

Op weg naar een mantelzorgvriendelijk arbeidsklimaat

WERK& MANTELZORG



Samen werken, samen zorgen

Martijn de Wildt &
Liesbeth Hoogendijk

Werk en (mantel)zorg zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. In de praktijk blijkt het een uitdagende combinatie. Aandacht, begrip en het bespreekbaar maken, loont. Organisaties die samen met hun medewerkers naar oplossingen zoeken, ervaren minder verzuim en verloop en meer vitaliteit, loyaliteit en tevredenheid op de werkvloer.

“We geloven in een samenleving waarin iedereen goed voor zichzelf en voor een ander kan zorgen.”

Stichting Werk&Mantelzorg legde de afgelopen jaren een stevig fundament om de combinatie werk en mantelzorg bekend en bespreekbaar te maken op de werkvloer. Dit deden we samen met werkgevers, mantelzorgers, brancheorganisaties, vakbonden, overheid en gemeenten.

Om de maatschappelijke, demografische en economische ontwikkelingen het hoofd te bieden, is en blijft aandacht voor het thema noodzakelijk. Samen willen we blijvend bewustwording en beweging realiseren om de perspectieven van werkgevers en werkende mantelzorgers positief en wederzijds lonend met elkaar te verbinden.

We bieden werkgevers en mantelzorgers handelingsperspectieven om werk en mantelzorg te combineren en maken inzichtelijk dat het loont om gezamenlijk verantwoordelijkheid te nemen. Dit doen we vanuit de rotsvaste overtuiging dat de samenleving het goed voor elkaar heeft als ze goed voor elkaar is. Werk combineren met mantelzorg: samen werkt 't.

Liesbeth Hoogendijk, directeur MantelzorgNL en voorzitter van Werk&Mantelzorg

Martijn de Wildt, directeur Qidos en secretaris/penningmeester Werk&Mantelzorg

Over Werk&Mantelzorg

Stichting Werk&Mantelzorg is een initiatief van MantelzorgNL en Qidos. Onze ambitie is de combinatie werk en mantelzorg in Nederland mogelijk te maken. Om dat te bereiken werken we samen met werkgevers, overheid, gemeenten, werknemersorganisaties en werkende mantelzorgers. De stichting voert projecten uit op de gebieden advies, onderzoek, voorlichting en implementatie. Zie ook www.werkenmantelzorg.nl

Thema Mantelzorg is actueler dan ooit

Mantelzorgers; de mensen die langdurig en onbetaald zorgen voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende persoon uit hun omgeving. Dit kan de partner, kind of ouder zijn, maar ook een ander familielid, vriend of kennis (W&M, 2019).

Het aantal werkende mantelzorgers stijgt

Steeds meer mensen combineren werk met mantelzorg. Ontwikkelingen zoals vergrijzing, het langer thuis blijven wonen van ouderen en krapte op de arbeidsmarkt werken daaraan mee. Nederland verandert langzaam maar zeker in een participatiesamenleving.

Uit onderzoek van Werk&Mantelzorg blijkt dat ruim 1 op de 5 werkenden hun werk combineren met mantelzorg (W&M, 2019). Het SCP gaat zelfs uit van 1 op de 4. De combinatie werk en mantelzorg zal steeds vaker voorkomen. Enerzijds door bovengenoemde ontwikkelingen, anderzijds door de stijgende arbeidsparticipatie en verdere diversificatie van de arbeidsmarkt. Steeds meer vrouwen werken en dat betekent dat meer mannen (moeten) zorgen.

Werk combineren met mantelzorg wordt voor steeds meer mensen de normaalste zaak van de wereld.

* Analyse database W&M 2014-2019, 24.627 werkende respondenten, waarvan 5.321 mantelzorgers.

Feiten en cijfers werk en mantelzorg Nederland*



Over de werkende mantelzorger

- **21%** van de werknemers combineert zijn of haar baan met mantelzorgtaken
- **24%** van de vrouwen en **16%** van de mannen combineert werk met mantelzorg
- Met name 46-plussers combineren werk en mantelzorg
- **64%** werkt (ook nog) over op het werk



van de werkende mantelzorgers is vrouw

71%



van de werkende mantelzorgers is man

29%

Ruim 1 op de 3 werkende mantelzorgers



werkt meer dan
zorgt per week meer dan

36 uur
8 uur

De meeste werkende mantelzorgers zorgen voor hun (schoon)ouder, gevolgd door hun kind of partner. Mantelzorgtaken lopen uiteen van regelen, huishoudelijke hulp en praktische begeleiding, tot emotionele ondersteuning.



Steun op werkvloer: betere balans

Steun op de werkvloer heeft grote invloed op balans

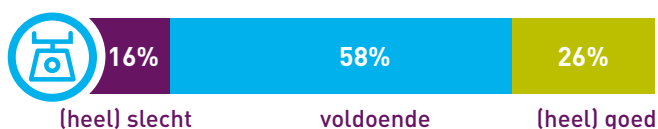
De balans in het combineren van werk met mantelzorg wordt door de meeste mantelzorgers als voldoende tot goed ervaren, maar kan ook een uitdaging zijn. **16%** van de mantelzorgers geeft aan hun werk en de mantelzorg slecht tot heel slecht te kunnen combineren. Uit ons onderzoek blijkt dat zonder begrip van collega's en leidinggevendenden meer dan **2x** zoveel mantelzorgers aangeven een slechte balans tussen werk en mantelzorg te ervaren. Zonder ondersteuningsaanbod op het werk – regelingen, faciliteiten en maatwerkoplossingen – zegt zelfs **44%** werk en mantelzorg slecht te kunnen combineren. Steun blijkt dus een enorm belangrijke factor.

Taboe op bespreekbaarheid en onbekendheid met regelingen

Bij **44%** van de mantelzorgers is de leidinggevende **niet** op de hoogte en **26%** praat niet over de mantelzorgsituatie met directe collega's. Daarnaast zegt **51%** niet te weten welke ondersteuningsmogelijkheden er zijn bij de werkgever en is **11%** ontevreden over de ondersteuningsmogelijkheden. De meest genoemde oorzaak (**48%**) door mantelzorgers die een (zeer) slechte combinatie ervaren, is onbekendheid met de regelingen waar men gebruik van kan maken.

Het bespreekbaar maken loont. Zo zegt **93%** van de leidinggevendenden mee te denken over oplossingen en zegt **86%** van de mantelzorgers een goede oplossing te hebben gevonden met hun leidinggevende.

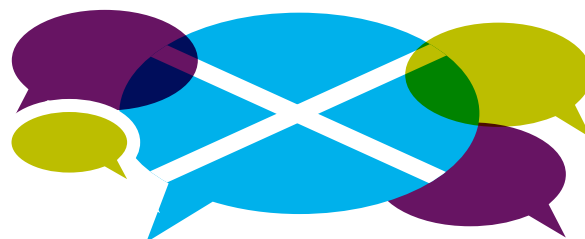
Balans werk en mantelzorg



Slecht combineren werk en mantelzorg



Taboe op bespreekbaarheid



Maar bespreken loont: 86% komt tot goede oplossing met leidinggevende.

Feiten en cijfers werk en mantelzorg Nederland*

Ondersteuning op het werk

71% van de mantelzorgers vindt ondersteuning van de werkgever belangrijk. **38%** vindt dat er voldoende ondersteuningsmogelijkheden worden aangeboden.

Bij **56%** is de leidinggevende op de hoogte, waarna **81%** begrip ervaart en **60%** aangeeft dat de leidinggevende meedenkt over oplossingen.

Bij **74%** zijn de collega's op de hoogte, waarna **86%** begrip ervaart en **57%** aangeeft dat de collega's meedenken over oplossingen.

Meest gebruikte regelingen: flexibele werktijden (**45%**), thuis werken (**42%**) en part-time werken (**34%**).

Van de wettelijke verlofregelingen maakt minder dan **10%** van de mantelzorgers gebruik: **9%** van kortdurend zorgverlof, **6%** van calamiteitenverlof en **3%** van langdurend zorgverlof.

Flexibele werkregelingen = betere balans

De meest gebruikte en gewenste regelingen door mantelzorgers betreffen flexibiliteit in werken. **73%** van de mantelzorgers en **86%** van de leidinggevenden geef aan dat flexibel werken helpt werk en privé beter te combineren. **45%** van de mantelzorgers maakt gebruik van flexibele werktijden en/of zelfroostering en **42%** van thuiswerken. Slechts **59%** geeft aan dat de werkgever flexibele mogelijkheden biedt. Bij werkgevers die flexibele werkregelingen aanbieden, maakt **70%** van de mantelzorgers er gebruik van.

18% van het ziekteverzuim wordt veroorzaakt door mantelzorg. Het aandeel in verzuimkosten van mantelzorg is **19%** (HRM CZ & GfK, 2017)

Ziekteverzuim is **1%** lager, verloop is **2%** lager dan bij niet zorgvriendelijke werkgevers **1,3%** meer omzetgroei bij zorgvriendelijke werkgevers. (WomenInc De Winst van zorgvriendelijk werkgeverschap, 2016)

Noodzaak voor werkgevers

Een slechte combinatie van werk en mantelzorg leidt tot het vaker overwegen om minder te gaan werken, het zoeken naar een andere werkgever en zelfs het stoppen met werken.

Mantelzorgers hebben minder last van lichamelijke klachten en oververmoeidheid als er begrip is van de leidinggevende. Ook melden mantelzorgers die steun ervaren, zich **3x** minder ziek vanwege mantelzorgtaken.

Begrip leidinggevende vs geen begrip leidinggevende



Winst voor werkgevers

Ondersteuning bieden draagt bij aan zowel het welzijn van medewerkers als aan de resultaten van de werkgever. Want medewerkers met werk en privé in balans zijn vitaler, productiever, innovatiever, werken beter samen en zijn meer tevreden over hun werk. Zij hebben meer vertrouwen in het management, zijn loyaler en meer betrokken.

* Analyse database W&M 2014-2019, 24.627 werkende respondenten, waarvan 5.321 mantelzorgers.



Mantelzorg-vriendelijk werken loont!

Werk&Mantelzorg ondersteunt al sinds 2009 werkgevers die mantelzorgvriendelijk willen gaan werken. Uit zowel de praktijk als uit de onderzoeksresultaten blijkt dat bespreekbaarheid de belangrijkste voorwaarde is. Het is belangrijk dat beleid en regelingen bekend zijn en dat er een open cultuur waarin samen wordt gezocht naar oplossingen.

Uit de cijfers blijkt echter ook dat er nog (te) weinig over wordt gepraat. Er zijn nog veel taboes en vooroordelen. Zowel medewerkers als werkgevers zijn zoekende naar hun verantwoordelijkheid. Ook is er onbekendheid over welke (behoefte aan) ondersteuning en oplossingen er zijn. Het gesprek aangaan over een privésituatie wordt als lastig ervaren door zowel medewerkers als leidinggevenden.

Stichting Werk&Mantelzorg ontwikkelde vier stappen om tot mantelzorgvriendelijk werken te komen: bespreken, beschrijven, bekwamen en borgen. Op www.werkenmantelzorg.nl staan deze stappen uitgebreid beschreven met voorbeelden, tips en tools om direct zelf aan de slag te gaan.

We spreken van mantelzorgvriendelijk werken als werkgever en medewerker samen zoeken naar de beste oplossingen om werk en mantelzorg goed te combineren en daar allebei hun verantwoordelijkheid in nemen (W&M, 2019)



Drie pijlers

Frank van Rooij, directeur Radius Welzijn

“Door mensen expliciet te vragen of zij mantelzorgtaken hebben thuis, hebben we zicht gekregen op de mensen die er niet zelf mee komen. Ze moeten verleid worden om er over te praten.”

Jose Mourits, P&O manager Broekhof

Jose Mourits, P&O manager Broekhof “Ik denk dat bij ons wel 1 op de 5 medewerkers mantelzorg is, maar dat niet weet of zelf niet zo ziet. Vindt dat zorgen voor een ander gewoon is. Bij ons wordt er open over gesproken. We wijzen mensen op het belang van een goede balans en geven ze informatie en steun.”

Tip en tools voor bespreekbaar maken



Werk&Mantelzorg Monitor: online onderzoekstool met vragen, informatie én tips

De monitor geeft een goed beeld hoe mantelzorgers, collega's en leidinggevenden aankijken tegen de combinatie werk en mantelzorg. Het onderzoek geeft antwoorden op vragen als hoeveel mantelzorgers zijn er, hoe ervaren zij de combinatie werk en zorg en in hoeverre is er binnen de organisatie al een ondersteunende cultuur? De rapportage geeft inzicht in knelpunten en handvatten voor vervolgacties. Het onderzoek is een goede start om bewustwording en bespreekbaarheid te realiseren.



Start het gesprek met de MOK (Mantelzorg Op Kantoor)

Met een kop koffie of thee in gesprek over zorgen voor een ander. Op de mokken zijn vragen gedrukt om het gesprek op een leuke manier op gang te brengen. In de koektrommel zitten echte koekjes én kaartkoekjes met tips, ideeën en ruimte voor eigen tips. Laat de mokken en koektrommel rouleren op de afdelingen. Open later de koektrommel en bespreek alle goede ideeën. En dan met elkaar kijken welke kunnen worden uitgevoerd!



Belangrijkste tips voor een goede combinatie werk en mantelzorg:

Voor de organisatie

- Zorg dat beleid en regelingen in de organisatie bekend, bespreekbaar, actueel en vindbaar zijn
- Maak werk en mantelzorg vast bespreekpunt tussen leidinggevende en medewerkers
- Maak bekend waar men binnen en buiten de organisatie terecht kan voor ondersteuning.

Voor leidinggevenden

- Maak het bespreekbaar! vraag actief naar combinatie werk en mantelzorg
- Geef aandacht en begrip, denk mee met oplossingen, op korte en lange termijn
- Denk niet in kosten, maar in baten op de lange termijn: inzetbaarheid, gezondheid, loyaliteit
- Leg afspraken vast, evalueer regelmatig, pas aan wanneer nodig.

Voor collega's

- Maak het in het team bespreekbaar, vraag actief naar combinatie werk en mantelzorg
- Geef aandacht en begrip, denk mee over oplossingen, kan werk (tijdelijk) overgenomen worden?
- Houd de teamspirit in gedachten: Samen leven, samen werken, samen zorgen. Mantelzorg kan ook jou overkomen.

Voor mantelzorgers

- Maak het op tijd bespreekbaar, wacht niet tot de combinatie niet meer lukt
- Denk na over welke ondersteuning jou kan helpen, sta open voor suggesties
- Zorg dat leidinggevende en collega's zich in kunnen leven in jouw situatie, dat levert begrip op
- Leg afspraken vast en evalueer regelmatig: werken ze nog goed voor jou en de organisatie?

Werk en mantelzorg: een vanzelfsprekende combinatie!

We leven in een dynamische, spannende tijd.

Voor werkgevers liggen er kansen in het agenderen van het thema werk en mantelzorg.

Het aantrekken, stimuleren en behouden van getalenteerde werknemers wordt op een krappe arbeidsmarkt van cruciaal belang. Met het adresseren van de combinatie werk en mantelzorg kunnen werkgevers zich positief onderscheiden. En positioneren als aantrekkelijk werkgever met oog voor de werk privé balans. Een win-win situatie voor zowel werknemer als werkgever.

Werk&Mantelzorg adviseert en ondersteunt organisaties. Wij kijken ernaar uit ook de komende jaren bij te dragen aan het bespreekbaar maken van de combinatie werk en mantelzorg. Ons streven is dat het combineren van werk en mantelzorg net zo vanzelfsprekend wordt als de combinatie werk en kinderen. Daar plukt iedereen de vruchten van!



Wees klaar voor de toekomst: mantelzorgvriendelijk werken loont!

Kijk voor meer informatie, advies en tools op