



Protocol mantelzorg en werk

Doel

Het doel van dit project is om te komen tot een breed gedragen en kwalitatief goed mantelzorgprotocol. Dit mantelzorgprotocol is beschikbaar voor alle werkgevers en werknemers binnen de cateringbranche.

Met dit protocol wil de branche aandacht besteden aan het thema mantelzorg en werk en het een integraal onderdeel maken van een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid.

Met alle wijzigingen binnen het sociaal domein, zal er de komende tijd een grotere druk op mantelzorgers komen. Met de juiste ondersteuning, respectievelijk maatwerk zullen werkende mantelzorgers beter in staat zijn zowel hun werkzaamheden als hun mantelzorgtaken uit te voeren.

Aanleiding

In de recente cao contractcatering is in protocolbepaling F (Werk en mantelzorg) onder meer het volgende opgenomen: "De werkgever zal zich gedragen als een mantelvriendelijke organisatie. Hij staat open voor het krijgen van een certificering/erkenning maar dit is geen doel op zich".

De Vakraad ondersteunt een project dat door Unie Services is uitgevoerd. Het doel van het project is om inzicht te krijgen in de (beleidsmatige)stand van zaken binnen de branche/bedrijven met betrekking tot dit onderwerp en de aandacht die er voor is alsmede het opstellen van een gedragen mantelzorgprotocol. Dit mantelzorgprotocol is beschikbaar voor alle werkgevers en werknemers binnen de cateringbranche. Met dit protocol wordt aandacht besteed aan het thema mantelzorg en werk met de wens dit onderdeel te laten uitmaken van het personeelsbeleid en vooral het bespreekbaar te maken.

Definitie Mantelzorg

Wat wordt er verstaan onder mantelzorg? Mantelzorg is zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt gegeven aan een hulpbehoevende door één of meerdere leden van diens directe omgeving, waarbij de zorgverlening direct voortvloeit uit de sociale relatie.

Mantelzorg in Nederland

Een mantelzorger kiest er (meestal) niet voor om te gaan zorgen: het overkomt je, omdat je een emotionele band hebt met degene die zorg nodig heeft. Mantelzorgers zorgen soms 24 uur per dag, kunnen de zorg niet zomaar beëindigen en verrichten soms verpleegkundige handelingen. Dit is iets anders dan vrijwilligerswerk. Vrijwilligers kiezen er zelf voor om te zorgen. Zij kiezen zelf een bepaald tijdvak waarbinnen zij zorgen en kunnen deze zorg ook op eigen initiatief beëindigen.

In 2014 gaf naar schatting 33% van de volwassen bevolking mantelzorg. Het gaat dan om ruim 4 miljoen mensen, van wie naar schatting 610.000 langdurig (langer dan 3 maanden) en intensief (meer dan 8 uur per week) hielpen.¹ De grootste groep is tussen de 45 en 65 jaar; 58% van alle mantelzorgers is vrouw. Dat betekent dat op dit moment al 1 op de 6 werknemers ook mantelzorger is. En dat worden er steeds meer door:

- de vergrijzing
- de personeelstekorten in de professionele zorg
- een groeiend aantal zieke en oudere mensen die langer thuis (willen) blijven wonen
- wijzigingen in het sociaal domein

Werkende mantelzorgers combineren hun baan met de zorg voor een chronisch zieke partner, een kind met handicap of een hulpbehoevende ouder. 40% van hen voelt zich matig tot zwaar overbelast.

¹ Publicatie SCP: Informele hulp: wie doet er wat? Kerncijfers, 15 december 2015



Eén op de 10 moet zelfs stoppen met werken of gaat (tijdelijk) minder werken. Dit alles kan leiden tot zeer onwenselijke situaties.²

De combinatie van werk en mantelzorg zal net zo normaal en bespreekbaar moeten worden als de combinatie van werk en de zorg voor kinderen. Het voeren van een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid zal leiden tot een win-win situatie voor werkgever en werknemer. Er zal minder grijs ziekteverzuim zijn, minder verborgen stress en overbelaste werknemers/mantelzorgers.

Met de nodige aandacht en begrip voor elkaars situatie, zal er een goede balans werk-privé zijn en blijven mantelzorgers, vitaal, gezond en productief. Ervaring leert, dat werknemers die worden ondersteund in het kunnen uitvoeren van hun mantelzorgtaken, erg loyale werknemers zijn.

² www.werkenmantelzorg.nl



Uitgevoerde activiteiten

- Besprekingen Stichtingen ContractCatering met betrekking tot opzet onderzoek en communicatie.
- Intern overleggen binnen UnieServices met betrekking tot opzet onderzoek en nadere invulling project.
- Aankondiging digitale enquête via de mail middels een brief van de Stichting Contractcatering. Deze brief is gezonden aan de geregistreerde FBA-bedrijven, als aan de directeuren P&O van de Venecaleden.
- Opstellen enquête ten behoeve onderzoek mantelzorg en werk.
- Enquête uitgestuurd naar 250 bekende emailadressen, met verzoek om binnen bedrijf verder te verspreiden.
- Reminder uitgestuurd voor het invullen van de enquête. Responstijd enquête verlengd met een week.
- 178 bedrijven zijn telefonisch benaderd door diverse bel-teams om alsnog deel te nemen aan de enquête.
- 25 personen hebben de enquête uiteindelijk ingevuld.
- Gezien de lage respons is er geen representativiteit behaald. Dit kan wel geïnterpreteerd worden als een belangrijke indicatie of een belangrijk signaal. Met de conclusies kunnen er in bedrijven gesprekken/discussies op gang komen over dit onderwerp voor zover zij dat relevant vinden.
- Met 6 personen is contact gelegd voor het houden van een telefonisch diepte-interview. 2 hebben alsnog hiervan afgezien, met 1 is het niet gelukt tijdig een afspraak in te plannen.
- Er zijn 3 telefonische diepte-interviews gehouden: met een mantelzorger, een HR-medewerker en een eigenaar/leidinggevende. Werkzaam bij bedrijven niet zijnde Venecaleden.
- Aan de hand van de resultaten van de enquête en de diepte-interviews is een concept protocol opgesteld.
- Protocol mantelzorg en werk wordt voorgelegd aan Stichtingen ContractCatering ter verdere verspreiding onder alle aangesloten cateringbedrijven.

Belangrijkste resultaten onderzoek

- 84% van de respondenten is vrouw;
- De enquête is door 12 leidinggevendenden ingevuld.
- De enquête is door 9 mantelzorgers ingevuld; 3 mantelzorgers kwamen er bij het invullen van de enquête achter dat ze mantelzorger zijn
- 64% heeft soms last van lichamelijke klachten, 12% vaak. 56% komt door vermoeidheid soms niet aan eigen dingen toe, 12% vaak;
- Voor een groot deel wordt mantelzorg gezien als een eigen verantwoordelijkheid. Mantelzorg wordt vaak in eigen tijd gedaan;
- Leidinggevendenden zitten niet te wachten op extra beleid. Mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid incorporeren in bestaand beleid;
- Bij 55,5% van de mantelzorgers is de leidinggevende niet op de hoogte van de mantelzorgtaken. 80% hiervan heeft geen behoefte dit te melden;
- Bij 44,4% van de mantelzorgers zijn de directe collega's niet op de hoogte van de mantelzorgtaken. 75% hiervan heeft geen behoefte dit te melden;
- 77% van de leidinggevendenden staan open voor een dialoog. In de meeste gevallen leidt een gesprek met de leidinggevende tot goede oplossingen;
- 80% van de respondenten geeft aan dat binnen de bedrijven aandacht is voor de balans werk/privé.

Mantelzorgprotocol

Als basis voor dit mantelzorgprotocol dienen de uitkomsten van de enquête en de telefonische diepte-interviews.

1. Mantelzorgers zijn mensen die langdurig en/of intensief en onbetaald zorgen voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende persoon uit hun omgeving. Dit kan een partner, ouder of kind zijn, maar ook een ander familielid, vriend of kennis.
Mantelzorg overstijgt de gebruikelijke zorg die je aan iemand in jouw omgeving geeft.
2. De Vakraad ContractCatering onderkent dat de combinatie van werk en mantelzorg ertoe kan leiden dat de balans tussen werk en privé onder druk komt te staan.
Gezien de maatschappelijke ontwikkelingen en wijzigingen in het sociaal domein, hebben zowel werknemers als werkgever een gedeelde verantwoordelijkheid in het creëren van een mantelzorgvriendelijke organisatiecultuur.
3. De werkgever draagt zorg voor haar werknemers en heeft oog voor de werksituatie, werksfeer, open communicatie, balans werk/privé en werkdruk. Dit bevordert dat werknemers optimaal hun werk kunnen doen.
4. Van de werkgever kan worden verwacht dat zij een proactieve houding aanneemt ten aanzien van de combinatie mantelzorg en werk. De werkgever zal, al dan niet via HR, de werknemers actief van informatie en van advies voorzien over het thema mantelzorg en werk. Hierbij zal niet alleen aandacht besteed worden aan de wettelijke verlofregelingen, doch ook aan mogelijkheden als thuiswerken, flexibel werken, (tijdelijk) minder werken, mogelijkheid opnemen onbetaald verlof. Tevens zal aandacht worden besteed aan de bewustwording rondom het thema werk en mantelzorg.
5. Van de werknemer mag worden verwacht dat hij/zij het verrichten van mantelzorgtaken tijdig bespreekbaar maakt met directe collega's en leidinggevende binnen de kaders opgesteld door HR. In het geval de werknemer door de combinatie mantelzorg en werk zijn werkzaamheden (tijdelijk) niet meer optimaal kan uitoefenen, maakt hij dit tijdig bespreekbaar binnen zijn team/leidinggevende/HR.
6. Werkgever en werknemer hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid om het initiatief te nemen om in gesprek te gaan over het thema mantelzorg en werk. Dit kan onderdeel uitmaken van de HR-cyclus. De werkgever geeft erkenning, creëert bewustwording en denkt actief mee aan eventuele oplossingen. Deze oplossingen kunnen van geval tot geval verschillen. Maatwerk is in veel gevallen geboden. De werkgever houdt hierbij ook goed in de gaten dat de mantelzorger en zijn/haar collega's niet overbelast raken.
7. Oplossingen zouden kunnen zijn (niet limitatief):
 - a. Verlofregelingen
 - actief aanbieden wettelijke verlofregelingen;
 - verruimen mogelijkheden onbetaald verlof.
 - b. Werktijden
 - flexibele werktijden;
 - (tijdelijk) minder werken;
 - aanpassen van roosters.
 - c. Thuiswerken (afhankelijk van functie).
 - d. (Tijdelijk) aanpassen takenpakket.
 - e. Overuren sparen in tijd.



- f. Het opnemen van mantelzorgondersteunende maatregelen in de collectieve zorgverzekering.
 - g. Verwijzen naar mezzo (www.mezzo.nl) en /of stichting werk&mantelzorg (www.werkenmantelzorg.nl) voor advies en ondersteuning.
8. Werkgever en werknemer hebben regelmatig contact om de mantelzorgsituatie te bespreken en te kijken of de geboden oplossingen nog passend zijn, danwel aangepast dienen te worden.
9. Werkgevers binnen de contractcatering verbinden zich aan onderhavig protocol en geven hiermee aan dat ze aandacht zullen hebben voor het thema mantelzorg en werk.

Januari 2017