

10 misvattingen over werk en mantelzorg

Ruim 30% van de leidinggevenden is niet op de hoogte van de mantelzorgtaken van hun medewerkers. Zowel leidinggevenden als medewerkers met mantelzorgtaken ervaren drempels om over mantelzorg te praten. Terwijl als medewerkers samen met hun leidinggevende in gesprek gaan, komt 80% tot een goede oplossing.



Werk&Mantelzorg heeft als missie om de bespreekbaarheid van mantelzorg op het werk in Nederland te vergroten. Zowel werkgevers als medewerkers hebben misvattingen die een gesprek over mantelzorg in de weg staan. Hoog tijd om deze misvattingen uit de weg te helpen!

5 misvattingen bij werkgevers

1 Bij ons werken geen mantelzorgers

Uit onderzoek van het SCP blijkt dat 1 op de 4 werknemers ook mantelzorger is. In de zorgbranche is dat zelfs ruim 1 op de 3. Ook in branches waar je het misschien niet verwacht, zoals mobiliteit en metalektro, werken wel degelijk mantelzorgers. De kans dat er in jouw organisatie of afdeling geen mantelzorgers werken is dus heel klein.

2 Mantelzorgers zijn 50+ vrouwen die voor hun ouders zorgen

Mantelzorg kan iedereen overkomen, ook mannen en jongeren. Je bent mantelzorger als je voor een iemand zorgt die langdurig ziek is, een beperking heeft of hulpbehoevend is. Dat kan een partner, ouder of kind zijn maar ook een ander familielid, vriend of buur.

Factsheet | 10 misvattingen over werk en mantelzorg

3 Bekendmaken verlofregelingen leidt tot toename gebruik

Een hardnekkige misvatting onder werkgevers is 'verlofvrees'. Zij zijn bang dat mantelzorgers massaal gebruik gaan maken van verlofregelingen wanneer zij mantelzorg bespreekbaar maken. De praktijk blijkt anders: mantelzorgers willen juist graag blijven werken en hebben behoefte aan begrip, flexibiliteit en maatwerk. Omdat mantelzorg meestal langdurig is, biedt verlof geen structurele oplossing.

4 Mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid kost veel tijd en geld

Mantelzorgvriendelijk werken vraagt niet om nieuw beleid of grote investeringen. Maar kan eenvoudig worden toegevoegd aan bestaand personeelsbeleid, zoals bijvoorbeeld duurzame inzetbaarheid. Het levert bovendien veel op: productieve en loyale medewerkers die minder gestrest en overbelast zijn.

5 De privésituatie van medewerkers die mantelzorgen is niet mijn probleem

Intensieve zorgtaken en/of problemen thuis hebben effect op het welbevinden van de medewerker en zijn daardoor ook van invloed op het werk. De werkgever hoeft de zorgsituatie niet op te lossen, maar kan wel doorverwijzen naar een coach, een mantelzorgmakelaar of naar het Wmo-loket in de gemeente.

5 misvattingen bij werkende mantelzorgers

1 Ik ben geen mantelzorger

Mensen die voor een naaste zorgen zien zichzelf vaak niet als mantelzorger. Ze zijn gewoon ouder, kind, broer of zus, vriend of buur van degene waarvoor ze zorgen. Toch is het goed om te weten dat zij mantelzorger zijn en daardoor een groter risico lopen om overbelast te raken. Het is dan ook van belang dat zij dit op tijd op het werk bespreken en niet wachten totdat de combinatie werk en mantelzorg niet meer gaat.

2 Werk en privé moeten gescheiden blijven

"Werk is werk en privé is privé." Veel mantelzorgers willen die twee werelden graag gescheiden houden. Maar als het niet goed gaat omdat bijvoorbeeld de zorg te zwaar wordt, heeft dat ook effect op de werkvloer. Bovendien is mantelzorg niet altijd planbaar en dan is het fijn als de werkgever en de collega's op de hoogte zijn.

3 Ik kan mijn collega's niet nog meer belasten

"Mijn collega's staan al onder druk, door het tekort aan personeel. Ik wil hen niet nog meer belasten." Uit onderzoek blijkt dat als collega's op de hoogte zijn, zij juist begrip hebben, willen meedenken en werk over willen nemen, zodat de mantelzorgende collega kan blijven werken.

4 Ik kan zowel mijn werk als mijn zorgtaken goed doen

"Het lukt mij wel om alle ballen thuis en op het werk in de lucht te houden." De ervaring leert dat mantelzorg vaak begint met iets kleins, maar geleidelijk steeds meer wordt. Als de mantelzorg langer duurt, zetten mantelzorgende medewerkers vakantiedagen in voor de zorg en komen zij niet meer aan zichzelf toe. Daardoor tanken ze onvoldoende bij en lopen zij het risico om (langdurig) uit te vallen.

5 Als ze weten dat ik mantelzorger ben, heeft dit negatieve gevolgen

Veel mantelzorgers zijn bang dat als ze vertellen over de zorgsituatie dit consequenties heeft voor hun positie en carrière. Terwijl het juist van belang is dat zij bij hun werkgever aangeven wat hun wensen en ambities zijn, zodat zij samen kunnen bespreken hoe het wél mogelijk is om deze te combineren met mantelzorgtaken.

Meer informatie, tools en tips: www.werkenmantelzorg.nl

Scan de QR-code en
maak de combinatie werk
en mantelzorg mogelijk

