

Leidse Vereniging van

Mantelzorgers

Professorenpad 1  
2313 PB Leiden  
Postbanknr. 7816276



NIEUWSBRIEF december 2013

16<sup>e</sup> jaargang, nummer 5

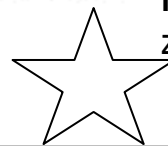


**Bij de zorg voor een ander  
samenwerking, bereidwilligheid, collegialiteit, gezondheid  
toegewenst in het nieuwe jaar!**

**Samen werken met  
Bereidheid van buren  
Begrip van collega's**  
Mantelzorg akkoord  
cliënt en mantelzorg  
Kunnen vrienden een  
Kleinigheden helpen.  
Over werken en zorg  
Nog in het oude jaar  
**Op uw gezondheid!**  
trefpunt van mantel-



een hulpverlener.  
om even in te springen.  
op het werk.  
met 14 instellingen die  
samen ondersteunen.  
handje hulp bieden?  
Durf te vragen.  
een verhaal op p2.  
een theater voorstelling  
**In het nieuwe jaar** een  
zorgers en bekenden.



**Theatervoorstelling voor mantelzorgers  
en vrijwilligers, ook met een introduc e**  
Donderdag 12 december 19.00 – 21.30  
Ommedik120, Leiderdorp. Toegang gratis

Bij de zorg voor iemand met een psychiatrische  
of hersen aandoening heb je een eigen verhaal  
en vragen over afstand / nabij zijn.  
De acteurs van Pleeg Theater zetten praktijk-  
verhalen neer en nodigen mantelzorgers uit  
woorden te geven aan hun ervaringen.  
Een avond om samen in gesprek te gaan, vol  
diepgang en humor, omlijst door muziek.

**Aanmelden** via mantelzorgleiderdorp.nl of bij  
Bureau Informele Zorg Activite: 516 14 45

**Uitnodiging van de Leidse Vereniging van  
Mantelzorgers voor een  
nieuwjaars inloop**

**Op woensdag 8 januari 2014  
tussen 16.00 – 18.00 uur zijn  
mantelzorgers en belangstellenden welkom**

**op Professorenpad 1 te Leiden  
(dichtbij station Lammenschans)  
voor een gezellige ontmoeting met een  
hapje en een drankje.**

*Heeft u een probleem, wens of goed idee?  
Loop gewoon even binnen!*

## Mantelzorg en werk

Bijna driekwart van de mantelzorgers onder 65 jaar heeft een betaalde baan. In totaal zijn dit 750.000 Nederlanders. Vier op de vijf werkende mantelzorgers raakt in de knel tussen werk en zorg.

Tot voor kort was Lydia (59) webdesigner bij een kleine firma, ze hield van haar werk en werd zeer gewaardeerd. “Toen mijn kinderen het huis uitgingen bleef ik vaak overwerken”, vertelt ze. “Mijn man Nico vond dit prima, hij was immers zelf ook een workaholic. Wij trokken ook wel tijd uit voor elkaar, gingen samen uit en vierden heerlijke vakanties. Maar zes jaar geleden werd Nico ziek: COPD, een ernstige longaandoening. Hij belandde in de ziektewet en ging snel achteruit. Ik wilde graag voor hem zorgen en hoopte dit met mijn baan te kunnen combineren.”

Er bestaan verschillende regelingen voor werkende mantelzorgers. Zo kunnen ze minder uren gaan werken en van kortdurend, langdurend zorgverlof of calamiteitenverlof gebruik maken. Het laatste wordt verleend in geval van onvoorziene nood. Het eerste is bedoeld voor de zorg voor een ziek thuiswonend kind, partner of ouder en bedraagt maximaal tien dagen per jaar. Deze kunnen in één keer volledig of verspreid over een langere periode opgenomen worden. Een (onbetaald) langdurig verlof is bedoeld voor mensen die voor hun partner, kind of ouder zorgen indien deze aan een dodelijke ziekte lijdt. In principe gaat dan de persoon in kwestie tijdelijk in deeltijd werken, zodat hij/zij een deel van het inkomen kan behouden. Dit kan een aaneengesloten periode van maximaal twaalf weken zijn, daarnaast zijn andere opties mogelijk in overleg met het management.

De werkgevers zijn echter niet verplicht om de mantelzorgers tegemoet te komen indien ze vinden dat dit nadelige gevolgen voor het bedrijf zal hebben. Uit het onlangs uitgevoerde onderzoek van CNV Dienstenbond blijkt dat circa 90% van de werkgevers geen mantelzorgbeleid heeft. De mantelzorgers zelf vinden het vaak moeilijk om hun problemen aan te kaarten, terwijl directie en collega's weinig interesse en inlevingsvermogen tonen.

Bijna de helft van de werkende mantelzorgers is onbekend met hun rechten, een derde is wel (min of meer) op de hoogte maar maakt er geen gebruik van.

Lydia: “Mijn baas vroeg uit zichzelf wat hij voor mij kon doen. Maar toen ik met het voorstel kwam minder en deels thuis te gaan werken reageerde hij weinig enthousiast. Ik wist ook wel waarom. Bij mijn functie hoorde een fulltime baan, anders zouden andere mensen enkele taken van mij moeten overnemen wat veel geregeld vereiste. En in de realisering van onze projecten is er veel onderling overleg en afstemming nodig. Als ik thuis ging werken zou dit via telefoon of internet moeten gebeuren, wat natuurlijk minder handig was dan direct.”

Het werkgeregime van Lydia bleef dus ongewijzigd, alleen draaide ze geen extra uren meer en haastte ze na de afloop van de werkdag naar huis. Hoewel ze particuliere hulpverleners voor Nico had ingeschakeld, was haar deel in de zorg voor hem onmisbaar. Ze kreeg het echter steeds drukker en zag op een moment in dat het zo niet langer kon gaan. Ze ging weer in gesprek met haar directie maar opnieuw zonder succes. Lydia: “Ik ben gewoon een lastige collega geworden. De anderen waren wel aardig tegen mij maar ik merkte daarnaast dat ze het irritant vonden dat ik vaak naar huis belde. Ze waren ook duidelijk ontevreden over het feit dat ik niet meer bleef overwerken.” Langzamerhand kreeg Lydia nauwelijks nieuwe opdrachten, ze voelde zich overbodig en verneerd. Tenslotte nam ze ontslag, wat haar baas zonder meer accepteerde. Financieel was dit mogelijk en nu kon ze zich volledig op de zorg van haar man richten. “Fijn natuurlijk maar gelukkig ben ik niet”, vertelt ze. “Als mijn collega's meer voor compromissen openstonden zou ik mijn baan nog steeds hebben. Ik hoop dat anderen in gelijke situaties wel degelijke steun ondervinden. Vooral nu van mantelzorgers steeds meer wordt verwacht.”

Meer weten: <http://www.werkenmantelzorg.nl>

