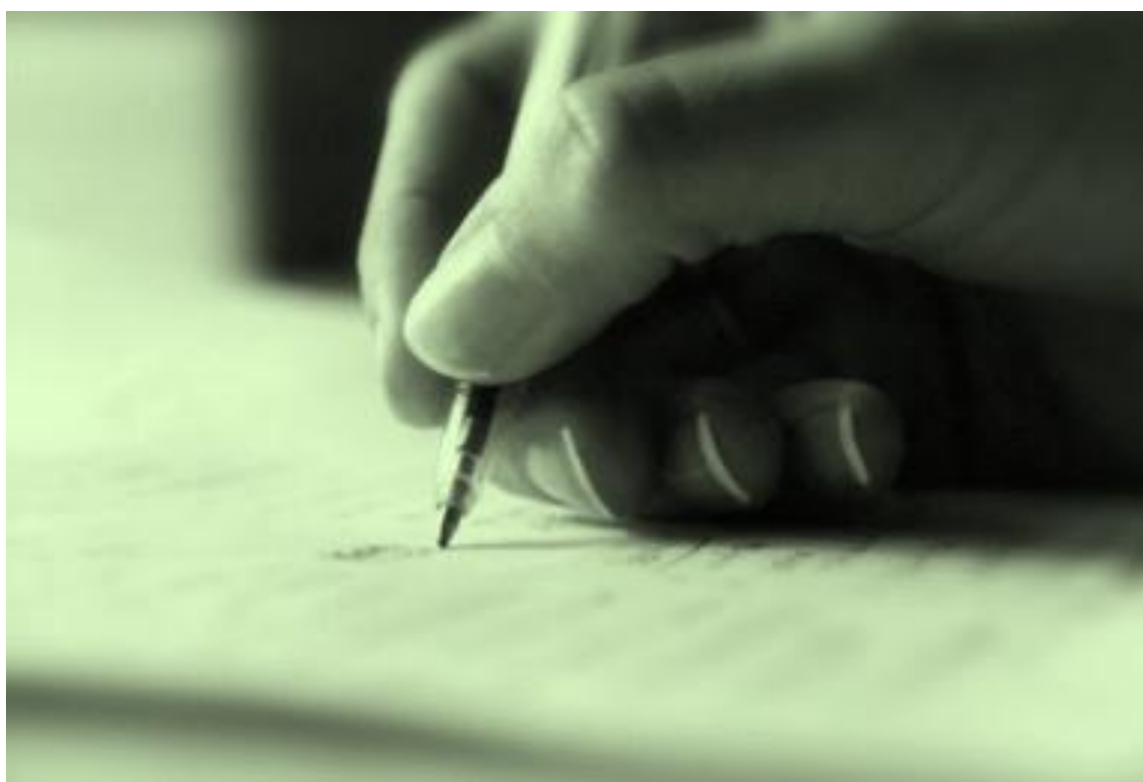


---

# ORGANISATIESCAN

## Mantelzorg en werk

---



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](http://www.mantelzorgvriendelijk-ondernemen.be) is deze organisatiescan 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](http://www.esf-agentschap.be).

Om de leesbaarheid van deze organisatiescan 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.



---

# ORGANISATIESCAN WERK EN MANTELZORG

---

## Wat is mantelzorg?

*Deze vragen worden ingevuld door alle deelnemers van de organisatiescan, dus zowel door werknemers die geen mantelzorger zijn, als door werknemers die wel mantelzorgtaken opnemen.*

*Mantelzorg is de extra zorg of ondersteuning die meer dan occasioneel, tijdelijk of langdurig, aan een persoon met fysieke, psychische of sociale noden verleend wordt door één of meerdere personen uit de directe omgeving. De zorgverlening vloeit voort uit een sociale relatie en gebeurt buiten het kader van een beroepsactiviteit of van georganiseerd vrijwilligerswerk. (Bron: Kennispunt Mantelzorg)*

Je bent dus een mantelzorger als je regelmatig zorgt voor iemand uit je omgeving die jouw hulp nodig heeft. Als je voor iemand zorgt in het kader van je beroep en/of vrijwilligerswerk, dan is dat geen mantelzorg. Mantelzorgers worden namelijk niet betaald voor hun inzet. De zorg voor gezonde (klein)kinderen (zelfs als ze eens een dagje ziek zijn) beschouwen we ook niet als 'mantelzorg'.

Sommige mensen zorgen 1 uur per week, anderen 168 uur. Sommigen zorgen voor iemand met lichamelijke klachten, anderen voor iemand met psychische of cognitieve problemen. Sommigen helpen in het huishouden, anderen helpen wassen en aankleden, doen de financiën, houden zich met het papierwerk bezig of vervoeren iemand regelmatig. Sommige personen doen het allemaal.

### Algemene opmerkingen:

- De percentages worden per vraag berekend op basis van het aantal deelnemers dat deze vraag heeft beantwoord. Dit betekent dus dat het belangrijk kan zijn om niet enkel naar de percentages, maar ook naar de absolute aantallen te kijken om een realistisch beeld te krijgen van het aantal deelnemers dat een bepaald antwoord heeft aangeduid. Bovendien zijn de percentages bij de respectievelijke vragen dan ook niet helemaal met elkaar vergelijkbaar. Bv. Als iemand een vraag overslaat, wordt hij niet meegerekend bij de percentages van die vraag. Dit kan je afleiden uit de absolute aantallen bij de betreffende vraag. Wanneer een vraag dus enkel voor mantelzorgers of leidinggevenden bedoeld is, zullen de percentages betrekking hebben op enkel de mantelzorgers of leidinggevenden die de betreffende vraag hebben ingevuld.
- Bij het afnemen van vragenlijsten hebben we ondervonden dat soms een grote groep mensen een vraag niet beantwoordt. Gezien deze groep niet meegerekend wordt in de berekening van de percentages, kunnen deze percentages soms een vals positief beeld geven van de antwoordtendensen. Bv. Als de helft van de deelnemers een vraag overslaat, en van de andere helft vult het merendeel 'ja' in, krijg je een hoog percentage op 'ja', maar dit betekent dus niet dat het grootste deel van de groep 'ja' heeft geantwoord. Het is dus altijd raadzaam om naar de absolute cijfers te kijken.

### 1. Had je al van de term mantelzorg gehoord vooraleer je deze uitleg las?

- Ja
- Neen

### 2. Wist je wat de term mantelzorg betekende vooraleer je deze uitleg las?

- Ja
- Neen

Vragen 1 en 2 peilen naar de bekendheid met het thema mantelzorg. Bij een lage bekendheid met het thema mantelzorg, kan er worden ingezet op het introduceren van het begrip 'mantelzorg' in de organisatie. Veel mensen beschouwen de zorg die ze opnemen als 'vanzelfsprekend' en zien zichzelf niet als mantelzorger.

**3. Ook werknemers binnen je organisatie kunnen zorgen voor iemand uit hun omgeving en dus 'mantelzorger' zijn. Komt het verlenen van mantelzorg soms ter sprake in je organisatie (in het contact met collega's, leidinggevende...)?**

- Ja
- Neen

**4. Ken je werknemers binnen je organisatie die mantelzorger zijn?**

- Ja
- Neen

Vragen 3 en 4 peilen naar de zichtbaarheid van mantelzorgers binnen de organisatie, en de mate waarin medewerkers beseffen dat ook collega's mantelzorger kunnen zijn. Een hoge score op deze vragen wijst erop dat 'mantelzorg' een thema is dat onder het personeel besproken wordt (*voor zorgorganisaties*: en niet enkel geassocieerd wordt met de gebruikers).

**5. Ben je zelf mantelzorger?**

- Ja
- Neen
- Ik ben in het verleden mantelzorger geweest, maar nu niet meer.

3

Deze vraag brengt de aanwezigheid van (ex)mantelzorgers binnen de organisatie in beeld en geeft een idee van het aantal werknemers dat werk met zorgtaken combineert.

*Vraag 6 verschijnt enkel indien op vraag 5 geen 'ja' werd geantwoord.*

**6. Zo neen, zou het kunnen dat je in de nabije toekomst mantelzorger wordt?**

- Zeker niet
- Allicht niet
- Allicht wel
- Zeker wel

Deze vraag geeft een voorzichtige prognose van het aantal werknemers dat in de nabije toekomst waarschijnlijk met zorgtaken zal worden geconfronteerd. Let wel! Om een correcte inschatting te kunnen maken van het mogelijke aantal toekomstige werknemers met mantelzorgtaken, dienen ook de *huidige* mantelzorgers in chronische mantelzorgsituaties in rekening gebracht te worden (zie vraag 5: antwoord ja (hiervan enkel de medewerkers in chronische mantelzorgsituaties)).

## Vragen voor mantelzorgers

*Vragen 7 tot 17 verschijnen enkel indien op vraag 5 'ja' werd geantwoord.*

**7. Bespreek je je mantelzorgsituatie met iemand op het werk?**

- Ja
- Neen, ik bespreek dit met niemand op het werk

Deze vraag geeft een indicatie van de mate waarin mantelzorg op het werk wordt besproken. Bijzonder interessant is het percentage werknemers dat uitdrukkelijk stelt het thema met niemand op het werk te bespreken. Deze vraag geeft een beeld van de mate waarin het thema mantelzorg besproken wordt binnen de eigen organisatie. Uiteraard is iedere werknemer vrij om de eigen zorgsituatie al dan niet op het werk te delen. Sommige medewerkers kiezen er bewust voor om mantelzorg binnen de privé-context te houden en op het werk niet ter sprake te brengen. Medewerkers die echter niet spreken over de mantelzorgsituatie uit onwetendheid, onzekerheid of angst, lopen het risico om overbelast te raken en uit te vallen wanneer de combinatie tussen werk en zorg zwaarder wordt.

*Vragen 8 tot 17 verschijnen enkel indien op vraag 7 'ja' werd geantwoord.*

**8. Heb je je mantelzorgsituatie al besproken met je collega's?**

- Ja
- Neen

**9. Heb je je mantelzorgsituatie al besproken met je rechtstreeks leidinggevende?**

- Ja
- Neen

**10. Heb je je mantelzorgsituatie al besproken met de personeelsdienst?**

- Ja
- Neen

**11. Heb je je mantelzorgsituatie al besproken met de bedrijfsarts?**

- Ja
- Neen

**12. Heb je je mantelzorgsituatie al besproken met de vertrouwenspersoon?**

- Ja
- Neen

**13. Heb je je mantelzorgsituatie al besproken met iemand anders op het werk?**

- Ja, nl. ....
- Neen

Vragen 8 tot 13 geven een indicatie van de actoren op het werk met wie werkende mantelzorgers hun zorgtaken effectief bespreken. Het kan best dat dit vrij lage aantallen zijn. Een deel van de mantelzorgers heeft er namelijk absoluut geen behoefte aan om het verlenen van mantelzorg op het werk ter sprake te brengen, zeker wanneer de combinatie tussen werk en mantelzorg vrij vlot verloopt. In dat geval zijn vaak enkel collega's – door informele gesprekken – op de hoogte van de mantelzorgtaken. Wees behoedzaam bij het optellen van de cijfers van vragen 8 tot 13 om een algemeen beeld van bespreekbaarheid te krijgen. Vaak bespreken medewerkers de mantelzorgsituatie namelijk met meer dan één collega: er is dus overlap tussen de ja-antwoorders op vragen 8 tot 13.

**14. Klopt deze uitspraak voor jou?**

**Ik bespreek mijn mantelzorgsituatie enkel met collega's.**

- Ja, dit klopt. Ik bespreek mijn mantelzorgsituatie enkel met collega's.
- Neen, dit klopt niet.

Deze vraag geeft een indicatie van het aantal mantelzorgers dat er voor kiest niemand anders dan collega's op de hoogte te brengen van hun rol als mantelzorger. Uiteraard is dit hun eigen keuze. Zeker wanneer de combinatie tussen werktaken en mantelzorgtaken vlot loopt, beperken mantelzorgers het bespreken van hun zorgtaken vaak tot hun collega's. Toch zijn er ook medewerkers die er baat bij zouden hebben wanneer er een stap verder wordt gezet, en mogelijke aanpassingen in de jobsituatie bekeken worden met de leidinggevende. Deze groep weerspiegelt de meerwaarde of 'winst' bij het investeren in een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid. Dit komt niet enkel de betrokken medewerkers, maar ook de organisatie ten goede.

**15. Klopt deze uitspraak voor jou?**

**Mijn werktaken en mantelzorgtaken zijn goed op elkaar afgestemd.**

- Helemaal niet akkoord
- Niet akkoord
- Eerder niet akkoord
- Eerder akkoord
- Akkoord
- Helemaal akkoord

**16. Klopt deze uitspraak voor jou?**

**Ik heb nood aan een betere afstemming tussen werk en zorg.**

- Helemaal niet akkoord
- Niet akkoord
- Eerder niet akkoord
- Eerder akkoord
- Akkoord
- Helemaal akkoord

5

Vragen 15 en 16 geven een beeld van de haalbaarheid van de situatie van de werkende mantelzorgers in jouw organisatie en van de mate waarin zij een conflict ervaren tussen hun werktaken en hun zorgtaken. Deze vragen zijn interessante evaluatie- en of borgingsvragen: bij een herafname van de organisatiescan kunnen ze een beeld geven van het effect van de genomen interventies inzake mantelzorgvriendelijk ondernemen. Hou er wel rekening mee dat er sinds de oorspronkelijke afname een verschuiving kan gebeurd zijn in mantelzorgsituaties waardoor deze vragen bij de tweede afname mogelijks (deels) door andere mantelzorgers beantwoord zijn dan bij de initiële afname. Een verschil in antwoordpatronen kan dus te maken hebben met verschillende factoren.

**17. Klopt deze uitspraak voor jou?**

**Ik voel me door mijn organisatie gesteund in mijn rol als mantelzorger.**

- Helemaal niet akkoord
- Niet akkoord
- Eerder niet akkoord
- Eerder akkoord
- Akkoord
- Helemaal akkoord

Vraag 17 geeft een beeld van de steun die de werkende mantelzorger ervaart door de organisatie.

## Werk en mantelzorg

*Deze vragen worden ingevuld door alle deelnemers van de organisatiescan, dus zowel door werknemers die geen mantelzorger zijn, als door werknemers die wel mantelzorgtaken opnemen.*

**18. Het thema ‘werk en mantelzorg combineren’ is bespreekbaar in mijn organisatie.**

- Helemaal akkoord
- Niet akkoord
- Eerder niet akkoord
- Eerder akkoord
- Akkoord
- Helemaal akkoord
- Geen idee

**19. Mijn organisatie besteedt aandacht aan de haalbaarheid van de combinatie mantelzorg en werk.**

- Helemaal akkoord
- Niet akkoord
- Eerder niet akkoord
- Eerder akkoord
- Akkoord
- Helemaal akkoord
- Geen idee

**20. Ik denk dat mijn organisatie ervoor zou openstaan als ik de combinatie van werk en mantelzorg zou willen bespreken.**

- Helemaal akkoord
- Niet akkoord
- Eerder niet akkoord
- Eerder akkoord
- Akkoord
- Helemaal akkoord
- Geen idee

Vragen 18, 19 en 20 geven een beeld van de gepercipieerde bespreekbaarheid van, en aandacht voor, het thema ‘werk en mantelzorg’ binnen de organisatie. Deze vragen worden door alle werknemers ingevuld, zowel mantelzorgers als niet-mantelzorgers. In een proactief mantelzorgvriendelijk beleid is het van belang dat iedere werknemer, ook een werknemer zonder mantelzorgtaken, het gevoel heeft dat het thema ‘werk en mantelzorg’ bespreekbaar is. Elke medewerker kan namelijk op om het even welk moment in de loopbaan in een mantelzorgsituatie terechtkomen.

**21. Mantelzorgers die werk en zorg beter willen afstemmen, kunnen daarvoor een beroep doen op reeds bestaande maatregelen en sterktes van de organisatie.**

- Helemaal akkoord
- Niet akkoord
- Eerder niet akkoord
- Eerder akkoord
- Akkoord
- Helemaal akkoord
- Geen idee

**22. Mantelzorgers kunnen in overleg met de organisatie/hun leidinggevende een regeling treffen om hun werk beter te combineren met hun zorgtaken.**

- Helemaal akkoord
- Niet akkoord
- Eerder niet akkoord
- Eerder akkoord
- Akkoord
- Helemaal akkoord
- Geen idee

**23. De wettelijke regelingen (vb. verlofstelsels) waarop werknemers een beroep kunnen doen om werk en zorg af te stemmen, worden actief aangeboden door onze organisatie.**

- Helemaal akkoord
- Niet akkoord
- Eerder niet akkoord
- Eerder akkoord
- Akkoord
- Helemaal akkoord
- Geen idee

Vragen 21, 22 en 23 geven een beeld van de mate waarin medewerkers ervaren dat er binnen de organisatie mogelijkheden bestaan, en mogelijks actief worden aangeboden, om werk- en zorgtaken beter op elkaar af te stemmen.

7

**24. Als ik moeite zou ondervinden om werk en mantelzorg te combineren, dan zou ik dat bespreken met mijn collega's.**

- Helemaal akkoord
- Niet akkoord
- Eerder niet akkoord
- Eerder akkoord
- Akkoord
- Helemaal akkoord
- Geen idee

**25. Als ik moeite zou ondervinden om werk en mantelzorg te combineren, dan zou ik dat bespreken met mijn rechtstreeks leidinggevende.**

- Helemaal akkoord
- Niet akkoord
- Eerder niet akkoord
- Eerder akkoord
- Akkoord
- Helemaal akkoord
- Geen idee

**26. Als ik moeite zou ondervinden om werk en mantelzorg te combineren, dan zou ik dat bespreken met de personeelsdienst.**

- Helemaal akkoord
- Niet akkoord



- Eerder niet akkoord
- Eerder akkoord
- Akkoord
- Helemaal akkoord
- Geen idee

**27. Als ik moeite zou ondervinden om werk en mantelzorg te combineren, dan zou ik dat bespreken met mijn werkgever.**

- Helemaal akkoord
- Niet akkoord
- Eerder niet akkoord
- Eerder akkoord
- Akkoord
- Helemaal akkoord
- Geen idee

Vragen 24 tot 27 geven een beeld van de mate waarin werknemers, indien nodig, denken een beroep te zullen doen op verschillende actoren binnen de organisatie in het geval dat de combinatie tussen werk en zorgtaken zwaar zou worden. Dit kan interessante informatie opleveren om concrete acties te ondernemen, bijvoorbeeld wanneer werknemers niet geneigd zijn naar een actor toe te stappen die binnen jullie visie en strategie rond mantelzorgvriendelijkheid het centrale aanspreekpunt is voor werknemers met vragen rond de combinatie van werk en zorg.

Acties kunnen bijvoorbeeld zijn: het bekendmaken dat leidinggevenden een aanspreekpunt kunnen vormen voor vragen rond werk en zorg, de leidinggevenden meer informatie geven over het thema werk en zorg (vb. door een vorming, een informatiebrief), acties gericht op het verlagen van de drempel naar de leidinggevenden, leidinggevenden handvaten aanreiken om op een gestructureerde manier in gesprek te gaan met mantelzorgers, ... (zie toolkit en stappenplan).

**28. Als ik moeite zou ondervinden om werk en mantelzorg te combineren, dan zouden mijn collega's mee helpen zoeken naar een oplossing.**

- Helemaal akkoord
- Niet akkoord
- Eerder niet akkoord
- Eerder akkoord
- Akkoord
- Helemaal akkoord
- Geen idee

**29. Als ik moeite zou ondervinden om werk en mantelzorg te combineren, dan zou mijn rechtstreeks leidinggevende mee helpen zoeken naar een oplossing.**

- Helemaal akkoord
- Niet akkoord
- Eerder niet akkoord
- Eerder akkoord
- Akkoord
- Helemaal akkoord
- Geen idee

**30. Als ik moeite zou ondervinden om werk en mantelzorg te combineren, dan zou de personeelsdienst mee helpen zoeken naar een oplossing.**

- Helemaal akkoord
- Niet akkoord
- Eerder niet akkoord
- Eerder akkoord
- Akkoord
- Helemaal akkoord
- Geen idee

**31. Als ik moeite zou ondervinden om werk en mantelzorg te combineren, dan zou mijn werkgever mee helpen zoeken naar een oplossing.**

- Helemaal akkoord
- Niet akkoord
- Eerder niet akkoord
- Eerder akkoord
- Akkoord
- Helemaal akkoord
- Geen idee

Vragen 28 tot 31 geven een beeld van de mate waarin werknemers de indruk hebben dat diverse actoren in de organisatie hen zouden willen of kunnen helpen in het zoeken naar oplossingen om de combinatie tussen werk en zorgtaken haalbaar te houden. Deze vragen gaan dus een stap verder dan de vorige reeks, waarin getoetst werd of mensen hun verhaal zouden delen met deze of gene actor. Hier wordt ook gepeild naar de perceptie van medewerkers omtrent de mate waarin die actoren hen effectief zou *helpen zoeken* naar concrete oplossingen.

9

**32. Stel dat je in de toekomst mantelzorger wordt en moeite hebt om je werk met je zorgtaken te combineren, met wie in de organisatie zou je als eerste gaan praten? (1 antwoord mogelijk)**

- Ik zou met niemand praten binnen mijn organisatie
- Een collega
- Mijn leidinggevende/verantwoordelijke
- Iemand op de personeelsdienst
- De personeelsverantwoordelijke
- De vertrouwenspersoon
- De vakbondsafgevaardigde
- De bedrijfsarts
- De preventie-adviseur
- De directeur/CEO
- Een persoon met een andere functie, nl. ....
- Een specifiek persoon, nl. ....

Als werkgever kan je uit deze vraag verschillende conclusies trekken.

- Durven de medewerkers de stap zetten naar actoren op het werk, mochten zij moeite hebben met de combinatie tussen werk en zorg? Dit kan je afleiden uit het percentage respondenten dat invult: "Ik zou met niemand praten binnen mijn organisatie?"
- Naar wie zijn mensen geneigd om in eerste instantie toe te stappen met vragen rond werk en mantelzorg?
  - Als medewerkers minder geneigd zijn naar die persoon toe te stappen die jullie als centraal aanspreekpunt zien binnen een traject rond mantelzorgvriendelijkheid, is het zinvol je af te

vragen of het aanspreekpunt voldoende geëxpliciteerd is, en op welke manier je de laagdrempeligheid en/of aanspreekbaarheid van het aanspreekpunt kunt vergroten.

- Indien je nog geen concreet idee hebt van de aanspreekpunten die je wilt aanstellen voor vragen rond werk en mantelzorg, kan je overwegen om de personen die in deze vraag het meest frequent worden aangeduid als aanspreekpunt, centraal te stellen in het mantelzorgvriendelijk beleid.
- Het is goed om na te gaan of de persoon waar het personeel naar toe stapt rond mantelzorg over alle nodige informatie over het thema 'werk en mantelzorg' beschikt. Dit kan bijvoorbeeld ook onder de vorm van de doorverwijswijzer (zie 'tools'). Hoe kan je met andere woorden deze persoon ondersteunen, zowel met informatie, als met back-up, supervisie en/of vorming?

**33. Klopt deze uitspraak voor jou? Als ik problemen zou hebben om mijn werk met mijn zorgtaken te combineren, dan zou ik dat op het werk énkél met collega's bespreken.**

- Ja, dit klopt. Op het werk zou ik dit enkel aan mijn collega's vertellen.
- Neen, dit klopt niet. Ik zou dit (ook) met iemand anders op het werk bespreken.
- Neen, dit klopt niet. Ik zou dit met niemand bespreken op het werk.

Via deze vraag krijg je een duidelijk zicht op de stappen die medewerkers zouden zetten, wanneer zij moeite zouden ondervinden in de afstemming van werk en zorg. De tweede optie leidt tot de meest wenselijke resultaten: wanneer iemand moeilijkheden ondervindt, schakelt die iemand (anders dan een collega) in op het werk. Zowel het eerste (ik zou het enkel aan collega's vertellen) als het derde antwoord (ik zou het met niemand bespreken op het werk) kan een problematische situatie opleveren. In het eerste geval blijft de informatie vaak hangen onder collega's, die niet altijd in staat zijn om oplossingen te bieden. In het laatste geval kiest iemand ervoor om noch werkgever, noch collega's of leidinggevenden op de hoogte te brengen van een moeilijke combinatie, hetgeen kan leiden tot overbelasting of problemen in de arbeidsorganisatie (wanneer iemand bijvoorbeeld uitvalt). Sensibilisatie rond de brede en ook formele bespreekbaarheid van het thema is dus aangewezen vooral bij lage scores op de tweede optie.

10

**34. Mocht je informatie willen verzamelen rond het combineren van werk en zorgtaken, waar zou je die zoeken (binnen je eigen organisatie)? (meerdere antwoorden mogelijk)**

- Ik weet niet waar ik zou moeten zoeken
- In het personeelshandboek
- In het arbeidsreglement
- Op intranet/internetruimte van de organisatie
- Elders, nl. ....

Deze vraag biedt waardevolle informatie inzake de meest aangewezen plaats(en) om informatie aan te bieden rond het combineren van werk en zorg. Inzetten op meerdere kanalen is uiteraard de beste keuze. Indien een hoog aantal werknemers geen idee heeft waar de informatie zou kunnen te vinden zijn, is het aangewezen om in te zetten op een duidelijke communicatie over informatiedoorstroming binnen de organisatie. Het is namelijk niet voldoende om de informatie *ter beschikking* te hebben, ze moet ook *bekend* zijn, als *toegankelijk* ervaren worden en dus ook *proactief aangeboden* worden.

**35. Ik weet wie de mantelzorgcoach is in deze organisatie.**

- Ja
- Neen
- Niet van toepassing

**36. Ik weet waarvoor ik bij de mantelzorgcoach terecht kan**

- Ja
- Neen
- Niet van toepassing

De mantelzorgcoach is een specifiek aanspreekpunt voor werknemers met mantelzorgtaken. Vragen 35 en 36 zijn enkel relevant wanneer er in de organisatie een persoon met het mandaat van mantelzorgcoach aanwezig is. Voor verdere uitleg over de rol van een mantelzorgcoach, en een competentieprofiel, verwijzen we door naar de tools op de website.

**37. Ben je leidinggevende?**

- Ja
- Neen

**Vragen voor leidinggevend**

*Deze vragen verschijnen enkele indien 'ja' werd geantwoord op vraag 37.*

**38. Heb je weet van medewerkers (waaraan jij leiding geeft) die mantelzorg zijn?**

- Ja
- Neen

**39. Heb je het al meegemaakt dat je medewerkers je zelf vertellen dat ze mantelzorg zijn?**

- Ja
- Neen

11

Belangrijk binnen de organisatie is niet enkel de 'top down' informatie doorstroom maar ook de 'bottom-up' communicatielijnen. Het is namelijk ook belangrijk dat leidinggevend voeling houden met de aanwezigheid, noden en wensen van mantelzorgers onder hun medewerkers. Deze vragen peilen naar deze informatiedoorstroom 'van onderuit'. Dit kan zowel op formele als informele manieren gebeuren.

**40. Krijg je concrete vragen van je medewerkers rond het combineren van werk en mantelzorg?**

- Ja
- Neen

Het antwoord op deze vraag geeft aan in welke mate leidinggevend concrete vragen krijgen rond de combinatie van werk en zorg. Wanneer leidinggevend regelmatig vragen krijgen omtrent dit thema, wijst dit (tot op zekere hoogte) op de aanwezigheid van een cultuur van bespreekbaarheid en vertrouwen. Belangrijke nuance bij deze vraag is, dat het niet volstaat om af te wachten tot medewerkers *zelf* de stap tot bespreekbaarheid zetten. Dit gebeurt niet altijd, en het blijft nodig dat leidinggevend regelmatig, op formele en informele wijze, polsen naar mantelzorgverantwoordelijkheden bij medewerkers. Ten allen tijde dient wel de keuzevrijheid van medewerkers omtrent het al dan niet bespreken van de mantelzorgsituatie gerespecteerd te worden.

**41. Indien ja, welke vragen krijg je?**

.....  
.....

.....  
.....  
.....  
.....

Het antwoord op deze vraag biedt interessante informatie inzake de concrete vragen rond de combinatie van werk en zorg waarmee leidinggevendenden te maken krijgen. Met deze informatie kan je aan de slag gaan om bijvoorbeeld een informatiemoment voor leidinggevendenden te organiseren, waarbij de (vaak voorkomende) vragen die werknemers over het thema stellen, in team besproken kunnen worden (mits garantie van discretie en - indien nodig – van anonimiteit van de mantelzorgers in kwestie). Op die manier wordt een forum voor leidinggevendenden gecreëerd en kunnen informatie en standpunten over de aanpak van concrete mantelzorgsituaties worden gedeeld. Dit bevordert ook een gemeenschappelijke visie en benadering van het thema, wat zeker in grotere organisaties onontbeerlijk is. Een zicht op vragen die werkende mantelzorgers stellen, kan bovendien de speerpunten en verdere vormgeving van het mantelzorgvriendelijk beleid verduidelijken.

**42. Beschik je over het algemeen over voldoende informatie om**

- **Een antwoord te bieden op vragen van mantelzorgers?**
- **Hen door te verwijzen naar de juiste persoon of instanties (binnen of buiten de organisatie)?**
  - Neen, geen van beiden
  - Ik kan hen doorverwijzen naar de juiste personen/instanties, maar kan hun vragen niet persoonlijk beantwoorden
  - Ik kan hun vragen beantwoorden, maar ik weet niet naar welke personen/instanties ik de mantelzorger kan doorverwijzen
  - Ja, beiden

12

Organisaties kunnen zelf keuzes maken omtrent de reikwijdte van hun mantelzorgvriendelijk beleid. Ze kunnen ervoor kiezen om leidinggevendenden te vormen en informeren zodat zij medewerkers zoveel mogelijk zelf kunnen informeren en coachen in een combinatiescenario van werk en mantelzorg, maar ze kunnen er even goed voor kiezen om mensen door te verwijzen naar een personeelsdienst, of naar externe instanties en diensten met expertise omtrent werk en/of mantelzorg. Een overzicht van dergelijke voorzieningen en regelingen is terug te vinden op de Mantelzorgwijzer (zie 'tools'). De nood aan vorming en expertise, kennis en kunde, is dus afhankelijk van de betrokken actoren in een traject rond mantelzorgvriendelijkheid, en hun respectievelijke rollen (zie 'Fiches voor actoren', terug te vinden bij de tools op de website). Er is hierin geen 'goed' of 'fout'; het is echter wél belangrijk om bewuste keuzes te maken en de uitvoering van deze keuzes te optimaliseren door middel van informatie, vorming, coaching, supervisie en dialoog.

**SUCCES bij het verder uitwerken en uitvoeren van jullie organisatiespecifiek mantelzorgvriendelijk beleid! We horen heel graag jullie ervaringen en feedback op [kennispuntmantelzorg@howest.be](mailto:kennispuntmantelzorg@howest.be).**