

Mantelzorgondersteuning voor medewerkers

Fatima Zorg - gehandicaptenzorg

Fatima Zorg heeft de erkenning "Wij werken mantelzorg vriendelijk" ontvangen van de Stichting Werk en Mantelzorg. Dit betekent dat Fatima Zorg een organisatie is die het thema werk en mantelzorg bespreekbaar maakt, medewerkers wijst op de wettelijke verlofregelingen waar mantelzorgers gebruik van kunnen maken en flexibel is in het bieden van maatwerkoplossingen. Het project om dit voor elkaar te krijgen heeft positieve effecten op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Door hen te ondersteunen in de extra taak van mantelzorg kan verzuim worden voorkomen en blijft men met plezier aan het werk.

Criteria: 2E – 2F – 2G – 8A – 8B – 9B – 10A

Componenten 1, 2, 8, 10

Tags: mantelzorg, werk, project

In 2009 is Fatima Zorg begonnen met het ontwikkelen van levensfasegericht personeelsbeleid. In de afgelopen jaren zijn er diverse personeelsinstrumenten ontwikkeld of is hier op andere wijze aandacht voor geweest. Het beleid rondom mantelzorg is een van de instrumenten. Mantelzorgers zijn mensen die langdurig en intensief (onbetaald) zorgen voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende partner, ouder, kind of ander familielid, vriend of kennis. Uit landelijk onderzoek blijkt dat de grootste groep tussen de 35 en 65 jaar oud is. Bijna de helft voelt zich matig tot zwaar overbelast; zij lopen een groot risico uit te vallen door ziekte, oververmoeidheid of stress. Kwantitatief gaat het om 1 op de 8 werknemers (ervaringscijfers geven aan dat het in de zorg zelfs om 1 op de 4 werknemers gaat). Het is de verwachting dat het aantal mantelzorgers zal toenemen door de vergrijzing, door de veranderende WMO (zorgbehoevenden moeten meer in hun eigen sociale omgeving zoeken naar oplossingen voor hun zorgvragen) en ook doordat mensen steeds meer belang hechten aan de balans tussen werk en privé. Deze landelijke trend was voor Fatima Zorg de aanleiding om met dit thema aan de slag te gaan.

Mantelzorg en werk zijn goed te combineren, mits er bewust mee wordt omgegaan. Zowel door de werkgever als de werknemer. Fatima Zorg wil zoeken naar manieren waarop zij haar mantelzorgende medewerkers kan ondersteunen in deze combinatie, zodat overbelasting kan worden voorkomen (blijven verzuimkosten laag) en mensen zowel hun werk als hun zorgtaken goed in balans kunnen houden als goed ten uitvoer kunnen brengen. Uit onderzoek blijkt dat alleen al het zichtbaar en bespreekbaar maken van het thema mantelzorg een belangrijke stap is en veel goede oplossingen kan opleveren. Als leidinggevend, management team, afdeling PO&O, medewerkers en mantelzorgers zich bewust zijn van de vele mogelijkheden voor flexibele ondersteuning als aanvulling op verlofregelingen en met elkaar naar werkbare oplossingen zoeken, kunnen mantelzorg en werk beter gecombineerd worden.

Aanpak

Het initiatief is als volgt aangepakt:

1. Draagvlak creëren / organiseren powersessie 'Werk en Mantelzorg'

- Korte memo voor MT
- Presentatie over het thema in het MT, clustermanagersoverleg (inclusief managers Facilitair Bedrijf en Begeleiding en Behandeling)

- Daarna zetten alle managers het thema op de agenda van de teamoverleggen. Het doel is zoveel mogelijk bewustwording m.b.t. het thema te creëren zodat de respons op het online onderzoek (zie punt 3) zo hoog mogelijk wordt en het onderzoek zoveel mogelijk informatie oplevert.

2. Formeren projectgroep

- Ook de Ondernemingsraad draagt het thema mantelzorg en werk een warm hart toe. In dit project lopen de OR en PO&O samen op. Zij worden ondersteund door het bureau Jong en Veer. Dit is mogelijk doordat Fatima Zorg eind 2012 de intentieverklaring Menzis Werk en Mantelzorg traject (via de WGV) en de Intentieverklaring Actie Werk en Mantelzorg (is een actie van Werk&Mantelzorg; een project van ministerie van VWS) getekend heeft.

3. Analyse en het vaststellen van behoeften

- Inzetten online onderzoek Werk en Mantelzorg voor alle Fatima Zorg-medewerkers. Dit onderzoek is nu kosteloos via Menzis. De volgende thema's komen aan de orde: combinatie werk en mantelzorg, cultuur, bekendheid, oplossingen, ondersteuning en gezondheid. Het invullen duurt 4-8 minuten. Dit levert veel informatie op.
- Ook zullen de powersessies met de managers inzicht geven in de behoeften, wensen en ideeën van de leidinggevendenden. Ook uit de teamoverleggen met de medewerkers zal informatie komen.
- *Presentatie onderzoeksresultaten aan alle managers*
Zie de bijlage voor de resultaten van dit onderzoek
- *Lunch voor mantelzorgende medewerkers*
 - Tijdens deze lunchbijeenkomst gaan de aanwezigen het gesprek aan over de goede voorbeelden die helpen bij de combinatie werk en mantelzorg. Maar ook over de knelpunten waar men tegenaan loopt en mogelijke oplossingsrichtingen. Deze lunchbijeenkomsten krijgen in volgende jaren een vervolg. Voor het formuleren van een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid is de ervaring en expertise van mantelzorgers van groot belang.



Lunchbijeenkomst mantelzorgers, november 2013

- Eerste kwartaal 2014 komt er een informatiebijeenkomst voor mantelzorgers door Steunpunt Mantelzorg. Onderzocht wordt of dit thema ook onder de aandacht gebracht kan worden bij ouders en wettelijk vertegenwoordigers van cliënten.
- In overleg met Steunpunt Mantelzorg wordt bepaald of een spreekuur voor mantelzorg opgezet kan worden bij Fatima Zorg.
- Het thema mantelzorg wordt vanaf 2014 een agendapunt op het jaargesprek.
- Een sociale kaart voor mantelzorgers wordt ontwikkeld en op Intranet geplaatst.

Voordelen van het nieuwe beleid

De voordelen van mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid zijn:

- Besparing op de (grijze) ziekteverzuimkosten
- Duurzaam inzetbare medewerkers
- Een stimulans voor loyaliteit, collegialiteit en flexibiliteit
- Aantrekkelijk werkgeverschap: meer tevredenheid en goodwill en minder stress
- Een goed imago: sociaal en maatschappelijk verantwoorde werkgever
- Een toekomstbestendige organisatie

Fatima Zorg heeft de erkenning "Wij werken mantelzorg vriendelijk" ontvangen van de Stichting Werk en Mantelzorg. Dit betekent dat Fatima Zorg een organisatie is die het thema werk en mantelzorg bespreekbaar maakt, medewerkers wijst op de wettelijke verlofregelingen waar mantelzorgers gebruik van kunnen maken en flexibel is in het bieden van maatwerkoplossingen.



Enkele leuke quotes die komen uit de aanvullende opmerkingen die medewerkers bij het onderzoek kwijt konden:

- *Ik vind het prettig dat mijn werkgever meedenkt over zoiets belangrijks als mantelzorg: we krijgen er tenslotte –vroeg of laat- allemaal mee te maken!*
- *Mantelzorg moet je per situatie bekijken en daar samen een redelijke oplossing voor proberen te zoeken.*

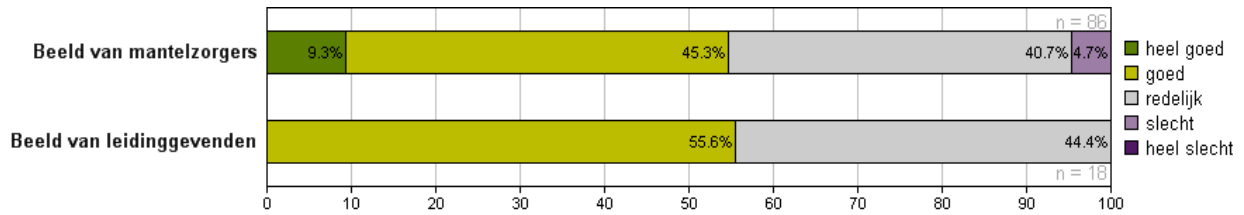
Bijlage 1: Resultaten onderzoek combinatie werk en mantelzorg

In juni 2013 is bij Fatima Zorg een online onderzoek naar de combinatie van werk en mantelzorg uitgevoerd. 361 medewerkers hebben dit ingevuld, dit is een respons van 40%. 86 medewerkers zijn mantelzorger. Landelijk zijn 1 op de 8 werknemers mantelzorger, bij Fatima Zorg is dit van de respondenten 1 op de 4. De helft zorgt voor ouders, een kwart voor hun kinderen en 5 voor hun partner. De meeste zorg zit in de begeleiding, vervoer, regeltaken en administratie, daarna in persoonlijke verzorging en huishoudelijke hulp. De duur van de zorg is voor de helft van de mantelzorgers al meer dan 5 jaar.

In het onderzoek zijn 6 aspecten belicht. Hieronder een opsomming van de belangrijkste resultaten:

1. Combinatie werk en mantelzorg:
 - 45 % kan het goed combineren, 40 % redelijk

De manier waarop mantelzorgers de combinatie van werk en zorg combineren en het beeld dat de leidinggevenden daarvan hebben



2. Bekendheid:

- Collega's zijn meer op de hoogte van de mantelzorgsituatie van collega's (79%) dan leidinggevenden (54%).
- 66 % van de leidinggevende weet dat ze mantelzorgers in hun team hebben, 30 % weet dit niet.

3. Ondersteuning:

- Mantelzorgers ervaren minder steun dan collega's en leidinggevenden denken dat ze bieden.

4. Gezondheid:

- Mantelzorger heeft meer lichamelijke en mentale klachten dan de gemiddelde medewerker
- 23% is uitgeput na een werkdag
- Moeite met ontspannen en concentratie

5. Oplossingen:

- 83 % van de leidinggevende heeft voldoende ondersteuningsmogelijkheden
- Mantelzorgers wensen meer gebruik te maken van calamiteitenverlof, flexibele werktijden en kortdurend zorgverlof.

6. Cultuur:

- Driekwart van de mantelzorgers vindt dat Fatima Zorg een goede balans werk-privé stimuleert
- 85 % vindt dat leidinggevenden open staan voor dialoog met medewerker

