

5X
MIS-
VATTINGEN

5 MISVATTINGEN

VAN WERKGEVERS OVER WERK EN MANTELZORG

Er werken geen mantelzorgers in mijn team/ in onze organisatie

1

Uit onderzoek blijkt dat er binnen organisaties twee keer zoveel mantelzorgers zijn, dan leidinggevendenden denken.

Eén op de zes medewerkers heeft mantelzorgtaken, dus de kans dat er binnen een organisatie geen mantelzorgers zijn, is heel klein.

Bekendmaken verlofregelingen leidt tot toename gebruik

2

2/3 van de leidinggevendenden heeft 'verlofvrees'. Leidinggevendenden zijn bang dat mantelzorgers massaal gebruik gaan maken van de verlofregelingen wanneer zij medewerkers hierop wijzen. De praktijk blijkt heel anders. Nog geen 15% van de werknemers met mantelzorgtaken neemt kortdurend zorgverlof op, nog geen 5% neemt langdurend zorgverlof op.

Mantelzorgvriendelijk beleid kost veel tijd en geld

3

Een van de misvattingen is dat mantelzorgvriendelijk beleid veel geld kost. Een mantelzorgvriendelijke organisatie vraagt niet om nieuw beleid of grote investeringen. Het is onderdeel van bestaand personeelsbeleid en thema's zoals MVO, goed werkgeverschap, verzuim-, vitaliteits-, en inzetbaarheidsbeleid.

De kosten die gemoeid zijn met aandacht en ruimte voor een goede werk-privé balans zijn vaak minimaal. De investering betreft voornamelijk tijd: tijd voor bekendheid en bewustwording om vervolgens een goed gesprek te voeren en samen naar oplossingen te zoeken. Vaak is een mantelzorg al geholpen met 'simpele' oplossingen die weinig (of geen) geld kosten. Zoals een parkeerplek voor de deur, privé-zaken telefonisch kunnen regelen op het werk, eerder beginnen of langer doorwerken.

Sommige oplossingen kosten wel geld, maar de opbrengst is vaak veel groter.

Privé situatie van werkende mantelzorgers is niet mijn probleem

4

Een goede balans van medewerkers tussen werk en privé is in het belang van beide partijen. Intensieve zorgtaken en/of problemen thuis, kunnen negatieve effecten hebben op het werk. Bespreekbaar maken van deze situatie is belangrijk en de verantwoordelijkheid van werknemer én werkgever.

Door op tijd met elkaar in gesprek te gaan en te zoeken naar (maatwerk) oplossingen, kan worden voorkomen dat de medewerker overbelast raakt en uitvalt.

Als we er aandacht aan besteden, is iedereen straks mantelzorg

5

Door aandacht te besteden aan het thema, creëer je bewustwording binnen de organisatie en kan het inderdaad zo zijn dat mensen zich herkennen als mantelzorg. Voor organisaties is het belangrijk om mantelzorgers in beeld te hebben. Je kunt dan met elkaar in gesprek gaan (en blijven). Indien nodig zoek je samen naar (maatwerk) oplossingen voor een goede werk-zorg balans. Zo wordt voorkomen dat medewerkers overbelast raken of uitvallen en wordt bespaard op verzuim- en verloopkosten.

Nieuwsgierig geworden wat mantelzorgvriendelijk beleid op kan leveren?

Bekijk - 10 x wat levert mantelzorgvriendelijk beleid op - en lees het 5 stappenplan op:

www.werkenmantelzorg.nl/whitepapers