

COMBINATIE WERK EN MANTELZORG ZORGT VOOR STRESS

Hoeveel mantelzorgers werken er in jouw organisatie?

Maar liefst 18% van het Nederlandse verzuim wordt erdoor veroorzaakt: mantelzorgers die in de knel komen tussen werk en privé. Geen wonder, want het aantal mantelzorgers in ons land is opgelopen tot maar liefst 5 miljoen. Hoe kan HR die mensen zo goed mogelijk begeleiden?

Tekst Peter Passenier

Laatst hoorde Ingrid van Loon een verhaal van een collega. En dat gaf de mantelzorgersituatie in Nederland treffend weer. “Die collega zat in de auto met een vriendin, en onderweg vertelde ze over haar werk met mantelzorgers. Maar de vriendin reageerde enigszins verbaasd: ‘Mantelzorgers? Ik ken er werkelijk geen één.’ Heel merkwaardig. Want niet alleen zat ze op dat moment in de auto met een mantelzorger – mijn collega –, maar vier van hun gemeenschappelijke vrienden zijn dat óók.”

Heel merkwaardig inderdaad. Maar toch, Van Loon hoort deze verhalen vaker. Zij is manager van Fello, een organisatie die ondersteuning biedt aan organisaties en daarbij aangesloten mantelzorgers. En een eerste stap daarbij is bewustwording. Bewustwording bij organisaties dat hun medewerkers ook mantelzorger kunnen zijn en dat een deel van het verzuim hieraan gerelateerd is. En voor mantelzorgers het besef dat ze mantelzorger zijn (zie kader). “Mensen vinden het vaak heel normaal wat ze doen. Maar als ze niet weten dat wat ze doen mantelzorg is, zijn ze zich er ook niet van bewust dat ze gebruik kunnen maken van ondersteuning. Alleen als er bij zowel werkgever als medewerker bewustwording is, kun je mogelijke knelpunten uit de weg ruimen. Het begint bij het gesprek.”

ONBEKENDHEID

En die bewustwording, daar valt volgens Esmee van Tilburg, marketeer bij Fello, nog wel wat aan te verbeteren. “Uit onderzoek blijkt dat het aantal mantelzorgers in Nederland inmiddels is opgelopen tot 5 miljoen. Echter, 44% van de leidinggevenden heeft geen idee of mantelzorgers ook deel uitmaken van hun team. En wat de mantelzorgers zelf betreft: 65% van hen wil er liever niet over praten, omdat ze de collega’s er niet mee willen belasten. Bovendien is 71% bang dat openheid hierover een negatieve impact zal hebben op de loopbaan: ‘Jij moet zorgen voor je zieke moeder, dus voor die hogere functie nemen we liever iemand anders.’ (bron: *Werk & Mantelzorg*)

De combinatie van werk en mantelzorg, zorgt voor meer stress, minder productiviteit en een grotere kans om uit te vallen. “Een van onze cliënten, Pieter, is consultant met een fulltimebaan”, vertelt Van Tilburg. “Hij houdt van zijn werk, maar hij houdt ook van zijn vrouw. En helaas heeft die vrouw MS. Pieter raakte verstrikt tussen werk en privé. Wanneer hij aan het

werk was, maakte hij zich zorgen over zijn vrouw. Was ze niet gevallen, kon ze wel zelfstandig naar het toilet, werden de kinderen wel opgevangen? En was hij thuis bij zijn vrouw, dan voelde hij zich schuldig naar zijn collega’s. Uiteindelijk zag hij geen andere uitweg dan zich ziek te melden. Geen ideale situatie natuurlijk, niet voor hem en ook niet voor zijn werkgever.”

COACH

Hoe kan HR voorkomen dat mantelzorgers overbelast raken? “Er zijn organisaties die daarbij kunnen helpen”, zegt Van Loon. “Zij hebben daarnaast coaches in dienst die zowel mentale begeleiding als praktische ondersteuning kunnen bieden. Om met dat eerste, die praktische kant, te beginnen: samen met de medewerker brengen ze de zorgsituatie in kaart en zoeken ze de juiste oplossing. Ze helpen bijvoorbeeld met regeltaken met betrekking tot wonen, welzijn of financiën. In het voorbeeld van Pieter is het sociale netwerk in kaart gebracht, huishoudelijke hulp geregeld en kwam Pieter er achter dat hij in zijn aanvullende zorgverzekering verze-

Het aantal mantelzorgers in Nederland is inmiddels opgelopen tot 5 miljoen.



DEFINITIE MANTELZORG

Mantelzorg is alle onbetaalde hulp aan een hulpbehoevende door iemand uit diens directe sociale omgeving. Het gaat hier om hulp die verder gaat dan de gebruikelijke zorg die in redelijkheid mag worden verwacht van de echtgenoot, ouders, inwonende kinderen of andere huisgenoten. Mantelzorg sluipt er vaak langzaam in en wordt mondjesmaat steeds meer. Wat voor de een goed te behappen is, is voor de ander al een zware last. De ervaring leert dat wanneer er in een vroeg stadium een buitenstaander meekijkt het mantelzorgen prettig behapbaar blijft.

kerd was voor extra praktische hulp thuis (respitzorg).”

Zoals gezegd biedt een coach daarnaast ook emotionele steun. “Pieter kon bij de coach zijn hart luchten en eindelijk eens praten over zijn dagelijkse zorgen. Daarnaast hielp de coach Pieter te accepteren dat hij taken uit handen mocht geven en hielp hem en zijn vrouw naar de oplossing van extra zorg te groeien. Dit was lastig omdat hij zich overal verantwoordelijk voor voelde. Pas toen het onderwerp een paar keer voorbij was gekomen, konden alle betrokkenen het mentaal beter dragen.”

VOORLICHTING

Datzelfde zaadje kun je volgens Van Tilburg ook planten in de organisatie. “Kies een partner die jou helpt bij jouw mantelzorgbeleid. Er wordt dan niet alleen ondersteu-

ning geboden aan mantelzorgers, maar ook gekeken hoe bewustwording in alle lagen van het bedrijf kan worden gecreëerd door te informeren, ontzorgen, coachen en inzicht te geven. Het is daarbij belangrijk om samen met de afdeling HR te kijken wat werkt in die specifieke organisatie. Bij de ene organisatie is dat een e-mail, bij de andere een poster, folder of narrowcasting. Leidinggevendenden hebben een belangrijke signaalfunctie. Het is daarom zinvol hen een training te laten volgen waarin ze leren hoe ze mantelzorgers in hun team kunnen herkennen. Op die manier voorkom je dat die mensen onnodig in de knel komen.” ‹‹

Dit artikel is tot stand gekomen in samenwerking met Fello.