

Juni 2023

Een persoonsgericht gezondheidsbeleid

Hoe aandacht voor de mens
achter de medewerker
het verschil maakt



Voorwoord

Nederland telt zo'n 5 miljoen mantelzorgers die voor korte of langere tijd voor een hulpbehoevende naaste zorgen. Ongeveer 2 miljoen mantelzorgers combineren dit met werk. Doorvertaald naar het werk betekent dit, dat ongeveer 1 op de 4 medewerkers mantelzorger is. En hun aantal neemt toe. Hoe raakt dit u als werkgever? En welke rol kunt en wilt u als organisatie innemen als het gaat om mantelzorg? U leest er alles over in deze whitepaper. Zo kunt u zich een beeld vormen van de problematiek van mantelzorg en werk.

Inhoudsopgave

1	Participatiesamenleving raakt werkvloer en baart werkgevend Nederland zorgen	4
2	Mantelzorg raakt in de toekomst heel werkgevend Nederland	7
3	Mantelzorg raakt werkgever door verminderde inzetbaarheid medewerkers	12
4	Werkgever kan medewerker ondersteunen in regie op een gezonde balans	15

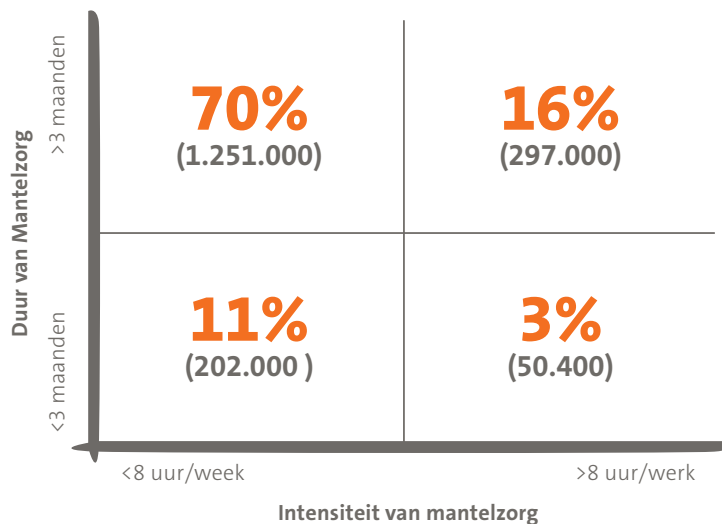
Participatiesamenleving raakt werkvloer en baart werkgevend Nederland zorgen

Iedere medewerker is weleens ziek en kan daardoor niet op het werk verschijnen. Dat is vervelend voor de werkgever. Toch leidt dit niet direct tot grote problemen, zolang het verzuim niet te hoog is. Maar wat als er iets anders speelt en het verzuim komt doordat een medewerker intensief voor een ander zorgt? Bijvoorbeeld voor een zieke moeder of ziek kind? Of misschien zelfs voor een zieke buurman in de straat? Er zijn steeds meer Nederlanders die mantelzorg verlenen. Hoe raakt dit de wereld van de werkgever?

Terugtrekkende overheid legt grotere verantwoordelijkheid bij burger

Decennialang heeft de overheid grote verantwoordelijkheid gedragen voor het welzijn van de Nederlandse burger. In deze 'verzorgingsstaat' heeft iedereen toegang tot goed onderwijs, een sociaal vangnet, goede gezondheidszorg en een uitkering voor de oude dag. De overheid betaalt dit vanuit collectieve middelen. Het uitgangspunt hierin is solidariteit. Deze verzorgingsstaat staat echter onder druk. Door toenemende vergrijping stijgen de kosten van collectieve voorzieningen, die vervolgens door een

Verdeling werkenden mantelzorgers naar duur en intensiteit



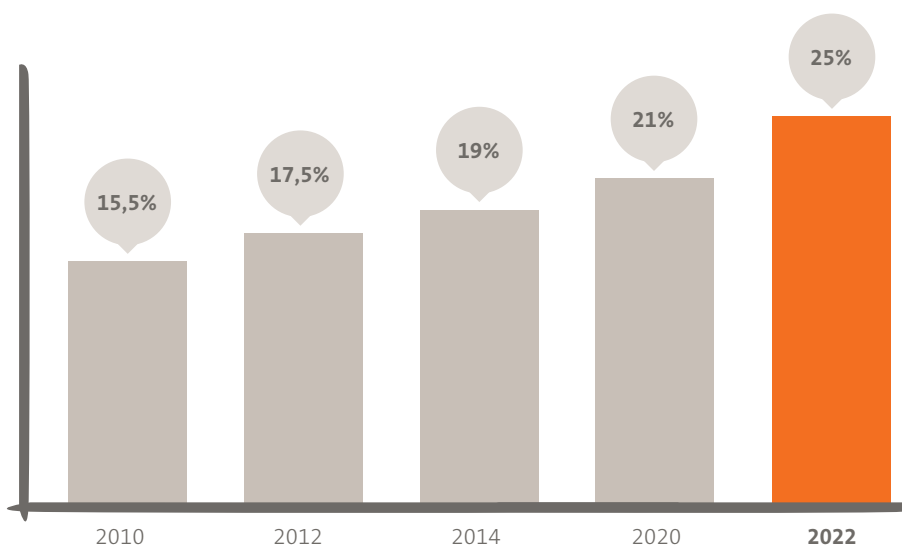
Bron: werk & mantelzorg 2022 en SCP/CBS(Centraal Bureau voor de Statistiek) (IZG'19)

steeds kleiner deel van de bevolking gedragen moeten worden. De verzorgingsstaat wordt onbetaalbaar. Om deze op de lange termijn wél betaalbaar te houden moet een nieuwe richting worden ingeslagen. Om de kosten van de verzorgingsstaat te beperken, kiest de overheid ervoor om zich op veel terreinen terug te trekken. Zij zet daarom in op een grotere eigen verantwoordelijkheid van de burger, onder andere door een toenemende participatie in de maatschappij. In de troonrede van 2013 noemde Koning Willem Alexander dit de omslag van een verzorgingsstaat naar een 'participatiesamenleving', waarin 'van iedereen die dat kan, wordt gevraagd verantwoordelijkheid te nemen voor zijn of haar eigen leven en omgeving'. Dit betekent minder verzorging door de staat, meer eigen verantwoordelijkheid.

Mantelzorg wordt steeds belangrijker

Ook in de zorg trekt de overheid zich gedeeltelijk terug en wordt er een beroep gedaan op de eigen verantwoordelijkheid in de zorg voor elkaar. Eén van de gevolgen van de participatiesamenleving is het toenemende belang van mantelzorg. Het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) omschrijft mantelzorg als 'zorg die wordt gegeven aan een hulpbehoevende door iemand uit diens directe sociale omgeving'. Op basis van deze ruime definitie zijn er in Nederland ruim 5 miljoen mantelzorgers. Dit betekent dat ongeveer 1 op de 4 volwassenen in Nederland in meer of minder mate mantelzorg verleent. Uitgaande van een nauwere definitie, waarin iemand mantelzorg is wanneer hij meer dan 8 uur per week én langer dan 3 maanden zorg verleent, zijn er nog altijd ruim 600.000 mantelzorgers in Nederland.

Aandeel (%) werkenden dat mantelzorg verleent



Bron: werk & mantelzorg 2020 en werk & mantelzorg 2022

Mantelzorg raakt ook de werkvloer

Mantelzorg is niet alleen een thema in de privéomgeving, het raakt ook de werkvloer. Veel mantelzorgers moeten mantelzorg combineren met werk. Door toenemende deelname op de arbeidsmarkt, met name onder ouderen en vrouwen, neemt deze combinatie verder toe. In 2022 verleende 25% van de medewerkers enige vorm van mantelzorg. In totaal hebben we het over ruim 2 miljoen werkende mantelzorgers in Nederland. Gemiddeld is daarmee 1 op de 4 medewerkers binnen een bedrijf mantelzorg. Het aandeel werkende mantelzorgers is daarmee in 10 jaar sterk toegenomen, in 2012 verleende nog 17,5% van de medewerkers mantelzorg.

Werkgevend Nederland maakt zich zorgen om gevolgen participatiesamenleving

Werkgevend Nederland maakt zich dan ook zorgen over de consequenties van de participatiesamenleving voor de BV Nederland. Er worden vraagtekens gezet bij de snelheid waarmee de overheid zorgtaken uit handen geeft, waardoor uiteindelijk de werkgever een nieuw probleem in de schoot geworpen krijgt. Dagelijks horen we verschillende geluiden. Enerzijds willen werkgevers medewerkers ondersteunen bij mantelzorg. Anderzijds groeit de vraag: hoe ver reikt mijn rol als werkgever? Moet ik opdraaien voor de gevolgen van mantelzorg? En wat mag ik als werkgever van mijn medewerkers verwachten? Logische vragen vanuit het perspectief van een werkgever.



Overweegt om stappen te ondernemen in de huidige werkzaamheden (minder werken, andere functie, andere werkgever of stoppen met werken).

60%

bron: jaarpublicatie werk & mantelzorg 2022-2023

Nicolette Kragtwijk

HR manager

Aan het woord...

“Ik vind wel dat de werkgever een maatschappelijke rol te vervullen heeft, maar wanneer neem je die rol wel en wanneer niet? De grenzen zijn heel onduidelijk, het is dan ook lastig te begrenzen.”

Mantelzorg raakt in de toekomst heel werkgevend Nederland

Maken werkgevers zich terecht zorgen over de toename van mantelzorg? En moet iedere werkgever zich dan zorgen maken?

Mantelzorg is nog niet voor elk bedrijf een groot thema

Dat het aantal werkende mantelzorgers sterk is toegenomen, betekent nog niet dat mantelzorg een groot probleem is op de werkvloer. Een nadere blik op de cijfers toont dat in 2014 de helft van de werkende mantelzorgers maximaal 2 uur per week mantelzorg verleende. In 2018 gaat dit om 45% van de werkende mantelzorgers. Vooral de groep die wekelijks minimaal 4 uur aan mantelzorg verleent, is in deze periode met bijna 10% toegenomen. Daarnaast is er een stijging van 7% in het aantal mantelzorgers dat (enige) moeite ervaart bij het combineren van mantelzorg en werk. Deze ontwikkelingen vinden plaats in een tijd waarin er ook sprake is van krapte op de arbeidsmarkt. Wat allemaal bijdraagt aan het belang van mantelzorg als een breder thema op de Nederlandse werkvloer.

Bedrijven met vergrijzend medewerkersprofiel moeten nú al aan de slag

Mantelzorg is weliswaar geen brede problematiek, maar voor sommige werkgevers is het wel degelijk een grote zorg. De mate waarin een werkgever zich zorgen moet maken, hangt voor een groot deel samen met het medewerkersprofiel binnen de organisatie.

Maar wie is die typische mantelzorger dan? Dé mantelzorger bestaat niet. De invulling en intensiteit van mantelzorgtaken kan sterk uiteenlopen. Zo kan de ene mantelzorger te maken hebben met een zieke moeder die langzaam

Aan het woord...

Werkende mantelzorger

Mantelzorg voor zoontje met ziekte van Asperger

“Ik had nooit meer tijd of geld voor vakantie, en vervangende mantelzorg was wel beschikbaar, maar veel te duur; een dagje ertussenuit is ook niet echt een optie, dan ben ik in mijn hoofd nog steeds bezig met de zorg voor mijn zoontje.”

minder zelfredzaam wordt en ondersteuning nodig heeft bij huishoudelijke taken, zoals boodschappen doen. In het begin zal dit gaan om een paar uur per week en zijn deze taken vrij goed te combineren met werk en privé. De taken zullen zich echter langzaam uitbreiden en daarmee wordt er (ongemerkt) steeds meer van de mantelzorger gevraagd.

Mantelzorg kan echter ook gaan om een alleenstaande moeder van wie haar zoontje onverwacht ernstig ziek wordt. Haar leven wordt plotseling sterk bepaald door de (extra) zorg voor haar zoontje, wat veel tijd vraagt en al snel kan leiden tot conflicten met werk en privé. Mantelzorg blijft ook niet enkel beperkt tot de daadwerkelijke tijd die deze moeder zorgt voor haar kind. Ook tijdens werktijd is deze moeder met haar gedachten bij haar zoon, het laat haar niet los. Intensieve mantelzorg is niet alleen tijdrovend, maar ook emotioneel zeer belastend.

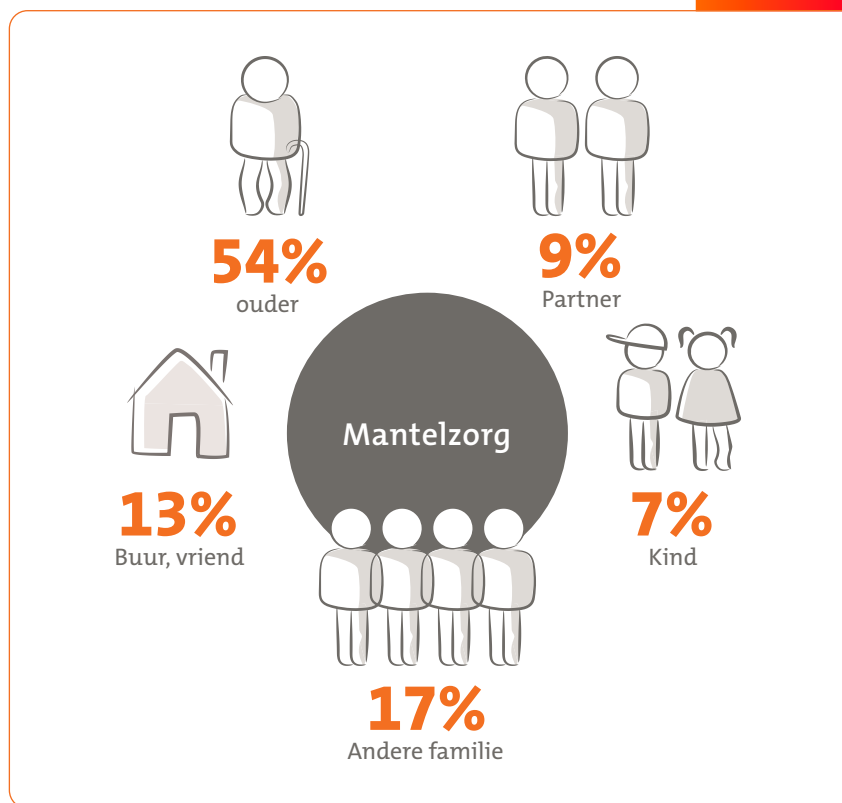
Hoewel dé mantelzorger niet bestaat, is er wel degelijk een specifieke risicogroep aan te wijzen. In bijna de helft van de gevallen draagt een mantelzorger namelijk zorg voor een (schoon)ouder. Zorg voor ouders wordt natuurlijk intensiever naar mate zij ouder worden. Ouderen krijgen vanaf 75 jaar vaker te maken met beperkingen in algemene dagelijkse verrichtingen. Bijna 1 op de 3 ouderen in deze leeftijdsgroep ervaart beperkingen, waar in de leeftijdsgroep 65-75 jaar nog 1 op de 10 beperkingen ervaart. Deze oudere wordt daarmee steeds afhankelijker van hulp, die vaak door kinderen wordt opgepakt. De kinderen zijn tussen de 45-65 jaar. Dit is dan ook de grootste risicogroep.

Aan het woord...

Werkende mantelzorger

Mantelzorg voor oudere moeder

“In eerste instantie ging ik af en toe langs, ze woonde toen ook niet in de buurt. Na een tijdje ging dat echt niet meer, toen is ze in de buurt komen wonen. Dat was eerst heel fijn, maar de zorg nam wel toe door onder andere steeds meer ziekenhuisbezoeken. Vooral de onverwachte hulpvraag maakt het moeilijk om mantelzorg en werk te combineren. Andere zaken, zoals boodschappen doen, uitjes of gewoon koffie drinken zijn gewoon te plannen en minder belastend.”



Bron: SCP 2019

Hoewel mantelzorg relatief vaak door vrouwen wordt opgepakt, is het net zo goed een thema onder mannen. Zo verlenen vrouwen veel vaker mantelzorg voor kinderen en zorgen zij nog altijd in iets meer dan de helft van de gevallen voor ouders. De zorg voor een zieke partner wordt echter juist vaker door mannen opgepakt.

In een emanciperende samenleving, waarin klassieke rolverdelingen vervagen, is mantelzorg een toenemende taak van iedereen. Een taak van vrouwen én mannen.

Tegelijkertijd is de norm in deze samenleving ook dat iedereen werkt. Zowel mannen als vrouwen, zowel niet-mantelzorgers als mantelzorgers.

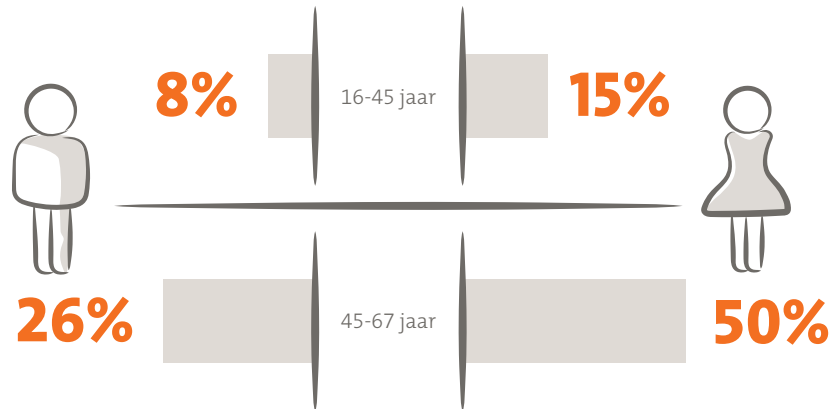
De typische werkende mantelzorger is dan ook de oudere medewerker tussen 45-67 jaar, zowel de mannen als vrouwen. Het aandeel mantelzorgers is nog altijd het grootste onder vrouwelijke medewerkers. Maar liefst de helft van de vrouwelijke medewerkers tussen 45-67 jaar verleent mantelzorg. In 2022 verleende ruim 1 op de 4 mannelijke medewerkers mantelzorg. Kortom, werkgevers met een oudere medewerkerspopulatie zouden er goed aan doen mantelzorg vandaag al serieus te nemen.

In alle sectoren werken mantelzorgers

Mantelzorg komt in alle bedrijven en sectoren voor. Binnen ieder bedrijf kan iemand werken die zorg draagt voor een moeder met dementie. Iedereen kan te maken krijgen met een ernstig zieke partner of een gehandicapt kind. Of je nu werkt als voorman in de bouw, als leraar op een basisschool of als marketeer binnen een grote multinational.

Bron: jaarpublikatie werk&mantelzorg 2022-2023

% medewerkers dat mantelzorg verleent naar geslacht en leeftijd (2022)



bron: jaarpublikatie werk&mantelzorg 2022-2023

Uiteraard verdient mantelzorg extra aandacht in sectoren met veel oudere medewerkers. Sectoren met het grootste aandeel 45-65-jarige medewerkers zijn de openbaar bestuur en overheid (48%), industrie (47%) en financiële dienstverlening (47%). De grootste toename in het aandeel oudere medewerkers is echter te herkennen in de zakelijke dienstverlening en openbaar bestuur en overheidsdiensten. Hiermee is mantelzorg juist voor bedrijven in deze sectoren een thema om goed in het vizier te houden. Wanneer we alleen kijken naar de momenteel grootste aandachtsgroep, vrouwelijke medewerkers tussen de 45 en 65 jaar, steekt de zorgsector er met 34% met kop en schouders boven uit. Mantelzorg is dan ook een groot thema binnen deze sector. Mantelzorg beperkt zich duidelijk niet tot één specifieke sector, mantelzorgers zijn werkzaam in alle sectoren.

Aan het woord...

Renate Zwinkels

Stafmanager Arbo Surplus

“Wij willen graag een mantelzorgvriendelijke organisatie zijn, wij werken zelf natuurlijk ook veel met mantelzorgers in de zorg voor cliënten. Het is als werkgever van belang om de werknemer te ondersteunen, welke taken hij ook heeft. Wij hebben in het kader van duurzame inzetbaarheid ook een preventieve rol te vervullen bij mantelzorg.”

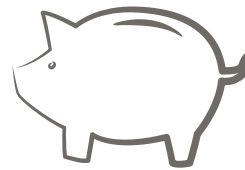
% toename aandeel medewerkers tussen 45-65 jaar, Q1 2019 - Q1 2023

+30%



Zakelijke
dienstverlening

+16%



Openbaar bestuur
en overheid

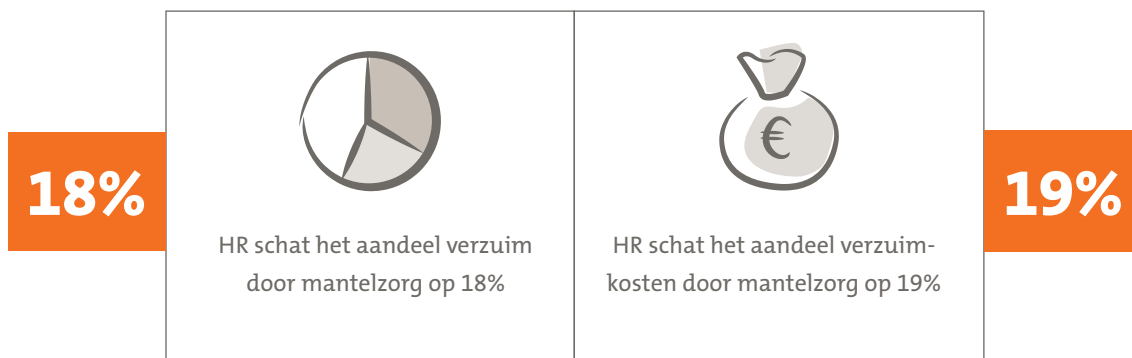
Bron: CBS

Mantelzorg raakt werkgever door verminderde inzetbaarheid medewerkers

Waarom is mantelzorg door medewerkers een probleem voor u als werkgever? Wanneer wordt het een serieus probleem? Wanneer is het tijd om actie te ondernemen?

Intensieve en langdurige mantelzorg leidt tot lagere inzetbaarheid medewerkers

Uitval van medewerkers is niet altijd direct toe te wijzen aan mantelzorg. Vaak is stress of oververmoeidheid de genoemde verzuimredenen. Mantelzorg kan echter wel degelijk een oorzaak van uitval zijn.



Bron: Onderzoek HRM CZ & GfK 2017

Zo is het langdurig verzuim onder medewerkers die langdurig mantelzorg verlenen relatief groot. Zeker onder medewerkers met een lange werkweek. Waar 'slechts' 7% van hen in een jaar langdurig verzuimde vóódat ze startten met mantelzorg, geldt dit voor ruim een kwart van de medewerkers die langdurig mantelzorg verlenen.

En dan hebben we het enkel nog over verzuim. Ook als medewerkers wél op het werk verschijnen kan mantelzorg negatieve effecten hebben. Zo blijken medewerkers met intensieve mantelzorg (meer dan 8 uur per week) twee keer zo vaak een achteruitgang in gezondheid te ervaren dan medewerkers die geen intensieve mantelzorg verlenen. Deze medewerkers verschijnen dus minder vitaal op werk. En dit kan leiden tot lagere productiviteit of een lagere kwaliteit van uw dienstverlening.

Natuurlijk kan een medewerker ook tijdig zelf maatregelen nemen, bijvoorbeeld door zijn werkweek in te korten. Met name medewerkers die



Bron: SCP 2015

intensieve mantelzorg moeten combineren met een lange werkweek kiezen vaker voor het inkorten van de werkweek. Bijna 1 op de 6 medewerkers binnen deze groep kiest voor een inkorting van de werkweek van minimaal 4 uur. Ter vergelijking, medewerkers zonder mantelzorgtaken kiezen hier in 1 op de 10 gevallen voor.

Werkgever moet zelf bepalen wanneer en hoe actie te ondernemen

Als mantelzorg zichtbaar leidt tot verzuim of lagere productiviteit is dit natuurlijk altijd zorgelijk. En als er relatief veel oudere medewerkers in uw bedrijf werken, is dit reden genoeg om mantelzorg in het vizier te houden. Of mantelzorg voor u een probleem is waarop u actie wilt ondernemen, hangt echter sterk af van de rol die u als werkgever wilt vervullen. Grofweg herkennen wij twee uitersten in de rol die u als werkgever kunt vervullen. De basis ligt in het nakomen van je wettelijke verplichtingen als werkgever. Iedere werkgever is verplicht zijn medewerkers verlofregelingen aan te bieden. Een werkende mantelzorger kan hiervan gebruikmaken als daar een goede reden voor is en daarmee vervult u uw rol als werkgever. Daarnaast kan het tijdig opnemen van verlof voorkomen dat uw medewerkers uitvallen en u zelf tegen hoge verzuimkosten aanloopt. Zowel voor uw medewerker als voor uzelf, als werkgever, is het daarmee van belang dat de verlofregelingen bij iedereen binnen uw organisatie bekend zijn.

Maar misschien wilt u verder gaan en vindt u dat u een grote maatschappelijke rol te vervullen heeft. In dat geval streeft u wellicht naar het creëren van een mantelzorgvriendelijke cultuur binnen uw bedrijf. Op het moment dat mantelzorg een relevant thema is voor uw medewerkers, ziet u een ondersteunende rol voor u als werkgever weggelegd. Mantelzorg is bespreekbaar en samen met uw medewerker zoekt u naar de beste oplossingen om werk en mantelzorg goed te combineren. De exacte invulling van uw rol als werkgever kan sterk uiteenlopen. Het is aan u om te bepalen wanneer en hoe u actie onderneemt.



Bron: onderzoek HRM CZ & GfK 2017

Werkgever kan medewerker ondersteunen in regie op een gezonde balans

Hoe dan concreet invulling te geven aan de rol die u als werkgever voor ogen heeft? Wat zijn de logische stappen die passen bij uw visie?

Medewerker in staat stellen eigen regie te nemen op gezonde balans

Mantelzorg is een gedeelde verantwoordelijkheid van medewerker en werkgever. Uiteraard heeft de medewerker zelf de verantwoordelijkheid naar de werkgever om te zorgen voor een goede persoonlijke balans. Dat betekent dat een medewerker zelf keuzes moet maken die helpen werk en mantelzorg te combineren. En moet zoeken naar oplossingen als het niet langer gaat. De werkgever kan de medewerker hier op zijn beurt zo goed mogelijk in proberen te ondersteunen. Er is al een breed palet aan oplossingen beschikbaar. Het beschikbare aanbod is echter voor veel mantelzorgers onoverzichtelijk. Grofweg is het aanbod in te delen in een aantal clusters, passend bij de behoeften van de werkende mantelzorgers.

Deze oplossingen worden door diverse partijen aangeboden. Zo is er bijvoorbeeld de landelijke belangenorganisatie Werk & Mantelzorg die onder andere informatie biedt over verlofregelingen. Via het M-power platform bieden zij medewerkers een online test en zelfhulpmodule om inzicht in en grip op hun situatie te krijgen.

Ook vanuit andere hoeken worden werkende mantelzorgers ondersteund. Zo is in opdracht van het ministerie van VWS het meetinstrument 'Zicht op mijn

Aan het woord...

Adviseur

Adviseur Duurzame Inzetbaarheid, grow-up

“Het bespreekbaar maken van een mantelzorgsituatie is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer; maar de werknemer moet zelf keuzes maken in het houden van een goede balans; wij bieden verlofregelingen conform wettelijke regelingen en/of cao, zoals calamiteitenverlof, kortdurende verlof en langdurig verlof.”

					
Aanspreekpunt Mantelzorgmakelaar	Tijd & flexibiliteit Calamiteitenverlof Kortdurend verlof Langdurende verlof Flexibele werktijden	Grip & begrip Zelftest (Zelfhulp)cursus	Praktische ondersteuning Respijtzorg Huishoudelijke of zorgondersteuning	Emotionele ondersteuning Mantelzorgcoach Lotgenoten bijeenkomst	Financiering Vergoedingen Respijtzorg Mantelzorgcursus

Bron: Onderzoek HRM CZ & GfK 2017


mantelzorg' ontwikkeld om medewerkers inzicht te bieden in hun situatie en heeft het Academisch Medisch Centrum een evidence-based zelfhulp cursus ontwikkeld om medewerkers te helpen zelf om te leren gaan met mantelzorg. Voor emotionele ondersteuning biedt bijvoorbeeld de mantelzorgcommunity WijMantelzorgers van PGGM&CO een platform om onderling ervaringen te delen. Voor professionele coaching kan een medewerker bijvoorbeeld terecht bij CoachFriend en is er breed aanbod van mantelzorgcursussen.

Vanuit het zorgveld voor (oudere) hulpbehoevenden biedt een thuiszorgorganisatie als Careyn ondersteuning en geeft een partij als SeniorService ouderen praktische ondersteuning. Uiteraard biedt CZ zelf vergoedingen voor onder andere respijtzorg en een Mantelzorgmakelaar voor praktische ondersteuning en advies bij mantelzorg.

En dit is slechts een greep uit het marktaanbod. Er zijn vele oplossingen. De medewerker moet deze oplossingen echter wel vinden en dat is nog niet altijd het geval. Zo blijkt 1 op de 3 medewerkers, die werk en mantelzorg slecht kan combineren, niet bekend te zijn met de wettelijke verlofregelingen. U kunt als werkgever een belangrijke rol vervullen door deze oplossingen bij uw medewerkers onder de aandacht te brengen. Zo ontzorgt u zowel uw medewerker als uzelf door verzuim en de bijbehorende kosten te voorkomen.

Vanuit eigen profiel invulling geven aan uw rol als werkgever

Daarnaast kunt u mantelzorg ook een grotere plek geven binnen uw organisatie. Zoals in hoofdstuk 2 is beschreven, verschilt de mate waarin mantelzorg een thema is echter per organisatie. In hoofdstuk 3 zagen we dat ook de visie op uw rol als werkgever een bepalende rol speelt. Tezamen geven deze twee factoren zicht op vier profielen, de passende vervolgstappen verschillen per profiel.

Welke rol wil ik als werkgever vervullen?			
	Werkgeversprofiel	'Ik wil aan mijn wettelijke verplichtingen voldoen'	'Ik wil een mantelzorg-vriendelijke cultuur creëren'
	Is mantelzorg een urgent thema?	'Mantelzorg is geen urgent thema'	<ul style="list-style-type: none"> • Kennis van verlofregelingen rond mantelzorg op orde, ook bij leidinggevenden
'Mantelzorg is wel een urgent thema'		<ul style="list-style-type: none"> • Inzicht krijgen in aantal mantelzorgers en indicatie (verzuim)kosten • Kennis van verlofregelingen rond mantelzorg op orde, ook bij leidinggevenden 	<ul style="list-style-type: none"> • Inzicht krijgen in aantal mantelzorgers en indicatie (verzuim)kosten • Kennis van verlofregelingen rond mantelzorg op orde, ook bij leidinggevenden • Bewustwording creëren bij medewerkers bv. door minicampagne of mantelzorgdag • Train leidinggevende, bv. door een workshop of brochure met overzicht van oplossingen



Bron: Onderzoek HRM CZ & GFK 2017

Tot slot

Mantelzorg is een groeiend maatschappelijk thema dat ook de werkomgeving raakt. Met name oudere medewerkers zijn vaak belast met de toenemende zorg voor ouderen. Steeds vaker moeten zij werken mantelzorgtaken combineren en dat kan gevolgen hebben voor de inzetbaarheid van medewerkers. En daarmee raakt mantelzorg ook u als werkgever.

Medewerkers hebben zelf een belangrijke verantwoordelijkheid om hier goed mee om te gaan. Vaak zijn zij echter onbekend met de vele oplossingen en daarin kunt u als werkgever een waardevolle rol vervullen. Door goede oplossingen onder de aandacht te brengen kunt u hen faciliteren bij een gezonde balans tussen werk en mantelzorg.

Zo draagt u gezamenlijk verantwoordelijkheid voor een duurzaam inzetbare medewerker. Hoe ver uw verantwoordelijkheid daarin reikt en welke rol u precies wilt vervullen is echter aan uzelf.

Wilt u weten hoe u werkende mantelzorgers inzetbaar houdt? In een vrijblijvend gesprek maken we graag samen met u een visie en plan van aanpak voor een goede balans tussen werk en mantelzorg in uw bedrijf.

Lees meer op www.cz.nl/mantelzorg-en-werk of bel de CZ Bedrijvendesk 088 555 71 00.

Niels Kruijzen, senior adviseur bedrijfszorg bij CZ

Aan het woord...

Werkende mantelzorg

Mantelzorg voor chronisch zieke moeder

“Ik moest een keer met mijn moeder mee naar het ziekenhuis. De mogelijkheden tot zorgverlof waren echter niet algemeen bekend bij mij en mijn collega’s, ik moest het zelf ter sprake brengen. Toen ik zorgverlof aanvraag werd er erg moeilijk over gedaan, heel ongemakkelijk voor mij. Als ik voor een gebroken been van mijn kind verlof zou vragen, is dat geen probleem, wanneer het om mijn zieke moeder gaat, worden er vragen gesteld: moet jij dat per se doen?”



Zorg die verder gaat