

Datum: 08-12-2021

Voor: Raad van Bestuur Samana vzw

## Charter 'Samana als mantelzorgvriendelijke organisatie'

Samana trekt als mantelzorgvereniging uitdrukkelijk de kaart van de mantelzorger. Ons uitdrukkelijke doel is alle mantelzorgers te ondersteunen; waarbij we steeds ook oog hebben voor moeilijker te bereiken doelgroepen.

Als we weten dat ongeveer 1 op 5 mantelzorgers ook nog aan het werk is, zijn er zeker ook in onze eigen vereniging heel wat mantelzorgers die, misschien nog verborgen, werk combineren met een zorgtaak in hun eigen sociale omgeving. Uit een eerste bevraging blijkt 30% van onze eigen collega's ook mantelzorger te zijn. Mantelzorg blijft in de eigen werksituatie nog te vaak onder de radar.

Als mantelzorgvereniging zien we het als onze taak en opdracht om zeker ook binnen onze eigen vereniging de kaart te trekken van de mantelzorgers die professioneel actief zijn bij Samana.

Deze engagementsverklaring concretiseert de beleidslijnen en acties die we willen ondernemen om de mantelzorgers binnen de eigen vereniging zo te ondersteunen zodat ze in de meest optimale situatie mantelzorg en werk kunnen combineren. Zo werken we samen aan een organisatie waarin mantelzorgers zich gewaardeerd, erkend en ondersteund voelen.

### Kader:

#### De missie van Samana

Samana is een vereniging van en voor alle mensen met een chronische ziekte of een zorgnood, mantelzorgers en vrijwilligers die elkaar versterken in een veelzijdige persoonsontwikkeling en een volwaardige participatie in de samenleving.

Daarom werken we aan:

- warm sociaal contact en het opbouwen en verstevigen van een **sociaal netwerk**;
- het voeden van geluk, **welzijn en draagkracht**;
- het verdedigen van belangen waarbij getuigenissen en **ervaringsdeskundigheid** van mensen met een chronische ziekte en **mantelzorgers** centraal staan.

Ieders vrijwillig engagement is daarbij cruciaal. Samen kan je meer dan alleen. We geloven in en bouwen aan een warme samenleving: een inclusieve gemeenschap, waar mensen zorgen voor elkaar, waar presentie een antwoord is op eenzaamheid en waar iedereen kan bijdragen, ook de meest kwetsbaren.

#### Samana als erkende mantelzorgorganisatie

Samana is door de Vlaamse overheid binnen het woonzorgdecreet erkend als mantelzorgvereniging en heeft als dusdanig onder andere volgende opdrachten:

- Informeren en sensibiliseren rond mantelzorg
- Veerkracht ondersteunen van mantelzorgers en zorgen voor psycho- sociale educatie om zo de balans tussen draagkracht en draaglast te ondersteunen
- Ontmoeting tussen mantelzorgers tot stand brengen
- Belangenbehartiging voor mantelzorgers opnemen

## Samana legt het belang van een mantelzorgvriendelijke personeelsbeleid vast in een charter:

### Samana kiest voor een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid, gebaseerd op volgende elementen:

- Als mantelzorgvereniging is Samana de vereniging bij uitstek, waar je **aangemoedigd en ondersteund** wordt om een mantelzorgengagement op te nemen, en waar mogelijkheden gecreëerd worden om dit **zo optimaal mogelijk te combineren** met een professionele werksituatie. Samana streeft naar een **organisatieklimaat** dat aantrekkelijk is voor mantelzorgers, wat het mogelijk moet maken om dat je zelf als mantelzorger ook de **positieve effecten** de combinatie tussen werk en zorg kan ervaren.
- We bevorderen de **zichtbaarheid van Samana** als mantelzorgorganisatie, zowel intern als extern, door alle **beschikbare informatie nog beter en meer gecentraliseerd aan te bieden**, en onze rol als informatiebron rond mantelzorg zowel intern als extern optimaal waar te maken (ook voor de eigen werknemers), met bv. een oplistings van alle mogelijke wettelijke verlofregelingen, tips rond afspraken, enz ...

Er bestaan reeds veel mogelijkheden om mantelzorg en werk te combineren. We centraliseren deze in **één mantelzorgpunt**, waar naast info ook ruimte is voor begeleiding of coaching (een centrale plaats, een mantelzorgcoach, een websitepagina 'mantelzorg en werk', info op het intranet, ...). Hiervoor moeten tijd en middelen vrijgesteld worden, concreet wordt 10 % van een FTE vrijgesteld om deze rol op te nemen.

In deze aanpak worden verschillende diensten in wisselwerking betrokken waar nodig: een mantelzorgcoach of centraal aanspreekpunt, de personeelsdienst (als aanspreek- en informatiepunt en dossieropvolger), de preventie-adviseur, arbeidsgeneesheer en de leidinggevenden.

- We werken aan een **cultuur van openheid en betrokkenheid** en zorgen dat je mantelzorgsituatie **bespreekbaar** is in de vereniging. Leidinggevenden zijn hierbij eerste aanspreekpunten en creëren de veiligheid om dit bespreekbaar te maken.
- Mantelzorg wordt opgenomen als **vast thema binnen de HR-cyclus**. Het welzijn en de motivatie op het werk (eigen functioneren en team-functioneren) heeft immers ook te maken met de combinatie tussen zorg en werk. Een goede combinatie van zorg en werk draagt bij tot je welzijn en motivatie. In de vorming en ondersteuning van leidinggevenden wordt hier expliciet aandacht aan besteed om dit waar te maken.
- In individuele mantelzorgsituaties wordt – binnen de wettelijke verlofregelingen – zoveel mogelijk gezocht naar **maatwerk**: we zoeken in samenwerking **naar een oplossing 'op maat'** (waarbij bijvoorbeeld flexibiliteit, aanpassing van het werk aan jouw situatie ... besproken kunnen worden).