

[Interactieve PDF](#)



Mantelzorgvriendelijk werkgeverschap

Aanpak & tools voor brancheorganisaties

Implementatiewijzer



Inhoudsopgave

Mantelzorgvriendelijk werkgeverschap
Aanpak & tools voor brancheorganisaties
Implementatiewijzer

Aanvullende implementatiewijzers
in deze serie zijn;

Aanpak & tools voor gemeenten

Aanpak & tools voor ondernemingsraden

Aanpak & tools voor sociale partners

Aanpak & tools voor werkgevers

Inleiding	3
De impact van mantelzorg op de werkvloer	4
De voorbereiding voor implementatie in elke branche	5
Fase 1: Voorbereiding	6
1.1 Richt een interne projectgroep in	
1.2 Formuleer een gezamenlijke visie en ambitie	
1.3 Verzamel relevante kennis	
1.4 Ontwikkel een sectorgerichte business case	
1.5 Maak een plan van aanpak voor de branche	
1.6 Bereid de communicatiestrategie voor	
1.7 Bouw een netwerk van betrokken leden	
Aan de slag met mantelzorgvriendelijk werken	8
Fase 2: Verkennen	9
2.1 Werk&Mantelzorg Monitor	
2.2 Klankbordgroep	
2.3 Introduceer een online themapagina 'werk en mantelzorg'	
2.4 Netwerkbijeenkomst	
Fase 3: Agenderen	10
3.1 Campagne 'Mantelzorg is hier'	
3.2 Tips 'Dag van de Mantelzorg'	
3.3 Jaarpublicatie Werk&Mantelzorg	
3.4 Videoportretten	
3.5 Hackathon	
3.6 Businesscase	
Fase 4: Toerusten	11
4.1 Workshop of lunchbijeenkomst voor medewerkers	
4.2 Workshop voor HR of leidinggevenden	
4.3 MantelzorgWerkt!	
4.4 Animatievideo's	
4.5 Praatplaat	
4.6 Werkgeversprogramma	
4.7 Wegwijzer voor werkende mantelzorgers	
4.8 Online Toolkit	
Praktijkvoorbeelden ter inspiratie	13
Van inzicht naar mantelzorgvriendelijk werkgeverschap	14
Bijlage	15
QR-codes	



Werk & Mantelzorg

Inleiding

Mantelzorg is voor werkend Nederland een dagelijkse realiteit: één op de vier medewerkers combineert een baan met zorgtaken, en door vergrijzing en het langer thuis wonen van ouderen zal deze groep verder groeien. Mantelzorg is daarmee geen tijdelijke trend, maar een structureel onderdeel van het werkende leven.



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

Tegelijkertijd verandert de arbeidsmarkt snel. Sociale partners krijgen steeds vaker te maken met de impact van mantelzorg op inzetbaarheid, werkdruk en duurzame inzetbaarheid. Daardoor ontwikkelt mantelzorg zich niet alleen tot een maatschappelijk vraagstuk, maar ook tot een arbeidsmarktvraagstuk en een thema dat thuishoort aan de cao-tafel. De toenemende intensiteit van zorgtaken vergroot bovendien de druk op medewerkers én op de branche als geheel.

Voor werkgevers is dit een belangrijk aandachtspunt. Wanneer werk en mantelzorg langdurig samenkomen, kan dat druk geven op medewerkers en leiden tot overbelasting, verzuim of zelfs uitval. Tegelijkertijd biedt aandacht voor mantelzorg juist kansen om vitaliteit, duurzame inzetbaarheid en retentiemanagement te versterken. In een arbeidsmarkt waarin ervaren medewerkers hard nodig zijn, is het essentieel om hen te ondersteunen in het combineren van werk en zorg.

Omdat de combinatie werk en mantelzorg aan de orde van de dag is, vraagt dit om een

bewuste en structurele aanpak binnen organisaties. Dit document is ontwikkeld om brancheorganisaties erbij te helpen om (al dan niet) aangesloten werkgevers te ondersteunen om mantelzorgvriendelijk werkgeverschap te realiseren. Het biedt inzicht in het thema, laat zien welke verschillende aanpakken mogelijk zijn en reikt praktische tools en handreikingen aan om mantelzorgvriendelijk werken vorm te geven.

Of het nu gaat om bewustwording, het creëren van flexibiliteit of het borgen van mantelzorgvriendelijk beleid — er zijn diverse manieren om werkgevers te ondersteunen. Dit document geeft daarvan een compleet en helder overzicht, zodat iedere werkgever een passende route kan kiezen. Zo bouwen we samen aan een werkklimaat waarin medewerkers met mantelzorgtaken gezond, gemotiveerd en duurzaam inzetbaar blijven — en waarin werkgevers de vruchten plukken van een toekomstbestendige, betrokken en veerkrachtige organisatie.

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 voorbereiding voor implementatie in elke branche

Elke branche kent een eigen dynamiek, cultuur en manier van werken. Dat betekent dat er geen uniforme route bestaat om te werken aan een mantelzorgvriendelijk klimaat in de branche. Dit vraagt iets van werkgevers én werknemers. Het bespreekbaar maken vanuit de branche helpt werkgevers en werknemers om te komen tot maatwerkafspraken die werken voor beide partijen. Doel is te komen tot een klimaat en cultuur waarin mantelzorg zo vanzelfsprekend wordt als het opvoeden van kinderen en het heel gewoon is dat het werk gecombineerd wordt met intensievere zorgtaken thuis.



Maar wat in de ene organisatie goed werkt, sluit misschien minder aan bij een andere. Juist daarom kunnen brancheverenigingen een belangrijke rol spelen: door het thema onder de aandacht te brengen, kennis te bundelen en werkgevers te helpen ontdekken welke aanpak past bij hun eigen werkomgeving.

Mantelzorgvriendelijk werkgeverschap draait om ruimte bieden aan medewerkers met mantelzorgtaken en samen onderzoeken wat zij nodig hebben om werk en zorg goed te kunnen combineren. De oplossing ligt niet altijd binnen de organisatie zelf. Soms helpt het om de zorg anders te organiseren, extra ondersteuning in te schakelen of een coach te betrekken. Geen mantelzorger is hetzelfde, en dat geldt ook voor de passende maatregelen. Maatwerk blijft essentieel, en brancheverenigingen kunnen werkgevers helpen dit inzichtelijk en bespreekbaar te maken.

Brancheverenigingen spelen een sleutelrol in het agenderen, duiden en versnellen van werk en mantelzorgbeleid binnen hun sector. Een goede voorbereiding binnen de brancheorganisatie zelf zorgt ervoor dat leden niet alleen worden geïnformeerd, maar ook daadwerkelijk worden geholpen om het thema te implementeren. De voorbereiding bestaat uit een combinatie van inhoudelijke verdieping, strategische keuzes, interne organisatie en communicatie.

Fase 1: Voorbereiden

Waar bestaat een goede voorbereiding uit?

1.1

Richt een interne projectgroep in

Een projectgroep zorgt voor structuur, eigenaarschap en continuïteit. Betrek medewerkers die verantwoordelijk zijn voor arbeidsmarktbeleid, HR thema's, communicatie en eventueel cao zaken. De projectgroep bepaalt de koers, bewaakt de planning en vormt het aanspreekpunt voor leden en partners.

1.2

Formuleer een gezamenlijke visie en ambitie

Een heldere visie helpt om het thema intern te verankeren en richting te geven aan de activiteiten. Dit vormt de basis voor alle communicatie en ondersteuning richting leden. Denk aan vragen als:

- waarom is werk & mantelzorg relevant voor onze sector?
- wat willen we als branchevereniging bereiken?
- hoe verhoudt dit thema zich tot andere prioriteiten, zoals duurzame inzetbaarheid of personeelstekorten?

1.3

Verzamel relevante kennis

Om leden straks goed te kunnen begeleiden, moet de branchevereniging inhoudelijk over de juiste kennis beschikken als het gaat over de combinatie werk en mantelzorg. Deze kennis vormt de inhoudelijke basis voor latere handreikingen, bijeenkomsten en communicatie. Dat betekent:

- basiskennis opbouwen over mantelzorg, wetgeving en HR mogelijkheden.
- inzicht krijgen in sector-specifieke kenmerken die invloed hebben op werk en mantelzorg (bijv. ploegendiensten, seizoenswerk, kleine teams).
- beschikbare instrumenten van Werk&Mantelzorg verkennen en bepalen welke bruikbaar zijn voor de sector.

1.4

Ontwikkel een sectorgerichte business case

Werkgevers stappen sneller in wanneer duidelijk is wat mantelzorgvriendelijk beleid oplevert. Een sectorgerichte business case maakt het thema concreet en helpt bij het overtuigen van leden. Een branchevereniging kan dit voorbereiden door:

- sectorcijfers te verzamelen over verzuim, verloop en inzetbaarheid
- deze te koppelen aan landelijke inzichten over mantelzorg
- voorbeelden te verzamelen van organisaties die al stappen zetten



1.5

Maak een plan van aanpak voor de branche

Het plan van aanpak beschrijft hoe de branchevereniging het thema gaat introduceren en ondersteuning kan bieden bij organisaties in de branche. Denk aan:

- doelgroepen binnen de achterban (HR, directies, OR, leidinggevenden)
- activiteiten die worden ontwikkeld (bijv. factsheets, bijeenkomsten, toolkits)
- tijdslijn en prioriteiten
- benodigde middelen en partners



1.6

Bereid de communicatiestrategie voor

Communicatie bepaalt of het thema gaat leven bij leden. Een goede communicatiestrategie zorgt voor herkenning, consistentie en zichtbaarheid. Een branchevereniging bereidt dit voor door:

- een kernboodschap te formuleren die past bij de sector
- te bepalen via welke kanalen leden worden bereikt
- verhalen en voorbeelden te verzamelen die het thema herkenbaar maken
- een communicatielij of campagne te ontwikkelen die later kan worden uitgerold

1.7

Bouw een netwerk van betrokken leden

Het helpt om al vóór de start een kleine groep leden te betrekken die willen meedenken of als koploper willen fungeren. Dit netwerk versterkt de sectorbrede aanpak en versnelt de adoptie. Zij kunnen feedback geven op materialen, praktijkervaringen delen of later als ambassadeur optreden.

Aan de slag met mantelzorgvriendelijk werken



Na de voorbereidende fase is duidelijk welke rol een branchevereniging kan spelen bij het realiseren van mantelzorgvriendelijk werkgeverschap bij individuele organisaties in de branche. Hierna volgen drie fasen om verder aan de slag te gaan.

Fase 2: Verkennen

Hoe leeft het thema werk en mantelzorg binnen jouw branche?
Creëer inzicht door dit te onderzoeken en deel de resultaten met jouw achterban.

Fase 3: Agenderen

Laat jouw directie, achterban of stakeholders kennis maken met het thema werk en mantelzorg en geef daarbij aan waarom dit voor werkgevers actueel en relevant is. Maak hen bewust van het belang om mantelzorg bespreekbaar te maken, maar ook wat het oplevert. Geef informatie over mantelzorg, feiten en cijfers, wettelijke regelingen, maar ook over maatwerkoplossingen. En zorg voor inspiratie.

Fase 4: Toerusten

Vanuit de branche kun je individuele werkgevers ondersteunen hoe zij de combinatie van werk en mantelzorg kunnen agenderen en bespreekbaar maken.
Gebruik hiervoor de beschikbare tools!

Samen vormen deze stappen een praktische en aanpasbare en tevens flexibele route. Als brancheorganisatie kan je hiermee aan de slag om mantelzorgvriendelijk werken binnen de branche te realiseren. In de volgende hoofdstukken worden de drie fasen verder uitgewerkt, toegelicht en aangevuld met bijbehorende tools die helpen om ze in de praktijk te brengen.

Fase 2: Verkennen

In de fase Verkennen draait het om **inzicht**: hoe speelt werk en mantelzorg in jouw branche en bij de organisaties die daarbij horen? Door eerst goed te onderzoeken wat er leeft, hoeveel medewerkers mantelzorgtaken hebben en waar werkgevers en medewerkers behoefte aan hebben, leg je een stevige basis voor vervolgstappen. Daarvoor kun je als branche drie krachtige tools inzetten: de Werk&Mantelzorg Monitor, een klankbordgroep en een netwerkbijeenkomst.

2.1

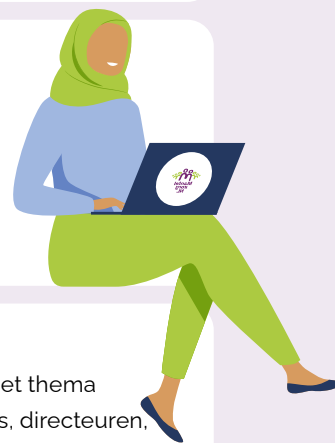
Werk&Mantelzorg Monitor

Met de [Werk&Mantelzorg Monitor](#) krijg je scherp in beeld hoeveel medewerkers in de branche mantelzorger zijn, hoe zij de combinatie van werk en zorg ervaren en welke ondersteuning zij missen of waarderen. De monitor levert cijfers én inzichten op die je kunt gebruiken in je communicatie, je business case en in gesprekken met leden en sociale partners.

2.2

Klankbordgroep

Een klankbordgroep bestaat uit koplopers en betrokken organisaties uit de branche. Samen onderzoek je wat er speelt, welke knelpunten en kansen er zijn en hoe het thema werk en mantelzorg het beste geagendeerd kan worden. De klankbordgroep helpt om de aanpak te toetsen aan de praktijk en zorgt voor draagvlak en herkenning binnen de sector.



2.3

Netwerkbijeenkomst

Organiseer een netwerkbijeenkomst met alle belangrijke stakeholders om het thema expliciet op de agenda te zetten. Denk bij stakeholders aan HR-professionals, directeuren, managers, maar ook vertegenwoordigers vanuit werkgevers- en werknemersorganisaties, arbo-partijen en het O&O-fonds. Je verkent tijdens deze (kick-off) bijeenkomst hoe de combinatie werk en mantelzorg leeft, welke vragen er zijn en waar behoefte aan is. Zo verzamel je input uit de praktijk, stimuleer je uitwisseling tussen organisaties en maak je het thema zichtbaar en bespreekbaar in de hele branche.

2.4

Introduceer een online themapagina 'werk en mantelzorg'

Een online themapagina biedt leden één centrale plek waar zij alle relevante informatie over werk en mantelzorg kunnen vinden. Door als branchevereniging zo'n pagina te ontwikkelen, maak je het thema zichtbaar, toegankelijk en herkenbaar voor alle organisaties in de sector. De pagina kan basisinformatie bevatten over mantelzorg op de werkvloer, cijfers uit de branche, inspirerende praktijkvoorbeelden, beschikbare tools en verwijzingen naar ondersteuning. Hiermee creëer je een laagdrempelige ingang voor werkgevers die willen verkennen wat het thema voor hun organisatie betekent en welke stappen zij kunnen zetten. Bovendien helpt een themapagina om het onderwerp structureel op de agenda te houden en vormt het een fundament voor verdere communicatie en activiteiten binnen de branche. Praktijkvoorbeeld van een online themapagina uit de branche 'zorg en welzijn':

[Investeer in je medewerkers, maak werk van mantelzorg! - mantelzorgzorgenwelzijn.nl](#)

Fase 3: Agenderen

In de fase Agenderen staat het **vergroten van bewustwording** centraal. Dit is het moment waarop je directie, achterban of andere stakeholders kennis laat maken met het thema werk & mantelzorg en duidelijk maakt waarom dit onderwerp juist nu actueel en relevant is voor werkgevers. Je helpt hen begrijpen waarom het belangrijk is om mantelzorg bespreekbaar te maken, welke voordelen dat oplevert en welke mogelijkheden er zijn om medewerkers te ondersteunen. Door feiten en cijfers te delen, inzicht te geven in wettelijke regelingen en praktijkverhalen en voorbeelden van maatwerkoplossingen te laten zien, ontstaat draagvlak én inspiratie om met het thema aan de slag te gaan.

Brancheverenigingen kunnen hiervoor verschillende middelen inzetten die helpen om het onderwerp zichtbaar te maken en het gesprek op gang te brengen bij organisaties.

3.1

Campagne 'Mantelzorg is hier'

Met de [campagne 'Mantelzorg is hier'](#) kunnen brancheverenigingen en werkgevers het thema letterlijk zichtbaar maken. De campagne biedt concrete materialen om mantelzorg onder de aandacht te brengen binnen organisaties, bespreekbaar te maken en medewerkers te stimuleren hun situatie te delen.

3.2

Tips 'Dag van de Mantelzorg'

De landelijke [Dag van de Mantelzorg op 10 november](#) biedt een natuurlijk moment om aandacht te vragen voor mantelzorgers binnen organisaties. De tips helpen werkgevers om medewerkers met mantelzorgtaken te waarderen en het thema op een positieve manier onder de aandacht te brengen.

3.3

Jaarpublicatie Werk&Mantelzorg

De [Jaarpublicatie werk en mantelzorg](#) bundelt de meest recente feiten en cijfers over werk en mantelzorg. Deze informatie helpt brancheverenigingen om urgentie te creëren, trends te duiden en werkgevers te laten zien hoe groot de impact van mantelzorg in hun sector kan zijn.

3.4

Videoportretten

[Videoportretten](#) brengen het thema tot leven. Ze laten zien hoe medewerkers mantelzorg combineren met werk en welke oplossingen organisaties al toepassen. Deze verhalen zorgen voor herkenning en maken het onderwerp toegankelijk en bespreekbaar.

3.5

Hackathon

De [Werk&Mantelzorg Hackathon](#) brengt betrokkenen uit de branche samen om in korte tijd creatieve en praktische oplossingen te bedenken voor de combinatie van werk en mantelzorg. Het is een energieke manier om het thema te agenderen en nieuwe ideeën op te halen.

3.6

Businesscase

De [businesscase](#) laat zien waarom het voor werkgevers loont om met mantelzorgvriendelijk werkgeverschap aan de slag te gaan. Het document maakt inzichtelijk welke kosten voorkomen kunnen worden en welke opbrengsten mantelzorgvriendelijk beleid oplevert. Dit helpt om directies en HR te overtuigen van de waarde van actie.



Fase 4: Toerusten

In de fase Toerusten gaat het erom dat **brancheverenigingen individuele werkgevers ondersteunen** bij het daadwerkelijk voeren van het gesprek over de combinatie werk en mantelzorg en het organiseren van passende ondersteuning. Waar Agenderen vooral draait om bewustwording, richt Toerusten zich op het bieden van concrete handvatten, materialen en activiteiten waarmee organisaties in de branche direct aan de slag kunnen. Door praktische tools beschikbaar te stellen, help je werkgevers om medewerkers met mantelzorgtaken te herkennen, het gesprek te openen en oplossingen te vinden die passen bij de mantelzorger en hun organisatie.

Brancheverenigingen kunnen hiervoor gebruikmaken van een breed aanbod aan hulpmiddelen die zowel medewerkers, leidinggevenden als HR ondersteunen.

4.1

Workshop of lunchbijeenkomst voor medewerkers

Een bijeenkomst speciaal voor medewerkers met mantelzorgtaken biedt ruimte om ervaringen uit te wisselen, elkaar te steunen en praktische tips te krijgen over het combineren van werk en zorg. Het helpt medewerkers zich gezien te voelen en verlaagt de drempel om het gesprek met hun leidinggevende aan te gaan.

4.2

Workshop voor HR of leidinggevenden

De [workshop voor leidinggevenden en/of HR](#) richt zich op de rol van leidinggevenden en HR bij het bespreekbaar maken en ondersteunen van mantelzorg. Thema's zoals signaleren, communiceren, maatwerkafspraken en implementatie van beleid komen aan bod. Het versterkt de vaardigheden en het bewustzijn van sleutelfiguren in de organisatie.

4.3

MantelzorgWerkt!

Het online platform [MantelzorgWerkt!](#) biedt leidinggevenden inspiratie, informatie en praktische hulpmiddelen om medewerkers met mantelzorgtaken te ondersteunen. Het platform helpt hen om het gesprek goed te voeren en passende oplossingen te vinden.

4.4

Animatievideo's

[Korte animaties](#) zijn een laagdrempelige manier om medewerkers en leidinggevenden te informeren over werk & mantelzorg. Ze zijn geschikt voor intranet, nieuwsbrieven of presentaties en helpen om het thema toegankelijk en begrijpelijk te maken.

4.5

Praatplaat

De [Praatplaat](#) is ontwikkeld om het gesprek over werk en mantelzorg te vergemakkelijken. Zowel medewerkers als leidinggevenden vinden hier handvatten, vragen en tips om het gesprek open, veilig en effectief te voeren. Het helpt om wederzijds begrip te vergroten en samen naar oplossingen te zoeken.



Fase 4: Toerusten

4.6

Werkgeversprogramma

Het [werkgeversprogramma](#) ondersteunt organisaties stap voor stap bij het ontwikkelen en implementeren van mantelzorgvriendelijk beleid. Het programma kan ook branchegericht worden aangeboden, zodat werkgevers binnen dezelfde sector gezamenlijk leren en ervaringen uitwisselen.

4.7

Wegwijzer voor werkende mantelzorgers

De [Wegwijzer](#) van MantelzorgNL biedt medewerkers met mantelzorgtaken praktische informatie, inspiratie en tips om in balans te blijven. Werkgevers kunnen deze wegwijzer actief onder de aandacht brengen om medewerkers te ondersteunen in hun eigen regie.

4.8

Online Toolkit

De [online toolkit](#) maakt informatie over de combinatie werk en mantelzorg centraal en makkelijk vindbaar. Denk aan voorbeeldteksten, animaties, gesprekskaarten en verwijzingen naar relevante websites. Door een toolkit beschikbaar te stellen, weten werkgevers én medewerkers precies waar ze terecht kunnen voor informatie en ondersteuning.



Praktijkvoorbeelden ter inspiratie

Politiebonden

Binnen de politiebonden is het thema werk en mantelzorg actief opgepakt door ervaringsverhalen van werkende mantelzorgers te verzamelen. Deze verhalen vormden de basis voor een handelingskader dat inmiddels een plek heeft gekregen binnen de cao. Het kader ondersteunt werkgevers en medewerkers bij het maken van maatwerkafspraken en biedt inzicht in beschikbare faciliteiten en verlofregelingen rondom mantelzorg.

ROM Metalektro

In de metaal- en elektrotechnische industrie zetten sociale partners gezamenlijk in op bewustwording binnen de branche. Via een speciaal ontwikkeld platform vinden werkgevers en werknemers praktische tips, tools en informatie over de combinatie van werk en mantelzorg. Ook het A&O-fonds Metalektro versterkt dit door actief kennis te delen en door te verwijzen naar dit platform.

[Lees het online artikel >](#)

Vakraad Metaal en Techniek

Binnen de sector Metaal en Techniek werken sociale partners samen aan een themaplatform over werk en mantelzorg. Op de website van de Vakraad wordt informatie gebundeld en toegankelijk gemaakt voor de branche. Daarnaast wordt een helpdesk ingericht waar werkgevers en werknemers terecht kunnen met vragen over de combinatie van werk en zorg.

WZW Arnhem (RegioPlus Zorg en Welzijn)

Deze werkgeversvereniging ondersteunt organisaties in zorg en welzijn met een ontwikkeltraject gericht op veerkracht. Werkgevers krijgen concrete handvatten om een veilige werkcultuur te creëren, waarin zorgprofessionals zich uitgenodigd voelen om hun mantelzorgsituatie bespreekbaar te maken. Tegelijkertijd leren werkgevers hoe zij professionals kunnen ondersteunen in het versterken van

hun eigen veerkracht. Zo ontstaat ruimte voor duurzame inzetbaarheid en een betere balans tussen werk en zorg.

[Lees het online artikel >](#)

Woningcorporaties

Binnen deze sector wordt het thema actief ondersteund door Flow, het ontwikkelfonds voor de branche. Via een themapagina krijgen werkgevers en medewerkers toegang tot informatie en praktische hulpmiddelen. Daarnaast ontwikkelde een regionaal HR-netwerk een aanpak voor mantelzorgvriendelijk beleid, waarmee organisaties handvatten krijgen om het onderwerp structureel te agenderen.

[Lees het online artikel >](#)

Sociaal Fonds Mobiliteit (taxi-branche)

In de taxibranche is met behulp van de Werk&Mantelzorg Monitor onderzocht hoe werk en mantelzorg samenkomen in de praktijk. Dit leverde verrassende inzichten op, zoals het relatief hoge aandeel mannelijke mantelzorgers in deze 'mannenbranche'. De uitkomsten vormden de basis voor gerichte vervolgacties, waaronder workshops voor medewerkers en leidinggevenden. Organisaties binnen de branche kunnen de monitor bovendien kosteloos inzetten om inzicht te krijgen in hoe het thema leeft in hun eigen organisatie.

Primair onderwijs

Binnen het primair onderwijs is op landelijke schaal onderzoek gedaan naar de combinatie van werk en mantelzorg met behulp van de Werk&Mantelzorg Monitor. De resultaten worden breed gedeeld binnen de sector en zorgen voor agendering van het thema. Vervolgstappen richten zich op het ontwikkelen van concrete aanbevelingen en tools, en op het opzetten van een landelijke denktank om verdere stappen te versnellen.

[Lees het online artikel >](#)



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

Met dit document heb je een compleet overzicht in handen om mantelzorgvriendelijk werken binnen jouw branche vorm te geven. Je hebt inzicht gekregen hoe je organisaties kan ondersteunen om mantelzorgvriendelijk werkgeverschap te realiseren. De focus ligt daarbij op de impact van mantelzorg, de noodzakelijke voorbereidende stappen en de fasen die richting geven aan een structurele aanpak bij organisaties. Daarmee ligt er een stevige basis om verder te bouwen.

Van inzicht naar mantelzorgvriendelijk werkgeverschap

Mantelzorgvriendelijk werken is geen eenmalig project, maar een doorlopend proces dat meebeweegt met organisaties en de mensen die er werken. Iedere medewerker kan op elk moment mantelzorger worden, en iedere mantelzorgsituatie verandert in de tijd. Door aandacht te houden voor het thema binnen de branche, het gesprek open te blijven voeren en beleid actueel te houden, blijven organisaties medewerkers ondersteunen op een manier die past bij hun situatie én bij de organisatiedoelen.

Werk&Mantelzorg biedt daarnaast een breed scala aan tools, inspiratie en praktijkvoorbeelden die helpen om het thema levend te houden. Denk aan de monitor, de praatplaten, workshops, campagnes en de verhalen van werkgevers en medewerkers die laten zien hoe mantelzorgvriendelijk werken in de praktijk vorm krijgt. Deze hulpmiddelen kunnen organisaties ondersteunen om steeds nieuwe stappen te zetten en het onderwerp blijvend te verankeren.

Met de inzichten en handvatten uit dit document kan je binnen de branche gericht verder. Door klein te beginnen, samen te werken met de juiste stakeholders en stap voor stap te bouwen aan bewustwording, beleid, vaardigheden en borging, groeit mantelzorgvriendelijk werken uit tot een vanzelfsprekend onderdeel van de organisatiecultuur. Zo creëer je bij organisaties een werkomgeving waarin medewerkers met mantelzorgtaken gezond, gemotiveerd en duurzaam inzetbaar blijven — en waarin de organisatie profiteert van betrokkenheid, duurzame inzetbaarheid van medewerkers en toekomstbestendigheid.

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 9

Fase 2.1 - Werkenmantelzorg monitor
Werkenmantelzorg monitor



Pagina 11

Fase 4.2 - Workshop voor HR
of leidinggevenden
Workshop voor leidinggevenden en/of HR



Pagina 9

Fase 2.4 - Introduceer een online
themapagina 'werk en mantelzorg'
Investeer in je medewerkers, maak...



Pagina 11

Fase 4.3 - MantelzorgWerkt!
MantelzorgWerkt!



Pagina 10

Fase 3.1 - Campagne 'Mantelzorg
is hier'
Campagne 'Mantelzorg is hier'



Pagina 11

Fase 4.4 - Animatievideo's
Korte animaties



Pagina 10

Fase 3.2 - Tips 'Dag van de Mantelzorg'
Dag van de Mantelzorg op 10 november



Pagina 11

Fase 4.5 - Praatplaat
Praatplaat



Pagina 10

Fase 3.3 - Jaarpublicatie
Werk&Mantelzorg
Jaarpublicatie werk en mantelzorg



Pagina 12

Fase 4.6 - Werkgeversprogramma
Werkgeversprogramma



Pagina 10

Fase 3.4 - Videoportretten
Videoportretten



Pagina 12

Fase 4.7 - Wegwijzer voor werkende
mantelzorgers
Wegwijzer



Pagina 10

Fase 3.5 - Hackathon
Werk&Mantelzorg Hackathon



Pagina 12

Fase 4.8 - Online Toolkit
Online toolkit



Pagina 10

Fase 3.6 - Businesscase
Businesscase



Pagina 13

ROM Metalektro
Lees het online artikel >



Pagina 13

WZW Arnhem (RegioPlus Zorg
en Welzijn)

Lees het online artikel >



Pagina 13

Woningcorporaties

Lees het online artikel >



Pagina 13

Primair onderwijs

Lees het online artikel >



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