

Themadossier mantelzorg

(voor werkgevers/leidinggevenden)

1. Werk-privé balans? Denk ook aan mantelzorg

Steeds meer mensen combineren werk met mantelzorg: zorg voor een hulpbehoevend familielid, vriend of buur. Nu al combineert 1 op de 4 werknemers werk met mantelzorgtaken en dat aantal groeit.

Mantelzorg is geen keuze, het kan iedereen overkomen, dus ook jou of jouw medewerkers. Meestal gaat het goed, maar we zien dat werknemers met mantelzorgtaken een lager cijfer geven aan hun werk-privé balans, meer gezondheidsklachten hebben en zich vaker ziekmelden dan hun collega's door vermoeidheid en/of stress. Mantelzorg vormt de grootste oorzaak van de gezondheidsklachten, 40% geeft mantelzorg als reden aan. Ook zien we dat 28% van de mantelzorgers overweegt om minder uren te gaan werken. 18% denkt er zelfs aan om helemaal te stoppen met werken.

Uit onderzoek van Werk&Mantelzorg blijkt dat aandacht en meedenken bij maatwerkoplossingen belangrijk is en uitval kan voorkomen.

Wat betekent dit voor jou als werkgever?

De balans houden is voor medewerkers met mantelzorgtaken vaak een uitdaging. Dit vraagt om afstemming tussen werkgever en medewerker, maar ook tussen collega's onderling. Als werkgever kan je dit expliciet agenderen. Bewustwording, aandacht, begrip en het bespreekbaar maken, loont. Bedrijven die samen met hun medewerkers naar oplossingen zoeken, ervaren minder verzuim en verloop en juist meer vitaliteit, loyaliteit en tevredenheid op de werkvloer.

Bekijk hier het online-programma '[Werk en Mantelzorg? Wat vraagt dit van leiderschap?](#)'

2. Wat is mantelzorg?

Mantelzorg is de zorg voor hulpbehoevende familieleden, vrienden of burens. Het gaat om langdurige, onbetaalde en niet-vrijwillige zorg die je als mantelzorger verleent. Niet iedere medewerker ziet zichzelf als mantelzorger. Op de eerste plaats ben je ouder, broer, zus, kind of partner van de verzorgde. Het is vanzelfsprekend om zorg te verlenen.

➤ Animatie [Wat is mantelzorg?](#)

3. Maak mantelzorg bespreekbaar

30% van de mantelzorgende werknemers praat hierover niet met de leidinggevende. Om verschillende redenen: ze zien zichzelf niet als mantelzorger; ze vinden dat dit privé is; ze vinden dat ze het zelf moeten oplossen of er wordt op het werk niet over mantelzorg gesproken. Dit biedt kansen aan werkgevers. Als je weet wat er thuis speelt, kun je meedenken over mogelijke oplossingen en uitval voorkomen.

Als de leidinggevende en collega's weten van de thuissituatie, is er vaak meer begrip en flexibiliteit. De Praatplaat van Werk&Mantelzorg helpt medewerkers en leidinggevenden om met elkaar in gesprek te gaan over de combinatie werk en mantelzorg. Op de [praatplaat](#) staan vragen die helpen om het gesprek op weg te helpen.

Regelingen voor mantelzorgers

Werkende mantelzorgers kunnen gebruikmaken van verschillende wettelijke verlofregelingen. Cao-afspraken overstijgen de wettelijke regelingen.

Vanuit de Arbowet en het Burgerlijk Wetboek heeft de werkgever een zorgplicht voor het organiseren en handhaven van een goede werkomgeving. Dit vraagt een proactieve houding van de werkgever.

Naast deze algemene regels gelden er binnen de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) specifieke verlofregelingen voor als je voor iemand zorgt, namelijk: calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof, langdurend zorgverlof en flexibel werken.

- Zie voor een overzicht van verlofregelingen.
- Ook is er de Wet flexibel werken waar mantelzorgers een beroep op kunnen doen.

Mantelzorgers hebben in de zorgsituatie vaak te maken met verschillende wetten, zoals met de Wet Maatschappelijke Ondersteuning, de Wet Langdurige Zorg, de Jeugdwet en de Zorgverzekeringswet.

- Animatie wettelijke regelingen.

Maatwerkoplossingen

Oplossingen om te komen tot een betere balans bij mantelzorg en werk zijn vrijwel altijd maatwerk. Kijk vooral naar de persoonlijke situatie van de werknemer met mantelzorgtaken. En bespreek samen wat nodig is om werk en mantelzorg te combineren, voor de korte en voor de lange termijn.



Voorbeelden van maatwerkoplossingen zijn:

- Aangepaste werktijden
- Meer werken in minder dagen. Bijvoorbeeld 4 dagen van 9 uur i.p.v. 4 dagen van 8 uur en 1 dag van 4 uur.
- Jaarafspraken: de mogelijkheid om in bepaalde periodes meer of minder uren te maken dan gebruikelijk is.
- Tijdelijk of permanent een andere functie/project met minder druk of verantwoordelijkheden.
- Werken op andere locatie.
- Jobsharing: samen met iemand anders een functie delen. Hierdoor heeft de werknemer meer uren vrij voor mantelzorgtaken.
- Thuiswerken waardoor werknemers flexibeler met hun tijd kunnen omgaan.
- Vaste vrije dag(en) en uren i.p.v. elke week een ander rooster.
- Praktische afspraken:
 - Gelegenheid om op het werk te bellen met thuis of met instanties;
 - Bereikbaar mogen zijn voor zorgvrager tijdens werktijd;
 - Tussendoor even naar huis kunnen;
 - Tijdige aankondiging als werktijden veranderen, als overwerk noodzakelijk is of als trainingen/ werkzaamheden ver(der) weg plaatsvinden.

Alle wettelijke regelingen en maatwerkoplossingen overzichtelijk bij elkaar vind je op het Factsheet wettelijke regelingen en maatwerkoplossingen.

4. Wat kan jij doen voor je medewerkers?

Laat je informeren over de impact van mantelzorg in jouw bedrijf en wat de mogelijkheden zijn jouw medewerkers te ondersteunen/faciliteren.

Als werkgever kun je actief werk maken van mantelzorg in je organisatie en daarmee de bespreekbaarheid vergroten. Bijvoorbeeld door onderzoek te doen, in gesprek te gaan met leidinggevenden en medewerkers. Ook kun je informatie ontvangen wat de maatwerkoplossingen zijn als er sprake is van mantelzorg in je organisatie.

Bekijk de video van De Groot Installatietechniek, een mantelzorgvriendelijke werkgever.

De landelijke stichting Werk&Mantelzorg zet zich in voor werkgevers en organisaties die mantelzorgvriendelijk willen werken. Ga voor advies en inspiratie naar <https://www.werkenmantelzorg.nl> of neem contact op met één van de adviseurs: <https://www.werkenmantelzorg.nl/specialisten-werk-en-mantelzorg/>