

MANTELZORG EN WERK!

Overal waar “medewerker” staat, kan ook “medewerkster” gelezen worden.

1. INLEIDING

Nederland vergrijsst. Dat betekent dat de behoefte aan zorg toeneemt. Dat is de behoefte aan professionele zorg, maar vooral ook de zorg van mensen die helemaal vrijwillig de zorg voor een ouder, partner of kind op zich nemen de zogenaamde mantelzorg. Inmiddels blijkt al één op de acht werknemers zijn werk te combineren met langdurige intensieve zorg voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende naaste.

De algemene feiten

Mantelzorgers zijn mensen die langdurig en intensief zorgen voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende naaste. Zij ontvangen daar geen vergoeding voor. Mantelzorgers besteden voor een periode van gemiddeld zeven en een half jaar gemiddeld 21 uur per week aan mantelzorgtaken. De geschatte waarde van mantelzorg ligt op jaarbasis tussen de € 4 en 8 miljard. Een definitie is moeilijk te geven maar men spreekt vaak over een mantelzorgers wanneer iemand 8 uur per week zorg aan een familielid / naaste verleent gedurende een periode van 3 maanden.

Werk en mantelzorg

De helft van de mantelzorgers geeft aan de combinatie mantelzorg en werk als moeilijk te ervaren. Niet alleen het fysieke speelt dan een rol, maar vooral de psychische belasting is zwaar. Toch willen ze graag blijven werken, omdat ze werk nodig hebben voor hun inkomen, ontplooiing en sociale contacten. Bovendien geeft het werk ook afleiding van de vaak intensieve zorgsituatie. Daarnaast noemen mantelzorgers zich niet altijd mantelzorgers, omdat ze zich schamen om ervoor uit te komen, of omdat ze geen stempel opgedrukt willen krijgen.

Motivatie Woonstichting Etten-Leur

De wens vanuit de OR om samen met de werkgever te kijken hoe wij als organisatie het beste mantelzorg in het personeelsbeleid aandacht kunnen geven, is de insteek geweest om het onderwerp te gaan bespreken en uiteindelijk deze notitie op te stellen. Hierdoor wordt het mogelijk werk en mantelzorg zo goed mogelijk te combineren, waarbij zowel de belangen van de mantelzorgers als die van de collega's en de werkgever in het oog worden gehouden. Hierbij wordt opgemerkt dat medewerkers die tot op heden te maken hadden of hebben met mantelzorg en werk, vaak al, op individuele basis, maatwerkafspraken hadden of hebben.

Aanpak Woonstichting Etten-Leur

Een kleine werkgroep heeft eerst een stappenplan uitgewerkt en voorgelegd aan het MT. In de personeelsbijeenkomst van december 2008 is de combinatie mantelzorg en werk als onderwerp aan het personeel gepresenteerd. Het doel was bewustwording over het onderwerp mantelzorg en werk. Tevens is op dat moment aan de medewerkers de uitnodiging gedaan om mee te gaan denken hoe we mantelzorg en werk bij Woonstichting Etten-Leur inhoud kunnen gaan geven.

Meer dan 10 collega's hebben zich over dit onderwerp gebogen. Het resultaat staat hierna.

2. MANTELZORG EN WERK BIJ WOONSTICHTING ETTEN-LEUR

2.1 Opzet notitie

Deze notitie is bedoeld als richtlijn, indicatie. Er staan bewust relatief gezien weinig randvoorwaarden in, omdat gebleken is dat afspraken maken over het combineren van mantelzorg en werk, gebaat is bij flexibiliteit en het kunnen maken van maatwerkafspraken. Mantelzorg en werk is **maatwerk, communicatie, begrip en overleg**. Hoe meer regels vooraf, hoe lastiger het is om goede afspraken te maken.

2.2. De definitie

Mantelzorgers bij WEL zijn medewerkers die zo'n 8 uur per week intensief zorgen voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevend familielid / naaste, gedurende een periode van 3 maanden of meer.

Deze definitie is niet "keihard". Het gaat om de indicatie wat we grosso modo verstaan onder mantelzorgers bij WEL.

2.3. Begrip / herkenning / communicatie

Een medewerker die, naast het werk ook de zorg krijgt over een naaste, zal eerst zichzelf als mantelzorger moeten gaan zien. Met andere woorden: hij zal zich bewust moeten worden van "mantelzorg en werk". Een medewerker die mantelzorger is, heeft niet alleen een verantwoordelijkheid naar zichzelf, maar heeft natuurlijk ook een relatie naar zijn collega's en leidinggevende en het werk. Over en weer begrip hebben voor de situatie waar de mantelzorger in zit, is essentieel. Openheid geven, vertellen wat er speelt is cruciaal. Communicatie naar je leidinggevende en je (naaste) collega's is de smeerolie die nodig is om deze twee taken goed te kunnen combineren. Dit vraagt van de mantelzorger een inspanning. Natuurlijk kan het gebeuren dat collega's bepaalde situaties signaleren die invloed hebben op de werkende mantelzorger. In de communicatie heeft dus iedereen: de medewerker, de collega en de leidinggevende, een essentiële rol. Begrip hebben en begrip tonen, bijvoorbeeld omdat iemand er even niet kan zijn, is belangrijk voor de mantelzorger. De bereidheid om werkzaamheden even over te nemen valt hier ook onder.

Afspraken om werk en mantelzorg goed te combineren, kunnen dus pas gemaakt worden als er een open communicatie is tussen de drie partijen. Dit zijn de mantelzorger, de collega('s) en de werkgever. Dit proces vraagt om oog en oor voor de collega, begrip, flexibiliteit in werkafspraken met zorgvuldige afweging van ieders belangen.

In beeldspraak kan men spreken van **communicerende vaten**:



2.4. De middelen

De mantelzorger zal in overleg met leidinggevende en (directe) collega's wellicht afspraken willen maken.

Uitgangspunt blijft dat mantelzorg én werk maatwerk is en blijft. Dit kan inhouden dat er dus afspraken gemaakt worden die geen algemeen gebruik binnen WEL zijn. Ook is het belangrijk regelmatig de afspraken te evalueren en eventueel aan te passen. Het verlenen van mantelzorg is geen stabiele activiteit. Flexibiliteit om gemaakte afspraken weer aan te passen, zal nodig zijn. Hierbij blijft natuurlijk het uitgangspunt dat er altijd sprake is van wederkerigheid.

Wat kan de mantelzorger doen, wat kunnen de collega's doen en wat kan de werkgever doen.

Hieronder staan een aantal zaken waaraan gedacht kan worden. Dit overzicht is niet limitatief. Het is uitsluitend bedoeld om een indruk te geven van de onderwerpen waar het gesprek over gevoerd kan worden.

- afspraken maken over werkverdeling met collega's
- aanpassen werktijden (en pauzes) (tussen 07.00 – 19.00 uur)
- tijdelijk minder uren werken (contractuele aanpassing)
- tijdelijke vervanging
- tijdelijke overname van werk
- werk overdragen – evenwichtige werkdruk
- werk plannen en inroosteren
- snipperdagen inzetten (van voorgaande jaren of sparen)
- van huis uit werken
- thuiswerken – telewerken
- afspraken maken over flexibele werktijden
- medewerker verwijzen naar de vele internetsites over ondersteuning van mantelzorgers

2.5. Informatievoorziening

Het is belangrijk dat we mantelzorg én werk een plek geven in ons doen en laten binnen WEL. Informatievoorziening via intranet is natuurlijk belangrijk. Hier kan iedereen lezen wat er al over dit onderwerp gezegd en geschreven is. Ook zal deze notitie hier deel van uit gaan maken.

Maar naast schriftelijke informatie is het ook belangrijk om het onderwerp regelmatig terug te laten keren op de agenda van een persoonlijk overleg. Dit kan een personeelsbijeenkomst, afdelingsoverleg, of individueel gesprek tussen werknemer en werkgever zijn. Dat kan door structureel in het werkoverleg (bijvoorbeeld per kwartaal) het onderwerp op de agenda te zetten. Ook kan in het planningsgesprek structureel naar mantelzorg én werk worden gevraagd. Maar als medewerker kun je ook zelf het onderwerp aanroeren.

Om het onderwerp goed te borgen maken we afspraken met Ondernemingsraad, P & O, de redactie van ActuWel om het onderwerp mantelzorg en werk regelmatig terug te laten komen.

2.5.1. Structurele aandacht

Een van de moeilijkste zaken bij een niet-dagelijks onderwerp is het zorgdragen voor structurele aandacht. Daarom kiezen we voor een jaarlijkse activiteit: de Dag van de Mantelzorg (november). Als organisatie vragen we op die dag aandacht voor mantelzorg én werk.

Hiermee geven we:

1. het onderwerp en de mantelzorger aandacht (blijft bespreekbaar)
2. en de betrokken collega's en de werkgever aandacht.



Hierdoor wordt een positieve stimulans gegeven aan de mantelzorger (hart onder de riem), maar zet het onderwerp ook weer even in de schijnwerpers en nodigt uit om te evalueren hoe het tot op dat moment gaat met mantelzorg én werk bij WEL.

Verantwoordelijke voor deze structurele actie is de OR (ondersteund door P&O).