



Werkblad Bekwamen

Het goede gesprek voeren is cruciaal om de combinatie werk en mantelzorg met elkaar te bespreken. Leidinggevenden hebben daarbij een belangrijke rol, maar dat vraagt wat hun competenties. Zij zullen toegerust moeten zijn om de juiste vragen te stellen en te zorgen voor een veilige sfeer, zodat zij met hun medewerkers in alle openheid het gesprek kunnen aangaan. Het vraagt bovendien durf van de leidinggevende om naar de privésituatie te vragen, maar ook van de mantelzorger om zich kwetsbaar op te stellen. Hiertoe zal ook de mantelzorger toegerust moeten worden.

Rol leidinggevende cruciaal

Het helpt als de leidinggevende het initiatief neemt en aangeeft dat de organisatie belang hecht aan een goede werk-privébalans. Het is goed dat zij zich realiseren dat zij een cruciale rol spelen en uitval kunnen voorkomen als zij op tijd in gesprek gaan met hun medewerkers. Het helpt als zij daarin getraind worden en hun schroom om over privé te praten kwijtraken, maar ook tekenen van overbelasting kunnen signaleren. En om te weten waar de grens ligt bij de organisatie om medewerkers met mantelzorgtaken tegemoet te komen.

Misvattingen

Veel leidinggevenden voelen een drempel om over mantelzorg te spreken. Zij vinden het privé of zij zijn bang dat er problemen boven tafel komen waar zij niets mee kunnen. Een andere reden is dat zij verwachten dat er een groot beroep zal worden gedaan op de verlofregelingen. De praktijk leert dat dit onterechte veronderstellingen zijn. De resultaten van de Werk&Mantelzorg Monitor laten juist zien dat medewerkers met mantelzorgtaken het meest behoefte hebben aan begrip van hun leidinggevenden en collega's én aan flexibiliteit en veel minder vaak verlof als een oplossing zien.

Daarnaast is 'wegkijken' geen oplossing en juist een gemiste kans om preventief te kunnen handelen.

Bekwamen

Wat vraagt het voeren van een goed gesprek van de leidinggevende? Hoe kan deze zich voorbereiden, maar ook waar ligt de grens? Een organisatie is geen filantropische instelling en er moet ook resultaat behaald worden. Hoe kun je leidinggevende en medewerker bekwamen om met elkaar het goede gesprek te voeren? Wat kun jij doen?

Voor leidinggevenden

Bespreken casuïstiek

Hoe goed regelingen ook op papier staan, het gaat er uiteindelijk om hoe leidinggevenden en medewerkers deze interpreteren en toepassen. Om te voorkomen dat hierin te grote verschillen ontstaan kun je concrete situaties met leidinggevenden en managers bespreken. Hiermee ontstaat een cultuur van leren van elkaar. Dit kunnen concrete werkcasussen zijn die spelen in de organisatie, maar ook casussen en gespreksonderwerpen die wij voor je hebben uitgewerkt. Wil je hierbij onze hulp? We helpen je graag, bijvoorbeeld met een powersessie voor leidinggevenden.

Signaleren

Belangrijk om te weten wat de signalen zijn van een medewerker die overbelast is. Leidinggevenden kunnen hiervoor [de checklist](#) en [het animatiefilmpje](#): "Hoe blijft jouw medewerker in balans?" bekijken.

Werkblad Bekwamen

Het (goede) gesprek

Attendeer leidinggevenden op [de Praatplaat](#) met tips voor leidinggevenden om het gesprek met de medewerker voor te bereiden en te voeren.

Workshop

Organiseer voor leidinggevenden een workshop over de combinatie werk en mantelzorg of maak hiervoor ruimte in de reguliere trainingen. Denk hierbij aan praktische informatie over mantelzorg, het bespreken van casuïstiek en het voeren van het goede gesprek.

Online Platform

Wijs leidinggevende op [Mantelzorg Werkt](#), dit platform is speciaal voor leidinggevenden ontwikkeld en biedt praktische informatie en tools om met het thema mantelzorg aan de slag te gaan.

Online Platform

- Zet de link van [Mantelzorgpower](#) op jullie intranet. Dit platform is speciaal voor werkende mantelzorgers en biedt niet alleen praktische informatie maar helpt ook de mantelzorgende medewerker om zich te empoweren op het gebied van werk, thuis en zichzelf.

Bespreekbaar maken

Hoe bereid je een gesprek met je leidinggevende voor? Wijs mantelzorgers op [de Praatplaat](#) en zet deze op het intranet. Hierin staan praktische tips om het gesprek voor te bereiden.

Inspiratie

Kijk op onze [Inspiratiepagina](#) met verhalen van werkgevers en werknemers hoe zij samen de combinatie werk en mantelzorg hebben besproken en tot welke oplossing zij zijn gekomen.

Voor medewerkers met mantelzorgtaken

(Lunch)bijeenkomst

Organiseer een (lunch)bijeenkomst voor mantelzorgers met mogelijke onderwerpen:

- Wat heeft jou geholpen of wat zou jou helpen om de combinatie werk en mantelzorg goed te kunnen doen?
- Welke regelingen zijn er voor mantelzorgers?

Bespreekbaar maken

Hoe bereid je een gesprek met je leidinggevende voor? Wijs mantelzorgers op [de Praatplaat](#) en zet deze op het intranet. Hierin staan praktische tips om het gesprek voor te bereiden.

Werkblad Bekwamen

Checklist

Benieuwd of jouw organisatie de pijler Bekwamen goed heeft afgerond? Check het hier.

- Leidinggevenden zijn, binnen de kaders, vrij in het maken van maatwerkafspraken met werknemers.
- Onze leidinggevenden spreken met medewerkers over de invloed van privéomstandigheden op het werk.
- Voor mantelzorgers hebben wij in onze organisatie personeelsinstrumenten en regelingen die de combinatie van werk en zorg mogelijk maken.
- Wij bieden flexibiliteit en maatwerk om werk en privé goed te combineren.
- Leidinggevenden en mantelzorgers weten waar de informatie over mantelzorg te vinden is.

Wil je informatie of advies bij bovenstaande activiteiten? De adviseurs van Werk&Mantelzorg helpen je graag verder.

Vier pijlers

Werk&Mantelzorg heeft vier pijlers omschreven waarmee je een mantelzorgvriendelijke organisatie kunt worden: Bespreken, Beschrijven, Bekwamen en Borgen. Elke pijler wordt in een apart werkblad beschreven. Heb je alle pijlers doorlopen dan kun je de Erkenning "Wij werken mantelzorgvriendelijk!" aanvragen.

1
VOORBEREIDEN

2
BESPREKEN

3
BESCHRIJVEN

4
BEKWAMEN

5
BORGEN