

Bespreekbaar maken in 3 stappen

Inhoudsopgave	blz.
- Fase 1 bekendheid	1
- Fase 2 besef	2
• Enquête	3
• Interview	4
- Fase 3 begrip	5

1. Bekendheid

Om meer bekendheid met het thema te ontwikkelen binnen de organisatie is een papieren poster en een banner voor op het intranet een goed hulpmiddel.

Voorbeelden hiervan zijn:



Mensen worden getriggerd door dit soort communicatiemiddelen. Op basis hiervan is de belangstelling voor mantelzorg gewekt en ontstaat bewustzijn dat veel werknemers mantelzorger zijn. Er zal meer gesproken worden over het thema en ontstaat er meer bekendheid.

Tegelijkertijd is het van belang de verschillende doelgroepen te informeren over Werk & Mantelzorg door middel van presentaties. Deze informatie bestaat primair uit informatie over waarom u aandacht wilt besteden aan dit onderwerp, cijfers en trends over werk en mantelzorg en wat er verder gaat gebeuren. Hulpmiddelen hierbij zijn:

- Filmpjes vertonen over: wat is mantelzorg, aantal mantelzorgers, werk-privébalans. Dit soort filmpjes is te vinden bij <https://www.werkenmantelzorg.nl/>, maar ook op <https://www.youtube.com/>.

Enkele voorbeeldfilmpjes zijn:

<https://youtu.be/t3mhQpsoJ-M>

<https://www.youtube.com/watch?v=1dVwedTiDJk>

- Nieuwsbrief gebruiken om werknemers inhoudelijk te informeren over het thema en informatie verstrekken over wat er binnen de organisatie speelt en wat er verder gaat gebeuren.
- Intranet gebruiken om te informeren met tekst, banners, filmpjes, interviews etc.
- Het werkoverleg gebruiken om mantelzorg als agendapunt op te voeren.
- Gast sprekers uitnodigen zoals mantelzorgmakelaars en ondersteunende instanties zoals gemeenten of daaraan gekoppeld.

2.Besef

Twee instrumenten:

- Enquête
- Interview

Enquête

Bekendheid

- In onze organisatie is de term mantelzorg bekend.
- Aandacht voor medewerkers met mantelzorgtaken maakt deel uit van ons (levensfasegericht) personeelsbeleid en staat op papier.
- Binnen onze organisatie is bekend wie mantelzorgtaken en werk combineren.
- Onze afdeling P&O en het management weten hoeveel mantelzorgers er zijn in de organisatie.
- Het totale management heeft een visie op het thema werk en mantelzorg.
- De visie van het management is bekend binnen onze organisatie.
- De Ondernemingsraad/medezeggenschapscommissie heeft personeelsbeleid voor medewerkers met mantelzorgtaken in onze organisatie op de agenda staan.

Cultuur

- Onze leidinggevenden spreken met medewerkers over de invloed van privéomstandigheden op het werk.
- Onze leidinggevenden vinden het normaal en vanzelfsprekend dat mantelzorgtaken en werk te combineren moeten zijn.
- Werk en mantelzorg staat in formele gesprekken (zoals functioneringsgesprekken) vast op de agenda.
- Medewerkers die mantelzorgtaken hebben, durven dit met hun leidinggevende en collega's te bespreken.
- Het management geeft het goede voorbeeld bij het treffen van maatregelen voor mantelzorgers om het werk en de zorg voor anderen goed te kunnen combineren.

Beleid en regelingen

- Voor mantelzorgers hebben wij in onze organisatie personeelsinstrumenten en regelingen die de combinatie van werk en zorg voor een zieke of hulpbehoevende naaste goed mogelijk maken.
- De wettelijke verlofregelingen en regelingen in de CAO of personeelsreglement bieden wij actief aan medewerkers met zorgtaken, zoals calamiteitenverlof, kort- en langdurend zorgverlof, aanpassing arbeidsduur.
- Wij bieden flexibiliteit en maatwerk om werk en privé goed te combineren. Dit kan werknemers helpen werk met mantelzorg te combineren.
Het gaat om zaken zoals:
 - aangepaste werktijden
 - wisseling van werkdagen
 - zelfroostering
 - uren opsparen
 - betaald mantelzorgverlof
 - thuis werken
 - inschakelen van een mantelzorgmakelaar
 - gebruik maken van communicatie-/vervoersmiddelen van de organisatie
 - tijdelijk stoppen met werken
 - tijdelijk minder zware projecten
 - meer werken in minder dagen
- Leidinggevenden bieden medewerkers deze instrumenten en regelingen proactief aan.
- Leidinggevenden zijn, binnen de kaders, vrij in het maken van maatwerkafspraken met werknemers om werk en mantelzorg goed te kunnen combineren.
- Leidinggevenden en P&O-medewerkers wijzen mantelzorgers op ondersteuningsmogelijkheden, zoals steunpunten mantelzorg, mantelzorgmakelaars, mantelzorglijn en de website www.werkenmantelzorg.nl
- Wij hebben afspraken gemaakt met onze preventiemedewerkers en arbodienst over hoe wij om willen gaan met medewerkers die mantelzorgtaken hebben.

Interview

Doel: bewustwording en commitment creëren rondom het thema mantelzorg bij sleutelfiguren binnen de organisatie.

Doelgroep: enkele belangrijke sleutelfiguren binnen de organisatie. Bijvoorbeeld: Directielid, Hoofd P&O, OR-lid, leidinggevenden (bijv. leden van MT)

Tijd: max. 45 minuten per interview

Algemeen

- In hoeverre bent u bekend met het thema mantelzorg en werk?
- Wat is uw visie op het thema mantelzorg en werk?
- Hoe ziet u de toekomst van dit vraagstuk (gezien maatschappelijke ontwikkelingen)?
- Wat verstaat u onder een mantelzorgvriendelijke organisatiecultuur?

Mantelzorg en werk binnen uw organisatie

- Hoe wordt op dit moment met het vraagstuk “werk en mantelzorg” omgegaan?
- Hoe mantelzorgvriendelijk is uw organisatie op dit moment?
- Waar uit dat zich in?
- Heeft u een idee hoeveel werknemers binnen uw organisatie mantelzorger zijn?
- Geeft hij/zij leiding aan MZ hoe gaat hij/zij daarmee om?
- Hoe gaan uw leidinggevende collega's/directie hiermee om?
- Welke personeelsinstrumenten worden op dit moment ingezet?
- In hoeverre wordt gebruik gemaakt van verlofregelingen?
- Welke overige oplossingen zijn er in uw ogen, naast de reeds gehanteerde personeelsinstrumenten en verlofregelingen?
- Hoe kan invulling gegeven worden aan deze oplossingen?
- Hoe draagt u bij aan een mantelzorgvriendelijke organisatiecultuur.
- Hoe denkt u dat uw organisatie kan komen tot een mantelzorgvriendelijke organisatiecultuur (kijkende naar cultuurelementen)?
- Welke rol ziet u hierbij weggelegd voor P&O, leidinggevenden, collega's en mantelzorgers?

Tijdens gesprek is het belangrijk dat interviewer in ieder geval de noodzaak van een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid benadrukt:

- Maatschappelijke ontwikkelingen noemen zoals vergrijzing, vermaatschappelijking van de zorg, krapper wordende arbeidsmarkt. Allemaal ontwikkelingen die ervoor zorgen dat er in de toekomst meer werkende mantelzorgers zullen komen.
- Cijfers noemen: 1 op de 4 is mantelzorger, bijna de helft voelt zich zwaarbelast en kan dus uitvallen. Dit kost de organisatie veel geld.
- Onderzoek toont aan dat het de organisatie veel kan opleveren: verzuimkosten dalen, productiviteit stijgt, minder kosten voor W&S, MVO, betrokken medewerkers etc.
- Mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid is thema binnen huidige personeelsbeleid. De kosten om dit te ontwikkelen zijn relatief laag. Oplossingen zitten niet in verlofregelingen, maar in maatwerkoplossingen. Het gaat erom dat het gesprek goed wordt gevoerd tussen leidinggevenden en medewerker om tot oplossingen te komen. Hiervoor dienen vanuit P&O kaders te worden geboden.

3. Begrip

Voorbeelden van hoe de uitkomsten van het onderzoek en bespreking er van uitgewerkt kunnen worden in oplossingen:

Sluit aan bij bestaand beleid en voorkom detailbeleid

Een werkdag van een leidinggevende is vaak al meer dan vol; daar kan niet altijd gemakkelijk 'een nieuw thema bij'. Een leidinggevende kan het idee krijgen dat er (veel) aandacht aan werk en mantelzorg moet worden besteed. Om dit 'moeten' te voorkomen, adviseren wij om het thema zo veel mogelijk te laten aansluiten bij bestaande HR-onderwerpen en regelingen, en het thema werk en mantelzorg bij voorkeur niet in separaat (detail)beleid uit te werken en vast te leggen. Op deze manier krijgt het onderwerp aandacht, maar wordt het niet als een 'last' ervaren. De leidinggevende krijgt daarnaast de ruimte om zelf invulling aan het thema te geven en in overleg met de mantelzorg maatwerkoplossingen te bedenken. Benadruk hierin het belang van de dialoog tussen de leidinggevende en de mantelzorg.

Onderdeel van jaarlijkse HR-cyclus

Naast onderdeel van het beleid, is het ook belangrijk om het thema mantelzorg op te nemen in de diverse onderdelen van de jaarlijkse HR-cyclus als ook in het personeelsreglement. In de jaarlijkse HR-cyclus kan het thema worden opgenomen als gespreksonderwerp tijdens coaching gesprekken en functioneringsgesprekken. In het personeelsreglement kunnen de diverse regelingen worden opgenomen die betrekking hebben op werk en mantelzorg. Ook kan het onderwerp mantelzorg worden opgenomen als onderwerp in de urenregistratie, het verzuimprotocol (bijvoorbeeld in het verzuimgesprek) en het medewerkerstevredenheidsonderzoek.

Dag van de Mantelzorg

Ieder jaar op 10 november is de Dag van de Mantelzorg. Op deze dag kunt u uw mantelzorgers in het zonnetje zetten. Bijvoorbeeld door ze een bos bloemen te geven/sturen, een kaartje te sturen etc. Door op deze dag een bericht op het intranet te zetten en/of in uw bedrijfsblad te plaatsen brengt u het thema weer onder de aandacht. Laat uw creativiteit erop los. Er zijn veel leuke ideeën te verzinnen om op deze dag even stil te staan bij medewerkers met mantelzorgtaken. Lees de nieuwsbrief.

Werving en selectie van nieuw personeel

Bij aanneming van nieuw personeel kunt u aandacht besteden aan het thema mantelzorg door het bespreekbaar te maken tijdens een sollicitatiegesprek, uw beleid kenbaar te maken etc. Daarnaast kunt u ervoor zorgen dat er informatie over het thema wordt opgenomen in de introductiemap die nieuwe medewerkers ontvangen.

Samenwerking met het lokale Steunpunt Mantelzorg

Overal in Nederland zijn steunpunten gevestigd. Daar kunnen mantelzorgers terecht voor advies, ondersteuning, praktische informatie, een luisterend oor etc. Meer informatie hierover vindt u op www.mantelzorg.nl.

Ook kunt u als werkgever actief met een steunpunt op zoek gaan naar een mogelijke samenwerking. Verschillende steunpunten in Nederland hebben ook de deskundigheid in huis om werkgevers te adviseren bij het invoeren van een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid. Zij doen dat vaak in samenwerking met de afdeling P&O van een organisatie. Deze ondersteuning richt zich zowel op werkende mantelzorgers als het geven van advies aan een P&O afdeling. Steunpunten voeren projecten vaak uit in opdracht van werkgevers, gemeenten en/of provincie. Daarnaast kan het steunpunt trainingen aanbieden, intern medewerkers ondersteunen, enkele keren per jaar een spreekuur organiseren voor uw mantelzorgers, een stand plaatsen tijdens een gezondheidsweek etc.

Inzetten mantelzorgmakelaar

Een mantelzorgmakelaar neemt regeltaken van de mantelzorgers over ter voorkoming van overbelasting. Als organisatie kunt u zo'n makelaar inhuren om uw medewerkers te ondersteunen (zie www.bmzm.nl).

De arbodienst

Uw arbo deskundige zal regelmatig in gesprek zijn met iemand die de taakcombinatie te veel is geworden. Het is belangrijk dat de arbodienst op de hoogte wordt gesteld van de activiteiten die de organisatie rondom het thema werk en mantelzorg ontplooit. Op deze manier kunnen zij uw medewerkers beter ondersteunen. De Arbodienst dient bij voorkeur op de hoogte te zijn wie binnen de organisatie mantel zorgende werknemers zijn. Deze informatie kan bijvoorbeeld in een sociaal medisch (team)overleg worden uitgewisseld.

Inzetten bedrijfsmaatschappelijk werkers (BMW)

De BMW binnen uw organisatie kunt u opleiden om mantelzorgers te ondersteunen, coachen etc., en dient bij voorkeur op de hoogte te zijn wie binnen de organisatie mantel zorgende werknemers zijn.

Folder

Een folder over het thema werk en mantelzorg waarin u onderwerpen opneemt zoals hierboven beschreven bij het online aanbieden van informatie. Deze folder kunt u gebruiken in bijvoorbeeld een introductiemap.

Coaches binnen uw organisatie

Binnen uw organisatie zijn mogelijk medewerkers die een achtergrond als coach hebben (bv. medewerkers van de afdeling P&O). Zij kunnen ingezet worden om medewerkers met mantelzorgtaken te ondersteunen/coachen.

Continue aandacht via interne communicatiemiddelen

Interne communicatie is een belangrijk middel om continue aandacht te blijven vragen voor het thema. Daarom is het van belang om enkele keren per jaar via het intranet en/of bedrijfsblad het thema werk en mantelzorg te agenderen. Via het intranet kunt u informatie aanbieden over het thema werk en mantelzorg, de ondersteuningsmogelijkheden, verlofregelingen, praktische informatie, tips, beleid van uw organisatie rondom dit thema etc. In het bedrijfsblad kan bijvoorbeeld een interview met een mantel zorgende werknemer worden opgenomen.

Informatie bij directie, leidinggevende, P&O

Stel informatie beschikbaar rondom het thema en maak kenbaar dat deze informatie beschikbaar is. Denk bijvoorbeeld aan een boekje over de wettelijke regelingen, informatie van het steunpunt in de buurt, etc. Deze informatie is bij Werk & Mantelzorg op te vragen.

Het geven van workshops

In workshops voor leidinggevenden en mantelzorgers kunnen per doelgroep de mantelzorgthema's worden besproken.