

Mantelzorgprotocol

Als basis voor dit mantelzorgprotocol dienen de uitkomsten van de enquête en de telefonische diepte-interviews.

1. Mantelzorgers zijn mensen die langdurig en/of intensief en onbetaald zorgen voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende persoon uit hun omgeving. Dit kan een partner, ouder of kind zijn, maar ook een ander familielid, vriend of kennis.
Mantelzorg overstijgt de gebruikelijke zorg die je aan iemand in jouw omgeving geeft.
2. De Vakraad ContractCatering onderkent dat de combinatie van werk en mantelzorg ertoe kan leiden dat de balans tussen werk en privé onder druk komt te staan.
Gezien de maatschappelijke ontwikkelingen en wijzigingen in het sociaal domein, hebben zowel werknemers als werkgever een gedeelde verantwoordelijkheid in het creëren van een mantelzorgvriendelijke organisatiecultuur.
3. De werkgever draagt zorg voor haar werknemers en heeft oog voor de werksituatie, werksfeer, open communicatie, balans werk/privé en werkdruk. Dit bevordert dat werknemers optimaal hun werk kunnen doen.
4. Van de werkgever kan worden verwacht dat zij een proactieve houding aanneemt ten aanzien van de combinatie mantelzorg en werk. De werkgever zal, al dan niet via HR, de werknemers actief van informatie en van advies voorzien over het thema mantelzorg en werk. Hierbij zal niet alleen aandacht besteed worden aan de wettelijke verlofregelingen, doch ook aan mogelijkheden als thuiswerken, flexibel werken, (tijdelijk) minder werken, mogelijkheid opnemen onbetaald verlof. Tevens zal aandacht worden besteed aan de bewustwording rondom het thema werk en mantelzorg.
5. Van de werknemer mag worden verwacht dat hij/zij het verrichten van mantelzorgtaken tijdig bespreekbaar maakt met directe collega's en leidinggevende binnen de kaders opgesteld door HR. In het geval de werknemer door de combinatie mantelzorg en werk zijn werkzaamheden (tijdelijk) niet meer optimaal kan uitoefenen, maakt hij dit tijdig bespreekbaar binnen zijn team/leidinggevende/HR.
6. Werkgever en werknemer hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid om het initiatief te nemen om in gesprek te gaan over het thema mantelzorg en werk. Dit kan onderdeel uitmaken van de HR-cyclus. De werkgever geeft erkenning, creëert bewustwording en denkt actief mee aan eventuele oplossingen. Deze oplossingen kunnen van geval tot geval verschillen. Maatwerk is in veel gevallen geboden. De werkgever houdt hierbij ook goed in de gaten dat de mantelzorger en zijn/haar collega's niet overbelast raken.
7. Oplossingen zouden kunnen zijn (niet limitatief):
 - a. Verlofregelingen
 - actief aanbieden wettelijke verlofregelingen;
 - verruimen mogelijkheden onbetaald verlof.
 - b. Werktijden
 - flexibele werktijden;
 - (tijdelijk) minder werken;
 - aanpassen van roosters.
 - c. Thuiswerken (afhankelijk van functie).
 - d. (Tijdelijk) aanpassen takenpakket.
 - e. Overuren sparen in tijd.
 - f. Het opnemen van mantelzorgondersteunende maatregelen in de collectieve zorgverzekering.
 - g. Verwijzen naar mezzo (www.mezzo.nl) en /of stichting werk&mantelzorg (www.werkenmantelzorg.nl) voor advies en ondersteuning.



8. Werkgever en werknemer hebben regelmatig contact om de mantelzorgsituatie te bespreken en te kijken of de geboden oplossingen nog passend zijn, danwel aangepast dienen te worden.
9. Werkgevers binnen de contractcatering verbinden zich aan onderhavig protocol en geven hiermee aan dat ze aandacht zullen hebben voor het thema mantelzorg en werk.

Januari 2017