


Werk en mantelzorg opdracht rol-en taakopvatting

Onderwijs-toolkit hbo





Eén op de vijf werkenden combineert werk met langdurige zorg voor een chronisch zieke partner, een gehandicapt kind, een hulpbehoevende ouder, vriend of buur. In de zorg is het zelfs één op de vier.



WERK EN MANTELZORG IN NEDERLAND

Opdracht
rol- en taakopvatting

AANLEIDING



We zien dat de wereld aan het veranderen is. Er wordt van ons allemaal verwacht dat we participeren in de arbeidsmarkt. Je hoort een baan te hebben. Daarnaast is de trend dat er steeds meer zorgtaken bij mensen zelf wordt neergelegd.

Dat roept een spanning op, omdat een baan niet altijd goed te combineren is met zorgtaken, bijvoorbeeld voor zieke ouders of een kind met een beperking. Dit leidt er nu al regelmatig toe dat mensen zich (langdurig) ziekmelden, minder gaan werken of zelfs stoppen met werken.

Om deze uitval te voorkomen wil Werk&Mantelzorg de combinatie werk en mantelzorg mogelijk maken. Inmiddels werken al meer dan 300 bedrijven en organisaties mantelzorgvriendelijk. Zij maken het thema bespreekbaar, wijzen medewerkers op de wettelijke verlofregelingen en bieden flexibele werkoplossingen en maatwerk aan.

Zij laten in de praktijk zien dat er voor iedere situatie een oplossing is te vinden die een win-winsituatie met zich meebrengt voor werknemer en werkgever.

PROBLEEMSTELLING



We constateren echter ook dat wanneer het om concrete maatregelen gaat werkgevers iets minder welwillend zijn. Bovendien zijn er nog veel taboes en vooroordelen. Werkgevers en werknemers vinden het moeilijk om met elkaar het gesprek aan te gaan over thema's die de privésfeer raken.

Werknemers zijn bang dat zij niet serieus worden genomen of erger, dat er mogelijk consequenties zijn voor hun carrière. Leidinggevenden zijn soms van mening dat werk en privé gescheiden werelden zijn. Ook is er bij werkgevers onzekerheid over mogelijke uitval en hoge kosten voor mantelzorgende medewerkers. Daarnaast zien we dat partijen zoeken naar hun eigen rol en verantwoordelijkheid.

VRAAGSTELLING



HR-professionals zijn belangrijke sleutelpersonen om de combinatie werk en mantelzorg in de eigen organisatie te agenderen. Dit geldt ook voor recent afgestudeerden en toekomstige HR-professionals. Hoe kijken zij tegen hun eigen rol/taakopvatting aan met betrekking tot dit thema.

Aan de hand van (deel)vragen worden studenten bekend gemaakt met het thema. Wat betekent het voor een werknemer om werk en zorg te combineren? En hoe kun je als werkgever daar een faciliterende rol inspelen. Maar ook welke investering vraagt dit van een organisatie en wat levert het op?

(DEEL)VRAGEN I

- Is volgens jou werk en mantelzorg een belangrijk thema voor HR-professionals? Leg uit.
- Welke rol hebben HR/overheid/werkgever/gemeente/werknemer om werkende mantelzorgers te steunen en te faciliteren?
- Hoe kun je als HR-professional ervoor zorgen dat werkende mantelzorgers minder belast worden?
- Wat kan volgen jou werkgevers/werknemers weerhouden om het thema te bespreken?
- Wat is volgens jou nodig om het onderwerp bespreekbaar te maken?
- Welke oplossingen zie jij als (toekomstige) HR-professionals om de combinatie werk en mantelzorg te combineren?
- Wat kun jij als (toekomstige) HR-professional doen om medewerkers die hun baan combineren met zorgtaken te ondersteunen?



(DEEL)VRAGEN II



- Wat kunnen organisaties doen om medewerkers die hun baan combineren met zorgtaken te ondersteunen?
- Hoe creëer je draagvlak binnen een organisatie om de combinatie werk en mantelzorg te agenderen? Welke mensen/afdelingen heb je daarvoor nodig?
- Wat zou voor jou als (toekomstig) HR-professionals helpen om dit thema te agenderen en mee aan de slag te gaan.
- Kun je aantonen welke invloed mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid heeft op:
 - verzuim
 - cultuur
 - welbevinden van medewerkers (mantelzorgers en niet-mantelzorgers)



Meer weten?
werkenmantelzorg.nl

0343 477 890
info@werkenmantelzorg.nl