



TEST VOOR WERKGEVERS

Deze test is een beknopte zelftest opgebouwd uit 40 stellingen, gebaseerd op de drie pijlers van een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid – visie, cultuur van bespreekbaarheid en maatregelen. De test geeft je de mogelijkheid om de huidige positie van je eigen organisatie m.b.t. een mantelzorgvriendelijk arbeidsklimaat te bepalen. De uitdraai die na het invullen van de test volgt, brengt de sterktes van je organisatie in kaart, alsook in welke (aspecten van de) pijlers je nog meer kan investeren. Je kan de test invullen aan het begin van een traject rond mantelzorgvriendelijk ondernemen. Het dient met andere woorden als trigger om jou en andere actoren binnen je organisatie te laten nadenken over het thema mantelzorg en hoe dit thema in jouw organisatie (al dan niet) zichtbaar is. In die zin werkt de test enkel indicatief. Je wordt uitgedaagd om te reflecteren over concrete elementen en na te denken over hoe je een gepersonaliseerd traject rond mantelzorgvriendelijkheid wenst uit te bouwen.

	Pijler 1: Visie
	Het volledige management is bekend met de term mantelzorg.
	Het volledige management onderkent het (maatschappelijk, bedrijfsmatig en individueel) belang van het besteden van aandacht aan de combinatie werk en mantelzorg.
	Het volledige management kent de voordelen van een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid voor werkgevers en werknemers.
	Onze organisatie steunt de keuze van werknemers om de rol van mantelzorger op te nemen.
	Onze organisatie wil een rol spelen inzake de afstemming tussen werk en zorgtaken voor mantelzorgers.
	Onze organisatie besteedt aandacht aan de haalbaarheid van de combinatie werk en zorg.
	Onze organisatie heeft een visie op hoe we willen omgaan met medewerkers met mantelzorgtaken en deze visie heeft een formele neerslag gekregen.
	Onze visie rond mantelzorgvriendelijkheid is verankerd in de missie/visie van de organisatie en/of in bestaande beleidslijnen.
	De preventieadviseur, de vertrouwenspersoon, de arbeidsgeneesheer en/of de sociale partners zijn betrokken bij ons beleid rond mantelzorg.
	We hebben een strategie uitgewerkt van hoe we 'mantelzorgvriendelijkheid' in de praktijk willen brengen in onze organisatie.
	Het management heeft een duidelijk beeld van wie welke rol opneemt binnen het mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid.
	Onze leidinggevendenden zijn in bepaalde mate vertrouwd met het thema mantelzorg.
	Onze leidinggevendenden beschikken over voldoende informatie en back-up om medewerkers met mantelzorgtaken te ondersteunen (doorverwijzen, informatie geven, samen een regeling opstellen).

	Pijler 2: Cultuur van bespreekbaarheid
	In onze organisatie komt het thema mantelzorg ter sprake.
	In onze organisatie is het thema 'werk en mantelzorg combineren' bespreekbaar.
	We weten bij benadering hoeveel medewerkers ook mantelzorgtaken opnemen.
	Onze visie op mantelzorgvriendelijkheid wordt expliciet gecommuniceerd naar de medewerkers.
	Informatie rond (het combineren van werk en) mantelzorg wordt expliciet aangereikt in de organisatie.
	De rol van de verschillende actoren binnen ons mantelzorgvriendelijk beleid is geëxpliciteerd en gecommuniceerd.
	Onze organisatie heeft een specifieke contactpersoon/aanspreekpunt voor vragen rond de combinatie werk en zorg.

	Werknemers met mantelzorgtaken kunnen bij verschillende actoren in de organisatie terecht voor hun vragen rond werk en mantelzorg.
	In (in)formele gesprekken wordt de medewerker erkend in de rollen die hij/zij opneemt buiten het werk.
	Onze leidinggevenden polsen af en toe op een informele manier naar de combinatie werk en zorg.
	Onze leidinggevenden polsen op geregelde tijdstippen op een formele manier naar de afstemming werk- en zorgtaken.
	Onze leidinggevenden staan open voor vragen van werknemers inzake het beter afstemmen van werk en zorg.
	Onze leidinggevenden communiceren naar hun medewerkers dat ze samen met hen willen zoeken naar oplossingen om werk en zorg beter op elkaar af te stemmen.
	Onze leidinggevenden zijn op de hoogte van de wettelijke en organisatiespecifieke maatregelen waarop werkende mantelzorgers een beroep kunnen doen.
	De wettelijke en organisatiespecifieke maatregelen waarop werkende mantelzorgers een beroep kunnen doen om werk en zorg af te stemmen, worden actief aangeboden via verschillende kanalen.
	We ondersteunen werknemers met mantelzorgtaken in het verhelderen van hun noden en wensen m.b.t. het combineren van werk en zorg.
	Wanneer medewerkers van een bepaalde maatregel gebruik maken en dit gevolgen heeft voor teamleden, wordt hierover in voldoende mate gecommuniceerd.

 Pijler 3: Maatregelen	
	Het thema werk en mantelzorg is expliciet opgenomen in een aantal HR-instrumenten (vb. onthaal- en/of functioneringsgesprekken, onthaalbrochure, ...)
	We ondernemen minstens op jaarlijkse basis concrete acties om het thema mantelzorg levendig te houden (vb. op de Dag van de Mantelzorg).
	In onze organisatie kunnen werknemers een beroep doen op méér maatregelen dan enkel de wettelijk voorziene maatregelen zoals tijdskrediet/loopbaanonderbreking/verlof voor medische bijstand/palliatief verlof/omstandigheidsverlof/verlof om dwingende redenen, enz.
	In onze organisatie gaan we actief op zoek naar maatwerkoplossingen voor werkende mantelzorgers om de combinatie tussen werk en zorg haalbaar te maken.
	Individuele mantelzorgers binnen onze organisatie kunnen in overleg met hun leidinggevende/de werkgever een regeling treffen om hun werk beter te combineren met hun zorgtaken.
	We ondersteunen werknemers met mantelzorgtaken om zo lang mogelijk aan het werk te blijven indien zij dit wensen.
	Wij hebben een procedure die werknemers kunnen volgen om de organisatie te verwittigen wanneer zij omwille van acute zorgtaken niet op het werk kunnen geraken.
	Met mantelzorgers worden individuele afspraken gemaakt rond (vertrek bij) onvoorziene gebeurtenissen in de zorgsituatie tijdens de werkuren.
	We bouwen evaluatiemomenten in met betreffende medewerkers om toegekende maatregelen en hun haalbaarheid voor de mantelzorg en het team te evalueren.
	Jaarlijks evalueren we ons aanbod aan mantelzorgvriendelijke maatregelen – los van concrete mantelzorgsituaties – en sturen we bij/vullen we aan indien nodig.