
TEST VOOR WERKGEVERS



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 test voor werkgevers 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 test 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.



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. Grijp de test aan om te reflecteren over de huidige stand van zaken, het gewenste toekomstbeeld en de manier waarop 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 leidinggevenden zijn in bepaalde mate vertrouwd met het thema mantelzorg.
	Onze leidinggevenden 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 leidinggeevenden polsen af en toe op een informele manier naar de combinatie werk en zorg.
	Onze leidinggeevenden polsen op geregelde tijdstippen op een formele manier naar de afstemming werk- en zorgtaken.
	Onze leidinggeevenden staan open voor vragen van werknemers inzake het beter afstemmen van werk en zorg.
	Onze leidinggeevenden communiceren naar hun medewerkers dat ze samen met hen willen zoeken naar oplossingen om werk en zorg beter op elkaar af te stemmen.
	Onze leidinggeevenden 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.

UITDRAAI TEST VOOR WERKGEVERS

Hieronder vind je de invulsleutel voor het berekenen van de resultaten per pijler van een ‘mantelzorgvriendelijk’ beleid. Vul op de stippellijn per pijler het aantal aangevinkte uitspraken in en maak de berekening. Per pijler krijg je een percentage.

De percentages kunnen op twee manieren geïnterpreteerd en benut worden:

- Enerzijds geeft het percentage de *huidige stand van zaken* aan m.b.t. ‘mantelzorgvriendelijkheid’ op die pijler. Je bent dus in staat om te zien op welk van de pijlers je reeds (bewust of onbewust) bepaalde stappen hebt gezet.
- Anderzijds geeft het percentage een indicatie van je *groeimarge* of de sporen waarop extra kan worden ingezet. Door de niet-aangevinkte uitspraken in de test te zien als te bereiken ‘doelstellingen’, kan bovendien richting worden gegeven aan het traject op weg naar een mantelzorgvriendelijk beleid.

Pijler 1 – VISIE	... / 13	... %
Pijler 2 – CULTUUR VAN BESPREEKBAARHEID	... / 17	... %
Pijler 3 – MAATREGELEN	... / 10	... %

Noot: Dit is geen wetenschappelijke, gevalideerde test. De scores zijn enkel *indicatief* en willen uitdagen tot reflectie.

Hieronder vind je een theoretische uitleg over de drie pijlers van een mantelzorgvriendelijk beleid.

Pijler 1 – VISIE

Een eerste pijler waarop het uitbouwen van een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid steunt, is het ontwikkelen van een visie op mantelzorgvriendelijkheid binnen de eigen organisatie. Dit impliceert om te beginnen dat het volledige management bekend is met het begrip mantelzorg, alsook het belang en de voordelen van het investeren in een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid onderkent. Daarnaast wordt een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid – om de continuïteit en de gedragenheid te waarborgen – bij voorkeur verankerd in de bestaande waarden, visie en beleidslijnen van de organisatie, bouwend op de missie van de organisatie en door de uitgedragen waarden optimaal/maximaal te internaliseren. Het is weliswaar belangrijk dat het thema mantelzorg expliciet benoemd wordt en een plaats krijgt, willen we van een mantelzorgvriendelijk bedrijf/beleid spreken.

Pijler 2 – CULTUUR VAN BESPREEKBAARHEID

Een tweede pijler is het installeren van een cultuur van bespreekbaarheid en vertrouwen. Deze pijler is de centrale pijler binnen een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid. Een bedrijfscultuur waarin het begrip mantelzorg gekend is zowel bij leidinggevenden als werknemers, het thema wederzijds bespreekbaar is, en waar er erkenning en begrip voor is, is het fundament en noodzakelijke voorwaarde voor de concrete uitwerking van initiatieven en maatregelen. Het is belangrijk dat de visie die men construeert in dialoog tot stand gebracht wordt, afgetoetst en bijgeschaafd wordt, en duidelijk gecommuniceerd wordt. Bovendien moet informatie rond de combinatie van werk en mantelzorg toegankelijk zijn, proactief worden aangeboden langs zoveel mogelijk communicatiekanalen en gekend zijn door alle medewerkers. Ook dient er ruimte voor feedback gecreëerd te worden. Daarnaast is het van belang dat maatregelen steeds besproken kunnen worden, vragen altijd gesteld moeten kunnen worden en er ruimte is voor dialoog over vragen en hun onderliggende nood. De werkgever onderbouwt ook waarom hij een bepaalde maatregel toekent of afkeurt. Transparantie en discretie bevorderen immers het vertrouwen van de

werknemers in de werkgever; er is geen willekeur en er is respect voor persoonlijke informatie. Dit voedt de empathie en de loyaliteit van de werknemers naar het bedrijf toe. Verder is het belangrijk om het tweerichtingsverkeer in de communicatiekanalen te bewaken: dus zowel de top-down (informatie geven, transparantie, communiceren van visie) als de bottom-up (voeling met teamdynamiek en persoonlijke verhalen) communicatiekanalen moeten open gehouden en actief aangeboden worden.

Pijler 3 – MAATREGELEN

Een derde pijler binnen mantelzorgvriendelijk ondernemen omvat de verschillende ‘mantelzorgvriendelijke’ maatregelen. Maatregelen vragen enerzijds om een visie op organisatieniveau, anderzijds om maatwerk en het benutten van creativiteit. Het is van belang dat maatregelen beantwoorden aan de specifieke noden van de individuele mantelzorgers en dit binnen de mogelijkheden én de grenzen van de organisatie. De werknemer weet bovendien bij wie hij met zijn vraag terecht kan, de maatregelen zijn bekend en toegankelijk, en maatwerkmaatregelen worden bij voorkeur in dialoog tussen werkgever/leidinggevende en werknemer bepaald, geëvalueerd en bijgestuurd.