



Checklist voor werkgevers

Hoe mantelzorgvriendelijk is uw organisatie?

mei '14

1. Inleiding

Een op de acht werknemers in uw organisatie is mantelzorger. Wat betekent dat voor uw personeelsbeleid? Deze checklist geeft inzicht in hetgeen mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid kan omvatten. Zie de punten op de volgende pagina als een inspiratiebron voor het goed combineren van werk en mantelzorg.

1.1. Werkende mantelzorgers

1 op de 8 werknemers in Nederland combineert een baan met langdurige (onbetaalde) zorg voor een chronisch zieke partner, een gehandicapt kind of een hulpbehoevende ouder. Mensen met langdurige, soms ingewikkelde zorgtaken noemen we mantelzorgers. De grootste groep is tussen de 45 en 65 jaar oud. Bijna de helft voelt zich matig tot zwaar overbelast en loopt een groot risico uit te vallen door ziekte, oververmoeidheid of stress. Een op de tien voelt zich genooddaakt te stoppen met werken of gaat (tijdelijke) minder werken om thuis te kunnen zorgen. Nu al is bekend dat mantelzorg een rol speelt bij het (grijs) verzuim van medewerkers.

De komende jaren zal het aantal werknemers met mantelzorgtaken toenemen: omdat werknemers meer en langer door werken en omdat de professionele zorg met steeds minder mensen geleverd moet worden. Een werkende mantelzorger heeft vaak te maken met een driedubbele loyaliteit: naar diegene die hij/zij verzorgt, naar het eigen gezin toe, en naar het werk toe. Daarbij moet hij/zij ook nog goed voor zichzelf zorgen.

Om de combinatie van werk en mantelzorg goed vol te houden loont het voor werkgevers om in het personeelsbeleid aandacht te besteden aan werknemers met langdurige zorgtaken en een "mantelzorgvriendelijke" organisatie te creëren.

1.2. Belang van werkgevers

Een organisatie met mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid wordt beloond met:

- verlaging van het ziekteverzuim
- toename van de productiviteit van de medewerker en verhoging van de kwaliteit van de werkzaamheden
- aantrekkelijk werkgeverschap
- behoud van waardevolle en betrokken medewerkers
- vermindering kosten voor werving en selectie van nieuwe medewerkers
- committent en flexibiliteit zowel van de organisatie als van de medewerker
- kostenbesparing en een positief imago van het bedrijf

1.3. Hoe "mantelzorgvriendelijk" is uw organisatie?

Aan de hand van onderstaande aandachtspunten krijgt u een indruk van de situatie in uw organisatie. U kunt bepalen of extra inspanning noodzakelijk is om te komen tot personeelsbeleid, waardoor werk en langdurige zorg goed te combineren zijn.

Wilt u meer informatie? Neem contact op met Stichting Werk&Mantelzorg, info@werkenmantelzorg.nl of bel: 0343- 477890.

2. Checklist

Bekendheid

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

Cultuur

- 0 Onze leidinggevenden spreken met medewerkers over de invloed van privéomstandigheden op het werk
- 0 Onze leidinggevenden vinden het normaal en vanzelfsprekend dat mantelzorgtaken en werk te combineren moeten zijn.
- 0 Werk en mantelzorg staat in formele gesprekken (zoals functioneringsgesprekken) vast op de agenda.
- 0 Medewerkers die mantelzorgtaken hebben, durven dit met hun leidinggevende en collega's te bespreken.
- 0 Het topmanagement 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

- 0 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.
- 0 De wettelijke verlofregelingen en regelingen in de CAO of personeelsreglement bieden wij actief aan aan medewerkers met zorgtaken, zoals calamiteitenverlof, kort- en langdurend zorgverlof, aanpassing arbeidsduur.
- 0 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
 - 0 aangepaste werktijden

- 0 wisseling van werkdagen
 - 0 zelfroostering
 - 0 uren opsparen
 - 0 betaald mantelzorgverlof
 - 0 thuis werken
 - 0 inschakelen van een mantelzorgmakelaar
 - 0 gebruik maken van communicatie-/vervoersmiddelen van de organisatie
 - 0 tijdelijk stoppen met werken
 - 0 tijdelijk minder zware projecten
 - 0 meer werken in minder dagen
-
- 0 Leidinggevenden bieden medewerkers deze instrumenten en regelingen proactief aan.
 - 0 Leidinggevenden zijn, binnen de kaders, vrij in het maken van maatwerkafspraken met werknemers om werk en mantelzorg goed te kunnen combineren.
 - 0 Leidinggevenden en P&O-medewerkers wijzen mantelzorgers op ondersteuningsmogelijkheden, zoals steunpunten mantelzorg, mantelzorgmakelaars, mantelzorglijn en de website www.werkenmantelzorg.nl
 - 0 Wij hebben afspraken gemaakt met onze preventiemedewerkers en arbodienst over hoe wij om willen gaan met medewerkers die mantelzorgtaken hebben.