Karola Hooijer
Jeroen Heijmans
Er is geen opleiding tot mantelzorger

Paul Boselie
Ruimte geven voor mantelzorg hoort bij goed werkgeverschap

Maurice Tramper
Met relatief weinig middelen een waardevol traject neerzetten

Werk en mantelzorg

SAMEN WERKT HET!

Ramazan Togan

'Openheid en eerlijkheid zijn belangrijk'

Werk & Mantelzorg

STICHTING VAN DE ARBEID

Colofon
Deze gezamenlijke publicatie van Stichting van de Arbeid en Stichting Werk&Mantelzorg gaat over de impact van mantelzorg op werknemer én werkgever. En hoe branches met praktische tools en handvatten hun leden kunnen ondersteunen om de combinatie werk en mantelzorg mogelijk te maken: samen werkt het!

Stichting Werk&Mantelzorg
Wilhelminaweg 12
3941 DG Doorn
T (0343) 47 78 90
M info@werkenmantelzorg.nl
www.werkenmantelzorg.nl

Stichting van de Arbeid
Bezuidenhoutseweg 60
2594 AW Den Haag
T (070) 34 99 577
M info@stvda.nl
www.stvda.nl

Tekst & redactie: Lenette van Tienhoven
Cijfers & feiten: Wies Kerkvliet
Vormgeving: Designkwartier
Fotografie: Angeline Swinkels

De cijfers in deze publicatie komen uit de Werk&Mantelzorg Monitor, tenzij anders vermeld.

© Werk&Mantelzorg 2024

'Het is niet altijd even makkelijk, maar als je er samen over praat kom je er echt uit'

Wat is mantelzorg?

Mantelzorg is onbetaalde zorg die wordt gegeven aan een naaste die langdurig ziek is, een beperking heeft of hulpbehoevend is. Dat kan een partner, ouder of kind zijn, maar ook een ander familielid, vriend of buur. Mantelzorg is niet aan leeftijd, geslacht, opleiding of afkomst gebonden. Het kan iedereen overkomen, vaak begint het met iets kleins en wordt het steeds meer. De zorg die verleend wordt loopt uiteen: van boodschappen doen en administratieve klussen tot hulp bij het douchen en intensieve zorgtaken. Daarnaast verschilt de emotionele en psychische belasting per situatie.

Bekijk het videoportret van Anita en Ralph

Als medewerker en leidinggevende met elkaar in gesprek gaan, lukt het in 8 op de 10 situaties om tot een oplossing te komen.

INHOUD

4 Meer werken én meer zorgen: een uitdagende combinatie

6 Impact van mantelzorg op het werk

7 'Het succes van een onderneming zit hem altijd in de mensen'
Paul Boselie, Universiteit Utrecht

8 'Openheid en eerlijkheid zijn belangrijk'
Corine Koops en Ramazan Togan, ACV

10 Nog een wereld te winnen

12 Feiten en cijfers werk en mantelzorg

14 'Er is geen opleiding tot mantelzorger'
Karola Hooijer en Jeroen Heijmans, CSU, Tzorg en ZiZo

16 'Met relatief weinig middelen een waardevol traject neerzetten'
Maurice Tramper, A&O-fonds Provincies

18 'Als je het tijdig bespreekbaar maakt, kun je aan oplossingen werken'
Leo Rolf, Techniek Nederland

19 Wat kan jij doen?
Ga aan de slag in drie stappen

22 Mantelzorgafspraken in cao's

23 Wat vindt...?
Reacties en standpunten Stichting van de Arbeid en Werk&Mantelzorg

Meer werken én meer zorgen: een uitdagende combinatie

Werk en mantelzorg goed kunnen combineren is een gezamenlijk belang van werkgever en werknemer. Stichting van de Arbeid en Stichting Werk&Mantelzorg hebben daarom de handen ineengeslagen en bieden werkgevers- en werknemersorganisaties in deze publicatie een handreiking om de combinatie werk en mantelzorg te agenderen en mogelijk te maken.

Meer werken én meer zorgen
Een moeder met dementie, een kind met een beperking of een zieke partner; bijna iedereen krijgt vroeg of laat te maken met mantelzorg. We staan de komende jaren voor een flinke uitdaging. Door de toenemende vergrijzing, het langer zelfstandig wonen van ouderen en een tekort aan zorgpersoneel, wordt er steeds meer van mantelzorgers gevraagd. Ook de druk neemt toe, doordat het aantal mantelzorgers per zorgvrager afneemt van gemiddeld vijf in 2018 tot drie in 2040 (RIVM, 2021). Nu al is 38% van de werkende mantelzorgers de enige mantelzorger voor de zorgvrager.

Tegelijkertijd hebben werkgevers steeds meer moeite om voldoende personeel aan te trekken en uitstroom te voorkomen. Door de vergrijzing gaan de komende jaren meer oudere werknemers met pensioen dan dat er jonge mensen instromen. De arbeidsmarktkrapte speelt in alle branches en maakt het voor werknemers makkelijker om van baan te wisselen en zorgt voor meer onderlinge concurrentie tussen werkgevers. Ook kijken werknemers kritischer naar wat een organisatie te bieden heeft. Een deel zoekt bewust naar een werkgever die bijvoorbeeld maatschappelijk betrokken is, duurzaamheid belangrijk vindt of naast een goed salaris wat extra biedt aan zijn personeel, zoals bijvoorbeeld mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid.

Win-win
Werknemers met mantelzorgtaken willen graag werken, dat geeft afleiding en energie. En er is vaak een financiële noodzaak om het werk te behouden. Zij willen kunnen werken én zorgen voor hun dierbaren. Vaak gaat dat goed, maar bij langdurige en intensieve zorg lopen deze werknemers het risico om overbelast te raken. Werkgevers willen juist voorkomen dat hun medewerkers uitvallen en in het verzuim terecht komen.

Ervaring en onderzoek van Werk&Mantelzorg leert dat alleen al bewustwording en bespreekbaarheid medewerkers helpt om werk met mantelzorgtaken te combineren en niet in het verzuim terecht te komen. Door met elkaar in gesprek te gaan, werknemer en werkgever, kun je samen naar een oplossing zoeken: een win-win voor beiden. Dit kost werkgevers relatief weinig, en levert juist veel op.

'1 op de 4 werkenden combineert het werk met mantelzorg, in de zorgbranche is dat zelfs 1 op de 3'
IZZ, 2023

Hoe mantelzorgers zichzelf zien
Mantelzorgers zien zichzelf vaak niet als mantelzorger en wachten bovendien met het bespreekbaar maken totdat het niet meer gaat. Zij zetten vakantiedagen in om zorg te verlenen, terwijl ze deze juist nodig hebben om bij te tanken. Ook 'bezuinigen' zij op andere dingen die energie opleveren, zoals hobby's of afspraken met vrienden en familie. Overbelasting ligt hierdoor op de loer.

Bekijk de explainer video

Mantelzorg kan iedereen overkomen, in iedere branche, bij iedere werkgever. Meestal gaat het goed, maar we zien dat werknemers met langdurige mantelzorgtaken een lager cijfer geven aan hun werk-privébalans, meer gezondheidsklachten hebben en zich vaker ziekmelden dan hun collega's.

IMPACT VAN MANTELZORG OP HET WERK

Werkgevers met aandacht voor mantelzorg hebben een streepje voor
Organisaties die aandacht en begrip hebben voor werknemers met mantelzorgtaken, flexibel zijn en maatwerkoplossingen bieden, zijn een aantrekkelijke werkgever op een steeds krappere arbeidsmarkt. Hiermee voorkomen zij overbelasting en verzuim. Aandacht en begrip voor de combinatie van werk en mantelzorg leidt aantoonbaar tot loyale, vitale en gemotiveerde medewerkers die bovendien minder vaak overwegen om over te stappen naar een andere werkgever, minder te gaan werken of zelfs te stoppen met werken. Mantelzorgvriendelijk werkgeverschap levert veel op en is makkelijker en goedkoper dan veel werkgevers denken.

'Als je investeert in je medewerkers krijg je tevreden, betrokken en loyale medewerkers'

Jeroen Heijmans, CSU, Tzorg en ZiZo

RUIMTE GEVEN VOOR MANTELZORG HOORT BIJ GOED WERKGEVER-SCHAP

Elke werkgever moet medewerkers ruimte geven voor mantelzorg. Dat hoort bij goed voor je personeel zorgen, vindt Paul Boselie, Professor Bestuurs- en Organisatiewetenschap aan de Universiteit Utrecht. 'Maatschappelijke ontwikkelingen vragen erom. En ruimte geven voor mantelzorg kost je veel minder dan de burn-out van een overbelaste medewerker.'

'De overheid trekt zich steeds meer terug, ouderen wonen langer thuis en er wordt steeds meer zelfredzaamheid van mensen verwacht', legt Paul Boselie uit. 'Dus komt er steeds meer op het bordje van de burgers terecht, ook mantelzorgtaken. Maar veel mensen werken ook, en zo krijgt elke organisatie vroeg of laat te maken met werknemers die mantelzorg verlenen.'

'Het succes van een onderneming zit hem altijd in de mensen'

Paul Boselie

Langdurig verzuim voorkomen
'Uit allerlei onderzoeken blijkt dat een gezond bedrijf het financieel goed doet, maatschappelijk verantwoord onderneemt en goed voor zijn personeel zorgt. Die drie elementen gaan altijd samen. Ruimte geven om werk en mantelzorg te combineren hoort dus gewoon bij goed werkgeverschap. Ook om financiële redenen doe je daar als werkgever verstandig aan. De combinatie van werk en mantelzorg kan medewerkers kwetsbaar maken voor uitval. Langdurig ziekteverzuim is een grote kostenpost die je wilt voorkomen. Dat is gemakkelijker dan je denkt. Voor medewerkers is alleen al de erkenning van hun situatie een belangrijke steun in de rug.'

Strategisch voordeel
Toch zijn er nog steeds werkgevers die het thema mantelzorg negeren. 'Onverstandig', vindt Paul Boselie. 'Je medewerkers voelen zich er goed bij, je bevordert de continuïteit in je werk en je medewerkers voelen zich sterker met je organisatie verbonden. Als jij goed voor je medewerkers zorgt, lopen zij ook een stap harder voor jou.'

Daar komt nog bij dat de arbeidsmarkt steeds krapper wordt. 'Ruimte geven voor mantelzorg biedt je een strategisch voordeel ten opzichte van je concurrenten. Potentiële werknemers zullen je organisatie daar zeker op beoordelen.'

Je werknemers zijn je kapitaal
'Je werknemers zijn je kapitaal en het succes van een onderneming zit 'm altijd in de mensen. Koester ze. Je hoeft daarvoor niet allerlei regels in het leven te roepen, want die kunnen juist verstikkend werken. Het draait om maatwerk en inlevingsvermogen.'

‘Openheid en eerlijkheid zijn belangrijk’

ACV is een bedrijf dat afval inzamelt in de gemeenten Ede, Renkum, Veenendaal en Wageningen. Bij ACV werken 250 mensen. Ramazan Togan is huismeester en zorgt voor zijn vrouw, zij kreeg een herseninfarct met grote gevolgen. Corine Koops is HR Manager bij ACV.

'Bij ACV zijn veel mogelijkheden om medewerkers te ondersteunen'

Corine Koops, HR-manager

Themadossier branche GEO
De branche GEO (Grondstoffen, Energie en Omgeving) heeft in co-creatie met FNV, CNV, WENB en Werk&Mantelzorg een thema-dossier samengesteld met praktische tips en inspiratie voor aangesloten werkgevers.

Bekijk het themadossier

Binnen een week na het infarct kwamen zijn direct leidinggevende en de directeur van ACV naar het ziekenhuis. ‘Toen al voelde Ramazan grote steun vanuit zijn werkgever. ”Wanneer je bij je vrouw moet zijn, ben je bij je vrouw.” zei onze directeur. De eerste jaren waren zwaar voor Ramazan: ‘Mijn lichaam kon het niet meer aan.’ Via HR-manager Corine is een adviseur ingeschakeld. ‘Sporten bleek een goed idee, dat mocht ik onder werktijd doen. ‘Dit is een schitterend bedrijf, zeker weten. Heel veel bedrijven kunnen hier een goed voorbeeld aan nemen.’

Corine: ‘ACV is een hele sociale organisatie die tot een bepaald niveau zorgt voor de mensen. We hebben de zakelijke kant maar ook de menskant. We willen de medewerker op zijn voeten houden maar we willen ook dat het werk doorgaat. We zijn geen filantropische instelling.’

Persoonlijke aandacht

Bij ACV zijn veel mogelijkheden om medewerkers te ondersteunen. Corine: ‘Vaak wordt als eerste zorgverlof ingezet. Daarna kijken we hoe het loopt en wat nog nodig is.’ De teamleiders zijn getraind op coachend leiderschap en het voeren van het goede gesprek waarbij zij openheid creëren. ‘Het voeren van het goede gesprek betekent dat je met elkaar een gesprek aangaat over duurzame inzetbaarheid en vragen stelt die niet alleen vakinhoudelijk zijn maar ook over de mens gaan: ”Hoe gaat het nu met jou?”’

Ramazan: ‘Vorige woensdag zat ik hier om elf uur om mijn collega van het magazijn te vervangen. Toen zag Corine mij: ”Wat doe jij hier, jij werkt op woensdag tot half elf?” Ik kreeg tranen in mijn ogen. Dat is heel bijzonder, dat er aan je gedacht wordt. Dat Corine persoonlijke aandacht geeft.’

Het werkt twee kanten op

Corine vult aan: ‘Wij kunnen de situatie niet veranderen, we kunnen alleen luisteren naar het verhaal en kijken wat ons stukje hierin zou kunnen zijn. De medewerker heeft zelf verantwoordelijkheid, dat vind ik een hele belangrijke. Probeer het te delen. Is het niet met je leidinggevende, vertel het dan je collega’s.’

Ramazan: ‘Collega’s spelen een belangrijke rol. Een klein ruggensteuntje geeft goede energie en is een stimulans voor mensen die thuis in een zorgsituatie zitten. Ik weet dat als ik iets moet regelen ik de mogelijkheid krijg. Openheid en eerlijkheid zijn belangrijk. Maar ik voel ook verantwoordelijkheid voor ACV vanuit mijzelf. Ik heb hartstikke leuk werk. Werk is goede afleiding van de thuissituatie. Ik hoop dat ik dit zo kan blijven doen.’

Lees de volledige interviews

Hoewel er meer over mantelzorg gesproken wordt, zien we dat 30% van de leidinggevenden en van de collega's niet op de hoogte is wanneer er sprake is van mantelzorg. 41% van de medewerkers met mantelzorgtaken heeft geen afspraken gemaakt op het werk. Terwijl als medewerkers samen met hun leidinggevende in gesprek gaan, komt 80% tot een goede oplossing.

Nog een wereld te winnen

'Ga het gesprek aan met elkaar'
Gert-Jan Aleman en Bo Tan Weenink, PEP Den Haag

Taboe doorbreken
De redenen waarom medewerkers niet over hun mantelzorgtaken spreken op het werk, lopen uiteen: zij zien zichzelf niet als mantelzorger, ze vinden dat ze het zelf moeten oplossen, ze willen de collega's er niet mee belasten of de bedrijfscultuur is er niet naar om op het werk over mantelzorg te praten. Bovendien ervaren werknemers vaak een drempel om over privéaangelegenheden te praten. Maar ook leidinggevenden vinden het lastig om mantelzorg bespreekbaar te maken. Toch biedt het met elkaar in gesprek gaan juist kansen. Pas als je weet wat er thuis speelt, kun je meedenken over mogelijke oplossingen en uitval voorkomen.

Verlofregelingen niet zaligmakend
Verlofregelingen helpen heel goed om bij een acute situatie professionele zorg te kunnen regelen, om in een tijdelijke situatie van intensieve zorg meer lucht te krijgen, of gewoon om zaken rondom de zorg goed te kunnen regelen. Verlofregelingen zijn echter niet zaligmakend. Bij langdurige zorg is een meer structurele oplossing nodig, dit is vrijwel altijd maatwerk. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van leidinggevende en medewerker om samen te kijken wat helpt om de combinatie van het werk en de mantelzorg beter mogelijk te maken. Uiteraard zonder dat het ten koste gaat van de organisatiedoelstellingen. Betrek ook de rest van het team, niet alleen om draagvlak te creëren maar ook om mee te denken: samen kom je tot de mooiste oplossingen.

Niet altijd is er een aanpassing op het werk nodig of mogelijk, soms kan een andere vorm van ondersteuning voor mantelzorgers ingezet worden, zoals een mantelzorgmakelaar, mantelzorgcoach of steunpunt mantelzorg. Daarnaast bieden zorgverzekeraars ondersteuning aan mantelzorgers. Een werkgever kan hierop wijzen.

10 tips voor een goede combinatie werk en mantelzorg

Voor werkgevers

1. Zorg dat beleid en regelingen bekend zijn.
2. Maak mantelzorg tot een vast bespreekpunt tussen leidinggevende en medewerkers.
3. Maak bekend waar mantelzorgers buiten de organisatie terecht kunnen voor ondersteuning.

Voor leidinggevenden

4. Maak het bespreekbaar. Vraag actief naar de combinatie werk en mantelzorg.
5. Geef aandacht en begrip, denk mee over oplossingen, op korte en lange termijn.
6. Leg afspraken vast, evalueer regelmatig, pas aan wanneer nodig.

Voor collega's

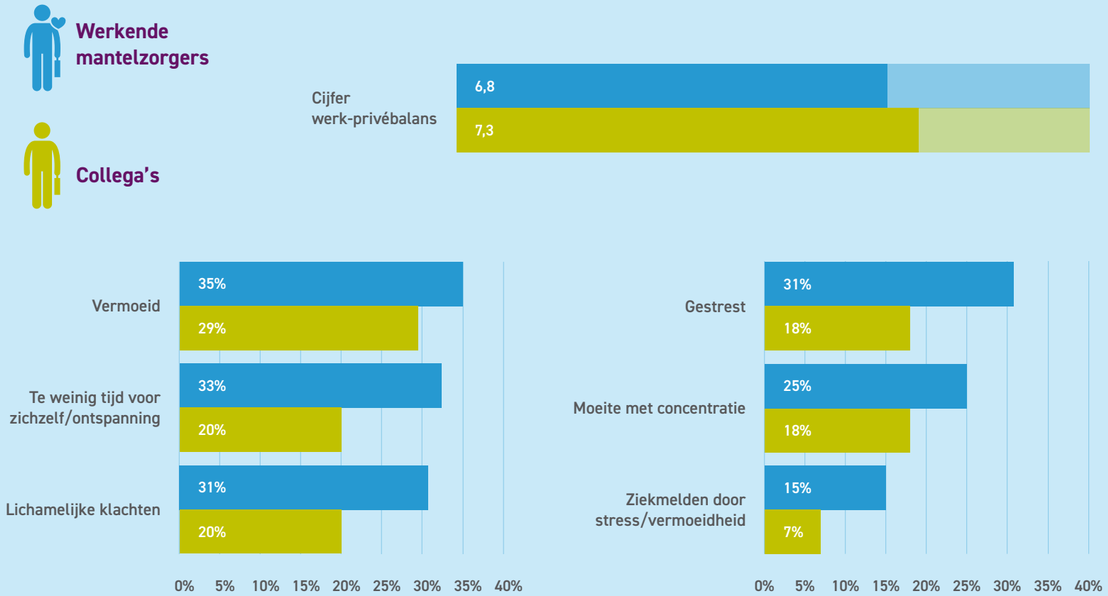
7. Geef aandacht en toon begrip.
8. Denk mee over oplossingen.

Voor mantelzorgers

9. Maak het op tijd bespreekbaar.
10. Denk na over wat jou kan helpen, zowel op het werk als bij de zorgtaken.

FEITEN & CIJFERS

Gezondheid mantelzorgers in vergelijking met collega's

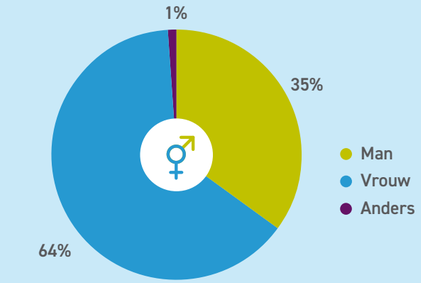


Behoeften medewerkers met mantelzorgtaken

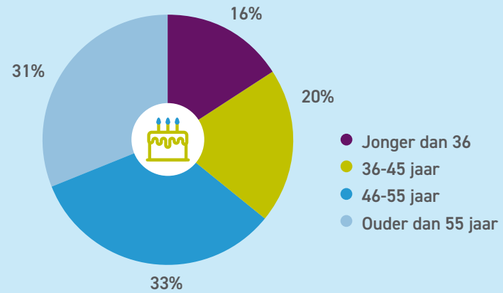
- Bespreekbaarheid
- Aandacht en begrip
- Flexibiliteit en maatwerk

Profiel medewerkers met mantelzorgtaken

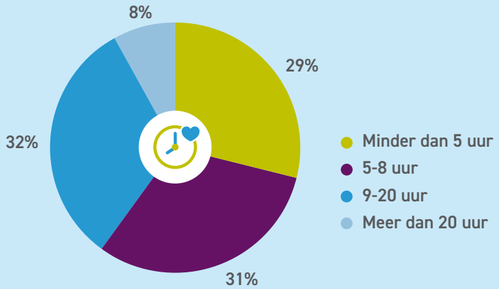
Geslacht



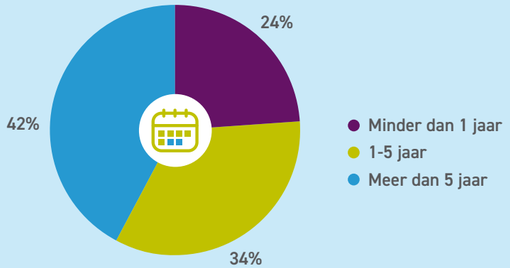
Leeftijd



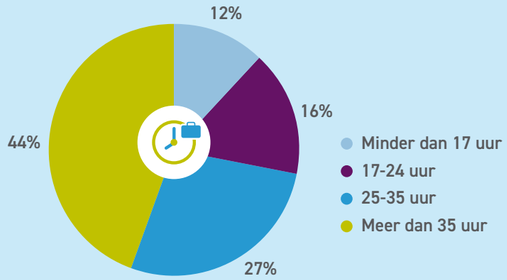
Mantelzorguren per week



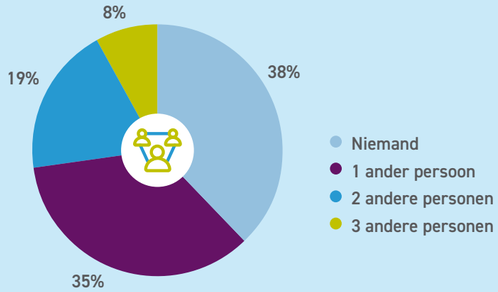
Duur van mantelzorg



Werkuren per week



Delen van mantelzorgtaken



CSU, TZORG EN ZIZO

Karola Hooijer (HR Expert Duurzame Inzetbaarheid) en Jeroen Heijmans (Manager HR Strategie & Projecten) delen hun ervaring met de inzet van een mantelzorgcoach bij CSU, Tzorg en Zizo.

Er is geen opleiding tot mantelzorger
Jeroen: 'We vermoedden dat veel van onze thuishulpen ook mantelzorger zijn. Mantelzorgtaken voer je vaak vanuit loyaliteit uit, waarbij je jezelf wegcijfert. Uiteindelijk wringt dat, want je moet iets gaan inpassen in een druk sociaal leven en een druk werkleven. Ze lopen niet altijd direct vast, maar hebben vragen: "Hoe moet ik daarmee omgaan? Hoe kan ik deze situatie aan? Bij wie kan ik terecht? Wat kan ik vergoed krijgen?"' Karola vult aan: 'Daar hebben de meeste mensen geen idee van, er is geen opleiding tot mantelzorger, je doet wat je zelf denkt dat het beste is.'

Het taboe eraf halen
Karola: 'We willen het taboe eraf halen, meer herkennen, wanneer ben je mantelzorger? Ook het belang overbrengen van een goede werk-privébalans. En er dus voor zorgen dat iemand het op zijn werk goed blijft doen. Want we blijven wel werkgever.' Jeroen: 'We hebben de visie dat we het gedrag van onze medewerkers willen beïnvloeden in plaats van het probleem over te nemen. Daar stimuleren en faciliteren we ze in. Dat is wel een belangrijke maatstaf.'

Binnen onze organisatie werken mensen uit allerlei culturen. Karola: 'Je ziet dan ook dat er verschillend naar mantelzorg wordt gekeken. Het is dus van belang om elkaar op te zoeken en samen het gesprek aan te gaan.'

Mantelzorgcoach
In eerste instantie zijn we gestart met een pilot bij Tzorg. In de pilot is gekozen voor de inzet van een mantelzorgcoach. Karola: 'De mantelzorgcoach biedt niet alleen emotionele ondersteuning, maar ook praktische hulp bij het regelen van zorg. Collega's die hebben meegedaan gaven vooral aan dat ze het heel fijn vonden om enerzijds dat luisterende oor te hebben van de mantelzorgcoach, maar anderzijds terecht konden met concrete vragen over de zorg en wat de gemeente kan bieden.'Ook van de mensen die zelf geen gebruik maakten van de mantelzorgcoach kwamen positieve reacties. "Wat top dat we hierin investeren als werkgever.", vertelt Karola. Na de succesvolle pilot over mantelzorg en de inzet van de mantelzorgcoach bij Tzorg, is dit ook uitgerold bij CSU en Zizo en hebben zij alle drie de Erkenning "Wij werken mantelzorgvriendelijk" verkregen.

Meer informatie over mantelzorgcoach

Een mantelzorgmakelaar/coach
- Biedt praktische hulp bij het regelen van zorg.
- Geeft emotionele ondersteuning.
- Neemt regeltaken over.
- Is op de hoogte van regelingen en mogelijkheden vanuit de gemeente en zorgverzekeraars.

'Er is geen opleiding tot mantelzorger'
Karola Hooijer

De Erkenning 'Wij werken mantelzorgvriendelijk!' van Werk&Mantelzorg laat zien dat een werkgever goed bezig is met het thema mantelzorg. Na het zorgvuldig doorlopen van de vier pijlers: bespreken, beschrijven, bekwamen en borgen kan een werkgever de Erkenning aanvragen. Werk&Mantelzorg biedt per pijler één of meerdere tools aan om zelf mee aan de slag te gaan.

ERKENNING

De vier pijlers van mantelzorgvriendelijk werkgeverschap:

1 Bespreken
Maak de organisatie bewust van het thema mantelzorg en bevorder de bespreekbaarheid.

2 Beschrijven
Zorg dat bekend is welke regelingen en mogelijkheden er zijn om werk met mantelzorg te combineren.

3 Bekwamen
Rust zowel leidinggevenden als medewerkers toe om het goede gesprek over mantelzorg te voeren.

4 Borgen
Zorg voor blijvende aandacht voor de combinatie werk en mantelzorg.

Tips, tools en video per pijler

Werkgeversprogramma
Werk&Mantelzorg biedt branches een werkgeversprogramma voor hun leden. Via een overzichtelijk programma van vier online bijeenkomsten worden de vier pijlers van mantelzorgvriendelijk werkgeverschap behandeld: bespreken, beschrijven, bekwamen en borgen. De deelnemende werkgevers trekken samen op, helpen en inspireren elkaar door het uitwisselen van kennis en ervaring.

'Juist het op gang brengen van die olievlek, is voor ons het belangrijkst'

Maurice Tramper, A&O-fonds Provincies

Het A&O-fonds Provincies heeft samen met Werk&Mantelzorg de combinatie werk en mantelzorg geagendeerd en een speciaal werkgeversprogramma aangeboden aan de bij het A&O-fonds aangesloten organisaties. Zeven organisaties hebben meegedaan. Maurice Tramper, directeur A&O-fonds Provincies licht toe: 'Een aantal organisaties haakte aan omdat mantelzorg paste binnen hun duurzaam inzetbaarheidsbeleid, anderen gaven aan dat zij een aantrekkelijke werkgever willen zijn op de huidige krappe arbeidsmarkt.'

A&O-fonds Provincies kiest voor mantelzorg

Een kleine investering
'Als je het ziekteverzuim kunt terugbrengen door aan dit onderwerp aandacht te geven en het kost je een paar uur per week, dan is dat natuurlijk heel interessant Met relatief weinig middelen kun je een heel waardevol traject neerzetten, je hoeft er geen tonnen aan uit te geven.'

Pragmatische insteek
Uit onderzoek van Werk&Mantelzorg blijkt dat het niet gaat om meer regels en verlofregelingen, maar juist om het agenderen en bespreekbaar maken van mantelzorg. Dat leidinggevenden oog hebben voor hun medewerkers met mantelzorgtaken en maatwerkafspraken maken om uitval te voorkomen. 'Dat sprak mij ontzettend aan, die hele pragmatische insteek.' Elke twee maanden was er een bijeenkomst en werd één van de vier pijlers van mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid besproken.

'Ik denk ook dat de kracht van dit traject was, je krijgt een leidraad mee en de handvatten, maar je kunt er invulling aan geven op een manier die bij jouw organisatiecultuur past. Waar bijvoorbeeld strategische personeelsplanning vaak op een hoger niveau blijft liggen, kreeg dit meteen ook een praktische uitvoering richting medewerkers. Dat vind ik gewoon ontzettend mooi.'

Collega-colleges
Het A&O-fonds heeft naast het werkgeversprogramma ook collega-colleges over de combinatie werk en mantelzorg gemaakt, waarin een collega iets vertelt waar een ander baat bij kan hebben. Maurice vertelt: 'Zo hebben we er één voor medewerkers en één voor leidinggevenden opgenomen.

Onze missie is geslaagd
Een jaar na afronding van het project, zijn een aantal organisaties uit zichzelf met dit onderwerp aan de slag. 'Dan is onze missie eigenlijk wel geslaagd. Juist het op gang brengen van die olievlek, is voor ons het belangrijkst.'

Lees het volledige interview met Maurice Tramper

Techniek Nederland: Blijvend aandacht voor mantelzorg

De techniekbranche heeft een groot tekort aan personeel. Leo Rolf licht toe: 'We hebben ruim 30.000 vacatures. Het is daarom belangrijk om een aantrekkelijke branche te zijn. Aandacht voor mantelzorg kan hieraan bijdragen. In onze branche werken veel mannen (90%) en die spreken niet makkelijk over mantelzorgtaken. Dus ik dacht: "Het is heel goed om mantelzorg te agenderen in onze branche."' Dit leidde tot een project met 30 bedrijven binnen de branche om ervaring op te doen, zoals De Groot Installatiegroep en Groenoord. 'Bij een aantal van deze koplopers bleek dat ook in onze "mannenbranche" veel medewerkers mantelzorgen.'

Werkgevers staan er zeker voor open
Belangrijk is een directie die het thema draagt en benoemt dat mantelzorg een belangrijk onderwerp is. 'Dan gebeurt er ook echt wat. Werkgevers staan er zeker op voor open, maar zoeken nog naar het "hoe". Daarom hebben wij een themapagina voor onze leden ontwikkeld met een overzicht van ondersteuningsmogelijkheden en wat een werkgever concreet kan doen. Ze zijn nog een beetje van brandje blussen, dus als het probleem daar is reageren. En dan is het misschien al te laat. Beter is het om werkgevers in de preventieve rol te krijgen. Bespreek mantelzorg bijvoorbeeld tijdens een beoordelingsgesprek of functioneringsgesprek. Vraag of er knelpunten in de privésfeer zijn. Als je het tijdig bespreekbaar maakt, dan kun je aan oplossingen werken', aldus Leo.

Uit het project bleek ook dat geen mantelzorgsituatie hetzelfde is. Leo: 'Een flexibele aanpak op dit thema is dan ook erg belangrijk. Werkgevers denken vaak dat mantelzorgers vrijgesteld willen worden van werk, maar de mantelzorgende collega's die ik ken willen juist blijven werken en vinden het fijn om in een andere setting te zijn. Zij kunnen het prima combineren en het werk is een verrijking van het leven van die persoon.'

Leo concludeert: 'Belangrijk is om het thema blijvend op de agenda te houden. Gelukkig staat het volgende project alweer op de planning.'

Leo Rolf, Techniek Nederland

Bekijk de video van Leo Rolf

Wat kan jij doen?

Ga aan de slag in drie stappen!

Wat kun jij doen om het thema werk en mantelzorg binnen de branche te agenderen en verder te brengen? Werk&Mantelzorg heeft drie stappen beschreven, die jou daarbij kunnen helpen: verkennen, agenderen en toerusten. Ook werkgevers kunnen met deze stappen zelfstandig aan de slag.

Stap 1: Verkennen

Hoe leeft het thema werk en mantelzorg binnen jouw branche? Creëer inzicht door dit te onderzoeken en deel dit na afloop binnen jouw branche. Dat kan op verschillende manieren.

Klankbordgroep
Nodig koplopers uit om samen te onderzoeken wat kenmerken zijn van de branche met betrekking tot werk en mantelzorg, hoe je het thema kunt agenderen en werkgevers kunt toerusten om aan de slag te gaan.

Werk&Mantelzorg Monitor
Stel de Werk&Mantelzorg Monitor beschikbaar. Zo krijg je inzicht in hoeveel mantelzorgers er binnen jouw branche werkzaam zijn, in hoeverre zij het werk met mantelzorgtaken kunnen combineren en wat hun behoeften zijn.

Netwerkbijeenkomst
Zet het thema op de agenda in bijvoorbeeld netwerkbijeenkomsten met HR-professionals en inventariseer hoe het thema leeft en waar behoefte aan is.

Meer info over de tools voor verkennen

Stap 2: **Agenderen**

Laat jouw achterban kennis maken met het thema werk en mantelzorg en geef daarbij aan waarom dit voor hen actueel en relevant is. Maak hen bewust van het belang om mantelzorg bespreekbaar te maken, maar ook wat het oplevert. Geef informatie én zorg voor inspiratie.

Artikel
Schrijf een artikel in het magazine, nieuwsbrief, de socials of op de site van jouw branche. Zorg voor een goede mix is tussen cijfers, praktijkverhalen en concrete tips & tools.

Dag van de Mantelzorg 10 november
De 'Dag van de Mantelzorg' is een mooie aanleiding om mantelzorg onder de aandacht te brengen. Hoe? Hiervoor heeft Werk&Mantelzorg een inspiratiekaart ontwikkeld.

Mantelzorg is hier – praat erover!
Met de campagne 'Mantelzorg is hier' kun je letterlijk niet om mantelzorg heen. Het is een concrete manier om mantelzorg bekend en bespreekbaar te maken en stimuleert om met elkaar in gesprek te gaan.

Factsheet
Maak een factsheet speciaal bestemd voor jouw branche en vermeld feiten en cijfers over mantelzorg en hoe het thema leeft.

Factsheet businesscase
Deel het factsheet businesscase waarin staat waarom het voor werkgevers van belang is om met werk en mantelzorg aan de slag te gaan en wat het hen oplevert.

Videoportret of interview
Is er een werkgever, HR-professional of leidinggevende die goed bezig is met mantelzorgvriendelijk werkgeverschap? Breng zo'n praktijkvoorbeeld in beeld met een videoportret of een interview.

Hackathon
Nodig betrokkenen uit de branche uit voor een hackathon. Tijdens een intensieve brainstorm bedenken deelnemers hoe de combinatie werk en mantelzorg mogelijk gemaakt kan worden.

Meer info over de tools voor agenderen

Stap 3: **Toerusten**

Vanuit de branche kun je individuele werkgevers ondersteunen hoe zij de combinatie van werk en mantelzorg kunnen agenderen en bespreekbaar maken in hun organisatie. Dat kan op verschillende manieren:

Toolkit
Creëer een toolkit op de branchesite, zodat informatie over mantelzorg goed vindbaar is en werkgevers weten waar ze terecht kunnen voor informatie en ondersteuning. Hiervoor zijn voorbeeldteksten en diverse toegankelijke animaties beschikbaar.

'Er zijn vele tools om werkgevers en medewerkers te ondersteunen'

Workshop
Organiseer workshops voor werkende mantelzorgers, HR-professionals en leidinggevenden over de combinatie werk en mantelzorg.

Website voor leidinggevenden
Speciaal voor leidinggevenden is het online platform MantelzorgWerkt! ontwikkeld met praktische tools, informatie en inspiratie.

Werkgeversprogramma
Laat leden deelnemen aan een werkgeversprogramma over mantelzorgvriendelijk werkgeverschap. Denk hierbij ook aan het inschakelen van het A&O-fonds.

Wegwijzer voor werkende mantelzorgers
Om ervoor te zorgen dat medewerkers met mantelzorgtaken in balans zijn en blijven, kan je hen wijzen op de wegwijzer van MantelzorgNL met inspiratie, informatie en tips.

Handreiking mantelzorg en werk
Deel de Handreiking mantelzorg en werk van TNO met informatie en handvatten voor leidinggevenden en werknemers.

Meer info over de tools voor toerusten

1. Verkennen
2. Agenderen
3. Toerusten

MANTELZORG IN CAO'S

In steeds meer cao's is aandacht voor mantelzorg, door het opnemen van een specifieke mantelzorg-paragraaf of als onderdeel van actuele organisatie- en beleidsdoelstellingen, zoals vitaliteitsbeleid, levensfasebewust personeelsbeleid, verzuimbeleid, duurzaam inzetbaarheid of bij de werk-privébalans. Aandacht voor mantelzorg kan in algemene bewoordingen zijn, bijvoorbeeld: "Het is belangrijk om samen met de mantelzorger te zoeken naar maatwerkoplossingen." Maar er kunnen ook concrete regelingen genoemd worden waarop een mantelzorger een beroep kan doen, variërend van algemene regelingen tot specifieke regelingen voor mantelzorgers.

Agendeer mantelzorg
De eerste stap die cao-partners kunnen nemen is het uitspreken van de ambitie om te komen tot specifiek mantelzorgbeleid. Het expliciet benoemen van mantelzorg in de cao geeft aan dat mantelzorg een onderwerp is en dat de intentie bestaat om rekening te houden met mantelzorgtaken van medewerkers. Onderdeel van een speciale mantelzorgparagraaf bevat ook een omschrijving van wat er onder mantelzorg wordt verstaan.

Breng in beeld hoe het thema leeft
Met een onderzoek kan een branche of organisatie in kaart brengen hoe het thema leeft binnen de branche en hoe de combinatie nu ervaren wordt door medewerkers en leidinggevenden. Dit geeft inzicht en input voor oplossingen en creëert draagvlak voor cao-afspraken. De Werk&Mantelzorg Monitor is hiervoor een gedegen onderzoekstool.

Start een pilot
Een vervolgstap kan zijn dat er met een pilot bij een werkgever binnen de branche ervaring wordt opgedaan met het bespreekbaar maken op de werkvloer en het gezamenlijk komen tot maatwerkoplossingen. Deze bevindingen kunnen dan gedeeld worden binnen de branche.

Veranker mantelzorg in de cao
Neem in de cao op dat leidinggevende en werknemer samen afspraken maken om het werk te kunnen combineren met mantelzorg. Benadruk hierbij dat dit een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid is van werknemer én werkgever.

Mantelzorgafspraken
CNV Vakmensen en CNV Connectief hebben in 461 cao's gekeken naar afspraken over mantelzorg. In de periode november 2021 tot november 2022 is in deze cao's het aantal mantelzorgafspraken met 17 gegroeid naar 137. Het betreft 52 bedrijfstak-cao's en 85 bedrijfs-cao's. Conclusie: In bijna 1 op de 3 cao's (30,3%) is een mantelzorgafspraak opgenomen (Bron: CNV, 2023).

Bekijk voorbeelden van mantelzorgafspraken in de **Cao Inspirator**.

Download de Cao Inspirator

Reacties en standpunten van leden Stichting van de Arbeid en Werk&Mantelzorg.

Wat vindt...?

'Mantelzorgers worden steeds belangrijker. De overheid trekt zich steeds meer terug, het personeelstekort in de zorg is hoog en het aantal ouderen neemt toe.
Dit betekent dat werkenden steeds meer worden belast met mantelzorgtaken.
Een lastige combinatie voor velen. Het CNV pleit voor meer flexibiliteit voor werkende mantelzorgers, een wettelijk doorbetaald mantelzorgverlof als aanvulling op de maatwerkafspraken die de werkgever en de werkende mantelzorger al met elkaar maken en een 30-urige werkweek. Zo zijn grote groepen werkenden in staat om hun mantelzorgtaken goed uit te voeren.'
Piet Fortuin - voorzitter CNV

'Tekorten in de zorg worden afgewenteld op mantelzorgers die ook zo hard nodig zijn op de werkvloer. Als de zorg voor een naaste langdurig is, kan de combinatie werk en mantelzorg zwaar zijn. Werkgevers zien dat ook en proberen dit zo goed mogelijk voor hun mensen te faciliteren. Het is belangrijk om onderling goed het gesprek aan te gaan over wat nodig is. Juist in kleinere bedrijven heeft het relatief grotere gevolgen als een collega tijdelijk niet volledig inzetbaar is. Met maatwerkafspraken, die voor zowel voor de werkgever als de werknemer werkbaar zijn, kunnen we voor de juiste balans tussen werk en mantelzorg zorgen.'
Jacco Vonhof – voorzitter MKB-Nederland

'Mantelzorg is essentieel in onze samenleving. Dankzij familie en naasten – én vaak in nauwe samenwerking met zorgprofessionals – zorgen we dat veel mensen een goed leven kunnen hebben ondanks ziekte en/of ouderdom. Nu combineert zo'n één op de vier mantelzorgers dit met hun baan. Vanwege de enorme vergrijzing -en het feit dat we langer doorwerken- zal dit aantal alleen maar verder toenemen. Voor 84% gaat de combinatie van werk en mantelzorg daarbij goed, al is het natuurlijk vaak zwaar. De overgrote meerderheid van de werkgevers voelt zich gelukkig ook verantwoordelijk voor goede afspraken weten we uit onderzoek! Met elkaar moeten we dit komende jaren in goede banen leiden als mantelzorg verder toeneemt. Belangrijk is daarbij vooral dat het onderwerp bespreekbaar is.'
Ingrid Thijssen - voorzitter VNO-NCW

'De verschuiving van betaald werk in de zorg naar onbetaalde mantelzorg vind ik verontrustend. We kunnen niet van werknemers (vooral vrouwen) verwachten dat zij fulltime gaan werken én meer zorgtaken op zich nemen. We moeten als vakbond FNV met sociale partners en overheid samen ervoor zorgen dat mantelzorgers werk en zorg in goede balans kunnen combineren. Naast maatwerk is het ook belangrijk dat we kijken naar een regeling die mantelzorgers meteen ontlast zoals betaald mantelzorgverlof.'
Kitty Jong – vice-voorzitter FNV

'Op papier is er veel geregeld voor de mantelzorger van zorgverlof tot aan voorzieningen vanuit de gemeente. Maar in de praktijk vraagt het op de werkvloer al veel energie om gezien te worden als mantelzorger, laat staan de combinatie van werk en mantelzorg georganiseerd te krijgen. Het begint met bereidheid van werkgevers om het thema serieus te nemen en maatwerk te willen toepassen. Zo ontstaat flexibiliteit aan beide kanten en blijven mensen duurzaam inzetbaar.'
Esther Hendriks – voorzitter Stichting Werk&Mantelzorg

'De druk op mantelzorgers zal steeds meer toenemen door de vergrijzing, de krapte op de arbeidsmarkt en de beperkte ondersteuning vanuit de overheid. Dat vraagt soms creatieve oplossingen. Werkgever en werknemer hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Tijdig in gesprek gaan draagt bij aan vitale organisaties en goede arbeidsverhoudingen. Een goede oplossing kan tevens verzuim en uitval voorkomen.'
Nic van Holstein - voorzitter VCP

Ingrid Thijssen - VNO-NCW
Tuur Elzinga - FNV

DOE MEE EN MAAK DE COMBINATIE VAN WERK EN MANTELZORG MOGELIJK: SAMEN WERKT HET!

Over Stichting Werk&Mantelzorg

Stichting Werk&Mantelzorg is een initiatief van MantelzorgNL en Qidos en heeft als ambitie de combinatie van werk en mantelzorg in Nederland mogelijk te maken. Om dat te bereiken werkt Werk&Mantelzorg samen met werkgevers, werknemers- en werkgeversorganisaties, overheid, gemeenten en mantelzorgorganisaties. Werk&Mantelzorg is een kenniscentrum, doet eigen onderzoek bij werkgevers, publiceert de nieuwste inzichten en cijfers, ontwikkelt tools en instrumenten en deelt inspirerende praktijkvoorbeelden.

Over Stichting van de Arbeid

De Stichting van de Arbeid is een overlegorgaan voor de representatieve centrale organisaties van werkgevers en werknemers en heeft een belangrijke rol in het vormgeven van de Nederlandse arbeidsverhoudingen. De Stichting bevordert sociale rust en evenwichtige arbeidsverhoudingen in Nederland.

Werk&Mantelzorg

STICHTING VAN DE ARBEID