



MANTELZORG

Mantelzorg is onbetaalde en vaak langdurige zorg voor zieke familieleden of vrienden. Dit kan verzorging zijn of hulp bij dagelijkse activiteiten. Een op de vier medewerkers levert mantelzorg en de combinatie van werken en zorgtaken kan zwaar en lastig zijn. Met inzichten, hulpbronnen en praktische adviezen helpt SFA in dit document werknemer en werkgever op weg.

De cao

In artikel 39 van de cao voor architecten wordt in lid 3.c gesproken over mantelzorg. Hierin staat omschreven dat werkgever werknemer op verzoek bijzonder verlof (al dan niet betaald) verleent voor het verrichten van mantelzorg. Werkgever zet zich daarnaast in voor een zo optimaal mogelijke combinatie van zorg en werk door werktijden aan te passen en/of de mogelijkheid te bieden om thuis te werken.

Daarnaast staat in dit artikel aanvullend op de Wet Arbeid en Zorg in 3.a aangegeven dat de werknemer bij kortdurend zorgverlof recht heeft op volledige doorbetaling van het salaris.

Hulp voor mantelzorgers

Mantelzorg komt op je pad en is het leveren van onbetaalde zorg. Als mantelzorg voel je je snel alleen of niet gehoord. Misschien heb je wel helemaal niet door dat je mantelzorg aan het leveren bent en beschouw je dit als vanzelfsprekend.

Voor mantelzorgers is MantelzorgNL in het leven geroepen, zij beheren de mantelzorglijn (030-7606055) en een website waar mantelzorgers meer informatie en hulp kunnen vinden (www.mantelzorg.nl).



Wat kan je doen als werkgever?

Werkgevers kunnen mantelzorgende werknemers ondersteunen door flexibiliteit aan te bieden, thuiswerkmogelijkheden te faciliteren en begrip te tonen voor de uitdagingen.

Stel open communicatiekanalen in, zodat werknemers hun behoeften kunnen bespreken. Een ondersteunende werkomgeving bevordert niet alleen het welzijn van de werknemer, maar verhoogt ook de productiviteit en loyaliteit.

Samenwerken om een gezonde balans te creëren tussen werk en mantelzorg draagt bij aan een veerkrachtige en inclusieve werkcultuur.

Wat zijn de risico's?

Mantelzorg, hoewel waardevol, kan risico's met zich meebrengen voor zowel werkgevers als werknemers.

Werknemers lopen het risico op ziekteverzuim dat uiteindelijk kan lijden tot een burn-out door de dubbele belasting van werk en zorg. Werkgevers kunnen productiviteitsverlies ervaren en stijgende zorgkosten. Het gebrek aan ondersteuning kan leiden tot stress en verzuim. Een proactieve aanpak door werknemers en werkgevers, beginnend met open communicatie, is essentieel.

Door samen te werken aan een evenwicht tussen werk en zorg, kunnen werkgevers en werknemers de risico's verminderen en een gezonde, ondersteunende werkomgeving bevorderen.