

INLEIDING

MANTELZORG?

WAT KAN IK DOEN?

VERANTWOORDING

WAT IS HET DOEL VAN DE HANDREIKING MANTELZORG EN WERK?

Deze Handreiking richt zich op het combineren van mantelzorg en werk. Het combineren van werk en het verlenen van zorg aan een naaste kan als belastend en intensief ervaren worden.

Mantelzorgers geven aan dat bespreekbaarheid, steun en begrip op de werkvloer de belangrijkste voorwaarden zijn voor een goede balans tussen mantelzorg en werk. Daarnaast is het voor werknemers op zo'n moment prettig om te weten welke (wettelijke) ondersteuning beschikbaar is en zo zelf de regie over de situatie te kunnen houden. Voor de leidinggevende van een werknemer die mantelzorg verleent, is het soms onduidelijk welke mogelijkheden er zijn om de werknemer te ondersteunen. Deze Handreiking geeft informatie en handvatten aan leidinggevenden en werknemers.

Deze Handreiking geeft informatie en handvatten aan leidinggevenden en werknemers ... 

Er zijn naast deze wegwijzer ook andere nuttige wegwijzers:

- [Handreiking Rouw en Werk](#)
- [Werkdruk Wegwijzer](#)
- [Wegwijzer Ongewenst gedrag](#)
- [Wegwijzer Agressie door derden](#)
- [Wegwijzer Pesten](#)
- [Wegwijzer Vertrouwenspersoon](#)

HANDREIKING MANTELZORG EN WERK

COMBINEREN VAN WERK MET ZORG VOOR EEN NAASTE MET LANGDURIGE GEZONDHEIDSPROBLEMEN

TNO innovation
for life

INLEIDING

MANTELZORG

WAT KAN IK DOEN?

VERANTWOORDING

Wat is
mantelzorg?



Mantelzorg
combineren met werk



Mantelzorg is alle hulp aan een partner, kind, familielid, vriend(in) of buur die gezondheidsproblemen heeft. Deze hulp wordt gegeven vanwege de band die de mantelzorger heeft met de hulpbehoevende. Het gaat bijvoorbeeld om begeleiding van een kind met autisme of persoonlijke verzorging van een ernstig zieke partner. In Nederland bieden zo'n 4 miljoen mensen hulp aan iemand uit de directe sociale omgeving die extra zorg nodig heeft.

Mantelzorg ziet er voor iedereen anders uit. Sommige mantelzorgers zijn dagelijks bezig met zorg verlenen, terwijl andere mantelzorgers enkele uren per week hulp bieden. Ook de soort zorg verschilt. Het kan gaan om boodschappen doen, verpleegkundige handelingen, maar ook om regel- en administratieve taken.

Doordat mantelzorg uiteenlopende zorgtaken kan omvatten en er sprake is van een sociale relatie met de hulpbehoevende, ziet niet iedereen die zorg verleent aan een naaste zichzelf als mantelzorger. Veel mensen vinden het logisch om de zorg voor een naaste op

In deze Handreiking gebruiken we consequent de term **mantelzorger** voor iedereen die hulp biedt aan iemand uit diens direct sociale omgeving die extra zorg nodig heeft. De hulp die mantelzorgers bieden gaat verder dan de gebruikelijke, dagelijkse hulp die bijvoorbeeld huisgenoten elkaar bieden omdat zij samen verantwoordelijk zijn voor het huishouden.

zich te nemen waardoor het zorgen dan niet voelt als mantelzorg. Zo zal het verzorgen van je ernstig zieke kind in het ziekenhuis als vanzelfsprekend gezien worden en niet voelen als mantelzorg. Daarbij gaan ziekenhuizen er ook vanuit dat de ouders een belangrijke rol hebben in de zorg (bijvoorbeeld door het toedienen van medicijnen). Ook kunnen de ouders van een kind met een zware fysieke beperking het bijvoorbeeld vanzelfsprekend vinden om volledige zorg te dragen voor hun kind, net zoals iedere andere ouder. Doordat hun kind extra hulp nodig heeft bij het eten, verzorgen en spelen is hier wel degelijk sprake van mantelzorg.

Op mantelzorg.nl vind je meer informatie over mantelzorg. Zoals deze [Wegwijzer Mantelzorg](#).

INLEIDING

MANTELZORG

WAT KAN IK DOEN?

VERANTWOORDING

Wat is
mantelzorg?

**Mantelzorg
combineren met
werk**



11% van de werkende mantelzorgers geeft aan dagelijks of wekelijks het werk te moeten onderbreken om hulp te bieden en zorgtaken uit te voeren².



Gemiddeld 1 op de 4 werknemers combineert werk met mantelzorgtaken¹. De zorg die iemand geeft laat zich niet altijd plannen. Soms moet een mantelzorger onverwacht iets regelen of moet hij/zij direct naar de zorgvrager toe om te helpen. Ook de intensiteit van de zorg kan variëren, evenals de dagen waarop hulp nodig is. De ene week kan er meer hulp nodig zijn dan de andere week. De zorgvraag kan ook steeds groter worden doordat de gezondheid van de hulpbehoevende steeds verder achteruit gaat. De duur van de mantelzorg is vaak ook niet duidelijk.

Dit alles maakt dat het combineren van mantelzorg met werk lastig kan zijn.

Daarbij kan het verlenen van mantelzorg veel energie kosten. Soms is het niet eens de zorg zelf, maar het zich zorgen maken of verdriet hebben om je naaste aan wie je zorg verleent. Om te voorkomen dat een mantelzorger overbelast raakt is het belangrijk dat hier op het werk aandacht voor is. Mantelzorgers geven aan dat bespreekbaarheid, steun en begrip op de werkvloer de belangrijkste voorwaarden zijn voor een goede balans tussen mantelzorg en werk. Zowel leidinggevenden als mantelzorgers zelf hebben hierin een verantwoordelijkheid.

Naast mantelzorgers die zorgtaken combineren met werk, zijn er ook studenten die mantelzorg verlenen. Omdat de situatie van studerende mantelzorgers verschilt ten opzichte van die van werkende mantelzorgers, zijn studerende mantelzorgers geen onderdeel van deze Handreiking. Voor meer informatie over het combineren van een opleiding met mantelzorg, zie [deze website](#).

HANDREIKING MANTELZORG EN WERK

COMBINEREN VAN WERK MET ZORG VOOR EEN NAASTE MET LANGDURIGE GEZONDHEIDSPROBLEMEN

TNO innovation
for life

INLEIDING

MANTELZORG

WAT KAN IK DOEN?

VERANTWOORDING

Wat is
mantelzorg?

**Mantelzorg
combineren met
werk**



Gemiddeld 1 op de 4 werknemers combineert werk met mantelzorgtaken¹. De zorg die iemand geeft laat zich niet altijd plannen.

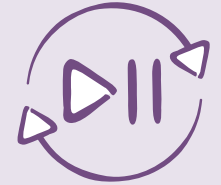
1. Sociaal Cultureel Planbureau (SCP), 2019.



...cht iets regelen of moet hij/helpen. Ook de intensiteit van de zorg kan variëren, evenals de dagen waarop hulp nodig is. De ene week kan er meer hulp nodig zijn dan de andere week. De zorgvraag kan ook steeds groter worden doordat de gezondheid van de hulpbehoevende steeds verder achteruit gaat. De duur van de mantelzorg is vaak ook niet duidelijk.

Dit alles maakt dat het combineren van mantelzorg met werk lastig kan zijn.

11% van de werkende mantelzorgers geeft aan dagelijks of wekelijks het werk te moeten onderbreken om hulp te bieden en zorgtaken uit te voeren².



2. Stichting Werk&mantelzorg.

Feiten en cijfers Werk en Mantelzorg, 2017.



Daarbij kan het verlenen van mantelzorg veel energie kosten. Soms is het niet eens de zorg zelf, maar het zich zorgen maken of verdriet hebben om je naaste aan wie je zorg verleent. Om te voorkomen dat een mantelzorger overbelast raakt is het belangrijk dat hier op het werk aandacht voor is. Mantelzorgers geven aan dat bespreekbaarheid, steun en begrip op de werkvloer de belangrijkste voorwaarden zijn voor een goede balans tussen mantelzorg en werk. Zowel leidinggevenden als mantelzorgers zelf hebben hierin een verantwoordelijkheid.

Naast mantelzorgers die zorgtaken combineren met werk, zijn er ook studenten die mantelzorg verlenen. Omdat de situatie van studerende mantelzorgers verschilt ten opzichte van die van werkende mantelzorgers, zijn studerende mantelzorgers geen onderdeel van deze Handreiking. Voor meer informatie over het combineren van een opleiding met mantelzorg, zie [deze website](#).

HANDREIKING MANTELZORG EN WERK

COMBINEREN VAN WERK MET ZORG VOOR EEN NAASTE MET LANGDURIGE GEZONDHEIDSPROBLEMEN

INLEIDING

MANTELZORG?

WAT KAN IK DOEN?

VERANTWOORDING

WAT KAN IK DOEN?

Deze Handreiking mantelzorg en werk gaat over het combineren van mantelzorg en werk. Het geeft informatie en handvatten aan werknemers die mantelzorg verlenen en hun leidinggevenden.

Kies welke situatie op jou van toepassing is en kijk wat jij kan doen:

IK BEN EEN
WERKNEMER
DIE MANTELZORG
VERLEENT

Benoem dat je mantelzorg verleent
In gesprek met je leidinggevende
(Her)ken signalen van overbelasting
Andere mogelijkheden ter ondersteuning

IK BEN EEN
LEIDINGGEVENE
VAN EEN
WERKNEMER DIE
MANTELZORG
VERLEENT

Handvatten om je werknemer tot steun te zijn
Maak mantelzorg bespreekbaar
In gesprek met je werknemer
(Her)ken signalen van overbelasting
Maatwerkoplossingen en regelingen

WELKE
REGELINGEN
ZIJN ER

Calamiteitenverlof
Zorgverlof
De Wet flexibel werken
Afwijkende afspraken of voorwaarden



IK BEN **WERKNEMER**

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS WERKNEMER DIE (MANTEL)ZORG VERLEENT?

Benoem dat je mantelzorg verleent



In gesprek met je leidinggevende



(Her)ken signalen van overbelasting



Andere mogelijkheden ter ondersteuning



Het combineren van werk en mantelzorg kan voldoening geven op het moment dat er een goede balans is tussen zorgtaken en werk. Het vergt aandacht om dit goed georganiseerd te krijgen. Op het moment dat er geen goede balans is tussen werk en het verlenen van mantelzorg, kan dit als zwaar en intensief ervaren worden. Dit kan zowel lichamelijk als emotioneel belastend zijn. Zo kan het veel energie kosten om naast het werk ook zorgtaken op je te nemen. Daarnaast kan je verdriet hebben doordat het een naaste betreft die ernstig ziek is, of omdat de relatie met de zorgvrager verandert (bijvoorbeeld in het geval van dementie).

Mantelzorgers geven aan dat bespreekbaarheid, steun en begrip op de werkvloer de belangrijkste voorwaarden zijn voor een goede balans tussen mantelzorg en werk. Mantelzorgers die begrip ervaren, rapporteren minder vaak lichamelijke klachten en stress en hebben een lager verzuimpercentage dan mantelzorgers die geen begrip uit de omgeving ervaren³.

Een eerste stap richting een goede balans is het benoemen dat je mantelzorg verleent. Het geven van mantelzorg kan van invloed zijn op het functioneren op het werk. Het helpt dan als je leidinggevende(n) en directe collega's weten van je situatie. Door mensen in je omgeving op de hoogte te brengen, stel je hen in de gelegenheid om je te ondersteunen. Zo zullen collega's makkelijker begrip opbrengen voor situaties waarin jij als mantelzorger niet in staat bent om optimaal te functioneren, of kunnen collega's eerder bereid zijn om werktaken over te nemen of te schuiven met diensten. Het kenbaar maken dat je werk combineert met het verlenen van zorg, kan ervoor zorgen dat zowel fysieke als emotionele belasting afnemen. Daarnaast is het een eerste aanzet om samen met je leidinggevende te kijken naar wat jij nodig hebt om mantelzorg te kunnen combineren met je werk.

Zie hier tips voor het bespreekbaar maken van mantelzorg op werk

Zie hier valkuilen bij het niet bespreekbaar maken van mantelzorg



IK BEN **WERKNEMER**

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS WERKNEMER DIE (MANTEL)ZORG VERLEENT?

**Benoem dat je
mantelzorg verleent**



In gesprek met je
leidinggevende



(Her)ken signalen van
overbelasting



Andere mogelijkheden
ter ondersteuning



Het combineren van werk en mantelzorg kan voldoening geven op het moment dat er een goede balans is tussen zorgtaken en werk. Het vergt aandacht om dit goed georganiseerd te krijgen. Op het moment dat er geen goede balans is tussen werk en het verlenen van mantelzorg, kan dit als zwaar en intensief ervaren worden. Dit kan zowel lichamelijk als emotioneel belastend zijn. Zo kan het veel energie kosten om naast het werk ook zorgtaken op je te nemen. Daarnaast kan je verdriet hebben doordat het een naaste betreft die ernstig ziek is, of omdat de relatie met de zorgvrager verandert (bijvoorbeeld in het geval van dementie).

Mantelzorgers geven aan dat bespreekbaarheid, steun en begrip op de werkvloer de belangrijkste voorwaarden zijn voor een goede balans tussen mantelzorg en werk. Mantelzorgers die begrip ervaren, rapporteren minder vaak lichamelijke klachten en stress en hebben een lager verzuimpercentage dan mantelzorgers die geen begrip uit de omgeving ervaren³.

3. Stichting Werk&mantelzorg.
Publicatie Werk&Mantelzorg Monitor 2020.



Een eerste stap richting een goede balans is het benoemen dat je mantelzorg verleent. Het geven van mantelzorg kan van invloed zijn op het functioneren op het werk. Het helpt dan als je leidinggevende(n) en directe collega's weten van je situatie. Door mensen in je omgeving op de hoogte te brengen, stel je hen in de gelegenheid om je te ondersteunen. Zo zullen collega's makkelijker begrip opbrengen voor situaties waarin jij als mantelzorger niet in staat bent om optimaal te functioneren, of kunnen collega's eerder bereid zijn om werktaken over te nemen of te schuiven met diensten. Het kenbaar maken dat je werk combineert met het verlenen van zorg, kan ervoor zorgen dat zowel fysieke als emotionele belasting afnemen. Daarnaast is het een eerste aanzet om samen met je leidinggevende te kijken naar wat jij nodig hebt om mantelzorg te kunnen combineren met je werk.

Zie hier tips voor het bespreekbaar maken van mantelzorg op werk

Zie hier valkuilen bij het niet bespreekbaar maken van mantelzorg



TIPS BIJ HET BESPREEKBAAR MAKEN VAN MANTELZORG OP WERK

In praktijk blijkt dat het niet vanzelfsprekend is voor mantelzorgers om hun zorgsituatie op het werk bespreekbaar te maken. Het wordt als lastig ervaren om op werk het gesprek aan te gaan over een privésituatie.

TIPS BIJ HET BESPREEKBAAR MAKEN VAN MANTELZORG OP WERK:

- Wacht niet met het bespreekbaar maken tot de combinatie werk en mantelzorg niet meer lukt
- Denk na over welke ondersteuning jou kan helpen
- Het kan helpen om van tevoren te bedenken met wie je het er wel wat uitgebreider over wilt hebben en met wie niet. Zo voorkom je dat je misschien je hart lucht bij iemand die je niet de aandacht en erkenning kan geven die je nu nodig hebt.
 - Misschien wil je het bespreken in een een-op-een gesprek als het zich voordoet. Of misschien wil je liever een mail sturen naar alle collega's tegelijk. Je kunt ook je leidinggevende vragen je collega's hierover te informeren.

[Lees hier meer tips bij het bespreekbaar maken van mantelzorg op werk](#)

Uit onderzoek³ blijkt dat 44% van de leidinggevende van werkende mantelzorgers, niet op de hoogte is van het feit dat hun werknemer mantelzorg verleent.



Daarbij komt dat 26% van mantelzorgers niet met hun directe collega's praat over hun situatie als mantelzorg.

HET BESPREEKBAAR MAKEN VAN MANTELZORG OP JE WERK LOONT:

- Bij 56% van de mantelzorgers is de leidinggevende op de hoogte, waarna 81% begrip ervaart en 60% aangeeft dat de leidinggevende meedenkt over oplossingen³.
- 74% van de mantelzorgers heeft zijn collega's op de hoogte gebracht. 86% van hen ervaart begrip en 57% geeft aan dat de collega's meedenken over oplossingen³.



TIPS BIJ HET BESPREEKBAAR MAKEN VAN MANTELZORG OP WERK

In praktijk blijkt dat het niet vanzelfsprekend is voor mantelzorgers om hun zorgsituatie op het werk bespreekbaar te maken. Het wordt als lastig ervaren om op werk het gesprek aan te gaan over een privésituatie.

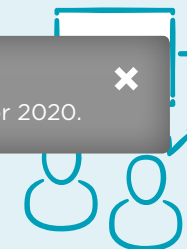
TIPS BIJ HET BESPREEKBAAR MAKEN VAN MANTELZORG OP WERK:

- Wacht niet met het bespreekbaar maken tot de combinatie werk en mantelzorg niet meer lukt
- Denk na over welke ondersteuning jou kan helpen
- Het kan helpen om van tevoren te bedenken met wie je het er wel wat uitgebreider over wilt hebben en met wie niet. Zo voorkom je dat je misschien je hart lucht bij iemand die je niet de aandacht en erkenning kan geven die je nu nodig hebt.
 - Misschien wil je het bespreken in een een-op-een gesprek als het zich voordoet. Of misschien wil je liever een mail sturen naar alle collega's tegelijk. Je kunt ook je leidinggevende vragen je collega's hierover te informeren.

[Lees hier meer tips bij het bespreekbaar maken van mantelzorg op werk](#)

Uit onderzoek³

3. Stichting Werk&mantelzorg.
Publicatie Werk&Mantelzorg Monitor 2020.



niet op de hoogte is van het feit dat hun werknemer mantelzorg verleent.

Daarbij komt dat 26% van mantelzorgers niet met hun directe collega's praat over hun situatie als mantelzorger.

HET BESPREEKBAAR MAKEN VAN MANTELZORG OP JE WERK LOONT:

- Bij 56% van de mantelzorgers is de leidinggevende op de hoogte, waarna 81% begrip ervaart en 60% aangeeft dat de leidinggevende meedenkt over oplossingen³.

3. Stichting Werk&mantelzorg.
Publicatie Werk&Mantelzorg Monitor 2020.

aan dat de collega's meedenken over oplossingen³.



VALKUILEN BIJ HET NIET BESPREEKBAAR MAKEN VAN MANTELZORG

In de praktijk blijkt dat het niet vanzelfsprekend is voor mantelzorgers om hun zorgsituatie op het werk te bespreken. Bijvoorbeeld uit angst om er later op aangekeken te worden, vanuit carrièreperspectief of omdat ze werk en privé gescheiden willen houden.

VOORBEELDEN VAN REDENEN OM HET NIET BESPREEKBAAR TE MAKEN:

'Ik vind het niet prettig om privé zaken te bespreken op werk. Ik houd werk en privé liever gescheiden'.

- Doordat werktijden en zorgtaken elkaar overlappen, kan het zijn dat je als mantelzorger minder functioneert op je werk. Daarom is het belangrijk dat je leidinggevende en collega's weten dat je mantelzorg verleent. Zij hebben dan meer begrip voor de situatie en zullen zich flexibeler opstellen.

'Als ze op mijn werk weten dat ik mantelzorg verleent, heeft dat misschien negatieve consequenties'

Het is begrijpelijk dat je als mantelzorger gaat nadenken over wat de gevolgen voor je werk kunnen zijn. Zorgen over het behoud van je baan kunnen extra opspelen als het met de organisatie wat minder gaat of als er economische onzekerheid is. Toch loont het om open te zijn en je verantwoordelijkheid te tonen aan je leidinggevende. Je leidinggevende heeft er ook belang bij dat jij gezond blijft en in staat bent om goed te functioneren op je werk. Door je leidinggevende op de hoogte te brengen dat je mantelzorg verleent, kunnen jullie samen op zoek naar oplossingen. Op die manier voorkom je samen dat je uitvalt op werk, en ben je het moment voor dat je werkzaamheden onder de mantelzorg gaat lijden.

'Mijn collega's zijn al druk genoeg met hun huidige werkzaamheden, ik wil ze niet met nog meer werk opzadelen'.

Uit onderzoek blijkt dat 39% van de mantelzorgers denkt dat collega's werkzaamheden niet kunnen of willen overnemen. Tegelijkertijd geeft 92% van de collega's aan wel werk te over te kunnen en willen nemen⁴. Wees hier dus als mantelzorger van bewust! Daarbij werk je in een team met gezamenlijke doelstellingen, dus je doet het werk met elkaar en je ondersteunt elkaar waar mogelijk.



VALKUILEN BIJ HET NIET BESPREEKBAAR MAKEN VAN MANTELZORG

In de praktijk blijkt dat het niet vanzelfsprekend is voor mantelzorgers om hun zorgsituatie op het werk te bespreken. Bijvoorbeeld uit angst om er later op aangekeken te worden, vanuit carrièreperspectief of omdat ze werk en privé gescheiden willen houden.

VOORBEELDEN VAN REDENEN OM HET NIET BESPREEKBAAR TE MAKEN:

'Ik vind het niet prettig om privé zaken te bespreken op werk. Ik houd werk en privé liever gescheiden'.

- Doordat werktijden en zorgtaken elkaar overlappen, kan het zijn dat je als mantelzorger minder functioneert op je werk. Daarom is het belangrijk dat je leidinggevende en collega's weten dat je mantelzorg verleent. Zij hebben dan meer begrip voor de situatie en zullen zich flexibeler opstellen.

'Als ze op mijn werk weten dat ik mantelzorg verleent, heeft dat misschien negatieve consequenties'

Het is begrijpelijk dat je als mantelzorger gaat nadenken over wat de gevolgen voor je werk kunnen zijn. Zorgen over het behoud van je baan kunnen extra opspelen als het met de organisatie wat minder gaat of als er economische onzekerheid is. Toch loont het om open te zijn en je verantwoordelijkheid te tonen aan je leidinggevende. Je leidinggevende heeft er ook belang bij dat jij gezond blijft en in staat bent om goed te functioneren op je werk. Door je leidinggevende op de hoogte te brengen dat je mantelzorg verleent, kunnen jullie samen op zoek naar oplossingen. Op die manier voorkom je samen dat je uitvalt op werk, en ben je het moment voor dat je werkzaamheden onder de mantelzorg gaat lijden.

'Mijn collega's zijn al druk genoeg met hun huidige werkzaamheden, ik wil ze niet met nog meer werk opzadelen'.

Uit onderzoek blijkt dat 39% van de mantelzorgers denkt dat collega's werkzaamheden niet kunnen of willen overnemen. Tegelijkertijd geeft 92% van de collega's aan wel werk te overte kunnen en willen nemen⁴. Wees hier dus als

4. MantelzorgNL.
Werkende mantelzorgers. Valkuilen en tips.

elkaar waar mogelijk.



IK BEN **WERKNEMER**

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS WERKNEMER DIE (MANTEL)ZORG VERLEENT?

Benoem dat je
mantelzorg verleent

**In gesprek met
je leidinggevende**



(Her)ken signalen van
overbelasting



Andere mogelijkheden
ter ondersteuning



Een volgende stap voor het vinden van een goede balans tussen mantelzorg en werk, is te gaan praten met je leidinggevende. Het is belangrijk om samen te kijken naar waar jij als mantelzorger behoefte aan hebt om op een duurzame manier zorgtaken met werk te combineren.

TER VOORBEREIDING VAN HET BESPREKEN VAN JOUW SITUATIE MET JE LEIDINGGEVENDE

Bij aanvang van het gesprek met je leidinggevende is het belangrijk dat jij als mantelzorger je behoeftes en eventuele hulpvraag duidelijk voor ogen hebt. Het beantwoorden van de volgende vragen helpt om helder te krijgen welke ondersteuning voor jou wenselijk is:

- Waar krijg ik op een dag energie van?
- Wat kost mij veel energie om te doen?
- Van welk probleem heb je momenteel het meeste last bij het combineren van zorg met werk? Wanneer zou dit probleem geen probleem meer zijn?
- Aan welke oplossingen denk je zelf?

Je kunt jouw situatie vooraf ook bespreken met een bedrijfsmaatschappelijk werker, HR-medewerker of vertrouwenspersoon.

Vertel je leidinggevende...

... waar je tegenaan loopt bij het combineren van mantelzorg en werk.

Welke obstakels ervaar je? Wat lukt er nog niet goed? Vertel je leidinggevende welk soort werkzaamheden nu lastig voor je zijn. Is het de hoeveelheid werk? Is het de inhoud van je werk? Zijn het bepaalde verantwoordelijkheden? Heb je moeite met tijdsdruk? Welke aanpassingen in je werkzaamheden zouden jou nu helpen?

... wat je nodig hebt om mantelzorg en werk te kunnen combineren.

Waar heb je behoefte aan? Zijn dat tijdelijke aanpassingen in je werkzaamheden? Zouden andere werktijden je kunnen helpen? Of helpt het je als je werkplek tijdelijk wijzigt?

... welke aanpassingen in je werkplek je kunnen helpen. Misschien is het mogelijk dat je soms/vaker thuiswerkt? Het kan ook zijn dat je nu graag bepaalde collega's meer om je heen wilt hebben. Welke aanpassingen van je werkplek zouden jou nu helpen?



IK BEN **WERKNEMER**

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS WERKNEMER DIE (MANTEL)ZORG VERLEENT?

Benoem dat je
mantelzorg verleent

**In gesprek met
je leidinggevende**



(Her)ken signalen van
overbelasting



Andere mogelijkheden
ter ondersteuning



BESPREEK VERVOLGENS SAMEN MET JE LEIDINGGEVENDE WAT ER MOGELIJK IS.

Zijn er tijdelijk aanpassingen mogelijk in je werkzaamheden, je werktijden of je werkplek? Wat is haalbaar? Natuurlijk kijkt je leidinggevende daarbij ook naar wat nodig is om het bedrijf of de organisatie draaiende te houden. Dat is óók zijn/haar rol. Verplaats je daarom in je leidinggevende. Het gaat om een win-win situatie voor jou én je werkgever.

Probeer samen te zoeken naar een werkbare situatie. Verken samen welke **(wettelijke) regelingen** voor jou als mantelzorger relevant zijn en welke aanvullende regelingen er in bijvoorbeeld de cao zijn opgenomen. Geef ook aan als er behoefte is aan **ondersteuning bij regeltaken** voor de zorg (bijvoorbeeld een mantelzorgmakelaar). Soms zijn werkgevers bereid om de kosten voor een mantelzorgmakelaar op zich te nemen, omdat de mantelzorger dan ook op werk goed blijft functioneren.

MAAK MET JE LEIDINGGEVENDE DUIDELIJKE AFSPRAKEN VOOR DE KOMENDE TIJD.

Evalueer in vervolggesprekken met je leidinggevende steeds hoe het gaat. Pas de afspraken zo nodig aan. Omdat de zorg die iemand geeft zich niet altijd laat plannen, kan het steeds veranderen wat je nodig hebt om mantelzorg en werk te kunnen combineren. Spreek af dat je tussendoor aangeeft als afspraken niet blijken te werken of als er toch iets anders nodig blijkt te zijn. Het voorstellen van een proefperiode om de gemaakte afspraken te proberen kan hierbij helpen.

Wees bij het evalueren hoe het gaat ook alert op signalen die op overbelasting duiden.

[Lees hier welke signalen horen bij overbelasting](#)



IK BEN **WERKNEMER**

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS WERKNEMER DIE (MANTEL)ZORG VERLEENT?

Benoem dat je mantelzorg verleent



In gesprek met je leidinggevende

(Her)ken signalen van overbelasting



Andere mogelijkheden ter ondersteuning



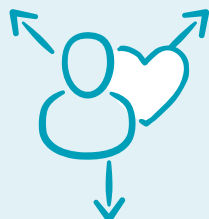
Het is van groot belang als mantelzorger goed voor jezelf te zorgen. Alleen door zelf gezond te eten, voldoende te slapen en regelmatig te ontspannen is het langdurig vol te houden om zorgtaken en werk te combineren.

In 2017 bleek uit onderzoek dat 8,6% van de 4,4 miljoen mantelzorgers overbelast is⁵.

Om uitval te voorkomen is het belangrijk tijdig de eerste signalen van overbelasting te herkennen. Door op tijd in te grijpen voorkom je overbelasting. Ongeveer 20% procent van de mantelzorgers is of dreigt overbelast te raken.

SIGNALEN DIE HOREN BIJ OVERBELASTING:

- Lichamelijke klachten: hoofd- of buikpijn, hyperventilatie, pijn in nek, schouders of rug, duizeligheid, vermoeidheid. Je kunt ook minder eetlust krijgen of juist voortdurend honger hebben.
- Psychische klachten: schuldgevoelens, concentratieproblemen, vergeetachtigheid, lusteloosheid, slaapproblemen, piekeren – snel geëmotioneerd raken – het gevoel van tijdsdruk.
- Gedragmatig: rusteloosheid, onverdraagzaamheid, chaotisch, gevoelens van agressie, verwaarlozing van het uiterlijk, meer roken en drinken, gebruik van kalmerende of stimulerende middelen.
- Gebrek aan vrije tijd
- Geen ruimte om jezelf te ontwikkelen op werk



Onder overbelaste mantelzorgers verleende het grootste deel zorg aan⁵:

- Een naaste met dementie of geheugenproblemen
- Een naaste met een psychisch probleem
- Een naaste met een terminale ziekte

Als je deze signalen bij jezelf bemerkt, ga dan in gesprek met je leidinggevende om te kijken hoe voor jou werk en mantelzorg beter te combineren is. Ook kan je met de bedrijfsarts in gesprek gaan om de signalen en jouw mantelzorgsituatie bespreekbaar te maken.

[Lees hier tips om overbelasting te voorkomen.](#)

Wat zijn de risico's voor overbelasting?



IK BEN **WERKNEMER**

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS WERKNEMER DIE (MANTEL)ZORG VERLEENT?

Benoem dat je mantelzorg verleent



In gesprek met je leidinggevende

(Her)ken signalen van overbelasting



Andere mogelijkheden ter ondersteuning



Het is van groot belang als mantelzorger goed voor jezelf te zorgen. Alleen door zelf gezond te eten, voldoende te slapen en regelmatig te ontspannen is het langdurig vol te houden om zorgtaken en werk te combineren.

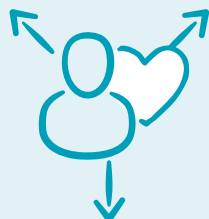
In 2017 bleek uit onderzoek dat 8,6% van de 4,4 miljoen mantelzorgers overbelast is⁵.

5. MantelzorgNL. Ondersteuning van overbelaste mantelzorgers, factsheet voor professionals.

Om uitval te voorkomen is het belangrijk tijdig de eerste signalen van overbelasting te herkennen. Door op tijd in te grijpen voorkom je overbelasting. Ongeveer 20% procent van de mantelzorgers is of dreigt overbelast te raken.

SIGNALEN DIE HOREN BIJ OVERBELASTING:

- Lichamelijke klachten: hoofd- of buikpijn, hyperventilatie, pijn in nek, schouders of rug, duizeligheid, vermoeidheid. Je kunt ook minder eetlust krijgen of juist voortdurend honger hebben.
- Psychische klachten: schuldgevoelens, concentratieproblemen, angst, lusteloosheid, slaapproblemen, piekeren – snel vermoeid raken – het gevoel van tijdsdruk. Angst, lusteloosheid, onverdraagzaamheid, chaotisch, gevoelens van agressie, verwaarlozing van het uiterlijk, meer roken en drinken, gebruik van kalmerende of stimulerende middelen.
- Gebrek aan vrije tijd
- Geen ruimte om jezelf te ontwikkelen op werk



Onder overbelaste mantelzorgers is het grootste deel zorg aan⁵:

- Een naaste met dementie of geheugenproblemen
- Een naaste met een psychisch probleem
- Een naaste met een terminale ziekte

5. MantelzorgNL. Ondersteuning van overbelaste mantelzorgers, factsheet voor professionals.

Als je bij jezelf merkt, ga dan in gesprek met je leidinggevende om te kijken hoe voor jou werk en mantelzorg beter te combineren is. Ook kan je met de bedrijfsarts in gesprek gaan om de signalen en jouw mantelzorgsituatie bespreekbaar te maken.

[Lees hier tips om overbelasting te voorkomen.](#)

Wat zijn de risico's voor overbelasting?



KADER SLUITEN ✕

WAT ZIJN DE RISICO'S VOOR OVERBELASTING?

Om te voorkomen dat het combineren van werk en mantelzorg als zwaar wordt ervaren, is het belangrijk om tijdig het gesprek met je leidinggevende aan te gaan. Het is voor iedere mantelzorger verschillend wanneer het combineren van werk en mantelzorg als (te) zwaar wordt ervaren. Probeer als mantelzorger goed voor jezelf na te gaan waar je energie van krijgt en wat juist veel energie kost. Op basis van cijfers zijn er een aantal risico's en omstandigheden te identificeren die overbelasting in de hand werken:

RISICO'S VOOR OVERBELASTING

- Mantelzorg die 24/7 uur doorgaat
- Het langdurig combineren van werk en zorgtaken
- Samenwonen met de zorgvrager
- De zorg niet kunnen delen met anderen
- Geen begrip uit de omgeving ervaren
- Het verslechteren van de gezondheid van de zorgvrager
- Een persoonlijkheidsverandering van een naaste

RISICOGROEPEN

Het risico op overbelasting is groter bij mantelzorgers die zorgen voor:

- Hun oudere partner
- Een naaste met geheugenproblemen of dementie
- Een naaste met psychische kwetsbaarheid
- Een naaste met een terminale ziekte

(OVER)BELASTING MONITOREN

Soms is het lastig om je eigen situatie als mantelzorger objectief te beoordelen. Er zijn een aantal instrumenten die helpen bij het evalueren van de ervaringen van mantelzorgers. Op deze manier is het mogelijk om binnen 5 minuten een beter beeld te krijgen van de belasting in jouw huidige situatie als mantelzorger.

Instrumenten die helpen om de belasting van mantelzorgers in kaart te brengen:

- [De mantelzorg Balanstest](#)
- [De 3-minuten check voor mantelzorgers](#)
- [Vragenlijst: Ervaren Druk door Informele Zorg-Plus \(EDIZ PLUS\)](#)
- [De Welzijnsmeter](#) (specifiek voor mantelzorgers van naasten met psychiatrische problemen)
- [Mantelzorgtest](#)

- Een naaste met een psychisch probleem
- Een naaste met een terminale ziekte

[Lees hier tips om overbelasting te voorkomen.](#)

Wat zijn de risico's voor overbelasting?





IK BEN **WERKNEMER**

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS WERKNEMER DIE (MANTEL)ZORG VERLEENT?

Benoem dat je
mantelzorg verleent



In gesprek met je
leidinggevende



(Her)ken signalen van
overbelasting

**Andere
mogelijkheden ter
ondersteuning**



Hulp vragen bij het verlenen van zorg is niet makkelijk. Bijvoorbeeld omdat je de zorgtaken zelf wilt doen of omdat je naaste niet door iemand anders verzorgd wil worden. De eerste stap voor jou als mantelzorger (en de zorgvrager) is om te accepteren de zorg te delen. Je zult merken dat mensen blij zijn iets voor je te kunnen betekenen. Als mantelzorger kan je beginnen bij jouw directe omgeving: is er hulp vanuit jouw directe omgeving mogelijk? En hoe logisch is het dat jij (alle) zorgtaken op je neemt?

Als er in de directe omgeving geen mogelijkheden zijn om de zorg te verdelen, kan er gekeken worden naar andere mogelijkheden ter ondersteuning. Daarnaast kan het soms wenselijk zijn om, naast je leidinggevende, jouw situatie te bespreken met een bedrijfsmaatschappelijk werker, HR-medewerker of vertrouwenspersoon.

RESPIJTZORG

Om als mantelzorger (meer) tijd voor jezelf te hebben en de mogelijkheid te hebben om te ontspannen, kan het (tijdelijk) delen van zorg met anderen (respijtzorg) een uitkomst bieden. Vrijwilligers, beroepskrachten of mensen uit de eigen omgeving kunnen zorgtaken overnemen om op die manier de mantelzorger te ontlasten. Dit kan incidenteel (bijvoorbeeld tijdens een vakantie) of structureel (bijvoorbeeld elke week een dagdeel).

[Lees hier meer over respijtzorg.](#)



- Bijna 9 van de 10 mantelzorgers (89%) maakten in 2017 geen gebruik van respijtzorg⁵.
- 21% van deze mantelzorgers gaf aan dat ze er echter wel gebruik van had willen maken⁵.



IK BEN **WERKNEMER**

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS WERKNEMER DIE (MANTEL)ZORG VERLEENT?

Benoem dat je mantelzorg verleent



In gesprek met je leidinggevende



(Her)ken signalen van overbelasting

Andere mogelijkheden ter ondersteuning



Hulp vragen bij het verlenen van zorg is niet makkelijk. Bijvoorbeeld omdat je de zorgtaken zelf wilt doen of omdat je naaste niet door iemand anders verzorgd wil worden. De eerste stap voor jou als mantelzorger (en de zorgvrager) is om te accepteren de zorg te delen. Je zult merken dat mensen blij zijn iets voor je te kunnen betekenen. Als mantelzorger kan je beginnen bij jouw directe omgeving: is er hulp vanuit jouw directe omgeving mogelijk? En hoe logisch is het dat jij (alle) zorgtaken op je neemt?

Als er in de directe omgeving geen mogelijkheden zijn om de zorg te verdelen, kan er gekeken worden naar andere mogelijkheden ter ondersteuning. Daarnaast kan het soms wenselijk zijn om, naast je leidinggevende, jouw situatie te bespreken met een bedrijfsmaatschappelijk werker, HR-medewerker of vertrouwenspersoon.

RESPIJTZORG

Om als mantelzorger (meer) tijd voor jezelf te hebben en de mogelijkheid te hebben om te ontspannen, kan het (tijdelijk) delen van zorg met anderen (respijtzorg) een uitkomst bieden. Vrijwilligers, beroepskrachten of mensen uit de eigen omgeving kunnen zorgtaken overnemen om op die manier de mantelzorger te ontlasten. Dit kan incidenteel (bijvoorbeeld tijdens een vakantie) of structureel (bijvoor-



- Bijna 9 van de 10 mantelzorgers (89%) maakten in 2017 geen gebruik van respijtzorg⁵.
- 21% van deze mantelzorgers aan dat ze er echter wel gebruik van had willen maken⁵.

6. MantelzorgNL. Mantelzorgers maken minder gebruik van respijt dan ze zouden willen, 2018.



gdeel).

[respijtzorg.](#)



IK BEN **WERKNEMER**

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS WERKNEMER DIE (MANTEL)ZORG VERLEENT?

Benoem dat je
mantelzorg verleent



In gesprek met je
leidinggevende



(Her)ken signalen van
overbelasting

**Andere
mogelijkheden ter
ondersteuning**



EEN CLIËNTONDERSTEUNER INSCHAKELEN

De cliëntondersteuner is bekend met het zorgaanbod in jouw omgeving en helpt bij het maken van keuzes over zorg en ondersteuning.

[Lees hier meer over de cliëntondersteuner.](#)

EEN MANTELZORGMAKELAAR INSCHAKELEN

Een mantelzorgmakelaar ondersteunt mantelzorgers door regeltaken op het gebied van zorg, wonen, welzijn, financiën en de combinatie werk/mantelzorg op zich te nemen. Dit zorgt ervoor dat mantelzorgers minder belast worden, omdat het taken betreft die als lastig worden ervaren of waar de mantelzorger zelf geen tijd voor heeft. Een mantelzorgmakelaar kan ook ingezet worden om te helpen het gesprek met de werkgever aan te gaan.

[Lees hier meer over de mantelzorgmakelaar.](#)

EEN MANTELZORGCONSULENT INSCHAKELEN

Een mantelzorgconsulent biedt ondersteuning bij het verkennen van laagdrempelige voorzieningen zoals vrijwillige hulp of een mantelzorgmaatje. Een mantelzorgconsulent werkt meestal bij een steunpunt mantelzorg en zet in op het vergroten van de draagkracht van mantelzorgers door individuele- of groepsbegeleiding.

[Lees hier meer over de mantelzorgconsulent.](#)



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS LEIDINGGEVENDE VOOR WERKNEMERS DIE MANTELZORG VERLENEN?

Handvatten om
je werknemer tot
steun te zijn



Maak mantelzorg
bespreekbaar



In gesprek met
je werknemer



(Her)ken signalen
van overbelasting



Welke maatwerk-
oplossingen en
regelingen zijn er



Als organisatie wil je dat je werknemers duurzaam inzetbaar zijn en met plezier, bevologenheid en bovenal in goede gezondheid aan het werk kunnen. Omdat het combineren van mantelzorg en werk als zwaar kan worden ervaren, is het belangrijk om binnen de organisatie aandacht te hebben voor het thema mantelzorg. Op die manier blijven werknemers duurzaam inzetbaar en voorkom je dat mantelzorgers minder gaan werken of zelfs uitvallen. Omdat 1 op de 4 werkenden mantelzorg verleent, is de kans groot dat er binnen jouw organisatie ook werknemers zijn die mantelzorg verlenen.

Als leidinggevende streef je ook naar een duurzame inzetbaarheid van je werknemers. Mantelzorgers geven aan dat bespreekbaarheid, steun en begrip op de werkvloer de belangrijkste voorwaarden zijn voor een goede balans tussen mantelzorg en werk. Daarnaast zijn flexibiliteit en maatwerk essentieel om werk en mantelzorg goed te combineren.

ALS LEIDINGGEVENDE KAN JE OP VERSCHILLENDE MANIEREN JE WERKNEMERS DIE MANTELZORG VERLENEN ONDERSTEUNEN:

Het bespreekbaar maken van het thema mantelzorg

Ga en blijf in gesprek met werkende mantelzorgers om te peilen waar behoefte aan is en hoe de werknemer goed inzetbaar kan blijven

- Geef aandacht en begrip aan je werknemers die werk met zorgtaken combineren
- Wijs werknemers op interne ondersteuning
 - Bedrijfsmaatschappelijk werkers, preventiemedewerkers, vertrouwenspersoon of arbodeskundigen kunnen mantelzorgers ondersteunen.
- Wijs werknemers op regelingen buiten de organisatie: denk bijvoorbeeld aan gemeentelijke ondersteuning of een mantelzorgmakelaar.



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS LEIDINGGEVENDE VOOR WERKNEMERS DIE MANTELZORG VERLENEN?

Handvatten om
je werknemer tot
steun te zijn



Maak mantelzorg
bespreekbaar



In gesprek met
je werknemer



(Her)ken signalen
van overbelasting



Welke maatwerk-
oplossingen en
regelingen zijn er



Houd signalen van overbelasting in de gaten

- Wees alert op verandering (lichamelijk, emotioneel of in gedrag) bij werknemers die mantelzorg verlenen.

Denk mee met je werknemers: zoek samen met je werknemer naar oplossingen op maat.

- Vraag aan werkende mantelzorgers wat zij nodig hebben om werk en zorg duurzaam te combineren.
- Maak samen praktische afspraken, bijvoorbeeld:
 - Telefonisch bereikbaar mogen zijn tijdens werktijd
 - Mogelijkheid om afspraken met bijvoorbeeld behandelaars in werktijd te plannen

Ken alle regelingen en faciliteiten die de organisatie biedt ter ondersteuning van mantelzorgers

- Communiceer alle regelingen en faciliteiten die de organisatie biedt ter ondersteuning voor mantelzorgers.



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS LEIDINGGEVENDE VOOR WERKNEMERS DIE MANTELZORG VERLENEN?

Handvatten om
je werknemer tot
steun te zijn

**Maak mantelzorg
bespreekbaar**



In gesprek met
je werknemer



(Her)ken signalen
van overbelasting



Welke maatwerk-
oplossingen en
regelingen zijn er



ALS LEIDINGGEVENDE KAN JE ERVOOR ZORGEN DAT HET THEMA MANTELZORG BESPREEKBAAR WORDT:

Vraag actief naar de combinatie werk en mantelzorg bij werknemers.

- Dit kan ook door een vast bespreekpunt in te plannen om dit onder werknemers te peilen.
- Werk en mantelzorg is een terugkerend thema tijdens formele gesprekken (bijv. functioneringsgesprekken).

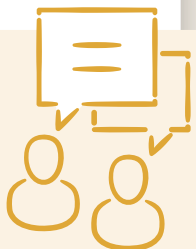
Een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid binnen een organisatie begint bij het bespreekbaar maken van mantelzorg op de werkvloer. Als het een onderwerp is waar werknemers vrijuit over kunnen en willen praten, ben je als organisatie in staat om helder te krijgen welke werknemers werk combineren met zorgtaken. Een open cultuur binnen de organisatie is dus een win-win voor zowel de werknemers als de werkgever.

Creëer een open cultuur waarin werknemers begrip hebben voor de mantelzorgsituatie van collega's.

- Spreek met werknemers over de invloed van privéomstandigheden op het werk tijdens werk- en of teamoverleg.
 - Benoem tijdens dit overleg het beleid binnen de organisatie op het gebied van mantelzorg).
- Aandacht te geven aan het onderwerp en werkende mantelzorgers
- Begrip te tonen aan werkende mantelzorgers.

Een voorbeeld om het thema bespreekbaar te maken en te horen hoe je werknemers over de combinatie werk en mantelzorg denken, is het Lagerhuisdebat. Kijk [hier](#) voor meer informatie.

Uit onderzoek³ blijkt dat 44% van de leidinggevende van werkende mantelzorgers, niet op de hoogte is van het feit dat hun werknemer mantelzorg verleent.





IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS LEIDINGGEVENDE VOOR WERKNEMERS DIE MANTELZORG VERLENEN?

Handvatten om
je werknemer tot
steun te zijn

**Maak mantelzorg
bespreekbaar**



In gesprek met
je werknemer



(Her)ken signalen
van overbelasting



Welke maatwerk-
oplossingen en
regelingen zijn er



ALS LEIDINGGEVENDE KAN JE ERVOOR ZORGEN DAT HET THEMA MANTELZORG BESPREEKBAAR WORDT:

Vraag actief naar de combinatie werk en mantelzorg bij werknemers.

- Dit kan ook door een vast bespreekpunt in te plannen om dit onder werknemers te peilen.
- Werk en mantelzorg is een terugkerend thema tijdens formele gesprekken (bijv. functioneringsgesprekken).

Een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid binnen een organisatie begint bij het bespreekbaar maken van mantelzorg op de werkvloer. Als het een onderwerp is waar werknemers vrijuit over kunnen en willen praten, ben je als organisatie in staat om helder te krijgen welke werknemers werk combineren met zorgtaken. Een open cultuur binnen de organisatie is dus een win-win voor zowel de werknemers als de werkgever.

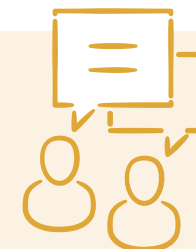
Creëer een open cultuur waarin werknemers begrip hebben voor de mantelzorgsituatie van collega's.

- Spreek met werknemers over de invloed van privéomstandigheden op het werk tijdens werk- en of teamoverleg.
 - Benoem tijdens dit overleg het beleid binnen de organisatie op het gebied van mantelzorg).
- Aandacht te geven aan het onderwerp en werkende mantelzorgers
- Begrip te tonen aan werkende mantelzorgers.

Een voorbeeld om het thema bespreekbaar te maken en te horen hoe je werknemers over de combinatie werk en mantelzorg denken, is het Lagerhuisdebat. Kijk [hier](#) voor meer informatie.

3. Stichting Werk&mantelzorg.
Publicatie Werk&Mantelzorg Monitor 2020.

Uit onderzoek³ blijkt dat 44% van de leidinggevende van werkende mantelzorgers, niet op de hoogte is van het feit dat hun werknemer mantelzorg verleent.





IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS LEIDINGGEVENDE VOOR WERKNEMERS DIE MANTELZORG VERLENEN?

Handvatten om
je werknemer tot
steun te zijn →

Maak mantelzorg
bespreekbaar

In gesprek met
je werknemer ↓

(Her)ken signalen
van overbelasting →

Welke maatwerk-
oplossingen en
regelingen zijn er →

Door in gesprek te blijven met je werknemers blijf je peilen wat er voor je werknemer nodig is om op een duurzame manier werk met zorgtaken te kunnen combineren. Wees je er als leidinggevende van bewust dat flexibiliteit en maatwerk essentieel zijn om werk en mantelzorg goed te combineren: iedere zorgsituatie is anders en vraagt dus om een andere oplossing. Zorg er daarom voor dat je in gesprek gaat en blijft met je werknemer over zijn/haar inzetbaarheid. Bespreek samen hoe je werknemer het werk weer kan gaan hervatten.

DOOR IN NAUW CONTACT MET JE WERKNEMER TE STAAN, WIL JE:

- helder krijgen welke behoeftes en obstakels er zijn bij je werknemer
- samen kijken naar maatwerkoplossingen die aansluiten bij de behoeftes en obstakels van je werknemer
- heldere afspraken maken

Vraag je werknemer ...

... **hoe het op dit moment gaat**. Hoe gaat het vandaag? Hoe is het afgelopen dagen of week gegaan? Hoe gaat het met de persoon waar mantelzorg aan verleend wordt? Geef je werknemer de ruimte om te vertellen. Luister. Een luisterend oor, aandacht en begrip. Dat is de steun die jij nu kan bieden!

... **waar hij/zij tegenaan loopt bij het combineren van mantelzorg en werk**. Welke obstakels ervaart je werknemer? Wat lukt er nog niet goed? Probeer te achterhalen welk soort werkzaamheden nu lastig voor zijn je werknemer. Is het de hoeveelheid werk? Is het de inhoud van het werk? Zijn het bepaalde verantwoordelijkheden? Welke aanpassingen in je werkzaamheden zouden jouw werknemer nu helpen?

... **van welke werkzaamheden hij/zij nu energie krijgt**. Het combineren van werk en zorgtaken kan veel energie kosten. Het is daarom beter om je werknemer even geen werkzaamheden te laten doen die vooral veel energie kosten. Die kan je werknemer later weer



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS LEIDINGGEVENDE VOOR WERKNEMERS DIE MANTELZORG VERLENEN?



oppakken. Je kunt je werknemer vragen een lijstje te maken van werkzaamheden en werkomstandigheden die op dit moment energie geven en die veel energie kosten. Bespreek dat vervolgens met je werknemer.

... ook wat hij/zij nodig heeft om rouw en werk te kunnen combineren.

Waar is behoefte aan? Zijn dat tijdelijke aanpassingen in werkzaamheden? Zouden andere werktijden kunnen helpen? Of helpt het als de werkplek tijdelijk wijzigt?

BESPREEK VERVOLGENS SAMEN MET JE WERKNEMER WAT ER MOGELIJK IS.

Als duidelijk is waar je werknemer tegenaan loopt en wat zou kunnen helpen is het goed te bespreken wat er mogelijk is. Zorg als leidinggevende dat je werknemer op de hoogte is van de verschillende (wettelijke) regelingen. Bespreek hier ook de aanvullende maatregelen die eventueel in de cao zijn opgenomen. Wijs werknemers op interne ondersteuning (zoals bedrijfsmaatschappelijk werkers,

preventiemedewerkers, vertrouwenspersoon of arbodeskundigen) en regelingen buiten de organisatie (zoals gemeentelijke ondersteuning of mantelzorgmakelaar) die je werknemer kunnen ondersteunen.

Kijk vervolgens samen naar hoe deze regelingen ondersteunend kunnen zijn voor de specifieke situatie van je werknemer. Iedere zorgsituatie is anders en vraagt om een andere oplossing. Ga met elkaar in gesprek over welke aanpassingen in werkzaamheden, werktijden of werkplek er mogelijk zijn. Wat is haalbaar? Hebben collega's ruimte om taken over te nemen? Geef aan dat je als leidinggevende ook rekening moet houden met wat nodig is voor het bedrijf of de organisatie. Probeer samen te zoeken naar een werkbare situatie.

- Welke ruimte is er voor oplossingen op maat die passen bij de specifieke situatie van je werknemer.
- Van welke (wettelijke) regelingen kan je werknemer in deze periode mogelijk gebruik maken.



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS LEIDINGGEVENDE VOOR WERKNEMERS DIE MANTELZORG VERLENEN?



MAAK MET JE WERKNEMER DUIDELIJKE AFSPRAKEN VOOR DE KOMENDE TIJD.

Evalueer in vervolggesprekken met je werknemer steeds hoe het gaat. Pas jullie afspraken zo nodig aan. Omdat de zorg die iemand geeft zich niet altijd laat plannen, kan het steeds veranderen wat je werknemer nodig heeft om mantelzorg en werk te kunnen combineren. Vraag je werknemer tussendoor ook aan te geven als afspraken niet blijken te werken of als er toch iets anders nodig blijkt te zijn.

Als leidinggevende gaat het er dus om in gesprek blijven en steeds te peilen hoe de werknemer goed inzetbaar kan blijven. Wat is lastig? Wat is er nodig? Hoe gaan we dat de komende tijd doen? Wees ook alert op signalen die kunnen duiden op overbelasting.

VALKUILEN

Mensen hebben de neiging advies te geven, oplossingen te bieden en te vertellen over eigen ervaringen of die van kennissen. Ook denken we al gauw wel te weten wat de ander bedoelt en voelt en vullen het soms al zelf in. Dit is in veel gevallen niet met een slechte intentie, maar het is juist zaak om er achter te komen waar je werknemer behoefte aan heeft. Stel dus als leidinggevende veel vragen over de behoeftes en de problemen waar je werknemer door het combineren van zorg en werk mee kampt.

Merk bij jezelf op als je advies wilt geven, wilt oplossen, vertellen of invullen. Bemerkt het bij jezelf en probeer het niet te doen. Je kan het ook even benoemen: "ik merk dat ik het net voor je ging invullen! Het is natuurlijk voor iedereen anders. Hoe is het eigenlijk voor jou?"



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS LEIDINGGEVENDE VOOR WERKNEMERS DIE MANTELZORG VERLENEN?

Handvatten om
je werknemer tot
steun te zijn



Maak mantelzorg
bespreekbaar



In gesprek met
je werknemer

**(Her)ken signalen
van overbelasting**



Welke maatwerk-
oplossingen en
regelingen zijn er



Om uitval te voorkomen is het belangrijk tijdig de eerste signalen van overbelasting bij je werknemers te herkennen. Door op tijd in te grijpen voorkom je overbelasting, waardoor je werknemers langdurig mantelzorg kunnen combineren met werk. Ongeveer 20% procent van de mantelzorgers zijn of dreigen overbelast te raken.

- HR in organisaties schat het aandeel in verzuim veroorzaakt door mantelzorg op 18% en het aandeel in verzuimkosten op 19%⁷.
- Een dag ziekteverzuim kost de werkgever al snel €250,00 per dag⁷.

SIGNALEN DIE KUNNEN DUIDEN OP OVERBELASTING

Lichamelijke signalen:

- hoofd- of buikpijn, hyperventilatie,
- fysieke klachten: pijn in nek, schouders of rug,
- vermoeidheid,
- afvallen of aankomen.

Gedragmatig:

- rusteloosheid,
- chaotisch,
- concentratieproblemen,
- snel geëmotioneerd raken,
- snel geprikkeld zijn.

Andere signalen:

- verwaarlozing van het uiterlijk,
- vaker enkele dagen vrij nemen,
- minder flexibel bij overwerk of het wisselen van dagen,
- meer fouten maken,
- werkzaamheden die blijven liggen of vergeten worden,
- niet (meer) meegaan met een uitstapje, borrel of heidag,
- regelmatig verzuimen.

Het ondersteunen van mantelzorgers bij (het vermoeden van) overbelasting

Het meten van (over)belasting bij mantelzorgers



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS LEIDINGGEVENDE VOOR WERKNEMERS DIE MANTELZORG VERLENEN?

Handvatten om
je werknemer tot
steun te zijn



Maak mantelzorg
bespreekbaar



In gesprek met
je werknemer

**(Her)ken signalen
van overbelasting**



Welke maatwerk-
oplossingen en
regelingen zijn er



Om uitval te voorkomen is het belangrijk tijdig de eerste signalen van overbelasting bij je werknemers te herkennen. Door op tijd in te grijpen voorkom je overbelasting, waardoor je werknemers langdurig mantelzorg kunnen combineren met werk. Ongeveer 20% procent van de mantelzorgers zijn of dreigen overbelast te raken.

- HR in organisaties schat het aandeel in verzuim veroorzaakt door mantelzorg op 18% en het aandeel in verzuimkosten op 19%⁷.
- Een dag ziekteverzuim kost een organisatie gemiddeld €250,00 per dag⁷.

7. Stichting Werk&mantelzorg.
factsheet Werk&Mantelzorg in de zorg 2019.

SIGNALEN DIE KUNNEN DUIDEN OP OVERBELASTING

Lichamelijke signalen:

- hoofd- of buikpijn, hyperventilatie,
- fysieke klachten: pijn in nek, schouders of rug,
- vermoeidheid,
- afvallen of aankomen.

Gedragmatig:

- rusteloosheid,
- chaotisch,
- concentratieproblemen,
- snel geëmotioneerd raken, prikkelbaar of overgeprikkeld zijn.

Andere signalen:

- verwaarlozing van het uiterlijk,
- vaker enkele dagen vrij nemen,
- minder flexibel bij overwerk of het wisselen van dagen,
- meer fouten maken,
- werkzaamheden die blijven liggen of vergeten worden,
- niet (meer) meegaan met een uitstapje, borrel of heidag,
- regelmatig verzuimen.

Het ondersteunen van mantelzorgers bij (het vermoeden van) overbelasting

Het meten van (over)belasting bij mantelzorgers



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS LEIDINGGEVENDE VOOR WERKNEMERS DIE MANTELZORG VERLENEN?

Handvatten om
je werknemer tot
steun te zijn

Maak mantelzorg

In gesprek met

(Her)ken signalen

Welke maatwerk-
oplossingen en
regelingen zijn er

KADER SLUITEN ✕

HET ONDERSTEUNEN VAN MANTELZORGERS BIJ (HET VERMOEDEN VAN) OVERBELASTING

Het is vooral van belang om in gesprek te blijven met werknemers die mantelzorg combineren met werk. Op die manier hou je als leidinggevende een vinger aan de pols en blijf je op de hoogte van de situatie van je werknemer. Je kan werknemers ook wijzen op de mogelijkheid om in gesprek te gaan met de bedrijfsarts om eventuele signalen als gevolg van hun situatie als mantelzorger te bespreken.

Gedragmatig:

- rusteloosheid,
- chaotisch,
- concentratieproblemen,
- snel geëmotioneerd raken,
- snel geprikkeld zijn.

andere signalen:

- verwaarlozing van het uiterlijk,
- vaker enkele dagen vrij nemen,
- minder flexibel bij overwerk of
- het wisselen van dagen,
- meer fouten maken,
- werkzaamheden die blijven liggen of vergeten worden,
- niet (meer) meegaan met een uitstapje, borrel of heidag,
- regelmatig verzuimen.

Om uitval te voorkomen is het belangrijk om de eerste signalen van overbelasting te herkennen. Door op tijd in te grijpen kan overbelasting, waardoor je werknemers die mantelzorg kunnen combineren met werk, 20% procent van de mantelzorgers overbelast te raken.

- HR in organisaties schat het aandeel in verzuim veroorzaakt door mantelzorg op 18% en het aandeel in verzuimkosten op 19%⁷.
- Een dag ziekteverzuim kost de werkgever al snel €250,00 per dag⁷.

Het ondersteunen van mantelzorgers bij (het vermoeden van) overbelasting

Het meten van (over)belasting bij mantelzorgers



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS LEIDINGGEVENDE VOOR WERKNEMERS DIE MANTELZORG VERLENEN?

Handvatten om
je werknemer tot
steun te zijn



HET METEN VAN (OVER)BELASTING BIJ MANTELZORGERS

Instrumenten die je werknemers kunt aanbieden om de belasting in kaart te brengen:

- [De mantelzorg Balanstest](#)
- [De 3-minuten check voor mantelzorgers](#)
- [Vragenlijst: Ervaren Druk door Informele Zorg-Plus \(EDIZ PLUS\)](#)
- [De Welzijnsmeter](#) (specifiek voor mantelzorgers van naasten met psychiatrische problemen)
- [Mantelzorgtest](#)

KADER SLUITEN ✕



Welke maatwerk-
oplossingen en
regelingen zijn er



Om uitval te voorkomen is het belangrijk om de eerste signalen van overbelasting te herkennen. Door op tijd in te grijpen kan overbelasting, waardoor je werknemers minder flexibel bij overwerk of mantelzorg kunnen combineren, voor 20% procent van de mantelzorgers overbelast te raken.

- HR in organisaties schat het aandeel in verzuim veroorzaakt door mantelzorg op 18% en het aandeel in verzuimkosten op 19%⁷.
- Een dag ziekteverzuim kost de werkgever al snel €250,00 per dag⁷.

- rusteloosheid,
- chaotisch,
- concentratieproblemen,
- snel geëmotioneerd raken,
- snel geprikkeld zijn.

andere signalen:

- verwaarlozing van het uiterlijk,
- vaker enkele dagen vrij nemen,
- minder flexibel bij overwerk of overwerk wisselen van dagen,
- meer fouten maken,
- werkzaamheden die blijven liggen of vergeten worden,
- niet (meer) meegaan met een uitstapje, borrel of heidag,
- regelmatig verzuimen.

Het ondersteunen van mantelzorgers bij (het vermoeden van) overbelasting

Het meten van (over)belasting bij mantelzorgers



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS LEIDINGGEVENDE VOOR WERKNEMERS DIE MANTELZORG VERLENEN?

Handvatten om
je werknemer tot
steun te zijn



Maak mantelzorg
bespreekbaar



In gesprek met
je werknemer



(Her)ken signalen
van overbelasting

Welke maatwerk-
oplossingen en
regelingen zijn er



WELKE RUIMTE ER IS VOOR MAATWERKOPLOSSINGEN

Om jouw werknemers die mantelzorg verlenen te ondersteunen en te voorkomen dat zij overbelast raken, is het van belang als leidinggevende handvatten te bieden.

Maar, iedere mantelzorgzorgsituatie is anders en vraagt dus om een andere oplossing. Het is dus belangrijk om met de mantelzorger samen te kijken naar oplossingen op maat. Flexibiliteit en maatwerk om werk en mantelzorg goed te combineren is essentieel. Door in gesprek te gaan en blijven met je werknemer kan je samen kijken naar hoe invulling gegeven kan worden aan de behoeften van je werknemer. Wat is er binnen jouw organisatie mogelijk; welke (tijdelijke) aanpassingen in werkzaamheden, werktijden en werkplek zijn er mogelijk en passen bij de specifieke situatie van je werknemer? Heb er ook oog voor wat deze aanpassingen betekenen voor directe collega's van de betreffende werknemer. Het is natuurlijk niet de bedoeling dat zij door deze aanpassingen overbelast raken.

WELKE REGELINGEN ER ZIJN

Het combineren van werk en zorg kan lastig zijn. Er zijn verschillende wettelijke regelingen die je werknemer die mantelzorg verleent kunnen ondersteunen bij het combineren van werk en zorgtaken. En daarnaast zijn er binnen jouw organisatie misschien nog aanvullende regelingen, bijvoorbeeld in de cao. Als leidinggevende is het belangrijk van deze regelingen op de hoogte te zijn. Of, in ieder geval te weten dat ze er zijn en waar je werknemer meer informatie kan vinden.

Combineren van werk en mantelzorg

Welke (wettelijke) regelingen zijn er?

[Lees hier voorbeelden van de \(wettelijke\) regelingen toegepast in de praktijk.](#)

Voorbeelden van mogelijkheden tot maatwerk



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

KADER SLUITEN ✕

WAT KAN IK...

VOORBEELDEN VAN MOGELIJKHEDEN TOT MAATWERK

- Jobrotation: tijdelijk of permanent van baan wisselen met een collega binnen de organisatie.
- Jobsharing: samen met een collega een baan delen.
- Werknemers wijzen op regelingen in de cao.
 - In de cao kan als secundaire arbeidsvoorwaarde worden opgenomen dat de werkgever een mantelzorgmakelaar of het lokale steunpunt mantelzorg inschakelt voor de werknemers met mantelzorgtaken. Deze neemt regelwerk uit handen en biedt informatie waardoor een werknemer minder belast wordt door mantelzorg. Als dit binnen jouw organisatie in de cao staat, wijs werknemers op deze mogelijkheden tot ondersteuning.
- (tijdelijk) Bepaalde taken niet doen, of kortere of langere diensten draaien.
 - Om dit werk op te vangen, is het een mogelijkheid om te kijken of collega's taken over kunnen nemen.
- Overuren sparen: bij onverwachte zorgsituaties kunnen de overuren opgenomen worden.
- Flexibel 'verlofmandje' in uren of geld.
 - Bij het voldoen aan vooraf bepaalde voorwaarden, kan een werknemer door de leidinggevende ter beschikking gesteld budget of uren opnemen om mantelzorg te verlenen.
- Zelf-roostering/zeggenschap over rooster.
 - Werkende mantelzorgers hebben baat bij invloed op het werkrooster. Deze invloed kan in de cao worden vastgelegd, bijv. dat rekening gehouden wordt met de voorkeuren van de werknemer, dat het rooster in overleg tot stand komt, of via zelf-roostering.

Voor meer informatie over mantelzorgvriendelijke bepalingen in de cao of personeelsreglement, kijk [hier](#).

Voorbeelden van mogelijkheden tot maatwerk

[toegepast in de praktijk.](#)



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS LEIDINGGEVENDE VOOR WERKNEMERS DIE MANTELZORG VERLENEN?

KADER SLUITEN ✕

HET COMBINEREN VAN WERK EN MANTELZORG

De zorg die iemand geeft laat zich niet altijd plannen. Soms moet een mantelzorger onverwacht iets regelen of moet hij/zij direct naar de zorgvrager toe om te helpen. Ook de intensiteit van de zorg kan variëren, evenals de dagen waarop hulp nodig is. De ene week kan er meer hulp nodig zijn dan de andere week. De zorgvraag kan ook steeds groter worden doordat de gezondheid van de hulpbehoevende steeds verder achteruit gaat. De duur van de mantelzorg is vaak ook niet duidelijk.

Dit alles maakt dat het combineren van mantelzorg met werk lastig kan zijn.

Daarbij kan het verlenen van mantelzorg veel energie kosten. Soms is het niet eens de zorg zelf, maar het zich zorgen maken of verdriet hebben om je naaste aan wie je zorg verleent.

Combineren van werk en mantelzorg

Welke (wettelijke) regelingen zijn er?

[Lees hier voorbeelden van de \(wettelijke\) regelingen toegepast in de praktijk.](#)

Voorbeelden van mogelijkheden tot maatwerk

HANDREIKING MANTELZORG EN WERK

COMBINEREN VAN WERK MET ZORG VOOR EEN NAASTE MET LANGDURIGE GEZONDHEIDSPROBLEMEN

Terug naar
keuzepagina



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

Er zijn verschillende regelingen die een werkende mantelzorgers kunnen ondersteunen bij het combineren van werk en zorgtaken. Deze verschillende (wettelijke) regelingen helpen bij het vinden van een balans tussen werk en mantelzorg.

Calamiteitenverlof



Zorgverlof



De Wet flexibel werken



Afwijkende afspraken
of voorwaarden



WETTELIJKE (VERLOF)REGELINGEN

Zo zijn er twee wettelijke verlofregelingen en is er de Wet Flexibel Werken.

Calamiteitenverlof

Zorgverlof

De Wet Flexibel Werken

Als je organisatie een cao heeft of als er een regeling is van de personeelsvertegenwoordiging kunnen daarin afwijkende afspraken of voorwaarden staan. Als dit zo is, gelden de afspraken die in de cao of regelingen van de personeelsvertegenwoordiging staan.

Afwijkende afspraken of voorwaarden

Heb je op je werk een afdeling HR of Personeelszaken?
Je kunt daar de cao en/of aanvullende afspraken inzien of opvragen.

Kijk [hier](#) voor voorbeelden uit de praktijk met deze (wettelijke) regelingen.

DE MEEST GEBRUIKTE REGELINGEN³:

- Flexibele werktijden (45%)
- Thuis werken (42%)
- Parttime werken (34%)



MINDER DAN 10% VAN DE MANTELZORGERS MAAKT GEBRUIK VAN DE WETTELIJKE VERLOFREGELINGEN³:

- 9% van de mantelzorgers maakt gebruik van kortdurend zorgverlof.
- 3% van de mantelzorgers maakt gebruik van langdurend zorgverlof.
- 6% van de mantelzorgers maakt gebruik van calamiteitenverlof.
- 51% van de mantelzorgers geeft aan niet te weten welke ondersteuningsmogelijkheden er zijn bij werkgever.
- De meest genoemde oorzaak (48%) door mantelzorgers die een slechte balans tussen werk en mantelzorg ervaren, is onbekendheid met de regelingen waar men gebruik van kan maken.

HANDREIKING MANTELZORG EN WERK

COMBINEREN VAN WERK MET ZORG VOOR EEN NAASTE MET LANGDURIGE GEZONDHEIDSPROBLEMEN

Terug naar
keuzepagina



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

Er zijn verschillende regelingen die een werkende mantelzorgers kunnen ondersteunen bij het combineren van werk en zorgtaken. Deze verschillende (wettelijke) regelingen helpen bij het vinden van een balans tussen werk en mantelzorg.

Calamiteitenverlof



Zorgverlof



De Wet flexibel werken



Afwijkende afspraken
of voorwaarden



WETTELIJKE (VERLOF)REGELINGEN

Zo zijn er twee wettelijke verlofregelingen en is er de Wet Flexibel Werken.

Calamiteitenverlof

Zorgverlof

De Wet Flexibel Werken

Als je organisatie een cao heeft of als er een regeling is van de personeelsvertegenwoordiging kunnen daarin afwijkende afspraken of voorwaarden staan. Als dit zo is, gelden de afspraken die in de cao of regelingen van de personeelsvertegenwoordiging staan.

Afwijkende afspraken of voorwaarden

Heb je op je werk een afdeling HR of Personeelszaken?
Je kunt daar de cao en/of aanvullende afspraken inzien of opvragen.

Kijk [hier](#) voor voorbeelden uit de praktijk met deze (wettelijke) regelingen.

DE MEEST GEBRUIKTE REGELINGEN³:

- Flexibele werktijden (45%)
- Thuis werken (42%)
- Parttime werken (38%)



³ Stichting Werk&mantelzorg.
Publicatie Werk&Mantelzorg Monitor 2020.

MINDER DAN 10% VAN DE MANTELZORGERS MAAKT GEBRUIK VAN DE WETTELIJKE VERLOFREGELINGEN³:

- 9% van de mantelzorgers maakt gebruik van kortdurend zorgverlof.
- 3% van de mantelzorgers maakt gebruik van langdurend zorgverlof.
- 6% van de mantelzorgers maakt gebruik van calamiteitenverlof.
- 51% van de mantelzorgers geeft aan niet te weten welke ondersteuningsmogelijkheden er zijn bij werkgever.
- De meest genoemde oorzaak (48%) door mantelzorgers die een slechte balans tussen werk en mantelzorg ervaren, is onbekendheid met de regelingen waar men gebruik van kan maken.

HANDREIKING MANTELZORG EN WERK

COMBINEREN VAN WERK MET ZORG VOOR EEN NAASTE MET LANGDURIGE GEZONDHEIDSPROBLEMEN

Terug naar
keuzepagina



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

Calamiteitenverlof



Zorgverlof



De Wet flexibel werken



Afwijkende afspraken
of voorwaarden



Dit verlof kan de mantelzorger opnemen als hij/zij onverwacht direct vrij moet zijn. Bijvoorbeeld als de persoon waarvoor de mantelzorger zorgt, acuut ondersteuning nodig heeft. Het verlof duurt zo lang als nodig is om de eerste zaken te regelen. Soms is dat een paar uur, soms enkele dagen. Iedereen heeft recht op calamiteitenverlof, ook als je een tijdelijk contract hebt of nog in de proeftijd zit.

Een werkgever kan een redelijk verzoek voor calamiteitenverlof niet weigeren. De mantelzorger moet het verlof wel zo snel mogelijk bij de werkgever melden. Daarbij moet hij/zij aangeven hoelang het verlof naar verwachting duurt. Er geldt geen maximum aantal uren calamiteitenverlof per jaar.

De werkgever betaalt het salaris door, tenzij dit in de cao anders is bepaald. In een cao kunnen bijvoorbeeld afspraken staan over het inleveren van extra vakantiedagen voor het verlof.

[Meer informatie over calamiteitenverlof vind je hier.](#)

HANDREIKING MANTELZORG EN WERK

COMBINEREN VAN WERK MET ZORG VOOR EEN NAASTE MET LANGDURIGE GEZONDHEIDSPROBLEMEN

Terug naar
keuzepagina



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

Calamiteitenverlof

Zorgverlof



De Wet flexibel werken



Afwijkende afspraken
of voorwaarden



Je kunt kortdurend en langdurend zorgverlof krijgen voor mensen uit je omgeving die ziek of hulpbehoevend zijn. Het gaat hier om:

- kinderen, partner, ouders, grootouders, kleinkinderen, broers en zussen (tweedegraads bloedverwanten)
- anderen die deel uitmaken van je huishouden (bijvoorbeeld een inwonende tante)
- bekenden als je de enige bent die de zieke zorg kunt geven

KORTDUREND ZORGVERLOF

Dit verlof kan je als mantelzorger opnemen om enkele dagen noodzakelijke zorg aan een naaste te geven. Je kunt meerdere keren per jaar kortdurend zorgverlof opnemen. Er geldt wel een maximum aantal uren. Dit is 2 keer het aantal uren dat je per week werkt in een periode van 12 maanden. Als je bijvoorbeeld 24 uur per week werkt, dan heb je recht op maximaal 48 uur verlof per 12 maanden. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt opgenomen. De uren voor kortdurend zorgverlof mag je in één keer opnemen of verspreiden over de 12 maanden.

Een mantelzorger kan het verlof opnemen na overleg met de werkgever. De werkgever kan het verlof alleen weigeren als de organisatie hierdoor in ernstige problemen zou komen.

Je salaris wordt tijdens het verlof voor minstens 70% doorbetaald.

LANGDUREND ZORGVERLOF

Dit verlof kan een mantelzorger opnemen om voor langere tijd voor een ernstig zieke naaste te zorgen. Per 12 maanden heb je recht op maximaal 6 keer het aantal uren dat je per week werkt. Als je bijvoorbeeld 24 uur per week werkt, dan heb je recht op maximaal 144 uur verlof per 12 maanden. In overleg met de werkgever kan de mantelzorger de verlofuren spreiden.

Langdurend zorgverlof vraag je minstens 2 weken voordat je het verlof wilt opnemen, schriftelijk aan bij je werkgever. De werkgever mag om informatie vragen om te beoordelen of je recht hebt op verlof (bijvoorbeeld een doktersverklaring). De werkgever is niet verplicht om het salaris tijdens het verlof door te betalen.

[Meer informatie over zorgverlof vind je hier.](#)

HANDREIKING MANTELZORG EN WERK

COMBINEREN VAN WERK MET ZORG VOOR EEN NAASTE MET LANGDURIGE GEZONDHEIDSPROBLEMEN

Terug naar
keuzepagina



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

Calamiteitenverlof



Zorgverlof

De Wet flexibel
werken



Afwijkende afspraken
of voorwaarden



Werk en mantelzorg zijn soms beter te combineren als een mantelzorgers een of meerdere dagen per week thuis kan werken. Of als het rooster wordt aangepast zodat een mantelzorgers op gunstige tijden werkt. Ook kan het een mantelzorgers soms helpen tijdelijk minder uren te werken.

DE WET FLEXIBEL WERKEN

Door de Wet Flexibel Werken heeft een mantelzorgers het recht om aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats en werktijd aan te vragen bij de werkgever. Deze wet biedt bijvoorbeeld de mogelijkheid om een aanvraag te doen bij je werkgever om thuis te gaan werken (aanpassing van de arbeidsplaats), (tijdelijk) parttime te gaan werken (aanpassing van de arbeidsduur) of op gunstige tijden te werken (aanpassing van de werktijd).

Een aanvraag voor flexibel werken vraag je voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum, schriftelijk aan bij je werkgever. De werkgever pleegt overleg met desbetreffende werknemers over diens verzoek. Een werkgever kan een verzoek voor flexibel werken alleen afwijzen om zwaarwegende bedrijfs- of dienstredenen.

Om een beroep te doen op de Wet Flexibel Werken moet er worden voldaan aan **een aantal voorwaarden**.

Belangrijk is ook om altijd rekening te houden met eventuele verplichte cao. In de cao kunnen afspraken staan over het recht om meer te werken, de werktijden of aanpassing van de arbeidsplaats. Afspraken die in de cao staan, gaan boven de Wet flexibel werken.

[Meer informatie over de Wet Flexibel Werken vind je hier.](#)



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

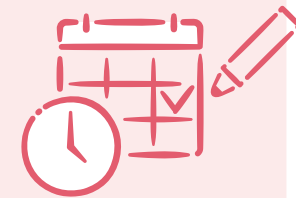
KADER SLUITEN ✕

VOORWAARDEN OM EEN BEROEP TE KUNNEN DOEN OP DE WET FLEXIBEL WERKEN

- Deze Wet is alleen van toepassing op bedrijven met tien of meer werknemers.
- De werknemer is ten minste 26 weken voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang van de aangevraagde aanpassing in dienst bij die werkgever, behoudens onvoorziene omstandigheden.
- Het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijd wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, ten minste twee maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij de werkgever ingediend
- Na afwijzing of inwilliging van het verzoek moet je één jaar wachten voordat je een nieuw verzoek mag indienen.

DE MEEST GEBRUIKTE EN GEWENSTE REGELINGEN DOOR MANTELZORGERS BETREFFEN FLEXIBILITEIT IN WERKEN⁵:

- 73% van de mantelzorgers en 86% van de leidinggevenden geef aan dat flexibel werken helpt werk en privé beter te combineren.
- 45% van de mantelzorgers maakt gebruik van flexibele werktijden en/of zelfroostering en 42% van thuiswerken.
- Slechts 59% geeft aan dat de werkgever flexibele mogelijkheden biedt. Bij werkgevers die flexibele werkregelingen aanbieden, maakt 70% van de mantelzorgers er gebruik van.



[Meer informatie over de Wet Flexibel Werken vind je hier.](#)



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

KADER SLUITEN ✕

VOORWAARDEN OM EEN BEROEP TE KUNNEN DOEN OP DE WET FLEXIBEL WERKEN

- Deze Wet is alleen van toepassing op bedrijven met tien of meer werknemers.
- De werknemer is ten minste 26 weken voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang van de aangevraagde aanpassing in dienst bij die werkgever, behoudens onvoorziene omstandigheden.
- Het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijd wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, ten minste twee maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij de werkgever ingediend
- Na afwijzing of inwilliging van het verzoek moet je één jaar wachten voordat je een nieuw verzoek mag indienen.

DE MEEST GEBRUIKTE EN GEWENSTE REGELINGEN DOOR MANTELZORGERS BETREFFEN FLEXIBILITEIT IN WERKEN³:

- 73% van de mantelzorgers en leidinggevend en geeft aan dat de werkgever helpt werk en privé beter te combineren.
- 45% van de mantelzorgers maakt gebruik van flexibele werktijden en/of zelfroostering en 42% van thuiswerken.
- Slechts 59% geeft aan dat de werkgever flexibele mogelijkheden biedt. Bij werkgevers die flexibele werkregelingen aanbieden, maakt 70% van de mantelzorgers er gebruik van.

3. Stichting Werk&mantelzorg.
Publicatie Werk&Mantelzorg Monitor 2020.



[Meer informatie over de Wet Flexibel Werken vind je hier.](#)

HANDREIKING MANTELZORG EN WERK

COMBINEREN VAN WERK MET ZORG VOOR EEN NAASTE MET LANGDURIGE GEZONDHEIDSPROBLEMEN

Terug naar
keuzepagina



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

Calamiteitenverlof



Zorgverlof



De Wet flexibel werken

Afwijkende afspraken
of voorwaarden



Als je organisatie een cao heeft of als er een regeling is van de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (pvt) kunnen daarin afwijkende afspraken of voorwaarden staan. Deze aanvullende afspraken gaan boven de wettelijke regelingen en kunnen daarom van invloed zijn op de regelingen voor mantelzorgers. Zo gaan afspraken in de cao over het recht om meer te werken, de werktijden of aanpassing van de arbeidsplaats boven de Wet Flexibel Werken. Daarnaast kunnen aanvullende afspraken zijn opgenomen, waardoor bijvoorbeeld extra vakantiedagen ingeleverd dienen te worden om doorbetaald te worden tijdens calamiteitenverlof.

IN EEN CAO KUNNEN AFSPRAKEN WORDEN OPGENOMEN MET BETREKKING TOT:

- Sparen voor verlof
- Een persoonlijk budget (salaris of vrije dagen)
- Thuiswerken
- Een flexibeler personeelsbeleid

Heb je op je werk een afdeling HR of Personeelszaken?

Je kunt daar de cao en/of aanvullende afspraken inzien of opvragen.

INLEIDING

MANTELZORG?

WAT KAN IK DOEN?

VERANTWOORDING

ONTWIKKELING VAN DE HANDREIKING MANTELZORG EN WERK

TNO heeft in samenwerking met het ministerie van SZW en de Stichting van de Arbeid de Handreiking mantelzorg en werk ontwikkeld. De Handreiking is ontwikkeld in samenwerking met diverse experts en sociale partners.

JE MAG DE HANDREIKING MANTELZORG EN WERK VRIJ GEBRUIKEN

De Handreiking mantelzorg en werk is vrij te gebruiken. Aan de inhoud van deze Handreiking kunnen geen rechten worden ontleend.

DEEL JOUW ERVARINGEN MET DE HANDREIKING MANTELZORG EN WERK

Wij horen graag jouw ervaringen met het gebruik van de Handreiking en suggesties voor verbetering via PSA-tools@tno.nl. Vermeld in je e-mail dat het om de Handreiking mantelzorg en werk gaat.

LITERATUUR

1. Sociaal Cultureel Planbureau (SCP), 2019.
2. Stichting Werk&mantelzorg.
Feiten en cijfers Werk en Mantelzorg, 2017.
3. Stichting Werk&mantelzorg.
Publicatie Werk&Mantelzorg Monitor 2020.
4. MantelzorgNL.
Werkende mantelzorgers. Valkuilen en tips.
5. MantelzorgNL.
Ondersteuning van overbelaste mantelzorgers, factsheet voor professionals.
6. MantelzorgNL.
Mantelzorgers maken minder gebruik van respijt dan ze zouden willen, 2018.
7. Stichting Werk&Mantelzorg.
Factsheet Werk&Mantelzorg in de zorg 2019.