

MANTELZORG MAGAZINE

GRONINGEN

Voor alle mantelzorgers
in onze provincie.

.....
Nummer 3 – oktober 2015 Wordt u aangeboden door het Provinciaal
Expertisecentrum Informele Zorg van CMO STAMM

SPECIAL MANTELZORG & WERK



**'IK BEN BLIJ
MET MIJN
WERKGEVER'**

*'Goed voor werknemer
en werkgever'*

MANTELZORGBELEID BELOOND

Hoe combineer je mantelzorg en werk?



Nederland telt ongeveer 2.4 miljoen mantelzorgers. 71% combineert mantelzorg met werk. Dat is maar liefst één op de zes werknemers, in de zorg zelfs één op vier. Hoe combineren zij beide? Wat zijn hun ervaringen en waar vind je informatie en tips? In dit nummer leest u alles over mantelzorg & werk.

Vanwege de veranderingen in de zorg wordt steeds vaker een beroep gedaan op mantelzorgers. De druk neemt toe. Dat kan resulteren in een verstoorde balans tussen werk en privé. Op dat moment is het prettig wanneer je als werkende mantelzorgster daarover in gesprek kunt gaan met je werkgever. Samen ga je op zoek naar oplossingen. Voorwaarde is wel een bedrijfscultuur waarbinnen dit mogelijk is.

Steeds meer organisaties, gemeenten en bedrijven ontwikkelen mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid en hebben inmiddels de landelijke erkenning 'Mantelzorgvriendelijke werkgever'. Hiermee laten werkgevers zien dat zij aandacht hebben voor hun werkende mantelzorgers.

Zij maken de combinatie van werk en mantelzorg bespreekbaar, regelen de zaken en zien het als een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De praktijk leert dat het vooral gaat om op de individuele mantelzorgster afgestemde oplossingen.

De welzijnsorganisatie in Hoogezand-Sappemeer heeft sinds 2013 deze erkenning. De gemeente Zuidhorn en welzijnsorganisatie Compas hebben de erkenning sinds kort. Zij vertellen hierover in dit Magazine. CMO STAMM, waar het Expertisecentrum Informele Zorg onderdeel van is, is eveneens bezig om de erkenning te krijgen. We stimuleren andere gemeenten, welzijns- en zorgorganisaties in de provincie om hier ook mee aan de slag te gaan. Daarom organiseerden we op 15 oktober jl. een conferentie over dit thema, zoals u leest op pagina 11. Daarnaast ziet u de verhalen van een aantal werkende mantelzorgers.

Wij wensen u veel leesplezier!

Marjolijne Vinkenburg en Stella Buurma

Adviseurs Provinciaal Expertisecentrum Informele Zorg Groningen



Thema: Mantelzorg en werk

COLOFON

Het gratis Mantelzorg Magazine verschijnt drie keer per jaar en is bestemd voor mantelzorgers in Groningen. **Uitgave:** oktober 2015. **Oplage:** 9000. **Redactie:** Marjolijne Vinkenburg, Rika Ringersma, Stella Buurma. **Tekst & fotografie:** Tineke Hamming, SPHV, CMO STAMM. **Vormgeving:** Peter J Jansen Grafisch Ontwerp Ten Post. **Druk:** Scholma Print & Media Bedum.

Het Mantelzorg Magazine is een uitgave van het Provinciaal Expertisecentrum Informele Zorg Groningen, CMO STAMM, Wegalaan 3-5, Postbus 2266, 9704 CG Groningen, Telefoon (050) 577 01 01, e-mail info@mantelzorggroningen.nl, www.mantelzorggroningen.nl.

'Ik ben blij met mijn werkgever'

"VANAF HET BEGIN BEN IK ER HEEL OPEN OVER GEWEEST. IK HEB DE ZIEKTE VAN MIJN MAN DIRECT BESPROKEN MET MIJN MANAGER. HIJ ZEI: 'ALS ER ZAKEN GEREGLD MOETEN WORDEN, JE ZEGT HET MAAR. ALS JE ALLES THUIS MAAR OP DE RAILS HEBT'. OOK MIJN COLLEGA'S ZIJN HEEL MEELEVEND. IK WORD GOED OPGEVANGEN EN BEN BLIJ MET MIJN WERKGEVER."

Dit zijn de woorden van Lydia Kailola-Matualatupauw (53) uit Marum, administratief medewerker bij KPN en mantelzorgster van haar man Johan (66). Johan kreeg drie jaar geleden de diagnose Ziekte van Alzheimer. Haar echtgenoot gaat vijf dagen naar de dagopvang voor Indische en Molukse ouderen 'Senang Bersama', van woonzorgcentrum Veldspaat in Groningen. "Het bevalt hem prima. We hebben samen, toen de dementie nog in een beginfase was, deze keus gemaakt. Mocht het nodig zijn, dan kan mijn man daar in de toekomst ook gaan wonen."



MINDER WERKEN

"We zijn een jong gezin met drie opgroeiende kinderen. Johan kon vervroegd met pensioen en we dachten: dat wordt genieten, maar opeens moet je zorgen! Dat heeft ook z'n weerslag op het gezin, al doen de kinderen er alles aan om mij te ondersteunen. Als ik het even niet zie zitten, neemt mijn oudste zoon de zorg feilloos over. Of mijn zusje past even op tot de taxi er is, op de dagen

eveneens voor mezelf om als het nodig is even bij te tanken. Ik werkte vijf dagen per week, twee dagen thuis en drie dagen op kantoor."

MEEDENKEN

De nieuwe manager op Lydia's werk nam zondermeer alle afspraken over, die Lydia met haar vorige manager had gemaakt. "Na een slechte, onrustige nacht kan ik bijvoorbeeld na telefonisch overleg gewoon thuis werken. Moet ik

meer op zaterdag te werken of late diensten te draaien, wat ik altijd met plezier heb gedaan. Ik vind het fijn dat mijn werkgever zo meedenkt met mij!"

STEUN

Lydia laat weten dat ze veel steun krijgt van de contactpersoon bij Team 290, het team dat na de diagnose in beeld kwam op aanraden van de arts in het ziekenhuis. "Ook bij de huisarts kan ik mijn ei kwijt. Ik heb wel eens een bijeenkomst bijgewoond van het steunpunt mantelzorg in Marum en 'k heb het Alzheimercafé in Marum bezocht. Vooral de herkenning in de verhalen van anderen vind ik mooi. Hoe ik op de been blijf? Door af en toe even weg te gaan. Dan zeggen de kinderen 'wij letten wel op papa'. Nu gaat het iets beter, maar ook als ik weg ben blijft alles in m'n hoofd zitten. Toch merk ik dat een paar dagen uitwaaien heel belangrijk is. Ik ben dan ook blij met de steun van mijn kinderen, werkgever en familie." <<

"Ik heb nooit overwogen om te stoppen met werken, want dan wordt mijn wereld zo klein"

dat ik naar kantoor ga, want dan ga ik om half zeven de deur uit. Ik heb nooit overwogen om te stoppen met werken, want dan wordt mijn wereld zo klein. Wel ben ik onlangs een dag minder gaan werken, omdat de ondersteuning en verzorging van mijn man steeds intensiever wordt. Dan heb ik die dag

iets met of voor Johan regelen? Dan valt dat onder zorgverlof. Als ik met de auto naar mijn werk ga, om in geval van nood snel thuis te kunnen zijn, is er voor mij een speciale parkeerplaats op mijn werk. Ik mag om kwart over zeven beginnen, zodat ik weer thuis ben als Johan thuis komt. Ik hoef niet

‘De mens is niet alleen werknemer’

DE GEMEENTE ZUIDHORN IS ERVAN OVERTUIGD: DE MENS IS NIET ALLEEN WERKNEMER. “WANNEER IEMAND UITVALT VANWEGE EEN ERNSTIG ZIEKE THUIS, HEEFT DIT DIRECT GEVOLGEN VOOR HET WERK”, ALDUS HOOFD RUIMTE & WELZIJN, ERWIN VAN DER MAESEN DE SOMBREFF. “IS BIJVOORBEELD SPRAKE VAN EEN ONGENEESLIJKE ZIEKTE, DAN ZEG IK ALS WERKGEVER: ‘THUIS GAAT VOOR, HET WERK KOMT WEL WEER’. JE ZIET OP ZO’N MOMENT OOK DAT HET WERK ZONDERMEER WORDT OVERGENOMEN DOOR COLLEGA’S, HEEL AUTOMATISCH. DIT UITGANGSPUNT WORDT GEDRAGEN DOOR ONZE HELE ORGANISATIE.”

Twee jaar geleden besloot de gemeente om mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid verder uit te diepen. Vorig jaar richtte Erwin de werkgroep mantelzorg op, met van elke afdeling één afgevaardigde. Arjan Pieltjes kwam de geleerden versterken vanuit de afdeling Openbare ruimte. Arjan is tevens mantelzorger van zijn achttienjarige zoon, die het syndroom van Down heeft.

WORKSHOP

De werkgroepleden bezochten onder andere een bijeenkomst over mantelzorg, georganiseerd door zorgverzekeraar Menzis. Ze deden mee aan de workshop Werk & Mantelzorg en spraken met diverse andere organisaties. “Toen kwamen we tot de slotsom dat we ook zonder officiële erkenning al een hele mantelzorgvriendelijke organisatie zijn”,

aldus Erwin. “Het zorgen voor een ander hoort erbij. We kennen de wettelijke regelingen en maken er waar nodig al jarenlang gebruik van. We stemmen onze steun af op de behoefte van elke individuele mantelzorger.”

ENQUÊTE

Toch wilde de werkgroep weten hoe de andere medewerkers van de gemeente over dit thema dachten en ze zette een enquête uit onder alle collega’s. Zo’n 74% van de medewerkers vulde de vragenlijst in. “Eén van de aanbevelingen was om meer bekendheid te geven aan de wettelijke regelingen”, vervolgen beide mannen hun uitleg, “zodat mantelzorg nog gemakkelijker bespreekbaar wordt. Er waren ook mensen die aangaven ‘de werkgever hoeft er geen last van te hebben dat ik mantelzorger ben’. Een ander aandachtspunt was dat



Erwin van der Maesen de Sombreff: ‘Ga er open mee om.’

mensen het soms lastig vinden om collega’s met extra werk te belasten vanwege hun mantelzorgtaken. Al deze punten hebben we besproken en op basis daarvan hebben we drie buddy’s benoemd. Medewerkers die te maken hebben met mantelzorg, kunnen ter ondersteuning een beroep doen op een buddy.” Arjan is één van hen. Het is nog pril en de buddy’s hebben op dit moment nog geen ervaring opgedaan met hun nieuwe functie.

POSITIEF

Arjans ervaringen met zijn werkgever zijn alleen maar positief. “Ik werk vier dagen per week en ben op woensdag vrij voor mijn zoon. Hij gaat naar school en loopt twee dagen in de week stage. Als we naar de Downpoli in de stad moeten, neem ik een dagje vrij. Ik wil niet voor elk wisselwasje m’n werkgever vragen. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid waarin je zaken niet op de spits drijft, want dan gaan beide partijen op hun strepen staan en zo moet het niet zijn. Je hebt er allebei baat bij als de zaken goed geregeld zijn.”

VERTROUWEN EN RUIMTE

Naast de aanstelling van buddy’s wil de werkgroep nog meer bekendheid geven aan de combinatie mantelzorg & werk. Dit gebeurt bijvoorbeeld door middel van Intranet en posters. “Ook na onze erkenning als mantelzorgvriendelijke organisatie blijven we als werkgroep eenmaal per twee maanden bijeen komen om de vinger aan de pols te houden. Zonder opgeheven vingertje willen we eveneens andere bedrijven stimuleren om met het thema aan de slag te gaan. Vandaar dat we de vier grootste werkgevers uit onze

“ ‘Alles draait om vertrouwen en elkaar de ruimte geven’

gemeente hadden uitgenodigd voor de lunch tijdens de overhandiging van de plaquette.” Of Erwin en Arjan nog een tip hebben voor bedrijven en organisaties? “Ga er open mee om”, zeggen ze. “Als je medewerkers de vrijheid geeft om te kunnen zorgen, pakken mensen op een ander moment hun werk met extra inzet weer op. Alles draait om vertrouwen en elkaar de ruimte geven.” <<



Arjan Pieltjes: ‘Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.’

Mantelzorgbeleid beloond



Foto: Gemeente Zuidhorn.

“We zijn blij met deze erkenning. Het is een mooie waardering voor de wijze waarop wij in onze organisatie omgaan met medewerkers die mantelzorger zijn”, aldus wethouder Bert Nederveen op 17 september jl. Die dag nam hij, samen met enkele leden van de werkgroep mantelzorg, de plaquette in ontvangst, uitgereikt door de Stichting Werk&Mantelzorg. De stichting heeft inmiddels aan 118 organisaties, waaronder 23 gemeenten, de erkenning mantelzorgvriendelijke organisatie uitgereikt.

EEN PAAR CIJFERS OP EEN RIJ...

- Van de werkende beroepsbevolking combineert 1 op de 6 (17,5%) werknemers werk met mantelzorg.
- Vrouwen (61%) zijn vaker mantelzorger dan mannen. Dit betekent dat in sectoren waarin veel vrouwen werken, meer werknemers mantelzorger zijn. Dit geldt in het bijzonder voor werknemers in de ziekenhuis-, zorg- en welzijnssector. In deze sectoren combineren 1 op de 4 werknemers werk met mantelzorg.
- Sectoren met relatief veel oudere werknemers krijgen vaker met mantelzorg te maken dan sectoren waarin meer jongeren werken.
- 30% valt de combinatie tegen en 7% vindt deze te zwaar. Bijna de helft (40%) ervaart regelmatig een tekort aan tijd.
- Gemiddeld besteden werkende mantelzorgers vijftien uur per week aan mantelzorgtaken.
- In 2007 zijn tussen de 50.000 en 100.000 werkende mantelzorgers minder of tijdelijk gaan werken of ze zijn gestopt met werken.
- 55% van de werkende mantelzorgers maakt mantelzorgtaken bespreekbaar op het werk.

(Bron: website Werk&Mantelzorg)

Een paar tips

RUIM 70% VAN DE MANTELZORGERS HEEFT EEN BETAALDE BAAN. BENT U ÉÉN VAN HEN? DAN WEET U DAT DIE COMBINATIE ZWAAR KAN ZIJN. HIERONDER VINDT U EEN AANTAL TIPS OM OVERBELASTING TE VOORKOMEN.

GA IN GESPREK

Maak uw situatie bespreekbaar bij uw collega's en werkgever. Als zij ervan weten, zullen zij er meer begrip voor hebben als u bijvoorbeeld moe bent, dingen moet regelen of uw hoofd er niet bij hebt. Bekijk samen welke mogelijkheden er zijn om werk en zorg op een prettige manier te combineren.

OP ZOEK NAAR OPLOSSINGEN

Bijvoorbeeld:

- Zorgverlof;
- Aanpassing van werktijden of aantal uren;
- Thuiswerken;
- Overuren sparen voor onverwachte zorgsituaties;
- Afspraken maken om bijvoorbeeld op het werk te kunnen bellen met degene die u verzorgt of met zorgverleners;
- Regeltaken uitbesteden, bijvoorbeeld aan een consultant mantelzorgondersteuning of een mantelzorgmakelaar. Kijk op de achterkant van dit magazine voor een steunpunt bij u in de buurt.



VANZELFSPREKEND

Op www.werkenmantelzorg.nl staan veel, voornamelijk gratis te downloaden, brochures, posters en folders over werk en mantelzorg. Een ervan is het boekje 'Vanzelfsprekend' waarin tien werknemers, leidinggevenden, personeelsmanagers en directeurs openlijk vertellen over hun praktijkervaringen met het thema mantelzorg.

Nieuw platform

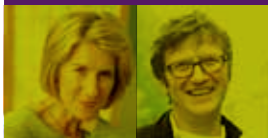
Voor werkende mantelzorgers lanceert De Stichting Werk & Mantelzorg op 10 november - tijdens de Dag van de Mantelzorg - het M-Power platform. M-Power staat voor 'mantelzorg-power' en 'empoweren'. Dit platform wil mantelzorgers ondersteunen en in hun kracht zetten door het bieden van informatie en inspiratie, herkenning en erkenning. Daarnaast biedt het platform tips, tests en oefeningen om zelf mee aan de slag te gaan. Mantelzorg is zorgen voor een ander, maar zorg ook goed voor jezelf!



Een verlofregeling iets voor u?

ER IS MEER MOGELIJK DAN JE DENKT!

PRAKTISCHE WEGWIJZER voor de mantelzorger en zijn omgeving



aantal uren duren dat u werkt.

Langdurend zorgverlof: Verlof dat u kunt opnemen als u voor langere tijd zorgt voor iemand met een levensbedreigende ziekte.

Verruiming verlofregelingen

Sinds 1 juli 2015 zijn de verlofregelingen uitgebreid. Het verlof geldt nu eveneens voor de zorg voor broers en zussen, grootouders, kleinkinderen, huisgenoten of anderen in de sociale omgeving. Eerder was dit verlof alleen mogelijk voor het verzorgen van ouders, partner en kind. Bovendien is het verlof niet langer voorbehouden voor levensbedreigende situaties, maar ook voor noodzakelijke zorg bij ziekte en hulpbehoefendheid.

Uit onderzoek van de Stichting

Werk&Mantelzorg blijkt overigens dat verlof alleen niet altijd toereikend is. Er is vooral behoefte aan flexibilisering van werk, zoals thuiswerken, flexibele werktijden, tijdelijk minder werken of tijdens werktijd een privé telefoontje kunnen plegen. Meer weten? Kijk op <http://www.werkenmantelzorg.nl/stichting/wet-en-regelgeving>. In de wegwijzer van Mezzo staan tips hoe u het gesprek met uw werkgever kunt aanpakken. De brochure met tips staat op www.mezzo.nl/producten/15.

ALS WERKENDE MANTELZORGER KUNT U GEBRUIKMAKEN VAN VERSCHILLENDE VERLOFREGELINGEN, DIE BIJ WET GEREGELD ZIJN. ELKE WERKNEMER HEEFT HIER RECHT OP. WEL KUNNEN IN UW CAO AFWIJKENDE AFSPRAKEN OF VOORWAARDEN STAAN. INFORMEER HIERNAAR BIJ UW WERKGEVER.

De wettelijke regelingen zijn:

Calamiteitenverlof: Dit verlof kan een paar uur tot een paar dagen duren.

Kortdurend zorgverlof: Dit verlof mag in totaal maximaal twee keer het

Kopzorgen!?

DE STEUNPUNTEN MANTELZORG IN DE REGIO BEDUM, DE MARNE, WINSUM EN EEMSMOND ORGANISEERDEN MET HET EXPERTISECENTRUM INFORMELE ZORG VAN CMO STAMM OP 15 SEPTEMBER J.L. EEN MINISYMPOSIUM MET ALS TITEL 'DE COMBINATIE WERK & MANTELZORG GEEFT KOPZORGEN!?' RUIM TWINTIG MENSEN BEZOCHTEN DE AVOND, WAARONDER WERKENDE MANTELZORGERS, MEDEWERKERS VAN ZORGORGANISATIES, MENSEN VAN GEMEENTEN EN ENKELE (EX)-WERKGEVERS.

BESPREEKBAAR MAKEN

Is de combinatie werk en mantelzorg bespreekbaar op de werkvoer? Dan levert dit minder kopzorgen op bij mantelzorgers. Dat werd die avond duidelijk. Toch blijkt het in veel werksituaties nog niet mogelijk te zijn, omdat de werksfeer er niet toe uitnodigt. Alleen het aanbieden van calamiteiten- of zorgverlof in crisissituaties is nog geen mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid. Daar hoort ook het bespreken van het thema bij tijdens werkoverleg en functioneringsgesprekken en te weten wie binnen het bedrijf mantelzorger zijn.



'Hoe krijg ik alles weer op de rails...?'

WERKGEVER

Eén van de aanwezige werkgevers dacht het goed geregeld te hebben in zijn organisatie, maar trof daarover niets aan in het personeelsbeleid. Een andere ex-werkgever vond dat de overheid steeds meer vraagt van mantelzorgers. "Diezelfde overheid legt vervolgens de bal bij de werkgevers om de combinatie van werk en mantelzorg mogelijk te maken. Als medewerkers gebruik maken van wettelijke verlofregelingen dan kost dat de werkgever geld. Er is geen tegemoetkoming van de overheid en dat terwijl mantelzorg maar liefst 7 miljard in natura oplevert." De steunpunten mantelzorg meldden tot slot dat werkende mantelzorgers hen altijd kunnen benaderen met vragen of voor meer informatie en advies.

De participatiemaatschappij op stoom: werken en zorgen



Het huidige Nederlandse overheidsbeleid vraagt meer participatie van iedereen. We moeten meer zorgen voor elkaar, maar we moeten ook meer en langer werken. Denk bijvoorbeeld aan verhoging van de AOW leeftijd. Meer zorgen en meer werken leidt tot meer stress. Dat blijkt nu al uit de eerste onderzoeken die zijn gedaan door het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP). Meer dan de helft van de mensen ervaart stress als zij werk en mantelzorg moeten combineren. En dat lijkt niet vreemd, want iedereen kent immers de voorbeelden in zijn of haar naaste omgeving. Hoe combineer je bijvoorbeeld als alleenstaande moeder van opgroeiende kinderen de zorg voor je dementerende (schoon)moeder? Of hoe combineer je als werkende ouders de zorg voor je kind met een verstandelijke of lichamelijke beperking? Het onderzoek van het SCP laat zien dat het ziekteverzuim van mensen die werk en zorg combineren nu al toeneemt en dan staan we nog maar aan het begin van alle beleidswijzigingen in de richting van de beoogde participatiemaatschappij.

Het Platform Hattinga Verschure (PHV) maakt zich sterk voor de belangen van mantelzorgers in de Provincie Groningen. Een belangrijk document daarbij is het manifest waarin tien belangrijke aandachtspunten voor mantelzorgers staan beschreven, bedoeld voor gemeenten ter ondersteuning bij het formuleren van goed mantelzorgbeleid. Eén van de aandachtspunten is te komen tot mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid. Gemeenten vervullen een dubbelrol als het gaat om mantelzorgers. Zij zijn primair verantwoordelijk voor het vormgeven en bieden van goede zorg en ondersteuning aan mantelzorgers. Tegelijkertijd zijn zij werkgevers en daarmee dus ook verantwoordelijk voor een deel van de werknemers - zeker 1 op de 8 - die werk en mantelzorg combineren.

Als PHV vragen wij niet alleen gemeenten, maar ook andere organisaties zich bewust te zijn van hun mogelijkheden als het gaat om mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid in hun eigen organisatie. We hopen dat dit zal leiden tot initiatieven die u als werkende mantelzorger, in staat zullen stellen om op een gezonde manier werk en zorg te combineren!

Tot slot willen we u als werkende mantelzorgers vooral ook oproepen om op uw werk het gesprek aan te gaan over uw mantelzorgtaken. Op de website van het PHV kunt u uw ervaringen delen via een forum. Daarnaast kunt u binnenkort ook via de website van PHV een korte enquête over dit onderwerp verwachten.

Marie Louise Luttik,

Platform Hattinga Verschure

(Bron: Josten & De Boer. 'Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk', Sociaal Cultureel Planbureau, Den Haag, 2015)



MANTELZORGVRIENDELIJK PERSONEELSBELEID

‘GOED VOOR WERKNEMER ÉN WERKGEVER’

DIRECT NA BINNENKOMST WORDT HET AL SNEL DUIDELIJK. ‘WIJ WERKEN MANTELZORGVRIENDELIJK’ STAAT ER OP HET BORDJE NAAST DE DEUR VAN WELZIJNSINSTELLING ‘KWARTIER ZORG & WELZIJN’ IN HOOGEZAND-SAPPEMEER. “AL VER VOORDAT WE IN 2013 DEZE ERKENNING ONTVINGEN, HADDEN WE AL MANTELZORGVRIENDELIJK PERSONEELSBELEID”, ALDUS MEINDERT BAPTIST. “EÉN VAN ONZE UITGANGSPUNTEN IS NAMELIJK DAT WANNEER JE DIT NIET GOED REGELT, MENSEN DE ZIEKTEWET IN GAAN.”

Meindert was als manager bedrijfsvoering in 2013 betrokken bij de totstandkoming van de erkenning. “Ik kom van oorsprong uit een organisatie welzijn ouderen met drie medewerkers”, vertelt Meindert, die vandaag de dag de financiële man is van Kwartier Zorg & Welzijn. “Dan moet je werk en privé wel combineren, anders red je het niet, want als je klein bent, kan er niemand uitvallen. Gelukkig kennen wij in ons werk variabele werktijden, waardoor er veel te



Meindert: ‘Het is een wisselwerking, een samenspel tussen werkgever en werknemer.’

regelen is. Onze functionaris van het steunpunt mantelzorg bracht in 2013 de erkenning ter sprake. We hebben vervolgens de benodigde zaken geregeld en kregen de plaquette.”

TOTAALPAKKET

Inmiddels telt de organisatie een kleine vijftig medewerkers. Hoeveel van hen mantelzorger zijn? Meindert kent niet het exacte aantal. “Mantelzorgers regelen alles met hun leidinggevende en collega’s”, laat hij weten. “Dan kijken ze samen naar de mogelijkheden van flexibele inzet van de uren, buitengewoonverlof, zorgverlof en vrije dagen. Het is namelijk een wisselwerking, een samenspel tussen werkgever en werknemer. Dankzij mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid houdt de werknemer de thuissituatie

“Ik denk dat je dankzij mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid veel gemotiveerdere medewerkers krijgt!”

onder controle en kan zo mogelijk blijven werken of richt zich tijdelijk volledig op de thuissituatie, afhankelijk van de omstandigheden. Daar heb je het met elkaar over, in alle openheid en in wederzijds vertrouwen. Tijdens die gesprekken bereid je alles goed voor en houd je elkaar op de hoogte. Dit betekent niet dat je als werkgever alles accepteert en tolereert. Gaat het om iets kleins, dan kijk je ook naar de vrije dagen van betrokkene. Je kijkt naar het totaalpakket. Ik moet zeggen dat we dat ook voor 2013 al deden en we doen het nog steeds naar volle tevredenheid van onze medewerkers. Wanneer beide partijen de insteek hebben om de zaken samen te regelen, is alles op te lossen. Ik denk dat je dankzij mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid veel gemotiveerdere medewerkers krijgt!” <<

‘Ik kreeg alle ruimte’

Eén van die mensen van Kwartier Zorg & Welzijn is Jackie Siemerink, medewerker steunpunt vrijwilligerswerk. Tot januari 2015 was zij mantelzorger van haar ouders, die in Twente woonden.

“Ik was mantelzorger op afstand en ben de afgelopen drie jaar veel bij mijn ouders geweest”, vertelt Jackie. “Praten over de thuissituatie op mijn werk was geen probleem, want we zijn hier geïnteresseerd in elkaar. We leven met elkaar mee. Toen mijn ouders nog thuis woonden, kon het zijn dat mijn vader opbelde en zei ‘je moet nu komen, het gaat niet goed’ en dat, terwijl ik bijvoorbeeld in een vergadering zat. Dan pakte ik mijn spullen en ging.”

“Praten over de thuissituatie op mijn werk was geen probleem, want we zijn hier geïnteresseerd in elkaar.”

FLEXIBEL

Dankzij de moderne technologie kon Jackie een deel van haar werk vanuit Twente doen. “Andere taken namen collega’s van mij over”, vertelt ze. “Wanneer het beter ging, maakte ik extra uren. Ik heb drie jaar lang het maximale zorgverlof gehad en als het nodig was, kreeg ik buitengewoon verlof. Daarnaast heb ik ook vrije dagen opgenomen. Ik vind het normaal dat wanneer de werkgever goed voor jou is, jij ook coulant bent richting je werkgever. Misschien gaat het hier zo soepel dankzij de cultuur binnen onze organisatie. Ik vind het wel goed dat we het keurmerk hebben. Zo blijven we ons bewust van het feit dat mantelzorg zeer divers is, waar geen standaard aanpak voor bestaat. In goed overleg zoek je samen naar mogelijke oplossingen. Ik heb me nooit ziek hoeven te melden en ik kreeg alle ruimte.” <<



Jackie: ‘Ik vind het normaal dat wanneer de werkgever goed voor jou is, jij ook coulant bent richting je werkgever.’

Praat erover!

Combineert u werk en mantelzorg? Misschien vindt u het lastig om over uw zorgtaken te praten op uw werk. Toch is dit een belangrijke eerste stap om tot oplossingen te komen voor een betere balans tussen werk en privé. Erover praten voorkomt dat uw vakantiedagen opgaan aan de zorg en u niet genoeg tijd overhoudt voor ontspanning. Probeer er zo open mogelijk over te zijn.

Meer informatie

Meer weten? Kijk op www.werkenmantelzorg.nl. Werkt u niet, maar ontvangt u een WW- of bijstandsuitkering? Lees dan meer over de combinatie mantelzorg en sollicitatieplicht op <https://www.mezzo.nl/pagina/sollicitatieplicht-en-ww-of-bijstandsuitkering>.



“Met de trein naar mijn werk in Groningen. Heerlijk even Iris zijn, mijn hersens gebruiken en op één ding tegelijk focussen.”

Mantelzorg

Iris acda...

MET MIJN GEZIN WOON IK IN BEDUM, IN EEN GELIJKVLOERSE WONING, ALVAST ROLSTOELKLAAR. MIJN MAN PETER, IS 41 JAAR EN HEEFT AL TIEN JAAR MS. DIT MAAKT ZIJN DAGELIJKS LEVEN TOT EEN GROTE OP-GAVE EN MIJN LEVEN IS CONTINU OPLOSSINGEN VERZINNEN. WE HEBBEN SAMEN TWEE HEERLIJKE KINDEREN, EEN DOCHTER VAN ZES EN EEN ZOON VAN BIJNA VIER. DE KINDEREN WETEN HEEL GOED DAT PAPA ZIEK IS, EN ALS ZE THUIS KOMEN EN HIJ ZIT NIET IN 'ZIJN' STOEL, ZOEKEN ZE HEM HET EERST IN BED. IK VIND DAT WE AL MET AL EEN FIJN GEZIN HEBBEN MET GROTE UITDAGINGEN. HOE ZIET EEN DAG UIT MIJN LEVEN ERUIT?

5.55 De wekker gaat. Snel douchen en de kinderen wakker maken. Zachtjes aankleden om Peter niet te wekken. Samen ontbijten, tas voor school inpakken en mijn planbord bekijken/bijwerken. De individueel begeleider van Peter - inmiddels huisvriend - komt. Ze gaan samen klusjes doen. Ik moet de klussen nog opschrijven!

6.55 Naar de kinderopvang, gaat om zeven uur open.

7.19 Met de trein naar mijn werk in Groningen. Heerlijk even Iris zijn, mijn hersens gebruiken en op één ding tegelijk focussen. Ik werk 24 tot 32 uur per week.

10.00 Pauze op mijn werk. Telefoon checken. Oproep gemist. Gaat over de medicijnen. Omdat Peter alles vergeet, bellen ze mij voor een afspraak voor de nieuwe levering aan huis. Snel terugbellen en inplannen. Mezelf een reminder sturen. Even appen of thuis alles goed gaat.

15.48 Naar huis. Vanwege mijn wisselende diensten is dat elke dag op een ander tijdstip. Vandaag gelukkig niet tot vijf uur. De kinderen hoeven minder lang naar de opvang.

16.10 De kinderen ophalen. Ze zijn vol energie en verhalen, leuk, maar ook vermoeiend! Samen in de tuin spelen. Peter kan niet naar buiten, het is te warm. Ik sleep parasol en lekkere stoel naar een mooi centraal plekje. Kan hij er toch bij zitten. Ondertussen doe ik wat in de tuin, voer de huisdieren en verschoon de hokken. O ja, nog telefoontjes plegen voor regedingetjes rondom de PGB-rekeningen.

17.30 Eten maken. Ik kook veel maaltijden in het weekend, zodat ik op weekdays minder hoeft te doen.

18.30 Quality time met de kinderen voor ze naar bed gaan. Oefenen met schrijven en een favoriet televisieprogramma kijken.

19.00 Samen de kinderen naar bed brengen. Ze slapen meestal rond half acht.

19.30 Nog even stofzuigen. Door alle bezuinigingen komt de thuis-hulp nu nog maar één keer per twee weken, omdat we 'dezelfde indicatie als vorig jaar hebben', al blijft die logica mij ontgaan. Daarna even samen zitten.

21.30 Meestal vroeg naar bed. Peter is vaak heel moe. Hij gaat uiterlijk om half tien. Voor hij slaapt nog checken of hij zijn medicijnen genomen heeft. Ik zit regelmatig nog even mijn mail te checken en roosters te maken samen met mijn schoonmoeder, die heel vaak bijspringt met de kinderen. Om zelf op de been te blijven, moet ook ik op tijd naar bed.

Het nooit helemaal los kunnen laten, dat vind ik moeilijk. <<

'MANTELZORGVRIENDELIJK BELEID ZORGT VOOR LOYALE WERKNEMERS'

WELZIJSORGANISATIE COMPAEN IN VEENDAM KRIJGT DIT NAJAAR DE LANDELIJKE ERKENNING 'MANTELZORGVRIENDELIJKE WERKGEVER'. ZIJ ZIJN HIERMEE DE TWEDE WELZIJSORGANISATIE IN DE PROVINCIE GRONINGEN. OP DIT MOMENT WORDT ER HARD GEWERKT OM ALLES ROND TE KRIJGEN. EEN ONDERZOEK ONDER WERKNEMERS OVER DE COMBINATIE VAN WERK EN MANTELZORG IS AFGEROND EN DE RESULTATEN ZIJN BESPROKEN TIJDENS EEN LUNCHBIJENKOMST. IN HET PERSONEELSBELEID KOMT EEN APART ONDERDEEL OVER HET FACILITEREN VAN DE COMBINATIE VAN WERK EN MANTELZORG.

VOORBEELD

“Als welzijnsorganisatie kom je in je werk veel werkende mantelzorgers tegen die je ondersteuning biedt”, zegt Ineke Weernink, manager bij Compaen Veendam. “Maar we realiseren ons ook dat je vanuit je werkgeversrol een verantwoordelijkheid hebt richting je eigen werknemers die werk en mantelzorg combineren. Daarnaast willen we een voorbeeld zijn voor andere werkgevers en hen uitnodigen om ook aandacht te besteden aan dit thema binnen hun bedrijf. In Emmen heeft een vergelijk-

baar initiatief ertoe geleid dat er sprake is van samenwerking op het gebied van mantelzorg en werk tussen bedrijfsleven, gemeente en collega-welzijnsorganisatie Sedna. Dat is de olievlekwerking die wij ook tot stand willen brengen.”

BALANS

Volgens Ineke is het belangrijk om als werkgever te zorgen voor een cultuur waarin de combinatie van werk en mantelzorg bespreekbaar is, om overbelasting te voorkomen. “Dat doen we bij Compaen bijvoorbeeld door tijdens



werkbesprekingen te vragen hoe het gaat met de balans tussen werk en privé.”, zegt ze. “Als

werkgever wil je dat je medewerkers duurzaam inzetbaar zijn en niet uitvallen door overbelasting. Dat kun je voorkomen door de dialoog aan te gaan. Werkgever en werknemer hebben hierin een gedeelde verantwoordelijkheid om in gesprek te gaan. Soms geef ik een werkende mantelzorgster liever een week zorgverlof om zo te voorkomen dat iemand door overbelasting uitvalt. Mijn ervaring is dat je door aandacht te geven aan werkende mantelzorgers en gezamenlijk te zoeken naar maatwerkoplossingen je loyale medewerkers krijgt.” <<

SAMEN WERKT 'T!

OP 15 OKTOBER ORGANISEERDE HET PROVINCIAAL EXPERTISECENTRUM INFORMELE ZORG GRONINGEN EEN WERKCONFERENTIE MET ALS TITEL 'SAMEN WERKT 'T'. DE BIJENKOMST WAS BESTEMD VOOR GEMEENTEN EN ZORG- EN WELZIJSINSTELLINGEN. HET THEMA WAS WERK EN MANTELZORG.

MEER PRODUCTIVITEIT

In onze provincie zijn momenteel nog maar drie organisaties die landelijk erkend mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid voeren. Hoog tijd dus om hier aandacht voor te vragen! Zo'n vijftig managers, directeuren en medewerkers maakten gebruik van de uitnodiging. Zij luisterden geboeid naar de uiteenzetting van Margreet Woessner, adviseur bij de landelijke Stichting Werk & Mantelzorg, over wat een organisatie zelf kan doen om mantelzorgers te ondersteunen, zodat zij kunnen blijven werken. In de praktijk blijkt dat mantelzorgvriendelijk beleid zorgt voor meer productiviteit en kwaliteit, inclusief behoud van kennis en ervaring van de medewerker die mantelzorgster is. Dit resulteert uiteindelijk in meer vitale, tevreden en betrokken medewerkers en managers.

ERVARINGEN UITWISSELEN

Na de centrale presentatie gingen de deelnemers in drie groepen uiteen. Ze wisselden vooral ervaringen uit. Ze spraken bijvoorbeeld over mooie voorbeelden van mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid. Ook de rol van de gemeente richting

lokale werkgevers kwam aan bod. Net als de rol die de lokale steunpunten mantelzorg kunnen spelen door mantelzorgers te informeren over wettelijke regelingen. Daarnaast kunnen de medewerkers van het steunpunt mantelzorgers ondersteunen bij het bespreekbaar maken van dit thema op het werk.

OLIEVLEKWERKING

Aan het einde van de bijeenkomst gaven diverse deelnemers aan geïnspireerd te zijn door wat ze hadden gehoord. Zij spraken eveneens de intentie uit om aan de slag te gaan met het mantelzorgvriendelijk maken van hun eigen organisatie. Het Provinciale Expertisecentrum Informele Zorg Groningen volgt het proces met interesse. Daarnaast gaat zij door met het inspireren van andere werkgevers in Groningen om goede voorbeelden over te nemen.

MANTELZORGBELEID

Een organisatie die mantelzorgvriendelijk is, beseft wat zorgen voor een naaste inhoudt, is bekend met het thema en toont begrip. Uw leidinggevende biedt een luisterend oor en gaat met u op zoek naar oplossingen die naadloos aansluiten op uw situatie en mogelijk zijn binnen de organisatie. Het thema werk en mantelzorg past bij verschillende actuele HR-thema's. Denk aan Het Nieuwe Werken, Duurzame Inzetbaarheid, werk/privé beleid en levensfasegericht personeelsbeleid. Kijk voor meer informatie op <http://www.werkenmantelzorg.nl/doelgroepen/werknemers/bespreekbaar-maken>.

STEUNPUNTEN MANTELZORG EN VRIJWILLIGE THUISHULP

APPINGEDAM

Steunpunt Mantelzorg en Vrijwillige Thuishulp, Stichting Welzijn & Dienstverlening, Gezondheidscentrum Overdiep, Stadshaven 23, Appingedam, kamer 112 (1e etage), 06-516 198 17, d.kornelius@s-w-d.nl

BEDUM

Steunpunt Mantelzorg Bedum, Stichting Welzijn Bedum, Kapelstraat 9, Bedum, (050) 301 44 65, mantelzorg@welzijnbedum.nl

BELLINGWEDDE

Vrijwillige Thuishulp en Mantelzorgondersteuning, Stichting Welzijn Oldambt, Hoofdweg 158, Bellingwolde, (0597) 45 49 99, tderoo@welzijnoldambt.nl

DELFIJL

Steunpunt Mantelzorg, Stichting Welzijn & Dienstverlening, Noordersingel 1, Delfzijl, (0596) 65 07 87, k.leertouwer-bosker@s-w-d.nl

DE MARNE

Steunpunt Mantelzorg en Vrijwillige Thuishulp De Marne, Stichting Welzijn & Dienstverlening, Warfstraat 1, Winsum, 06-488 74 339, m.blom@s-w-d.nl

EEMSMOND

Steunpunt Mantelzorg, Stichting Welzijn & Dienstverlening, De Blauwe Schuit, Warfstraat 1, Winsum, 06-488 74 339, m.blom@s-w-d.nl

GRONINGEN

Humanitas Thuishulp en Mantelzorg Groningen-Stad, Akerkhof zuidzijde 22, Groningen, (050) 312 60 00, mip.groningen@humanitas.nl

GROOATEGAST

Steunpunt mantelzorg, Dienstencentrum De Schutse Oldenoert 32, Leek, (0594) 51 23 34, tineke.turksema@planet.nl

HAREN

Coördinatiepunt Mantelzorg en Vrijwillige Thuishulp, Stichting Torion, Kerklaan 5, Haren, (050) 534 41 73 of 06-313 79 171, m.folkerts@torion.nl

HOOGEZAND-SAPPEMEER

Steunpunt Mantelzorg Hoogezand-Sappemeer, Laan van de sport 2, Hoogezand, (0598) 36 49 00 of 06-278 58 234, steunpuntmantelzorg@kwartierzorgenwelzijn.nl

LEEK

Steunpunt mantelzorg, Dienstencentrum De Schutse, Oldenoert 32, Leek, (0594) 51 23 34, tineke.turksema@planet.nl

LOPPERSUM

Mantelzorgondersteuning Loppersum, Stichting Welzijn & Dienstverlening, De Schepperij 2, Loppersum, (0596) 64 96 00 of 06-516 19 817, d.kornelius@s-w-d.nl

MARUM

Steunpunt Marum, MFC 't Marheem, Schoolstraat 8, Marum, (0594) 64 18 90, info@marheem.nl

MENTERWOLDE

Mantelzorgondersteuning Gemeente Menterwolde, Kerkstraat 2, Muntendam, (0598) 65 88 77, Hester Aanen, h.aanen@menterwolde.nl, Vrijwillige Hulpdienst 06-14016056 of 0598-610042 vrijwilligerscentrale@live.nl

OLDAMBT

Steunpunt mantelzorg Oldambt, Stichting Welzijn Oldambt, Het Boschplein 2, Winschoten, (0597) 42 18 33, tderoo@welzijnoldambt.nl of aalberts@welzijnoldambt.nl

PEKELA

Vrijwillige Thuishulp en Mantelzorgondersteuning, De Badde, Sportlaan 4, Oude Pekela, (0597) 64 50 00, rroelans@debadde.nl

SLOCHTEREN

Steunpunt mantelzorg gemeente Slochteren, Hoofdweg 10a, Slochteren, (0598) 42 55 55, wwalkema@slochteren.nl, www.slochteren.nl

STADSKANAAL

Steunpunt Mantelzorg Zuid Groningen (voor Stadskanaal en Vlagtwedde), MFA Lint, W. Diemerstraat 7, Musselkanaal, (0599) 63 59 99, mantelzorg@welstad.nl

TEN BOER

De Deel (dorpscoaches), Gemeentehuis Ten Boer, Hendrik Westerstraat 24, Ten Boer, (050) 302 88 88, secretariaatdedeel@tenboer.nl

VEENDAM

Steunpunt Mantelzorg, Compaen, Jan Salvaplein 3, Veendam, (0598) 69 81 19 of 06-461 74 257, smustafa@compaenveendam.nl

VLAGTWEDDE

Meldpunten mantelzorg en vrijwilligerswerk, St. Rzijn, Afd. ouderenwerk/Steunstees, Dr. Bekenkampstraat 37, Ter Apel, (0599) 58 24 60, steunsteeterapel@rzijn.nu, (0599) 58 24 60, steunsteevlagtwedde@rzijn.nu, (0599) 31 22 91, steunsteesellingen@rzijn.nu (0599) 32 22 27

WINSUM

Steunpunt Mantelzorg gemeente Winsum, Stichting Welzijn & Dienstverlening, Warfstraat 1, Winsum, 06-488 74 340, r.maring@s-w-d.nl

ZUIDHORN

Steunpunt mantelzorg en vrijwillige thuishulp, Stichting Welzijn gemeente Zuidhorn, Jellemaeweg 3, Zuidhorn (0594) 50 47 11, sandraterveen@swgz.nl

ORGANISATIES VRIJWILLIGE PALLIATIEVE TERMINALE THUISHULP

GRONINGEN-STAD

Vrijwillige Terminale Thuishulp, Humanitas, Akerkhof zuidzijde 22, Groningen, (050) 312 60 00, mip.groningen@humanitas.nl
Hospice Gasthuis Groningen, Eendrachtsskade NZ 19, Groningen, 06-114 83 924, info@gasthuisgroningen.nl

HOOGEZAND-SAPPEMEER, WINSUM, DE MARNE, HAREN

Vrijwillige Terminale Thuishulp, Humanitas, Akerkhof zuidzijde 22, Groningen, (050) 312 60 00, mip.groningen@humanitas.nl

DELFIJL, APPINGEDAM, EEMSMOND, LOPPERSUM, SLOCHTEREN, BEDUM EN TEN BOER

De Schutse, Thuishulp en Hospice, Stichting VPTZ Noordoost Groningen, 06-295 11 357, coördinator@deschutsevptz.nl. Hospice De Schutse, Wieger van den Bosstraat 13a, Appingedam, (0596) 82 00 00

VEENDAM, MENTERWOLDE, PEKELA, OLDAMBT, BELLINGWEDDE

Stichting Vrijwillige Palliatieve Terminale Zorg Oost Groningen, Jan Salvaplein 3, 9641 LN Veendam, (0598) 69 81 39 of 06-10 448 298, info@vptzooostgroningen.nl /secretariaat@vptzooostgroningen.nl

OOST-GRONINGEN

Stichting Sint Maartenhuis (Hospice), bezoekadres P.C.Hoofllaan 74a,

Winschoten, postadres Vondellaan 75, 9673 JH Winschoten (0597) 45 21 70, info@hospicewinschoten.nl, www.hospice-winschoten.nl

STADSKANAAL, VLAGTWEDDE

Vrijwillige Terminale Thuishulp voor Stadskanaal en Vlagtwedde, W Diemerstraat 7, Musselkanaal, (0599) 63 59 99, mantelzorg@welstad.nl, www.mantelzorgpooort.nl

WESTERKWARTIER

Vrijwillig Palliatief Terminale Ondersteuning Westerkwartier, Dienstencentrum De Schutse, Oldenoert 32, Leek, (0594) 51 23 34, sjaakverster@live.nl

MEER INFORMATIE:

www.mantelzorggroningen.nl
www.mezzo.nl
www.expertisecentrummantelzorg.nl
www.werkenmantelzorg.nl
www.vptz.nl
Mantelzorglijn 0900-2020496 (10 ct. per min.)