

MAAK WERK VAN MANTELZORG!

PRAKTISCHE WEGWIJZER

Voor duurzaam inzetbare werknemers



Informatie voor werkgever, HR, OR en leidinggevenden in de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraamzorg en Jeugdgezondheidszorg (VT)

Waarom deze wegwijzer?

CNV Publieke Zaak, FBZ, NU'91 en ActiZ hechten groot belang aan mantelzorg én aan een goede werk-privé balans. Met bepalingen in de CAO VVT brengen zij de combinatie werk en mantelzorg onder de aandacht van werknemers en werkgevers.

1 OP DE 4 WERKNEMERS IS MANTELZORGER

1 op de 4 werknemers in de zorgsector combineert werk met langdurige (onbetaalde) zorg voor een naaste. Zij doen dit minimaal 8 uur per week en/of 3 maanden of langer. De komende jaren zal het aantal mantelzorgers groter worden omdat werknemers meer en langer moeten werken om de vergrijzing op te vangen. Tegelijkertijd leiden tekorten en bezuinigingen in de professionele zorg tot een groter beroep op mantelzorg. Ook u, of medewerkers in uw organisatie kunnen te maken krijgen met langdurige zorgtaken voor een naaste.

DE MANTELZORGER STAAT ONDER DRUK

Uit onderzoek blijkt dat de helft van deze mantelzorgers problemen ervaart met de combinatie van werk en zorgtaken. Veel mantelzorgers overwegen om minder te gaan werken of helemaal te stoppen. Om medewerkers gezond, gemotiveerd en duurzaam inzetbaar te houden is mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid essentieel. Niet alleen voor de mantelzorgers die werken, maar ook voor organisaties. Aandacht voor mantelzorg is een kans, zowel voor de werkgever als werknemer.

HET AANTAL MANTEL- ZORGERS GROEIT!

Er zijn nu al 2,6 miljoen mantelzorgers in Nederland en dat worden er alleen maar meer. Werknemers moeten langer werken om de vergrijzing op te vangen. Tegelijkertijd leiden bezuinigingen en tekorten in de professionele zorg tot een groter beroep op mantelzorg. Dit vraagt van werknemers steeds meer om werk en de zorg voor een ander te combineren. Naast loyaliteit aan de zorgbehoevende, aan het werk en aan gezin en vrienden, is het van belang dat mantelzorgers ook goed voor zichzelf zorgen.

De voordelen van mantelzorgvriendelijk werken

Als werkgever, HR medewerker, OR-lid en/of leidinggevende heeft u er groot belang bij om de combinatie werk en mantelzorg beter mogelijk te maken.

Wat het een organisatie oplevert:

- verzuimkosten verminderen
- hogere productiviteit en kwaliteit van werkzaamheden
- aantrekkelijke werkgever (belangrijk in krappe arbeidsmarkt)
- behoud van waardevolle medewerkers
- minder verloop, dus minder wervingskosten voor nieuwe medewerkers
- goed imago: sociaal en maatschappelijk verantwoord

Maatschappelijke effecten

- nieuwe impulsen voor een arbeidsvoorwaardenbeleid
- behoud en mogelijke toename van de arbeidsparticipatie
- burgers die hun eigen inkomen verdienen
- onbetaalde mantelzorgtaken voorkomen dat de zorgkosten de pan uit rijzen
- burgers die ongevraagd zorgen dat kwetsbaren toch actief mee kunnen blijven doen in onze samenleving

WAT WORDT BESPAARD MET MANTELZORGVRIENDELIJK BELEID?

Verzuim en mantelzorg

U bespaart per dag € 250,00 als u voorkomt dat een medewerker zich ziek meldt. Gemiddeld is het verzuimpercentage in Nederland van medewerkers tussen de 45 en 65 jaar 5,4%. Uw verzuimkosten kunnen per jaar dus aardig oplopen. Naast de brutoloonkosten die u bij ziekte doorbetaalt, moet u ook denken aan de kosten van arbodienstverlening, productieverlies en het betalen van vervangend personeel.

Voorbeeld

Stel u bent directeur van een zorginstelling met 2.000 medewerkers. De totale loonsom is € 70 miljoen. Uitgaande van een ziekteverzuimpercentage van 5,4% bedragen de totale verzuimkosten voor uw organisatie meer dan €3,78 miljoen (er zijn ook nog kosten voor vervanging, productieverlies, arbodienstverlening, verzuimbegeleiding).

Als één op de vier medewerkers van deze 2.000 mantelzorger is, heeft u circa 500 mantelzorgers in uw zorginstelling. De helft daarvan voelt zich ernstig belast en loopt kans om uit te vallen. Door mantelzorg aandacht te geven kunt u voorkomen dat de medewerkers zelf ziek worden. 8% verzuimt kortdurend of langdurend; u kunt ruim €75.600,00 aan verzuimkosten op jaarbasis besparen!

Mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid

Mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid begint met bewustwording en het bespreekbaar maken van de combinatie werk en mantelzorg. Ook het bekend maken en actief toepassen van (wettelijke) verlofrege-lingen hoort daarbij. Vervolgens gaat u in gesprek met uw mantel- zorgende medewerker en op zoek naar flexibele maatwerkoplossingen die passen bij uw organisatie en de behoefte van deze medewerker. Maatwerkoplossingen zoals zelfroostering, vaste of juist flexibele roosters, keuze in diensten en/of diensttijden, deels thuiswerken, flexibele begin- en eindtijden, flexibiliteit in het sparen en opnemen van verlofdagen, etc. Op deze manier werkt u aan een cultuur waarin mantelzorgers werk én zorgtaken (blijvend) kunnen combineren. Daarnaast werkt u op deze manier actief aan de duurzame inzetbaar- heid en het welzijn van uw medewerkers.

Wat kan de Ondernemingsraad doen?

Op grond van de Wet op de Ondernemingsraden (Wor) heeft de Ondernemingsraad (OR) invloed op het sociaal beleid van de -onderneming. Artikel 28 regelt de zorgtaak die de OR heeft aangaande veiligheid, gezondheid en welbevinden van medewerkers. Op grond van de Wor kan de OR het initiatiefrecht gebruiken om het thema mantelzorg te agenderen.

Het is goed om te kijken waar het thema aansluit bij beleidsdoel- stellingen van de organisatie. De OR kan daarna werk en mantelzorg inbrengen als onderdeel van een breder pakket aan maatregelen rond bijvoorbeeld levensfasebewust personeelsbeleid of de werk/privé balans. Ook kan het als afzonderlijk thema binnen de organisatie worden opgepakt. Overigens is ook een plan van aanpak voor het invoer- en van mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid instemmingsplichtig.

MANTELZORGER?
en **VERPLEEGKUNDIGE /
CONSULENTE**

Henny is verpleegkundige en consulente palliatieve zorg bij Stichting Zorggroep Noordwest-Veluwe. In goed overleg met haar leiding- gevende en haar collega's draait zij voornamelijk avond- en nachtdien- sten. Henny zorgt al ruim 15 jaar voor haar man die de ziekte van Pick heeft, een vorm van dementie. Op het werk kan ze terugvallen op fijne collega's en een betrokken leidinggevende. 'In overleg met mijn leidinggevende en met het team zijn mijn diensten zo ingedeeld dat ik niet alleen voor mijn man kan zorgen, maar ook tijd overhoud voor mijzelf. Het werk is heel belangrijk voor mij: ik ben kostwinner en het geeft mij energie en afleiding van thuis.'

HENNY KARSTEN

Ondersteunings- mogelijkheden

(VERLOF)REGELINGEN

Elke werknemer kan een beroep doen op (verlof) regelingen op grond van de CAO VVT en de Wet Arbeid en Zorg. Let op: Er kunnen binnen de organisatie aanvullende afspraken zijn op de CAO. In mantelzorgvriendelijke organisaties worden verlof-regelingen actief aan werknemers aangeboden.

- **Calamiteiten- en ander kort verzuim verlof (artikel 6.7 CAO VVT)**
Dit is verlof dat kan worden ingezet voor noodsituaties waarop de werknemer direct moet reageren. Hiervoor kunnen vakantie-uren worden gebruikt. In de specifieke situatie dat er zorg voor een zieke in het gezin moet worden geregeld, heeft de werknemer recht op 24 uur verlof per kalenderjaar met behoud van salaris. Als dit ontoereikend is, heeft de werknemer recht op onbetaald verlof volgens de voorwaarden van de Wet Arbeid en Zorg.
- **Kortdurend zorgverlof**
Werknemers kunnen maximaal 10 dagen zorgverlof krijgen met doorbetaling van tenminste 70% van het loon. Zij kunnen het verlof aaneengesloten opnemen of verspreid over een langere periode. Het verlof is maximaal twee keer het aantal uren dat de werknemer per week werkt.

- **Langdurend zorgverlof**
Per jaar kan maximaal zes maal de wekelijkse arbeidsduur opgenomen worden voor (langdurige) hulp aan een levensbedreigend zieke partner, kind of ouder, zowel thuiswonend als zelfstandig wonend. Dit wettelijke recht wordt naar alle waarschijnlijkheid uitgebreid voor familie of andere mensen in de sociale omgeving. Werknemers gaan in een aaneengesloten periode of verspreid over een langere periode in deeltijd werken en ontvangen alleen inkomen voor de gewerkte uren.
- **Zorgverlof bij zeer ernstige ziekte (artikel 6.8 CAO VVT)**
Per jaar kan maximaal drie maanden betaald verlof opgenomen worden voor het verlenen van noodzakelijke thuisverpleging – of – verzorging aan een zeer ernstig zieke relatiepartner, (pleeg)ouders, (pleeg)kind of verwant. Hierbij geldt de eis dat je met deze personen moet samenwonen.
- **Deeltijd werken**
Werknemers kunnen op grond van de Wet Aanpassing Arbeidsduur meer of minder gaan werken. Alleen als uw organisatie daardoor in ernstige problemen komt mag u dit verzoek afwijzen. Deze regeling geldt niet voor bedrijven met minder dan tien werknemers. Ook deze wet wordt gewijzigd. Werknemers krijgen meer mogelijkheden om flexibel met hun arbeidsduur om te gaan. Zo kan je voortaan elk jaar vragen om een andere arbeidsduur. Nu is dat nog één keer per twee jaar. En het wordt mogelijk om ingeval van onvoorziene omstandigheden af te wijken van de procedurele bepalingen, bijvoorbeeld van de aanvraagtermijn.
- **Flexibele werktijden**
In de nieuwe CAO VVT krijgen werknemers binnen nog vast te stellen kaders meer maatwerkmogelijkheden en zeggenschap over werktijden.

Ondersteunings- mogelijkheden

FLEXIBELE MAATWERK- OPLOSSINGEN

Verlofregelingen alleen bieden in veel gevallen onvoldoende soelaas voor langdurige mantelzorgtaken. Dan zijn flexibele maatwerkoplossingen gewenst zoals:

- Aangepaste werktijden: Vroeger of juist later beginnen (bloktijden), een langere pauze en werken op andere tijden.
- Meer werken in minder dagen: Waardoor werknemers een dag(deel) vrij hebben in de week.
- Jaarafspraken: in bepaalde periodes meer of minder uren maken dan contractueel is afgesproken.
- Jobrotation: tijdelijk of permanent van baan wisselen met iemand anders.
- Jobsharing: samen met iemand anders een baan delen.
- Thuiswerken en telewerken: de mogelijkheid om thuis of onderweg te werken.
- Overuren sparen: Uren opnemen bij onverwachte zorgsituaties.
- Zelfroostering, vast rooster of juist flexibel rooster.
- (tijdelijk) Bepaalde diensten niet draaien, kortere of langere diensten draaien.

Daarnaast kunt u met mantelzorgers samen praktische afspraken maken over:

- Gelegenheid om op het werk privé te bellen: Met thuis of met instanties.
- Telefonisch bereikbaar mogen zijn tijdens werktijd.
- Mogelijkheid om afspraken met bijvoorbeeld behandelaars in werktijd te plannen.
- Extra hulp inzetten: een mantelzorgmakelaar, een psycholoog, een mantelzorgspreekuur of -coach.
- Tijdige aankondigingen als roosters veranderen, overwerk noodzakelijk is of trainingen/werkzaamheden verder weg plaatsvinden.

Stel de werk/privé (werk/zorg) balans aan de orde tijdens een werk- of teamoverleg

Wat is mantelzorg? Welke ondersteuning biedt onze organisatie? Benoem in zo'n overleg de visie of het beleid van uw organisatie rondom werk en mantelzorg.

Hoeveel mensen in uw team combineren werk en mantelzorg?

Onderzoek hoeveel medewerkers in uw team werk en mantelzorg combineren. Werk&Mantelzorg heeft daarvoor instrumenten ontwikkeld die u op de website www.werkenmantelzorg.nl kunt vinden.

Voor opnemen van verlof is altijd toestemming van de werkgever nodig. Meer informatie over de voorwaarden waaronder mensen gebruik kunnen maken van de verlofregelingen vindt u in de CAO VVT. Leden van ActiZ kunnen ook op www.actiz.nl terecht.

Meer overheidsinformatie vindt u op: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/verlof-en-vakantie



Leer mogelijke signalen van mantelzorgers herkennen

Veel voorkomende signalen die op mantelzorg duiden herkent u als medewerkers:

- Vaak enkele dagen vrijnemen (in plaats van een aaneengesloten vakantieperiode).
- Regelmatig telefoneren in de pauze.
- Zelden vrije dagen kunnen wisselen of kunnen overwerken.
- Nooit meegaan met een uitstapje, borrel of heidag.
- Vermoeidheidsverschijnselen vertonen (stress, burnout) en zich regelmatig ziekmelden.
- Snel geïrriteerd en prikkelbaar zijn.

Ga (individueel) in gesprek met de mantelzorgers in uw team

Bijvoorbeeld tijdens het jaargesprek. Zo krijgt u zicht op de knelpunten en behoeften van mantelzorgende medewerkers. Neem daarbij de volgende aandachtspunten mee:

- Realiseer u dat medewerkers het lastig kunnen vinden om hun privé-situatie te bespreken op het werk. Hoewel dat een wederzijds belang is.
- Benoem samen knelpunten die de combinatie werk en mantelzorg in de weg staan.
- Zoek samen naar oplossingen die in het belang zijn van zowel de mantelzorger als de organisatie, de klanten en de collega's.
- Bepaal samen hoe de wettelijke verloffregelingen het best toegepast kunnen worden.
- Betrek de medewerker bij eventuele dilemma's en maak hem of

haar medeverantwoordelijk voor het vinden van (flexibele) maatwerkoplossingen. Flexibiliteit werkt van twee kanten: geven en nemen.

- Maak duidelijke afspraken over het resultaat.
- Stel een proefperiode voor om te experimenteren.
- Maak een evaluatieafpraak om te zien of de oplossing voor beide partijen werkt.

Communiceer indien nodig helder over de afspraken die gemaakt zijn

Zo weten collega's, andere afdelingen en eventuele klanten hoe zaken geregeld zijn. Uitleg creëert bovendien begrip en acceptatie.

Wek niet de schijn van willekeur

Koppel in de organisatie terug welke 'experimenten' er lopen die wellicht van belang zijn voor het personeelsbeleid als geheel. Ook andere leidinggevenden en mantelzorgers kunnen van elkaars maatwerkoplossingen leren.

BESTEED STANDAARD AANDACHT IN FUNCTIONERINGSGESPREKKEN AAN DE WERK/PRIVÉ BALANS

Maak gebruik van in- en externe ondersteuning

Wijs werkende mantelzorgers op individuele ondersteuning van bijvoorbeeld bedrijfsmaatschappelijk werk of een arbodeskundige. Of organiseer een spreekuur voor werkende mantelzorgers met behulp van het Steunpunt Mantelzorg in de buurt.

Externe ondersteuningsmogelijkheden

Steunpunten bij u in de buurt waar mantelzorgers terecht kunnen voor informatie, emotionele en praktische hulp. Kijk voor meer informatie op www.mezzo.nl.

Mantelzorgmakelaars zijn er voor het overnemen van allerlei regeltaken van de mantelzorger. Kijk voor een overzicht van alle makelaars op www.bmzm.nl.

Mantelzorglijn (0900 - 2020496). Mantelzorgers kunnen daar terecht voor informatie, ondersteuning of gewoon een luisterend oor.

www.mezzo.nl biedt veel praktische informatie.

Veel mantelzorgers willen geen hulp van derden vragen omdat zij zich zelf verantwoordelijk voelen. Uw bemiddeling kan hen helpen om dat toch te doen.

MANTELZORGERS? *een* COLLEGA AAN HET WOORD

Conny is verpleegkundige en consulente palliatieve zorg bij Stichting Zorggroep Noordwest-Veluwe.

Zij is al jaren collega van Henny die naast haar werk mantelzorger is voor haar echtgenoot. 'Ik heb heel veel bewondering voor Henny en de wijze waarop zij zelf met het mantelzorger-zijn, omgaat. In het team is veel begrip, we hebben veel voor elkaar over. Een dienst ruilen is geen probleem. Een uur langer of korter werken? Zo geregeld. Wij zijn er voor Henny, maar Henny is er net zo goed voor ons.'

CONNY DOOIJEWERD

Aan de slag!

Op de website www.werkenmantelzorg.nl vindt u informatie, praktische instrumenten, goede voorbeelden en tips om te komen tot een mantelzorgvriendelijke organisatie.

VOOR WERKGEVERS, HR EN LEIDINGGEVENDEN

- Een visiedocument hoe het thema mantelzorg is in te passen in het HRM-beleid van een organisatie.
- Advies, checklist en een volledig digitaal onderzoek.
- Middelen voor het uitvoeren van een bewustwordingscampagne (posters, informatiebrochures, banners en kaarten).
- Informatieve folders voor werkgevers, P&O afdelingen en ondernemingsraden.
- Workshops en praktische wegwijzers voor leidinggevenden én werkende mantelzorgers.
- Inspirerende verhalen van werkende mantelzorgers op www.werkenmantelzorg.nl/praktijkverhalen.
- Een plan van aanpak voor organisaties die met het thema mantelzorg projectmatig aan de slag willen.

VOOR DE ONDERNEMINGSRAAD

- Bespreek het thema in de OR-vergadering.
- Onderzoek hoe mantelzorg binnen het huidige personeelsbeleid van uw organisatie past.

- Onderzoek hoeveel collega's mantelzorger zijn, tegen welke knelpunten zij aanlopen en hoe leidinggevenden met werkende mantelzorgers in het team omgaan. Maak hiervoor gebruik van het online onderzoek van Werk&Mantelzorg.
- Vergroot bekendheid van het begrip mantelzorg. Zorg dat het bespreekbaar wordt in teamoverleggen en jaargesprekken.
- Bundel de uitkomsten van het onderzoek en de geconstateerde knelpunten. Neem het initiatief en formuleer vervolgens aanbevelingen voor de werkgever om te komen tot een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid.
- Maak gebruik van informatie, workshops en ondersteunende materialen van Werk&Mantelzorg. Deze zijn te vinden op www.werkenmantelzorg.nl.
- Neem contact op met het lokale Steunpunt Mantelzorg of een mantelzorgmakelaar. Zij kunnen mantelzorgende collega's uit uw organisatie helpen een betere balans te vinden en oplossingen voor de zorgsituatie.

Net iets anders nodig voor uw organisatie? Vraag het ons!

ERKEND MANTELZORGVRIENDELIJK

Heeft u mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid doorgevoerd in uw bedrijfsvoering? Dan mag u de officiële Erkenning in de vorm van een embleem met het opschrift: "Wij werken mantelzorgvriendelijk" zichtbaar op uw pand en in uw communicatie voeren.



Vandaag nog even doen:

- **Neem een kijkje op de website www.werkenmantelzorg.nl**
Op www.werkenmantelzorg.nl/branche/zorg-welzijn vindt u specifieke informatie over de combinatie werk en mantelzorg in uw branche.
- Meld u tijdens een bezoek aan de site meteen aan voor **de digitale nieuwsbrief** van Werk&Mantelzorg. Hiermee blijft u op de hoogte van de ontwikkelingen en praktijkvoorbeelden op het gebied van werk en mantelzorg.
- **Maak een afspraak** met een Werk&Mantelzorg adviseur: bel 0343 - 477 890 of mail: info@werkenmantelzorg.nl



MANTELZORGERS

Mantelzorgers zorgen 8 uur per week en/of 3 maanden of langer (onbetaald) voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende naaste, vriend, of buur.

Nederland telt 2,6 miljoen mantelzorgers.

MANTELZORGERS? *een* LEIDINGGEVENDE AAN HET WOORD!

Coby is manager wonen en zorg bij Stichting Zorggroep Noordwest-Veluwe. Coby is de leidinggevende van Henny als Henny mantelzorger wordt. 'Je bent betrokken bij je team, je wilt dat mensen gezond blijven. Dus houd je een oog op hun balans. Ik zie het als mijn taak om te zorgen dat Henny het werk kan blijven doen waar ze goed en gelukkig in is. Samen vinden we oplossingen die bij haar passen én bij de organisatie. Het ziekteverzuim in het team is ontzettend laag. Als je goed voor je mensen zorgt, krijg je dat dubbel en dwars terug.'

COBY BONESTROO

Werk&Mantelzorg
Stichting Werk&Mantelzorg
Wilhelminaweg 12
3941 DG, Doorn
T: 0343 - 477 890
www.werkenmantelzorg.nl
info@werkenmantelzorg.nl



Initiatiefnemers



QIDOS



Deze brochure is mogelijk gemaakt door ActiZ, CNV Publieke Zaak, FBZ en Nu'91 in samenwerking met Mezzo en Qidos (en mede mogelijk gemaakt door de financiële bijdrage van het Arbeidsmarkt en Opleidingsfonds A+O WT).



www.actiz.nl



www.mijnvakbond.nl



www.fbz.nu



www.nu91.nl