

Praktische oplossingen

De meeste mantelzorgers vinden mantelzorg in principe een normale zaak. Ze vinden het fijn om voor een naaste te (kunnen) zorgen en het geeft ze voldoening. Mantelzorg is aan de ene kant een privézaak, maar het vertaalt zich ook door op werkvloer. De zorgtaken komen bovenop het reguliere werk. Bijna 90% van de mantelzorgers vindt mantelzorg weleens zwaar. Als hun draaglast groter wordt dan hun draagkracht, is er risico op overbelasting en kan je medewerker uitvallen. Dat heeft dus ook gevolgen voor jou als leidinggevende.

De situatie van elke mantelzorger is anders. Dus ook de hulpbehoefte die je medewerker heeft. Daarom is het belangrijk de werksituatie zo goed mogelijk af te stemmen op de mantelzorg, en andersom.

Wat kun je doen voor je medewerker?

1. **Flexibiliteit tonen**
2. **Begrip tonen, in gesprek gaan en blijven**
3. **Informatie en maatwerkoplossingen bieden**



Op de volgende pagina's vind je praktische oplossingen om **je medewerker te ondersteunen**.

Het perspectief van je medewerker

Als je veel aan je hoofd hebt, is de vraag **'wat heb je nodig?'** lastig te beantwoorden. Het overzicht is weg en je hebt geen idee waar je moet beginnen.

De vraag **'waar loop je tegenaan in je dagelijkse werkzaamheden?'** is concreter en daarom makkelijker te beantwoorden.

Als mantelzorgers moet je **veel regelen**. Van thuiszorg aanvragen tot medicijnen bestellen. **Je voelt je bezwaard** als je daardoor te laat op je werk aankomt of tijdens de lunch iets moet regelen.

Het is fijn als je van je leidinggevende direct weg mag, en **de situatie niet hoeft uit te leggen**. Dat geeft rust en opluchting, ook van tevoren.

Als mantelzorgers voel je je meer begrepen als collega's en leidinggevenden **weten wat er speelt**.

Er komt veel op je af als mantelzorgers. Keuzes die je moet maken, dingen die je moet regelen, instanties die je moet bellen, etc.

Het scheelt al veel als je **een uur per dag kunt besteden aan deze zaken**. Zodat niet alles door elkaar loopt. Dat geeft overzicht en rust.

Praktische oplossingen

De situatie van elke mantelzorger is anders. Dus ook de hulpbehoefte die je medewerker heeft.

In het algemeen geldt:

- Bij **grote veranderingen** is er vaak behoefte aan directe hulp. Verandert een situatie plotseling? Dan is het voor je medewerker waarschijnlijk lastig om het overzicht te behouden en te weten welke mogelijkheden er zijn.
- Bij een **stabiele situatie** is de behoefte aan hulp vaak klein(er) of minder urgent. De oplossing ligt dan ook in praktische aanpassingen van de werksituatie.

Voorbeelden van oplossingen

Ook al is elke mantelzorgsituatie anders, er zijn een aantal knoppen waar je als leidinggevende aan kunt draaien.

De meest voorkomende oplossingen zijn:

- **Flexibele werkuren** - Je kunt afspreken dat je medewerker het aantal werkuren per dag in een ruimer tijdsbestek voldoet. Denk aan 8 werkuren tussen 07:00 - 19:00 uur. Waarbij je duidelijk afspreekt welke uren (of dagen) je medewerker verplicht aanwezig moet zijn. Bijvoorbeeld voor ingeplande beldiensten of teamvergaderingen. Zo creëer je ruimte om belangrijke dingen onder werktijd te regelen.
- **Thuiswerken** - Het is voor veel mantelzorgers fijn om flexibel te zijn in werkuren, maar ook in locatie. Misschien is het mogelijk dat je medewerker de laptop meeneemt om een paar uur bij zijn of haar vader thuis te werken? Terwijl vader medicatie krijgt? Spreek zulke thuiswerkdagen van tevoren af en bespreek ook of dit van tijdelijke of langdurige aard is.

Zie de volgende pagina voor meer mogelijke oplossingen.

Praktische oplossingen

Voorbeelden van oplossingen - vervolg

- **Gedeelde functie** - Voor sommige mantelzorgers is het niet meer haalbaar om te voldoen aan het gevraagde aantal werkuren. Een praktische oplossing kan het delen van een functie zijn. Daarbij werken bijvoorbeeld twee personen allebei parttime, in dezelfde functie. Je medewerker behoudt de baan, maar heeft wel meer balans in de combinatie van mantelzorg en werk.
- **Zorg overdragen** - Veel medewerkers zijn niet op de hoogte van de mogelijkheid om de zorg (tijdelijk) over te dragen. Dat heet 'vervangende mantelzorg' of respijtzorg en gaat vaak om een paar uur per week of per maand. Zo krijgt je medewerker tijd om op adem te komen. Loopt iemand vast op de regeltaken en complexe zorgwetgeving, vraag bij je HR-afdeling, als je die hebt, na of er een samenwerking is met een mantelzorgmakelaar. Of verwijst je medewerker door naar www.bmzm.nl. In sommige provincies en in sommige aanvullende zorgverzekeringen zijn deze kosten namelijk gedekt. Kijk ook eens op www.mantelzorg.nl voor informatie.
- **Verlofregeling** - Er zijn afhankelijk van de cao verschillende verlofregelingen voor mantelzorgers. Vraag bij je HR-afdeling na wat de mogelijkheden zijn en lees meer over deze regelingen op Goed gezien. Weet dat deze regelingen ook in delen flexibel in te zetten zijn.

Ook goed om te weten: verlof is niet altijd de oplossing. Voor een mantelzorger gaat de zorg soms 24/7 door. Stuur je medewerker ook niet naar huis. Blijven werken (gedeeltelijk) is vaak een welkome afleiding. Vul niets in voor je medewerker en vraag wat hij of zij nodig heeft en maak concrete afspraken.

**Kijk ook eens in
het overzicht
verlofsoorten**

Wat als de mantelzorg 'voorbij' is?

Er komt een moment waarop je medewerker geen mantelzorger meer is. Bijvoorbeeld omdat de naaste is overleden. De (dagelijkse) zorgtaken vallen weg, maar er kunnen een hoop emoties loskomen. Je medewerkers krijgen ineens meer tijd en ruimte voor andere dingen, en weten niet altijd goed hoe ze daar mee om moeten gaan. Of er volgt een periode van rouw. Lichamelijk kan er sprake zijn van vermoeidheid.

Vaak hebben mensen rust nodig na deze - vaak lange - tijd van (intensieve) zorg.

Dit kun je doen als leidinggevende

Zorg ervoor dat je er ook nu voor je medewerker bent. Iedereen gaat anders met de situatie om, dus vraag waar de grootste behoefte ligt. Of kom met suggesties, zoals een aantal weken vrij nemen of tijdelijk minder uren werken.

Belangrijk: besef als leidinggevende dat deze periode niet met een paar weken voorbij is, maar lange tijd kan duren. Blijf regelmatig vragen hoe het met je medewerker gaat. Ruimte voor emotie en begrip zijn hierin het belangrijkste.

Tip: oordeel niet

Iedereen gaat anders om met rouwverwerking en het vinden van een nieuwe tijdsbesteding.

Er is dus geen oplossing die voor iedereen werkt.