

Veenendaal mantelzorg bewust

Op naar een betere werk en mantelzorg balans





4 miljoen

Nederlanders van 18 jaar of ouder verlenen mantelzorg. 1 op de 6 geeft meer dan 8 uur per week hulp.



Van de werkende beroepsbevolking combineert **1 op de 4** werknemers werk met mantelzorgtaken.

71% van de mantelzorgers onder de 65 jaar heeft ook betaald werk.

Mannen die mantelzorgen maken meer gebruik van mogelijkheden tot flexibel werken (**49%** tegen **41%**) en thuiswerken (**45%** tegen **35%**) dan vrouwen die mantelzorgen.

Vrouwen die mantelzorgen maken meer gebruik van mogelijkheden tot parttime werken dan mannen die mantelzorgen **42%** tegen **14%**

10% van de mannen geeft aan gebruik te willen maken van parttime werken. Onder vrouwen die mantelzorgen is dit **5%**.

Bron: SCP, CBS en Werk&Mantelzorg

Inhoud

- Trends en ontwikkelingen werk en mantelzorg
- Heel Veenendaal mantelzorgbewust
- Versterken positie werkende Veense mantelzorgers én werkgevers
- Voorgestelde aanpak
 - Acquisitie 10 Veens werkgevers
 - Bewustwording en informeren
 - Begeleiden naar mantelzorgbewuste werkgevers
 - Vieren en erkennen
 - Met twintig ambassadeurs verder naar 2022!
- Globale planning en kosten

ACTUALITEIT



Combi werk en zorgtaken leidt steeds vaker tot stress

Nu steeds meer werknemers tevens mantelzorger worden, moet er worden nagedacht over structuren om dit doenlijk te maken. Anders stukt de vrouwenemancipatie en riskeert de BV Nederland fors hogere kosten door oplopend ziekteverzuim. Vrouwenennetwerk Women Inc roept op tot een maatschappelijk debat.

NOS

Meer Nederlanders vinden mantelzorg vanzelfsprekend

© DI 19 DECEMBER, 00:01 AANGEPAST DI 19 DECEMBER, 07:10 BINNENLAND

Te veel mantelzorgers overbelast

'Op mijn werk voel ik mij even geen mantelzorger'



Mantelzorg als essentieel onderdeel van je employer brand



Combinatie werk en mantelzorg ook lastig voor zzp'er



Mantelzorger ervaart hoge werkdruk

© 23-01-2019



03 november 2020 20:37

Laatste update: 04 november 2020 13:47

8 NUjj-reacties

Steeds meer werkenden helpen een naaste met zorg, het huishouden of regelzaken. Om dit te kunnen volhouden, is het belangrijk dat werkgevers het onderwerp mantelzorg bespreekbaar maken.

Ontwikkelingen werk en mantelzorg

De geschatte waarde van mantelzorg = 7 miljard euro

1 op de 4 werknemers heeft mantelzorgtaken. Het aantal werkende mantelzorgers zal in de nabije toekomst alleen nog maar stijgen. Veenendaal vergrijst, de zorg wordt alsmaar duurder en we zetten in op een participatiesamenleving. We vragen onze inwoners eerst zelf oplossingen te zoeken binnen het eigen sociale netwerk. Als dat niet lukt, dan is de gemeente er om ondersteuning te bieden. De gemeente noemt dit het principe van 'zelf-samen-gemeente'.

Daarnaast hebben we te maken met een steeds krappere arbeidsmarkt. Goed werkgeverschap is een pré om werknemers te vinden en voor langere tijd aan je organisatie te binden. Heel logisch dat werkgevers mantelzorgbewust willen zijn en de positie van de 25% werkende mantelzorgers in hun organisatie willen versterken. Toch? In de praktijk is hier nog een wereld te winnen. Uit gesprekken met Veense werkende mantelzorgers blijkt dat onbegrip onder collega's en de werkgever het hen moeilijk maakt om de combinatie werk en mantelzorg te maken.

Veens Welzijn zet zich in voor een mantelzorgbewust Veenendaal. Want als we vriendelijk en met zorg met onze mantelzorgers omgaan, dan beleven we daar veel plezier aan. We worden allemaal wel een keer mantelzorger en we zullen ook ooit een keer zelf zorg nodig hebben van een familielid of naaste.

In Veenendaal zorgen we goed voor elkaar!

- ✓ *Van de werkende beroepsbevolking combineert 1 op de 4 werknemers werk met mantelzorgtaken*
- ✓ *1 op de 5 werkende mantelzorgers ervaart combinatiedruk*
- ✓ *1 op de 7 werkende mantelzorgers kan werk en mantelzorg slecht combineren*
- ✓ *Mantelzorgers verzuimen 2 x zoveel als niet-mantelzorgers*
- ✓ *Mantelzorgers die zich gesteund voelen door collega's en leidinggevenden ervaren in groten getale (84%) de combinatie werk en mantelzorg als goed – versus slechts 56% van de mantelzorgers die zich niet gesteund voelen en ervaren minder lichamelijke klachten*
- ✓ *De geschatte waarde van mantelzorg ligt op 7 miljard euro*

Heel Veenendaal mantelzorgbewust

Wat is mantelzorg?

Als mantelzorgers bieden je hulp aan een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte familielid of persoon uit je omgeving. Mantelzorg is doorgaans langdurig en intensief.

De overheid trekt zich meer en meer terug (participatiemaatschappij) en mantelzorgers merken de gevolgen ervan. Bedrijven hebben in toenemende mate te maken met werknemers die hun werk met mantelzorg-taken combineren. Het combineren van mantelzorgtaken en betaald werk kan zeer belastend zijn. Bijvoorbeeld door ongeplande zorgtaken of zorgtijden die niet stroken met de werktijden.

Mantelzorgers die zich gesteund weten door hun werkgever/leidinggevende en collega's kunnen de combinatie mantelzorg en werk beter aan dan mantelzorgers die niet gesteund worden door hun werkgever. Daarnaast ervaren mantelzorgers met een goede balans tussen werk en mantelzorg minder lichamelijke en psychische klachten.

Voor de werkgever die mantelzorgbeleid toepast levert dit voordelen op zoals kostenbesparing door een lager ziekteverzuim en minder verloop van personeel. Mantelzorgers willen hun werkgever en hun collega's niet lastigvallen met problemen thuis. Vaak proberen ze dan ook zelf



voor oplossingen te zorgen. Daardoor is de werkgever veelal niet op de hoogte.

Onduidelijkheid over druk en stress die mantelzorgers ervaren bij het combineren van mantelzorg en werk kan bij de werkgever én de collega's leiden tot onbegrip. Daarmee ontstaan problemen zoals spanning op de 'werkvloer', het extra onverwacht opnemen van verlof om stress op het werk te vermijden, een hoog ziekteverzuim, matig of slecht functioneren, burn-out klachten of het nemen van ontslag.

Werkgevers kunnen veel van deze problemen voorkomen door mantelzorg op te nemen in het personeelsbeleid. Wanneer een werkgever vroegtijdig op de hoogte is van de mantelzorgtaken van de werknemer, kan deze hierop anticiperen. Goede en passende afspraken tussen de mantelzorgers en de werkgever kunnen stress en burn-out voorkomen. Voor de werkgever betekent dit een verminderd risico op ziekteverzuim, kostenbesparing en behoud van een gemotiveerde werknemer.

Redenen genoeg voor werkgevers om mantelzorg te (h)erkennen, mantelzorgbewust beleid te maken én dit beleid in de organisatie te implementeren.



4 miljoen

Nederlanders van 18 jaar of ouder verlenen mantelzorg. 1 op de 6 geeft meer dan 8 uur per week hulp.



Van de werkende beroepsbevolking combineert **1 op de 4** werknemers werk met mantelzorgtaken.

71% van de mantelzorgers onder de 65 jaar heeft ook betaald werk.

Mannen die mantelzorgen maken meer gebruik van mogelijkheden tot flexibel werken (**49%** tegen **41%**) en thuiswerken (**45%** tegen **35%**) dan vrouwen die mantelzorgen.

Vrouwen die mantelzorgen maken meer gebruik van mogelijkheden tot parttime werken dan mannen die mantelzorgen **42%** tegen **14%**

10% van de mannen geeft aan gebruik te willen maken van parttime werken. Onder vrouwen die mantelzorgen is dit **5%**.

Bron: SCP, CBS en Werk&Mantelzorg

Versterken positie werkende mantelzorgers én werkgevers

Werkende mantelzorgers houden heel wat bordjes tegelijkertijd in de lucht. Ze praten er op het werk niet of nauwelijks over omdat ze collega's en de werkgever niet tot last willen zijn. Leidinggevenden vragen er vaak niet naar omdat ze zich niet met het privé-leven van medewerkers willen bemoeien. En ze denken dat het gesprek aangaan wel eens zou kunnen leiden tot een verzoek tot minder uren of onbetaald verlof. Dat is nou net wat de mantelzorger niet wil. Werk is voor hen 'tijd voor zichzelf', tijd voor de eigen ontwikkeling en dus heel belangrijk voor mantelzorgers. Het thema werk en mantelzorg bespreekbaar maken en meer begrip helpt mantelzorgers wel enorm. Simpel, zou je denken. Want mantelzorg is tegenwoordig toch de normaalste zaak van de wereld. Helaas is dat nog niet zo. Op de werkvloer is praten over mantelzorg nog vaak taboe.

Wat levert mantelzorgbewust beleid je als werkgever op?

Productiviteit en kwaliteit

- 1,3% meer omzetgroei

Behoud kennis en ervaring

- 2% minder verloop: € 7100,- besparing op de wervingskosten per werknemer

Vitaliteit, tevredenheid, betrokkenheid

- ziekteverzuim 1% lager dan bij niet-zorgvriendelijke werkgevers
- Kostenbesparing van 25% op ziekteverzuim
- Goed werkgeverschap en loyale werknemers

Mantelzorgbewustzijn is een win-win voor de werkgever en de werknemers. Je bent dus eigenlijk zakelijk niet slim bezig als je geen mantelzorgbewust werkklimaat creëert. En denk nou niet: in onze organisatie zijn geen werkende mantelzorgers. Als één op de vier werknemers (in de zorg 1 op de 3) ook mantelzorgtaken heeft, hoeveel zijn dat er dan in uw organisatie?

Voorgestelde Aanpak

Acquisitie 10 Veens werkgevers

Veens Welzijn en de gemeente Veenendaal geven het goede voorbeeld en gaan samen op voor de erkenning 'mantelzorgbewuste werkgever'. Zij zetten zich samen in om nog eens acht werkgevers te enthousiasmeren om mee te doen.

Veens Welzijn en gemeente werven acht werkgevers

Dit doen zij door hun netwerk in te zetten. We streven ernaar een mix van verschillende werkgevers te werven: industrie, detailhandel, dienstverlener, horeca, maakindustrie, etc.

Wat willen we bereiken?

- Stimuleren dat werkgevers het thema oppakken, waardoor werkende mantelzorgers beter in balans blijven.
- Werkende mantelzorgers in Veenendaal worden beter geïnformeerd en ondersteund met lokaal beschikbare middelen
- Overbelasting wordt zo voorkomen. Goed voor de mantelzorger, goed voor de zorgvrager, goed voor de werkgever en ook goed voor de gemeente.

Wat zijn de uitdagingen?

- Bewustwording, voor werkgevers is het nog een onbekend thema, de impact wordt ook onderschat.
- Werkgevers willen wel aan de slag, maar niet te ingewikkeld en zo laagdrempelig mogelijk
- Inspiratie werkt, bijvoorbeeld van andere werkgevers, leidinggevenden, en natuurlijk van werkende mantelzorgers zelf
- Werkgevers willen graag weten wat het oplevert: minder verzuim, hogere betrokkenheid en meer productiviteit



- Voor grotere werkgevers belandt W&M vaak onderaan de prioriteitenlijst. Andere thema's als Duurzame Inzetbaarheid, loopbaanbeleid, operationele issues (verzuim, recruitment) krijgen meer aandacht.
- Angst voor de financiële impact (terwijl het geld oplevert)
- Bepaalde middelen, te weinig tijd/prioriteit.
- Kleinere werkgevers geven er minder prioriteit aan, omdat er een financiële belemmering is om het thema te agenderen. Terwijl zeker voor kleinere werkgevers de impact groot is wanneer een werkende mantelzorger langdurig uitvalt. De urgentie voor een gesprek over werk en mantelzorg is des te groter, zeker in deze Corona tijd.

Kansen voor een mantelzorgbewust Veenendaal

- Veens Welzijn en de gemeente vervullen voortrekkersrol en geven het goede voorbeeld in Veenendaal.
- Wethouder Martijn Beek erkent dat het thema aandacht behoeft.
- Er zijn netwerken binnen de gemeente die we kunnen aanspreken/motiveren.
- Veens Welzijn heeft mogelijkheden om Veense werkgevers en hun mantelzorgers te ondersteunen.

Het proces



1. Acquireren

Het vereist tijd & budget, netwerk en doorzettingsvermogen & energie om werkgevers te vinden die met het thema aan de slag te gaan. Wat is hiervoor verder nodig:

- Tijd & budget – Om werkgevers te acquireren en om ze middelen te geven om werk en mantelzorg zichtbaar en bespreekbaar te maken (bijv. lunchmeetings, workshops, etc). Het wordt vaak onderschat hoeveel tijd acquisitie kost.
- Een netwerk – van de wethouders en de gemeente, van erkende organisaties. Ondersteuning vanuit de gemeente (bijv. Economische zaken) is noodzakelijk.
- Doorzettingsvermogen & energie – Er is veel onnodige weerstand bij werkgevers. De impact wordt onderschat, en men heeft niet scherp wat het oplevert. Het helpt om een stip op de horizon te zetten.

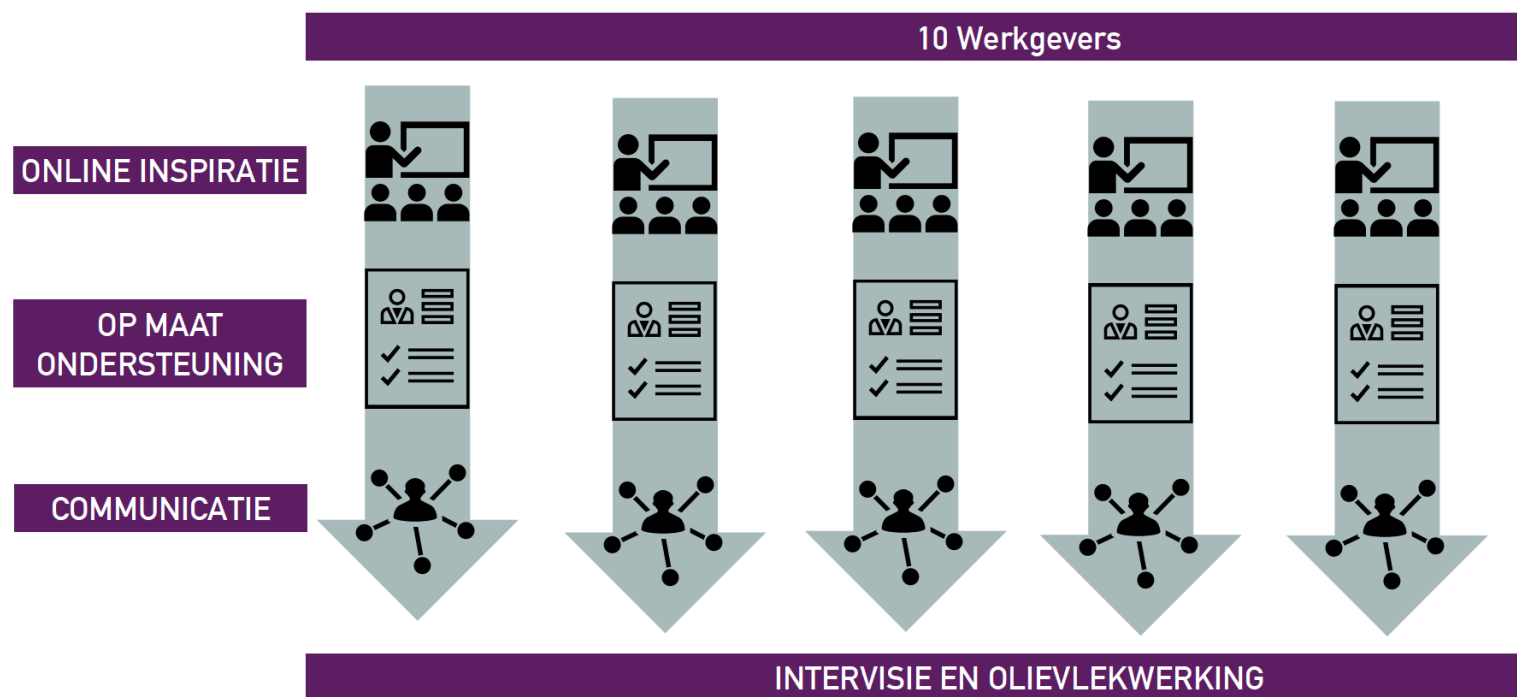
De doelstelling is:

Veens Welzijn en de gemeente Veenendaal zetten zich in om 10 werkgevers in Veenendaal te erkennen als mantelzorgbewuste werkgever.

2. Bewustwording en informeren

We stellen voor om te starten met een online inspiratiebijeenkomst voor alle werkgevers, waar kennis en ervaring gedeeld worden. Aan einde van de inspiratiebijeenkomst :

- Kennen de werkgevers de impact van werk en mantelzorg (verhaal delen door werkende mantelzorgers) en zijn ze enthousiast om ermee aan de slag te gaan.
- Hebben werkgevers goede voorbeelden gehoord van andere mantelzorgbewuste werkgevers.
- Weten werkgevers hoe je werk en mantelzorg op een pragmatische wijze in de praktijk kan brengen
- Weten de werkgevers over welke middelen ze beschikken: (online) kennissessies, eventueel aangevuld met eigen gefinancierd maatwerk.
- Hebben werkgevers kennisgemaakt met andere nieuwe enthousiastelingen.
- Wordt een intentieverklaring getekend waarbij werkgevers zich committeren aan inzet om de erkenning te behalen van mantelzorgbewuste werkgever.



3. Toerusten werkgevers

De tien werkgevers krijgen een begeleidingstraject aangeboden door Veens Welzijn en de gemeente. Per stap naar de erkenning worden de werkgevers geïnspireerd (mede vanuit goede voorbeelden van andere werkgevers). Ze kunnen er zelf voor kiezen om aanvullende middelen te investeren in ondersteuning.

Hoe worden werkgevers ondersteund?

- Een LinkedIn groep wordt geformeerd om ervaringen en learnings te delen.
- Per twee maanden een online sessie over een thema om de erkenning te ontvangen:
 - Online inspiratiesessie voor leidinggevenden en HR: Herkennen van dreigende overbelasting bij werknemers en hoe ga ik het gesprek aan over werk en mantelzorg?
 - Online inspiratiesessie voor mantelzorgers: Erkenning en herkenning voor werkende mantelzorgers. En wat heb ik nodig om de combinatie mogelijk te maken?

- Online inspiratiesessie voor HR: hoe borg ik mantelzorg bewust beleid in mijn organisatie?
- Veens Welzijn gaat bij de werkgevers langs, en deelt hun indruk via een vlog in de LinkedIn Groep.

4. Erkennen en vieren

10 Veens werkgevers zijn ruim een half jaar enthousiast aan de slag geweest. Ze hebben de mantelzorgers gevonden en gesproken. En ze hebben samen met de mantelzorgers, leidinggevenden, HR en collega's praktische maatwerkoplossingen gevonden om de combinatie mogelijk te maken. Dat moet natuurlijk gevierd worden!

We plannen een feestelijk moment om de erkenningen uit te reiken:

- Vieren van de erkenningen mantelzorgbewuste werkgever
- De nieuwe, mantelzorgbewuste werkgevers geven het stokje door aan 20 nieuwe werkgevers die het thema ook op zullen pakken. Zo creëren we een olievlekwerking en wordt Veenendaal steeds sneller mantelzorgbewuster!

Globale planning en kosten

2021

- Q2 Acquisitie 8 werkgevers naast Veens Welzijn en de gemeente
- Q2 Net voor de zomervakantie: Kick-off met 10 werkgevers
- Q3/4 Toerusten van werkgevers met online inspiratiesessies
Maken vlog bij werkgevers
- Q4 Begin december: Erkennen en vieren!

2022

- Q2 Start nieuw traject met 20 werkgevers

Kosten schatting

Informeren werkgevers	
Kick-off bijeenkomst	€ 950,00
Toerusten	
Online workshops	€ 3.00,00
Erkenning en vieren	
Afsluitende bijeenkomst	€ 1.950,00

Dit is een inschatting van de kosten voor inzet van ondersteuning vanuit Werk&Mantelzorg en middelen. Vraag is of de totale kosten te dekken zijn uit het mantelzorg budget van Veens Welzijn. Of vragen we een bijdrage aan de deelnemende werkgevers?

door
John Hegenbart
Nicole Walma
maart 2021

