

# Voorstel plan van aanpak pilot 'Werk en Mantelzorg'

## Inleiding en achtergrond

Binnen de ROM Metalektro hebben werkgevers en werknemers afgesproken te komen tot een pilot waarin de combinatie van werk en mantelzorg binnen een twintigtal organisatie besproken wordt. Doel is te komen tot interventies en maatwerkoplossingen voor werkgever én werknemer die het in de toekomst mogelijk maken werk te combineren met mantelzorgtaken thuis.

De OR heeft aangegeven graag deel te willen nemen in deze pilot en stelt voor gemeenschappelijk met de directie mantelzorg te agenderen en te bespreken. Hieronder een voorstel hoe dat voor NEM concreet eruit kan zien. Daarbij is door NEM aangegeven niet een eenmalig een project te willen promoten in de organisatie, maar juist te kijken hoe mantelzorg te integreren in het HR-beleid als onderdeel van de werk-privé balans.

NEM wil haar personeel vitaal, duurzaam en efficiënt inzetten. Daarbij hoort dat NEM als werkgever niet de ogen sluit voor de privésituatie van de medewerkers. Het herkennen en erkennen van de combinatie werk en mantelzorg is een belangrijke stap hierin. Door afspraken te maken hoe om te gaan met het live-event mantelzorg in de organisatie (op alle lagen in de organisatie: HRM-leidinggevenden/medewerkers) wordt er actief gewerkt om de werk – privé balans te optimaliseren.

Door te investeren in de bewustwording op deze combinatie, veel medewerkers zijn zich niet bewust van hun rol als mantelzorger, en de bespreekbaarheid zijn interventies en maatwerkoplossingen sneller en gericht mogelijk. Een afgesproken mantelzorgvriendelijk personeelscultuur brengt met zich mee dat er duidelijkheid komt bij personeel hoe de organisatie mantelzorg 'managet' en wat de organisatie en medewerkers elkaar te bieden hebben. Hiermee wordt (grijs)verzuim en uitval op (oneigenlijke) gronden voorkomen.

## OR en directie

In het overleg tussen OR en afvaardiging van de directie is afgesproken te komen tot een kort plan van aanpak over het bespreekbaar maken van werk en mantelzorg binnen de organisatie NEM.

Binnen de pilot ROM Metalektro zijn twee activiteiten:

## Werkgeversprogramma

1. Deelname aan een werkgeversprogramma ter bevordering van eigen deskundigheid over werk en mantelzorg. Drie bijeenkomsten van in totaal 10 uur gericht op sleutelfiguren uit de organisatie, denk aan HR-professional, Arbo/verzuim deskundigen, OR-leden, management.

### NEM

Afvaardiging van NEM, maximaal twee personen, nemen deel aan het werkgeversprogramma. Het programma is afgestemd op de wensen en vragen van de deelnemende organisaties.

Deel 1	Dinsdag 18 april 2023	10.00 uur tot 14.00 uur	locatie midden in het land
Deel 2	Dinsdag 16 mei 2023	15.00 uur tot 17.00 uur	online
Deel 3	Dinsdag 04 juli 2023	13.00 uur tot 17.00 uur	locatie midden in het land

## Eigen activiteiten bij NEM

2. Activiteiten in de organisatie die het doel hebben mantelzorg bespreekbaar te maken, bewust te maken en handvatten aan te reiken voor leidinggevenden en medewerkers.

### NEM

Eigen activiteiten binnen NEM. Op basis van een inventarisatie binnen de OR wordt een voorstel gedaan om mantelzorg bespreekbaar te maken.



## Doelen van het traject

- › Investeren in bewustwording en (h)erkenning 'Mantelzorg' bij medewerkers, leidinggevenden, HR-professie
- › Onderzoeken hoeveel medewerkers met mantelzorgtaken er zijn bij NEM, hoe leidinggevenden, collega's, en medewerkers de combinatie werk en mantelzorg ervaren en of de mantelzorgtaken oorzaak zijn van verzuim en minder functioneren
- › Toegankelijk maken van informatie over het ondersteuningsaanbod voor de organisatie, leidinggevenden en werkende mantelzorgers
- › Vastleggen en borgen van afspraken rondom de werk en mantelzorg combinatie
- › Het klimaat versterken waarin medewerkers zich veilig voelen hun dubbelrol als medewerker met mantelzorgtaken bespreekbaar te maken en eigen verantwoordelijkheid hierin te nemen.
- › Te komen tot interventies en maatwerkoplossingen voor medewerkers en leidinggevenden.
- › Structureel mantelzorg borgen in de organisatie en creëren van structurele aandacht



## Resultaten

- › Resultaat is dat binnen NEM alle medewerkers de mantelzorgsituatie kunnen bespreken. Dat kan bij HRM, de leidinggevende, collega's of een aangewezen vertrouwenspersoon.
- › Na afloop is bereikt dat er een veilige cultuur is bevorderd waar samen gekeken wordt naar maatwerk op basis van geven en nemen.
- › Er is een concreet 'spoorboekje' (online en/of offline) waarin alle informatie te vinden is voor leidinggevenden en medewerkers over mantelzorg en werk.

Om dat te bereiken zijn er een aantal randvoorwaarden nodig. Werken aan bewustwording, bekendheid en het bieden van concrete handvatten wat betreft de instrumenten en interventies om dit maatwerk mogelijk te maken.

## Voorstel Stappenplan.

### Fase 1. Voorbereiding (van maart tot april 2023) nu al bezig

Om met succes een mantelzorgvriendelijk personeelsklimaat te creëren is steun van directie, HRM, management en OR nodig. Draagvlak ontstaat door goed te informeren, bewust te maken van het werkgeversbelang, uitleg over de aanpak en eigen ervaringen en wensen mee te nemen. Het formeren van een tijdelijke **kleine** projectgroep borgt voortgang en sturen. Na afloop kan het eigenaarschap binnen de organisatie ondergebracht worden in een functie of aandachtgebied.

- › Formeren projectgroep (HRM en OR, aangevuld met Arbo?)
- › Definitief vaststellen van plan van aanpak en vertalen naar activiteiten in een tijdlijn
- › Bekend maken van onderzoek over mantelzorg

**Resultaat:** Er is draagvlak binnen NEM de combinatie werk en mantelzorg te agenderen, actief bespreekbaar te maken en aan de slag te gaan middels het onderzoek.

## **Fase 2. Onderzoek** (eind april 2021 tot mei 2022)

NEM krijgt inzicht in de huidige situatie rondom de combinatie werk en mantelzorg:

➤ Online onderzoek 'Werk en mantelzorg monitor';

De 'Werk en Mantelzorg Monitor' is een onlineonderzoek en brengt de situatie van werkende mantelzorgers, collega's en leidinggevendenden in kaart. De uitvoering bestaat uit een anonieme digitale vragenlijst voor alle medewerkers en duurt tussen de vier en maximaal 10 minuten.

Het onderzoek zoomt in hoe men binnen de organisatie op de volgende thema's aankijkt: bekendheid en begrip, werk en mantelzorg combineren, flexibiliteit en werk-privé balans, gezondheid en het thema oplossingen. Link naar monitor: [Research.net Powered Online Survey](#).

### **Wat levert het onderzoek NEM op?**

- Organisatie brede bekendheid met het thema werk en mantelzorg
- Eigen bewustwordingsproces medewerker bij het invullen van de vragenlijst
- Inzicht in de ervaring van de combinatie werk en mantelzorg
- Inzicht in verbeterpunten om aan de slag te gaan

De monitor geeft inzicht in knelpunten en handvatten voor vervolgacties en biedt ruim voldoende aanknopingspunten. Na afloop van het onderzoek vindt er een terugkoppeling plaats naar directie, OR, management en HRM. Gezamenlijk wordt op basis van de conclusies en aanbevelingen afgesproken hoe NEM een implementatiefase kan vormgeven om vervolgens de thematiek in een reglement te borgen.

Essentieel voor een hoge respons op de vragenlijst is dat er vooraf gewerkt wordt aan bewustwording en motivatie om het onderzoek in te vullen. Door de inzet van deze onderzoeksactiviteit wordt bij medewerkers en leidinggevendenden erkenning, betrokkenheid en aandacht gecreëerd voor hun privé-situatie. Het is een begin van bewustwording.

De output van de voorbereidingsfase en onderzoeksfase wordt meegenomen bij het vormgeven en uitvoeren van de implementatiefase.

## **Fase 3. Implementatie** (mei tot augustus 2022)

In deze fase worden twee activiteiten in het oog gehouden, mede afhankelijk van de uitkomsten van het onderzoek

### ➤ **Informatie**

Ontsluiten en toegankelijk maken van informatie over mantelzorg en ondersteuning voor medewerkers en leidinggevendenden via (online) communicatiekanalen binnen NEM, denk aan spoorboekje: wat kan ik doen als ik mantelzorger ben/word, wat kan ik doen als ik een collega heb met mantelzorgtaken? En welke mogelijkheden heb ik als leidinggevende? Accent ligt op feitelijke informatie, praktisch, concreet en overzichtelijk toegankelijk maken.

### ➤ **Open bijeenkomst 'Mantelzorg werkt' voor belangstellenden**

Tijdens open bijeenkomsten worden medewerkers in gelegenheid gesteld kennis te maken met het onderwerp. Doel is erkenning geven aan medewerkers die werk met mantelzorg combineren en bewustwording creëren op hun dubbelrol als medewerker en mantelzorger en vervolgens te polsen of er behoefte is aan training of onderling contact (off of online).

### ➤ **Teamgesprekken 'Mantelzorg werkt'**

Een teamgesprek 'Mantelzorg Werkt' is een activiteit om als team met elkaar uit te wisselen, samen te bespreken en ervaren hoe de combinatie werk en mantelzorg deel is van het dagelijks functioneren thuis en op het werk. Er wordt gesproken over de impact die mantelzorg kan hebben op de organisatie en de balans van medewerkers en het team.

### › Training Effectief omgaan met mantelzorg

Leidinggevenden spelen een belangrijke rol bij het faciliteren en bespreekbaar maken van de combinatie werk en mantelzorg. Zij zijn medeverantwoordelijk voor het goed functioneren van medewerkers en de kwaliteit van het werk. De training geeft kennis en bewustwording met concrete handvatten, interventies en tips voor het gesprek als het gaat om het omgaan met mantelzorg bij medewerkers.

### › Deskundigheidsbevordering 'Werkende mantelzorg! Dit moet je weten'

Training over stress door mantelzorg voor leidinggevenden, verzuim/vitaliteits-coaches, maatschappelijk werkers, bedrijfsartsen, HR-professionals, leidinggevenden.

Doel is inzicht en kennis te geven over de context waarin werkende mantelzorgers leven en ze te begeleiden van overleven naar leven. Door verdieping op dit onderwerp en de dynamiek en het vergroten van deskundigheid zijn maatwerkoplossingen gericht en sneller mogelijk.

## Fase 4. Borging (najaar 2023)

Onderzoek en uitgevoerde activiteiten tijdens de implementatiefase geven input voor invulling aan de borging van de combinatie werk en mantelzorg. Met opgedane kennis en ervaring rondom de medewerkers, leidinggevenden, HRM en directie kunnen concrete wensen, behoeften en oplossingen vastgelegd worden in een borgingsmodule als onderdeel van duurzaamheidsbeleid./HR-beleid.

Er worden aanvullende afspraken gemaakt over hoe de organisatie wil omgaan met de mantelzorg-verantwoordelijkheid van hun medewerkers en welke ondersteuningsmogelijkheden er zijn en aangeboden kunnen worden. Vastleggen van uitgangspunten en borgingsactiviteiten rondom bewustwording, bekendheid, cultuur, beleid en regelingen.

## Opbrengsten en resultaten NEM

Door in de organisatie met mantelzorg concreet bezig te zijn geeft NEM vorm en inhoud aan goed werkgeverschap. Er ontstaat een cultuur waarin de organisatie en de medewerkers zich bewust zijn van de dubbelrol die medewerkers kunnen hebben. Door bewustzijn, erkenning en bespreekbaarheid is het mogelijk te komen tot langdurige inzetbaarheid van medewerkers. Hiervoor kunnen maatwerkoplossingen en gerichte ondersteuningsmogelijkheden ingezet worden. Kortom, een bedrijf voor wie je graag wil werken!



### Winstpunten voor NEM en haar medewerkers

#### NEM

- › Risicomanagement op (grijs) verzuim en verloop
- › Actief sturen op preventie van verzuim en duurzame inzetbaarheid
- › Verbetering van arbeidsproductiviteit en kwaliteit van het werk
- › Behoud van kennis en ervaring van medewerkers
- › Verbeterde werk-privé balans van medewerkers
- › Verbetering van het werkgeversimago
- › Empowerment van personeel, komen tot volwassen arbeidsrelatie

#### Medewerker

- › Verbeterde werk en privé balans
- › Zekerheid van inkomen
- › Vergroting inzetbaarheid
- › Voelt zich erkent in zijn dubbelrol
- › Voelt zich fit en vitaal