

QuickScan mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid

Toelichting

Er zijn 4 clusters met een aantal stellingen, waarbij elke cluster staat voor een bepaalde stap in het beleidsontwikkelingsproces. Bepaal per stelling of het een ja of een nee is.

Op de tweede pagina krijgt u een advies per cluster op basis van de gegeven antwoorden.

Cluster 1: Bespreken

1. Medewerkers zijn op de hoogte van de mogelijkheden om werk en zorgtaken te combineren.
2. Leidinggevend en collega's gaan actief het gesprek met elkaar aan over dit onderwerp.
3. Binnen onze organisatie is bekend wie mantelzorgtaken en werk combineren.
4. Het topmanagement geeft zelf het goede voorbeeld door het onderwerp te bespreken met het middenmanagement.

Cluster 2: Beschrijven

5. Het totale management heeft een visie op het thema werk en mantelzorg.
6. Wij hebben afspraken gemaakt met onze preventiemedewerkers en arbodienst over hoe wij om willen gaan met medewerkers die mantelzorgtaken hebben.
7. De wettelijke verlofregelingen en regelingen in de CAO of personeelsreglement bieden wij actief aan naar medewerkers.

Cluster 3: Bekwamen

8. Leidinggevend zijn, binnen de kaders, vrij in het maken van maatwerkafspraken met werknemers.
9. Onze leidinggevend spreken met medewerkers over de invloed van privéomstandigheden op het werk.
10. Voor mantelzorgers hebben wij in onze organisatie personeelsinstrumenten en regelingen die de combinatie van werk en zorg mogelijk maken.
11. Wij bieden flexibiliteit en maatwerk om werk en privé goed te combineren.

Cluster 4: Borgen

12. Werk en mantelzorg staat in formele gesprekken (zoals functioneringsgesprekken) vast op de agenda.
13. Nieuwe medewerkers worden geïnformeerd over het mantelzorgvriendelijke beleid.
14. Er is jaarlijks speciale aandacht voor het thema.
15. De Ondernemingsraad/medezeggenschapscommissie heeft personeelsbeleid voor medewerkers met mantelzorgtaken in onze organisatie op de agenda staan.

Advies per cluster

Cluster 1: Bespreken

Geldt voor alle stellingen een ja, dan hebt u mantelzorg binnen uw organisatie voldoende bespreekbaar gemaakt en zijn medewerkers zich bewust van het begrip mantelzorg.

Geldt voor alle stellingen (deels) een nee, dan is het raadzaam aandacht te besteden aan dit thema binnen uw organisatie.

De eerste stap is onderzoeken wie mantelzorger zijn binnen de organisatie. Niet iedereen weet wat mantelzorger zijn precies betekent en niet iedere mantelzorger voelt zich mantelzorger. Laat staan dat in de organisatie bekend is wie er met mantelzorg te maken heeft. In deze stap maakt u het thema in eerste instantie bespreekbaar bij het management en vervolgens op de werkvloer en voert u een eerste peiling uit in de organisatie.

Cluster 2: Beschrijven

Geldt voor alle stellingen een ja, dan hebt u mantelzorg binnen uw organisatie voldoende beschreven, dat wil zeggen dat iedereen op de hoogte is van de (wettelijke) regelingen.

Geldt voor alle stellingen (deels) een nee, dan is het van belang aandacht te besteden aan het opstellen en bekend maken van de regelingen.

Er zijn verschillende regelingen voor werkende mantelzorgers. Sommigen staan in de wet, maar u kunt natuurlijk in uw organisatie ook specifieke faciliteiten en/of regelingen aanbieden. In deze stap maakt u een beschrijving van deze faciliteiten en regelingen in het HR-beleid en worden deze besproken c.q. gecommuniceerd met de werkvloer.

Cluster 3: Bekwamen

Geldt voor alle stellingen een ja, dan zijn leidinggevenden voldoende bekwaam om oplossingen te bespreken met medewerkers. Geldt voor alle stellingen (deels) een nee, dan is het verder bekwamen in gespreksvoering de volgende stap: Hoe gaan leidinggevenden het gesprek aan met werkende mantelzorgers? En hoe bespreken werkende mantelzorgers hun zorgtaken onderling met collega's? In deze stap gaat het om het bespreken en actief handelen bij mantelzorg situaties.

Cluster 4: Borgen

Geldt voor alle stellingen een ja, dan hebt u personeelsvriendelijk mantelzorgbeleid gerealiseerd in uw organisatie. Geldt voor alle stellingen (deels) een nee, dan bent u zeer actief, maar mist u nog de borging.

Het is altijd goed om een bepaalde periode extra aandacht te besteden aan werk en mantelzorg.

Maar hoe zorgt u ervoor dat het thema geborgd wordt? Zijn nieuwe medewerkers ook op de hoogte van faciliteiten en regelingen? En gaan ook zij adequaat om met situaties waarin werk en mantelzorg worden gecombineerd? In deze stap borgt u mantelzorgvriendelijk werken in uw organisatie door de vier stellingen intern te regelen.

Ondersteuning

Als u behoefte heeft aan ondersteuning in dit proces, dan kunt u contact opnemen met Albert Nieuwenhuis van Nieuwenhuis Advies & Training via info@nieuwadvies.nl.