
FICHES ACTOREN



Dit product werd ontwikkeld door het Kennispunt Mantelzorg van de Hogeschool West-Vlaanderen met steun van het Europees Sociaal Fonds en de Vlaamse Overheid.

Naast de website www.mantelzorgvriendelijk-ondernemen.be is deze bundeling van fiches voor actoren een van de producten ontwikkeld in het kader van het ESF-project 'Mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid'. Dit project liep van maart 2013 tot maart 2015 binnen de opleiding Verpleegkunde van Howest met Herlinde Dely als promotor en Céline Baele, Kaat Cornelis en Sarah Janssens als projectmedewerkers.

Het ESF-Agentschap daagt organisaties uit acties op te zetten die het functioneren van de arbeidsmarkt duurzaam verbeteren. Dat doet het met zowel Europese als Vlaamse middelen. Het Agentschap verwerft en deelt kennis zodat het kan bijdragen tot de oplossingen van vandaag en morgen. ESF komt tot dit resultaat door een voortdurende samenwerking met partners. Meer info op www.esf-agentschap.be.

Om de leesbaarheid van deze fiches te behouden, wordt telkens in de 'hij'-vorm geschreven wanneer het om mantelzorgers/werknemers/werkgevers/... gaat. Uiteraard geldt dit alles zowel voor mannelijke als vrouwelijke mantelzorgers/werknemers/werkgevers.



ROLLEN VAN VERSCHILLENDE ACTOREN

Deze rollen kaderen binnen het traject dat een mantelzorger binnen de organisatie loopt, om werk en zorg op een optimale manier op elkaar af te stemmen en zo optimaal te functioneren, zowel in de zorg- als de werksituatie.

Hamvragen:



- Welk traject wil men dat de mantelzorger binnen de organisatie loopt?
- Wie is het primaire aanspreekpunt?
- Waar is informatie te vinden?
- Welk mandaat heeft welke actor uit de organisatie in dit traject?
- Op welke manier zijn alle rollen op elkaar afgestemd, sluiten de mandaten aan bij elkaar zodat er gaan hiaten of te grote, verwarrende overlappings zijn?

Het traject van een mantelzorger loopt – eventueel over de contactperso(o)n(en) (collega, mantelzorgcoach, bedrijfsarts, vertrouwenspersoon) – via de rechtstreekse leidinggevende, mogelijks met inschakelen van personeelsdienst/personeelsoverleg, naar het team. Deze beweging is organisch en cyclisch (de stappen kunnen verweven zijn en koppelen naar elkaar terug; ze lopen niet strikt chronologisch, maar vaak parallel).

Het startpunt is het identificeren van *wie* betrokken is, welke *rol* deze persoon opneemt binnen het parcours van de mantelzorger, en *welk mandaat* die persoon binnen dit traject heeft. (Het is even verhelderend te weten welk mandaat *niet* tot een bepaalde rol behoort.) Aan een bepaalde rol/mandaat worden telkens bepaalde verwachtingen gekoppeld.

Wanneer we het hebben over rollen en hun bijhorende mandaat, is het goed om die te ontrafelen, zodat we ze desgewenst kunnen opsplitsen: hart luchten – doorverwijzen – informatie geven – dialoog over professionele parcours (loopbaan)– coaching – etc.

Het is belangrijk om alle rollen en hun bijhorende taken te erkennen en hier ook ruimte voor maken binnen de jobruimte. D.w.z. geen ‘extra’ taken/mandaat toekennen zonder bijhorende arbeidstijd. Vaak is de rol van een actor in het traject van mantelzorgers een aspect uit het spectrum van de taken van die actor; zelden hoeven nieuwe functieomschrijvingen opgesteld te worden.

MANTELZORGER



Suggesties voor de rol van de mantelzorg:

De mantelzorg ...

- weet dat het zijn eigen keuze en verantwoordelijkheid is om zijn situatie bespreekbaar te stellen;
- weet dat loyaliteit naar de werkgever toe een aspect is dat bijdraagt aan een soepel parcours rond mantelzorgvriendelijkheid. Binnen dit parcours is wederkerigheid immers cruciaal.

Binnen onze organisatie vervult de mantelzorg volgende rol:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

HOGERE LEIDINGGEVENDE



Suggesties voor de rol van de hogere leidinggevende van de mantelzorger:

De hogere leidinggevende ...

- coacht de rechtstreeks leidinggevende in het begeleiden van de mantelzorger;
- vangt op wat buiten het mandaat van de rechtstreeks leidinggevende valt;
- is een mogelijk aanspreekpunt in het traject van de mantelzorger;
- bewaakt de impact op en de continuïteit voor de organisatie en stuurt indien nodig het mantelzorgtraject bij;
- neemt beslissingen op organisatieniveau (heeft tot op grote hoogte autonomie en mandaat voor het nemen van beslissingen in personeelszaken).

Binnen onze organisatie vervult de hogere leidinggevende van de mantelzorger volgende rol:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

BEDRIJFSLEIDING



Suggesties voor de rol van de bedrijfsleiding van de mantelzorg:

De bedrijfsleiding ...

- tekent een visie op bedrijfsniveau uit en koppelt hieraan concrete strategieën om een cultuur van bespreekbaarheid uit te werken en te implementeren.

Zie ook rol van de hogere leidinggevende.

Binnen onze organisatie vervult de bedrijfsleiding van de mantelzorg volgende rol:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

BEDRIJFSARTS



Suggesties voor de rol van de bedrijfsarts van de mantelzorg:

De bedrijfsarts ...

- is soms een vertrouwenspersoon voor de mantelzorg;
- kan verontrustende signalen detecteren (in kader van preventie);
- kan de mantelzorg doorverwijzen naar andere actoren voor dialoog omtrent het thema werk en mantelzorg (faciliteren van het traject van de mantelzorg binnen het bedrijf; als laagdrempelig aanspreekpunt kan hij/zij een tussenstap zijn);
- kan sensibiliseren rond mantelzorg;
- heeft weet van het belang van transparantie over eventuele doorstroom van informatie (~beroepsgeheim).

Binnen onze organisatie vervult de bedrijfsarts van de mantelzorg volgende rol:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

VERTROUWENSPERSOON



Suggesties voor de rol van de vertrouwenspersoon van de mantelzorg:

De vertrouwenspersoon ...

- is een neutraal aanspreekpunt voor de mantelzorg.

Binnen onze organisatie vervult de vertrouwenspersoon van de mantelzorg volgende rol:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....