



HOE GA JIJ OM MET MANTELZORGERS IN JE BEDRIJF?

Inhoudsopgave

1. WAT IS MANTELZORG?

2. WAT IS WETTELIJK GEREGLD?

3. WAT ZIJN DE GEVOLGEN VOOR JE BEDRIJF?

4. HOE REGEL JE HET GOED IN JOUW BEDRIJF?

5. EN ALS JE ER NIET UITKOMT SAMEN?

6. VERHALEN UIT DE PRAKTIJK

Wat is mantelzorg?

Zorgen voor anderen is voor de meeste mensen vanzelfsprekend. Iedereen krijgt vroeg of laat te maken met mantelzorg. Zeker nu de overheid al enkele jaren stevig inzet op de participatie-samenleving. Het is de bedoeling dat wij méér voor elkaar gaan doen als we hulp nodig hebben, chronisch ziek zijn of een handicap krijgen. Dan wordt van ons verwacht dat wij bijspringen zonder daarvoor betaald te krijgen. Dat is mantelzorg.

Mensen zorgen uit liefde en vriendschap voor elkaar. Mantelzorg is onbetaalde en vaak langdurige zorg voor zieke familieleden, buurtgenoten of vrienden. Het kan gaan om verzorging of om hulp bij dagelijkse activiteiten. Maar ook minder intensieve hulp, de hulp aan huisgenoten en de hulp aan instellingsbewoners valt onder mantelzorg. Alle hulp die verder gaat dan de zogenoemde 'gebruikelijke hulp'. In tijd uitgedrukt: méér dan 8 uur per week gedurende een periode langer dan 3 maanden.

1 op de 5 medewerkers combineert een betaalde baan met zorgtaken. In de zorgsector is dat zelfs 1 op de 4. Aan de combinatie van werken en zorgtaken zitten allerlei aspecten. Het kan zwaar en lastig zijn, maar ook een welkome afwisseling. Het is belangrijk om een goede balans te vinden. Niet alleen voor de medewerker, maar ook voor de werkgever. Veel mantelzorgers praten er nauwelijks over op het werk; ze vinden het een privézaak. Als de zorg te zwaar wordt, willen ze soms minder gaan werken. Gemeenten kunnen mantelzorgers ondersteunen met (tijdelijke) overname van de zorg door een vrijwilliger of beroepskracht (respijtzorg). Maar niet iedere mantelzorger weet de weg in de regelingen.

Samen zoeken naar goede oplossingen

Als werkgever kun je veel betekenen voor je medewerker door begrip te hebben voor de situatie en samen te zoeken naar oplossingen die werken voor alle partijen. En goed werkgeverschap is een tweesnijdend mes.



MANTELZORGERS IN CIJFERS

... 1 op de 3 Nederlanders

(16+) verleende in 2017 mantelzorg
(circa 4,4 miljoen mantelzorgers).

... **3.865.000 mantelzorgers** geven langer
dan 3 maanden hulp (langdurig).

... **750.000 mantelzorgers** geven zowel
langdurig als intensief hulp
(meer dan 8 uur per week).

... **8,6% van de mantelzorgers** voelt zich
zwaarbelast (380.000 mantelzorgers).

... **25% van de mantelzorgers**
beschouwt zichzelf ook als mantelzorger.

... **1 op de 3 mantelzorgers** is niet op de
hoogte van mantelzorgondersteuning.

... **5 op de 6 mantelzorgers** tussen 18
en 65 jaar heeft betaald werk.

... **1 op de 5 medewerkers** combineert
betaald werk met mantelzorg.

... **11% van de werkende mantelzorgers**
onderbreekt dagelijks of wekelijks het werk
om hulp te kunnen bieden.

... **Mantelzorgers met een betaalde baan**
verlenen gemiddeld zo'n 17 uur per week
mantelzorg.

44%

van de mantelzorgers
heeft in de zorg gewerkt.

56%

van de mantelzorgers
in Nederland is vrouw

43%

van de mantelzorgers is
tussen de 45 en 65 jaar.

Wat is wettelijk geregeld?

De overheid heeft wetten en regelingen voor mantelzorgers ontworpen. Die moeten het voor medewerkers gemakkelijker maken om mantelzorg en werk te combineren. Hier is een overzicht.

Waar heeft een werknemer recht op?

- ✓ Calamiteitenverlof mogen medewerkers opnemen als ze onverwacht direct vrij moeten zijn. Bijvoorbeeld als een kind plotseling ziek wordt of een familielid overlijdt. Het verlof duurt zo lang als nodig is om de eerste zaken te regelen. Soms is dat een paar uur, soms enkele dagen. De medewerker moeten wel eerst even overleggen met de werkgever. Het salaris wordt tijdens dit verlof gewoon doorbetaald, tenzij de cao iets anders voorschrijft.
- ✓ Kortdurend verlof is bedoeld voor tijdelijke zorg aan een kind, partner of ouders. Als werkgever moet je in deze periode minstens 70 procent van het loon doorbetalen. Een medewerker mag dit verlof meerdere keren per jaar opnemen, maar tot hooguit tweemaal het aantal uren per week. Bij een 40-urige werkweek is het maximum dus 80 uur per jaar. Een medewerker heeft alleen recht op deze regeling als er echt geen andere oplossing is. Is die er wél, dan vervalt het recht op kort verlof.
- ✓ Langdurend zorgverlof mag iemand onbetaald opnemen die voor langere tijd moet zorgen voor een ziek kind, partner, ouder of iemand anders in de sociale omgeving. Per 12 maanden bestaat recht op maximaal 6 keer het aantal uren per week. Heb je een veertigurige werkweek, dan ligt de limiet dus op 240 uur per jaar. In overleg kan je medewerker de verlofuren spreiden.
- ✓ Flexibel werken stelt medewerkers in staat om thuis, op gunstiger tijden of minder uren te werken. De voorwaarden staan in de Wet flexibel werken. Die geeft medewerkers het recht om erom te vragen bij de werkgever. Je kunt dat verzoek alleen weigeren op goede gronden. De wet geldt voor bedrijven met minstens 10 medewerkers, en je medewerker moet minstens een half jaar in dienst zijn.



Moet je een medewerker vrijgeven voor mantelzorg?

Als werkgever kun je een redelijk verzoek om calamiteitenverlof niet afwijzen. Een verzoek om kort- of langdurend zorgverlof mag je alleen weigeren als je bedrijf daardoor in ernstige problemen komt. Je mag wel achteraf om bewijs vragen, zoals een afspraakbevestiging van het ziekenhuis. In sommige cao's staan afwijkende afspraken, bijvoorbeeld dat de medewerker een deel van het verlof moet compenseren met bovenwettelijke vakantiedagen.

Een verzoek om flexibel te werken - andere werktijden, minder uren of thuis werken - moet minstens twee maanden vooraf schriftelijk worden ingediend. Je hoort daarop binnen een maand reageren, anders is het verzoek automatisch goedgekeurd. Alleen met een goede reden mag je zo'n verzoek afwijzen: er is niemand om het werk over te nemen, het geeft problemen met het werkrooster, er is niet genoeg werk of geld of te weinig ruimte in je personeelsformatie. Als je zo'n verzoek afwijst, mag je medewerker pas na een jaar een nieuw verzoek doen.

Wat zijn de gevolgen voor je bedrijf?

Op het eerste gezicht levert al die mantelzorg je als werkgever alleen maar extra sores op. Je mensen hebben naast hun werk nog allerlei andere taken. En als je niet oppast, levert het ook nog extra verzuim op. Maar al die negatieve aspecten zijn om te buigen naar positieve punten voor jouw bedrijf. Daar liggen kansen voor werkgevers.

Verborgen mantelzorg leidt tot extra verzuim

Mantelzorg is een oplossing voor een maatschappelijk probleem waar wij allemaal mee te maken hebben. Het probleem wordt ook niet kleiner. Integendeel. De behoefte aan mantelzorg blijft toenemen: in de jaren tot 2030 naar verwachting met 8%. Alleen al omdat het aantal mensen met dementie de komende jaren verdubbelt. Ontkennen is dus niet zo slim. Aanpakken werkt beter.

Iedere werkgever krijgt ermee te maken. Het grootste risico zit in het niet bespreekbaar maken. Als je niet weet dat iemand mantelzorger is, kun je ook niet helpen met zoeken naar adequate oplossingen. Vaak zijn collega's en leidinggevenden slecht op de hoogte. Zij schatten het aantal mantelzorgers in de organisatie gemiddeld in op de helft van het feitelijke aantal. Dit komt ook doordat 50% van de mantelzorgers er niet over praat op het werk. Zolang een mantelzorger werk en zorg als twee gescheiden dingen ziet, loop je het risico van extra ziekteverzuim. Want als iemand moet kiezen tussen een ziek kind en de baas, dan trek je als werkgever meestal aan het kortste eind.

Mantelzorgers zijn vaker en langer ziek. Na 2 jaar mantelzorgen stijgt het langdurig ziekteverzuim van 10% zonder mantelzorgen naar 18% mét. Van de mantelzorgers was een kwart minstens 2 weken achter elkaar in een jaar ziek geweest. Vooral vrouwen tussen 45 en 65 jaar met zorgtaken melden zich vaak ziek vanwege een disbalans tussen werk en zorg.

Collega's zijn bereid om werk over te nemen

Meer dan de helft van de mantelzorgers denkt er alleen voor te staan. Terwijl dat feitelijk niet zo is. Bijna alle collega's zijn bereid om werk over te nemen, in elk geval tijdelijk. Ook 84% van alle leidinggevendenden werkt graag mee aan oplossingen voor mantelzorgers. Het gekke is: ook als collega's en leidinggevendenden wel op de hoogte zijn van de zorgsituatie, praten ze er niet uit zichzelf over. Ze hebben een extra duwtje nodig. Daar kun jij dus voor zorgen.

Goed regelen levert extra krediet op

Als je het als werkgever goed regelt voor je medewerkers, levert dat veel extra goodwill op. Niet alleen blijven mensen behouden voor je bedrijf. Het ziekteverzuim gaat omlaag en de waardering voor de werkgever stijgt. Een mantelzorgvriendelijk beleid bindt mensen aan je bedrijf en het motiveert tot extra inzet. Dat zijn belangrijke voordelen, zeker bij de huidige krapte op de arbeidsmarkt.



Hoe regel je het goed in jouw bedrijf?

Werkende mantelzorgers ervaren een hoge drempel om de combinatie werk en mantelzorg bespreekbaar te maken. Door actief het gesprek aan te gaan, maak je als werkgever al een verschil. Als je eenmaal in gesprek bent, kun je samen op zoek naar oplossingen die werken voor iedereen.

Je kunt beginnen met mensen te waarderen die zich actief inzetten voor een ander. De combinatie van werk en zorg is iets om trots op te zijn. Ervaringen in de zorg kunnen waardevol zijn voor je bedrijf: meer empathie, creativiteit, tijdmanagement, sociale vaardigheden - noem maar op. Samen met alle betrokkenen - medewerker, leidinggevende, werkgever - zoeken naar oplossingen leidt tot méér persoonlijk contact en versterkt de onderlinge relatie.

Mogelijke oplossingen

- ✓ Andere werktijden, bijvoorbeeld eerder of juist later beginnen.
- ✓ Meer uren op een dag werken, bijvoorbeeld 4 dagen van 9 uur.
- ✓ Afspraken maken op jaarbasis: minder werken in zorgintensieve periodes, extra werken als minder zorg nodig is.
- ✓ Overuren sparen en die inruilen voor vrije tijd.
- ✓ Thuis werken, enkele dagen per week, om tussendoor voor hulp te zorgen.
- ✓ Functie tijdelijk delen met een collega.
- ✓ Sommige werktaken afstoten, om meer tijd beschikbaar te krijgen.
- ✓ Medewerkers kunnen (tijdelijk) van baan wisselen om de werkdruk te verminderen.
- ✓ In deeltijd gaan werken.

Verder is het handig om afspraken te maken voor tijdens het werk. Sommige praktische zaken, zoals afspraken in het ziekenhuis, zijn alleen onder werktijd te regelen. Ben je bereid om deze medewerker privégesprekken te laten voeren, bereikbaar te laten zijn in noodsituaties, onder werktijd afspraken met behandelaars in te plannen?

Wordt jouw bedrijf een mantelzorgvriendelijk bedrijf?

Dan draag je er actief aan bij dat jouw medewerkers mantelzorg en werk beter kunnen combineren. Wil je dat er binnen jouw bedrijf meer aandacht komt voor de combinatie werk en zorg? Kaart dit dan aan in je managementoverleg en leg het vast in je HR-beleid.

Signalen dat je medewerker mantelzorg verleent

- ✓ Regelmatig verzuim.
- ✓ Tekenen van overbelasting.
- ✓ Verminderde concentratie.
- ✓ Minder betrokkenheid.



TIPS TER ONDERSTEUNING

...Herken tijdig een mantelzorger.

Dat voorkomt veel onduidelijkheid, zoals onnodig ziekteverzuim.

...**Zorg voor een open cultuur**, waarin mensen durven te zeggen wanneer ze overbelast dreigen te raken.

...**Geef collega's van mantelzorgers de ruimte** om aan te geven hoe zij de situatie ervaren en wat er voor hen kan worden verbeterd.

...**Schakel een mantelzorgmakelaar in** voor praktische oplossingen of advies voor mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid.

En als je er niet uitkomt samen?

Natuurlijk zijn er situaties denkbaar waarin je er niet uitkomt met je medewerker. Simpelweg omdat de wensen en behoeften niet met elkaar in lijn zijn te brengen. Dat zal er in sommige gevallen toe leiden, dat medewerkers uiteindelijk vertrekken. Of dat ze een andere oplossing zoeken voor de situatie thuis. Er is nóg een mogelijkheid: hulp van buiten inroepen.

Mantelzorg is inmiddels zó verbreid, dat veel instanties en bureaus zich ermee bezighouden. Organisaties als Werk & Mantelzorg, Mezzo en Centrum Mantelzorg bieden kennis, advies en respijtzorg aan. Organisaties als buurtzorg en Handen in Huis leveren ondersteuning en zo nodig vervanging van mantelzorgers ('respijtzorg'). Soms wordt deze welkome dienstverlening vergoed door de zorgverzekeraar.

Een speciale rol is weggelegd voor mantelzorgmakelaars (verenigd in de BMZM). Deze professionals springen tegen betaling bij om werkgevers en werknemers de weg te wijzen. Hij/zij analyseert de situatie, informeert, ondersteunt en neemt tijdelijk de regeltaken over. De regie blijft altijd bij de mantelzorger. De makelaar kijkt alleen wat er allemaal te regelen valt op het gebied van wonen, zorg, welzijn, inkomen en wet & regelgeving. Hoe kan de mantelzorger alle taken combineren en tijd overhouden voor sociale contacten en ontspanning?

De mantelzorgmakelaar ondersteunt de mantelzorger, gidst door de bureaucratie, neemt tijdelijk regeltaken over en bemiddelt tussen de mantelzorger en de werkgever. Sommige (aanvullende) zorgverzekeringen, zoals de Doorgaanverzekering van De Amersfoortse, vergoeden de dienstverlening door een mantelzorgmakelaar.

Verhalen uit de praktijk

“Mantelzorg: vraag hulp!”

Ik ben Debbie, 41 jaar, getrouwd en moeder van Bram. Naast mijn baan als pedagogisch medewerkster, zorg ik al heel wat jaartjes met liefde voor mijn moeder Nel. Zij is 81 jaar heeft zeer ernstig COPD.

Sinds 1,5 jaar woont zij in het Catharina Gasthuis in Brielle. Voor mij betekent dit, dat de mantelzorg een stuk minder zwaar is geworden. De verzorging die zij daar krijgt is meer dan prima en daardoor kan ik ook weer meer ‘gewoon’ dochter zijn. De mantelzorg bestaat nu uit de wat kleinere dingen, zoals boodschappen doen, artsen bezoeken, nagels verzorgen, kamer opruimen, was doen, administratie, etc. Er is nu dus meer tijd voor de leuke dingen, zoals winkelen, lekker ergens koffie drinken of gewoon even kletsen. Helaas is mijn moeder sinds haar laatste ziekenhuisopname bedlegerig en kan zij ook niet meer in de rolstoel...

De zorgen blijven

Toen mijn moeder nog thuis woonde, was ik altijd bang dat er iets met haar zou gebeuren. Het heeft namelijk lang geduurd, voordat zij een indicatie voor de verzorging kreeg. Terwijl zij eigenlijk niet meer voor zichzelf kon zorgen. Dat vond ik het zwaarst van alles. Altijd maar die angst of alles wel goed gaat... Regelmatig werd ik gebeld door de thuiszorg, dat ze echt niet alleen kon zijn. Ze was dan zo benauwd en moe, dat ze nog geen kop thee kon maken. Of ze hadden haar weer op de grond gevonden en had zij de kracht niet om op te staan. Dan moest ik alles uit mijn handen laten vallen en er direct naar toe. Of ik nou een dagje weg was, op vakantie was of op het werk. Dat is nu gelukkig dus anders. Maar de zorgen blijven



GOUDEN TIP

...Tegen iedere mantelzorg wil ik zeggen ‘vraag hulp’. Alle kleine beetjes helpen om het voor jezelf leefbaar te houden. Klop aan bij de gemeente, huisarts etc. als er meer hulp nodig is. Praat met degene voor wie je zorgt en breng in kaart waar jullie tegenaan lopen. Mantelzorg wordt vaak onderschat. Naast je eigen gezin en baan is het een hele verantwoording en het gaat altijd door. Kom voor jezelf op en laat je niet met een kluitje het riet insturen!

[BRON: Mezzo voor Mantelzorgers]

Verhalen uit de praktijk

“Zorg dat je je blijft ontspannen, hoe lastig dat soms ook is.”

Dion is sinds 2015 getrouwd met Jiska. Jiska heeft sinds haar geboorte cerebrale parese (cp). Dit heeft tot gevolg dat zij buitenshuis in een rolstoel zit, slecht evenwicht heeft, snel vermoeid is en last heeft van chronische pijn. Jiska studeert rechten ‘met vertraging’, omdat fulltime studeren te zwaar is. Daarnaast moet zij regelmatig naar een arts of fysiotherapeut.

Dion: “Ik werk fulltime en volg daarnaast twee avonden in de week een opleiding. Voor de opleiding van Jiska zijn we naar Leiden verhuisd, met het gevolg dat ik langer moet reizen naar mijn werk en mijn opleiding.

Wij hebben geen huishoudelijke hulp, omdat ons inkomen te hoog is om voor vergoeding in aanmerking te komen. Ik doe daarom het grootste deel van het huishouden. De combinatie van werk, opleiding, huishouden, zorg voor Jiska en regelwerk betekent dat er weinig tijd overblijft voor contact met mijn vrienden of andere ontspanning.” Gelukkig heb ik een werkgever die mij vrijgeeft als het nodig is. “Dat is fijn. Maar veel vakantiedagen gaan zo wel op aan zorg en niet aan ontspanning, waar vakantie toch voor bedoeld is.”

Waar zou je mee zijn geholpen?

Dion: “Met hulp in de huishouding; voor stofzuigen, iemand die eens de afwas doet of de badkamer goed schoonmaakt. In plaats van even snel tussendoor. Daarnaast zou het fijn zijn als lichamelijke zorg op afroep mogelijk is. Deze hulp is niet standaard nodig maar soms wel. Dan is het fijn als iemand Jiska kan helpen aankleden, zodat ik op tijd op mijn werk kan zijn. Ik zou ook geholpen zijn met een vergoeding voor mantelzorgers uit de gemeente, om bijvoorbeeld even vrij te kunnen nemen en te ontspannen.”



GOUDEN TIP

...Tips voor andere mantelzorgers? “Zorg dat je je blijft ontspannen, hoe lastig dat soms ook is. Vanaf april hoef ik niet meer naar school. Dan probeer ik een middag in de week vrij te nemen van mijn werk. Blijf vriendelijk, ook naar instanties. Het heeft geen zin om boos te worden tegen de mevrouw aan de telefoon. Maar blijf duidelijk in wat je wilt.” Tot slot moet je ook geluk hebben. De gemeente Leiden is heel schappelijk met hulpmiddelen zoals aanpassingen in huis of een voorzetwiel voor de fiets.”

[BRON: Mezzo voor Mantelzorgers]

Meer informatie en bronnen

Hier is een selectie van organisaties die actief zijn op het gebied van mantelzorg en werk. Veel van de informatie in dit document is ontleend aan onderstaande websites.



Handen in Huis en Mantelzorgwijzer	www.handeninhuis.nl
Werk & Mantelzorg	www.werkenmantelzorg.nl
Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland VGN	www.vgn.nl
BMZM - beroepsvereniging van mantelzorgmakelaars	www.bmzm.nl
NL Vereniging Personeel & Organisatie NVP	www.nvp.nl
Business Insider Nederland	www.businessinsider.nl
Het Centrum Mantelzorg	www.mantelzorg.info/nl
Mezzo voor Mantelzorgers	www.mezzo.nl
Vakbond CNV	www.cnv.nl
Gezondheidsplein	www.gezondheidsplein.nl
Zorg voor Beter professionele ouderenzorg	www.zorgvoorbeter.nl
Ondernemen met Personeel	www.ondernemenmetpersoneel.nl
Minters Mantelzorg	www.mintersmantelzorg.nl
Mantelzorg & Meer in omgeving Aalsmeer	www.mantelzorgenmeer.nl