

1. Mantelzorg en onze kernwaarden

Vanuit onze kernwaarden **Zorgzaam - Groepskracht - Samenhang creëren** - zetten we ons in om een mantelzorgvriendelijke organisatie te zijn. Met duidelijke afspraken rondom de combinatie werk en mantelzorgⁱ.

Zorgzaam

Onze Huisartsen heeft oog voor de persoonlijke situatie voor medewerkers die hun werk combineren met mantelzorgtaken. Wij tonen begrip en bieden ruimte voor een open gesprek over welke ondersteuning van het werk wenselijk is. Een goede balans tussen werk en privé is belangrijk om duurzaam inzetbaar te blijven.

Groepskracht

Onze Huisartsen wil dat mantelzorgvriendelijk werken een gedeelde verantwoordelijkheid is. De medewerker voelt de ruimte en het vertrouwen om een open gesprek te voeren over (de uitdagingen van) mantelzorgtaken. Leidinggevendens zetten groepskracht in om flexibiliteit te organiseren, bijvoorbeeld door onderlinge ruilmogelijkheden of door aanpassingen in werktijden.

Samenhang creëren

Onze Huisartsen wil voor huidige en toekomstige medewerkers een aantrekkelijke en goede werkgever zijn. Met het formuleren van een visie en beleid rond mantelzorg willen we als organisatie een klimaat creëren waarin mantelzorgtaken van medewerkers bekend, bespreekbaar en in balans zijn met het werk.

2. Onze visie op mantelzorg

Onze Huisartsen erkent dat werk en privé onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Mantelzorgtaken in de thuissituatie kunnen ertoe leiden dat de balans tussen werk en privé onder druk komt te staan.

Onze Huisartsen heeft de volgende visie over mantelzorgvriendelijk werken:

- De medewerker neemt zelf verantwoordelijkheid voor zijn eigen werk en leven en voelt de ruimte en het vertrouwen om een open gesprek te voeren over (de uitdagingen van) mantelzorgtaken.
- De leidinggevende neemt het initiatief om in gesprek te gaan over werk en mantelzorg, is alert op signalen van mogelijke overbelasting, geeft erkenning en draagt zo nodig oplossingen aan.
- Onze Huisartsen schept randvoorwaarden waarbinnen medewerker en leidinggevende de dialoog en zelfsturing kunnen realiseren door te blijven werken aan bewustwording en het aanbieden van interventies in de werk- en privésfeer. Het principe hierbij is geven en nemen.

3. Onze mantelzorgvriendelijke aanpak

Onze Huisartsen werkt proactief aan de bekendheid van de combinatie werk en mantelzorg. Er worden concrete afspraken gemaakt over regelingen en maatwerk. De werk-zorg balans is bespreekbaar.

Bekendheid

Wij creëren zichtbaarheid, bewustwording en erkenning door het inzetten van blijvende en organisatiebrede bewustwordingsactiviteiten. Wij hebben een aparte intranetpagina over werk en mantelzorg, een jaarlijkse activiteit op bijvoorbeeld 'De dag van de mantelzorg', het is een vast onderwerp tijdens jaargesprekken en het kan een agendapunt in een werkoverleg zijn.

Beleid en regelingen

Wij zorgen voor het vastleggen, borgen en inzichtelijk maken van wettelijke en cao-specifieke regelingen over mantelzorg zoals het inzetten van zorgverlof of het aanpassen van werktijden of arbeidsduur, of het ondersteunen in mogelijke interventies zowel op het werk als thuis. Denk hierbij aan de Mantelzorgmakelaar, welzijnsorganisaties, respijtzorg.

Cultuur

Wij creëren een cultuur waarin werk-mantelzorgbalans een bespreekbaar onderwerp is binnen de organisatie. Dit wordt bereikt door bijvoorbeeld werk en mantelzorg bespreekbaar te maken bij jaargesprekken, werving- en selectiegesprekken, exitgesprekken en in vacatures aangeven een mantelzorgvriendelijke werkgever te zijn. Ook streven we naar het vergroten van deskundigheid van leidinggevendenden waardoor empathie en begrip ontstaat voor de medewerker met mantelzorgtaken. Door vertrouwen en veiligheid is er wederzijds begrip tussen medewerker en organisatie/leidinggevende. Doel is vanuit een volwassen arbeidsrelatie te komen tot maatwerkoplossingen die wenselijk zijn voor werkgever én medewerker.

4. Disbalans door mantelzorg en werk: wat te doen

Als medewerkers door mantelzorgtaken een disbalans in de werk en mantelzorgsituatie ervaren, zijn de volgende stappen mogelijk:

- De medewerker maakt het bespreekbaar met de leidinggevende en geeft aan wat zijn behoeften zijn. Indien nodig zoeken ze naar maatwerkoplossingen in het werk.
- Leidinggevende kan naast het bieden van erkenning, informatie aanbieden over ondersteuningsmogelijkheden op het werk en buiten de organisatie. De leidinggevende stelt zich actief, meedenkend en ondersteunend op.
- Komt de leidinggevende er niet uit en wordt mantelzorg in combinatie met werk structureel een knelpunt, kan er worden doorverwezen naar een HR-adviseur.
- HRM onderzoekt samen met leidinggevende en medewerker wat er nodig is om tot een werkbare balans te komen tussen werk en mantelzorg, en duurzaam inzetbaar te blijven op het werk. HRM geeft uitleg over mogelijke regelingen en interventies. Niet alleen voor de korte termijn; soms zijn ook structurele maatregelen nodig.

5. Onze ondersteuningsvormen bij mantelzorg

Hieronder volgt een overzicht waarbij een verschil wordt gemaakt in mogelijkheden die de medewerker op eigen initiatief in zijn thuissituatie kan inzetten (thuis gerelateerde oplossingen) en ondersteuning die Onze Huisartsen kan bieden.

5.1 Thuis gerelateerde oplossingen die medewerkers zelf kunnen inzetten

Ondersteuning vanuit de gemeente

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de ondersteuning van mantelzorgers.

Medewerkers kunnen hiervoor terecht bij:

- het Wmo-loket, bijvoorbeeld voor het aanvragen van huishoudelijke hulp, woningaanpassingen, dagbesteding, vervoer of respijtzorg (kortdurend verblijf voor degene die je verzorgt).
- Mantelzorgsteunpunt, voor onder meer praktische hulp, advies en emotionele steun.
- Centrum voor Jeugd en gezin (voor ondersteuning van met name jonge mantelzorgers tot 23 jaar en hun ouders), voor onder meer advies, emotionele steun, ontmoetingsgroepen en het regelen van formele zorg via de gemeente.

De medewerker vraagt dit aan bij de gemeente waar de zorgvrager woont.

Mantelzorgvergoeding door zorgverzekeraars van de zorgvrager

Veel zorgverzekeraars hebben mantelzorg in hun (aanvullende) zorgverzekering. Denk hierbij aan mantelzorgmakerlaar, respijtzorg/vervangende zorg, reiskostenvergoeding, hulp aan huis na een ziekenhuisverblijf.

Vakbonden

Een aantal vakbonden biedt op het terrein van werk en mantelzorg juridische ondersteuning.

Mantelzorglijn

Voor vragen, advies of het delen van je zorgen kan de medewerker terecht bij de [Mantelzorglijn](#). Ze zijn op werkdagen telefonisch, via Whatsapp of via mail bereikbaar.

Bij bovengenoemde thuis gerelateerde oplossingen hebben leidinggevend en HRM een informatieve en een doorverwijzende rol.

5.2 Oplossingen die door HRM en/of leidinggevende ingezet kunnen worden

Bij de werk gerelateerde oplossingen zet Onze Huisartsen maatregelen in die gericht zijn op het faciliteren van de medewerker en op het faciliteren van leidinggevenden.

- Aanpassingen in werktijden (Wet Aanpassing Arbeidsduur)
- Aanpassingen in werklocatie/ gedeeltelijk thuiswerken
- Inzetten van verlofregelingen (Wet arbeid en zorg)
 - Calamiteitenverlof
 - Kort- en langdurend zorgverlof
 - Inzet van PLB-uren (Persoonlijk Levensfase Budget)
- Aanpassingen in werkzaamheden (tijdelijk of structureel)
- Andere passende oplossingen binnen de kaders van de cao

Ook kunnen interventies of externe deskundigen ingezet worden voor het leveren van maatwerk. Denk aan een mantelzorgmakelaar, mantelzorgcoach, cliëntondersteuner of het mantelzorgsteunpunt.

Uitgangspunt is dat verzuim door overbelasting zoveel mogelijk voorkomen kan en moet worden door in te zetten op preventie. Mantelzorg is geen ziekte. Je kunt er wel ziek door worden als er onvoldoende balans is tussen werk en mantelzorgtaken.

Wat zien wij binnen Onze Huisartsen als mantelzorg?

Een aantal uitgangspunten rondom het mantelzorger zijn:

Mantelzorger is alle hulp aan iemand uit de directe sociale omgeving. Dit kan intensieve en minder intensieve hulp (het doen van boodschappen) zijn. Het kan zijn de hulp aan huisgenoten en ook binnen een instelling. Mantelzorg is niet iets waar mensen bewust voor kiezen. Het gaat verder dan de alledaagse zorg voor bijvoorbeeld een gezond kind of de verzorging voor een partner die griep heeft.

Kenmerken mantelzorg:

- boven gebruikelijke zorgtaken
- onbetaald
- minimaal 8 uur per week en/of langer dan 3 maanden
- persoonlijke band
- je kan er niet zo maar mee stoppen
- lichamelijke zorg en/of psychische zorg
- structurele en oplopende zorgtaken
- onverwachts van de één op de andere dag mee geconfronteerd

Mantelzorgers zorgen voor een naaste met onder meer de volgende problematiek:

- lichamelijke en/of verstandelijke beperking
- geestelijke problematiek (GGZ-problematiek)
- dementie
- gedragsproblematiek in het autistisch spectrum, jonge kinderen
- verslavingsproblematiek (alcohol-, seks-, drugs-, gameverslaving)
- ouderdom
- terminale ziektes of fase

Het kiezen om wel of geen mantelzorger te zijn, vraagt veel regel- en planningsvaardigheden van een medewerker. Er is niet één soort mantelzorger. Daarom kijkt Onze Huisartsen in elke situatie wat de zorg thuis betekent voor de medewerker en hoe dat past bij het werk. We onderzoeken of de medewerker genoeg kracht heeft om de zorg en het werk goed te kunnen combineren (goede balans tussen draagkracht en draaglast).