

[Interactieve PDF](#)



Mantelzorgvriendelijk werkgeverschap

Aanpak & tools voor gemeenten

Implementatiewijzer



Werk  Mantelzorg

Inhoudsopgave

Mantelzorgvriendelijk werkgeverschap
Aanpak & tools voor gemeenten
Implementatiewijzer

Aanvullende implementatiewijzers
in deze serie zijn;

Aanpak & tools voor brancheorganisaties

Aanpak & tools voor ondernemingsraden

Aanpak & tools voor sociale partners

Aanpak & tools voor werkgevers

Inleiding	3
De impact van mantelzorg op de werkvloer	5
Aan de slag met mantelzorgvriendelijk werken	6
Module 1: Gemeente als werkgever	6
Pijler 1 - Bespreken	
Pijler 2 - Beschrijven	
Pijler 3 - Bekwamen	
Pijler 4 - Borgen	
Module 2: Partner van lokale organisaties	21
1. Richt een projectstructuur in en borg tijd, middelen en verantwoordelijkheden	
2. Start met een verkenning van het lokale veld	
3. Benader kansrijke werkgevers (via bestaande relaties)	
4. Organiseer een laagdrempelig kennismoment	
5. Gebruik lokale cijfers en verhalen	
6. Bied een duidelijk vervolgaanpak aan	
7. Werk samen met partners die al een ingang hebben	
8. Maak het aantrekkelijk om mee te doen	
9. Start klein en schaal op	
Module 3: Steunpunt voor lokale mantelzorgers	26
1. De positie van werkende mantelzorgers	
2. De gemeentelijke opdracht: signaleren, ondersteunen en maatwerk bieden	
Praktijkvoorbeelden ter inspiratie	28
Van inzicht naar mantelzorgvriendelijk werkgeverschap	29
Bijlage	30
QR-codes	



Werk & Mantelzorg

September 2026
werkenmantelzorg.nl

Inleiding

Mantelzorg is voor werkend Nederland een dagelijkse realiteit. Ook binnen gemeenten — zowel in de eigen organisatie als in de lokale samenleving — combineert gemiddeld één op de vier medewerkers een baan met mantelzorgtaken. Door de toenemende vergrijzing en het feit dat mensen langer thuis blijven wonen, groeit de behoefte aan mantelzorg de komende jaren verder. Mantelzorg is daarmee geen tijdelijke trend, maar een structureel onderdeel van onze samenleving én van het werkende leven. De zorgtaken die werkende mantelzorgers op zich nemen worden bovendien steeds intensiever, wat direct invloed heeft op hun belastbaarheid en inzetbaarheid.



‘Dit document is ontwikkeld om Gemeenten te helpen om mantelzorgvriendelijk werkgeverschap te realiseren.’

Voor gemeenten is dit op meerdere niveaus relevant. Een gemeente kan daarbij drie verschillende rollen vervullen, elk met een eigen verantwoordelijkheid en bijbehorende aanpak. Daarom bevat dit document drie modules waarin deze rollen afzonderlijk worden toegelicht, inclusief concrete werkwijzen, voorbeelden en praktische tools die direct inzetbaar zijn.

Module 1 **Gemeente als werkgever**

Als **werkgever** krijgen gemeenten te maken met medewerkers die werk en mantelzorg combineren, met risico's op overbelasting, verzuim of uitval.

Module 2 **Partner van lokale organisaties**

Als **partner van lokale organisaties** spelen gemeenten een rol in het stimuleren en faciliteren van mantelzorgvriendelijk werkgeverschap binnen de regio.

Module 3 **Steunpunt voor lokale mantelzorgers**

Als **steunpunt voor inwoners** hebben gemeenten vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) de verantwoordelijkheid om (werkende) mantelzorgers te ondersteunen, zodat zij hun zorgtaken kunnen volhouden zonder dat dit ten koste gaat van hun gezondheid of deelname aan de arbeidsmarkt.

Tegelijkertijd biedt aandacht voor mantelzorg juist kansen: het versterken van vitaliteit, duurzame inzetbaarheid en retentiemanagement binnen de eigen organisatie, én het bevorderen van een veerkrachtige lokale arbeidsmarkt. In een tijd waarin ervaren medewerkers hard nodig zijn, is het essentieel om hen te ondersteunen in het combineren van werk en zorg.



‘Samen vormen deze stappen een praktische, aanpasbare en flexibele route.’

Omdat de combinatie van werk en mantelzorg aan de orde van de dag is, vraagt dit om een bewuste en structurele aanpak. Dit document is ontwikkeld om gemeenten daarbij te helpen. Het biedt inzicht in het thema, laat zien welke verschillende aanpakken mogelijk zijn en reikt praktische tools en handreikingen aan om mantelzorgvriendelijk beleid en ondersteuning vorm te geven — zowel intern als extern.

Of het nu gaat om het voeren van open gesprekken met medewerkers, het creëren van flexibiliteit binnen de gemeentelijke organisatie, het stimuleren van mantelzorgvriendelijk beleid bij lokale werkgevers of het versterken van ondersteuning voor werkende mantelzorgers in de gemeente: er zijn diverse manieren

om verschil te maken. Dit handboek geeft daarvan een compleet en helder overzicht, zodat gemeenten een passende route kunnen kiezen die aansluit bij hun rol en context.

Zo bouwen we samen aan een lokale omgeving waarin werkende mantelzorgers gezond, gemotiveerd en duurzaam inzetbaar blijven — en waarin gemeenten, als werkgever én als partner, bijdragen aan een toekomstbestendige, betrokken en veerkrachtige samenleving.

De impact van mantelzorg op de werkvloer

Zorgtaken zijn langdurig en intensief

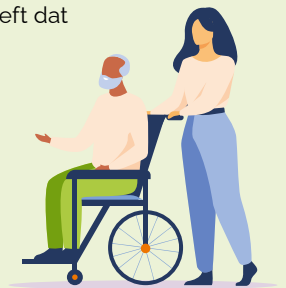
Een groot deel van de werkende mantelzorgers staat structureel onder druk. **44% verleent meer dan acht uur zorg per week, en 8% zelfs meer dan twintig uur.** Deze zorgsituaties zijn bovendien niet tijdelijk. **76% van de mantelzorgers ondersteunt een naaste al langer dan een jaar, en 39% doet dit zelfs langer dan vijf jaar.** Dat betekent dat een aanzienlijk deel van het personeelsbestand jarenlang extra belasting ervaart naast het werk.

De zwaarste druk ligt bij ervaren medewerkers

Mantelzorg komt vooral voor in de leeftijdsgroepen die binnen organisaties een cruciale rol spelen. **De grootste groep is 46-55 jaar oud (25%) of ouder dan 55 jaar (28%). 46% is dus jonger dan 46 jaar;** Dit zijn medewerkers met veel kennis, ervaring en verantwoordelijkheid, met name in sectoren zoals de zorg en het onderwijs. Wanneer juist zij overbelast raken, heeft dat directe gevolgen voor teamstabiliteit, kwaliteit en het behoud van kennis.

Veel mantelzorgers staan er alleen voor

Bij 33% is de medewerker de enige mantelzorger voor de zorgvrager en doet de mantelzorg dus alleen; Hierdoor neemt de kans op overbelasting en uitval aanzienlijk toe, zeker wanneer de zorg langdurig en intensief is.



Werkdruk en zorgtaken stapelen zich op

Bijna de helft van de werkende mantelzorgers werkt 36 uur of meer per week. De combinatie van een volle werkweek en intensieve zorgtaken zorgt voor een structurele belasting die direct invloed heeft op inzetbaarheid en verzuimrisico's. De balans tussen werk en zorg staat hierdoor langdurig onder spanning.

De impact op organisaties is groot

De optelsom van langdurige zorg, hoge intensiteit, beperkte ondersteuning en een volle werkweek leidt tot een reëel risico op overbelasting, verminderde inzetbaarheid, uitval en meer gezondheidsklachten. **Voor organisaties betekent dit verlies van ervaren medewerkers, verstoring van continuïteit en hogere verzuimkosten.** Door demografische ontwikkelingen zoals vergrijzing en het langer thuis wonen van ouderen zal deze druk de komende jaren verder toenemen.

Investeren loont

Organisaties die mantelzorgvriendelijk werken, voorkomen uitval, behouden ervaren medewerkers en versterken duurzame inzetbaarheid. Door tijdig in gesprek te gaan, signalen te herkennen en passende ondersteuning te bieden, wordt niet alleen overbelasting voorkomen, maar ook de continuïteit binnen teams geborgd. **Investeren in mantelzorgvriendelijk beleid is een strategische keuze die zich terugbetaalt in stabiliteit, betrokkenheid en behoud van talent.**

De rol van gemeenten is hierin onmisbaar

Als werkgever, als partner van lokale organisaties en als steunpunt voor inwoners kunnen gemeenten het verschil maken in het voorkomen van overbelasting en het versterken van duurzame inzetbaarheid. Door organisaties in de regio te stimuleren om mantelzorgvriendelijk te werken, worden organisaties beter in staat gesteld om (ervaren) medewerkers te behouden en beter te laten functioneren. Tegelijkertijd kunnen gemeenten, door hun eigen voorbeeldrol en door toegankelijke ondersteuning voor werkende mantelzorgers te bieden, bijdragen aan een samenleving waarin zorg en werk beter in balans zijn.



Module 1:

Gemeente als werkgever

Elke organisatie heeft een eigen dynamiek, cultuur en manier van werken. Dat betekent dat er niet één vaste route is naar mantelzorgvriendelijk werkgeverschap. Wat voor de ene organisatie werkt, sluit misschien minder goed aan bij een andere.



Mantelzorgvriendelijk werkgeverschap betekent dat je ruimte biedt aan medewerkers met mantelzorgtaken en met hen bespreekt wat zij nodig hebben om zowel het werk als de zorg goed te kunnen doen. Samen ga je op zoek naar wat helpt. Niet altijd ligt de oplossing in afspraken op het werk. Soms helpt het om de zorg anders te organiseren of juist meer hulp in te schakelen. Of een coach te regelen voor de medewerker. Geen mantelzorger is hetzelfde en dat geldt ook voor de oplossing. Maatwerk is het antwoord.

Om mantelzorgvriendelijk werkgeverschap te realiseren is breed draagvlak nodig van directie, management, OR, leidinggevenden en medewerkers. Dat begint met helderheid over het waarom: waarom is aandacht voor werk en mantelzorg noodzakelijk, waarom investeren wij hierin als organisatie en hoe geven directie en management dit zelf zichtbaar vorm. Voorbeeldgedrag is cruciaal; zonder dit kan een open aanspreekcultuur, transparantie en gedeelde verantwoordelijkheid niet ontstaan. Pas wanneer dit fundament duidelijk is, kun je bepalen waar de organisatie nu staat en gericht starten met het voorbereidend werk.

Waar bestaat een goede voorbereiding uit?

Hoeveel medewerkers hebben mantelzorgtaken, welke behoeften hebben zij en wat is er in de organisatie al mogelijk om werk en zorg te combineren? Om dit in kaart te brengen zijn er verschillende stappen:

- Formeer een projectgroep met de belangrijkste stakeholders — een projectleider, leidinggevende(n), medewerker(s), HR, OR, communicatie en eventueel cao-partners — zodat het thema vanaf het begin breed gedragen wordt.
- Ga in gesprek met enkele sleutelpersonen en smaakmakers in jouw organisatie. Wat zijn hun ervaringen met mantelzorg, wat heeft hen geholpen en wat zou beter kunnen?
- Vul de [checklist](#) in en ontdek in hoeverre mantelzorg in jullie organisatie al een gespreksonderwerp is.
- Oriënteer je op welke regelingen en afspraken er mogelijk zijn om te komen tot maatwerkoplossingen. Vul de [vragenlijst](#) voor HR-medewerkers in. En verdiep je in de mogelijkheden die het personeelsbeleid en de cao bieden.
- Maak een [plan van aanpak](#) op hoofdlijnen: Wat wil je bereiken en wie of wat heb je daarvoor nodig? Bedenk alvast welke stappen en activiteiten je wilt nemen om mantelzorg in je organisatie te agenderen. En wanneer je het project afgerond wilt hebben.
- Stel, indien mogelijk, een [business case](#) op. Gebruik hiervoor [feiten en cijfers](#) uit de publicaties van Werk&Mantelzorg.

Na de voorbereidende fase is duidelijk welke behoeften er spelen, welke mogelijkheden er al zijn en waar de organisatie nog stappen kan zetten. Dat inzicht vormt het startpunt om het thema verder vorm te geven. Vanuit hier kun je gericht verder met de vier pijlers van mantelzorgvriendelijk werken.

Pijler 1: Bespreken

Hier draait het om bewustwording en het openen van het gesprek. Door mantelzorg bespreekbaar te maken, ontstaat ruimte voor medewerkers om hun situatie te delen en voor leidinggevendenden om signalen op te vangen.

Pijler 2: Beschrijven

In deze stap leg je vast wat de organisatie wil bereiken en welke afspraken, regelingen en werkwijzen daarbij horen. Het gaat om helderheid creëren voor iedereen die met het thema te maken heeft.



Pijler 3: Bekwamen

Deze pijler richt zich op het versterken van kennis en vaardigheden. Leidinggevend, HR en teams leren hoe zij mantelzorg kunnen herkennen, bespreekbaar maken en ondersteunen.

Pijler 4: Borgen

Tot slot zorg je ervoor dat mantelzorgvriendelijk werken een blijvend onderdeel wordt van beleid en cultuur. Door afspraken te verankeren in de organisatie, cultuur, processen en communicatie blijft het onderwerp structureel op de agenda.

Samen vormen deze stappen een praktische en aanpasbare en tevens flexibele route. Elke organisatie kan hiermee - op een manier die passend is - aan de slag met mantelzorgvriendelijk werken. In de volgende hoofdstukken worden de vier pijlers verder uitgewerkt, toegelicht en aangevuld met bijbehorende tools die helpen om ze in de praktijk te brengen.

‘Als je weet wat behoeften zijn en waar kansen liggen, kun je gericht verder bouwen aan mantelzorgvriendelijk werken.’



Pijler 1: Bespreken

Leidinggevenden kunnen veel problemen voorkomen wanneer zij tijdig zicht hebben op wat er thuis speelt. Mantelzorgers wachten vaak met het bespreekbaar maken van hun situatie totdat het echt niet meer gaat. Zij zien mantelzorg als privé, willen anderen niet belasten, maar ook: zij willen op het werk juist even niet met de zorgsituatie geconfronteerd worden. Daarnaast zijn sommigen bang dat openheid hun carrièrekansen schaadt of dat zij als minder betrouwbaar worden gezien.

Het helpt wanneer leidinggevend actief het gesprek openen en begrip tonen. Tegelijk vraagt dit ook iets van medewerkers: zij moeten zelf nadenken over hoe zij zorgtaken en werk kunnen combineren en dit tijdig met hun leidinggevende bespreken.

Er is nog een wereld te winnen

Hoewel praten over mantelzorg steeds minder een taboe is, zien we dat 44% van de leidinggevend en 27% van de collega's hiervan niet op de hoogte is. En dat terwijl 93% van de leidinggevend en 80% van de collega's bereid is om met de mantelzorger mee te denken over oplossingen.

Ga het gewoon doen

Mantelzorg bespreken hoeft niet ingewikkeld te zijn. Het is niet nodig om voor elke vraag een pasklaar antwoord of oplossing te hebben. Mantelzorgers hebben vooral behoefte aan begrip en een luisterend oor. Als leidinggevend met hun medewerkers in gesprek gaan, wordt vanzelf duidelijk of er aanpassingen op het werk nodig zijn. Uitgangspunt is dat de leidinggevend weten welke mogelijkheden er binnen de organisatie zijn om werk en zorg te combineren en welke speelruimte zij hebben om met hun medewerkers tot een maatwerkoplossing te komen.

Aan de slag

Niet iedereen weet wat mantelzorg precies inhoudt, laat staan dat bij iedereen in de organisatie bekend is wie mantelzorgtaken heeft. In deze stap maak je de organisatie bewust van het thema mantelzorg en je bevordert de bespreekbaarheid hierover. Wat kun jij doen?



1.1

Introduceer het thema mantelzorg

Start met een lichte, laagdrempelige introductie: deel een artikel of interview op intranet of in de nieuwsbrief, bespreek het thema tijdens een werkoverleg, laat een korte animatie zien of verspreid een flyer met basisinformatie. Door het onderwerp eerst zichtbaar te maken, vergroot je de herkenning én de respons op de Werk&Mantelzorg Monitor.

1.2

Zet de Werk&Mantelzorg Monitor in

Met de [Werk&Mantelzorg Monitor](#) breng je in beeld hoe de combinatie werk en mantelzorg op de werkvloer wordt ervaren door mantelzorgers, collega's en leidinggevend. Het onderzoek is bovendien een goede start om bewustwording te realiseren en praktische tools onder de aandacht te brengen doordat de vragen worden afgewisseld met laagdrempelige informatie over mantelzorg.

Pijler 1: Bespreken

1.3

Scherp het plan van aanpak aan

In de voorbereidingsfase is een plan van aanpak op hoofdlijnen opgesteld. De inzichten en resultaten die de Werk&Mantelzorg-Monitor over jullie organisatie geeft, kunnen worden gebruikt om het plan verder in detail uit te werken. Op basis van de uitkomsten bepaal je welke acties prioriteit hebben, welke knelpunten moeten worden aangepakt en welke kansen er liggen. Vervolgens werk je het plan concreter uit: formuleer activiteiten, stel een realistisch tijdspad op, wijs verantwoordelijkheden toe en betrek de relevante stakeholders bij elke stap. Zo groeit het globale plan uit tot een gedragen en uitvoerbare aanpak die richting geeft aan de vervolgstappen in het traject naar mantelzorgvriendelijk werken.

1.4

Breng mantelzorg onder de aandacht

- Met de [campagne Mantelzorg is hier](#) kun je letterlijk niet om mantelzorg heen en maak je mantelzorg bekend en bespreekbaar! Het is niet meer de vraag óf er mantelzorgers in de organisatie zijn, mantelzorg is er. Niet alleen thuis maar ook op het werk. Medewerkers nemen thuis mee naar het werk, en dragen de zorg voor hun naaste met zich mee.
- Organiseer een [powersessie](#) voor directie, MT, HR, OR en/of leidinggevenden met informatie en inspiratie over mantelzorg.
- Schrijf een stukje voor jullie intranet en/of interne nieuwsbrief waarin je uitlegt wanneer iemand mantelzorger is. En dat jouw organisatie het belangrijk vindt dat het werk gecombineerd kan worden met mantelzorgtaken. Voeg ook het animatiefilmpje Wat is [mantelzorg](#) toe.
- Breng mantelzorg ter sprake tijdens overleg met managers en leidinggevenden. Bespreek wat hun ervaring is en hoe zij hiermee omgaan.
- Organiseer een koffie-uurtje of lunchbijeenkomst voor mantelzorgers. Of vraag een [mantelzorgmakelaar](#) of het lokale [steunpunt mantelzorg](#) om tijdens een (lunch)bijeenkomst te vertellen over ondersteuningsmogelijkheden bij de zorg. En inventariseer meteen wat de medewerkers helpt om werk en mantelzorg te combineren, maar ook wat zij nodig hebben.
- Geef aandacht aan mantelzorg op de landelijke Dag van de Mantelzorg, 10 november. Deze dag zou een krachtige startdatum kunnen vormen voor de introductie van het thema binnen jullie organisatie. Hoe? Lees hier de [10 tips](#).



1.5

Speciaal voor HR en leidinggevenden

Speciaal voor leidinggevenden en hun medewerkers kan de Praatplaat helpen om met elkaar in gesprek te gaan over de combinatie werk en mantelzorg.

Pijler 1: Bespreken

Checklist

Benieuwd of jouw organisatie de pijler Bespreken afgerond heeft? Check het hier:

- Zijn medewerkers op de hoogte van de mogelijkheden om werk en zorgtaken te combineren?
- Gaan leidinggevenden en collega's actief in gesprek met elkaar?
- Is binnen jouw organisatie bekend wie mantelzorgtaken en werk combineren?
- Geeft het management zelf het goede voorbeeld?

Inspiratie

Kijk op onze inspiratiepagina met verhalen van werkgevers en werknemers hoe zij samen de combinatie werk en mantelzorg mogelijk maken en dat dit niet ingewikkeld hoeft te zijn.



Pijler 2: Beschrijven

Jouw organisatie vindt het belangrijk dat medewerkers hun werk kunnen combineren met mantelzorgtaken. Dit betekent dat de uitgangspunten en regels bij iedereen bekend moeten zijn. Maar ook wat de visie van jouw organisatie op mantelzorg is en vanuit welke kaders leidinggevenden de bestaande mogelijkheden kunnen toepassen. In deze pijler maak je een beschrijving van de faciliteiten en regelingen en zorg je dat iedereen op de hoogte is van de mogelijkheden.

Bekendmaken

Het personeelsbeleid, maar ook de cao en wettelijke regelingen bieden aanknopingspunten om de combinatie werk en mantelzorg mogelijk te maken en tot maatwerkoplossingen te komen. Het is meestal niet nodig om nieuw beleid te formuleren, het gaat juist om het bekend en beschikbaar maken van de beschikbare regelingen en hoe je deze kunt toepassen in mantelzorgsituaties.



Maatwerk

Geen mantelzorger is hetzelfde en dat geldt zeker voor de oplossing. De één is geholpen met vaste werktijden terwijl de ander meer behoefte heeft aan flexibiliteit, (tijdelijk) minder verantwoordelijkheden of meer thuiswerken. In een acute crisissituatie heeft jouw medewerker mogelijk behoefte aan het ruilen van een werkdag of aan kortdurend zorgverlof om de zorg thuis goed te kunnen regelen. Bij langdurige en intensieve mantelzorg zullen er meer fundamentele oplossingen gevonden moeten worden. Maar het kan ook nodig zijn om in de thuissituatie meer (professionele) hulp in te schakelen. Of juist coaching voor de medewerker te regelen.

Belangrijk is dat leidinggevende en medewerker met elkaar in gesprek gaan. Zo kom je erachter waar de mantelzorger het meest behoefte aan heeft. Uitgangspunt is dat voor beiden, leidinggevende én medewerker, een werkbare oplossing gevonden wordt. Dit vraagt om maatwerk.

Aan de slag

Niet iedereen binnen de organisatie verdiept zich in de regelingen en mogelijkheden om werk met zorg thuis te combineren en waarom jouw organisatie daar belang aan hecht. Toch is het belangrijk dat dit wel bekend is bij leidinggevenden én medewerkers. En ook al blijft het maatwerk, de gereedschapskoffer waar je uit kunt putten, moet voor iedereen vindbaar en toegankelijk zijn. Hoe doe je dat?

2.1

Visie

Beschrijf de visie van jouw organisatie op mantelzorg. Bijvoorbeeld dat je vindt: "Het moet thuis goed zitten om je werk goed te kunnen doen." of "Wij hechten belang aan een goede werk-privébalans." En dat jouw organisatie het een gezamenlijke verantwoordelijkheid vindt van leidinggevende én medewerker om met elkaar in gesprek te gaan en samen tot een passende oplossing te komen. Waarbij een win-winsituatie wordt nagestreefd voor de medewerker én de organisatie.

2.2

Beleid

Beschrijf hoe je de visie in praktijk wilt brengen en zorg dat leidinggevenden de regels en mogelijkheden eenduidig kunnen toepassen. Immers voor de individuele medewerker met mantelzorgtaken mag het niet uitmaken welke leidinggevende hij of zij heeft.

Pijler 2: Beschrijven

2.3

Inventariseren

Inventariseer de mogelijkheden en regelingen die er binnen de organisatie zijn voor verlof, flexibel werken en maatwerkoplossingen. Hiervoor kun je deze [checklist](#) gebruiken en [oplossingen voor werkende mantelzorgers](#).

2.4

Beschrijven en bekendmaken

Zorg dat de wettelijke regelingen en eventuele andere regelingen en mogelijkheden om werk met mantelzorg te combineren vanuit de cao en vanuit de organisatie bekend zijn onder leidinggevend en medewerkers. Wij hebben de [wettelijke regelingen](#) alvast op een rij gezet en een [cao-inspirator](#) samengesteld.

Besteed vooral ook aandacht aan de [maatwerkoplossingen](#) en benoem concrete voorbeelden. Geef het geheel onder een speciaal kopje mantelzorg een vaste plek op het intranet, in het personeelshandboek of een speciale mantelzorgflyer. En vergeet niet de preventie-medewerkers en de arbodienst op de hoogte te stellen van de visie op mantelzorg en wat dit concreet betekent voor medewerkers met zorgtaken



2.5

Doorverwijzen naar externe ondersteuning

Naast afspraken op het werk is het ook mogelijk om in de thuissituatie (meer) hulp in te schakelen. Goed om deze mogelijkheden ook op het intranet te zetten of in het personeelshandboek. Waar kun je aan denken?

- Het platform [M-Power](#) voor werkende mantelzorgers, waarin zij aan de hand van vragen praktische informatie krijgen over de zorg thuis, mogelijkheden op het werk of om zichzelf te empoweren. Deze link kun je ook opnemen op het intranet van jouw organisatie.
- Speciaal voor leidinggevend is er het platform [MantelzorgWerkt](#) met praktische tools, informatie en inspiratie.
- Het [Wmo-loket](#) van de gemeente voor hulp bij de zorg en praktische hulpmiddelen.
- Een [steunpunt voor mantelzorg](#) of [mantelzorgmakelaar](#) die mantelzorgers op weg helpt in het aanbod van ondersteuningsmogelijkheden. Ook MantelzorgNL en de mantelzorg hulplijn (030-7606055) kunnen mantelzorgers hulp bieden.

Pijler 2: Beschrijven

Checklist

Benieuwd of jouw organisatie de pijler Beschrijven afgerond heeft? Check het hier:

- Het volledige management heeft een visie op het thema werk en mantelzorg en deze is bekend in de organisatie.
- De wettelijke verlofregelingen, regelingen uit de cao en bedrijfsspecifieke regelingen staan op ons intranet en/of in ons personeelshandboek en zijn vindbaar voor alle medewerkers.
- Informatie over mogelijkheden om de zorg thuis (beter) te regelen, staan op ons intranet en/of een speciale mantelzorgflyer.

Onze preventiemedewerkers en arbodienst zijn op de hoogte over hoe wij om willen gaan met medewerkers die mantelzorgtaken hebben.

Inspiratie

Steeds meer werkgevers zien het belang van mantelzorg vriendelijk personeelsbeleid en kiezen hun eigen weg om dit te realiseren. Vanuit de stichting Werk&Mantelzorg is aan veel organisaties de erkenning 'Mantelzorgvriendelijke werkgever' uitgereikt. De erkenning wordt momenteel niet meer uitgereikt, maar laat je wel inspireren door deze [erkende mantelzorg-vriendelijke werkgevers](#).



Pijler 3: Bekwamen

Het goede gesprek voeren is essentieel om de combinatie werk en mantelzorg met elkaar te bespreken. Leidinggevenden hebben daarbij een belangrijke rol, maar dat vraagt wat van 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 medewerker 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 tekenen van overbelasting kunnen signaleren. En om te weten wat de ondersteuningsmogelijkheden binnen de organisatie en in de gemeente zijn.

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 [verlof-regelingen](#). 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 leidinggevende 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.

Aan de slag

Wat vraagt het voeren van een goed gesprek van de leidinggevende? Hoe kan deze zich voorbereiden, maar ook waar ligt de grens? Hoe kun je leidinggevenden en medewerkers bekwamen om met elkaar het goede gesprek te voeren?



Voor leidinggevenden

3.1

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 kan HR 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 zijn uitgewerkt. Kijk voor meer informatie op: <https://leidinggevenden.werkenmantelzorg.nl/praktische-tools/>

3.2

Signaleren

Het helpt wanneer leidinggevenden signalen van overbelasting weten te herkennen zodat zij hier het gesprek over aan kunnen gaan. Wat zijn deze signalen en hoe blijft jouw medewerker in balans? Leidinggevenden kunnen hiervoor de [checklist](#) en het animatiefilmpje [Hoe blijft jouw medewerker in balans](#) bekijken.

Pijler 3: Bekwamen

3.3

Het (goede) gesprek

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

[Al tool voor het goede gesprek over mantelzorg toevoegen.](#)

3.4

Workshop

Organiseer een workshop voor leidinggevend en/of HR 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. Tip: nodig het lokale mantelzorgsteunpunt, een mantelzorgmakelaar/coach uit om wat te vertellen over de mogelijkheden voor ondersteuning.

3.5

Online Platform

Wijs leidinggevend en op [MantelzorgWerkt](#) dit platform is speciaal voor hen ontwikkeld en biedt praktische informatie en tools om met het thema mantelzorg aan de slag te gaan.

Voor medewerkers met mantelzorgtaken

3.6

Lunchbijeenkomst

Organiseer een lunchbijeenkomst voor medewerkers met mantelzorgtaken en bespreek wat helpt om werk en mantelzorg te combineren. Welke regelingen en (maatwerk)afspraken kunnen daarbij helpen?



3.7

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.

3.8

Online Platform

Zet de link van [M-Power](#) op jullie intranet. Dit platform is speciaal voor werkende mantelzorgers en biedt niet alleen praktische informatie maar helpt met het verkrijgen van meer inzicht op het gebied van werk, thuis en jezelf.

3.9

Ondersteuningsmogelijkheden voor mantelzorgers

Informeel werkende mantelzorgers over ondersteuningsmogelijkheden bij de werkgever (intern), de zorgverzekering en de lokale steunpunten in de gemeente. Denk daarbij aan:

- Het [Wmo-loket](#) van de gemeente voor hulp bij de zorg en praktische hulpmiddelen.
- Een [steunpunt voor mantelzorg](#) of [mantelzorgmakelaar](#) die mantelzorgers op weg helpt in het aanbod van ondersteuningsmogelijkheden.

Pijler 3: 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 privé-omstandigheden 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 informatie over mantelzorg te vinden is.

Inspiratie

Kijk op onze inspiratiepagina met [praktijkverhalen van werkgevers en medewerkers](#) hoe zij samen de combinatie werk en mantelzorg hebben besproken en aangepakt.



Pijler 4: Borgen

Het is goed om in een afgebakende periode extra aandacht aan mantelzorg te geven. Maar hoe zorg je dat dit blijvend aandacht krijgt binnen jouw organisatie? Het is belangrijk om je te realiseren dat veel mantelzorgers zich geen mantelzorger voelen. Als je niet weet dat je mantelzorger bent, ga je het gesprek hier ook niet over aan of op zoek naar een ondersteuningsaanbod. Daarom is het belangrijk om het onderwerp steeds opnieuw onder de aandacht te brengen.

Krijgen nieuwe medewerkers ook informatie over faciliteiten en regelingen met betrekking tot mantelzorg? En weten alle leidinggevenden welke mogelijkheden er zijn om adequaat om te gaan met situaties waarin werk en mantelzorg worden gecombineerd? Kortom, hoe borg je het thema werk en mantelzorg in jouw organisatie.

Terugkerende aandacht

Medewerkers hebben baat bij regelmatig aandacht voor mantelzorg. Ze kunnen zelf van de ene op de andere dag mantelzorger worden maar ook één van de collega's. En de intensiteit van de zorgtaken kan veranderen en daarmee de behoefte aan aandacht, begrip en flexibiliteit. Ook kunnen leidinggevenden van baan veranderen, binnen of buiten de organisatie en zullen zij hun opvolger op de hoogte moeten stellen over mantelzorgafspraken met individuele collega's.

Het is goed als de visie op mantelzorg vanuit de organisatie en de mogelijkheden om dit te combineren met het werk makkelijk vindbaar zijn, voor zowel leidinggevenden als medewerkers. Maar ook dat deze geactualiseerd worden als daarin zaken wijzigen. Samen met vaste aandacht voor mantelzorg, bijvoorbeeld op de Dag van de Mantelzorg (jaarlijks op 10 november) of tijdens het teamoverleg, verankert dit het thema mantelzorg binnen jouw organisatie.

Aan de slag

Wat vraagt borgen van mantelzorg in een organisatie? Het is belangrijk dat informatie over mantelzorg vindbaar is voor iedereen: medewerkers én leidinggevenden. Zorg ook dat bekend is welke regelingen en ondersteuning voor mantelzorgers beschikbaar zijn en geef blijvend aandacht aan de combinatie werk en mantelzorg. Wat kun jij doen?

Mantelzorg als apart hoofdstuk op intranet en in het personeelshandboek

Zorg dat alles over mantelzorg makkelijk vindbaar is voor zowel de leidinggevenden als de medewerkers. Van uitleg over "Wat is mantelzorg?" tot voorbeelden van maatwerkoplossingen en ondersteuning.

Webinar over de borging van werk en mantelzorg

Het is altijd goed om een bepaalde periode extra aandacht te besteden aan werk en mantelzorg. Maar hoe zorg je er nu voor dat die extra aandacht niet voor niets is geweest, kortom: Hoe borg je continuïteit? Tijdens dit [webinar](#) staan we stil bij vragen rondom de borging van werk en mantelzorg binnen jouw organisatie. Denk daarbij aan:

- Zijn nieuwe medewerkers ook op de hoogte van faciliteiten en regelingen?
- Hoe blijft informatie over de ondersteuningsmogelijkheden vindbaar en actueel?
- En weten alle leidinggevende hoe zij om kunnen gaan met mantelzorgsituaties?

4.1

4.2

Pijler 4: Borgen

4.3

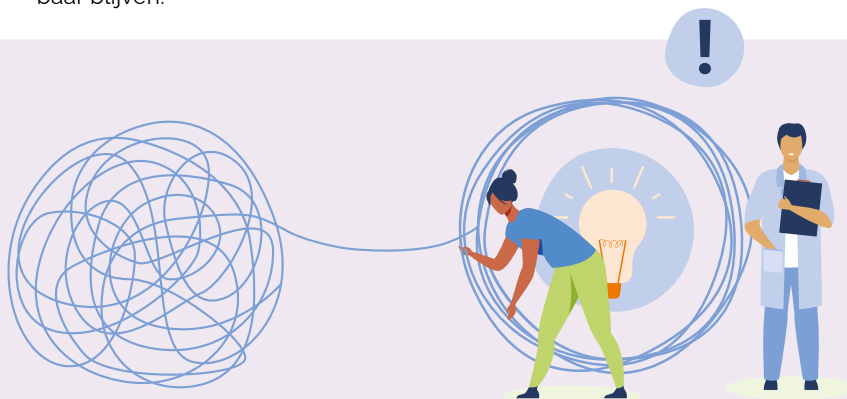
Integreer mantelzorg structureel in het HR-beleid

Maak mantelzorg een vast onderdeel van het HR-beleid en start daar al mee bij het onboarden van nieuwe medewerkers. Informeer hen direct over de ondersteuningsmogelijkheden, zodat duidelijk is dat mantelzorg bespreekbaar is.

Borg het onderwerp in de gesprekscyclus door het standaard op te nemen in functionerings- en ontwikkelgesprekken, met aandacht voor zorgtaken en werk-privébalans.

Veranker mantelzorg daarnaast breder in de organisatie: benoem het in sollicitatiegesprekken, neem het mee in het medewerkersbetrokkenheidsonderzoek en besteed er aandacht aan in trainingen voor leidinggevenden. Vraag leidinggevenden bovendien om jaarlijks in het team te benadrukken welke faciliteiten beschikbaar zijn.

Zo creëer je een open cultuur waarin medewerkers zich gesteund voelen en duurzaam inzetbaar blijven.



4.4

Maak ondersteuningsmogelijkheden bekend

Maak bekend welke ondersteuningsmogelijkheden er voor de medewerker met mantelzorgtaken zijn, binnen én buiten de organisatie. Laat bijvoorbeeld ook een mantelzorgmakelaar aansluiten die werkende mantelzorgers kan ondersteunen.

4.5

Maak iemand verantwoordelijk

Zorg dat er iemand binnen jouw organisatie is, die in de gaten houdt hoe het gaat met de bespreekbaarheid en aandacht voor mantelzorg. En zorg dat het ook bij management en leidinggevenden op het netvlies blijft staan. Voor de hand ligt dat iemand van de HR-afdeling dit op zich neemt.

4.6

Dag van de mantelzorg

10 november is de landelijke Dag van de Mantelzorg, een mooie gelegenheid om elk jaar rondom deze dag het thema werk en mantelzorg (weer) onder de aandacht te brengen. En om de mantelzorgers in het zonnetje te zetten. Organiseer een klein gebaar dat vaak groots gewaardeerd wordt. Laat je inspireren door [tips en inspiratie op 10 november, de Dag van de Mantelzorg](#).

Pijler 4: Borgen

Checklist

Benieuwd of jouw organisatie de pijler Borgen goed heeft afgerond? Check het hier:

- Werk en mantelzorg staat in formele gesprekken (zoals functioneringsgesprekken) vast op de agenda.
- De regelingen en mogelijkheden om mantelzorg te combineren met het werk staan beschreven op het intranet en/of het personeelshandboek.
- Nieuwe medewerkers worden geïnformeerd over het mantelzorgvriendelijke beleid.
- Er is jaarlijks speciale aandacht voor het thema.

Inspiratie

Kijk op onze inspiratiepagina met [praktijkverhalen van werkgevers en medewerkers](#) hoe zij samen de combinatie werk en mantelzorg hebben besproken en aangepakt.



Aan de slag met mantelzorgvriendelijk werken

Module 2: Partner van lokale organisaties

Steeds meer gemeenten vinden mantelzorg een belangrijk thema op de werkvloer en agenderen dit daarom actief bij werkgevers in hun gemeente. Het doel is om lokale organisaties toe te rusten met kennis, voorbeelden en instrumenten waarmee zij zelf aan de slag kunnen gaan met mantelzorgvriendelijk werkgeverschap. Voordat werkgevers daadwerkelijk stappen zetten, is er echter een voortraject waarin de gemeente een cruciale rol speelt: het leggen van contact, het creëren van bewustzijn en het initiëren van een gezamenlijk traject.

‘Gemeenten leggen de basis: bewustzijn creëren, verbinding maken en organisaties op weg helpen naar mantelzorgvriendelijk werken.’



In deze module beschrijven we hoe gemeenten dit voortraject kunnen vormgeven.

- Hoe je lokale werkgevers bereikt en betreft
- Hoe je het gesprek opent over werk & mantelzorg
- Hoe je een regionaal of lokaal traject initieert dat past bij de context van jouw gemeente
- Welke randvoorwaarden helpen om het traject duurzaam te maken

Na dit voortraject verwijzen we naar de bestaande handleiding voor werkgevers zoals die in [module 1](#) van dit document is beschreven.

Hieronder vind je diverse aanpakken die gemeenten kunnen inzetten om het thema op de agenda te krijgen en werkgevers in beweging te brengen. Je kunt ze combineren of gefaseerd inzetten, afhankelijk van de lokale context.

1. Richt een projectstructuur in en borg tijd, middelen en verantwoordelijkheden

Een succesvol traject richting mantelzorgvriendelijk werkgeverschap begint met een duidelijke projectstructuur. Dat betekent dat de gemeente een projectleider Werk & Mantelzorg aanstelt en tijd en middelen vrijmaakt om het traject daadwerkelijk uit te voeren. Deze projectleider bewaakt de voortgang, stemt af met interne en externe partners en zorgt dat het onderwerp bestuurlijk en organisatorisch goed is ingebed.

Vervolgens is het belangrijk te bepalen wie het project uitvoert. In veel gemeenten ligt de uitvoering logisch bij het mantelzorgsteunpunt, omdat zij zowel de expertise hebben als de verbinding met werkende mantelzorgers. Dit vraagt dat het steunpunt voldoende uren krijgt om het project op te pakken. De gemeente blijft opdrachtgever en is actief betrokken om het thema bestuurlijk te verankeren.

Voor een stevig fundament is een projectteam nodig waarin alle relevante disciplines zijn vertegenwoordigd. Minimaal gaat het om:

- iemand vanuit het sociaal domein
- iemand vanuit economische zaken (EZ)
- iemand vanuit communicatie
- iemand vanuit het mantelzorgsteunpunt

Deze combinatie zorgt voor inhoudelijke expertise, verbinding met werkgevers, zichtbaarheid en uitvoeringskracht.

Tot slot is het waardevol om het projectteam te wijzen op het Werkboek Mantelzorgvriendelijk Werken. Dit biedt een gestructureerde aanpak om een gedegen plan van aanpak te maken en helpt om het traject vanaf het begin goed neer te zetten:

2. Start met een verkenning van het lokale veld

Gemeenten hebben vaak al veel contact met lokale organisaties, maar het thema mantelzorgvriendelijk werken is niet altijd expliciet besproken. Een korte verkenning helpt om het speelveld scherp te krijgen.

- Inventariseer welke werkgevers al actief zijn met duurzame inzetbaarheid, vitaliteit of sociale thema's.
- Gebruik bestaande netwerken zoals ondernemersverenigingen, HR-netwerken, zorg- en welzijnscoalities.
- Vraag lokale organisaties (bijv. welzijn, mantelzorgsteunpunt, werkgeversservicepunt) welke werkgevers al interesse tonen.

3. Benader kansrijke werkgevers (via bestaande relaties)

Maak een verkenning van het soort bedrijven (grote werkgevers, soort bedrijf, MKB) en maak een eerste top 10 van kansrijke contacten. Het kan ook zijn dat werkgevers al in beeld zijn via andere dossiers. Mantelzorgvriendelijk werken kan daar eenvoudig aan worden gekoppeld. Denk aan gesprekken over personeelstekorten, duurzame inzetbaarheid of vitaliteitsprogramma's, regionale arbeidsmarktprojecten, gesprekken over verzuim of werkdruk of MKB-ondersteuning en ondernemersloketten.

Maak daarna een communicatieplan:

- a. Kansrijke werkgevers benaderen via warme contacten en uitnodigen voor het eerste kennismoment.
- b. Werkgevers die kleiner zijn of nog niet zo warm lopen kun je ook informeren over werk en mantelzorg door informatie te zenden. Bijvoorbeeld via een nieuwsbrief, via een persbericht of een ludieke mailing.

4. Organiseer een laagdrempelig kennismoment

Een eerste bijeenkomst werkt vaak beter dan direct een projectvoorstel. Mogelijke activiteiten zijn: workshops voor werkgevers, een webinar, een lunchsessie met HR-professionals, een rondetafelgesprek met MKB en grote werkgevers of een inspiratiebijeenkomst met een ervaringsverhaal van een werkende mantelzorger.

De doelen van dergelijke sessies zijn bewustwording creëren, laten zien dat mantelzorg op de werkvloer veel voorkomt, voordelen van mantelzorgvriendelijk beleid benoemen, werkgevers uitnodigen om mee te doen aan een vervolgtraject.



5. Gebruik lokale cijfers en verhalen

Gemeenten kunnen werkgevers stimuleren en in beweging brengen door de noodzaak te onderbouwen met (lokale) cijfers en verhalen. Geef inzicht in het aantal mantelzorgers in de gemeente, het percentage werkende mantelzorgers, de impact op verzuim en productiviteit van deze doelgroep en korte quotes van lokale mantelzorgers of werkgevers. Dit maakt het thema concreet en urgent. Als de cijfers uit de gemeente niet beschikbaar zijn, kunnen de cijfers, de business case en het profiel van de werkende mantelzorg van MantelzorgNL gebruiken (Feiten & Cijfers | Werk-Mantelzorg).

6. Bied een duidelijk vervolgaanpak aan

Zodra werkgevers interesse tonen, moet helder zijn wat de volgende stap is.

1. Een campagne over werk en mantelzorg helpt om het onderwerp onder de aandacht te brengen en bewustwording te creëren. Zo kun je zelf aan de slag met de toolkit van de campagne 'Mantelzorg is hier'. Praat erover en organiseer bijvoorbeeld een pop-up.
2. Stel tijd beschikbaar om bedrijven te bezoeken door het mantelzorgsteunpunt of een mantelzorgmakelaar met informatie over het ondersteuningsaanbod voor werkende mantelzorgers.
3. Bied een gratis webinar aan voor alle werkende mantelzorgers in de gemeente en laat dit door de werkgevers aanbieden aan hun medewerkers.
4. Informeer werkgevers over mantelzorgvriendelijk werkgeverschap d.m.v. een masterclass of webinar. Bied ze de handleiding voor werkgevers als leidraad.

7. Werk samen met partners die al een ingang hebben

Gemeenten hoeven dit niet alleen te doen. Vaak zijn er partners die al een relatie hebben met werkgevers.

Mogelijke partners:

- werkgeversservicepunt
- regionale werkgeversverenigingen
- welzijnsorganisaties / mantelzorgsteunpunten
- arbodiensten of vitaliteitsadviseurs
- grote werkgevers die als ambassadeur willen optreden

8. Maak het aantrekkelijk om mee te doen

Werkgevers stappen sneller in als het traject duidelijk waarde oplevert. Waardeproposities die goed werken zijn:

- minder verzuim en hogere inzetbaarheid
- beter behoud van personeel
- aantrekkelijk werkgeverschap
- concrete tools die weinig tijd kosten
- ondersteuning door gemeente en partners



9. Start klein en schaal op

Begin met een paar gemotiveerde werkgevers en bouw van daaruit verder. Daarmee creëer je een aantal ambassadeurs die een goed voorbeeld zijn voor andere regionale organisaties. Deel de successen en praktijkvoorbeelden met elkaar. Zo breng je onder de aandacht wat de positieve impact is van mantelzorg vriendelijk werkgeverschap.

Naast bovenstaande stappen zijn ook diverse tools en kennis beschikbaar die bij dit onderdeel kunnen ondersteunen en inspireren:

- [Mooie initiatieven in regio Groningen om mantelzorg bespreekbaar te maken](#)
- [MUMC gemeente Maastricht](#)
- [Er gebeurt iets mooi in Arnhem](#)



‘Veel mantelzorgers herkennen zichzelf niet als mantelzorger en weten niet welke ondersteuning beschikbaar is.’

Module 3: Steunpunt voor lokale mantelzorgers

Gemeenten hebben vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) de verantwoordelijkheid om inwoners te ondersteunen bij zelfredzaamheid en participatie. Voor werkende mantelzorgers betekent dit dat de gemeente een cruciale rol speelt in het voorkomen van overbelasting, het bieden van passende ondersteuning en het mogelijk maken dat zij hun zorgtaken kunnen combineren met werk. Deze module beschrijft hoe gemeenten deze rol effectief kunnen invullen, welke aanpakken daarbij passen en welke tools beschikbaar zijn.

1. De positie van werkende mantelzorgers

Werkende mantelzorgers bevinden zich vaak in een kwetsbare situatie: zij dragen verantwoordelijkheid op het werk én thuis, en lopen daardoor een verhoogd risico op stress, uitval of financiële problemen. Veel mantelzorgers herkennen zichzelf niet als mantelzorger en weten niet welke ondersteuning beschikbaar is. Gemeenten kunnen hierin het verschil maken door helder te communiceren, vroegtijdig te signaleren en passende ondersteuning te bieden.

Voor inwoners is het waardevol wanneer gemeenten hen direct verwijzen naar betrouwbare informatie, zoals:

- **Wat de Wmo precies inhoudt:** Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) | Zorg en ondersteuning thuis | [Rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl)
- **Uitleg over Wmo-ondersteuning voor mantelzorgers** (MantelzorgNL): [Wmo en mantelzorg: als je zo lang mogelijk thuis wilt wonen](https://mantelzorg.nl/wmo-en-mantelzorg-als-je-zo-lang-mogelijk-thuis-wilt-wonen)
- **Overzicht van mantelzorgondersteuning** (Regelhulp, Ministerie van VWS): [Mantelzorg | Regelhulp - Ministerie van VWS](https://regelhulp.nl/mantelzorg)

2. De gemeentelijke opdracht: signaleren, ondersteunen en maatwerk bieden

Een effectieve gemeentelijke aanpak begint bij vroege signalering. Werkende mantelzorgers melden zich vaak pas wanneer de situatie al zwaar is. Daarom is het belangrijk dat wijkteams, huisartsen, praktijkondersteuners, maatschappelijk werk en welzijnsorganisaties goed zijn toegerust om signalen van overbelasting te herkennen. Ook werkgevers kunnen een belangrijke rol spelen in het herkennen van mantelzorgers en het bespreekbaar maken van hun situatie. Gemeenten kunnen hen daarbij ondersteunen door informatie te delen en hen te verwijzen naar hulpmiddelen en voorbeelden, zoals www.mantelzorg.nl

Daarnaast is toegankelijkheid essentieel. Mantelzorgers moeten snel en eenvoudig kunnen vinden welke ondersteuning beschikbaar is. Een herkenbaar Wmo-loket — fysiek, telefonisch of digitaal — helpt om drempels te verlagen. Gemeenten kunnen inwoners bijvoorbeeld uitleg geven over het keukentafelgesprek, de eigen bijdrage, of de rol van onafhankelijke cliëntondersteuning.

- MantelzorgNL biedt hierover toegankelijke informatie: [Wmo en mantelzorg: als je zo lang mogelijk thuis wilt wonen](https://mantelzorg.nl/wmo-en-mantelzorg-als-je-zo-lang-mogelijk-thuis-wilt-wonen)
- Regelhulp geeft uitleg over onafhankelijke cliëntondersteuning: [Onafhankelijke cliëntondersteuning \(OCO\) | Regelhulp - Ministerie van VWS](https://regelhulp.nl/onafhankelijke-cliëntondersteuning-oco)

Tot slot vraagt de Wmo om maatwerk. Voor werkende mantelzorgers betekent dit vaak dat ondersteuning flexibel moet zijn. Respijtzorg die aansluit op werktijden, tijdelijke extra hulp in crisissituaties of snellere procedures wanneer overbelasting dreigt, kunnen het verschil maken. De Rijksoverheid geeft een helder overzicht van de mogelijkheden binnen de Wmo: Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) | Zorg en ondersteuning thuis | [Rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl)

Praktijkvoorbeelden ter inspiratie

Gemeenten kunnen op verschillende manieren werkgevers enthousiasmeren om ook met het thema werk en mantelzorg aan de slag te gaan. Doe dit vooral op de manier die bij jouw gemeente het beste past.

De praktijkvoorbeelden van de volgende gemeenten zijn terug te vinden in:
Gemeente essentieel voor mantelzorg

- gemeente Veenendaal
- gemeente Vlaardingen
- gemeente Amstelveen

[Publicatie 'Gemeenten essentieel voor werk en mantelzorg' | Werk-Mantelzorg](#)

Gemeente Arnhem: Er gebeurt iets moois in Arnhem | Werk-Mantelzorg

Op initiatief van de gemeente Arnhem en met betrokkenheid van MVT Arnhem is het Mantelzorg Akkoord ontstaan. Eenentwintig organisaties hebben dit Akkoord voor een mantelzorgvriendelijk Arnhem getekend. Leone en Ine vertellen hoe zij samen met Maddy dit Mantelzorg Akkoord vormgeven.

Vlieg het eerst intern aan

Maddy: 'Voor zorg- en welzijnsorganisaties valt er het meest te halen: voor de medewerkers die mantelzorgen, het interne deel én voor de mantelzorgers van hun cliënten, patiënten of bewoners, het externe deel. Wij merken heel erg dat als je het eerst intern aanvliegt en medewerkers die mantelzorgen zich gezien voelen, de stap naar extern veel makkelijker te zetten is.'

De gideons zijn onze vooruitgeschoven post Maddy: 'Niemand zal zeggen dat mantelzorg niet belangrijk is. Maar om er ook echt mee aan de slag te gaan én te blijven, dat is de kwetsbare kant. Daarom steken we in op een vaste contactpersoon per organisatie, de gideon. Wij proberen hen zoveel mogelijk te voeden, te faciliteren en te inspireren, zij zijn onze vooruitgeschoven posten. Als een organisatie met intern en extern aan de slag gaat, ...

[Lees het online artikel >](#)

Gemeente Apeldoorn: Pop-Up campagne in Apeldoorn samen met de Kap

Werkgevers spelen een belangrijke rol in het bewustmaken en informeren van hun medewerkers die hun baan combineren met mantelzorg, zodanig dat zij weten dat er ondersteuning mogelijk is, bijvoorbeeld via De Kap in Apeldoorn. Op dit moment combineert 1 op de 4 werknemers werk met mantelzorg en de verwachting is dat in de komende jaren de druk op werkenden met mantelzorgtaken verder zal toenemen.

Dit als gevolg van krapte op de arbeidsmarkt en een toenemende zorgbehoefte van met name thuiswonende ouderen. Daarom is juist nu extra aandacht voor de combinatie werk en mantelzorg belangrijk. Om werkgevers hiervan bewust te maken en de juiste handvatten te bieden gingen Werk&Mantelzorg en De Kap in Apeldoorn aan de slag met campagne "Mantelzorg is hier – Praat erover!".

Aanknopingspunten

Met een pop-up stand waren we dinsdag 5 november te gast bij woningcorporatie De Woonmensen en gemeente Apeldoorn om in gesprek te gaan met hun medewerkers over de vraag: 'Wat is nodig om werk en mantelzorg te combineren?'

Om daarachter te komen, mochten medewerkers 4 ballen verdelen over de bakken 'aandacht en begrip', 'flexibiliteit', 'verlof' en 'informatie'. De bakken die het volst waren, gaven aanknopingspunten om met het management van deze organisaties in gesprek te gaan en vervolgstappen te bespreken.

Tijdens de pop-ups vonden goede gesprekken plaats over mogelijkheden die organisaties bieden, maar ook persoonlijk ervaringen over de combinatie van werk en zorg werden actief gedeeld...

[Lees het online artikel >](#)





‘Met de inzichten en handvatten uit dit document kan je binnen de Gemeente gericht verder.’

Met dit document heb je een compleet overzicht in handen om mantelzorgvriendelijk werken binnen jouw gemeente vorm te geven. De drie modules laten zien hoe je als gemeente vanuit verschillende rollen — als werkgever, als partner van lokale organisaties en als steunpunt voor inwoners — kunt bijdragen aan een omgeving waarin werkende mantelzorgers gezond, gemotiveerd en duurzaam inzetbaar blijven.

Van inzicht naar mantelzorgvriendelijk werkgeverschap

Mantelzorgvriendelijk beleid ontstaat niet vanzelf. Het vraagt om bewuste keuzes, samenwerking tussen domeinen en een lange adem. Maar de opbrengst is groot: organisaties die beter in staat zijn hun medewerkers te behouden, inwoners die hun zorgtaken langer volhouden en een lokale arbeidsmarkt die veerkrachtiger wordt. Door als gemeente het goede voorbeeld te geven én anderen te ondersteunen, zet je een beweging in gang die verder reikt dan individuele maatregelen.

De handvatten, voorbeelden en instrumenten in dit handboek helpen je om die beweging concreet te maken. Of je nu start met interne bewustwording, een regionaal traject opzet met werkgevers of de ondersteuning voor werkende mantelzorgers versterkt: elke stap draagt bij aan een toekomst waarin zorg en werk beter in balans zijn.

Mantelzorgvriendelijk werkgeverschap is daarmee geen eindpunt, maar een doorlopend proces van aandacht, afstemming en ontwikkeling. Door dit thema structureel te verankeren in beleid en praktijk, bouw je als gemeente mee aan een samenleving waarin iedereen kan meedoen — ook wanneer zorgtaken intensief of langdurig zijn.

Samen creëren we een lokale omgeving waarin mantelzorgers gezien, gesteund en gewaardeerd worden. Een omgeving waarin werk en zorg elkaar niet in de weg staan, maar elkaar juist versterken.

Bijlage

Heb je dit document als print-uitgave, scan dan met je telefoon de onderstaande QR-codes om de juiste tools en artikelen online te lezen of te kunnen gebruiken.

Pagina 7

Waar bestaat een goede voorbereiding uit?
Checklist



Pagina 10

Pijler 1.4 - Breng mantelzorg onder de aandacht
Mantelzorg



Pagina 7

Waar bestaat een goede voorbereiding uit?
Vragenlijst



Pagina 10

Pijler 1.4 - Breng mantelzorg onder de aandacht
Mantelzorgmakelaar



Pagina 7

Waar bestaat een goede voorbereiding uit?
Plan van aanpak



Pagina 10

Pijler 1.4 - Breng mantelzorg onder de aandacht
Steunpunt mantelzorg



Pagina 7

Waar bestaat een goede voorbereiding uit?
Business case



Pagina 12

Pijler 2.1 - Visie
Visie



Pagina 7

Waar bestaat een goede voorbereiding uit?
Feiten en cijfers



Pagina 13

Pijler 2.3 - Inventariseren
Checklist



Pagina 9

Pijler 1.2 - Zet de Werk&Mantelzorg Monitor in
Werk&Mantelzorg Monitor



Pagina 13

Pijler 2.3 - Inventariseren
Oplossingen voor werkende mantelzorgers



Pagina 10

Pijler 1.4 - Breng mantelzorg onder de aandacht
Campagne Mantelzorg is hier



Pagina 13

Pijler 2.4 - Beschrijven en bekendmaken
Wettelijke regelingen



Pagina 10

Pijler 1.4 - Breng mantelzorg onder de aandacht
Powersessie



Pagina 13

Pijler 2.4 - Beschrijven en bekendmaken
Cao-inspirator



Pagina 13

Pijler 2.4 - Beschrijven
en bekendmaken
Maatwerkoplossingen

**Pagina 15**

Fase 3.1 - Bespreken casuïstiek
[https://leidinggevendn.werkenman-
telzorg.nl/praktische-tools/](https://leidinggevendn.werkenmantelzorg.nl/praktische-tools/)

**Pagina 13**

Pijler 2.5 - Doorverwijzen naar
externe ondersteuning
M-Power

**Pagina 15**

Fase 3.2 - Signaleren
Checklist

**Pagina 13**

Pijler 2.5 - Doorverwijzen naar
externe ondersteuning
MantelzorgWerkt

**Pagina 15**

Fase 3.2 - Signaleren
Hoe blijft jouw medewerker in balans

**Pagina 13**

Pijler 2.5 - Doorverwijzen naar
externe ondersteuning
Wmo-loket

**Pagina 16**

Fase 3.3 - Het (goede) gesprek
Praatplaat

**Pagina 13**

Pijler 2.5 - Doorverwijzen naar
externe ondersteuning
Steunpunt voor mantelzorg

**Pagina 16**

Fase 3.3 - Het (goede) gesprek
AI tool voor het goede gesprek
over mantelzorg

**Pagina 13**

Pijler 2.5 - Doorverwijzen naar
externe ondersteuning
Mantelzorgmakelaar

**Pagina 16**

Fase 3.5 - Online Platform
MantelzorgWerkt

**Pagina 14**

Inspiratie
Erkende mantelzorgvriendelijke werk-
gevers.

**Pagina 16**

Fase 3.7 - Bespreekbaar maken
Praatplaat

**Pagina 15**

Misvattingen
Verlofregelingen

**Pagina 16**

Fase 3.8 - Online Platform
M-Power

**Pagina 15**

Misvattingen
Werk&Mantelzorg Monitor

**Pagina 16**

Fase 3.9 - Ondersteuningsmogelijk-
heden voor mantelzorgers
Wmo-loket



Pagina 16

Fase 3.9 - Ondersteuningsmogelijkheden voor mantelzorgers

Steunpunt voor mantelzorg

**Pagina 27**

1. De positie van werkende mantelzorgers

Rijksoverheid.nl

**Pagina 16**

Fase 3.9 - Ondersteuningsmogelijkheden voor mantelzorgers

Mantelzorgmakelaar

**Pagina 27**

1. De positie van werkende mantelzorgers

Wmo en mantelzorg

**Pagina 17**

Inspiratie

Praktijkverhalen van werkgevers en medewerkers

**Pagina 27**

1. De positie van werkende mantelzorgers

Regelhulp Ministerie

**Pagina 18**

Fase 4.2 - Webinar over de borging van werk en mantelzorg

Webinar

**Pagina 27**

2. De gemeentelijke opdracht:

Wmo en mantelzorg: als je zo lang mogelijk thuis wilt wonen

**Pagina 19**

Fase 4.6 - Dag van de mantelzorg

Tips en inspiratie op 10 november, de Dag van de Mantelzorg

**Pagina 27**

2. De gemeentelijke opdracht:

Onafhankelijke cliëntondersteuning (OCO) | Regelhulp - Ministerie van VWS

**Pagina 20**

Inspiratie

Tips en inspiratie op 10 november, de praktijkverhalen van werkgevers en...

**Pagina 28**

Gemeente Arnhem: Er gebeurt iets moois in Arnhem | Werk-Mantelzorg

Lees het online artikel >

**Pagina 25**

9. Start klein en schaal op

Mooie initiatieven in regio Groningen om mantelzorg bespreekbaar te maken

**Pagina 28**

Gemeente Apeldoorn: Pop-Up campagne in Apeldoorn samen met de Kap

Lees het online artikel >

**Pagina 25**

9. Start klein en schaal op

MUMC gemeente Maastricht

**Pagina 25**

9. Start klein en schaal op

Er gebeurt iets moois in Arnhem



Vragen

Zorg je voor een ander en heb je vragen?
Wil je graag een advies over je persoonlijke situatie?
Of heb je behoefte aan een luisterend oor?

Stel je vraag aan de medewerkers van de Mantelzorglijn. De Mantelzorglijn is elke werkdag open van 9.00 - 17.00 uur.



Bellen

Bel de Mantelzorglijn op
030 760 60 55



WhatsApp

Stuur een WhatsApp
bericht naar
06 27 23 68 54



E-mail

Stuur een e-mail naar
mantelzorglijn@
mantelzorg.nl



Werk  Mantelzorg