof Installatietechniek die mantelzorg op de agenda willen zetten. Nijhof: "We hebben intensief met deze betrokken professionals gesproken en in het voorjaar van 2014 hebben we binnen ons bedrijf een nulmeting uitgevoerd. Met een oproep in de nieuwsbrief hebben we mensen gevraagd thuis anoniem een vragenlijst in te vullen. De resultaten kwamen bin-

nen en verrasten ons niet. Van degenen die de lijst hadden ingevuld, bleken er drie mantelzorgtaken te hebben. De inventarisatie is besproken in het MT en in de PVT. Daarna hebben wij een mantelzorgbijeenkomst gehouden met medewerking van onder andere Steunpunt Mantelzorg. Toen werd ons wel duidelijk dat we eigenlijk veel meer mensen met zorgtaken onder ons personeel hadden dan we dachten. Denk bijvoorbeeld aan zorgen om ouders, schoonouders, kinderen." Nijhof is ervan overtuigd dat deze extra taken zeker niet altijd op de werkvloer bekend zijn. "Dat kan ik me ook wel voorstellen. Hier doe je je werk, ben je met andere zaken bezig en wil je niet ook nog eens worden bevraagd op wat er misschien thuis plaatsvindt. Werk is soms ook een rustpunt."

Het gesprek centraal

Werk maken van ondersteuning voor mantelzorgers heeft direct voordelen voor het bedrijf. Nijhof: "Nadenken over duurzame inzetbaarheid van werknemers die ook een zorgtaak hebben, is van groot belang. Het voorkomt ziekteverzuim, de loyaliteit van werknemers groeit en er is meer oog voor elkaar. Dat is de reden waarom we het thema als bedrijf op de agenda hebben gezet." De nulmeting heeft sowieso meer bewustwording gebracht binnen het personeelsbeleid. "Ik merk bijvoorbeeld dat ik in de sollicitatiegesprekken doelbewust vraag of men zorgtaken thuis heeft. En in gesprekken met werknemers praat ik er ook gemakkelijker over. Ik blijf natuurlijk wel werkgever en ik kan niet alles wat achter de voordeur van de

medewerker gebeurt op mijn schouders nemen. Maar een menselijk gesprek waarin je echt interesse toont, meedenkt en informatie geeft, dat is iets wat ik wel kan en wil blijven doen." Het gemeentelijke Steunpunt Mantelzorg van Carinova is hierbij een belangrijke partner. Hier kunnen mantelzorgers voor alle vragen terecht en merken ze dat ze met hun zorg echt niet alleen staan."

Zoektocht naar oplossingen

Bespreekbaar maken wil niet altijd zeggen dat alles plooibaar is. "We hebben een aantal projecten in de seriebouw. De bus gaat om 6.30 uur weg en dan is het lastig om vanuit het perspectief van de mantelzorger hier flexibel mee om te gaan. We moeten reëel blijven kijken naar wat mogelijk is. Zo hebben we samen met een werknemer het besluit genomen dat ander werk zowel voor hem als voor het bedrijf op dit moment beter inpasbaar is. Je staat in zo'n gesprek naast de werknemer en zoekt vanuit beide perspectieven naar de beste oplossing."

Wat geef je mee in die gesprekken? Nijhof moet even nadenken: "Zeker als het om je kind gaat, ben je geneigd jezelf volledig weg te cijferen. En als moeder van drie kinderen begrijp ik dat wel. Maar ik zeg vaak dat je ook aan jezelf moet denken. Uiteindelijk ben je immers zelf het fundament waar alles op staat. Maar ik begrijp ook dat dat best lastig is. Het is denk ik dan ook belangrijk dat je één van je collega's in vertrouwen neemt, zodat hij of zij weet wat er gaande is en je steunpilaar op je werk kan zijn."

Nijhof Installatietechniek staat aan het begin van een boeiend traject rond mantelzorg. "We gaan er mee aan de slag met als doel werknemers met zorgtaken in hun kracht te zetten. Dat is goed voor de werknemer, maar ook voor het bedrijf." •

zorgers loont



Mantelzorg en werk: de feiten

Het Sociaal en Cultureel Planbureau onderzocht hoe vaak mantelzorgers zich ziekmelden en vergeleek dat met de periode voordat ze begonnen met mantelzorg. Vóór de mantelzorg is jaarlijks zo'n 10 procent van de werknemers zeker twee weken achtereenvolgend ziek, erna is dit 18 procent. De zwaarte van de zorg leidt er bij de meeste mantelzorgers overigens niet toe dat ze minder gaan werken. Ze verminderen hun aantal arbeidsuren niet vaker dan mensen die geen mantelzorg bieden. Alleen mantelzorgers die elke week meer dan 28 uur werken en daarnaast meer dan vier uur zorg verlenen, doen dat wel. Uit het rapport blijkt verder dat het aantal mantelzorgers stijgt: van 13 procent in 2004 naar bijna 18 procent in 2012. Ga naar www.scp.nl voor het volledige rapport.

Mantelzorgbeleid is niet ingewikkeld

Bedrijven kunnen er statistisch vanuit gaan dat ongeveer één op de vijf medewerkers aan het begin van de werkdag bij de apotheek nog snel even de medicijnen voor zijn of haar moeder ophaalt, of in de pauze een afspraak maakt met de huisarts. En niet op vakantie kan, omdat er niemand is om voor vader te zorgen. Deze realiteit slaat uiteindelijk terug op de werkgever. Tijd om te ontspannen hebben mantelzorgers niet. Zij gaan niet minder werken, omdat ze vaak al minder uren werkzaam zijn, zo is onze ervaring. Ze leveren eerder hun vrije uren in. Dat is logistiek makkelijker en sneller te organiseren. En het heeft nog een 'voordeel': op die manier hoeven ze hun thuissituatie niet met hun leidinggevenden te bespreken. De vraag is: hoe help je de werknemer die bang is zijn of haar baan te verliezen verder met diens mantelzorgtaken? En: hoe ondersteun je de werkgever die vreest dat straks iedereen bij hem aanklopt voor hulp bij zorgtaken?

Het adviesbureau Jong en Veer ondersteunt verschillende bedrijven in de technische installatiebranche bij die taak. Heidi de Jong van Jong en Veer: "Het thema is nieuw maar niet meer weg te denken uit de installatiebranche en we zien dat steeds meer bedrijven in de branche dit oppakken. Een mooie ontwikkeling! Want iedereen ziet dat het hebben van een beleid op het terrein van mantelzorg een win-winsituatie is. Werknemers ervaren minder stress en werkgevers zien dat terug in minder ziekteverzuim. Als het thuis goed geregeld is, dan gaat het op het werk ook goed. Wederzijds begrip en het open gesprek zijn hierbij de sleutels. Nee, er staan straks geen lange rijen voor je bureau als je mantelzorg bespreekbaar maakt. En nee, de oplossingen vormen meestal geen hoge kostenpost. Dat weten we uit ervaring."

