

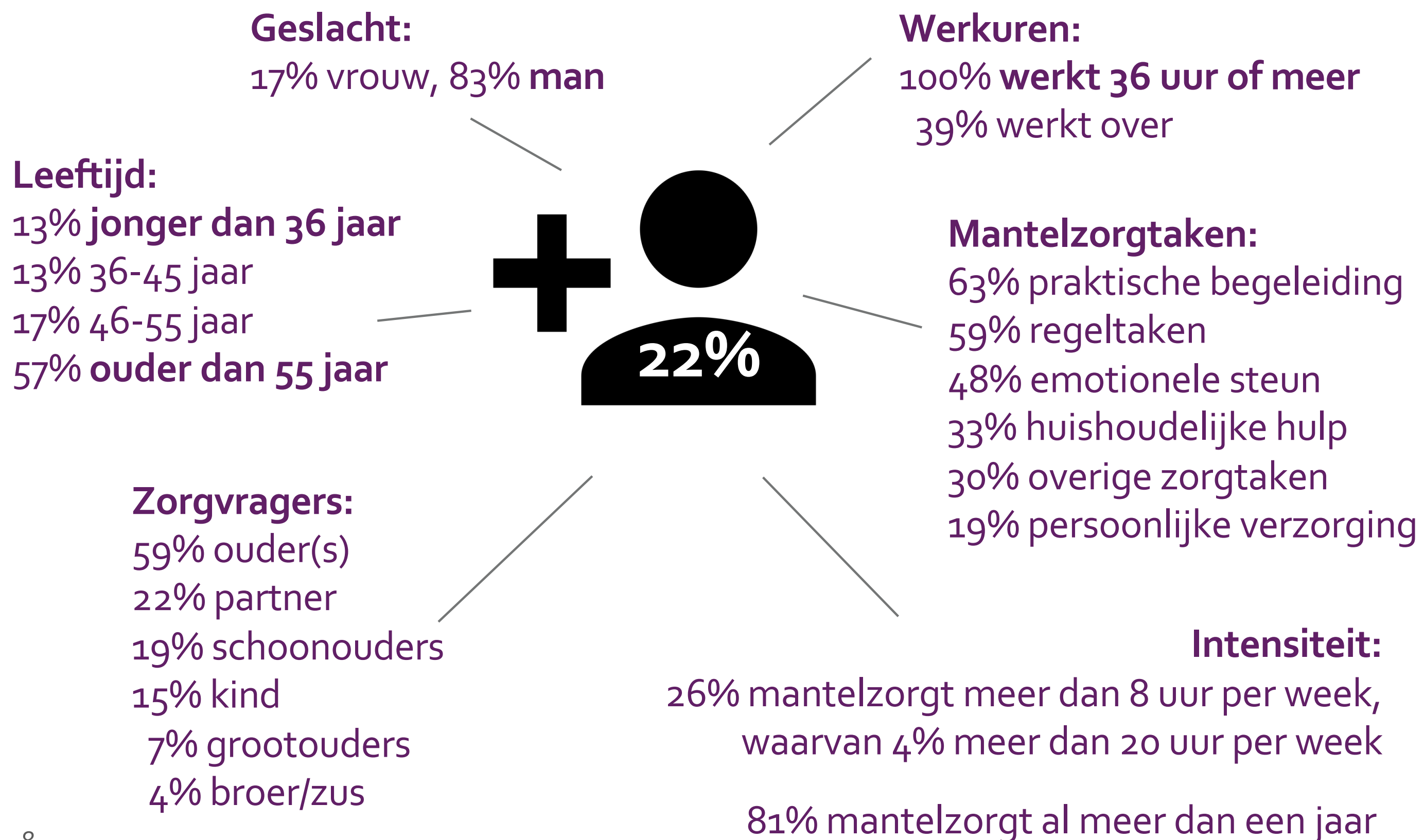


# Uitkomsten onderzoek

# PROFIEL MANTELZORGERS NEM

Ruim 1 op de 5 (22%) van de medewerkers van NEM is ook mantelzorger.

Mantelzorgers bij NEM zijn veel vaker man, ouder dan 55 jaar en fulltimers dan de gemiddelde medewerker met mantelzorgtaken in Nederland.



## Benchmark Landelijk:

26% is mantelzorger

### Profiel mantelzorgers:

71% vrouw, 29% man

8% jonger dan 36 jaar

17% 36-45 jaar

42% 46-55 jaar

33% ouder dan 55 jaar

36% werkt 36 uur of meer

64% werkt over

38% mantelzorgt meer dan 8 uur per week

85% mantelzorgt al meer dan een jaar

### Profiel collega's NEM:

19% vrouw, 79% man, 2% anders

14% jonger dan 36 jaar

32% 36-45 jaar

25% 46-55 jaar

29% ouder dan 55 jaar

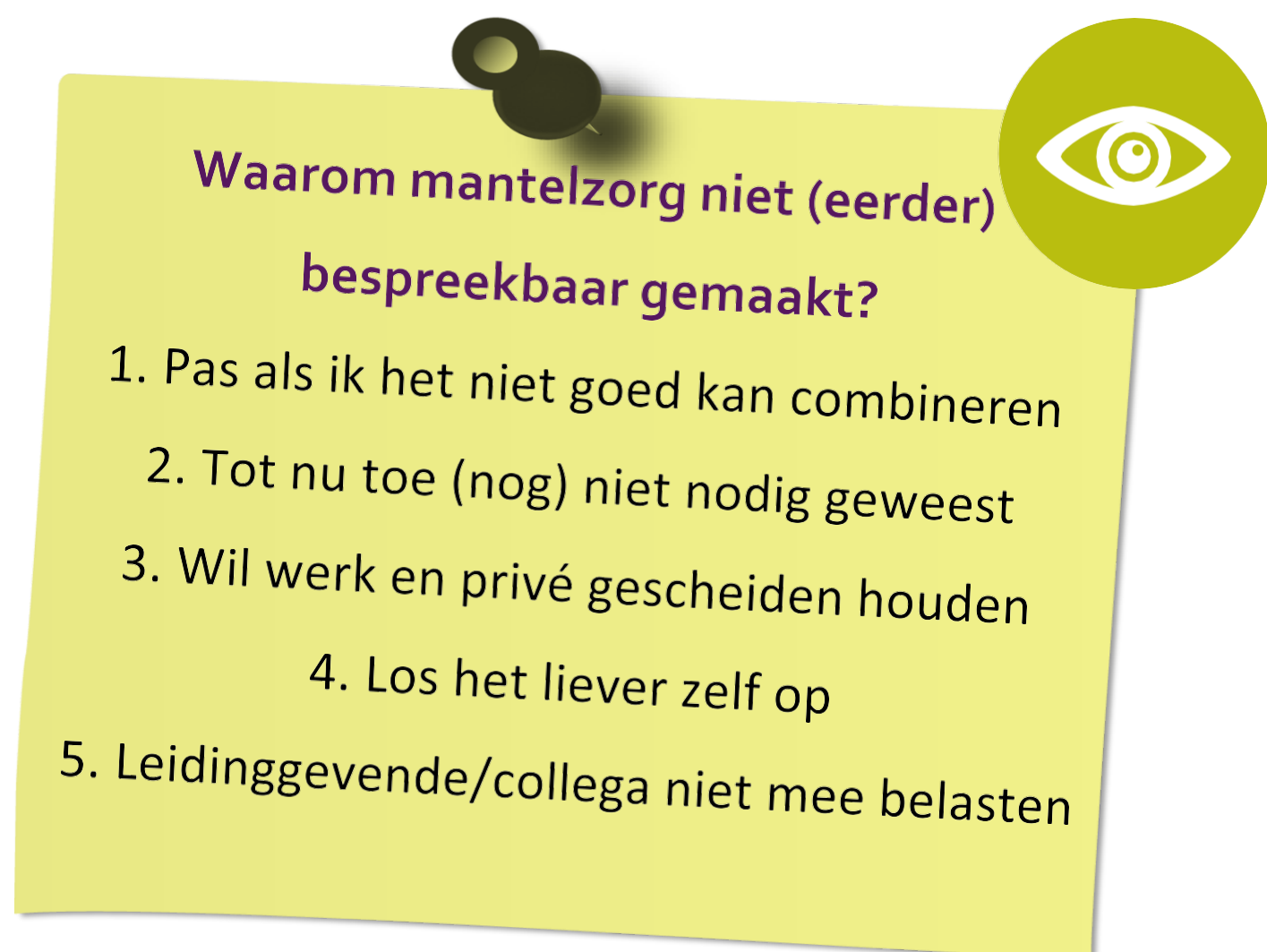
100% werkt 36 uur of meer

46% werkt over

# BEKENDHEID EN BESPREEKBAARHEID

Veel collega's (65%) en leidinggevenden (43%) zijn niet op de hoogte van de mantelzorg en zelfs als men op de hoogte is wordt de mantelzorgsituatie vaak niet besproken.

Terwijl ruim drie kwart van de collega's en leidinggevenden aangeven dat het wel bespreekbaar is.



Waarom mantelzorg niet (eerder) bespreekbaar gemaakt?

1. Pas als ik het niet goed kan combineren
2. Tot nu toe (nog) niet nodig geweest
3. Wil werk en privé gescheiden houden
4. Los het liever zelf op
5. Leidinggevende/collega niet mee belasten

## Mantelzorgers | Collega's

35% | 42%

Collega('s) zijn op de hoogte van mantelzorgtaken

74% | 47%

35% | 79%

Zorgsituatie is ook besproken vs. bespreekbaar binnen het team

76% | 78%

## Mantelzorgers | Leidinggevenden

57% | 53%

Leidinggevende is op de hoogte van mantelzorgtaken

56% | 53%

68% | 75%

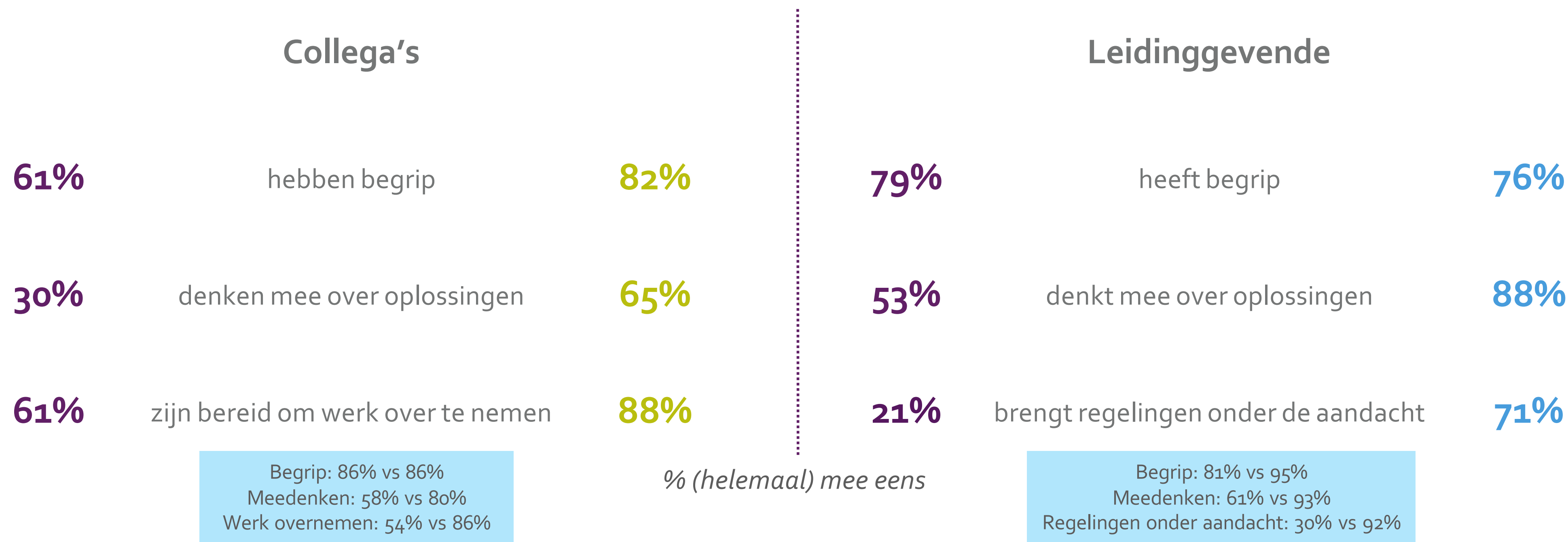
Zorgsituatie is ook besproken vs. bespreekbaar met leidinggevende

56% | 90%

# BEGRIP EN STEUN – VERSCHIL IN PERCEPTIE



Mantelzorgers hebben een veel negatiever beeld van het begrip en de steun dan collega's en leidinggevenden, wellicht doordat men niet op de hoogte is en/of het niet besproken wordt. Het begrip en de steun van leidinggevenden ligt wel lager dan landelijk.

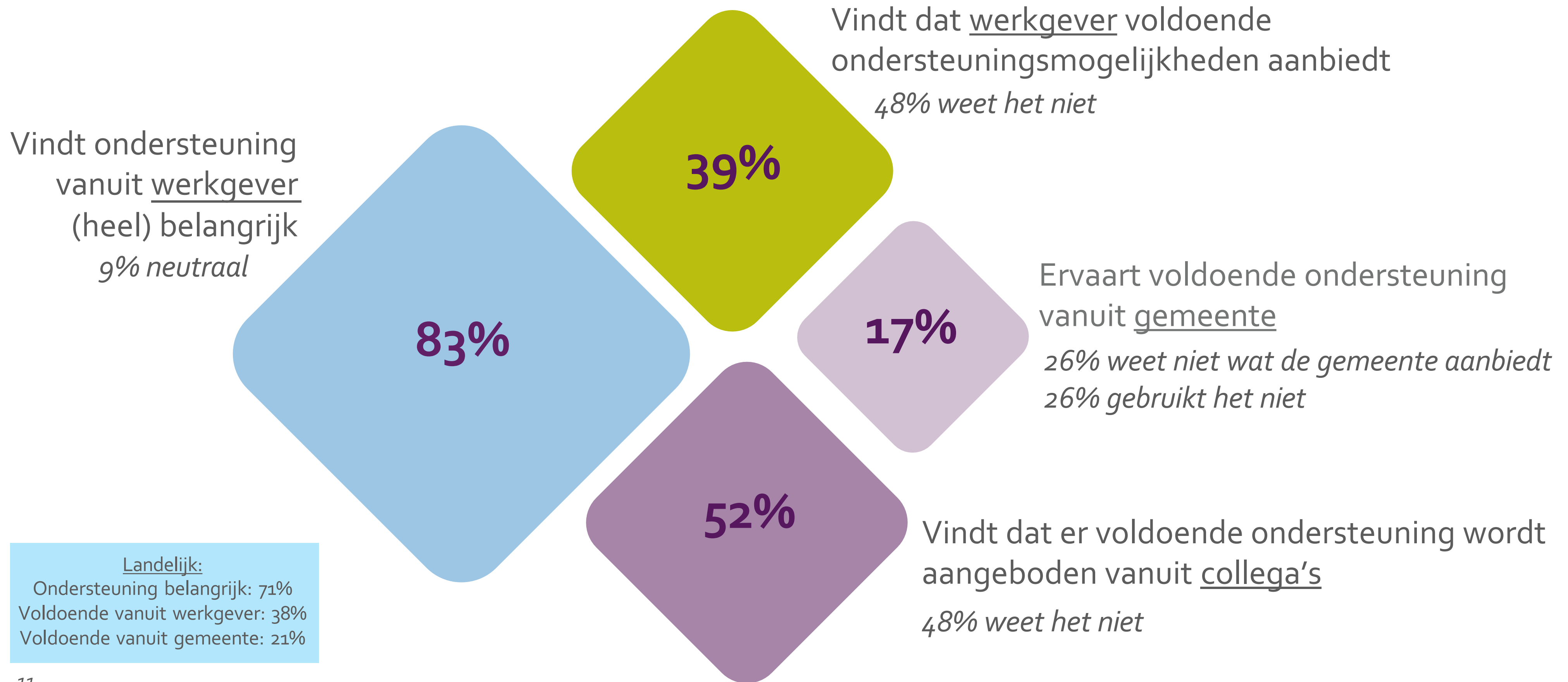


*Veel mantelzorgers antwoorden neutraal/weet niet  
(doordat het niet besproken wordt?)*

# ERVAREN STEUN DOOR MANTELZORGERS



Ruim 8 op de 10 van de mantelzorgers bij NEM vindt ondersteuning vanuit de werkgever belangrijk, maar 48% weet niet of de werkgever voldoende mogelijkheden aanbiedt.



Landelijk:  
Ondersteuning belangrijk: 71%  
Voldoende vanuit werkgever: 38%  
Voldoende vanuit gemeente: 21%





# TOP 10 ONDERSTEUNINGSBEHOEFTE

Ondersteuning die mantelzorgers bij NEM het meeste helpt/zou helpen bij de combinatie van werk en mantelzorg:

1. Flexibele werktijden **91%**
2. Thuiswerken **65%**
3. Begrip leidinggevende **39%**
4. Gebruik (zorg)verlof **30%**
5. Aandacht en/of luisterend oor **26%**
6. Begrip collega's **26%**
7. Bespreekbaar maken **26%**
8. Werk overdragen aan collega's **26%**
9. Tijdelijk minder werken **13%**
10. Persoonlijke ondersteuning/ advies **9%**



# ERVAREN COMBINATIE WERK EN MANTELZORG



Mantelzorgers bij NEM geven hetzelfde cijfer voor de werk/privé balans als hun collega's.  
Nagenoeg alle mantelzorgers bij NEM kunnen hun werk en de mantelzorg voldoende of (heel) goed combineren, 4% slecht.

Cijfer werk/privé balans: 7,3

Collega's geven  
een: 7,3

**48% (heel) goed of 48% voldoende**

kunnen combineren door: (gebaseerd op rangorde)

1. Beschikbare tijd (voor werk, mantelzorg, zelf)
2. Werk zelf kunnen inrichten (taken, plaats en tijd)
3. Steun en begrip (werk, thuis, gemeente, huisarts)
4. Kunnen delen van de zorg(taken)
5. Goede informatie (ziekteverloop, mogelijkheden ondersteuning)

**4% slecht** (leidinggevend denken 0%)

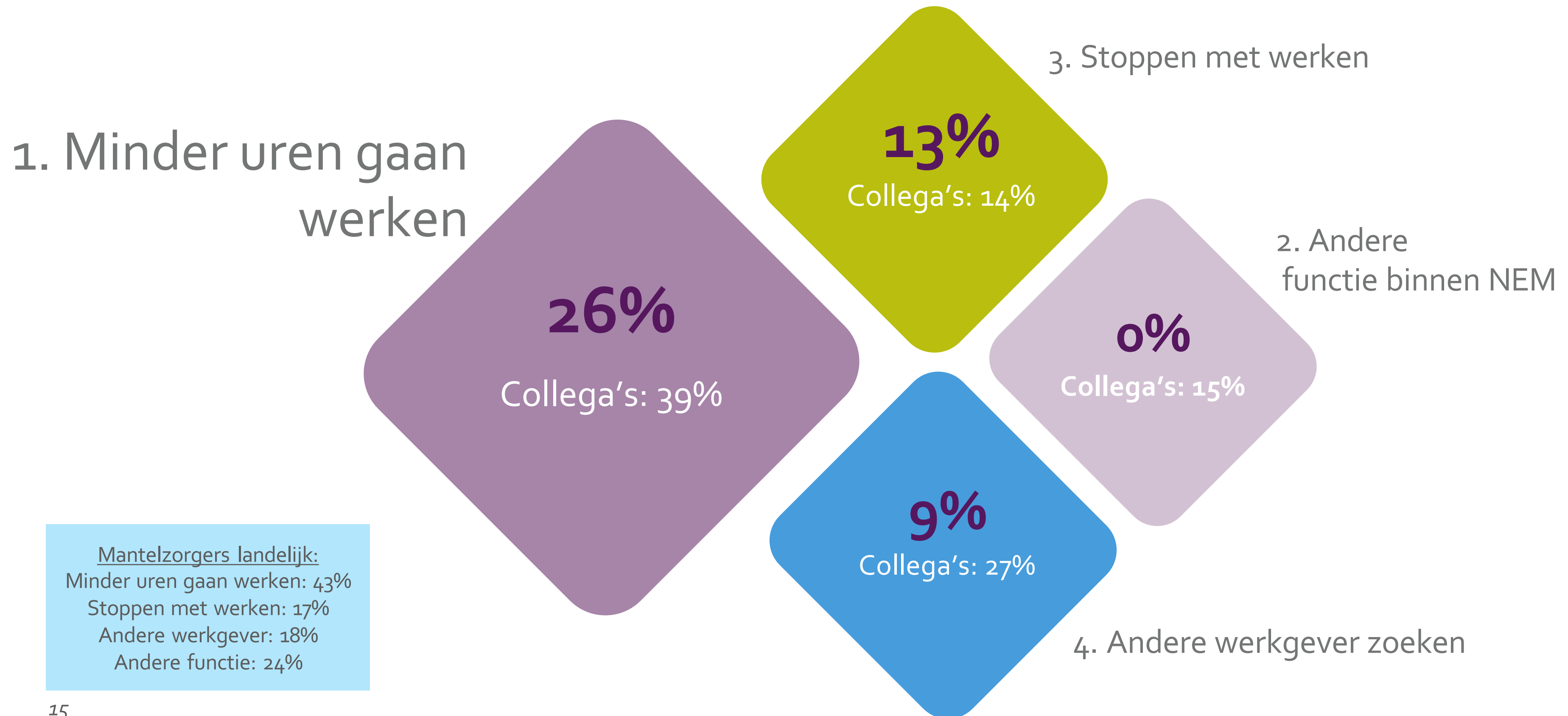
kunnen combineren door: (gebaseerd op rangorde)

1. Gebrek aan beschikbare tijd (voor werk, mantelzorg en zelf)
2. Gebrek aan werk zelf kunnen inrichten (taken, plaats en tijd)
3. Gebrek aan kunnen delen van de zorg(taken)
4. Gebrek aan steun en begrip (werk, thuis, gemeente, huisarts)
5. Gebrek aan goede informatie (ziekteverloop, mogelijkheden ondersteuning)

27% (heel) goed  
58% voldoende  
16% (heel) slecht

# ACTIES DIE OVERWOGEN WORDEN

Mantelzorgers bij NEM overwegen minder vaak dan andere mantelzorgers én dan hun collega's om minder uur te gaan werken, een andere functie binnen NEM of een andere werkgever te zoeken.





# GEZONDHEID

Mantelzorgers bij NEM hebben minder gezondheidsklachten dan hun collega's en veel minder dan andere mantelzorgers.



## Mantelzorgers

## Collega's

17%	Vermoeid	14%
9%	Te weinig tijd voor zichzelf/ontspanning	21%
4%	Lichamelijke klachten	15%
4%	Gestrest	11%
4%	Moeite met concentratie	12%
0%	Ziekmelden door vermoeidheid of stress	0%



### Mantelzorgers in/na Coronatijd:

Vermoeid: 31%  
Te weinig tijd: 30%  
Lichamelijke klachten: 15%  
Stress: 17%  
Concentratie: 12%

### Landelijk:

Vermoeid: 21% vs 12%  
Te weinig tijd: 29% vs 14%  
Klachten: 19% vs 14%  
Stress: 18% vs 8%  
Concentratie: 12% vs nb  
Ziekmelden: 3% vs 0%

# OORZAKEN GEZONDHEIDSKLACHTEN

Voor 35% van de mantelzorgers én 48% van de collega's is het werk (ook) een belangrijke oorzaak van de klachten.



## Mantelzorgers

## Collega's

52%	Mantelzorg	n.v.t.
35%	Persoonlijkheid/karakter	39%
35%	Werk	48%
35%	Thuisituatie	29%
17%	Gezondheid/ziekte	14%
17%	Zorg voor kinderen	20%
9%	Weet ik niet	13%
0%	Vrijwilligerswerk	2%
0%	Opleiding/studie	2%





# REGELINGEN

Bijna 8 op de 10 mantelzorgers bij NEM maakt gebruik van thuiswerken, 6 op de 10 van flexibele werktijden. Van veel mogelijkheden/regelingen weet ruim 40% van de mantelzorgers niet of deze beschikbaar zijn. Een kwart van de leidinggevenden geeft aan (tijdelijk) minder werken te willen aanbieden. Een derde van de leidinggevenden weet niet of er voldoende ondersteuningsmogelijkheden zijn.



## Mantelzorgers...

### Maken gebruik van:

1. Thuiswerken (78%)
2. Flexibele werktijden (65%)
3. Parttime werken (13%)
4. Calamiteitenverlof (9%)
5. Verlofsparen (4%)
6. Kortdurend zorgverlof (4%)
7. (Tijdelijk) minder taken (4%)
8. (Tijdelijk) minder werken (0%)
9. Langdurend zorgverlof (0%)

### Hebben behoefte aan:

1. Flexibele werktijden (22%)
2. Verlofsparen (9%)
3. Calamiteitenverlof (4%)
4. Kortdurend zorgverlof (4%)
5. (Tijdelijk) minder werken (4%)
6. (Tijdelijk) minder taken (4%)
7. Thuiswerken (0%)
8. Langdurend zorgverlof (0%)
9. Parttime werken (0%)

## Leidinggevenden...

### Bieden aan:

1. Thuiswerken (88%)
2. Parttime werken (59%)
3. Flexibele werktijden (59%)
4. Calamiteitenverlof (47%)
5. (Tijdelijk) minder taken (41%)
6. (Tijdelijk) minder werken (35%)
7. Kortdurend zorgverlof (35%)
8. Verlofsparen (6%)
9. Langdurend zorgverlof (6%)

### Willen graag aanbieden:

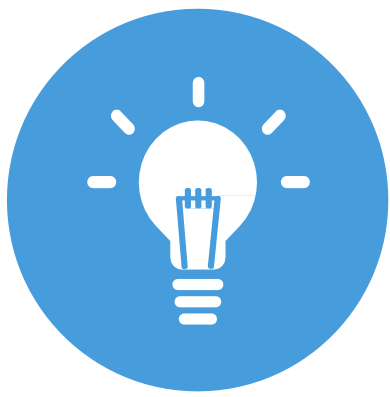
1. (Tijdelijk) minder taken (24%)
2. (Tijdelijk) minder werken (18%)
3. Langdurig zorgverlof (18%)
4. Verlofsparen (18%)
5. Calamiteitenverlof (12%)
6. Kortdurend zorgverlof (6%)

**Van veel regelingen weet een grote groep (>40%)  
niet of ze beschikbaar zijn!**

**35% weet niet of er voldoende mogelijkheden zijn om  
(eventuele) mantelzorgers te ondersteunen.**

# MAATWERKAFSPRAKEN

Wanneer er maatwerkafspraken zijn gemaakt, heeft dit in alle gevallen tot een goede oplossing geleid. Een grote groep (46%) mantelzorgers heeft echter nog geen afspraken gemaakt.



## Mantelzorgers...

**54%** heeft maatwerkafspraken met de leidinggevende gemaakt, waarbij het bij **100%** tot een goede oplossing heeft geleid.

## Leidinggevenden...

**53%** biedt maatwerkoplossingen aan.

**Genoemd voorbeeld:**

werkschema aanpassen zodat de collega een middag naar de patiënt kan gaan

# INPUT VOOR VERVOLGSTAPPEN

De meeste mantelzorgers bij NEM geven aan dat het combineren van werk en mantelzorg (nog) goed/voldoende gaat en 'het nog niet nodig is' om te bespreken, maar wees eventuele problemen voor!



Tips vanuit de medewerkers voor de organisatie, leidinggevenden en mantelzorgers zijn beschikbaar in Excel.



# INPUT VOOR VERVOLG

Welke resultaten nemen we mee naar de vervolgstappen?



## Bekendheid en bespreekbaarheid

Veel collega's (65%) en leidinggevenden (43%) zijn niet op de hoogte van de mantelzorg en zelfs als men op de hoogte is wordt de mantelzorgsituatie vaak niet besproken. *Hoe kunnen we dit bevorderen?*



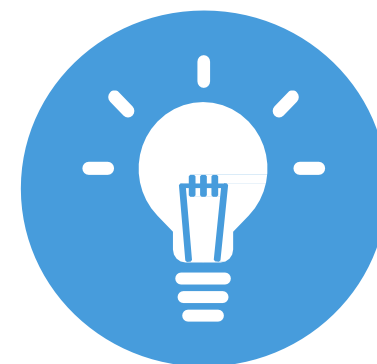
## Begrip en steun

Mantelzorgers hebben een veel negatiever beeld van het begrip en de steun dan collega's en leidinggevenden, wellicht doordat men niet op de hoogte is en/of het niet besproken wordt. *Hoe kunnen we hun percepties nader tot elkaar brengen?*



## Gezondheid

Voor 35% van de mantelzorgers én 48% van de collega's is het werk (ook) een belangrijke oorzaak van gezondheidsklachten. *Welke rol wil en kan NEM als werkgever hierin pakken?*



## Oplossingen

Van veel regelingen weet een grote groep mantelzorgers én leidinggevenden niet of deze beschikbaar zijn. Ook het maken van maatwerkafspraken biedt nog kansen. *Hoe kunnen we de bekendheid van regelingen en goede voorbeelden vergroten?*