

A woman with short blonde hair, wearing a yellow shirt, stands in an office environment. She is holding a large blue speech bubble that contains text. In the background, other office workers are visible at their desks, and there are large windows with blinds. The overall scene is brightly lit and professional.

Hoe combineer ik
mijn werk met de zorg
voor mijn moeder?

**Mantelzorg en werk:
samen komen we er wel uit**

Lees verder >

menzis

In elk bedrijf werken medewerkers die langdurig en intensief voor een naaste zorgen. Om te voorkomen dat zij overbelast raken is het goed om als werkgever duidelijke afspraken te maken met elkaar. Of sterker nog: het te integreren in het bestaande HR-beleid. Heidi Sprekelmeyer van bureau Jong en Veer – mantelzorg legt uit hoe.

Waarom is het zo belangrijk om meer aandacht te besteden aan mantelzorg?

“Medewerkers beginnen er meestal niet uit zichzelf over dat ze langdurige en intensieve zorg verlenen aan een naaste. Een dementerende partner hebben of een kind met autisme is nog best vaak taboe. Vaak komen medewerkers pas bij hun werkgever als het al te laat is en ze uitvallen. Door het als werkgever op tijd bespreekbaar te maken, kun je voorkomen dat je medewerker overbelast raakt. Daarbij hebben mantelzorgers die begrip krijgen van hun leidinggevende minder last van lichamelijke klachten en oververmoeidheid. Bovendien zijn ze loyaler naar de werkgever toe. Probeer als werkgever dus aandacht te hebben voor bepaalde signalen bij de medewerkers, zoals vaker ziek melden, afspraken niet nakomen, niet deelnemen aan personeelsactiviteiten, kortaf zijn en minder contact maken met anderen.”

Hoe maak je mantelzorg onderdeel van de organisatie?

“Door mantelzorg te integreren in het bestaande HR-beleid. Er moet een cultuur ontstaan waarbij het normaal is om je privésituatie op het werk bespreekbaar te maken. Zorg dat de managers op de hoogte zijn van het beleid en de regelingen over mantelzorg en laat hen er standaard over praten bij het functioneringsgesprek. Daarin behandel je immers ook onderwerpen als echtscheiding en kinderopvang.”



Mantelzorg en werk:
samen komen we er wel uit

Hoe doe je dat dan? Hoe voer je zo'n gesprek?

“Laat als werkgever eerst overtuigingen los als: die loopt de kantjes ervan af. Voer een gelijkwaardig gesprek dat draait om erkenning en begrip. Vraag bijvoorbeeld: ‘Waar zit het knelpunt: op het werk of thuis? Wat heb je nodig om te blijven werken? Hoe kan ik als werkgever hulp bieden?’ Geef ook je verwachtingen aan, waar je als werkgever waarde aan hecht. Er moet een goede balans zijn tussen de mantelzorg erkennen en faciliteren én iemand aanspreken op zijn bijdrage en verantwoordelijkheid. Je hoeft er als bedrijf niet de dupe van te zijn dat je medewerker zorgtaken heeft. Het gaat bij mantelzorg om wederzijds geven en nemen”

Welke afspraken kun je samen maken?

“Bijvoorbeeld over flexibel omgaan met werktijden. Zoals eerder of juist later beginnen, vier dagen werken van negen uur, af en toe

thuis werken en toestemming om onder werktijd behandelafspraken in te plannen. Blijf hierover in contact met elkaar, betrek collega's erbij en pas planningen en verwachtingen aan. Je kunt de medewerker ook ondersteunen bij het organiseren van de thuissituatie. Dat kan hulp op praktisch vlak zijn of iemand laten praten met een mantelzorgcoach of werkszorgadviseur: hoe ga je om met de druk? En attendeer iemand op wettelijke verlofregelingen.”

Welke regelingen zijn dat?

“Er zijn verschillende ondersteuningsmogelijkheden voor werkgever en medewerkers. De Wet Arbeid en Zorg (WAZO) regelt bijvoorbeeld het recht op verschillende verlofsoorten, zoals zorgverlof. De Wet Flexibel Werken (WFW) geeft de mogelijkheid om de arbeidsduur te vermeerderen of te verminderen.”

Heb je nog meer tips voor werkgevers?

“Het stempel ‘mantelzorg’ op een medewerker plakken is niet zo belangrijk. Belangrijker is het om te erkennen wat die zorgtaken met de medewerker doen. Verder is mantelzorg iets wat bij het leven hoort. Maak het daarom niet te zwaar. Bedenk bovendien dat een mantelzorgers zich persoonlijk ontwikkelt door te zorgen en door zaken als verdriet en rouwverwerking. En daar pluk je als bedrijf ook weer de vruchten van.”

Meer weten?

www.jongenvveer.nl



Mantelzorg en werk:
samen komen we er wel uit