

Waarom je mantelzorg altijd met je werkgever moet bespreken

Bron <https://www.intermediair.nl> - juli 2019

Femke* was vijftien jaar mantelzorger voor haar manisch-depressieve partner. Ondanks de zware wissel die dit op haar trok, hield ze het lang geheim voor haar werkgevers. Ze vertelt over de psychoses thuis, het onbegrip op werk en de lessen die ze heeft geleerd.

“Je weet dat je een baliefunctie hebt”, zei de eigenaar van het makelaarskantoor. “En toch zit je te pas en te onpas op je telefoon. En kom je regelmatig te laat.” Ik had geen zin om mijn baas voor de voeten te werpen dat ik elke dag overwerkte en dat hij bepaald geen people manager was. Ik had al besloten weg te gaan.

‘Sinds kort was ik de kostwinner thuis. Ik kende mijn vriend Frans nu vier jaar. Ik was als studente bij hem ingetrokken, in een pand dat hij aan het opknappen was. Vlak nadat we waren gaan samenwonen, had Frans besloten fulltime te gaan studeren. Hij kon nu nog studiefinanciering krijgen en door mijn loon konden we samen de lasten wel dragen. Elke avond zat hij tot laat achter zijn computer en kwam daarna maar moeilijk tot rust. Vaak was hij ook angstig. Ik probeerde hem dan te kalmeren. Het resultaat was dat ik ’s ochtends vaak helemaal kapot was. Dan miste ik weleens de eerste trein.



‘Op een regenachtige avond in het diepst van de winter zette ik mijn fiets in de schuur. De gordijnen waren dicht. Frans zat in het donker op de bank en droeg een zonnebril. Het licht

was zo fel, klaagde hij. Daarna ging hij verder met zijn gesprek. Hij had geen telefoon in zijn hand. Er was verder ook niemand in de kamer. Ik wist dat hij op 18-jarige leeftijd een psychose had gehad, nadat hij allergisch bleek voor een antibioticum. In paniek belde ik mijn schoonmoeder. Ze zei: kom maar naar ons. Ik pakte onze koffers. Maar bij mijn schoonouders aangekomen begon Frans wild om zich heen te slaan. Hij werd met spoed opgenomen.

‘Frans kreeg medicijnen en kon na een paar dagen naar huis. De weken gingen voorbij en de relatieve rust keerde terug. Dat was blijkbaar voor mij het moment om in te storten. Ik stond al bij de deur, met mijn jas aan. De tranen stroomden over mijn wangen, maar ik wist niet precies waarom. Frans zei: zo kun je niet naar je werk. Bel maar naar je baas. En dat had ik gedaan.

‘Mijn baas had weinig begripvol gereageerd, toen ik zei dat ik me niet lekker voelde. Waarom nam ik geen aspirientje? Waarom ging ik niet naar de dokter? Wie moest nu de telefoon opnemen? Dus een dag later zat ik alweer achter de balie. Bleek en stil, helemaal niet mijn gebruikelijke vrolijke zelf. Maar niemand vroeg iets. Iedereen deed of er niets aan de hand was.’

Stressfactoren in de mantelzorg

Een op de vijf werkenden is mantelzorger, becijferde het Sociaal en Cultureel Planbureau. ‘De meeste mantelzorgers kunnen die verantwoordelijkheid prima combineren met een baan’, zegt directeur Liesbeth Hoogendijk van MantelzorgNL. ‘Maar er is ook een forse groep die overbelast is.’ Dat komt door een combinatie van stressfactoren:

- **Schuldgevoelens** - Als mantelzorger sta je continu onder druk. ‘Op je werk maak je je zorgen over je naaste. Terwijl je je thuis weer schuldig voelt omdat je niet aan het werk bent.’
- **Onzekerheid** - Een andere bron van stress is de onvoorspelbaarheid die een zorgsituatie vaak met zich meebrengt. ‘Wordt vandaag een goede dag voor de persoon voor wie je zorgt? Of is hij of zij misschien heel erg in de war? Gaat het verpleeghuis vandaag bellen? Of is het vandaag rustig? Die continue psychische spanning kan heel belastend zijn.’
- **Regeldruk** - Als mantelzorger heb je niet alleen zorgtaken, maar vaak ook regelwerk. ‘Veel mantelzorgers zijn een paar uur per week kwijt aan doktersafspraken,

ziekenhuisbezoeken, overleg met hulpverlenende instanties en correspondentie met zorgverzekeraars.' Meestal moet dat gebeuren onder werktijd.

- **Rouwproces** - Mantelzorgers gaan vaak door een langdurig rouwproces. 'Het kan zijn dat een van je ouders zich steeds moeilijker thuis kan redden, of bijvoorbeeld gaat dementeren. Of je naaste heeft een chronische ziekte die langzaam erger wordt.'

Geldzorgen

'Mijn ineenstorting bracht wel het inzicht dat ik echt goed voor mezelf moest zorgen. Al was het alleen maar om ons inkomen veilig te stellen. Ik probeerde voortaan goede nachten te maken. Rust, reinheid en regelmaat. En ging op zoek naar een minder veeleisende werkgever.

'Ik vond een nieuwe baan, alleen mijn werk was nu zo weinig uitdagend dat ik alle tijd had om te piekeren. Vooral 's middags, als de haastklussen achter de rug waren, kon ik me maar lastig concentreren. Ik vond het moeilijk dat Frans alleen thuis zat in dat koude huis met die provisorische inrichting. Geldzorgen waren er ook. Er waren veel onverwachte kosten doordat Frans bij vlagen flinke bedragen uitgaf aan vooral gadgets. Binnenkort werd bovendien zijn studiefinanciering stopgezet.

'Ik had meer inkomen nodig en meer uitdaging. Omdat daar intern geen mogelijkheden voor waren, maakte ik de overstap naar een verzekeringsmaatschappij. Het rommelde daar wel. Er was recentelijk een overname geweest en nu dreigde er een reorganisatie. Maar misschien juist daarom was het er bijzonder gezellig. Ik werkte op een afdeling met enkel vrouwen en tussen het werk door werd er uitbundig gekletst. Ik had verteld dat ik kostwinner was en ook het hele huishouden deed. Meer niet, maar dat kleine beetje was al heel fijn. Ik besepte opeens hoezeer ik dit soort eenvoudige sociale contacten de afgelopen jaren gemist had. Elke dag kon ik op kantoor opladen. Frans belde me vaak. Hij was dan boos omdat hij iets niet kon vinden, of in paniek over zijn studie.

'Omdat ik als laatste binnen was gekomen, vloog ik er bij de reorganisatie ook als eerste uit. Ik kreeg wel een ontslagvergoeding en vond ook vrijwel onmiddellijk een nieuwe functie bij een andere werkgever in de bank- en verzekeringssector. Een van mijn aardigste collega's

werd al snel mijn leidinggevende. Ze was warm en open. Ze vertelde bijvoorbeeld over de zorgen rond haar jongste zoontje, dat zwaar astmatisch was. Haar houding maakte dat ook ik wat ontspande. Brokje bij brokje liet ik details los over de situatie thuis.'

Paniekaanvallen

'Frans liep inmiddels stage bij een bedrijf van een vriend. Ik was opgelucht dat hij een dagbesteding had, ook al zou ik dat tegenover hem nooit zo noemen. Nu kwam hij tenminste onder de mensen en werd positief uitgedaagd. Maar toen zijn stage afliep, zat Frans opeens weer alleen thuis. Ons huis was nog steeds een bouwplaats. Ik stelde voor een aannemer te zoeken, maar Frans wilde daar niets van weten. Hij wilde zelf klussen en ondertussen aan zijn scriptie werken. Zijn halfslachtige pogingen op beide fronten strandden continu in zelfhaat en paniekaanvallen.

'Op een dinsdagochtend was hij verwarder dan anders. Mijn leidinggevende was erbij toen ik de telefoon op mijn werk opnam. Ze zag aan mijn gezicht dat de situatie ernstig was. Zonder iets te zeggen pakte ze me bij de schouder en liep samen met mij naar de collega's met wie ik die ochtend zou vergaderen. Ze vertelde dat ik voorlopig even thuis nodig was, en dat het niet duidelijk was hoe lang dat zou duren.

'Dat was de tweede psychose van Frans. Ook nu werd hij al na enkele dagen uit de noodopname ontslagen, maar de problemen waren zeker niet over. Dat mijn leidinggevende volledig op de hoogte was, maakte mijn werkende leven echter een stuk minder gecompliceerd. Ik deed wat ik kon, maar wist dat ik op begrip kon rekenen als dat nodig was.'

112

'Tien jaar later kreeg Frans zijn laatste psychose. Ik ging die dag wat eerder naar huis en vond hem zelf. De eerste die ik belde was mijn leidinggevende. Ze was enorm geschokt, maar liet dat op dat moment niet merken. Ze zei alleen: "Dit is een nachtmerrie. Focus jij op thuis, ik regel alles hier. We hebben later nog contact. Heel veel sterkte." Ik belde 112.

‘Het is nu drie jaar later. Ik werk nog steeds bij dezelfde werkgever, maar op een andere afdeling. Mijn nieuwe leidinggevende heb ik meteen ingelicht. We zaten ’s middags in het bedrijfsrestaurant, aan de koffie, mijn cv op tafel. Ik zei: “Je moet iets van me weten. Ik heb een aantal jaren geleden iets traumatisch meegemaakt en dat kan me nog steeds beïnvloeden.” Ook mijn andere nieuwe collega’s heb ik een voor een ingelicht. Juist omdat mijn verhaal hen raakte, kreeg ik ook van hen veel te horen. Mooie, maar ook droevige dingen.

‘Ik ben nog steeds regelmatig verdrietig. Maar ik hoef daar op mijn werk niet over in detail te treden. Het is voldoende om te zeggen dat ik even niet zo lekker in mijn vel zit. Of dat Frans volgende week jarig zou zijn geweest. Dan weet iedereen dat die ingewikkelde klus misschien even niet naar mij moet. En zo neem ik het op een ander moment dan weer van iemand anders over. Mijn openheid is geen keuze, het is een noodzaak. Ik kan het niet alleen. En niemand kan het alleen.’

** De naam is gefingeerd op verzoek van de geïnterviewde.*

Overleg met je werkgever

Veel mantelzorgers met een baan voelen schroom om hun situatie bespreekbaar te maken met hun leidinggevende. ‘Dat komt deels omdat ze hun zorgtaken vanzelfsprekend vinden, maar ook omdat ze onzeker zijn over de reactie van hun werkgever’, zegt directeur Liesbeth Hoogendijk van MantelzorgNL. Toch is het volgens haar in veel gevallen verstandig om in overleg te gaan met je leidinggevende. ‘Als je mantelzorgtaak intervenueert met je werk, bijvoorbeeld omdat je vaak wordt gebeld of weg moet, dan kun je ervan uitgaan dat je leidinggevende echt wel iets merkt. Maar als hij of zij de reden daarvan dan niet kent, begin je al met een 1-0-achterstand. Als je tijdig openheid geeft over je situatie, kun je vaak allerlei oplossingen overeenkomen. Zeker als je in je toelichting duidelijk maakt dat je graag je aandeel wilt leveren.’

- **Flexibele werktijden** - ‘Je kunt bijvoorbeeld afspreken dat je elke week op een vaste dag een uurtje eerder weg mag, en op een andere dag juist wat langer doorwerkt.’
- **Hulptroepen** - ‘Veel medewerkers en werkgevers denken dat ze het alleen moeten oplossen. Maar vaak zijn er hulptroupen te vinden.’ Denk bijvoorbeeld aan collega’s: ‘Misschien wil iemand wel een middag in de week werk van je overnemen.’ Ook zijn er mantelzorgsteunpunten die kunnen helpen. ‘Al is het alleen maar met bijvoorbeeld dagbesteding. Dan is je naaste onder de pannen en omringd door zorgprofessionals.’

- **Financiële tegemoetkoming van de werkgever** - In sommige gevallen zijn werkgevers bereid te investeren in hulp. 'Ze zeggen dan: je bent als medewerker zo belangrijk voor mij, dat ik graag budget beschikbaar stel om gedurende een aantal uren per week een verzorger in te huren.'

- **Tijdelijk minder werken** - 'Als de situatie je boven het hoofd groeit, moet je als medewerker ook je verantwoordelijkheid nemen en zeggen: ik kan het tijdelijk niet meer.' Een oplossing kan dan zijn om met je werkgever de afspraak te maken dat je een aantal maanden minder uren werkt, of een sabbatical opneemt.

Meer info: mantelzorg.nl/ondersteuning-werk

Femke* was vijftien jaar mantelzorger voor haar manisch-depressieve partner. Ondanks de zware wissel die dit op haar trok, hield ze het lang geheim voor haar werkgevers. Ze vertelt over de psychoses thuis, het onbegrip op werk en de lessen die ze heeft geleerd.



Paniek aanvallen

'Frans liep inmiddels stage bij een bedrijf van een vriend. Ik was opgelucht dat hij een dagbesteding had, ook al zou ik dat tegenover hem nooit zo noemen. Nu kwam hij tenminste onder de mensen en werd positief uitgedaagd. Maar toen zijn stage afliep, zat Frans opeens weer alleen thuis. Ons huis was nog steeds een bouwplaats. Ik stelde voor een aannemer te

zoeken, maar Frans wilde daar niets van weten. Hij wilde zelf klussen en ondertussen aan zijn scriptie werken. Zijn halfslachtige pogingen op beide fronten strandden continu in zelfhaat en paniekaanvallen.

‘Op een dinsdagochtend was hij verwarder dan anders. Mijn leidinggevende was erbij toen ik de telefoon op mijn werk opnam. Ze zag aan mijn gezicht dat de situatie ernstig was. Zonder iets te zeggen pakte ze me bij de schouder en liep samen met mij naar de collega’s met wie ik die ochtend zou vergaderen. Ze vertelde dat ik voorlopig even thuis nodig was, en dat het niet duidelijk was hoe lang dat zou duren.

‘Dat was de tweede psychose van Frans. Ook nu werd hij al na enkele dagen uit de noodopname ontslagen, maar de problemen waren zeker niet over. Dat mijn leidinggevende volledig op de hoogte was, maakte mijn werkende leven echter een stuk minder gecompliceerd. Ik deed wat ik kon, maar wist dat ik op begrip kon rekenen als dat nodig was.’

112

‘Tien jaar later kreeg Frans zijn laatste psychose. Ik ging die dag wat eerder naar huis en vond hem zelf. De eerste die ik belde was mijn leidinggevende. Ze was enorm geschokt, maar liet dat op dat moment niet merken. Ze zei alleen: “Dit is een nachtmerrie. Focus jij op thuis, ik regel alles hier. We hebben later nog contact. Heel veel sterkte.” Ik belde 112.

‘Het is nu drie jaar later. Ik werk nog steeds bij dezelfde werkgever, maar op een andere afdeling. Mijn nieuwe leidinggevende heb ik meteen ingelicht. We zaten ’s middags in het bedrijfsrestaurant, aan de koffie, mijn cv op tafel. Ik zei: “Je moet iets van me weten. Ik heb een aantal jaren geleden iets traumatisch meegemaakt en dat kan me nog steeds beïnvloeden.” Ook mijn andere nieuwe collega’s heb ik een voor een ingelicht. Juist omdat mijn verhaal hen raakte, kreeg ik ook van hen veel te horen. Mooie, maar ook droevige dingen.

‘Ik ben nog steeds regelmatig verdrietig. Maar ik hoef daar op mijn werk niet over in detail te treden. Het is voldoende om te zeggen dat ik even niet zo lekker in mijn vel zit. Of dat Frans

volgende week jarig zou zijn geweest. Dan weet iedereen dat die ingewikkelde klus misschien even niet naar mij moet. En zo neem ik het op een ander moment dan weer van iemand anders over. Mijn openheid is geen keuze, het is een noodzaak. Ik kan het niet alleen. En niemand kan het alleen.'

** De naam is gefingeerd op verzoek van de geïnterviewde.*

Overleg met je werkgever

Veel mantelzorgers met een baan voelen schroom om hun situatie bespreekbaar te maken met hun leidinggevende. 'Dat komt deels omdat ze hun zorgtaken vanzelfsprekend vinden, maar ook omdat ze onzeker zijn over de reactie van hun werkgever', zegt directeur Liesbeth Hoogendijk van MantelzorgNL. Toch is het volgens haar in veel gevallen verstandig om in overleg te gaan met je leidinggevende. 'Als je mantelzorgtaak intervenueert met je werk, bijvoorbeeld omdat je vaak wordt gebeld of weg moet, dan kun je ervan uitgaan dat je leidinggevende echt wel iets merkt. Maar als hij of zij de reden daarvan dan niet kent, begin je al met een 1-0-achterstand. Als je tijdig openheid geeft over je situatie, kun je vaak allerlei oplossingen overeenkomen. Zeker als je in je toelichting duidelijk maakt dat je graag je aandeel wilt leveren.'

- **Flexibele werktijden** - 'Je kunt bijvoorbeeld afspreken dat je elke week op een vaste dag een uurtje eerder weg mag, en op een andere dag juist wat langer doorwerkt.'

- **Hulptroepen** - 'Veel medewerkers en werkgevers denken dat ze het alleen moeten oplossen. Maar vaak zijn er hulptroepen te vinden.' Denk bijvoorbeeld aan collega's: 'Misschien wil iemand wel een middag in de week werk van je overnemen.' Ook zijn er mantelzorgsteunpunten die kunnen helpen. 'Al is het alleen maar met bijvoorbeeld dagbesteding. Dan is je naaste onder de pannen en omringd door zorgprofessionals.'

- **Financiële tegemoetkoming van de werkgever** - In sommige gevallen zijn werkgevers bereid te investeren in hulp. 'Ze zeggen dan: je bent als medewerker zo belangrijk voor mij, dat ik graag budget beschikbaar stel om gedurende een aantal uren per week een verzorger in te huren.'

- **Tijdelijk minder werken** - 'Als de situatie je boven het hoofd groeit, moet je als medewerker ook je verantwoordelijkheid nemen en zeggen: ik kan het tijdelijk niet meer.' Een oplossing kan dan zijn om met je werkgever de afspraak te maken dat je een aantal maanden minder uren werkt, of een sabbatical opneemt.

Meer info: mantelzorg.nl/ondersteuning-werk