

Gezond blijven werken, ook met mantelzorg

Informatie voor werkende mantelzorgers

Onderzoeken

De gegevens in dit leaflet zijn afkomstig uit verschillende onderzoeken:

1. Tussen 2011 en 2013 voerden de Vrije Universiteit in samenwerking met het Expertisecentrum Mantelzorg onderzoek uit naar de combinatie van mantelzorg en werk. Hierbij is gebruik gemaakt van de gegevens van Stichting Werk & Mantelzorg die een vragenlijst uitzette bij vijftig bedrijven onder 9180 personen, waarvan 1991 mantelzorgers.
2. Drie jaar later is dezelfde vragenlijst aan 1164 personen in 4 van die 50 bedrijven voorgelegd, waarvan 229 mantelzorgers. Deze bedrijven hadden inmiddels de erkenning 'mantelzorg-vriendelijke organisatie' ontvangen van Stichting Werk & Mantelzorg.
3. Ook is er met mantelzorgers, leidinggevend en HR-managers gesproken in deze vier bedrijven.

Meer informatie

Voor meer informatie kunt u terecht bij:

- Inger Plaisier (onderzoek 1):
i.plaisier@vu.nl
- Natasha Tolkacheva (onderzoek 2):
n.v.tolkacheva@vu.nl
- Wilco Kruijswijk (onderzoek 3):
w.kruijswijk@movisie.nl
- Annie Oude Avenhuis (onderzoek 3):
a.oudeavenhuis@movisie.nl

Kijk voor meer informatie ook op www.expertisecentrummantelzorg.nl en www.werkenmantelzorg.nl.

Het onderzoek is uitgevoerd met financiering van ZonMw en is onderdeel van het programma Participatie en Gezondheid.



Bent u mantelzorger met een betaalde baan? Dan is het belangrijk om de balans tussen werk en zorg goed te bewaken. Een op de acht werknemers zorgt voor iemand in zijn of haar omgeving.

Mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid helpt daarbij. Zo werkt het als mantelzorg bespreekbaar is op de werkvloer. Maar misschien vindt u het prettiger om werk en privé te scheiden. Individueel maatwerk vormt dan ook een belangrijk aspect van mantelzorgvriendelijk beleid. In dit leaflet leest u hoe uw bedrijf u kan ondersteunen om mantelzorg en werk goed te combineren.

Mantelzorgvriendelijk

Mantelzorgers hebben meer stress dan niet-mantelzorgers op het werk. Tegelijkertijd zijn mantelzorgers mensen die veel aangaan en veel aankunnen. Het is voor dus bedrijven belangrijk om werknemers met mantelzorgtaken te ondersteunen bij het bewaken van de balans tussen werk en zorg, en hen in goede gezondheid te behouden voor de organisatie. Wat helpt daarbij nou echt? Drie aspecten blijken belangrijk:

- De combinatie werk en mantelzorg is bekend en bespreekbaar;
- De verlofregelingen zijn bekend en worden actief toegepast;
- Leidinggevend en medewerkers zoeken samen naar maatwerkoplossingen.

Bekend en bespreekbaar

Mantelzorg is een persoonlijk én maatschappelijk thema. Het kan ons allemaal overkomen. U beslist zelf of u aan uw collega's, leidinggevende of personeelsadviseur vertelt dat u voor iemand zorgt. Tegelijkertijd kan dat geen reden zijn voor uw werkgever om een afwachtende houding aan te nemen. Sterker nog, steun vanuit de organisatie blijkt belangrijker voor werkende mantelzorgers dan een uurtje verlof. Naast steun van een leidinggevende blijkt vooral steun vanuit de organisatie (op beleidsniveau) gunstig voor mantelzorgers. Voorlichting in een organisatie is van essentieel belang (lunchbijeenkomsten als voorbeeld).

Niet in alle bedrijven is mantelzorg goed bespreekbaar. In het eerste onderzoek geeft 48% van de bijna tweeduizend mantelzorgers die een vragenlijst invulden aan dat zij hun leidinggevende niet verteld hebben dat ze mantelzorgtaken hebben. De helft daarvan zou dat wel willen. 33% van de ondervraagde mantelzorgers heeft het niet aan collega's verteld. Ook daarvan zou de helft het liever wel doen.

Daarbij komt dat het belangrijk is dat mantelzorg bespreekbaar blijft, ook als er geen mantelzorgers op de afdeling werken. Mantelzorg kan immers plotseling nodig zijn. Met name in de eerste fase van de mantelzorg geeft de combinatie met werk risico op overbelasting. Aandacht voor de

Leidinggevende: 'Ik vind dat ik er oog en oor voor moet hebben. Dat is de hele simpele insteek. En ik vind dat ik met heldere afspraken daarin moet komen zodat de medewerker, zeg maar, zich gesteund voelt en in staat is om de mantelzorg te blijven verlenen. Maar wel zodanig dat ik kan zorgen dat de toko draait, dat het werk gewoon gedaan wordt.'

Mantelzorger: 'Ik weet dat de regelingen bestaan. Maar voor mijzelf vind ik het een vorm van zwakte. Zo voelt het voor mij: dat ga ik niet doen. Ik werk nog volledig en doe de mantelzorg er nog bij. Ik voel me prettig en zolang ik me er prettig bij voel, zolang ik werk en privé kan scheiden, moet ik dat doen.'

Mantelzorger: 'Ik ben er niet alleen in het weekend, maar wordt ook iedere dag gebeld. Soms denk ik wel eens het zou zo veel schelen als ik een dag niet gebeld werd. Ik heb wel eens mijn telefoon uitgezet. Sorry mam maar vandaag even niet. Je hebt er niks aan om het maar over je heen te laten komen en uiteindelijk zelf overspannen te raken. Want dan kan ik helemaal niks meer. Dat is iets wat ik in de cursus hier heb geleerd. Dat het helemaal niet zo erg is als ik die telefoon een keer niet opneem.'

privésituatie kan bijvoorbeeld een plek hebben in functioneringsgesprekken.

(Verlof)regelingen bekend en toegepast

Als mantelzorger kunt u gebruik maken van bestaande verlofregelingen om de combinatie met mantelzorg mogelijk te maken. Ook kunt u andere regelingen treffen zoals flexibel gaan werken, thuiswerken, tijdelijk minder uren werken of diensten ruilen. Uit de onderzoeken blijkt echter dat mantelzorgers terughoudend zijn om verlof op te nemen, en eerder naar hun werktijden kijken om te kunnen zorgen. Een kwart van de mantelzorgers gebruikt verlofregelingen, en bijna de helft heeft zijn of haar werkuren verminderd, of het werkschema aan de zorg aangepast. Tegelijkertijd geeft 70% van de totale groep mantelzorgers aan dat ze wel gebruik zouden willen maken van regelingen, maar dat niet doen. Ook is niet iedereen altijd goed op de hoogte van de mogelijkheden. Werknemers die wel gebruik maken van verlofregelingen hebben vaak een minder goede balans tussen arbeid en zorg dan andere mantelzorgers in het bedrijf, dus zij zijn waarschijnlijk zwaarder belast.

Of mantelzorgers hun werktijden willen aanpassen, hangt ook samen met de vraag voor wie ze zorgen. Mensen die zorgen voor een van hun ouders, willen vaker geen aanpassingen doen en mensen die zorgen voor een partner willen dat vaker wel. Tegelijkertijd ervaren mensen die zorgen voor een partner geen slechte balans terwijl mensen die zorgen voor hun ouder wel een slechte balans ervaren. In een vervolgonderzoek is gevraagd of mensen behoefte hebben om werk en privé te scheiden. Uit de antwoorden blijkt dat mensen die dat graag willen, meer problemen ervaren en minder gebruik maken van de regelingen. Onderbrekingen op het werk – wanneer dat mogelijk is – bieden dan ook niet altijd uitkomst om de combinatie arbeid en zorg beter te organiseren.

Maatwerk

Of u uw persoonlijke situatie wilt bespreken, gebruik wilt maken van verlof of uw werktijden aan wilt passen, is persoonlijk. Het hangt er misschien ook van af voor wie u zorgt, hoe lang u dat al doet en hoeveel uren u dat per week doet. Uit de onderzoeken blijkt dat de combinatie van werk en mantelzorg maatwerk vergt. In overleg met uw leidinggevende kunt u op zoek naar manieren om de balans te behouden.

Op het gebied van stress en overbelasting speelt de leidinggevende een belangrijke signalerende en coachende rol. Daarbij geldt dat factoren van de zorg belangrijker zijn dan factoren van het werk. Mantelzorgers die overwerken bijvoorbeeld, ervaren niet meer stress. Oplossingen voor het behouden van balans kunnen dan ook in de zorgsituatie liggen: mensen die altijd voor de ander klaar staan kunnen bijvoorbeeld leren om nee zeggen en hun grenzen beter te bewaken. Een training is dan een betere oplossing dan verlof. Kortom; spreek uw leidinggevende aan om samen op zoek te gaan naar een oplossing op maat.