



# ‘Mantelzorgvriendelijk beleid levert écht iets op’

**Een op de vier medewerkers in Nederland is mantelzorger. In de zorgsector is dat aantal zelfs één op de drie.**

**Volgens HR-manager Peggy Voets moet het voor werkgevers niet de vraag zijn óf ze mantelzorgbeleid moeten ontwikkelen, maar wanneer ze hiermee starten.**

**“De krappe arbeidsmarkt dwingt ons om personeel meer dan ooit te ondersteunen.”**

Peggy Voets is als HR-manager verbonden aan Sint Jozefoord in Nuland en Annenborch in Rosmalen. Ze vraagt nadrukkelijk aandacht voor de problematiek rond de duurzame inzetbaarheid van medewerkers die ook mantelzorger zijn.

## Werkvermogen (ex-)mantelzorgers

Tijdens haar master aan de Hogeschool Arnhem Nijmegen deed ze onderzoek naar onder andere het werkvermogen van mantelzorgers en ex-mantelzorgers. Ze voerde het onderzoek uit bij een van haar werkgevers, Sint Jozefoord in Nuland. Met zo'n 250 werknemers had ze een mooie onderzoeksgroep.

Het onderzoek snijdt een actueel probleem aan waar volgens Peggy meer aandacht voor ‘moet’ zijn binnen zorg- en welzijnsorganisaties. “De arbeidsmarkt is krap. Het tekort aan zorgpersoneel loopt de komende jaren fors op. Daar komt bij dat steeds meer medewerkers zorgzaken combineren met een reguliere baan en beide doen een beroep op hun beschikbare tijd en energie. Deze combinatie kan leiden tot een te zware fysieke en mentale belasting”.

## Tweeledig onderzoek

Het onderzoek binnen Sint Jozefoord was tweeledig. Allereerst keek Voets naar

het aantal mantelzorgers en of die rol ook door hen wordt erkend. Ten tweede onderzocht ze wat de consequenties van die mantelzorgrol is voor de organisatie. Het onderzoek leidde tot waardevolle resultaten. Mantelzorgers bleken een significant lager werkvermogen te hebben in vergelijking met niet-mantelzorgers.

## ‘De mantelzorgcoach is echt een vraagbaak voor zowel mantelzorgers op de werkvloer als voor managers’

Dit verminderde werkvermogen was ook zichtbaar bij ex-mantelzorgers. Peggy: “Daaruit kun je voorzichtig de conclusie trekken dat de negatieve effecten van de combinatie werk en mantelzorg ook in de toekomst langer doorwerkt op het werkvermogen.” De HR-manager vertelt dat er landelijk wordt gestuurd op ondersteuning tijdens de mantelzorgperiode. “Terwijl dus ook ondersteuning ná die periode van belang is. Ook bleek dat medewerkers pas aangeven dat ze mantelzorger zijn, op het moment dat ze werk en zorgtaken niet meer kunnen

combineren. Dit is te laat omdat op dat moment het werkvermogen al vermindert is.”

Peggy Voets vertelt dat het onderwerp na het onderzoek veel meer in de publiciteit is gekomen. “Dit heeft een heel zinvolle dialoog opgeleverd. Een vervolg is nu de ontwikkeling van een mantelzorgvriendelijk HR-beleid op basis van de aanbevelingen uit het onderzoek.”

## De daad bij het woord voegen

Op Sint Jozefoord voegde Peggy na haar onderzoek zelf de daad bij het woord. Ze startte een veranderingstraject waarbij ze met een 16-koppige afspiegeling van de organisatie aan de slag ging met als einddoel een mantelzorgvriendelijk organisatiebeleid. “Vragen die aan de orde kwamen, waren: Wat is de kracht van Sint Jozefoord? Hoe kan ons dat helpen

op het vlak van mantelzorg? Wat willen we dan? Hoe zou het zijn als we het ideaalplaatje invullen? Wat is nodig om daar te komen?”

Peggy vertelt dat dankzij de brede afspiegeling en het gebruikmaken van de betrokkenheid én het enthousiasme van de groep er een gigantisch draagvlak aanwezig was. “We hebben sindsdien dus een mantelzorgvriendelijke organisatie met een mantelzorgbeleid. Ook hebben we een mantelzorgcoach aangetrokken, ook wel mantelzorgmakelaar genoemd.



Zij kwam overigens uit de eigen organisatie en is zelf een oud-mantelzorgster. Intussen is ze afgestudeerd en zich aan het positioneren in haar nieuwe rol. Je ziet dat ze echt een vraagbaak is voor zowel mantelzorgers op de werkvloer als voor managers.”

### Interventies op maat

De mantelzorgcoach ondersteunt (ex-) mantelzorgers met vragen op het vlak van zorg, welzijn, wonen, arbeid, inkomen en recht. “Ze biedt soms hele simpele interventies, zoals een mobiele telefoon bij je mogen dragen op de werkvloer. Dan is de mantelzorgster in geval van nood toch bereikbaar. Denk ook aan: tijdelijk andere werktijden. Het gaat erom dat je op maat afspraken maakt. Niet elke medewerker wil continu bereikbaar zijn. Je kijkt vooral naar wat een bepaalde medewerker op dat moment nodig heeft en kijkt hoe je dat mogelijk kunt maken.” De taken van de mantelzorgcoach binnen de zorgorganisatie zijn intussen flink gegroeid. “In het begin zochten weinig mensen haar op, maar ze krijgt steeds meer aanvragen. We zien dus dat het werkt om als werkgever zelf ook een mantelzorgcoach in dienst te hebben. Zorgverzekeraars en Arbo-diensten

hebben vaak ook mantelzorgmakelaars in dienst, maar op de werkvloer zie je dat nog niet zo vaak. Hier ligt een mooie taak voor werkgevers, als je het mij vraagt.”

### Financieel plaatje mantelzorgcoach

Peggy raadt HR-managers aan om de financiële kant van een mantelzorgcoach vooraf goed in beeld te brengen. “Je kunt precies aantonen wat de mantelzorgcoach de zorgorganisatie oplevert. Bij ons is dat meer dan dat het kost. En dat is toch wat het managementteam en de raad van toezicht van je willen weten. Ik heb hiervoor de financiële kant van ziekteverzuim en het werkvermogen in beeld gebracht. Dus: dit willen we bereiken, dit kost het en dit levert het op. Er zijn overigens meer methodieken mogelijk. Als HR hier oog voor heeft, krijg je er meer mee voor elkaar.”

Ze benadrukt verder nog de eigen regie van medewerkers. “Uit mijn mantelzorgonderzoek kwam duidelijk naar voren dat medewerkers het zien als een verantwoordelijkheid van de werkgever om zaken te regelen. Maar waar blijft de verantwoordelijkheid van de medewerker zelf? Want je kunt een heleboel optuigen, maar als ze er geen gebruik van maken,

dan is het zonde van al je investeringen. Zorg dus dat je ook de eigen regie bevordert.”

### ‘Grens tussen werk en privé vervaagt’

Peggy probeert nu samen te werken met externe partijen – zoals zorgverzekeraars en gemeenten – om gezamenlijke interventies mogelijk te maken. “Als werkgever alleen ben je gebonden. Zowel de zorgverzekeraar als de gemeente is erbij gebaat als meer mensen hun werk kunnen blijven doen. Werkgevers moeten op hun beurt zien dat het zoveel verzuimkosten scheelt als je investeert in een mantelzorgvriendelijke organisatie. Maar wel één die verder kijkt dan mantelzorgster alleen. Ook ex-mantelzorgsters hebben dus ondersteuning nodig.”

“Sommigen vragen zich wellicht af: is dit wel de taak van een werkgever? Ja, dat is het. De grens tussen werk en privé gaat steeds meer vervagen. Zodra jij thuis niet lekker in je vel zit, zie je dat op de werkvloer terug. Het is belangrijk om dus verder te kijken dan alleen je werkgeversrol. Deze rol zouden we sowieso opnieuw moeten definiëren.”

Peggy Voets



**‘Belangrijk is de samenwerking tussen werkgever, medewerkers en overheid. Zodat interventies uit heel veel verschillende hoeken komen en elkaar daardoor versterken. Dat moet groeien’**