



10 redenen voor mantelzorgbeleid

[Lees verder >](#)

menzis

Is uw organisatie mantelzorgvriendelijk? De voordelen van integraal mantelzorgbeleid zijn groot. Hier tien redenen op een rij.

1. Leidinggevende ontzorgen

‘Wat kan ik doen om de medewerker te faciliteren zodat hij kan blijven werken’, vragen leidinggevenden zich vaak af. In een mantelzorgvriendelijke organisatie zijn daar afspraken over gemaakt en krijgt een leidinggevende voldoende handvatten aangereikt. Het resultaat: de leidinggevende ervaart minder dilemma’s in het bespreekbaar maken en weet wat hij wel en niet aan de medewerker aan kan bieden.

2. Minder verzuim

Werkende mantelzorgers hebben doorgaans veel aan hun hoofd. Soms is de balans tussen werk, zorgtaken en privéleven zo verstoord dat verzuim – en zelfs uitval – het gevolg kan zijn. Begrip en ondersteuning vanuit de werkgever leveren een betere balans en gezondheid op. Uit cijfers blijkt bijvoorbeeld dat mantelzorgende medewerkers die steun ervaren zich drie keer minder vaak ziekmelden.

3. Goed functioneren

Hoe voorkomt u dat mantelzorgers niet in de ‘overlevingsmodus’ terechtkomen? Met gerichte mantelzorginterventies en maatwerk geeft u medewerkers de regie om werk en zorg meer op elkaar te laten aansluiten. Daardoor ervaren zij minder stress en lichamelijke klachten, en blijft er meer energie over om productief te zijn.

4. Vitalere medewerker

Mantelzorgers moeten vaak keuzes maken. Het is een eeuwig dilemma: hoe houd ik de regie en hoe organiseer ik mijn werk en de zorg. Laat staan dat men tijd heeft om aan zichzelf te werken. Door een betere balans is het makkelijker om ruimte voor jezelf te creëren voor zaken zoals een gezonde leefstijl, voeding, beweging en sociale contacten.

5. Goede arbeidsrelatie

Begrip en ondersteuning leveren niet alleen vitalere medewerkers op, het is ook goed voor de werkrelatie tussen leidinggevende en medewerker. Uitgaan van geven en nemen laten het team en collega’s onderling beter functioneren. Meer binding en een hogere loyaliteit zijn het resultaat.



10 redenen voor
mantelzorgbeleid

6. Positief imago

Mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid is aantrekkelijk voor uw huidige en toekomstige medewerkers en dat kan doorwerken in het imago van de organisatie. In een tijd van krapte op de arbeidsmarkt kan dit net het verschil maken.

7. Meer werkgeluk

Werkgeluk is niet voor niets een steeds vaker gehoorde term. Wie zich gesteund voelt door zijn leidinggevende en erkenning ontvangt, is een blijde medewerker op de werkvloer.

8. Betere werksfeer

En gelukkige medewerkers betekent ook: een betere werksfeer. Daarnaast zorgen goede en transparante afspraken ervoor dat men van elkaar weet wat de verwachtingen zijn. Irritaties ontstaan immers bij de gratie van onbegrip. Door duidelijke afspraken te maken, worden ergernissen zoveel mogelijk voorkomen.

9. Persoonlijke ontwikkeling van medewerkers

Ondersteuning bieden aan medewerkers in tijden van speciale levensgebeurtenissen zoals mantelzorg laat medewerkers groeien in hun persoonlijk ontwikkelproces. En hoe sneller de balans herstelt in werk en mantelzorg hoe eerder de medewerker weer ruimte ervaart te investeren in eigen ontwikkeling op het werk.

10. Expertise

Met het opzetten van integraal mantelzorgbeleid bouwt u als werkgever expertise op, die u in de toekomst kunt inzetten. Kennis en expertise over mantelzorg wordt een must voor de werkgever van de toekomst. Maatwerk blijft belangrijk, maar beleid voorkomt dat u niet steeds opnieuw het wiel hoeft uit te vinden. U kunt, kortom, terugvallen op al eigen opgedane kennis en u weet waar u kennis en expertise kunt vinden als het gaat om mantelzorg.



10 redenen voor
mantelzorgbeleid

Hoe kan Menzis u helpen?

Wilt u zelf werk maken van een mantelzorgbeleid? Menzis werkt samen met een aantal providers, die u hierbij kunnen ondersteunen:

Jong en Veer

Jong en Veer is een expertise bureau speciaal voor bedrijven. Het streeft ernaar om werkgevers te ondersteunen om hun medewerkers met mantelzorgtaken zoveel mogelijk aan het werk te houden. Wederzijds begrip, gelijkwaardigheid en compassie zijn daarbij belangrijke uitgangspunten. Jong en Veer werkt met experts en mantelzorgcoaches verspreid over heel Nederland. Ze adviseren directie en HR-professionals bij beleidsontwikkeling, faciliteren trainingen, teamgesprekken en interventies gericht op de medewerker. www.jongenveer.nl



Stichting Werk&Mantelzorg

Werk&Mantelzorg is in 2005 opgericht door MantelzorgNL en Qidos. Als landelijke stichting bundelen zij de krachten om werkgevers bij te staan bij het vraagstuk: hoe kunnen we de combinatie van mantelzorg en werk realiseren? Mantelzorg&Werk werkt volgens een 4-stappenplan: bespreken, beschrijven, bekwamen en borgen. Per stap bieden zij één of meer tools aan waarmee u zelf in de eigen organisatie aan de slag kunt. www.werkenmantelzorg.nl



10 redenen voor mantelzorgbeleid