

Whitepaper Zorg voor mantelzorgende medewerkers

Informatie over de combinatie werk en mantelzorg

Eén op de vijf werkenden zorgt langdurig voor een chronisch zieke partner, een gehandicapt kind, een hulpbehoevende ouder of vriend. Het is belangrijk dat de werkomgeving mantelzorgers steunt. Naast toename van de productiviteit en kwaliteit van het werk, zorgt dit namelijk ook voor verlaging van het ziekteverzuim en behoud van betrokken medewerkers.

In Nederland zorgen zo'n 4 miljoen mensen onbetaald voor een naaste. Ze bieden bijvoorbeeld hulp bij de verzorging en bij noodzakelijke dagelijkse activiteiten zoals het huishouden en de administratie. Dit wordt mantelzorg genoemd. Mantelzorg is onmisbaar in onze samenleving, mede vanwege bezuinigingen in de gezondheidszorg. Als je voor je ouders of partner zorgt, dat doe je gewoon, blijf je dat doen, ook als deze zorg intensief en langdurig is en er veel verandert in je leven. Mantelzorgtaken zijn vaak lastig te combineren met werk. De helft van de werkgevers voorziet dat dit de komende jaren meer problemen geeft, onder meer door de bezuinigingen in de zorg en de vergrijzing.

Waar lopen werkende mantelzorgers tegenaan?

Veel werkende mantelzorgers ervaren emotionele en lichamelijke stress en een hoge tijdsdruk. De zorgbehoefte en zorgsituatie kunnen snel veranderen, en daarmee ook de gevraagde inzet en belasting van mantelzorgers. Ook voelen mantelzorgers zich vaak ondergeschikt aan de schema's van de formele zorg. Dit beperkt hun eigen vrijheid. Het komt regelmatig voor dat ze vakantiedagen opnemen in plaats van zorgverlof, of dat ze zich ziek melden. Jaarlijks stoppen 50.000 tot 100.000 mensen met hun werk omdat het niet meer is te combineren met mantelzorg.

Steeds meer werkenden geven mantelzorg*

- Naar schatting zijn er in Nederland bijna 2 miljoen werkenden die ook mantelzorg geven
- Hiervan geven ongeveer 400.000 werkenden intensief hulp: zij werken gemiddeld 31 uur per week en helpen 21 uur per week
- 11% van de werkende mantelzorgers moet dagelijks of wekelijks het werk onderbreken vanwege de mantelzorgtaak
- 71% van de mantelzorgers ervaart een hoge werkdruk door de combinatie van werk en mantelzorg en 73% heeft het gevoel dat deze combinatie niet goed geregeld is
- Van de mantelzorgers voelt 39% zich niet gesteund door hun werkgever of leidinggevende en voelt 40% zich ook niet gesteund door hun collega's
- Vooral mensen die wekelijks acht uur of langer aan mantelzorg besteden, zijn ontevreden met hun leven en ervaren een te hoge tijdsdruk

*Bronnen: In opdracht van CNV uitgevoerd onderzoek en onderzoek door het Sociaal en Cultureel Planbureau

Als de mantelzorg te zwaar belast raakt

Mantelzorgers hebben in feite twee banen. Ze zien hun zorgtaak als een privéaangelegenheid en praten er liever niet over op hun werk. Dit uit angst om erop aangekeken te worden, vanuit carrièreperspectief of omdat ze werk en privé gescheiden willen houden. Bijna de helft van de mantelzorgers vindt een baan en zorgtaken moeilijk te combineren. Uit onderzoek blijkt dat ongeveer 220.000 mantelzorgers zich (tamelijk) zwaar belast voelen. Hier is op het werk nog nauwelijks begrip voor. Hierdoor liggen overbelasting, verzuim en een burn-out op de loer.

Voorkom uitval, ziekteverzuim en productiviteitsverlies

Mantelzorgers kiezen niet voor de zorg en zullen er vaak weinig of niet over praten. Hierdoor blijft overbelasting lang onopgemerkt. Ondertussen kan de zorglast stapje voor stapje zwaarder worden. Dit kan ten koste gaan van de energie en gezondheid van de mantelzorgers. Ook kunnen thuis of op het werk conflicten ontstaan. Daarom is het belangrijk om alert te zijn op signalen van overbelasting. Als een mantelzorger eenmaal overbelast is, is het te laat.

Signalen van overbelasting

Overbelasting bij mantelzorgers ontstaat vaak heel geleidelijk. Signalen zijn:

- Lichamelijke klachten zoals slaperigheid, hoofdpijn, rugpijn en moeheid
- De medewerker is eerder boos of geïrriteerd of raakt snel geëmotioneerd
- Gewichtsverlies of -toename
- Minder plezier in het werk of minder interesse in activiteiten die de medewerker normaal leuk vond
- Concentratieproblemen, vergeetachtigheid of lusteloosheid
- De medewerker neemt vaker vrij of meldt zich vaker ziek

Wat is de rol van de werkgever?

Energieke en loyale werknemers zijn voor elk bedrijf van grote waarde. Een mantelzorger heeft soms hulp van de werkgever nodig om inzetbaar te zijn en te blijven. Dit zorgt voor minder verzuim, hogere productiviteit en minder ongewenst verloop. Openlijk over mantelzorg en de combinatie met het werk praten is erg belangrijk. Ditzelfde geldt voor het bespreekbaar maken van de situatie met de leidinggevende en het team. Op basis daarvan kun je zorgen voor de benodigde aandacht, begrip en het samen zoeken naar oplossingsrichtingen. Het onderzoeken van een ondersteuningsvraag stopt niet bij één gesprek. De zorgsituatie kan immers veranderen. Blijf dit volgen en plan evaluatiemomenten.

Zorg voor mantelzorgende medewerkers:

- Ga in gesprek met de medewerker over de eventuele beperkingen door de mantelzorg
- Praat met de medewerker over de grenzen van zijn of haar belastbaarheid
- Ken de relevante cao-regelgeving en de wettelijke zorgverlofregelingen en bespreek met de medewerker of dit (tijdelijke) opties biedt om de balans te houden
- Stel de medewerker in staat om regelmatig thuis te werken, als de zorg hierdoor beter te combineren is met werk
- Onderzoek of op de juiste manier gebruik van voorzieningen zoals respijtzorg gemaakt wordt
- Bespreek of de medewerker in het persoonlijke netwerk hulp kan inroepen
- Stimuleer een gezonde leefstijl
- Stimuleer de medewerker om tijd voor zichzelf in te plannen, bijvoorbeeld door het opnemen van vrije dagen om te ontspannen en bij te tanken.

Wat doet Zorg van de Zaak?

Het Zorg van de Zaak Netwerk heeft de expertise om organisaties op weg te helpen naar mantelzorgvriendelijk werkgeverschap. Ook helpen we werknemers om de combinatie mantelzorg en werk beter vol te houden. Denk hierbij aan voorlichting, informatie en advies. We verzorgen bijvoorbeeld workshops voor mantelzorgers.

Onze deskundige mantelzorgcoaches adviseren en begeleiden medewerkers om nieuwe wegen te vinden die de balans tussen werk en privé herstellen. Zij kijken bijvoorbeeld of voorzieningen op de juiste manier gebruikt worden. Dit strekt van het persoonsgebonden budget, de indicatiestelling voor zorg en voorzieningen, verlofregelingen en overname van regeltaken tot bemiddeling bij instanties. Ook het stellen van grenzen en het maken van (nieuwe) afspraken komen aan de orde.

Een mantelzorgcoach helpt op meerdere manieren:

- De mantelzorgcr krijgt weer grip op zijn of haar situatie
- De werkdruk en spanningen zijn beter te hanteren
- De werk en privé-balans wordt hersteld
- De werknemer blijft gezond, gemotiveerd en inzetbaar
- Het verzuim neemt af en de kosten van ziekteverzuim dalen
- Er is minder verloop

Werk maken van mantelzorgvriendelijk werkgeverschap

Steeds meer mensen combineren werk met mantelzorgtaken. Deze mantelzorgende werkenden zijn vaak erg geholpen met eenvoudige oplossingsrichtingen. Bovendien draagt mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid bij aan een gezonde organisatiecultuur en wederzijds begrip door actief met elkaar het gesprek aan te gaan. Naast de financiële voordelen zijn er ook vanuit goed werkgeverschap en maatschappelijke ontwikkelingen volop argumenten om met dit thema aan de slag te gaan.

Informatie en contact

Wil je meer weten over dit onderwerp? Of over de dienstverlening van Zorg van de Zaak? Neem dan gerust contact met ons op of kijk op onze website.

www.zorgvandezaak.nl

info@zorgvandezaak.nl

Zorg van de Zaak

Postbus 30514

3503 AH Utrecht