

mnieuws



In dit nummer

Mantelzorgvriendelijk
personeelsbeleid

Vergoedingen bij mantelzorg

Valkuilen en tips voor
werkende mantelzorgers

Zoek samen de balans in werk en mantelzorg

Een op de vier mensen combineert werk met mantelzorg. Toch wordt er bij bedrijven en organisaties nog veel te weinig gesproken over de balans in werk en mantelzorg. Dat is zonde, want het is juist belangrijk om op de werkvloer tijd en aandacht te schenken aan medewerkers met mantelzorgtaken. Hoe en waarom? Dat legt Machteld Louwaard van Stichting Werk&Mantelzorg uit.

“De druk op de arbeidsmarkt is groot en werkgevers voelen de noodzaak om hun medewerkers te boeien, te binden én te zorgen dat ze vitaal genoeg blijven om hun werk goed uit te voeren. Tegelijkertijd wordt door de vergrijzing en de druk op de zorgsector een steeds groter beroep gedaan op mantelzorgers. Veel werkende mantelzorgers vinden dat ze hun zorgtaken goed kunnen combineren met hun werk. Toch is het belangrijk om als werkgever én werknemer aandacht te hebben voor deze combinatie. Zo voorkom je dat medewerkers door de mantelzorg uit balans of zelfs overbelast raken en uitvallen,” vertelt Machteld. “Voor de werkgever is dat van belang, want hij is er bij gebaat dat medewerkers vitaal genoeg blijven om hun werk goed uit te voeren. Ook voor de medewerker is dat belangrijk, want werk is vaak veel meer dan alleen een

inkomen. Werkende mantelzorgers geven aan dat werken hen energie geeft, dat het fijn is om even uit de zorg weg te zijn en dat het financiële zekerheid op de korte en lange termijn geeft.”

Mantelzorgvriendelijk werken

Stichting Werk&Mantelzorg is een kenniscentrum op het gebied van de combinatie werk en mantelzorg. Ze doet onderzoek en deelt kennis met werkgevers- en brancheorganisaties. Daarnaast helpt ze bedrijven om een mantelzorgvriendelijke organisatie te worden en ondersteunt werkgevers praktisch om aandacht voor werkende mantelzorgers te borgen. “Het begint met bewustwording,” vertelt Machteld. “Medewerkers beseffen vaak niet dat ze mantelzorger zijn. Ze vinden het vaak vanzelfsprekend om voor een naaste te zorgen. Pas als ze zichzelf erkennen als mantelzorger kunnen ze het gesprek over de combinatie werk en mantelzorg aangaan en zoeken naar ondersteuningsmogelijkheden. Dat is eigenlijk altijd maatwerk. Verlofregelingen zijn vaak niet toereikend, omdat ze geen structurele oplossing bieden. Zo is calamiteitenverlof bedoeld voor acute situaties. Kortdurend verlof is vaak niet toereikend en langdurig zorgverlof is in de regel een onbetaalde oplossing. Vaak zijn mantelzorgers gebaat met andere opties, zoals het inschakelen van een mantelzorgmakelaar of verwijzing naar een steunpunt voor mantelzorgers.”

Wegwijzer

Ondersteuning van een werkende mantelzorger is dus altijd maatwerk. Toch benadrukt Machteld dat er een belangrijke gemene deler is die voor nagenoeg iedereen geldt. “Veel werkende mantelzorgers hebben behoefte aan aandacht, begrip en flexibiliteit. Het draait om de vraag wat iemand nodig heeft om de combinatie werk en mantelzorg vol te houden. Het antwoord begint met aandacht en begrip hebben voor iemands situatie. Veel mantelzorgers geven aan dat flexibiliteit vanuit het werk belangrijk is. Voor de een zal dat bijvoorbeeld betekenen dat hij later mag beginnen om zo eerst thuis mantelzorg te geven. Voor de ander kan het nodig zijn om bijvoorbeeld bepaalde taken of projecten tijdelijk niet te hoeven uitvoeren.” Er zijn veel mogelijkheden in de ondersteuning van mantelzorgers. Daarom raadt Machteld aan om op zoek te gaan naar een goede ‘wegwijzer’ in de ondersteuning van de combinatie mantelzorg en werk. “Een goed startpunt is de website www.mantelzorgpower.nl. Daar vind je een kennisbank en kun je een gratis module volgen over hoe je mantelzorg op je werk bespreekbaar maakt. Ook op de website www.mantelzorg.nl is veel algemene informatie over dit thema te vinden.” Via Steunpunt Mantelzorg Verlicht kan iemand individueel advies krijgen. Waar je ook voor kiest, Machtelds allerbelangrijkste tip? Bespreek in een vroeg stadium de combinatie mantelzorg en werk.”

Wat is mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid

Eén op de vier werknemers is mantelzorger.

De meeste mantelzorgers praten er niet makkelijk over en soms is de balans tussen werk, zorgtaken en hun eigen leven zo verstoord dat verzuim het gevolg is.

Werkende mantelzorgers hebben vaak veel aan hun hoofd en dat brengt de nodige spanningen met zich mee. Door deze stress zijn ze minder productief, thuis en op de werkvloer. Uitval of langdurige ziekmelding ligt op de loer. De werkgever is hier ook niet mee gebaat.

Om een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid te creëren hoeft het huidige personeelsbeleid van een organisatie of bedrijf echt niet helemaal op de schop. Vaak zijn een aantal aanpassingen aan het huidige beleid al voldoende en effectief. En leidt dat tot minder verzuim en een hogere productiviteit.

Maak mantelzorg bespreekbaar

Het is belangrijk dat je als organisatie weet welke werknemers mantelzorg verlenen. Creëer daarom een sfeer waarin mantelzorg bespreekbaar is. Het neemt veel spanning weg en opent de weg naar het vinden van passende oplossingen. En voor mantelzorgers geldt: durf het gesprek aan te gaan met je werknemer en/of met je leidinggevende. Het is een verantwoordelijkheid van beide partijen. Een luisterend oor kan al zoveel begrip op de werkvloer kweken en spanning wegnemen.

Zoek samen naar mogelijkheden

Focus niet op de beperkingen, maar zoek samen naar de mogelijkheden om werk en mantelzorg goed te combineren. Dat kan onder andere door gebruik te maken van zorgverlofregelingen (calamiteiten-, kort- of langdurend zorgverlof). Maar dat is niet altijd genoeg en vaak slechts een oplossing voor de korte termijn. Maatwerkoplossingen vormen vaak de beste oplossing. Flexibiliteit van de werktijden of de mogelijkheid om (deels) thuis te werken kan daarop een goede aanvulling zijn. Of denk aan een tijdelijke verlichting van werktaken. Ook de gelegenheid krijgen om tussendoor even de naaste terug te bellen of contact op te kunnen nemen met een zorginstelling kan veel stress wegnemen.

Mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid heeft voordelen voor een werkgever.

- Goede balans tussen werk en privé van de werknemer met zorgtaken zorgt voor betere continuïteit en productiviteit op de werkvloer.
- Behoud van waardevolle en betrokken medewerkers.
- Vermindering kosten voor werving en selectie van nieuwe medewerkers.
- Commitment en flexibiliteit zowel van de organisatie als van de medewerker.
- Kostenbesparing en een positief imago van het bedrijf.
- Aantrekkelijker voor nieuwe medewerkers.
- Verlaging van het ziekteverzuim én kosten.
- Het is een teken van goed werkgeverschap.

De kwestie

Steunpunt Mantelzorg Verlicht krijgt regelmatig interessante vragen en opmerkingen van mantelzorgers. Daarom behandelen we in elke M-nieuws een ‘opvallende kwestie’. Deze keer is de kwestie: ‘Wat is de waarde van arbeid’.

Veel mantelzorgers die werk en zorgtaken combineren lopen tegen allerlei knelpunten aan. In deze nieuwsbrief vind je hierover veel informatie. Maar de eerste vraag zou moeten zijn: Wat verstaan we onder werk? Mantelzorgtaken worden bijvoorbeeld formeel niet als werk gezien omdat je er niet voor betaald krijgt, maar je zou het eigenlijk wel als werk moeten meetellen. Immers mantelzorg doet ertoe, het heeft wel degelijk een waarde ook al wordt het economisch niet als werk gewaardeerd. Mantelzorgers zijn belangrijk voor de maatschappij. Hoe meer we mantelzorg als werk gaan zien, hoe meer erkenning en waardering mantelzorgers voor hun inzet krijgen. Immers betaald werk wordt hoger gewaardeerd dan niet-betaald werk.

Veel mensen die mantelzorg verlenen gaan minder werken of stoppen zelfs helemaal met ‘betaald’ werk. Ook al kun je op deze manier je meer richten op je zorgtaken en los je zo een aantal knelpunten op, ideaal is het niet. Door even de zorgsituatie achter je te laten en je op andere dingen te richten kun je jezelf verder ontwikkelen en intellectueel uitdagen. Je doet nieuwe energie op en ontmoet mensen. En zoals gezegd een betaalde baan geeft status en eigenwaarde. Het biedt je structuur en natuurlijk is het ook een bron van inkomsten.

Mensen willen betekenisvol bezig zijn. Anderen helpen en blij maken. Nuttig zijn. Liefst samen met anderen. En uiteindelijk is dan de cirkel weer rond. Want werk is naast familie de belangrijkste bron van zingeving. De mens komt juist door de emotionele en relationele band met anderen tot bloei. Ongeacht of dit nu betaald wordt of niet en daar zou best meer aandacht voor mogen zijn.

Herken je je hierin en wil je je hart luchten? Neem contact op met het Steunpunt Mantelzorg Verlicht. Mail naar info@mantelzorgverlicht.nl of bel steunpunt mantelzorg 088 0031 288 voor Eindhoven en 088 0031 168 voor Valkenswaard.

Verlofregelingen in het kort

Kortdurend zorgverlof

Kortdurend zorgverlof kun je opnemen als iemand ziek is en hij of zij niet zonder jouw zorg kan. Je hebt ieder jaar recht op maximaal 2 keer je wekelijkse werkuren aan kortdurend zorgverlof. Werk je 32 uur per week? Dan mag je 64 uur verlof opnemen. Je werkgever betaalt minstens 70% van je loon, tenzij er in je cao wat anders is afgesproken. De opbouw van je vakantiedagen gaat door.

Is iemand plotseling ziek geworden en heb je meteen verlof nodig? Je kunt die eerste ziektedag calamiteitenverlof opnemen. Daarna vraag je zo snel mogelijk het kortdurend zorgverlof aan. Je werkgever mag dit verlof alleen weigeren als jouw afwezigheid voor ernstige problemen in het bedrijf zorgt.

Langdurend zorgverlof

Je kunt langdurig zorgverlof aanvragen als je een lange tijd voor iemand moet zorgen. Per jaar mag je maximaal 6 keer jouw wekelijkse werkuren aan verlof opnemen. Werk je 32 uur per week? Dan heb je dus recht op 192 uur langdurend zorgverlof. Je werkgever hoeft je loon tijdens je verlof niet door te betalen. Vakantiedagen blijf je wel opbouwen. Je mag de verlofuren over meerdere weken verspreid opnemen. Dit doe je in overleg met je werkgever. Je vraagt het langdurend zorgverlof schriftelijk aan, minstens 2 weken voor het ingaan van de eerste verlofdag. Ook dit mag je werkgever alleen weigeren als jouw afwezigheid ernstige problemen oplevert.

Waar moet ik rekening mee houden?

- Er zijn cao's met speciale afspraken over het combineren van werk en mantelzorg. Over de mogelijkheid tot sparen voor verlof of thuiswerken bijvoorbeeld. Ook zijn er cao's die bepalen dat je geen loon krijgt bij kortdurend zorgverlof of je een ander aantal dagen vrij geven. Lees dus altijd de cao en/of lokale afspraken die gelden bij jouw werkgever om te zien waar jij recht op hebt.
- Neem je langdurig zorgverlof op of ga je minder uren werken? Dan word je inkomen lager. Dat kan invloed hebben op de hoogte van je pensioen en een mogelijke WW-uitkering. Die kunnen lager worden, dus laat je daarover informeren door je werkgever. Toeslagen als zorg- en huurtoeslag kunnen misschien wel hoger worden als je inkomen daalt.

Interessante websites

[Wanneer mag ik meer of minder uren werken? | Rijksoverheid.nl](#)
Wet flexibel werken (Wfw) | CNV - Thuiswerken | CNV
[Ruimte om zorg en studie te combineren - Markant](#)
Motie combineren mantelzorg en studie aangenomen - MantelzorgNL
[Werk - MantelzorgNL](#)
M-Power (mantelzorgpower.nl)
[Hoe combineer jij werk en mantelzorg? | CNV Vakmensen - Werkende mantelzorger | CNV](#)



“Werk en mantelzorg combineren was een grote worsteling.”

Zorgverlof, onbetaald verlof, ziekmelden of minder gaan werken... Het zijn opties waar veel mantelzorgers mee worstelen als de combinatie van werk en intensieve of langdurige mantelzorg zwaar is. De dertienjarige Jasper heeft een vorm van autisme. Hij viel uit in de brugklas en kon ook niet alleen thuisblijven. Hoe begripvol en meedenkend haar werkgever ook was, moeder Julia* besloot haar baan op te zeggen. Ze had uiteindelijk geen andere keuze.

Zoektocht

“Jasper voelde zich op het speciaal basisonderwijs thuis, maar bij ons thuis was het soms pittig om hem goed te ondersteunen. Mijn man en ik werkten allebei en dat was soms lastig te combineren met de intensieve mantelzorg. Met de hulp van mijn ouders en schoonouders lukte dat nog wel,” vertelt Julia. “We voorzagen dat de overstap naar de reguliere middelbare school heftig zou worden. Daarom wilde ik er - in de veronderstelling dat ik daarna weer aan het werk zou gaan - full time voor hem zijn. In overleg met mijn werkgever nam ik aan het begin van het schooljaar zes weken zorgverlof op. De overstap naar de brugklas zorgde voor veel paniek en angsten bij Jasper, waardoor hij alleen in de ochtend naar school kon. Mijn zorgverlof werd met

zes weken verlengd en aansluitend mocht ik mijn vakantie-uren opnemen. Nog voor de kerstvakantie viel Jasper helemaal uit. Ik had geen andere optie dan te stoppen met werken. Mijn werkgever dacht actief mee om me in dienst te houden, bijvoorbeeld door me ziek te melden. Maar als ouders wisten we dat Jasper veel tijd en aandacht nodig zou hebben om op een nieuwe school zijn uren weer op te bouwen. De druk van ‘weer aan het werk moeten’ wilde ik niet meer. Daarom wilde ik me niet ziekmelden. Ik besloot mijn baan op te zeggen. Dat was even slikken, maar de wetenschap dat er in mijn vakgebied voldoende banen zijn hielp me wel. In de toekomst kan ik weer instromen op de arbeidsmarkt. Ik realiseer me ook dat ik geluk heb dat ik deze keuze kan maken en daar ben ik ook dankbaar voor.”

“Mijn werkgever dacht heel erg met me mee.”

Ander leven

Julia moest haar weg vinden in haar ‘nieuwe’ leven. “Ik voelde de druk om voor Jasper de juiste school te vinden. Dat is gelukt, maar het opbouwen van zijn schooluren gaat langzaam. Daarover was ik best wel eens gefrustreerd, maar het maakte ook

Naam

Julia en Jasper (*gefingeerde namen)

Situatie

Moeder Julia zorgt voor zoon Jasper die een vorm van autisme heeft.

duidelijk dat stoppen met werken de juiste beslissing was. We prijzen ons gelukkig met zijn nieuwe school. Er is weer perspectief en dat geeft mij energie om de intensieve mantelzorg vol te houden. Daarnaast heeft het contact tijdens een oudercursus voor ouders van kinderen met autisme me geholpen. De worsteling tussen werk en mantelzorg kwam daar ook ter sprake. Het bevestigde voor mij dat tijdelijk thuisblijven ons gezin meer rust en structuur geeft.

Opladen

Voor Julia was haar werk méér dan een inkomen. Het zorgde dat ze zich maatschappelijk nuttig voelde én het was een manier om even van de mantelzorg weg te zijn. Nadat ze stopte met werken, moest ze andere manieren zoeken om op te laden. En die vond ze ook. “Ik teken en schilder graag en vind het leuk om met vriendinnen af te spreken. Daar maak ik tijd voor vrij. Zeker als je werkt én zorgt voor een naaste is het soms lastig om tijd voor jezelf te reserveren. Maar dat moet je wél doen om die combinatie vol te houden. Mijn tip is om mensen en organisaties te zoeken die je in jouw specifieke situatie kunnen ondersteunen. Regel ook dat er mensen zijn die de mantelzorg tijdelijk kunnen overnemen, zodat jij met een gerust hart wat leuks kunt gaan doen. Ervaren dat je er niet alleen voor staat is echt het allerbelangrijkste om intensieve mantelzorg op de lange duur vol te houden.”



Lieve mantelzorgers, ik ga na 24 jaar de GGD Brabant-Zuidoost én na 9 jaar het Steunpunt Mantelzorg Verlicht verlaten. Dordrecht wordt mijn nieuwe thuishaven samen met mijn vriend Marco.

Het is tijd voor een nieuw hoofdstuk... ik ga andere paden bewandelen. Ik ben dankbaar voor mijn tijd bij het steunpunt. Ik heb samengewerkt met lieve, gezellige en bevlogen collega's. Ga zo door! Trots op jullie! Veel succes en werkplezier gewenst voor mijn opvolgster Lia.

Ik heb mooie, bijzondere gesprekken gevoerd met vele mantelzorgers. Zoveel leuke bijeenkomsten en activiteiten georganiseerd en begeleid! Ik heb enorm veel geleerd over het (mantel) zorglandschap. Over mezelf, maar zeker ook van jullie. Mensen, jong en oud (er) die met zoveel liefde, geduld, toe-

wijding en energie voor een naaste zorgen. Hierbij hun grenzen en behoeften vaak over het hoofd zien... Ik zal deze 9 jaar nooit vergeten. Iedereen in mijn hart sluiten en met me 'meenemen' naar Dordrecht.

En onthoud:

“Zorgen voor de ander mag niet ten koste gaan van je eigen welzijn. Wees op z'n tijd lief voor jezelf. Vul je energiepote op tijd bij en bewaak je grenzen. Je kunt niet weggeven aan een ander wat je zelf niet hebt...”

Lieve groet, Diana Dubbeldeman

Vergoedingen bij mantelzorg

Mantelzorg is onbetaald. Maar er bestaan wel verschillende vergoedingen. We zijn ze op een rijtje.

Je kunt als mantelzorger bijvoorbeeld een tegemoetkoming krijgen voor extra uitgaven zoals zorgkosten en vervangende zorg. Meer informatie hierover vind je bij [Vergoedingen bij mantelzorg](#) | [Mantelzorg | Regelhulp - Ministerie van VWS](#).

Soms is ook betaling uit een persoonsgebonden budget mogelijk. Een persoonsgebonden budget (PGB) is een bedrag waarmee iemand die zorg nodig heeft zelf hulp kan inkopen. Je krijgt dan geen zorg in natura (ZIN) maar een budget waarmee je zelf de

zorg regelt. Het pgb mag vaak ook gebruikt worden om mantelzorgers te betalen voor de zorg die zij leveren.

Om voor een PGB in aanmerking te komen gelden wel een aantal voorwaarden. En je moet een zorgovereenkomst afsluiten met je naaste. Kortom het kost nogal wat regelwerk. Meer informatie hierover vind je op [Ik overweeg pgb-zorg te geven aan mijn partner, familielid of kennis. Waar krijg ik mee te maken?](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

Een andere mogelijkheid is om als mantelzorger aan de slag te gaan via Informeles. Informeles is een onafhankelijke mantelzorgorganisatie die mantelzorgers ondersteunt. Op het moment dat er zorg geïndiceerd is die wordt vergoed door de

gemeente of zorgverzekeraar kun je via Informeles een mantelzorgvergoeding aanvragen. De geïndiceerde zorg is dus meer dan gebruikelijke zorg die je aan een naaste geeft. In feite regelt Informeles een PGB en nemen zij jou als mantelzorger in dienst. De vergoeding die je krijgt is wel wat lager dan wanneer je rechtstreeks een PGB hebt maar omdat je in dienst komt heb je wel de mogelijkheid om vakantiegeld en vakantiedagen op te bouwen. Daarnaast bouw je ook pensioen op en sociale zekerheid (WW/WIA/WAZO). Bovendien neemt Informeles veel regelwerk over. Meer informatie vind je op [Voordelen mantelzorgvergoeding via Informeles](#). Of neem telefonisch contact op via 085 - 222 08 06.

Valkuilen en tips voor werkende mantelzorgers

Als mantelzorger heb je meestal weinig tijd voor jezelf omdat je altijd aan het zorgen bent en 'aan' staat, zeker als je ook nog een baan hebt. Toch is het belangrijk af en toe afstand te nemen en tijd voor jezelf te reserveren. Onderstaande tips helpen daarbij.

Valkuil 1: 'Ik houd werk en privé liever gescheiden'

Dit is goed mogelijk. Maar wat als de privésituatie (negatieve) invloed heeft op het werk? Als de leidinggevende en collega's weten van de thuissituatie, is er vaak meer begrip en flexibiliteit.

- *TIP: Wacht niet tot de combinatie werk en zorg je te veel is. Maak de situatie op tijd bekend en bespreekbaar en zoek samen met je leidinggevende naar oplossingen.*

Valkuil 2: 'Mijn collega's staan al onder druk, ik wil hen niet nog meer belasten'

Als team doe je het werk met elkaar en ben je er voor elkaar. Uit onderzoek van Werk & Mantelzorg blijkt dat 39% van de mantelzorgers denkt dat collega's werk niet kunnen of willen overnemen versus 92% van de

collega's die zegt dit wel te kunnen en te willen. Probeer dus niet te veel in te vullen voor anderen, maar ga het gesprek aan.

- *TIP: Maak het bespreekbaar. Er is vaak meer mogelijk dan je denkt.*

Valkuil 3: 'Ik kan zowel mijn werk als mijn zorgtaken het beste zelf doen'

Mantelzorgtaken komen vaak bovenop alle andere activiteiten zoals werk, gezinsleven, sociale contacten, hobby's etc. Voor je het weet is de ruimte in je agenda opgeslokt en blijft er weinig tot geen tijd voor jezelf. Daarbij komt dat 'nee zeggen' en 'grenzen bepalen' niet altijd meevalt. Toch zijn dit belangrijke voorwaarden om de zorgtaken vol te kunnen houden.

- *TIP: Zorg dat iemand anders de zorgtaken af en toe over kan nemen. Doe de dingen die jij leuk vindt en waar jij energie van krijgt. Dat is beter voor jou en voor de persoon voor wie je zorgt.*

Valkuil 4: 'Ik maak het wel bespreekbaar als ik het echt niet meer aankan'

Dit is de grootste valkuil van mantelzorgers. Als je wacht tot je zwaar- of overbelast bent, duurt het vaak een hele tijd voor je je weer fit voelt. Of je bent te laat. De stap van overbelast naar een burn-out is klein. Ook je collega's en leidinggevende zien je liever fit op de werkvloer, dan ziek thuis.

- *TIP: Maak zorgtaken op tijd bespreekbaar. Als je een disbalans ervaart tussen werk en zorg, trek aan de bel!*

Valkuil 5: 'Als ze weten dat ik mantelzorger ben, heeft dat negatieve gevolgen'

Een begrijpelijke angst in tijden van economische onzekerheid. Maar werkgevers en leidinggevendenden waarderen werknemers die openheid en verantwoordelijkheid tonen. Loyaliteit wordt beloond. Mantelzorgtaken geven je namelijk ook ervaring en expertise

die anderen niet hebben.

- *TIP: Kom zelf ook met ideeën en toon je betrokkenheid en inzet voor een goede oplossing voor beide partijen.*

Even voorstellen



Mijn naam is Lia Hulsen en ik start op 1 juni als consulent Mantelzorg bij Steunpunt Mantelzorg Verlicht. Daar zal ik mij bezighouden met allerlei onderwerpen met betrekking tot mantelzorg en ik ga de aandachtsgebieden van Diana Dubbeldeman overnemen: De mantelzorger die zorgt voor iemand met NAH (Niet Aangeboren Hersenletsel) en de werkende mantelzorger.

Al vele jaren ben ik werkzaam in diverse takken van de gezondheidszorg waaronder ziekenhuis-, palliatieve en ouderenzorg. In mijn vrije tijd doe ik vrijwilligerswerk voor de ouderen in mijn woonplaats.

Mijn hobby's zijn wandelen, tennissen, fietsen, puzzelen en muziek en ik heb erg veel zin om aan de slag te gaan als consulent Mantelzorg.

