

Mantelzorgvriendelijke organisaties volgens een expert

Artikel | 18-05-2017 | 15:43

“Mantelzorg vraagt om een gedeelde verantwoordelijkheid”

Tijdens haar werk bij een mantelzorgsteunpunt zag Gretha van der Veer (49) veel mantelzorgers die uitvielen omdat de combinatie met werk ze teveel werd. Zelf heeft Gretha een zoon aan wie ze mantelzorg verleent. Door alle verhalen die ze te horen kreeg én haar eigen ervaringen, besloot ze 7 jaar geleden dat er iets moest veranderen. Nu helpt ze organisaties met haar bedrijf Jong en Veer mantelzorgvriendelijk te worden. Organisaties kunnen volgens Gretha niet langer hun ogen sluiten voor de lasten die mantelzorgers dragen.

1 op de 5 werknemers combineert werk met de zorg voor een naaste. Toch hebben niet alleen werknemers baat bij een mantelzorgvriendelijke organisatie. Volgens Gretha zijn er veel voordelen voor de werkgever. “Het levert een hoop op. Toename van de productiviteit én kwaliteit van werk, behoud van waardevolle en betrokken medewerkers, flexibiliteit zowel van de organisatie als van de medewerker én verlaging van het ziekteverzuim.”

Mantelzorgvriendelijke organisaties

Werkgevers weten vaak niet hoe zij hun bedrijf mantelzorgvriendelijk kunnen maken. Als Gretha bij bedrijven over de vloer komt, denken deze meestal dat ze al mantelzorgvriendelijk zijn. Het begrip mantelzorgvriendelijk zorgt volgens haar voor onduidelijkheid. Iedereen gaat er op z'n eigen manier mee om. “Een mantelzorgvriendelijke organisatie werkt actief aan bewustwording en wederzijds begrip door actief het gesprek aan te gaan. Samen met medewerkers kijken zij hoe werk en de zorg voor een naaste te combineren zijn. Dat gebeurt nu nog te weinig. Uiteindelijk moet mantelzorg onderdeel worden van de organisatiecultuur.”

Samen verantwoordelijkheid nemen

Veel werkgevers zitten met een dilemma. Ze willen hun medewerkers wel tegemoet komen, maar ze zien mantelzorg toch ook als een privékwestie. Dat is een gemiste kans vindt Gretha. “Werkgevers zien hun medewerkers worstelen, maar vinden het moeilijk om privésituaties bespreekbaar te maken. Ze weten niet goed welke verantwoordelijkheid ze hebben én welke verantwoordelijkheid ze kunnen nemen. Het combineren van werk en mantelzorg is geen privékwestie. Het raakt de organisatie. Medewerkers kunnen dat niet alleen oplossen, het is een gedeelde verantwoordelijkheid.” Volgens Gretha is het belangrijk dat organisaties niet afwachten tot mantelzorgers aan de bel trekken en aangeven dat ze overbelast zijn. “Dat gebeurt helaas nog te vaak. Dan ben je als werkgever al te laat.”

Kleine stappen, groot resultaat

Welke stappen kun je als organisatie zetten om mantelzorgvriendelijk te worden? Een eerste stap is volgens Gretha simpel: het organiseren van een bijeenkomst. Op deze manier komen de ervaringen, wensen en behoeftes van werknemers én werkgevers naar boven. “Open en bloot over mantelzorg en de combinatie met het werk praten is erg belangrijk. Op deze manier hoor je verhalen waar je nooit bij stil hebt gestaan.” Ook het communiceren van de mogelijkheden en oplossingen is een belangrijk punt. “Vaak is het personeelsbeleid wel op orde, maar hebben medewerkers geen idee van het bestaan van de afspraken voor mantelzorgers. Zorg voor meer zichtbaarheid en deel dit actief. Maak het onderdeel van je organisatiebeleid en kijk naar maatwerk.”

Als je de eerste stappen hebt gezet, is het belangrijk om de goede lijn door te zetten. Gretha adviseert om elk kwartaal verhalen te delen van mantelzorgers in de organisatie. “Blijf je medewerkers ‘confronteren’ met het thema. Bewustwording bij werknemers én werkgevers is ontzettend belangrijk om dilemma's door mantelzorg samen op te pakken. Uiteindelijk is het een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer.”

