

---

## ROLINFORMATIE Situatie 1 – Leidinggevende

---

Je bent de rechtstreeks leidinggevende van een tiental medewerkers. Je werkt al vijf jaar bij het bedrijf, in deze functie, en kent je medewerkers goed. De werkende mantelzorgster die bij jou op gesprek komt, werkt even lang als jijzelf bij het bedrijf. Deze medewerker levert al die jaren zeer goed werk af, je kan op hem/haar rekenen en erop vertrouwen dat hij/zij de deadlines haalt. Enkele jaren geleden werd zijn/haar partner hulpbehoevend na een zwaar verkeersongeval. Je weet dat hij/zij het op bepaalde momenten erg druk heeft om beide taken te blijven combineren. Toch liet hij/zij zich nog niet betrappen op een vergetelheid of op minder kwalitatief werk.

De medewerker zet zelf de stap om met jou een gesprek aan te gaan omtrent de afstemming van zijn/haar dubbele takenpakket. Hij/zij heeft het gevoel dat de combinatie van de zorgtaken die hij/zij sinds enkele jaren thuis heeft en de taken waar hij/zij op het werk aan moet voldoen, te zwaar wordt. Jullie gaan samen op zoek naar een oplossing die ervoor kan zorgen dat de medewerker beide takenpakketten (werk en zorg) optimaal kan blijven uitvoeren.

Het gesprek speelt zich af in je bureau. De deur is gesloten, dus er kan in vertrouwen een gesprek aangegaan worden.

---

## ROLINFORMATIE Situatie 1 – Mantelzorgster

---

Je bent een mantelzorgster die werkt in een team van een tiental personen. Je werkt al vijf jaar bij hetzelfde bedrijf, net zoals je rechtstreeks leidinggevende. Jullie hebben een goede band. Je levert kwaliteitsvol werk af, maar je hebt het de laatste tijd erg lastig. Enkele jaren geleden werd je partner zorgbehoevend na een verkeersongeval. De combinatie van de zorgtaken die je thuis hebt en de taken waar je op het werk aan moet voldoen, begint serieus door te wegen. Voornamelijk de administratieve zaken sloppen heel wat tijd op. Je beslist om met je situatie naar je leidinggevende te stappen vóór je niet meer kan voldoen aan de eisen op het werk. Je voelt immers dat het te druk wordt voor jou en er iets moet gebeuren om werk en zorg te kunnen volhouden.

Het gesprek speelt zich af in het bureau van je rechtstreeks leidinggevende. Je vindt het belangrijk dat je een vertrouwelijk gesprek kan aangaan, daar het om je privésituatie gaat en je werk en privé zoveel mogelijk tracht te scheiden. Je hebt er geen probleem mee om je leidinggevende in vertrouwen te nemen.

---

## ROLINFORMATIE Situatie 2 – Leidinggevende

---

Je bent de rechtstreeks leidinggevende van een tiental medewerkers. Je werkt al acht jaar voor deze organisatie, maar slechts een tweetal jaar in deze functie. Je kent je medewerkers relatief goed, al merk je ook wel dat je het vertrouwen van sommige medewerkers nog wat moet winnen. De werkende mantelzorgster die bij jou op gesprek komt, werkt al een twintig tal jaar bij de organisatie. Deze medewerker levert steeds zeer goed werk af, je kan op hem/haar rekenen en erop vertrouwen dat hij/zij de deadlines haalt. Je merkt wel dat hij/zij de laatste tijd moe rondloopt en er soms met zijn/haar hoofd minder bij is. Hij/zij lijkt sinds enkele maanden niet meer wie hij/zij voorheen was. Hij/zij was altijd al wat gesloten, maar is sinds enkele maanden extra teruggetrokken. Via informele gesprekje heb je al eens gepolst naar zijn/haar welzijn, maar hij/zij lijkt het gesprek uit de weg te gaan. Via zijn/haar collega's heb je iets opgevangen over een mantelzorgsituatie waar hij/zij in terecht gekomen is. Je besloot de medewerker uit te nodigen voor een mantelzorggesprek in je bureau. Je vermoedt dat de medewerker niet weet dat je organisatie een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid heeft, en ervoor openstaat om knelpunten rond de organisatie van werk en mantelzorg te bespreken. Je doel is aan je medewerker te communiceren dat hij/zij je kan vertrouwen, en misschien heeft hij/zij er deugd van om zijn/haar hart eens te luchten. Toch wil je ook zijn/haar privacy respecteren. Het gesprek speelt zich af in je bureau. De deur is gesloten, dus er kan in vertrouwen een gesprek aangegaan worden. Je hebt hier ook ruim de tijd voor uitgetrokken.

---

## ROLINFORMATIE Situatie 2 – Mantelzorgster

---

Je bent een mantelzorgster die werkt in een team van een tiental personen. Je bent een heel stuk ouder dan je rechtstreeks leidinggevende, die qua leeftijd je zoon/dochter had kunnen zijn. Je werkt reeds een twintigtal jaar voor deze werkgever. Je hebt verschillende onaangename job-ervaringen achter de rug vóór je aan je huidige job begon. Je doet je huidige werk graag, en wil er dan ook alles aan doen om het te behouden. Enkele maanden geleden is je moeder van de trap gevallen. Sinds haar opname in het ziekenhuis is ze erg verward, en heeft ze dag en nacht iemand nodig in huis. Je spendeert alle tijd die je niet werkt, bij haar. Het is slopend, en uitzichtloos, want er zijn geen onmiddellijke vooruitzichten op inschakelen van (residentiële) professionele zorg. Je bent uitgeput en voelt dat je niet optimaal meer kan presteren op je job. Dit baart je zorgen, want je wil geen negatieve evaluatie krijgen. Je wil zo graag deze job behouden! Je ziet al die jonge, energieke collega's en hebt schrik dat je hen niet meer zal kunnen blijven bijbenen. Nu heeft je leidinggevende je op zijn/haar bureau uitgenodigd voor een gesprek.... Dat voorspelt niets goeds. Je neemt je voor om niets te lossen over de mantelzorgsituatie, want voor een werkgever moet het werk vast steeds op de eerste plaats komen. Je zal het zelf wel proberen op te lossen... Dat belet niet dat je eigenlijk enorm veel behoefte hebt aan een luisterend oor, en je weet dat je leidinggevende goed kan luisteren.... Misschien kan je hem/haar toch vertrouwen? Maar wat als die alles zomaar doorvertelt aan de directeur? Die heeft vast minder begrip voor een slabakkende werknemer.... Het gesprek speelt zich af in het bureau van je rechtstreeks leidinggevende. Je gaat erheen met loden schoenen, maar toch ook met een beetje hoop in je hart... je hoopt dat het snel voorbij is.