

## WERK EN MANTELZORG

De nieuwe zorgwetgeving van 2015 o.a. via de WMO, verplichtte gemeenten tot aanzienlijk meer verantwoordelijkheden t.a.v. de ondersteuning van mantelzorgers. De Werkgroep Mantelzorg van de WMO-adviesraad stelde toen een uitgebreide lijst op van ondersteuningsmogelijkheden voor mantelzorgers. Een van de items betreft de combinatie werk en mantelzorg.

Je werk combineren met zorgverlenen thuis aan een chronisch zieke of gehandicapte naaste is tegenwoordig de normaalste zaak van de wereld. Gemiddeld 1 op de 4 werknemers is op deze manier zogenaamde werkende mantelzorger. En de komende jaren zal het aantal werkende mantelzorgers gaan groeien.

Het combineren van mantelzorg met werk leidt in veel gevallen tot extra belasting. Soms tot overbelasting. Werkende mantelzorgers melden zich vaker ziek op het werk. Werken vaak minder geconcentreerd, omdat de gedachten toch uitgaan naar de thuissituaties. Gevolgen voor de werkgever zijn dan verhoging ziekteverzuim, uitval van (gekwalficeerde) werknemers en vermindering van productiviteit. Met de huidige krapte op de arbeidsmarkt ligt hier dus voor werkgevers een grote uitdaging. Dus zowel de werknemers als de werkgevers zijn er bij gebaat om dit onderwerp op een goede manier aan te pakken. De verlofregelingen in de wet en in sommige CAO's bieden vaak onvoldoende mogelijkheden om problemen met de combinatie werk en mantelzorg op te lossen. Van groot belang is dat het onderwerp met collega's op de afdelingen, met de leidingevenden en met Personeelszaken volledig bespreekbaar is. Dat is de basis om op een goede manier problemen m.b.t. die combinatie samen op te lossen. Naast de diverse verlofregelingen, moet ook gedacht worden aan mogelijkheden om thuis te werken, tijdelijk partime te werken, of intern van functie te veranderen, de herverdeling van werk op de afdeling, enz. Van belang is ook dat de werkgever(Personeelszaken) op de hoogte is van doorverwijsmogelijkheden naar mantelzorgondersteuning voor de thuissituatie.

De landelijke Stichting Werk en Mantelzorg geeft werkbare praktische tips voor aanpassing en uitvoering van Sociaal Beleid van een onderneming of instelling. Dat hoeft meestal niet heel ingrijpend te zijn. Ook heeft die stichting criteria opgesteld op grond waarvan een werkgever officieel de erkenning kan krijgen "Wij werken mantelzorgvriendelijk".

Vanaf 2015 heeft de Werkgroep Mantelzorg van de WMO-adviesraad er bij de gemeente op aangedrongen dat de gemeente er moeite voor zou moeten doen om voor haar eigen organisatie die erkenning aan te vragen.

De gemeente heeft namelijk een driedubbele functie:

1. de gemeente heeft zelf werknemers (de ambtenaren) in dienst, waaronder werkende mantelzorgers,
2. met de erkenning geeft de gemeente extra aan de mantelzorgondersteuning op grond van de WMO serieus te nemen,
3. en de gemeente kan met die erkenning 'Wij werken mantelzorgvriendelijk een goede voorbeeldfunctie vervullen voor werkgevers in de gemeente.

Nu, eind 2019, is het gelukkig zover dat de gemeentelijke organisatie het predicaat krijgt 'Wij werken mantelzorgvriendelijk'. Het heeft niet 4 jaar geduurd omdat de gemeentelijke organisatie niet mantelzorgvriendelijk zou zijn, maar omdat bij de gemeente niet eerder werd ingezien dat de gemeente de derde van die driedubbele functie kan uitoefenen.

De bedoeling is dat in 2020 het onderwerp Werk en Mantelzorg in de gemeente verder op de kaart gezet gaat worden, waarbij de gemeente dan een zeer positieve rol kan vervullen.