Informatie voor werkgevers

Goed werkgeverschap: voorkom verzuim van werknemers die een naaste hebben met psychische problemen of verslaving

MantelzorgNL PRO

Informatie voor werkgevers

Medewerkers die een naaste hebben met psychische problemen of een verslaving zijn vaak niet in beeld. Ook is er niet de goede ondersteuning voor hen. Voor werkgevers is dat wel belangrijk, omdat mantelzorg een reden is voor grijs verzuim. Als werknemers werk en mantelzorg goed kunnen combineren, melden ze zich minder vaak ziek .

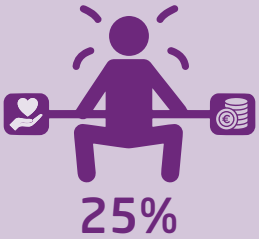
Veel van de werknemers die door mantelzorg uitvallen hebben een naaste met psychische problemen of een verslaving. Dit is anders dan mantelzorger zijn van iemand met een lichamelijke ziekte of fysieke beperkingen. Psychische problemen laten zich namelijk moeilijk voorspellen. Door het grillige verloop en het feit dat de situatie lang duurt, lopen deze mantelzorgers een groter risico op uitval.

Werkgevers zijn vaak niet op de hoogte van de problematiek en bieden dan ook niet de juiste ondersteuning om uitval te voorkomen. Met gerichte aandacht voor zorgsituatie en het voeren van het goede gesprek, kun je verzuim voorkomen.

Ondersteun medewerkers die zorgen voor een naaste met psychische problemen en verslaving. Dat voorkomt verzuim of maakt het minder hevig en langdurig.

Nederland telt zo'n 5 miljoen mantelzorgers[1].

1 op de 4 werknemers combineert werk met mantelzorgtaken[2].



Een kwart van alle werkende mantelzorgers heeft moeite met de combinatie mantelzorg en werk[2].

Hieronder zijn veel mensen die een naaste hebben met GGZ-problematiek[1]. Het zijn partners, kinderen, ouders of vrienden die zorgen voor iemand met:
psychische problemen 16%
psychosociale problemen 8%
dementie 16%

Het aandeel in verzuim veroorzaakt door mantelzorg wordt geschat op 18%[3].

1 Bron: Blijvende bron van zorg SCP 2020 | 2 Bron: Stichting Werk&Mantelzorg factsheet Verzuimadviseur 2022
3 Bron: Onderzoek HRM CZ & GfK, 2017

Knelpunt 1: Ze vertellen het niet

Werknemers vertellen op hun werk niet dat zij een naaste hebben met psychische problemen of verslaving en over de combinatie werk-privé.

Voorbeeld:

- Het kind van een werknemer is depressief en heeft zelfmoordgedachten. De werknemer maakt zich zorgen en heeft het gevoel 24/7 aan te staan.
- De echtgenote van een werknemer heeft een bipolaire stoornis. Goede perioden worden afgewisseld met crisissituaties. Jouw werknemer is hier op onvoorspelbare momenten ineens heel druk mee.
- De vader van een werknemer is alleenstaand en heeft een alcoholverslaving. Jouw werknemer wordt tegen wil en dank als eerste gebeld. Dat zorgt voor onrust en acute acties.

Tips

Zorg voor een werkomgeving waarin met de individuele werknemer afspraken gemaakt kunnen worden over het combineren van werk en zorg thuis

- Creëer een open cultuur waarin de werknemer zich veilig voelt.
- Laat het zorgen voor een naaste regelmatig als onderwerp terugkomen in interne communicatie.
- Zet in op ervaringsdeskundigheid om herkenning te vergroten; deel het verhaal van een collega.
- Maak zorgtaken thuis bij alle werknemers tot een terugkerend gespreksonderwerp.

Praat erover

- Toon empathie en vraag hoe het met je medewerker gaat en wat er nodig is.
- Maak wederzijdse belangen, behoeften en wensen aan elkaar kenbaar.
- Bekijk waar het knelt en zoek samen naar mogelijke oplossingen.
- Gebruik de praatplaat.

Praatplaat

Bied ondersteuning

- Bied flexibele maatwerkoplossingen: thuiswerken, andere tijden, minder zwaar werk, coaching.
- Breng mogelijkheden als spreekuur van de Arboarts of maatschappelijk werk onder de aandacht.
- Zorg dat verlofregelingen bekend zijn voor medewerkers en leidinggevenden.
- Als iemand vastloopt bij regeltaken denk aan inzet van een mantelzorgmakelaar (www.bmzm.nl).

Werknemers met een naaste met psychische problemen of een verslaving hebben vaker te maken met financiële problemen. Maak de financiële situatie bij deze mantelzorgers bespreekbaar.

Werkgevers met een mantelzorgvriendelijk beleid: [4].

- **hebben een lager verzuimpercentage.**
- **hebben een arbeidsmarktvoordeel. Ze hebben loyalere werknemers + minder verloop én het is een pluspunt voor sollicitanten bij vacatures. Belangrijk ivm de krapte op de arbeidsmarkt.**
- **werken aan employer branding door op dit gebied maatschappelijk verantwoord te ondernemen.**
- **maken gebruik van de (levens)ervaring en competenties die werknemers juist door het mantelzorgen hebben verkregen zoals verantwoordelijkheid nemen, stressbestendigheid, aanpassingsvermogen en samenwerken.**

Meer weten?

Knelpunt 2: Onbekend met wat helpt

Werkgevers weten niet hoe ze deze werknemers goed kunnen ondersteunen om verzuim te voorkomen.

Werknemers die hun werk niet meer goed kunnen combineren met de problemen thuis, vallen vaker uit onder de noemer burn-out. Zij worden dan psychisch begeleid. En dat terwijl deze werknemers vaak meer gebaat zijn bij praktische ondersteuning. Belangrijk is om de thuissituatie en de werksituatie anders te organiseren zodat de combinatie beter lukt.

Het zorgen voor een naaste hoeft je niet alleen te doen. Door de zorg te delen of anders te organiseren, ontstaat meer ruimte en tijd om inzetbaar te blijven voor het werk. De mantelzorgende werknemer heeft baat bij een combinatie van emotionele ondersteuning én praktische ondersteuning zoals informatie, advies of overname van regeltaken. De draaglast neemt af en er is van overspannenheid geen sprake.

Tips

Verwijs je werknemer door naar bijvoorbeeld:

- Mantelzorgmakelaar/cliëntondersteuner
- Steunpunt mantelzorg van de gemeente
- Wmo-loket of sociaal team van de gemeente
- Bedrijfsarts/Arboarts of bedrijfsmaatschappelijk werk
- Begeleiding door een psycholoog/psychiater, praktijkondersteuner van de huisarts (POH-GGZ), rouwtherapeut of gezinstherapeut
- Psycho-educatie: trainingen, workshops, informatie via patiëntenverenigingen
- Financieel vangnet voor werknemers of schuldhulpverlening via de gemeente
- Mantelzorglijn van MantelzorgNL

Mantelzorg-coach van MantelzorgNL

Mantelzorglijn

4 Bron: Jaarpublicatie 2023 Stichting Werk&Mantelzorg

Waarom zeggen werknemers niks?

Niet bewust
Mensen die zorgen voor een naaste met psychische problemen voelen zich vaak geen mantelzorger. Het is iets wat je overkomt en waar je naar handelt. Je bent vooral druk met de ander en bent minder bezig met wat deze situatie voor gevolgen heeft voor jezelf. Die bewustwording is vaak de eerste stap.

Schaamte
Daarnaast schamen ze zich voor de situatie of zijn ze bang voor onbegrip of vooroordelen. Dat veel psychische problemen bij anderen onbekend zijn, helpt ook niet mee; de mantelzorger moet dan veel uitleggen. Soms stuit je zelfs op oordelen van anderen. Heeft je kind anorexia? Dan ben je vast geen goede moeder. Is je man depressief? Dan ben je misschien zelf geen gezellige huisgenoot. Heb jij het thuis niet op orde? Dan doe je vast je werk bij je werkgever ook niet goed.

Bij de werknemer is niet bekend wat het je oplevert om je thuissituatie wél te delen op je werk: dat je juist samen met je werkgever goede afspraken kunt maken, zodat je als professional gezond aan het werk kunt blijven!

Meer weten?
Scan deze QR voor meer informatie over werkgevers en mantelzorg.