



Soms is ineens alles anders,
van buiten en vanbinnen.
Als je met je ogen knippert
en ze weer open doet,
is niks meer zoals het was.
Nooit meer.
Alles heeft een andere kleur
een andere geur
een ander ritme
een ander perspectief.

#whitepaper #impact

Inleiding

Mantelzorg. Wat is dat nou eigenlijk? En wanneer ben je het? Ik dacht nooit dat ik mantelzorger was. Dat is toch een ver van je bed show? Ik neem je mee in mijn verhaal. Mijn naam is Ingrid. Ik ben de manager van team Fello.

We gaan terug in de tijd, 9,5 jaar geleden om precies te zijn. Ik stel je voor aan Joop, mijn schoonvader. En aan Mees, mijn zoon.

Ik sta op het punt van bevallen en mijn schoonmoeder overlijdt. Kanker. We zijn al maanden bezig om voor haar alle zorg die ze nodig heeft te organiseren. De uitvaart volgt en een dag later wordt Mees geboren. Onze zoon. De rouw- en geboortekaarten vallen tegelijk op de mat.

Weer een week later staat mijn schoonvader op de stoep met drie boodschappentassen vol aan administratie. Of ik dat wil overnemen. En nog geen twee maanden later zitten we bij de geriater. Mijn schoonvader blijkt vasculaire dementie te hebben.

We belanden in een circus van bespreekbaar maken dat hij niet meer kan rijden. Zijn autosleutels innemen. Het gas dicht zetten. Thuiszorg regelen. Eten regelen. In je schaarse vrije tijd met een baby naar hem toe. Maar wanneer?

Oh een indicatiestelling is nodig. Hoe krijg ik die? Hij kan toch niet meer thuis wonen. Maar er is geen plek. Nergens. Wat nu. We rijden af en aan. We plukken hem van een kruispunt af. En wat al niet meer.

Ik wist niet waar ik in terecht kwam.
Ik wist niet wat ik nodig had.
Ik wist wel dat ik van voren niet meer wist
dat ik van achteren leefde.

Wij waren de hele dag bezig met zorgen, met bellen en met regelen en ervaren een enorm schuldgevoel. Toen nog niet wetende dat er voor onze zoon ook een mantelzorgreis zou gaan starten.

Ik ben partner, moeder in de dop, dochter,
vriendin, medewerker.
Ik ben mantelzorger. En jij? En jouw collega's
of medewerkers?

Wanneer iemand nog twijfelt of mantelzorgen impact maakt op het leven van mensen dan weet ik het antwoord wel. Dat is een dikke JA!

Met Fello zijn we er voor alle werkende mensen die mantelzorgen. Doe je ook mee?

#samenvoorelkaar
#impact



Ingrid van Loon
Manager Fello
ivanloon@fello.nl

PS: We hebben een fijne lijst
samengesteld met lees- en
luistertips.



Verskillende perspectieven op impact

Ze komen allemaal voorbij in deze whitepaper



Inhoud

- 6** Impact
- 7** Mantelzorg
- 8** Mantelzorgers zijn van onschatbare waarde
- 9** Bij ons werken geen mantelzorgers
- 10** Wat goed is voor de medewerker, is goed voor de organisatie
- 11** Hoe een werkgever impact kan maken
- 12** Werkgever moet oog hebben voor mantelzorger
- 13** Butterfly effect
- 14** Mantelzorg maakt impact
- 15** Persoonlijk verhaal van een mantelzorger
- 16** Fello's missie: bewustwording in alle lagen van de organisatie
- 17** Werkgevers over Fello
- 18** Werkende mantelzorgers over Fello
- 20** Waarom Fello
- 21** Maak het verschil
- 22** Imagine

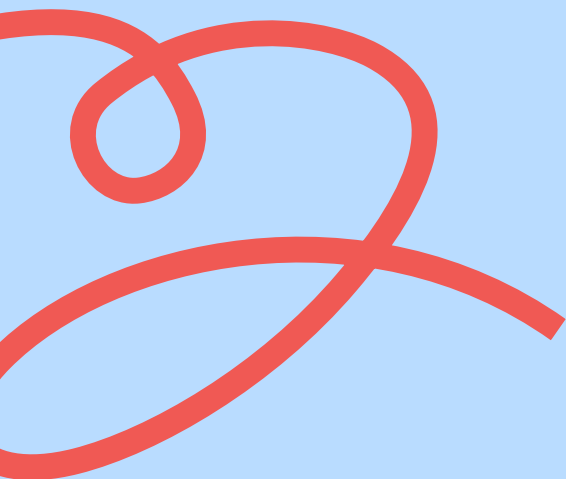
im-pact

zelfstandig naamwoord (de, m)

uitwerking, invloed, effect

Etymologie: waar komt het woord impact vandaan?

Oorspronkelijk komt het woord impact van uit het Latijnse woord *impāctus* of *impingere* waarmee 'inslaan, stoten tegen' bedoeld werd. In het Engels wordt het woord impact voor zowel de letterlijke als overdrachtelijke betekenis gebruikt. Maar in het Nederlands heeft alleen impact eigenlijk vooral betrekking op handelingen, ideeën, gebeurtenissen en dergelijke. In de zin van impact op iets of iemand hebben of maken. Synoniem van het woord impact is dan ook invloed.



man-tel-zorg

zelfstandig naamwoord (de, m)

aanvullende, niet beroepsmatige
hulpverlening

Etymologie: wie is de geestelijk vader van de mantelzorg?

Van weinig Nederlandse woorden weten we wie de geestelijk vader is. In het geval van mantelzorg is dat wél bekend. Het woord werd in 1971 of 1972 bedacht en geïntroduceerd door de chemicus, internist en ziekenhuiswetenschapper J.C.M. Hattinga Verschure (1914-2006). Hij wilde de hulpverlening aan zieken, ouderen en hulpbehoevenden innoveren en bedacht daarom drie pijlers voor de zorg: zelfzorg, professionele zorg en wat hij mantelzorg noemde.

In het artikel 'Ontwikkeling van zorgcriteria voor herstructurering van de gezondheidszorg' (1972) omschreef hij mantelzorg als: Zorg vanuit een omgeving die 'vanzelfsprekend' wordt verstrekt en niet voor geld gekocht. Hattinga Verschure verklaarde de metafoor mantelzorg vervolgens als onderlinge zorg die verleend wordt door de leden van een kleine gemeenschap: familieleden en buren. De zorg diende 'als een mantel, die verwarmt, beschut en beveiligt'.

Aanvankelijk was wederkerigheid het uitgangspunt van mantelzorg en werd het woord soms geparafraseerd als 'buren- en familiehelp'. Het aspect van wederkerigheid is verloren gegaan en tegenwoordig heeft mantelzorg de betekenis: 'hulp die aanvullend, niet beroepshalve, aan bejaarden, zieken en andere hulpbehoevenden verleend wordt, bv. door familieleden of buren' (Van Dale).

In de jaren tachtig werd de afleiding mantelzorger gebruikelijk, in plaats waarvan sinds 1997 ook wel eens het formalistischer ogende woord mantelzorgverlener wordt gebruikt.



“ Mantelzorgers zijn van *onschatbare waarde*”



Quote van Maarten van Ooijen,
Staatssecretaris van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Mantelzorgers maken impact in de samenleving en in levens van mensen.

Mantelzorg is onbaatzuchtige en onmisbare zorg

Mantelzorgers zijn van onschatbare waarde voor de mensen aan wie ze zorg en ondersteuning verlenen. In Nederland zijn 5 miljoen mensen mantelzorger. Dat is bijna een op de drie Nederlanders. Zij helpen een familielid, vriend of buurtgenoot met praktische dagelijkse dingen, zoals koken, boodschappen doen of schoonmaken. Ze helpen bij het douchen, zien erop toe dat de medicijnen worden geslikt, of houden gewoon een praatje en slaan een arm om iemand heen. Dat is onbaatzuchtige en onmisbare zorg. Dankzij de miljoenen mantelzorgers kunnen mensen die zorg nodig hebben langer thuis blijven wonen, in de eigen, vertrouwde omgeving.

Mantelzorgers zorgen met liefde en veel aandacht voor een ander, maar soms kan het te veel worden. Want mantelzorg is vaak langdurig en kan zeer intensief zijn. Ongeveer een op de zes mantelzorgers helpt meer dan acht uur per week. Als je dan ook een baan hebt of voor kinderen moet zorgen, kan dat een (te) grote belasting zijn.

De meeste mantelzorgers vinden het lastig om aan te geven dat ze het op een gegeven moment niet meer aankunnen. Dat is begrijpelijk, omdat ze vaak zorgen voor iemand om wie ze veel geven.

Door te ondersteunen maken we impact in de levens van mantelzorgers.

Ondersteuning

Iedere mantelzorger die zich overbelast voelt, is er één te veel. Daarom ondersteunen gemeenten samen met (zorg)organisaties mantelzorgers op verschillende manieren. Een voorbeeld is respijtzorg. Dan neemt iemand anders tijdelijk de zorg over en kan de mantelzorger rust nemen. Helaas weten veel mantelzorgers niet dat zulke vormen van ondersteuning bestaan.

De laatste jaren zijn er verschillende voorlichtingsprogramma's en projecten gestart om mantelzorgers beter te bereiken. Tegelijkertijd is de kennis over mantelzorg onder zorgprofessionals (zoals wijkverpleegkundigen) vergroot, zodat zij mantelzorgers op tijd op de verschillende mogelijkheden van ondersteuning kunnen wijzen.

“Bij ons werken geen mantelzorgers”



“Bij ons werken geen mantelzorgers.” Dit is wat ik vaak hoor als ik met werkgevers praat. Dat is vreemd, omdat een op de vier Nederlanders mantelzorg combineert met een betaalde baan.

Mogelijk zijn dat er meer. Velen beschouwen zich (onterecht) niet als mantelzorger. Een deel omdat ze een beeld hebben dat mantelzorgers zelf ook oud zijn. Een ander deel omdat een beetje hulp geven er toch gewoon bij hoort? Mantelzorg geven begint vaak klein en er komt steeds iets bij. Uit eigen ervaring weet ik dat het even kan duren voordat duidelijk wordt dat helpen zorgen is geworden.

Gelukkig gaat het combineren van werken en zorgen meestal goed. Desondanks blijkt dat drie kwart van de mantelzorgers vindt dat de zorg voor een naaste vaak zwaar is. Dat blijkt uit representatief onderzoek dat Motivaction uitvoerde voor mijn boek *Fijn dat je er bent, handboek voor de moderne mantelzorger*. Een op de drie mantelzorgers komt op het werk wel eens in de knel (jongeren nog vaker). Eveneens een op de drie vertelt op het werk niet dat hij of zij mantelzorger is.

Taboe op de werkvloer

Op de werkvloer is mantelzorg vaak nog een taboe. “Ik werk hard om alle ballen in de lucht te houden, maar mijn collega’s denken vast dat ik de kantjes ervan afloop”, redeneren veel mantelzorgers. “Dus laat ik maar niks zeggen, dan valt het vast niet op dat ik soms wat later op het werk ben of juist wat eerder wegga.”

Op de werkvloer vertellen over mantelzorg is het begin van de oplossing. De ervaring leert dat collega’s gaan meedenken over oplossingen. Ook, of misschien wel juist, bij wie geen kantoorbaan met vaste werktijden heeft. Zoals de bekende radiopresentator Frank van der Lende, die in mijn boek zijn ervaringen deelt. Een

HR-directeur van een ROC vertelt hoe collega’s gingen meedenken met een docent die ook mantelzorger is. “Zal ik dat uur in de ochtend van je overnemen, dan kun jij ‘s ochtends eerst mantelzorgen.”

Mantelzorgcultuur

De werkgever kan helpen om een cultuur te creëren waar mantelzorg geen taboe is. Waarbinnen mantelzorg bespreekbaar kan worden gemaakt. Tijdens presentaties die ik over mantelzorg geef, ga ik in op wat nodig is voor een mantelzorgvriendelijke werkvloer. Deze mantelzorgpresentaties geef ik bij werkgevers, gemeenten en op congressen.

Waarom zou je dit als werkgever doen?

- Nu al is een op de drie Nederlanders mantelzorger.
- Door vergrijzing en personeelstekorten in de zorg neemt dat aantal komende jaren flink toe.
- Mantelzorg is een belangrijke reden van ziekteverzuim.
- In tijden van personeelstekorten is het belangrijker om medewerkers vast te houden.

Stel dat een mantelzorger tijdens het solliciteren kan kiezen uit twee organisaties. De ene zegt: mantelzorgen doe je maar in je eigen tijd. En de andere zegt: wij zijn mantelzorgvriendelijk. Waar gaat deze mantelzorger werken?

Maak mantelzorg daarom onderdeel van Duurzame Inzetbaarheid. Het welzijn van een medewerker gaat verder dan een gratis banaan en een abonnement op de sportschool. Het gaat om groei en toekomstperspectief van een medewerker. En mantelzorg is daar een onderdeel van.

Iedereen krijgt met mantelzorg te maken. Je bent mantelzorger, je wordt mantelzorger of je hebt in de toekomst mantelzorg nodig. Je krijgt er als werkgever hoe dan ook mee te maken. Ben jij er klaar voor?

Tijn Elferink

Gezondheidsjournalist en spreker over mantelzorg
www.tijnelferink.nl

Wat goed is voor de medewerker, is goed voor de organisatie

Samen maken we mantelzorgondersteuning al mogelijk voor
meer dan 20.000 medewerkers.



Hoogheemraadschap van Delfland

"Sinds de start van onze samenwerking is al 2% van onze medewerkers geholpen. Wij zijn dus heel blij en tevreden met de samenwerking. Het mes snijdt aan twee kanten: de medewerkers voelen zich gehoord en geholpen, en onze organisatie vaart er wel bij."

Hoe een werkgever *impact* kan maken

Uit een peiling onder het Werk&Mantelzorg Panel, blijkt dat 30% van de werkende mantelzorgers meer uren wil werken, mits er iets verandert op het werk. Verder geeft 92% aan dat een mantelzorgvriendelijk beleid het verschil kan maken. Ook bij de keus voor een andere werkgever speelt bij 87% van de werkende mantelzorgers de aandacht voor de werk-en privé-situatie een rol. Deze cijfers en meer interessante informatie staan in de Jaarpublicatie van Werk&Mantelzorg.

Mantelzorg heeft impact op het werk

Mantelzorg is geen keuze, het kan iedereen overkomen. Meestal gaat het goed, maar overbelasting en uitval ligt op de loer. Werkende mantelzorgers hebben meer gezondheidsklachten dan hun collega's en melden zich 2x zo vaak ziek. Daarnaast overweegt bijna een kwart van de werkende mantelzorgers minder uur te gaan werken en 1 op de 10 zelfs om helemaal te stoppen met werken.

Krapte op de arbeidsmarkt

Door de tekorten in de zorg, de vergrijzing en het langer thuis wonen van ouderen, wordt vaker een beroep gedaan op de directe omgeving. Dit zal in de toekomst alleen nog maar toenemen. Inmiddels combineert 1 op de 4 werknemers het werk met de zorg voor een naaste die langdurig ziek is, een beperking heeft of hulpbehoevend is. In de zorgsector is zelfs 1 op de 3 werknemers ook mantelzorger. En laten daar de personeelstekorten nu precies groot zijn.

Kans voor werkgevers

Werkgevers kunnen hierop inspelen. En dat is makkelijker en goedkoper dan veel werkgevers denken. Door op tijd met mantelzorgers in gesprek te gaan, kun je voorkomen dat deze werknemers uitvallen, minder gaan werken of zelfs stoppen met werken. Bespreek samen of er aanpassingen op het werk nodig zijn of dat er meer hulp in de thuissituatie nodig is, zodat mantelzorgers kunnen blijven werken én zorgen.

Werkgevers met aandacht voor mantelzorg hebben een streepje voor

Organisaties die aandacht en begrip hebben voor werknemers met mantelzorgtaken, flexibel zijn en maatwerkoplossingen bieden, zijn een aantrekkelijke werkgever op een steeds krappere arbeidsmarkt. Daar komt nog bij dat zij (langdurig) verzuim voorkomen en op loyaliteit van hun medewerkers kunnen rekenen.



Bron: jaarpublicatie werk en mantelzorg 2023 <https://www.werkenmantelzorg.nl/wp-content/uploads/2022/11/Jaarpublicatie-WerkMantelzorg-2023.pdf>

‘Werkgever moet oog hebben voor mantelzorger’

Met krapte op de arbeidsmarkt en toenemende druk op de zorg wordt het voor werkgevers belangrijker oog te hebben voor mantelzorgers op de werkvloer, vindt Eric van Schagen.

Ad de Koning
a.dkoning@ed.nl
Veldhoven

Zowel de mantelzorger als diens werkgever heeft baat bij begrip voor zo'n situatie, vindt Eric van Schagen, voorzitter van werkgeversorganisatie VNO-NCW Brabant Zeeland. Met zijn eigen bedrijf Simac deed de Veldhovense ondernemer het afgelopen jaar op dat vlak ervaring op met Fello, een dienst die ondersteuning biedt aan werknemers die mantelzorger zijn.

„Vaak is er bij medewerkers schroom om het over een bepaalde thuissituatie te hebben, om je werkgever lastig te vallen met privéomstandigheden.” Die schroom moet overwonnen, vindt Van Schagen. Hij doet zijn uitspraken in het kader van de Dag van de Mantelzorg, die vandaag plaatsvindt. „Want als je als werkgever weet dat er iets speelt, kun je het er ook samen over hebben om het op te lossen. Of in elk geval een luisterend oor bieden, want alleen dat al kan als een ontlasting worden ervaren.”

Positieve invloed

Dat laatste kan Ingrid van Loon van Fello beamen. „Als je weet dat je werkgever begrip voor je situatie

heeft, kan dat al een positieve invloed hebben.” Werknemers van organisaties die bij Fello zijn aangesloten en zich melden, krijgen eerst een korte intake. „We kijken eerst: wat is er aan de hand. Vervolgens kijken we hoe we kunnen ondersteunen, of we bijvoorbeeld regeltaken kunnen overnemen.”

Bij ICT-bedrijf Simac meldden zich in eerste instantie zeven medewerkers die aangaven met een probleem te zitten. Daarna werd het even stil, waarna weer meerdere aanvragen volgden. Als voorbeeld noemt Van Schagen een commercieel manager die ruimte nodig had om zijn zieke moeder te ondersteunen. „In overleg heeft hij die ruimte en ondersteuning ook gekregen. Ik kan je zeggen: die man gaat nooit meer weg bij Simac.”

Aarzelen

Hoeveel medewerkers van de geboden diensten gebruikmaken, doet volgens Van Schagen niet ter zake. „Het is natuurlijk ook lastig om te bepalen hoeveel mensen hulp zouden willen. Medewerkers die aarzelen, melden zich niet en daarvan weet je dus ook niet dat ze een probleem hebben.”

Maar als werkgever moet het er volgens Van Schagen 'ook helemaal niet toe doen of er veel of weinig mensen van de geboden ondersteuning gebruikmaken'. „Als je niet van plan bent om dit structureel onderdeel te maken van de secundaire arbeidsvoorwaarden, heeft het ook geen zin om het te evalueren. Wij reserveren een half procent van onze loonsom voor vitaliteit, voor ons hoort dit daar voortaan gewoon bij.”



Eric van Schagen – Simac

Eric bood een van zijn commercieel managers de ruimte die nodig was om zijn zieke moeder te ondersteunen. Ook kreeg de medewerker ondersteuning van een Fello coach.

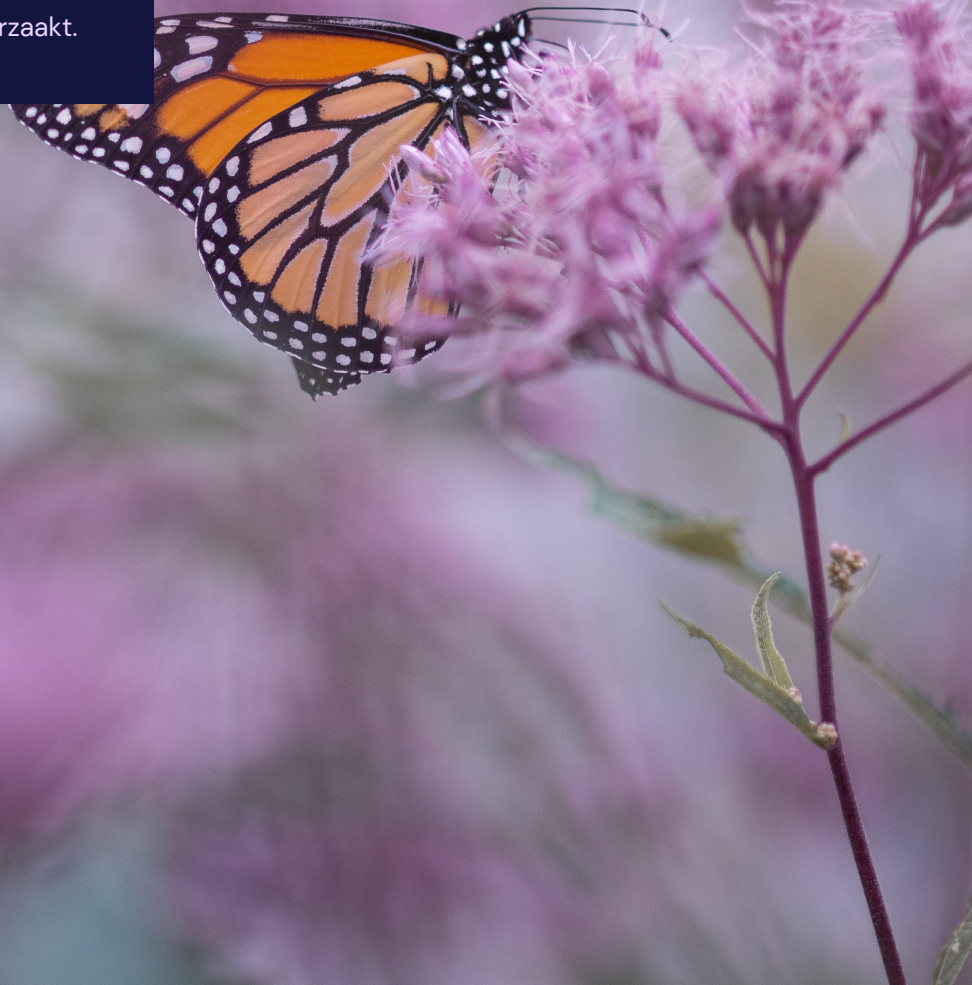
‘Ik kan je zeggen, die man gaat nooit meer weg bij Simac’.

Butterfly *effect*

In het Nederlands noemen we het butterfly effect ook wel het vlindereffect. Edward Lorenz was een meteoroloog, maar van origine een wiskundige, en werd in één klap bekend om deze complexe theorie. In zijn woorden kan één vleugelslag van een vlinder resulteren in een orkaan honderden kilometers verderop. Een metafoor natuurlijk maar het was een simpele manier om zijn weermodel uit te leggen. Eén vlinder kan systemen veranderen.

Wanneer je er over nadenkt treedt het vlindereffect dagelijks veelvuldig op. Bij iedere beslissing die we nemen en elke actie die we wel of niet uitvoeren. Wanneer we ons bewust zijn van het vlindereffect kunnen we hiervan leren. Wij zijn iedere oorzaak en gevolg.

Door onszelf als werkgever én mantelzorgers af te vragen wat we anders zouden willen, kunnen we bedenken welke veranderingen we tot stand kunnen brengen. We kunnen een vlinder zijn die vele (positieve) gevolgen veroorzaakt.



Mantelzorg heeft *impact*



5 miljoen mantelzorgers in Nederland in 2021.



De kosten van de inzet van mantelzorg bedragen € 16 tot € 26 miljard. Dit bedrag is gebaseerd op:

- een totale tijdsinzet van circa 1,5 miljard uren voor mantelzorg in 2019
- de waarde van die uren als ze niet aan mantelzorg waren besteed, maar bijvoorbeeld aan werk of ontspanning.

Tegenover de kosten van inzet van de mantelzorg staat de vervangingswaarde van de activiteiten die de mantelzorg uitvoert. Op basis van de kosten van publieke en private alternatieven is de (theoretische) vervangingswaarde geraamd op minimaal € 32 tot € 44 miljard.

Bron Ecorys



Als we als samenleving willen inzetten op (meer) informele hulp, ook onder werkenden, zouden we werk en mantelzorg op een verantwoorde wijze met elkaar moeten kunnen combineren. Dat betekent dat op de werkvloer in elk geval meer aandacht zou moeten zijn voor zorgverplichtingen van werknemers. Naast flexibele werktijden staat begrip van leidinggevenden en collega's bovenaan het wensenlijstje van werknemers met een mantelzorgtaak. Een substantieel deel van de werknemers weet niet hoe zij het best geholpen zouden kunnen worden om de balans te verbeteren. Als de werkgever met de werknemer het gesprek aangaat, kan dit een eerste aanzet zijn om die vraag te beantwoorden, ook al ligt het antwoord soms buiten zijn of haar invloedssfeer.

Bron Werk en Mantelzorg CPB



Intensieve mantelzorgers met een baan zijn substantieel minder tevreden over hun leven dan werkenden die geen mantelzorg geven.

Bron Werk en Mantelzorg CPB



Ecorys onderstreept het grote maatschappelijke belang van mantelzorg en daarmee tevens het belang om mantelzorgers te ondersteunen en hun duurzame inzetbaarheid te verbeteren. Het wegvallen van mantelzorg leidt immers al gauw tot hogere maatschappelijke kosten en verlies aan kwaliteit van de zorgverlening aan de zorgvrager.

Bron: Ecorys



Een medewerker die uitvalt door een burn-out is gemiddeld 300 dagen afwezig. Dit kost ongeveer 250 euro per dag en dus 75.000 euro in totaal. Uitval geeft verlies aan productiviteit en continuïteit. Én zorgt bovendien voor extra werkdruk bij collega's.

Bron Jaarpublicatie Werk en Mantelzorg '21

77%



Mijn rol als werkgever bij werk en mantelzorg ligt in het bieden van wettelijke verlofregelingen.



64%

Mijn rol als werkgever bij werk en mantelzorg ligt in het faciliteren van een mantelzorgvriendelijke cultuur.

Bron: onderzoek HRM CZ & GFK '17

Het ging zo goed

Persoonlijk verhaal van Veronique Klaassen, mantelzorger voor haar man John

Toen er na de diagnose HCC op 1 juli '22 een donorlever kwam, waren we dolgelukkig. Na een paar kleine hobbels, die heel 'normaal' zijn na een transplantatie, hebben we twee jaar in relatieve rust doorgebracht. Er was ruimte voor herstel, een nieuw huis en toen corona ook weer normaal werd, kwam er weer rust in de tent. Tot september.

We stonden samen voor de kassa bij de supermarkt, toen John een bloedneus kreeg. Wat hij ook deed, de neus bleef bloeden. Uiteindelijk moest er een neusballon geplaatst worden om het bloeden te stoppen. Het leek een trigger voor een ander mankement. Net thuis uit het ziekenhuis voor de neus, werd hij met flinke koorts opgenomen in het Erasmus. Wat bleek? De galweg was verstopt geraakt, precies op de plek waar de galweg van de donor gehecht was aan de zijne. Er werd een ERCP gedaan en een buisje ingestopt zodat de gal weer kon vloeien. Artsen gaven aan dat ze deze procedure nog vaker zouden herhalen in de hoop dat de galweg oprekt ("soms moet het wel 6 keer").

Vijf weken later reden we 's nachts weer met hoge koorts en koude rillingen naar het Erasmus. Het buisje was dichtgeslibd en werd door 3 nieuwe vervangen. Tien weken ging het goed voordat het weer ontstoken was en er galmeren in de lever zaten. Weer vervangen en vijf weken later nog een keer.

Vorige week maandag ging er een metalen stent in. Dinsdag mocht hij naar huis en donderdagnacht was het weer raak: alweer koorts. Maar dit keer voelde het anders. Geen koude rillingen, geen pijn in de rechterzij, maar wel ziek. De paasdagen brachten

we door in Rotterdam en daar is hij nog steeds. Wat er aan de hand is, weten de artsen niet zeker. Is er sprake van resistentie of heeft de stent de grote galweg geopend, maar kleine galwegen verspert? Ze weten het (nog) niet.



Ik vind het een moeilijke tijd. Niet alleen om John steeds ziek te zien, of om midden in de nacht vanuit Helmond naar Rotterdam te moeten en daar een paar uur op het klapstoeltje naast z'n bed te zitten, of om de dag naar het bezoekuur te gaan. Nee, de onzekerheid over het effect van de behandelingen en over waarom hij nu zo ziek blijft vind ik pittig. Ik klamp me vast aan alle informatie die we krijgen, ben over de zeik als artsen elkaar tegenspreken (en dat gebeurt heel vaak) of verpleegkundigen iets anders doen dan is afgesproken of niet weten wat er staat te gebeuren (ook aan de orde van de dag). Goed communiceren blijkt zo moeilijk. Na al die jaren tobben met zijn gezondheid voel ik me voor het eerst een pechvogel. Het ging zo goed.

Veronique Klaassen,
secretaris Nederlandse Lever Stichting

Bron: <https://www.leverpatientenvereniging.nl/het-ging-zo-goedpdf>

Bewustwording rondom mantelzorg in alle lagen van *organisatie* en *samenleving*

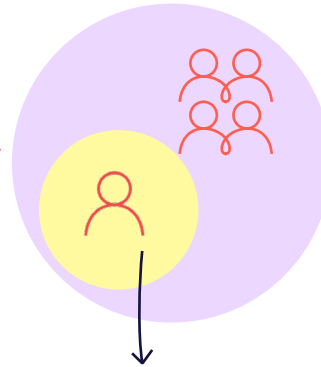
Dat doen we door *samen te werken*

Mantelzorg werkt, als iedereen meewerkt. Door samen te werken met werkgevers en HR professionals, ondersteunen, informeren en waarderen we werkende mantelzorgers.



Van bewustwording tot 1 op 1 hulp

Nu al 20 organisaties



Ruim 20.000 medewerkers

Wetende dat 1 op de 4 medewerkers een mantelzorger is, is dat dus een potentieel van 5.000 mantelzorgers, die we hulp bieden.

Hoe bereiken we *medewerkers*?

- We communiceren via o.a. e-mails en artikelen op intranet naar medewerkers
- We bieden diverse (offline) communicatiemiddelen zoals posters, folders en narrowcasting
- We bieden e-learnings voor leidinggevenden en een test voor medewerkers
- We organiseren inloopspreekuren en webinars
- We komen langs op overleggen, bijeenkomsten en events

Impact bestaat uit *meerdere* lagen



Bij wie maken we *impact*?



Werkgevers over Fello

AM

“Er is positief gereageerd op dat AM dit aanbiedt voor zijn medewerkers. Ook in de OR is positief gereageerd. Er zijn veel aanmeldingen voor de themasessies. Als leidinggevenden er meer van weten is het ook aannemelijk dat er meer bekendheid komt en doorverwijzing naar Fello.”

Simac

“De dienstverlening van Fello wordt erg goed gewaardeerd. Het is wat Simac betreft ook niet alleen de directe hulp die aan de mantelzorgende medewerkers wordt geboden, maar daarnaast ook de uitstraling die het geeft dat je als werkgever hier oog voor hebt en iets voor hebt geregeld.”

Hoogheemraadschap van Delfland

“Er zijn van zowel leidinggevenden als medewerkers verschillende positieve reacties ontvangen over het feit dat er ondersteuning is voor mantelzorgende medewerkers middels Fello.”

Tergooi

“Vanuit een enquête komen geluiden dat het erg gewaardeerd wordt dat de ondersteuning van Fello aan de medewerkers wordt aangeboden. Dit horen we ook terug vanuit managers.

Tergooiers kunnen op verschillende terreinen hulp krijgen. Bijvoorbeeld voor antwoorden op kleine praktische vragen maar ook op vragen over regelgeving. Ze zijn een klankbord voor je. En Fello biedt hulp bij regeltaken op het gebied van wonen, welzijn, zorg en financiën.’ Ingrid: ‘Weet je waar het allemaal om draait? Dat we allemaal goed voor elkaar zorgen. Zo blijven we allemaal fit.’

vanHaren

“vanHaren hoort positieve verhalen van mensen die door Fello geholpen zijn. En positieve geluiden dat de organisatie deze ondersteuning aanbiedt aan zijn medewerkers.”

Gemeente Vlissingen

“Mantelzorg is een nog onderbelicht probleem en ik vind het super gaaf dat we onze medewerkers nu een oplossing kunnen bieden. Ook de medewerkers zelf gaven positieve feedback. Sommigen gaven aan dat ze dit in het verleden nodig hadden. “Jammer, dat het er toen niet was, maar super dat het er nu is”.”

BW Ventures

“Voor mij bleek Fello de ideale rechterhand op het gebied van mantelzorg, voor zowel werkgever als werknemer. Ze denken goed mee. De oplossingen die ikzelf had bedacht voor mijn werknemer, waren vooral goed voor hem en niet voor de organisatie, en dus op de lange termijn niet goed voor beiden.”



Werkende *mantelzorgers* over Fello

Gemiddelde
klantbeoordeling

8,8

"Ik vond het heel fijn. Het was echt op een moment dat het heel hoog opliep. De Fello coach heeft snel contact opgenomen. Binnen 2 dagen had ze van alles voor mij uitgezocht. Zelf wist ik wel dat het ergens op papier stond, maar ik liep zo over dat ik het zelf even niet kon. Ik had de ruimte niet om me te verdiepen in mijn rechten. Eigenlijk was het heel concreet en zo geregeld. Heel prettig."

"Ik was moe en gefrustreerd, maar nu is het beter geregeld en merk ik dat ik weer vol energie kan werken."

"De coach heeft mij helemaal doorgelicht en de situatie in kaart gebracht. Ze was heel objectief en dat zag ik als een kans. Met de tips die ik kreeg ben ik al een eind op weg, ik heb al heel veel geregeld. Ze gaf aan dat ik wel op het randje van een burn-out balanceerde dus ik ben bewustere keuzes gaan maken."

"Dikke duimen, een 10+. Het eerste contact was al heel fijn (intake). Ik heb constant het gevoel ervaren dat ik zelf in de lead was. De coach kon ook heel goed luisteren. Was echt als een 1 op 1 coach sessie. Het was heel volledig, maar ik mocht altijd nog bellen/appen. Het was heel fijn om na de afspraak nog een naslagwerk te krijgen met alle besproken zaken. Ik voel me echt gehoord. Als mantelzorgers heb je vaak het gevoel overal op te moeten wachten, overal naar te moeten vragen en je loopt tegen veel dichte deuren aan, dus het is wel eens heel fijn dat het nu helemaal anders is en je zelf in de lead bent."

"Het heeft eraan bijgedragen dat werk en privé meer in balans is. Vrije tijd was ook meer vrije tijd. Dus nu ben ik ook uitgeruster als ik aan mijn werk begin. Deels door letterlijk taken over te nemen, deels door te weten dat iemand er serieus mee bezig was."



“Ik vond het heel prettig. De rust en het feit dat je je verhaal even kwijt kan dat vond ik heel prettig. Ik kreeg ook goede tips.”

“In eerste instantie twijfelde ik of ik mantelzorger was of niet. Toen heb ik de telefoon opgepakt en gebeld. Ik zorgde voor mijn vrouw, wilde weten of ik het goed deed of niet. Je doet alles met goede bedoelingen, maar je weet niet altijd of je alles goed doet. Dan is het fijn dat er iemand zonder oordeel met je meeluistert- en kijkt.”

“Ik vond het heel zinvol, ook om mijn hart te luchten. Het was een hele actuele vraag op dat moment.”

“Ik kreeg een stukje spiegel voorhouden dat het ‘op’ was. Erkenning voor mezelf, wat het met je doet. Daarnaast kreeg ik ondersteuning bij praktische zaken, CAK, Wlz aanvraag, ontzorgen, formulieren invullen. Het heeft veel deurtjes geopend en richting gegeven omtrent wat te verwachten van Wmo, thuiszorg etc. en wat er beschikbaar was. We wisten veel niet en verdronken steeds verder in de zorg die we moesten geven en balanceerden steeds moeilijker tussen werk en zorg.”

“Mijn insteek was om niet uit te vallen en door Fello is dat gelukt.”

“De basis: ‘behoefte aan speldenprikken’. Tips, om verder zelf aan de gang te gaan. Ik zat in een golf met veel mantelzorgtaken naast het werk. Ik kreeg een luisterend oor en diverse tips. Ik merkte bij bij de coach veel kennis en ervaring in ouderenzorg. Ze kon door het stellen van de juiste vragen heel betrokken zijn.”

“Ik was blij dat Fello er was. Er kwam ineens veel op mij af. Het was fijn om even iemand te hebben die overzicht gaf.”

“Ik zit nu rustiger in mijn vel. Soms is het even slim om gebruik van iemand van buitenaf te maken. Het voelde prettig om met iemand van gedachten te wisselen.”

“Ik kan me beter concentreren en ben er met mijn hoofd meer bij.”

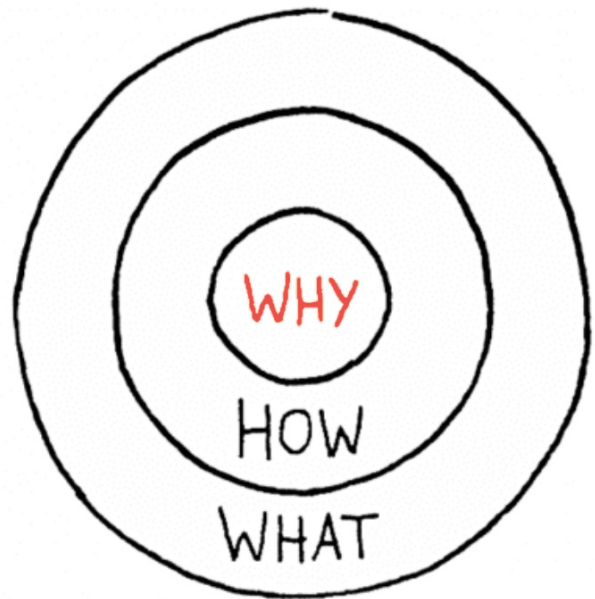


Waarom Fello

Why We willen een duurzame en harmonieuze maatschappij creëren, met oog voor de mensen om ons heen, waar balans is in werk, zorg en ontspanning.

How Fello en haar coaches creëren en organiseren bewustwording in alle lagen van de organisatie/ samenleving. Door te informeren, ontzorgen, coachen en inzicht te geven.

What Ondersteuning voor organisaties en daarbij werkende mantelzorgers. Met grote én kleine vragen.



Probleem analyse

Werkgevers

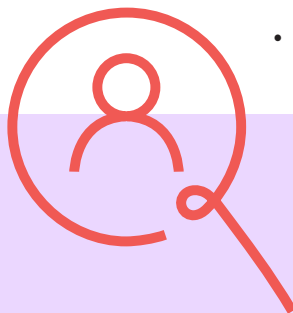
Duurzaam inzetbaar zijn is tegenwoordig belangrijker dan ooit. Het gaat hierbij om onderscheidend zijn, het bieden van purpose en goede arbeidsvoorwaarden.

Het doel? Een goede werkgever zijn waar medewerkers graag bij willen werken, ze erg loyaal zijn en waar verzuim laag is.

Werknemers

Mantelzorgers weten of beseffen vaak zelf niet dat ze mantelzorger zijn. Zorgen voor je naaste, dat doe je toch gewoon? Dit heeft als gevolg dat ze ook niet beseffen dat er hulp is. Andere problemen die zij ervaren zijn:

- ze vinden het lastig om hulp te vragen
- ze weten niet waar ze terecht kunnen
- ze zijn overbelast door alle taken
- ze missen een luisterend oor.



Met Fello maak je *het verschil* voor jouw medewerkers



Ingrid van Loon en Katja Keuning vertellen over Fello. Wat is het en wat kunnen de coaches van Fello voor jouw organisatie en de daarin werkende mantelzorgers betekenen?



Mantelzorgster Femke vertelt hoe de Fello coach haar hielp in het zorgen voor haar schoonvader en schoonzus, en hoe dat zorgde voor rust in haar leven en hoe ze daardoor ook weer meer focus op de werkvloer had.

Stel je een wereld voor waarin we er allemaal *voor elkaar* zijn

Imagine there's no heaven
It's easy if you try
No hell below us
Above us, only sky

Imagine all the people
Livin' for today
Ah

Imagine there's no countries
It isn't hard to do
Nothing to kill or die for
And no religion, too

Imagine all the people
Livin' life in peace
You

You may say I'm a dreamer
But I'm not the only one
I hope someday you'll join us
And the world will be as one

Imagine no possessions
I wonder if you can
No need for greed or hunger
A brotherhood of man

Imagine all the people
Sharing all the world
You

You may say I'm a dreamer
But I'm not the only one
I hope someday you'll join us
And the world will live as one

© John Lennon

Maak jij samen met ons *impact*?



**Ingrid
van Loon**

📞 06 30 28 43 05
✉️ ivanloon@fello.nl



**Hein
Wittgen**

📞 06 29 02 34 06
✉️ hwittgen@fello.nl



Fello

📞 085 303 62 96
✉️ info@fello.nl
🌐 www.fello.nl