

Zo maak je mantelzorg bespreekbaar

Wist je dat... maar liefst 44% van de leidinggevenden is niet op de hoogte van de mantelzorgsituatie van een werknemer.

Zonde! Want als je in gesprek gaat met je medewerker die mantelzorg verleent, **kun je in 84% van de gevallen écht helpen** met een oplossing. Dit zorgt ervoor dat je werknemer gemotiveerder, loyaler én productiever is. Bovendien zorgen goede oplossingen voor minder gezondheidsklachten en kunnen ze verzuim en burn-outs voorkomen (Werk & Mantelzorg, 2021).



Tips voor het gesprek over mantelzorg

Bereid je voor:

- Overval je medewerker niet door uit het niets een gesprek te willen voeren. Vraag bij het koffiezetapparaat of je medewerker tijd heeft die middag (tijdens een wandeling). Of maak mantelzorg bespreekbaar tijdens een geplande 1-op-1 meeting.
- Vraag bij HR alvast na welke verlofregelingen en richtlijnen er zijn voor mantelzorgers. Op het Goed Gezien-platform lees je ook meer over de verlofsoorten.



Opvolging is belangrijk

Heb je de zorgtaken (en draaglast) van je medewerker bespreekbaar gemaakt? Het is voor je medewerker belangrijk dat je ze ook bespreekbaar houdt, en dus opvolging geeft aan jullie gesprek. De meeste mantelzorgers geven aan dat ze het fijn vinden als hun leidinggevende of collega eens in de zoveel tijd weer even vraagt hoe het gaat met hem of haar gaat.

Een praktische tip: zet een reminder in je agenda om deze vragen weer eens te stellen. Bijvoorbeeld eens per kwartaal. Ook al verandert er niets aan de situatie van je medewerker, een attent gebaar draagt bij aan vertrouwen en veiligheid.

Tips voor het gesprek over mantelzorg

- 1** Leer de **situatie** van je medewerker beter kennen. Neem het initiatief om te bespreken wat je medewerker zou kunnen helpen om zijn of haar werk- en zorgtaken beter te combineren.
- 2** Toon **begrip**. Het stellen van open vragen, goed doorvragen en luisteren helpen je om de situatie beter te begrijpen.
- 3** Ga samen op zoek naar **mogelijkheden** die de situatie voor je medewerker verbeteren. Maak hierover concrete **afspraken** en bepaal wat de grenzen van de hulp zijn. Wat zijn de werkafspraken? Wanneer verwijst je iemand door?

