



Rondetafelgesprek over mantelzorg & werk

Ondersteuning bieden, hoe doe je dat?

[Lees verder >](#)

menzis

‘Durf de juiste vragen te stellen en beslissingen te nemen’

Mantelzorgende medewerkers ondersteunen is belangrijk. Toch is dat niet altijd even makkelijk of vanzelfsprekend. Hier een verslag van een gesprek met vier adviseurs op het gebied van gezondheid en inzetbaarheid. Hoe gaat hun organisatie om met de combinatie mantelzorg en werk?

Wat gaat er goed? Wat kan beter?

Om de tafel zitten:

- Ireen Miessen, HR senior casemanager bij de University of Twente
- Angelique Jansen, adviseur gezondheidsmanagement bij Siza Administratie & Services
- Martijn Tillema, adviseur stichting Werk & Mantelzorg
- Monique Mondria, adviseur gezondheid en inzetbaarheid bij Menzis

Doet jullie organisatie iets om mantelzorgers te ondersteunen?

Monique: ‘Menzis heeft geen echt mantelzorgbeleid, al zijn er wel mogelijkheden. Alles is bespreekbaar, zoals flexibele werktijden en structureel minder werken. Het bedrijf faciliteert en legt de eigen regie bij de medewerkers. Toch merk ik dat medewerkers het zelf niet zien als de verantwoordelijkheid van de werkgever en het daardoor niet makkelijk bespreken.’

Angelique: ‘In de zorg is dat ook zo. Veel zorgmedewerkers stellen de vraag niet aan hun werkgever. Mantelzorg verlenen dóe je

gewoon. Doordat onze medewerkers goed voor anderen zorgen en minder goed voor zichzelf, raken ze wel sneller uit balans. Als dat gebeurt, wordt in een gesprek met de leidinggevende naar oplossingen gezocht.’

Ireen: ‘Op de universiteit hebben wetenschappers veel vrijheid om hun eigen tijd in te delen. Als iemand meer ruimte nodig heeft voor privé zaken, kan hij vaak schuiven met werktijden en nemen mensen in dat team soms tijdelijk taken over. Totdat het elastiek knapt – dan komt het bij HR op tafel. Beleid maken voor mantelzorg is lastig. Mijn ervaring is dat het maatwerk is: kan iemand minder



Rondetafelgesprek over
mantelzorg & werk

gaan werken of aanspraak maken op een PGB? Het helpt ook om mensen lucht te geven, dat ze iets later op het werk mogen komen bijvoorbeeld. Je hoeft geen boekhouding bij te houden. De gunfactor speelt wel een grote rol, merk ik. Je weet wie altijd zijn snor drukt. De een krijgt meer ruimte dan de ander.'

Angelique: 'Bij ons kunnen medewerkers de training 'Balans hebben en houden' volgen, waarbij ze bewust met hun eigen valkuilen bezig zijn. Zo gaan ze aan de slag met hun veerkracht.'

Monique: 'Bij Menzis werken we sinds twee jaar met bedrijfscoaches met wie iedere medewerker drie tot vijf gesprekken kan voeren om verzuim te voorkomen. In die gesprekken komen de uitdagingen als het gaat om mantelzorg zeker naar voren.'

Martijn: 'Bij zo'n 80 procent van de mantelzorgers gaat het goed. Bij 20 procent is belasting of overbelasting aan de orde. Daarom moet je zo vroeg mogelijk het gesprek aangaan. Een leidinggevende heeft daarin een belangrijke maar lastige rol. Hij moet de juiste vragen stellen en beslissingen durven nemen.

Buiten de lijntjes durven kleuren. Ga uit van de goede intenties bij mantelzorgers en geef vertrouwen.'

Maar dat gesprek aangaan is voor leidinggevenden soms zo moeilijk. Waardoor komt dat volgens jullie?

Ireen: 'Op universiteiten zijn leidinggevende vaak benoemd op grond van hun wetenschappelijke kwaliteiten en geen echte managers. Ze missen kwaliteiten om zo'n gesprek aan te gaan. Daarbij zitten veel leidinggevenden regelmatig in het buitenland. Ze leggen de mantelzorg liever bij HR neer.'

Martijn: 'Een leidinggevende wil meestal best meedenken maar weet niet altijd hoe. Als hij te lang heeft gewacht met het gesprek en al bomvol oordelen zit omdat iemand de kantjes ervan af loopt, voelt de medewerker zich onveilig en ontstaat er een vervelend gesprek. Beter is om te zeggen: "Ik zie je steeds moe binnenkomen, ik maak me zorgen." Erkenning is al een groot deel van de oplossing: ik kan me goed voorstellen dat je het zwaar hebt. Durf dat uit te spreken, dat geeft rust. In de basis

zijn mantelzorgers goede mensen, ze willen graag werken.'

Hebben managers genoeg tools om het gesprek aan te gaan?

Angelique: 'Bij ons worden leidinggevenden daar in getraind. Ze leren vragen wat iemand nodig heeft en hoe je samen tot een oplossing kunt komen. Ze volgen een langdurig traject verbindend leiderschap waarin ze zichzelf beter leren kennen. Na de training blijven we meekijken en meedenken.'

Martijn: 'Leidinggevenden coachen in gespreksvoering helpt echt. Het is wel heel intensief om te doen.'

Monique: 'Leidinggevenden ondersteunen is zeker goed, maar we moeten wel oppassen dat we niet te veel van leidinggevenden vragen. Ze moeten al zoveel: van financiën bijhouden tot HR. Het beste lijkt mij: coaching of ondersteuning aanbieden voor wie daar behoefte aan heeft. En dan het liefst aan de hand van een casus die iemand kan voorbereiden. Dat werkt volgens mij beter.'



Wat kan een bedrijf verder doen als het gaat om werk en mantelzorg combineren?

Martijn: 'Zorgen dat het probleem niet alleen op de schouders van de leidinggevende rust. Maak de medewerker zelf verantwoordelijk voor de oplossing. Of laat collega's meedenken: wat vinden jullie redelijk?'

Ireen: 'Mee eens. Een arbeidsovereenkomst is een relatie. Je moet van twee kanten investeren. Maar op een ambtelijke organisatie als de universiteit is dat soms lastig. Als mensen klem zitten, vinden ze dat de werkgever het maar moet oplossen. Zo wilde iemand twee jaar betaald zorgverlof om haar hulpbehoevende moeder in huis te nemen. Dat gaat nogal ver. En laat merken dat werk ook een therapeutische rol kan hebben. "Zou het voor jou niet goed zijn om te komen werken?"; zeg ik weleens.'

Martijn: 'Een beetje druk zetten kan goed zijn, maar zorg wel dat er een hulplijn is. Bijvoorbeeld in de vorm van een mantelzorgcoach die praktisch meekijkt naar mogelijkheden als PGB aanvragen of respijtzorg regelen. Mantelzorgers zijn soms zo

overbelast dat ze het zelf niet meer zien. Met zo'n coach kun je veel verzuim voorkomen.'

Monique: 'Zoiets wil je dan ook voor leidinggevend: hoe ga je het gesprek aan, waar moet je op letten? Ik denk dat leidinggevend veel hebben aan een flexibele toolkit over mantelzorg waarmee je snel aan de slag kunt. Daarin zit praktische informatie over vitaliteitstrainingen, mantelzorgmakelaars en welke vragen je kunt stellen. Hiermee gaan ze makkelijker met de medewerker in gesprek.'

Ireen: 'Probeer in het team afspraken te maken over wie de back-up is als iemand anders uitvalt. Weet wat je van elkaar kunt verwachten. Dat geeft de anderen lucht.'

Monique: 'Juist. Als niet bekend is bij het team dat iemand het zwaar heeft als mantelzorg, zorgt dat voor scheve gezichten en irritaties. Daarom gaan we bij Menzis met zo'n mantelzorgcoach zorgen dat het onderwerp beter bespreekbaar wordt, zowel voor medewerkers als voor managers.'

Martijn: 'Haal mantelzorg uit de taboesfeer, zeggen wij als stichting Mantelzorg & Werk.

Meet in je organisatie hoeveel medewerkers mantelzorg zijn en praat erover. Laat weten dat je het als werkgever belangrijk vindt en ondersteun de leidinggevende bij het begeleiden van de mantelzorg. En bied de mantelzorg zelf een tool, zoals een mantelzorgcoach.'

'Als niet bekend is dat iemand het zwaar heeft als mantelzorg, zorgt dat voor scheve gezichten.'

