

De Erkenning 'Wij werken mantelzorgvriendelijk' van Werk&Mantelzorg

Beoordelingscriteria voor de Erkenning



Wat is een mantelzorgvriendelijke organisatie?

Binnen een mantelzorgvriendelijke organisatie:

- is bekend wat mantelzorg is
- is bekend dat u belang hecht aan een goede werk-privé balans, ook van uw mantelzorgers
- is bekend wat de regelingen en faciliteiten zijn die u biedt om de combinatie werk en mantelzorg te optimaliseren
- is bekend wanneer hier gebruik van gemaakt kan worden
- is het thema bespreekbaar in het team / op de afdeling
- is er een open cultuur waarin men zich veilig voelt om er over te praten
- zijn de kernwoorden aandacht, begrip, vertrouwen en er voor elkaar zijn van toepassing
- zoeken leidinggevenden en mantelzorgers samen naar maatwerkoplossingen

Organisaties die voor de Erkenning 'Wij werken mantelzorgvriendelijk' van de landelijke organisatie Werk&Mantelzorg in aanmerking willen komen, besteden structureel aandacht aan de hieronder benoemde elementen. *Het staat organisaties vrij om naar eigen inzicht en passend bij de organisatie en bestaand HR beleid invulling aan deze elementen te geven.*

1. De combinatie werk en mantelzorg is bekend en bespreekbaar

Belangrijk is dat wordt aangetoond dat de organisatie werknemers actief heeft geïnformeerd:

- over de mogelijkheden die er in de organisatie zijn om werk en mantelzorg te combineren
- over het belang dat de organisatie hecht aan een goede werk privé balans
- over het beleid dat de organisatie voert om bovenstaande invulling te geven

2. De verlofregelingen zijn bekend en worden actief toegepast

3. Leidinggevenden&medewerkers zoeken samen naar maatwerkoplossingen

Door middel van de dialoog en gedeelde verantwoordelijkheid (voor zowel werkgever als werknemer) samen maatwerkoplossing en vinden voor individuele werk en mantelzorgsituaties van werknemers.



Voorbeelden van activiteiten die bovenstaande drie elementen kunnen aantonen:

Jaarlijks terugkerende aandacht voor het onderwerp (bijvoorbeeld op de Dag van de Mantelzorg), het opnemen van het onderwerp in functioneringsgesprekken, het verstrekken van informatie erover in de introductiemap voor nieuwe werknemers, het wijzen van de arbodienst op het belang van aandacht voor het thema mantelzorg, regelmatig aandacht voor het thema in het eigen personeelsblad, mantelzorg specifiek benoemen bij andere HR-thema's, zoals duurzame inzetbaarheid en levensfasebewust beleid, het thema meenemen in HR-tools en beleidsinstrumenten, het vermelden van informatie over het onderwerp op intranet en/of in de HR gids, het beschikken over mantelzorgvriendelijke regelingen in de cao en het vermelden van het thema werk en mantelzorg bij het benoemen van regelingen en faciliteiten voor het personeel. De meeste van bovengenoemde voorbeelden zijn ook in een kleine organisatie mogelijk. Ook het houden van een nulmeting (onderzoek in de organisatie, bijvoorbeeld middels een online enquête) naar de beleving van de combinatie werk en mantelzorg in de organisatie is een goede start voor het bekend en bespreekbaar maken van het thema.

Het gaat er uiteindelijk om dat:

- de bovengenoemde 3 pijlers van een mantelzorgvriendelijk klimaat zijn geïmplementeerd en geborgd;
- leidinggevend, HR en werknemers weten wat de combinatie werk en mantelzorg inhoudt en daar actief aandacht aan besteden;
- er goede communicatie plaatsvindt richting werknemers over wat er intern mogelijk is voor werkende mantelzorgers;
- er voor schriftelijke borging is gezorgd, bijvoorbeeld in een personeelsreglement, beleidsnotitie, informatie op intranet etc..Tevens betekent borging dat, indien 'interne ambassadeurs van het thema' de organisatie verlaten, het thema op de agenda blijft staan;
- er duidelijkheid is over waar toekomstige mantelzorgers op kunnen rekenen qua steun, begrip en ondersteuning (regelingen en/of maatwerkoplossingen) door de organisatie;
- de organisatie aantoonbaar kan laten zien op welke wijze zij met het thema aan de slag is en het thema in de toekomst op de agenda houdt;
- het mantelzorgvriendelijke klimaat positieve en directe gevolgen heeft voor de combinatie van werk en mantelzorg van de individuele (binnen de desbetreffende organisatie) werkende mantelzorger.



Erkende bedrijven:

- ontvangen de Erkenning in de vorm van een Erkenningbordje tijdens een officieel uitreikingsmoment, wat zowel naar het eigen personeel als naar de buitenwereld een mooi pers/pr-moment is;
- worden met hun organisatieprofiel en visie op de combinatie werk en mantelzorg op www.werkenmantelzorg.nl/de-4-stappen/alle-erkende-organisaties/ vermeld.

De Erkenning is erkenning voor uw mantelzorgvriendelijk beleid

De naam zegt het al. Met de Erkenning 'Wij werken mantelzorgvriendelijk' erkent Werk&Mantelzorg dat u goed bezig bent met het thema werk en mantelzorg. De Erkenning is geen certificaat of keurmerk, maar een blijk van waardering en bevestiging dat de organisatie aandacht heeft voor het onderwerp. De Stichting beoordeelt één keer uw activiteiten/aanpak en organisaties zijn er zelf verantwoordelijk voor dat zij een mantelzorgvriendelijke organisatie zijn én blijven.

Vragen?

Voor meer vragen omtrent de Erkenning kunt u contact opnemen met Margreet Woessner, m.woessner@werkenmantelzorg.nl, T 06 45 10 84 49 of Martijn Tillema, m.tillema@werkenmantelzorg.nl, T 06 11 86 58 94