

>> Verlenen van mantelzorg vaak niet bespreekbaar

'Aandacht voor mantelzorg levert veel op'

Met de opmars van de participatiesamenleving is het onderwerp mantelzorg actueler dan ooit. Werkgevers weten vaak niet of hun werknemers al dan niet mantelzorgers zijn. Openheid hierover is belangrijk: het verlenen van mantelzorg kan namelijk invloed hebben op de werkprestaties en de motivatie van werknemers. Aandacht voor mantelzorg kan dan ook veel winst opleveren, voor werkgever én werknemer!

De overheid vindt dat iedereen zoveel mogelijk verantwoordelijkheid moet nemen voor zijn of haar eigen leven en omgeving. Door deze zogeheten participatiesamenleving zijn steeds meer mensen betrokken bij mantelzorg. Mantelzorg is de zorg die mensen vrijwillig en onbetaald verlenen aan een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende persoon in de eigen omgeving. Dit kan bijvoorbeeld een ouder, partner, kind, familielid, vriend of kennis zijn. De zorg gaat daarbij verder dan in een persoonlijke relatie gebruikelijk is.

'Ons land telt op dit moment vier miljoen mantelzorgers. Concreet betekent dit dat één op de vier werknemers binnen een bedrijf mantelzorg verleent. Hiervan is veertig procent man. Van deze groep is één op de zes werknemers zoveel tijd kwijt aan mantelzorg dat hij of zij zelf in de knel komt', vertelt Marlies Kamps, arbeids- en organisatiedeskundige bij Stigas. Kamps verzorgt voor SAZAS het programma VerzuimOnderDeDuim en is voornamelijk bezig met het thema duurzame inzetbaarheid. Door haar verpleegkundige achtergrond heeft ze bovendien affiniteit met het onderwerp mantelzorg.

Wat kunt u als werkgever doen?

- ✓ Maak mantelzorg bespreekbaar. Ga met werknemers in gesprek over dit onderwerp en stel het aan de orde in een functioneringsgesprek of in een gesprek onder vier ogen.
- ✓ Onderhoud contact met de gemeente. Schakel eventueel mantelzorgorganisaties in die werknemers sociale ondersteuning kunnen bieden. Zij zijn daarin gespecialiseerd en weten wat er in de regio is geregeld om een mantelzorger te ontlasten.
- ✓ Stel uw werknemers gerust en laat ze weten dat het verlenen van mantelzorg geen consequenties heeft. Juist het ondersteunen van werknemers helpt om het beste uit uw mensen te halen.

Niet bespreekbaar maken

Volgens Kamps is het vermijden van het onderwerp één van de grootste problemen. 'Het verlenen van mantelzorg kan emotioneel en stress verhogend zijn. Volgens onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau voelt zo'n dertien procent van de mantelzorgers zich zwaar overbelast. Veel werknemers dragen die last op eigen schouders en blijven maar doorgaan totdat ze omvallen. Dit kan leiden tot verzuim. Daarnaast heeft de werknemer geen tijd om zich te ontwikkelen of om een extra bijdrage te leveren aan het bedrijf.'

Veel werknemers vinden het lastig om mantelzorg ter sprake te brengen. Kamps geeft aan dat de meeste mantelzorgers denken dat het er gewoon bij hoort. 'Het verlenen van mantelzorg kost echter veel tijd en energie. Daarnaast is er vaak angst voor de reactie van de werkgever. Wat gebeurt er als hij het bespreekt? Werkt dit in zijn nadeel en krijgt hij dan minder kansen? Of raakt hij zijn baan misschien kwijt?'



Winstpunten

Het is volgens Kamps belangrijk dat een bedrijf richtlijnen op papier zet. 'Formuleer als werkgever waarom je het thema mantelzorg belangrijk vindt, welke mogelijkheden er zijn om werknemers op dit vlak te ondersteunen en wie binnen het bedrijf aanspreekpunt is voor zaken rondom mantelzorg. Verwijs daarnaast naar een mantelzorgconsulent in de buurt. Die kan advies en ondersteuning bieden.'

Heel belangrijk is ook om mantelzorg bespreekbaar te maken en als werkgever over dit onderwerp in gesprek te gaan met werknemers, zo benadrukt Kamps. 'Hierdoor weet je wat er speelt. En ben je er op tijd bij om, indien nodig, maatregelen te nemen. Een preventieve aanpak werkt altijd beter dan wachten totdat iemand vastloopt. Een open gesprek kan een werkgever veel opleveren.'

Kamps wijst er onder meer op dat, door aandacht te hebben voor mantelzorg en passende oplossingen te zoeken, werknemers zich beter op hun werk kunnen focussen en productiever zijn. 'Het ziekteverzuim zal dalen, werknemers blijven langer vitaal en in balans en als werkgever houd je kennis en ervaring in huis. Hierdoor is er minder verloop en heeft een ondernemer minder kosten aan werving en selectie of vervanging. Bovendien

is een en ander positief voor het imago van het bedrijf en worden de loyaliteit en betrokkenheid van de werknemers vergroot. Daardoor neemt de tevredenheid en het werkplezier toe. En niet te vergeten; de druk op collega's wordt lager. Wanneer iemand er regelmatig niet is of vaak gestrest of chagrijnig is, heeft dat logischerwijs ook effect op collega's en op de werksfeer binnen een bedrijf.'

Averechts

Kamps benadrukt tenslotte dat werkgevers nooit het signaal moeten afgeven dat het verlenen van mantelzorg niet is toegestaan, omdat het werk eronder kan leiden. 'Dit werkt juist averechts en zorgt ervoor dat het verlenen van mantelzorg in het geheim gebeurt. Werknemers hebben immers geen keus; de verantwoordelijkheid van de zorg voor dierbaren komt binnen onze maatschappij steeds meer op onze schouders te liggen. Als werkgever kun je hier dan ook beter in meegaan, dat levert voor alle partijen het meeste op.'

Advies nodig?

Heeft u vragen of behoefte aan advies over het werken met mantelzorgers? Bel met 071-568 91 99 of stuur een e-mail naar info@sazas.nl. SAZAS helpt u graag.