

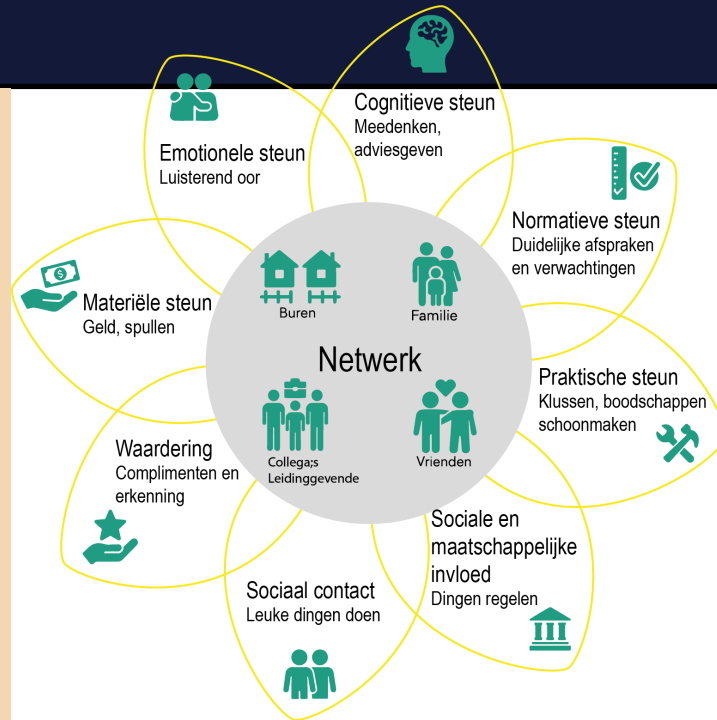
Samenwerkingskracht Mantelzorgers

Focusgroepen, straatonderzoek & co-creatie

Anne Pasman, Maran Lamberts, december 2025

Dit document laat kort de aanpak en resultaten zien van het tweede gedeelte van het project samenwerkingskracht Mantelzorg. Dit is een project dat is uitgevoerd in een samenwerking tussen Twentse Koers, Saxion Hogeschool Lectoraten: Industrial Design, Social Work en Smart Health en Universiteit Twente en gesubsidieerd door Regio Deal Twente. Het project wordt ondersteund door een koersgroep bestaande uit medewerkers van verschillende mantelzorgvriendelijke organisaties en werkvelden.

In het eerste deel van het project is met behulp van een vragenlijst in kaart gebracht hoe mantelzorg er voor verschillende mantelzorgers uitziet, hoeveel druk zij ervaren, en aan welke vormen van ondersteuning zij behoefte hebben binnen verschillende soorten netwerken (figuur 1). Dit is uitgediept in interviews met werkende mantelzorgers en leidinggevendenden. De resultaten hiervan zijn te vinden in Rapportage 'Samenwerkingskracht Mantelzorgers: Een ontwerpend Onderzoek – Vragenlijst en interviewstudie' In figuur 2 staat een schematisch overzicht met welke steun de mantelzorger wil ontvangen en welke steun de werkgever wilt geven.



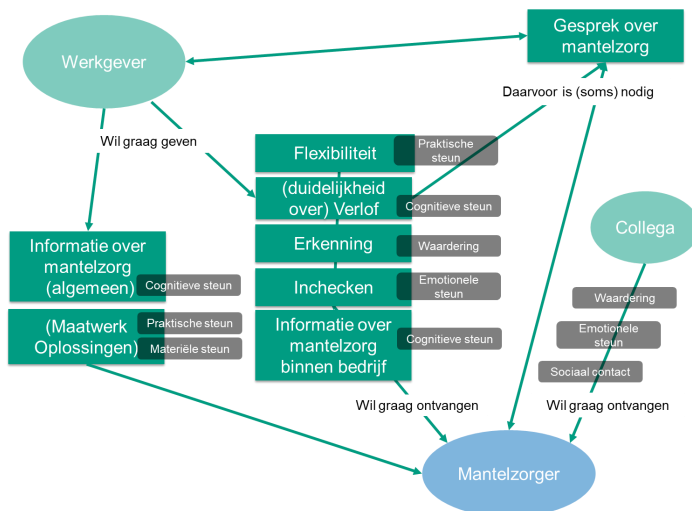
Figuur 1. 8 functies van een ondersteunend netwerk (Hendrix & Konings 2018)

Dit resultaat is de basis voor het tweede deel van het project. Om deze fase richting te geven zijn de uitkomsten van het onderzoek omgezet naar een probleemstelling die centraal zal staan in de volgende fasen. Deze probleemstelling luidt als volgt:

Hoe kan het bewustzijn op de functies van een ondersteunend netwerk (specifiek: waardering, cognitieve steun en emotionele steun) van een werkende mantelzorger versterkt worden om het mantelzorg potentieel optimaal te benutten?

Deze onderzoeksvraag is gericht op het perspectief van de werkende mantelzorger, werkgever, collega.

Hierbij gaan we in op: Bewustzijn huidige situatie, bewustzijn mogelijkheden steun en rollen en verantwoordelijkheden.



Figuur 2. Schematisch overzicht van de soort ondersteuning die de mantelzorger wil ontvangen en een werkgever wil bieden.

In het tweede deel van het onderzoek hebben we stap voor stap toegewerkt naar een mogelijke oplossing bij de probleemstelling. De probleemstelling is verder uitgediept in focusgroepen waarin de randvoorwaarden voor een nieuwe oplossing zijn verzameld. Bij deze focusgroepen waren werkende mantelzorgers, leidinggevendenden en collega's. Om een breder perspectief te verkrijgen, zijn er daarnaast straatinterviews afgenomen met zowel mantelzorgers als mensen die niet direct met mantelzorg te maken hebben. Op straat is er gevraagd hoe en of organisaties mantelzorgers moeten ondersteunen en hoe het bewustzijn over mantelzorg vergroot kan worden. Op basis van deze resultaten zijn de randvoorwaarden voor de oplossingsrichtingen opgesteld. Deze zijn voorgelegd aan de koersgroep en verder doorontwikkeld tijdens een co-creatiesessie met werkende mantelzorgers, mantelzorgondersteuners en leidinggevendenden. Aanvullend is er een overzicht verzameld van bestaande tools en interventies die nu al beschikbaar zijn voor mantelzorgers (Op te vragen via Lectoraat Social Work van Saxion Hogeschool).

Het onderzoek resulteerde in een interactief document (Mantelzorg Maatwerkbbox) met een maatwerkmodel en een advies, waarmee organisaties de oplossing verder kunnen ontwikkelen en toepassen binnen hun eigen context. In de Maatwerkbbox staat ook uitgebreider het advies wat is samengesteld op basis van de resultaten van deze fase.

Doel: Ophalen van de randvoorwaarden voor het ondersteunen van werkende mantelzorgers in de werkomgeving verdiepend op de probleemstelling.

Scope: Werkende mantelzorger, die zorgt voor een naaste die 65+ is. Focus op ondersteuning vanuit de werkomgeving.

Opzet: Er zijn twee sessies georganiseerd met 7 en 8 deelnemers. De deelnemers waren voornamelijk werkende mantelzorgers (15), mantelzorger & leidinggevende (3) en collega zonder mantelzorg ervaring (1). Tijdens de sessie is er gebruikgemaakt van twee verschillende scenario's (figuur 1). Met dit scenario is zijn de gesprekken meer gekaderd en minder persoonlijk. De deelnemers hebben ieder een werkpakket gekregen met vellen met de vragen en schema's die ze tijdens de sessie invullen.

1. Positief waarden & inleven scenario

De deelnemers kregen ieder een set waarde kaarten. Ze zijn in twee stappen gevraagd waardes te zoeken bij de volgende vragen:

Welke waarden zijn relevant voor Sanne in relatie tot mantelzorg? Of Waarom is het verlenen van mantelzorg belangrijk voor haar?

Welke waarden zijn belangrijk relevant voor Sanne in relatie tot haar werk? Of wat is belangrijk voor Sanne in haar werkleven?

Na dat ze deze kaarten hebben neergelegd kijken we naar de balans en wordt met oog op deze waarde gesproken over:

Wanneer, of waarom zal Sanne's werk-mantelzorg-privé uit balans zijn?

Door deze oefening keken we vanuit een positief oogpunt en hebben de deelnemers ingeleefd in het scenario.

2. Netwerk en ervaren drempels

Uit de vragenlijst en interviews is er al naar voren gekomen aan welk type ondersteuning de mantelzorgers voornamelijk behoefte hebben in welke vorm ze dit graag zien (figuur 4). Elk duo heeft een vorm van ondersteuning gekregen en met behulp van inspiratie vragen de volgende vraag besproken:

Welke drempels zijn er voor het uitvoeren van deze soorten ondersteuning?

3. Interventies en bewustzijn

Ieder duo heeft een bestaande interventie gekregen. De interventies zijn verdeeld op het type bewustzijn dat ze ondersteunen. Aan de hand van de interventies is besproken:

Wat werkt er NIET aan deze oplossing voor Sanne?

En vervolgens:

Hoe kan de oplossing of de context worden aangepast zodat de oplossing wél werkt?

4. Ideale werkomgeving

De resultaten van de vorige opdrachten werden samengevoegd tot de ideale werkomgeving. Iedere deelnemer werd gevraagd de ideale werkomgeving te maken, met waar ze behoefte aan hebben: In de online bedrijfsomgeving, in de fysieke omgeving, in gesprek met hun leidinggevende, tijdens de koffie/lunch, op de werkvloer met andere collega's, andere collega's binnen het bedrijf en van algemene online en offline tools of platformen.

"Zij was er altijd voor mij, nu ben ik er voor haar"

Sanne (43)

Alleenstaand met 2 kinderen (14 & 16 jaar)
Woonachtig in Enschede

Naaste

Haar moeder (83), met beginnende dementie, alleenwonend in Hengelo. 15 minuten met de auto. Naast Sanne, heeft ze nog een zoon die langskomt en heeft ze goed contact met de buurt.

Zorgtaken

Periode: Ze helpt haar moeder al 1,5 jaar, mantelzorg taken nemen langzaam toe.
Taken: Ze helpt met medicatie, administratie, emotionele steun en afspraken met artsen.

Bedrijf

Baan: Verpleegkundige ZGT Almelo
Reistijd: 25 minuten met de auto.
Flexibiliteit: Ze heeft wisselende diensten en beperkte invloed op eigen rooster.
Organisatie: Hiërarchische en bureaucratische organisatie, vooral bij rooster en verlof.

Team

Collega's: Een goede vriendschappelijke band met 2 collega's maar ze werkt in verschillende teams.
Leidinggevende: Haar leidinggevende is erg betrokken en spreekt haar elke week.

Figuur 3. Scenario A. Dit is de informatie gegeven aan de deelnemers. Scenario B richt zich op een ICT'er die hybride werkt met 45 woon-werk reistijd en op 10 minuten afstand van haar naaste woont wie ze voornamelijk helpt door te koken en in te checken

Soorten ondersteuning

Emotionele steun

Vorm van ondersteuning

Leidinggevende vraagt actief hoe het gaat, biedt een luisterend oor en denkt mee

Waardering

Erkenning en waardering

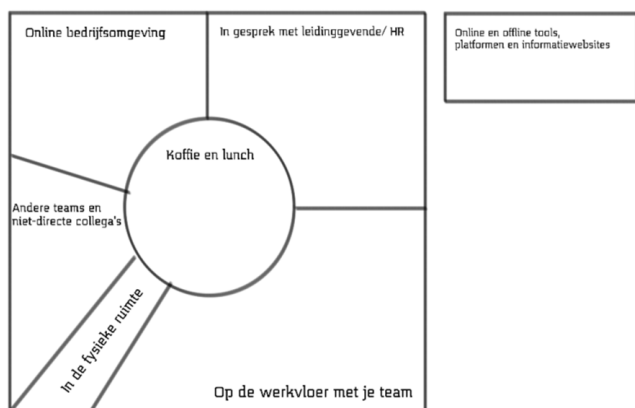
Cognitieve steun

Duidelijkheid over verlof en andere mogelijkheden binnen de organisatie

Praktische steun

Flexibiliteit

Figuur 4. Ondersteuning: Uit de vragenlijst en interviews is voortgekomen dat werkende mantelzorgers voornamelijk behoefte hebben aan deze soorten en vormen van ondersteuning.



Figuur 5. Ideale werkomgeving: Eenvoudige versie van invulblad voor ideale werkomgeving.

Verantwoordelijkheid, helpen en liefde zijn belangrijke waarden voor mantelzorgers. Maar dit heeft ook invloed op waarom ze uit balans kunnen raken. Want door te hoge verantwoordelijkheid stellen ze soms geen goede grenzen en vragen ze niet om hulp. Daarnaast zijn onvoldoende flexibiliteit, tijd en open gesprek met leidinggevende en het gevoel van altijd aan staan redenen waarom mantelzorgers uit balans kunnen raken. In het woordweb komen de opgeschreven woorden terug. De grootte representeert hoe vaak het woord opgeschreven is.



3

2. Netwerk en ervaren drempels

De deelnemers stemden in met de eerder gevonden soorten ondersteuning en de gewenste vorm ervan.

Flexibiliteit: De meest benadrukte drempel voor flexibiliteit is je type functie en of daar vaste diensten bij horen. Daar is alsnog voor nodig dat er **goede afspraken** worden gemaakt over wat er eventueel wél mogelijk is. Hiervoor moet de mantelzorger **initiatief** nemen. Het initiatief nemen van de mantelzorgers wordt positief beïnvloed door **algemene bewustzijn** mantelzorg binnen de organisatie, maar wordt belemmerd omdat de mantelzorger zich **kwetsbaar** voelt en hiervoor haar privé situatie moet delen.

Gesprek openen: Het doel van het gesprek is **begrip** krijgen en dat de leidinggevende kan **meedenken**. Mantelzorgers geven aan dat dit minder van belang is als ze flexibiliteit hebben en goede steun vanuit collega's ervaren. Voor een goed en tijdig gesprek moet er een **veilige omgeving** zijn en **bewustzijn** bij de mantelzorger en de leidinggevende over hun **verantwoordelijkheid**. De **houding** van de leidinggevende (benaderbaar, begrip) en van de mantelzorger (**open** om hun situatie te delen, **bewustzijn eigen situatie**) hebben hier sterk invloed op. Mantelzorgers geven aan dat ze een grote **afhankelijkheid** van hun leidinggevende ervaren. Barrières zijn de **emotionele lading** van het gesprek, werkdruk bij organisatie en **slechte ervaringen**.

(Duidelijkheid) over verlof. De mantelzorger en leidinggevende willen graag **duidelijk informatie** op een **toegankelijke** plek. Maar de mantelzorger wil ook graag **maatwerk** omdat elke situatie anders is, en heeft weinig mentale ruimte om zelf veel uit te zoeken. Hierdoor ontstaat er een tegenstrijdigheid tussen maatwerk en CAO. Voor maatwerk is CAO vaak te star, maar door de CAO kunnen mogelijkheden duidelijk worden vastgelegd en gecommuniceerd. Daarnaast kan maatwerk alleen goed geboden worden als er een **cultuur is van vertrouwen** en **wederkerigheid** en er genoeg **kennis** binnen de organisatie is over mantelzorg. Helaas ervaren mantelzorgers hierin hoge **afhankelijkheid van hun leidinggevende**.

Erkenning en waardering. De mantelzorger wil graag erkenning, waardering. Zodat ze weten dat hun werkomgeving begrip heeft. Ze waarderen het als mensen een **luisterend oor** bieden, open zijn, niet oordelen en dat ze kunnen praten over mantelzorg in een veilige en vertrouwde omgeving. Dit kan belemmerd worden door onwetendheid over mantelzorg, de **bedrijfscultuur** maar vooral ook doordat de mantelzorg zelf niet haar situatie deelt. Zij zullen dit niet delen, omdat ze te laat door hebben dat de emmer vol zit, ze vinden het zelf lastig te bepalen wat ze nodig hebben, het een emotioneel onderwerp is of omdat werk juist een plek is waar ze even geen mantelzorger zijn.

3. Interventies en bewustzijn

De deelnemende mantelzorgers gaven aan niet bekend te zijn met bestaande tools, websites en op platformen die mantelzorgers ondersteunen. Vooral omdat ze **weinig tijd** en **mentale ruimte** hebben om dit uit te zoeken, en informatie vaak **te algemeen** is en niet specifiek toepasbaar is voor hun situatie. Er zijn ook overlappende negatieve aspecten genoemd: Voelt te veel als **huiswerk**, mantelzorger wordt als **probleem neergezet**, kost te veel, is te algemeen en komt over als een **beleidsoplossing**. Ze waren positief over interventies die duidelijk **een doel** hebben, **flexibel** in te zetten zijn voor hun situatie, **persoonlijke aanpak** bevorderen en handvaten geven aan mantelzorgers en leidinggevende om het gesprek te beginnen (checklist, praatplaat, toolkit). Opvallend is dat er werd genoemd dat in een gesprek niet teveel naar dé oplossing gewerkt moet, maar dat **erkenning** en **frequentie** belangrijker is. Het is een uitdaging via welke route en met welke frequentie deze het best bij de werknemer of leidinggevende kan komen.

4. Ideale werkomgeving

Online bedrijfsomgeving. Moet vooral ingezet worden om laagdrempelig en toegankelijk informatie zijn over mantelzorg en beleid aan te bieden. Aanvullende functies: Verhogen zichtbaarheid over mantelzorg, mantelzorgers in contact te brengen met elkaar en handvaten en scholing aan te bieden.

Fysieke ruimtes: Vooral rustplekken om te werken, en algemene zichtbaarheid van mantelzorg (zoals posters).

Algemeen in de organisatie: Een open cultuur van begrip, rechtvaardigheid en gelijk behandelen bij verschillende situaties en toegankelijke kennis en richtlijnen over mantelzorg.

Tijdens koffie/lunch. Een open cultuur waarin er begrip is voor neven zorgtaken. Maar vooral ook balans (het moet niet altijd over mantelzorg gaan) en plezier.

Collega's: Hier is expliciet gezegd dat dit niet de plek is om met mantelzorg bezig te zijn. Het moet op de juiste momenten bespreekbaar zijn. Verder is vooral flexibiliteit, sociaal contact en collegialiteit belangrijk.

Leidinggevende: Dat deze een actief ondersteunt en een veilige omgeving creëert en periodiek incheckt. Verder is vooral duidelijkheid, individuele benadering, erkenning, aandacht en begrip en vrijheid en flexibiliteit nodig. Dit kan ondersteunt worden door handvaten.



Onderzoek op straat

Opzet en resultaten

Doel: Deelnemers die reageren op een oproep voor een focusgroep over mantelzorg zijn al actief bezig met mantelzorg of vinden dit belangrijk. Maar als je de mantelzorger breed wilt ondersteunen in de werkcontext moet je ook de collega's en leidinggevende die niet direct met mantelzorg bezig zijn betrekken. Om dit breder beeld op te halen zijn we de straat in gesprek gegaan met voorbijgangers. Hierin hebben we opgehaald hoe niet-mantelzorgers kijken naar mantelzorg ondersteuning in de werkcontext zijn we en zijn we verder ingegaan op het bewustzijn van

de huidige situatie en het bewustzijn van rollen en verantwoordelijkheden.

Opzet: Rond de lunch hebben we op de markt en bij de supermarkt in Enschede en Losser gestaan om deze vragen op te halen. Voorbijgangers zijn aangesproken en gevraagd om met magneten en tekst de vragen te beantwoorden. Er is bij de magneten onderscheid gemaakt tussen mantelzorgers (groen) en niet-mantelzorgers (wit) (n=49).



Wanneer is iemand een mantelzorger?

- a. Als iemand structureel een naaste helpt naast zijn/haar gewone werk
- b. Als een naaste afhankelijk is van zijn/haar hulp
- c. Alleen als het zoveel tijd kost dat iemand zelf in de knel komt
- d. Alleen als iemand bijna alle zorg moet overnemen
- e. Weet ik niet

Kies je kleur & plak je magneet!
• = geen mantelzorger
• = wel mantelzorger

Wanneer moet iemand op het werk vertellen dat hij/zij mantelzorger is?

- a. Als het begrip of steun kan opleveren
- b. Wanneer de werk-privé balans niet meer optimaal is
- c. Alleen als iemand ernaar vraagt
- d. Dat zou je beter niet kunnen delen
- e. Alleen met collega's of leidinggevenden die je vertrouwt

Moet er rekening gehouden worden met mantelzorgers op de werkvloer?

- a. Ja, met flexibele werktijden of verlof
- b. Ja, door taken of werkdruk tijdelijk aan te passen
- c. Misschien, zolang het niet ten koste gaat van anderen
- d. Nee, dat is de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer
- e. Nee, werk en privé moeten gescheiden blijven



Twijfel & weerstand Een deel van de mensen reageert sceptisch of kritisch. Signalen: "Een tv-campagne heeft geen zin."; "Maak het niet een probleem voor werkgevers."; "Dit gaat nooit lukken." Uit de gesprekken bleek er een behoefte aan eerlijke communicatie, realistische oplossingen en herkenbare voorbeelden.

Waardering & erkenning: Mensen vinden dat mantelzorg meer erkenning verdient, zowel maatschappelijk als binnen organisaties. Ideeën: Mantelzorg een duidelijkere status geven (vergelijkbaar met de erkenning van kraamverlof). Belang van mantelzorg expliciet benoemen, inclusief het maatschappelijke effect.

Communicatie & zichtbaarheid: Om bewustwording te vergroten moet mantelzorg zichtbaarder worden. Ideeën: Artikelen, verhalen en praktijkvoorbeelden publiceren; Mond-tot-mondreclame stimuleren; Flyers en campagnes inzetten (al zijn sommigen hier kritisch over); Organisatiebreed aandacht creëren voor mantelzorg.

Systeem & beleid: Veel mensen benadrukken dat mantelzorg geen puur individueel probleem is, maar een maatschappelijk en structureel vraagstuk. Ideeën: Meer financiële ondersteuning vanuit de overheid; Compensatie voor werkgevers; Aanpassing van cao's en sociale systemen; Structurele verankering in beleid en regelgeving.

Rol van leidinggevende Veel mensen geven steun voor mantelzorgers en het bewustzijn erover begint op de werkvloer en bij de leidinggevende. Ideeën: Leidinggevenden informeren en trainen over mantelzorg; Het voeren van structurele gesprekken; HR-tools ontwikkelen die mantelzorg ondersteunen en niet afhankelijk zijn van één leidinggevende; Meer begrip en steun organiseren binnen teams.

In de gesprekken tijdens het straatonderzoek zijn de volgende thema's met ideeën of oplossingen aar voren gekomen:

Ervaringsgericht bewustzijn: Mensen geven aan dat bewustwording het sterkst groeit door ervaren wat mantelzorg inhoudt. Ideeën: Meelopen of een korte "stage" als mantelzorger; Hypothetische gesprekken/situaties: "Stel dat jij mantelzorger zou zijn..."; Een spiegel voorhouden om empathie en begrip te vergroten.

Grenzen en eigen verantwoordelijkheid Mensen gaven aan dat de houding van zowel mantelzorgers als collega's een rol spelen in hoe werk en zorg te combineren zijn. Ideeën: Open en kwetsbaar communiceren; Mantelzorgers moeten hun eigen grenzen aangeven; Teams en organisaties moeten toegroeien naar een cultuur met meer onderling begrip.

Ondersteuning in werk, maar geen geld van de overheid dan gaat er nog minder geld naar de zorg

Druk wordt steeds groter voor mantelzorgers...

Meelopen/ stage

Situatie afhankelijk

Schrijf je idee op!

Gast college van mantelzorgers

Feest van de mantelzorg, voegt niet veel toe; wij gaan er niet heen want we voelen ons geen mantelzorger, het is familie

Begin bovenaan in organisatie; training dagen; wat kan goede steun voor mantelzorg jouw bedrijf opleveren + eigen werknemers laten spreken?

Maatschappelijke het effect van probleem benadrukken

Meer over praten in maatschappij

Meelopen met elkaar + tips geven

Zelf meemaken

Publiceren

Duidelijke grenzen aangeven vanuit werknemer

Het gaat pas leven als je ervaart

We komen er niet meer onderuit in de toekomst, dus er moet wel echt wat gebeuren....

Meer bekendheid

Dat gaat heel moeilijk worden....

Moet vanuit werkgever komen

Hoe kunnen we bewustzijn over mantelzorg op de werkvloer vergroten?

Tools voor HR of leidinggevende om hulp te kunnen bieden

Structureel gesprekken voeren: "hoe gaat het met je" Hoeft niet altijd alleen over mantelzorg, dat maakt het te zwaar.

Mensen die geen begrip hebben, moeten eigenlijk ervaren

Spiegel voorhouden, mensen laten ervaren

Belang van mantelzorg meer onder de aandacht brengen, mantelzorg verkopen!

Leidinggevende informeren

Dit gaat nooit lukken... Niemand heeft meer begrip voor elkaar tegenwoordig!

We moeten mensen opvoeden, erop wijzen meer begrip voor elkaar te hebben, ipv altijd maar met zichzelf bezig zijn

Makkelijker om steun automatisch te maken, bijv. in CAO

Eigen verantwoordelijkheid van mantelzorger om open te zijn

Voor kleine bedrijven is het wel echt lastiger, want daar kun je niet altijd flexibel zijn

Informatie stends bij bedrijven, niet iedereen leest meer tegenwoordig



Belangrijke om te laten ervaren, maar hoe?

Flyers

Leidinggevende informeren

Ook voor studenten op school!

Schrijf je idee op!

Ga het gesprek aan en durf open te zijn!

Te veel druk op werkende mantelzorgers waardoor het nu ook probleem wordt voor werkgevers

Mantelzorg is topsport (met liefde)

artikelen delen, maar niet teveel, dan krijgen mensen afkeer

Mond op mond reclame

Vragen stellen

Niet nodig het is eigen keuze dus eigen verantwoordelijkheid

TV campagne heeft geen zin!

Overheidsprobleem, meer geld nodig voor zorg

Wees zelf open, en vooral kwetsbaar!

Als ze in hetzelfde schuitje zitten

Mantelzorgverlof regelen net als kraamverlof

Thuiszorg, daar is al meer begrip

In commercieel bedrijf kom je niet weg met een gesprek, die willen regels en CAO's

Compensatie bedrijven? Iets wat niet geld is

Maak het niet nu probleem voor werkgevers, het kost bakken met geld

Hoe kunnen we bewustzijn over mantelzorg op de werkvloer vergroten?

Het is lastig, want persoonlijke, iedereen heeft andere behoeften

Verweven in sociaalsysteem: Kranten, huisaanhuus, jaargesprekken

Meer aandacht organisatie breed

Doe het zelf maar eens!

Studenten zorg opleiding koppelen aan een mantelzorger

Je werkt om geld te verdienen, niet om het te krijgen

Hulp voor werkgevers

Hypothetisch gesprek openen "hoe zou jij het doen?"

Meelopen, bijvoorbeeld als jaarlijks personeelsuitje

Afhankelijkheid leidinggevende wegnemen



Gewoon geen eikel zijn

Maak het tastbaar!

We moeten een cultuurs verandering door!

Kun je empathie er in rammen?

Maak bespreekbaar binnen Team: "wat leeft er binnen een team"

Meer in CAO meenemen in overeenkomst samen

Meer ruimte voor grote bedrijven, het is moeilijker voor kleine bedrijven



Focusgroep & straatonderzoek

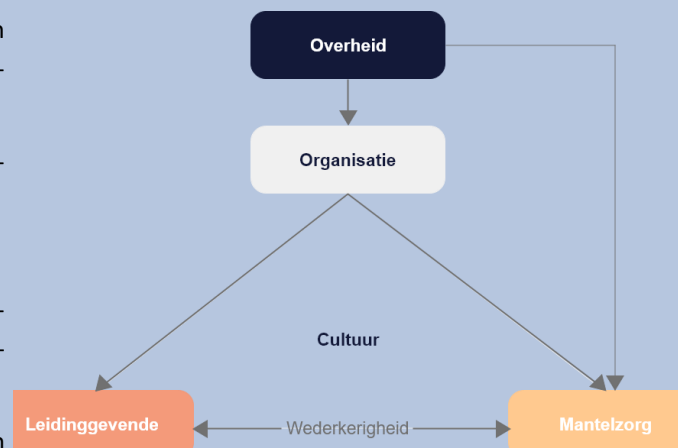
Model

De resultaten van de focusgroep zijn gethematiseerd en geanalyseerd en hieruit is, samen met de reacties op het straatonderzoek, het mantelzorgmaatwerkmodel opgesteld. Dit laat zien:

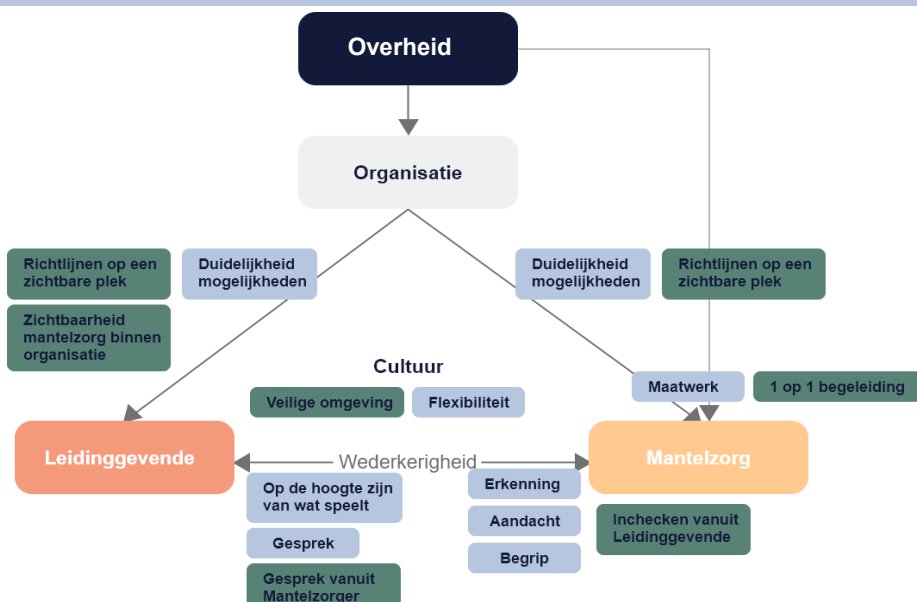
- Welke stakeholders invloed hebben op de situatie van werkende mantelzorgers;
- Welke behoeften, belemmeringen en benodigdheden er zijn;

Deze driehoek laat zien hoe een organisatie, de cultuur, een leidinggevende en een werkende mantelzorger samen bijdragen aan ondersteuning van werkende mantelzorgers.

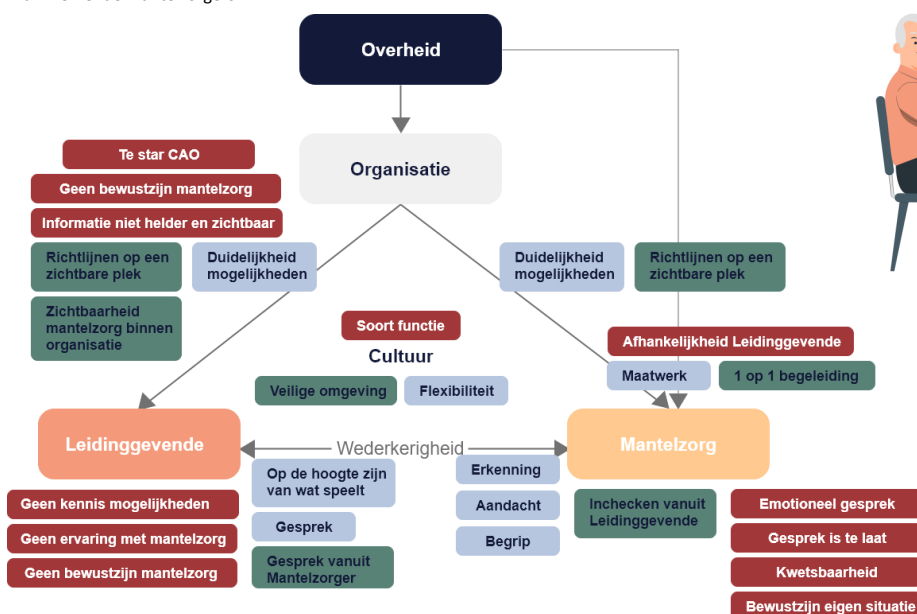
Deze is verder uitgewerkt en uitgelegd in de Mantelzorg Maatwerkbbox. In de volgende stap zijn er met co-creatie sessie oplossingen gezocht voor de verschillende onderdelen van het model.



Figuur 8. De overheid, organisatie, leidinggevende, de mantelzorger en de cultuur binnen het bedrijf staan met elkaar verbonden en hebben invloed op het onder-



Figuur 9. Behoeft (blauw) en benodigdheden (groen) vanuit de verschillende stakeholders voor goede ondersteuning van werkende mantelzorgers.



Figuur 10. Behoeft (blauw) en benodigdheden (groen) vanuit de verschillende stakeholders voor goede ondersteuning van werkende mantelzorgers. En toegevoegd de belemmeringen (rood) voor het bieden van deze benodigdheden en inspelen op de behoefte.

Focusgroep & straatonderzoek

Randvoorwaarden



Oplossing - doel

Drempel verlagen voor de werknemer om alles goed te regelen voor een goede balans vanuit werk.
Geen focus op "oplossingen", erkenning en empathie vanuit leidinggevende en bedrijf is belangrijker.
Afhankelijkheid van leidinggevende verlagen.
Ondersteuning en bewustzijn van leidinggevende verhogen.
Cultuur creëren waar er ruimte is voor vitaliteit en collega's elkaar helpen en bewustzijn en begrip voor ieders situatie.
Focus organisatie, mantelzorger én leidinggevende, niet alleen leidinggevende.
Focus op bewustzijn van omgeving voor mantelzorg algemeen, niet voor de specifieke situatie van een werknemer.
Faciliteert persoonlijke ervaring.

Oplossing

Moet niet als extra werk, huiswerk, zoekwerk voelen.
De mantelzorger moet niet centraal worden gezet als "probleem".
Het moet worden geïntroduceerd, als positief voor het bedrijf & positief voor de mantelzorger.
1 op 1 interactie heeft voorkeur op apps, websites etc.
Speelt in op verschillende karakters van mantelzorgers/ leidinggevende.
Minder vasthouden aan de term Mantelzorg, maar het breder trekken onder vitaliteit.
Zo vroeg mogelijk zichtbaar en de oplossing moet periodiek terugkomen, niet eenmalig.
Informatie die geboden wordt moet bedrijfsspecifiek zijn.
De oplossing moet focussen op een persoonlijke benadering, flexibel zijn en niet teveel een beleidsoplossing.

Verantwoordelijkheden en randvoorwaarden vanuit de werkende mantelzorger

Het is de verantwoordelijkheid van de mantelzorger om initiatief te nemen door het gesprek aan te gaan en afspraken te maken.
De werknemer is er verantwoordelijk voor dat hij/zij taken en verantwoordelijkheden goed worden uitgevoerd en concessies maakt wanneer dit niet mogelijk is.
Elke mantelzorger is anders, er moet ruimte zijn voor maatwerk.
Mantelzorger moet zich op werk ook "eigen persoon" voelen, en mantelzorg moeten kunnen los laten.
De mantelzorger moet ondersteunt worden in het zelf erkennen als het teveel wordt.
De mantelzorger moet op werk niet teveel geïdentificeerd worden aan mantelzorg. Er moet wel bewustzijn zijn van de situatie, maar het hoeft er niet de hele tijd over te gaan.

Verantwoordelijkheden en randvoorwaarden vanuit de leidinggevende

Leidinggevende moet zich bewust zijn en kennis hebben van de context van mantelzorg en welke impact dit kan hebben op werknemers.
De leidinggevende moet een benaderbaar en open houding hebben zodat de mantelzorger zich kwetsbaar durft op te stellen.
De leidinggevende moet om kunnen gaan met, en open staan voor emotionele gesprekken.
De leidinggevende heeft de verantwoordelijkheid om in te checken, en in de gaten te houden het wel goed gaat met de werknemer.
Mantelzorgers willen graag een luisterend oor, begrip en empathie van hun leidinggevende.

Verantwoordelijkheden en randvoorwaarden vanuit organisaties

Idealiter is er iemand binnen het bedrijf, met kennis van de mogelijkheden, die 1 op 1 in het gesprek de mogelijkheden doorspreekt met de mantelzorger.
De leidinggevende kan de persoon zijn die de mantelzorger ondersteunt, maar de werknemer moet niet afhankelijk zijn van de leidinggevende.
Het bedrijf is verantwoordelijk voor ondersteuning bieden voor mantelzorgers en dat het duidelijk is binnen het bedrijf wat de mogelijkheden zijn om de balans voor mantelzorgers te verbeteren.
Het bedrijf is er ook verantwoordelijk voor dat leidinggevende goed met de situatie kunnen omgaan.
Informatie over mogelijkheden binnen het bedrijf moeten zelfstandig en eenvoudig door de werknemer te vinden zijn.
Informatie over mantelzorg vanuit de organisatie moet organisatie specifiek zijn.
Informatie over de mogelijkheden van ondersteuning vanuit de organisatie moeten duidelijk en overzichtelijk zijn.

Cultuur

De mantelzorg moet zich erkent voelen in haar rol als mantelzorger binnen het bedrijf.
Er moet een interactie/ cultuur zijn van wederkerigheid. Vertrouwen in elkaar, elkaar helpen.
Om het gesprek te openen moet er een "safe space" zijn voor de werknemer.

Co-creatie

Opzet en resultaten

Doel: In overleg met de koersgroep is gekozen om een modulaire startpakket te ontwikkelen. Het pakket moet modulair zijn om meerdere doelgroepen te dienen (werkende mantelzorger, leidinggevende en organisatie), maar ook zodat het organisatie specifiek gemaakt kan worden en bestaande tools nu en in de toekomst geïntegreerd kunnen worden.

Opzet: Het startpakket is opgedeeld in meerdere modules (zie figuur 1). Per module zijn er door het onderzoeksteam ideeën gegenereerd en verzameld in een ideeën bingo. De deelnemers aan de co-creatie zijn per module gevraagd om ideeën die ze niet goed vinden door te kruisen, ideeën toe te voegen en aan te geven waarom ze dit hebben doorgekruist. Ten slotte zijn ze gevraagd met hun antwoorden een eigen startpakket samen te stellen.

Deelnemers: Twee sessies met 3 en 4 deelnemers. Daarvan zijn 5 mantelzorger, 3 werknemers van mantelzorg ondersteunende organisaties en 1 leidinggevende.

Resultaten

De co-creatiesessie bevestigde dat maatwerk, menselijke ondersteuning en structurele aandacht binnen de organisatie de sleutels zijn tot succesvolle mantelzorgondersteuning. Het startpakket zou geen verzameling losse middelen moeten zijn, maar een praktisch en persoonlijk instrument dat mantelzorg bespreekbaar maakt, ondersteuning biedt op maat en bijdraagt aan een veilige, open en zorgzame werkcultuur.

1. Vorm en zichtbaarheid

Een belangrijk inzicht was dat er sterke behoefte is aan maatwerk. Elke situatie en elke mantelzorger en juist ook elke organisatie is anders. Maatwerk en bewustzijn moet ingebed worden in de organisatie, dus er is niet voor alle organisaties één ideale oplossing.

Deelnemers gaven ook aan het wenselijk is dat dit maatwerk niet door een digitaal systeem geleverd kan worden, maar door een persoon binnen de organisatie, bijvoorbeeld een HR-medewerker of een interne “case manager” met specifieke kennis over mantelzorgondersteuning binnen de organisatie.

Een online omgeving werd wel wenselijk gevonden, mits deze enkel dient als informatie hub: een plek waar medewerkers eenvoudig kunnen vinden wat er binnen hun organisatie mogelijk is. Er was nadrukkelijk geen draagvlak voor chatbots of digitale adviesassistenten vanwege wens voor persoonlijke begeleiding.

Daarnaast werd het belang van een veilige werkomgeving

Figuur 16. Voorbeeld antwoordvel van de ideeënbingo met de reacties van de deelnemers



Figuur 15. Schematisch overzicht van de verschillende stakeholders en modules van het startpakket

sterk benadrukt. Daarmee werd bedoeld een omgeving waar mensen open durven te praten en voelen dat ze gehoord worden, niet alleen door leidinggevende maar ook binnen teams. Trainingen voor leidinggevers (en eventueel teams) werden genoemd als middel om bewustzijn over mantelzorg te versterken. Maar heeft als nadeel dat het tijd en geld vergt. Mantelzorg zou idealiter structureel onderdeel moeten zijn van het beleid en cultuur van organisaties, zodat vanaf de start van een medewerker dit al met medewerkers besproken moeten worden.

Een suggestie was om het thema te verbreden onder bredere paraplu's als duurzame inzetbaarheid of vitaliteit, zodat het vanzelfsprekend deel wordt van het gesprek.

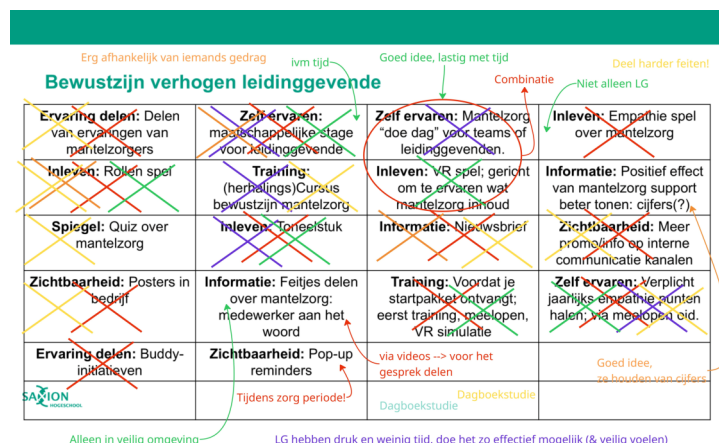
2. Verhogen bewustzijn leidinggevende

Er werd unaniem erkend dat bewustwording over wat mantelzorg is en de mogelijkheden om mantelzorgers goed te ondersteunen bij leidinggevers cruciaal is.

Effectieve manieren om dit te bevorderen zijn:

- het delen van harde cijfers en data over de impact van mantelzorg op werk;
- het delen van algemene (niet werknemers) verhalen van mantelzorgers via video; korte quizzen of cursussen om kennis te testen;
- het hebben van mantelzorg ambassadeurs;
- ervaringsgerichte werkvormen (zoals spellen, VR-simulaties of meelopen met mantelzorgers).

De ideeënbingo liet zien dat korte, concrete interventies de voorkeur krijgen boven lange of verplichte trainingen. Vrijwilligheid en flexibiliteit zijn essentieel, want de beschikbare tijd verschilt per persoon en per organisatie. Ook werd benadrukt dat maatwerk nodig is: waar de één genoeg heeft aan een korte video, wil een ander juist verdieping via training of ervaringsleren.



3. Faciliteren of ondersteuning van en dialoog

Het idee van een “case manager” bleef centraal staan: iemand binnen het bedrijf die op aanvraag kan meedenken, kennis heeft van alle regelingen en de brug kan slaan tussen werknemer en leidinggevende. Het werd als wenselijk gezien dat deze persoon dan ook taken kan overnemen en werkregelingen in gang zetten.

Andere suggesties die als positief ervaren werden:

- Informele gespreksvormen zoals wandelsessies of koffiedates om drempels te verlagen;
- Een jaarlijkse check-in of registratie van zorgtaken, vergelijkbaar met hoe nevenactiviteiten worden gevraagd, zodat HR mantelzorgers eerder kan signaleren;
- Tools die goede voorbereiding van het gesprek faciliteren.
- Fysieke zichtbaarheid creëren via posters of aandacht rond de “Dag van de Mantelzorg” (bijv. koffiemomenten, gesprekken, kleine bijeenkomsten);

De ideeënbingo benadrukte dat er geen universele aanpak is, de effectiviteit van gesprekken hangt sterk af van persoon, situatie en type organisatie. Een praatplaat of gesprekskaart kan helpen om het gesprek op gang te brengen, terwijl verplichte of digitale gespreksvormen (zoals chatbots) juist averechts kunnen werken vanwege de wens voor persoonlijke benadering. Ook werd het belang benadrukt van kennis over de verschillende fases van mantelzorg, omdat situaties plotseling kunnen veranderen. Dit werd als belangrijk ervaren om mee te nemen in de bewustwording over mantelzorg binnen organisaties.

4. Tools en communicatie

Voor het startpakket werd door ons geopperd om bestaande tools te integreren, deelnemers gaven aan dat een duidelijke voorselectie nodig is, zodat gebruikers niet verdwalen in een overvloed aan informatie. De voorkeur ging uit naar een

persoonlijk advies of een korte vragenlijst die leidt tot maatwerkadvies, eventueel ondersteund door HR of de “case manager” binnen bedrijf.

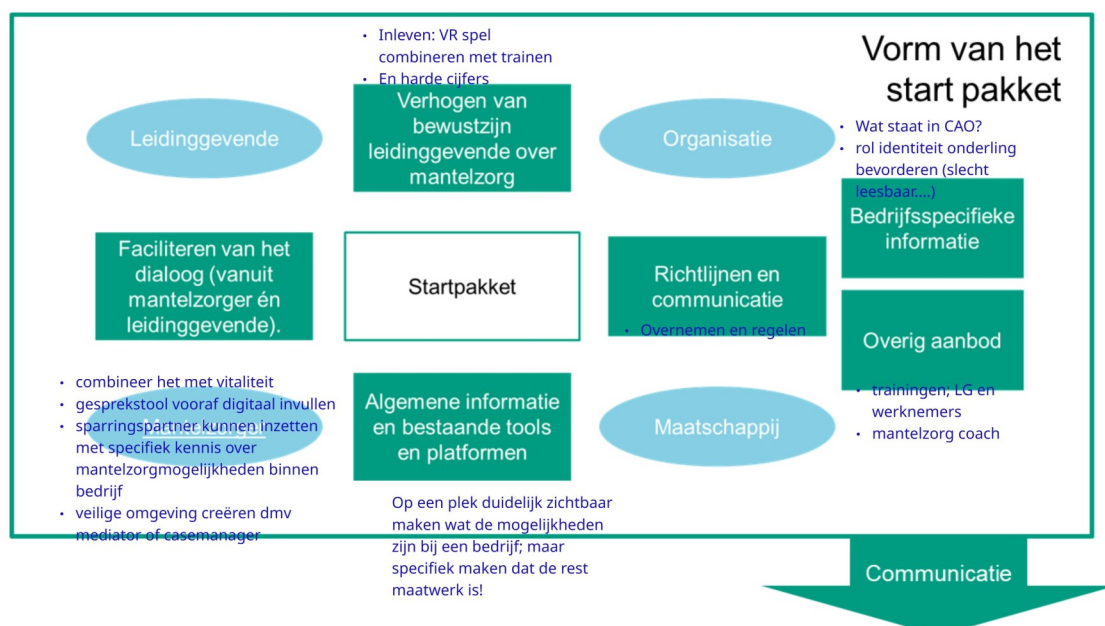
Digitale hulpmiddelen mogen ondersteunend zijn, maar niet leidend: deelnemers gaven de voorkeur aan persoonlijke begeleiding boven AI-tools of zoekmachines. Zo kan iemand die kennis heeft van het bedrijf en de mogelijkheden meedenken, dingen uitzoeken en helpen afspraken te maken.

Communicatie over het startpakket zou idealiter verlopen via: een case manager zelf, interne communicatiekanalen zoals nieuwsbrieven of intranet (hoewel mensen zich wel afvragen hoe goed dit gelezen wordt), en fysieke zichtbaarheid op de werkvloer.

Belangrijk: het startpakket moet zich uitsluitend richten op ondersteuning binnen het werk, niet op de zorgtaken zelf. Deelnemers gaven aan dat zorginhoudelijke begeleiding thuis hoort bij externe zorgorganisaties.

Mantelzorg Maatwerkbox

De resultaten van de co-creatie sessie laten zien dat er een sterke behoefte is aan maatwerk, persoonlijke begeleiding en dat kennis en bewustzijn rondom mantelzorg ingebed moet worden in de organisatie. Dit is zo bedrijfsspecifiek dat er geen oplossing is die direct door verschillende bedrijven kan worden geïmplementeerd. Als tussenoplossing hebben we het Mantelzorg Maatwerkbox ontwikkeld. Hierin is het maatwerkmodel uitgebreid met oplossingen vanuit de co-creatie sessie. In de Maatwerkbox wordt het uitgebreide model gecombineerd met het advies organisaties op een goede en prettige manier mantelzorgers kunnen ondersteunen. Idealiter is er iemand binnen de organisatie die hiermee aan de slag gaat en mantelzorgers gaat ondersteunen. Als dit niet mogelijk is, kunnen er ook alternatieve opgezet worden zoals een iemand vanuit een brancheorganisatie of een regionaal contactpunt of een digitale tool.



Figuur 17. Voorbeeldvel van een ingevuld startpakket met de resultaten van één deelnemer.

Bestaande tools

Mantelzorg Maatwerkbox

Er bestaan al veel websites en tools voor mantelzorgers en voor organisaties die mantelzorgers willen ondersteunen. Hieronder een lijst met (een deel) van de bestaande oplossingen die aanvullend, of als onderdeel van de Mantelzorg Maatwerkbox kunnen functioneren. De tools zijn geselecteerd als ze voldoen aan een van de volgende selectievoorwaarden:

- Focus op mantelzorg in de werkcontext.
- Focus op verhogen van bewustzijn binnen organisaties.
- Focus op het verhogen van bewustzijn en kennis van leidinggevende.

Informatie websites en platformen	Type	Beschrijving	Link
MantelzorgNL Pro	Kennisplatform	Informatie en tools voor gemeenten en werkgevers om mantelzorg te ondersteunen.	https://www.mantelzorg.nl/pro
Toolkit mantelzorg-vriendelijk werkgeverschap (MVT Arnhem)	Toolkit van een	Handvatten en links voor werkgevers om mantelzorgende medewerkers te ondersteunen.	https://www.mvtarnhem.nl/toolkit
Werk en Mantelzorg	Stichting, informatieplatform	Kennisbank, praktijkverhalen en tools voor het combineren van werk en mantelzorg. Gefocust op de mantelzorger en de organisaties	https://www.werkenmantelzorg.nl/ https:// leidinggeven- den.werkenmantelzorg.n; https://www.fello.nl/ mantelzorgbeleid https://www.mantelzorgpower.nl/
Fello.nl	Bedrijf	Website met informatie tools tips en 1 op 1 begeleiding voor zowel mantelzorgers als werkgevers	https://www.fello.nl/ mantelzorgbeleid https://www.mantelzorgpower.nl/
M2power platform	Platform	Online platform ('Mantelzorg-power') voor werkende mantelzorgers: info, inspiratie, tests. Ook bruikbaar voor werkgevers.	https://www.mantelzorgpower.nl/
CZ – Mantelzorg-toolkit	Toolkit	Praktische toolkit voor HR/leidinggevenden over mantelzorgers in het werk: gesprekstip-s, verlofregeelingen, overbelasting herkennen. (	https://www.cz.nl/zakelijk/ gezondheidstemas/mantelzorg/ mantelzorgtoolkit
Flowweb – Artikel & video's "Werk & Mantelzorg"	Media/Tool	Artikelen en video's ter bewustwording en gespreksstimulans voor organisaties omtrent werk & mantelzorg.	https://www.flowweb.nl/werk- mantelzorg
Punt Welzijn – Informatie & advies voor werkgevers	Dienst/Toolkit	Regionale welzijnsorganisatie met toolbox & adviesgesprekken voor werkgevers over werkende mantelzorgers.	https://www.puntwelzijn.nl/voor- wie/mantelzorg-2025/ik-ben-een- mantelzorger/mantelzorg- praktisch/informatie-voor- werkgevers/
Wij Techniek – sectornetwerk	Voorlichtingspagina/Toolkit	Technieksector-toolkit: informatie voor werkgevers over werkende mantelzorgers en advies om het gesprek te voeren.	https://www.wij-techniek.nl/goed- werkgeverschap/werkgever- leidinggevende/mantelzorg
Nationale Nederlanden – platform Zorggenoot	Platform / Service	Voor werkgevers en mantelzorgers: tips, oplossingen, hulplijn. Richt zich op combinatie werk & mantelzorg. (InFinance) Online platform + dashboard hulplijn en workshops	https://www.zorggenoot.nl/voor- organisaties/werkgevers

Bestaande tools

Mantelzorg Maatwerkbox

Bewustwording campagne of activiteit	Type	Beschrijving	Link
Erkenning 'Wij werken mantelzorgvriendelijk'	Service	Erkenning voor werkgevers met mantelzorgvriendelijk beleid.	https://www.werkenmantelzorg.nl/aan-de-slag/erkenning-aanvragen/
Dag van de mantelzorg	Campagne	Aandacht voor mantelzorg.	https://www.mantelzorg.nl/campagne/dagvandemantelzorg/
Voorstelling: Mag ik je kussen	Theatervoorstelling	Voorstelling over ouderenzorg	https://www.netwerkouderenachterhoek.nl/the/
Dan ben je mantelzorger	Campagne	Landelijke bewustwordingscampagne van MantelzorgNL: "Dan ben je mantelzorger". Gericht op mensen die zich niet (h) erkennen als mantelzorger. (mantelzorg.nl)	https://www.mantelzorg.nl/campagne/bewustwordingscampagne/
A+O Fonds Rijk – project "De werkende mantelzorger"	Podcasts en webinars op basis van onderzoek	Project van A+O Fonds Rijk & CNV: onderzoek + interventies (webinars, podcasts) voor werkende mantelzorgers en werkgevers. (Stichting A+O fonds Rijk)	https://www.aofondsrijk.nl/activiteit/de-werkende-mantelzorger/
Mantelzorg in de Metalektro	Sectorale campagne	Sector-campagne in de metalektro branche: aandacht voor mantelzorg in de werkcontext, met gratis webinars en pop-up events. (Mantelzorg Metalektro)	https://www.mantelzorgmetalektro.nl/campagne/
Werken&Mantelzorg (organisatie) – campagne Mantelzorg is hier	Campagne/Toolkit	Campagne gericht op werkvloer: fysieke materialen (kubussen, banners) om mantelzorg zichtbaar & bespreekbaar te maken in organisaties. (Werk&Mantelzorg)	https://www.werkenmantelzorg.nl/kennisbank/campagnemantelzorgishier/
O&O-fonds GGZ – Project "Mantelzorgen in de ggz"	Campagne/Project	Project & informatiecampagne in de geestelijke gezondheidszorg – aandacht voor werkende mantelzorgers in de branche. (O&O-fonds GGZ)	https://www.oofggz.nl/aanbod/mantelzorgen-in-de-ggz/
Malkander – Platform Platform Mantelzorg Ede	Regionaal platform	Regionaal initiatief: bijeenkomsten voor mantelzorgers én ondersteuning voor werkende mantelzorgers en werkgevers in de regio Ede. (Malkander)	https://www.malkander-edel.nl/mantelzorgers/voor-werkgevers-professionals-vrijwilligers/

Bestaande tools

Mantelzorg Maatwerkbbox

Hulpmiddelen	Type	Beschrijving	Link
Mantelzorgtest (CZ)	Digitale zelftest	Online test die mantelzorgers inzicht geeft in belasting en ondersteuning biedt.	https://icthealth.nl/nieuws/mantelzorgtest-na-pilot-mogelijk-landelijk-ingezet
MantelZorgen in de Praktijk (rivm)	Toolkit	Toolkit voor organisaties om mantelzorg op het werk te ondersteunen.	https://mantelzorgtest.nl/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.werkenmantelzorg.nl/wp-content/uploads/2024/09/Toolkit-Werken-aan-Mantelzorg_interactief-2.pdf
Praatplaat & Wandelkaart Werk&Mantelzorg	Tool / gesprekskaart	Tools om mantelzorg op werk bespreekbaar te maken in gesprek of wandeling.	https://www.werkenmantelzorg.nl/kennisbank/praatplaat/
Werk&Mantelzorg Monitor	Tool	Tool voor werkgevers: inzicht in hoe het thema werk en mantelzorg leeft binnen de organisatie.	https://www.werkenmantelzorg.nl/kennisbank/monitor/
Praat plaat mantelzorg UT	Gesprekskaart	Praatplaat om het gesprek te voeren over mantelzorg	https://www.rivm.nl/nieuws/steun-voor-werkende-mantelzorger-begint-met-gesprek-met-leidinggevende
Stichting van de Arbeid & Werk & Mantelzorg – Inspiratiedocument “Samen werkt het”	Publicatie/ Toolkit	Inspiratiedocument over combinatie werk & mantelzorg, met concrete voorbeelden.	https://www.rivm.nl/documenten/toolkit-participatieve-aanpak
Participatieve Aanpak werkende mantelzorgers	Methodiek + toolkit	Gespreksmethodiek voor werknemers en leidinggevenden, ontwikkeld vanuit promotieonderzoek.	https://mantelzorgpower.nl/modules/2
Checklist	Zelfhulp-cursus	Zelfhulpboek met oefeningen om werk en mantelzorg te combineren.	https://www.amc.nl/web/specialismen/coronel-instituut-voor-arbeid-en-gezondheid/coronel-instituut/zelfhulpcursus-werk-en-mantelzorg.htm
Werk & mantelzorg-checklist	Gesprekskaart	Praktische gesprekskaart en checklist voor werkgevers en HR om snel inzicht te krijgen in hoe mantelvriendelijk de organisatie is.	https://www.werkenmantelzorg.nl/kennisbank/checklist-voor-werkgevers/

1 op 1 begeleiding	Type	Beschrijving	Link
Mantelzorgmakelaar (BMZM)	Beroep en bijbehorende beroepsvereniging.	Ondersteuners van mantelzorgers op het gebied van zorg maar ook regelen van dingen voor werk.	https://www.bmzm.nl http://verkeersbureauzorg.nl/
Fello.nl	Bedrijf	Website met informatie tools tips en 1 op 1 begeleiding voor zowel mantelzorgers als werkgevers	https://www.fello.nl/mantelzorgbeleid
Loket gemeente			

Bijlage

Scenario's

"Zij was er altijd voor mij, nu ben ik er voor haar"

Sanne (43)

Alleenstaand met 2 kinderen (14 & 16 jaar)
Woonachtig in Enschede

Naaste

Haar moeder (83), met beginnende dementie, alleenwonend in Hengelo. 15 minuten met de auto. Naast Sanne, heeft ze nog een zoon die langskomt en heeft ze goed contact met de buurt.

Zorgtaken

Periode: Ze helpt haar moeder al 1,5 jaar, mantelzorg taken nemen langzaam toe.

Taken: Ze helpt met medicatie, administratie, emotionele steun en afspraken met artsen.

Bedrijf

Baan: Verpleegkundige ZGT Almelo

Reistijd: 25 minuten met de auto.

Flexibiliteit: Ze heeft wisselende diensten en beperkte invloed op eigen rooster.

Organisatie: Hiërarchische en bureaucratische organisatie, vooral bij rooster en verlof.

Team

Collega's: Een goede vriendschappelijke band met 2 collega's maar ze werkt in verschillende teams.

Leidinggevende: Haar leidinggevende is erg betrokken en spreekt haar elke week.

"Ze wil zo lang mogelijk thuis blijven wonen, dat gun ik haar ook"

Sanne (39)

Getrouwd, 1 kind (7 jaar)
Woonachtig in Tubbergen

Naaste

Schoonmoeder (75) met hartproblemen en beperkte energie. Woont alleen in Tubbergen, 10 minuten op de fiets. Haar dochter helpt met andere zaken

Zorgtaken

Periode: Ze helpt haar schoonmoeder sinds 6 maanden.

Taken: Ze kookt twee keer per week voor haar en ze gaat langs om in te checken of alles goed gaat.

Bedrijf

Baan: ICT bedrijf in Enschede.

Reistijd: 45 minuten met de auto.

Flexibiliteit: Werkt deels hybride, vaste vergadermomenten.

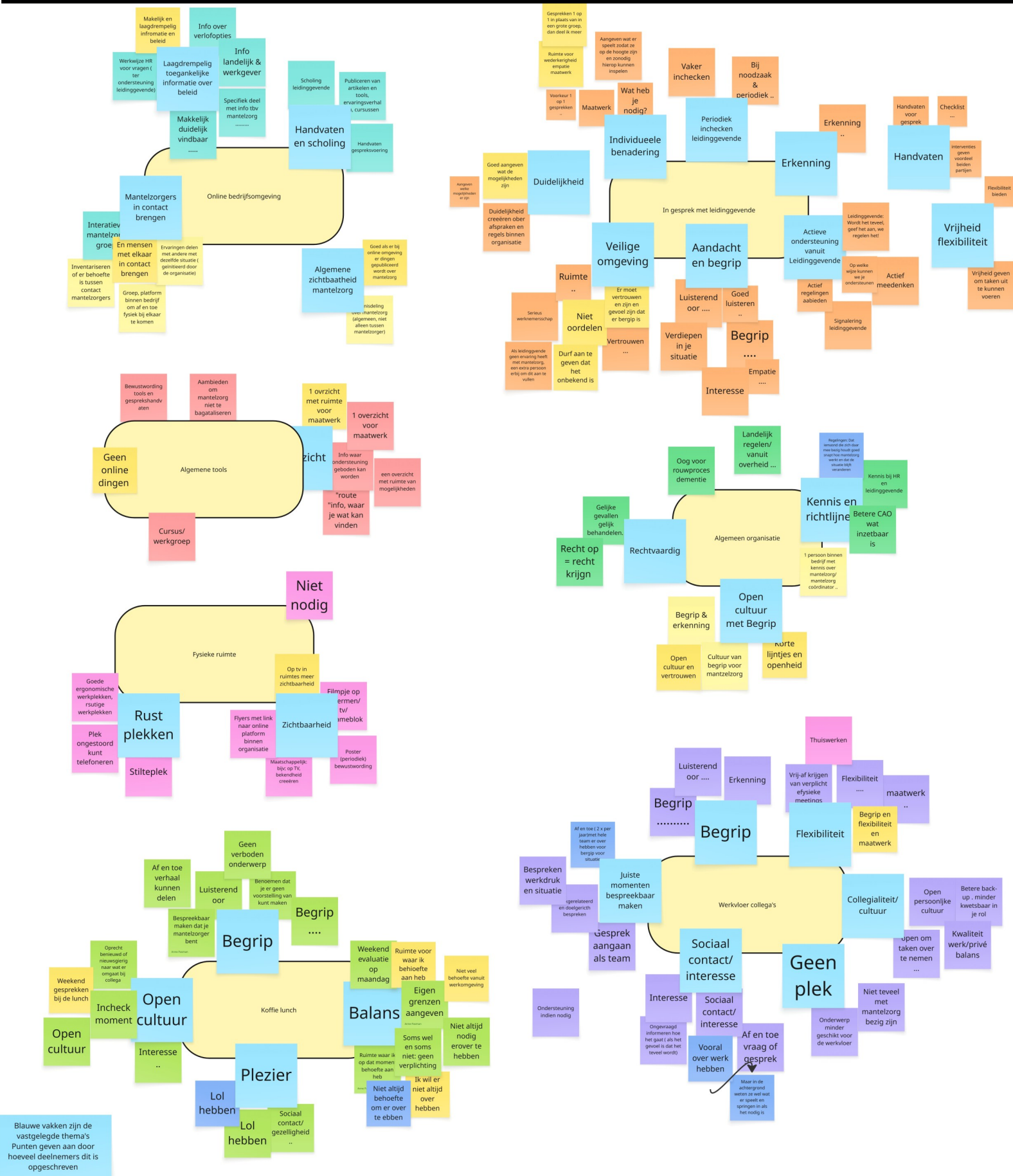
Organisatie: Platte organisatie, maar weinig ligt vast.

Team

Collega's: Ze werkt in een groot hecht team, maar collega's ervaren ook eigen druk.

Leidinggevende: Ze heeft een professionele band met haar leidinggevende, zij luistert wel maar voelt weinig ruimte voor echt aanpassingen.

Voor het volledige overzicht met reacties en de thematisering de focusgroep kan er toegang gevraagd worden tot de miro omgeving



Bijlage

Reacties co-creatie sessie

Communicatie van het startpakket

Verschilt per organisatie

Voorkeur! Interne communicatie omgevingen (intranet)	Fysiek in bedrijf (informatie boekjes/flyers/posters)	Openbare/landelijke campagnes
Bestaande mantelzorg organisaties	Sociale media	Fysieke plek; Mantelzorg helpdesk
In zorgcentra via zorgorganisaties van naaste	Voorkeur! Vanuit HR	Bedrijfsbeurzen
Digitale omgeving (nieuw)	Digitale omgeving (bestaande kanalen)	Fysieke flyers
Trainingen	Reminders	Via intern persoon (HR)
Via extern persoon	Kranten	Sociale media
Meegestuurd met periodieke gesprekken	Na aangeven "mantelzorger" in organisatie systeem	Jaarlijkse stands met gratis koffie bij de ingang
Ambassadeurs	Ambassadeurs intern	Op dag v/d mantelzorger

SAXION

Dialogo faciliteren voor leidinggevende

Gesprekstool: Voorbeeld vragen/gesprekken	Gesprekstraining	Triggers: Kletsstof	Gesprekstool: Spelvorm
Laagdrempelig: Gesprekknop: aanvraagknop om gesprek aan te vragen met werknemer	Triggers: Spinnenweb met onderwerpen	Gesprekstool: Praatplaat	Emotioneel gesprek: Praten over een fictief persona
Gesprekstool: Van te voren verwachtingen/doel uitvragen (enquête)	Laagdrempelig: Codewoord	Laagdrempelig: Koffie date/wandel gesprek	Laagdrempelig: Dating app; online omgeving om gesprekken aan te vragen; op date gaan
Laagdrempelig: Combineer met vitaliteit of duurzame inzetbaarheid gesprekken	Triggers: Reward system; leidinggevende krijgt punten per incheck gesprek	Gesprekstool: Mediator persoon kunnen aanvragen	Gesprekstool: Vragenlijst
Gesprekstool: Chatbot		Gesprekstool: Openingsvragen	

SAXION

Vorm van het startpakket/ zichtbaarheid

Quiz, verwijzen naar interventies en cursus
Voor in de praktijk, tijdens voorbereiden en tijdens gesprek

Website	App	Online Portal	Plug-in (AI) in huidige bedrijfssysteem zoals Microsoft Teams (Hetz de mantelzorger expert)
Checklist	Spellen-pakket	Fysieke kaarten	Campagne-pakket
Functie profiel (persoon)	Chatbot	Fysieke plek (stichting)	Flowchart/keuzebom
Casemanager			Adviesrapport
	combinatie van persoon, fysiek en online kan werken		

SAXION

Neem mee in beleid van organisatie, extra specialisatie op MZ

Bewustzijn verhogen leidinggevende

Ervaring delen: Delen van ervaringen van mantelzorgers	Zelf ervaren: maatschappelijke stage voor leidinggevende	Zelf ervaren: Mantelzorg "doe dag" voor teams of leidinggevenden.	Inleven: Empathie spel over mantelzorg
Inleven: Rollen spel	Training: (herhalings)cursus bewustzijn mantelzorg	Inleven: VR spel; gericht om te ervaren wat mantelzorg inhoud	Informatie: Positief effect van mantelzorg support beter tonen: cijfers(?)
Spiegel: Quiz over mantelzorg	Inleven: Toneelstuk	Informatie: Nieuwsbrief	Zichtbaarheid: Meer promo/info op interne communicatie kanalen
Zichtbaarheid: Posters in bedrijf	Informatie: Feitjes delen over mantelzorg; medewerker aan het woord	Training: Voordat je startpakket ontvangt; eerst training, meelopen, VR simulatie	Zelf ervaren: Verplicht jaarlijks empathie punten halen; via meelopen oid.
Ervaring delen: Buddy-initiatieven	Zichtbaarheid: Pop-up reminders	Informatie: via videos --> voor het gesprek delen	Goed idee, ze houden van cijfers

SAXION

Aleen in veilig omgeving

LG hebben druk en weinig tijd, doe het zo effectief mogelijk (& veilig voelen)

Bedrijfsspecifieke informatie & modulair

Wel tijdinvestering

Keuze pakket uit modules (zelf samenstellen)f	Samenstellen op basis van vragenlijst (automatisch)	Op maat laten maken door advies van een persoon	Zelf kunnen invullen met wat mogelijk is bij jouw organisatie (template)
3 standaard opties bieden			Cao uploaden

Integratie bestaande tools

Dit is handig!

Vorm: Linkjes	Vorm: QR-code	Selectie: AI tool/zoekmachine	Welke: Voor selectie op basis van selectiecriteria
Welke: Alle mogelijke opties	Selectie: Review pagina (tools die anderen aanraden)	Selectie: Per thema sorteren	Selectie: Quiz/vragenlijst: eindigt met voorstel van beste interventies
Selectie: Advies van een persoon	Organisatie ondersteuning vanuit HR	Mantelzorg coach	

SAXION

Zorg voor overzicht! en duidelijkheid!

Dialogo faciliteren voor werknemer

Heel afhankelijk per persoon en situatie....

Laagdrempelig: Gesprekknop: aanvraagknop om gesprek aan te vragen met werknemer	Gesprekstool: Van te voren verwachtingen/doel uitvragen (enquête)	Gesprekstool: Erkenning love-languages test (waar heb ik behoefte aan)	Triggers: Beslisboom: Ben ik mantelzorger? Stadia mantelzorgers
Triggers: Verplicht bekendmaken mantelzorgers binnen organisatie	Triggers: Tools op kantoor: Zelf labels; fultups coedies; vraagkaarten; kletsstof	Triggers: Pop-ups digitaal; maak het gesprek aangaan verplicht	Veilige omgeving: "niet chill gesprek" knop
Mantelzorger niet als probleem: Verplicht bekendmaken van mantelzorg bekend maken voor gesprek start	Veilige omgeving: Reflectie na het dialoog: hoe vonden beide partijen dat het ging	Triggers: Posters intern: vraag eens hoe het gaat aan een ander	Veilige omgeving: Mediator kunnen aanvragen voor gesprek (onafhankelijk; collega, HR, Chatbot)
	Dag v/d mantelzorger aandacht aan besteden! via HR		

SAXION

Maak het niet te zwaar

(h)erkenning is belangrijk, net als écht gehoord- en gezien worden!

Overig aanbod intern

En medewerkers

Dit hoeft niet via werkgever

Bewustwording hiervan verhogen; maakt bekend

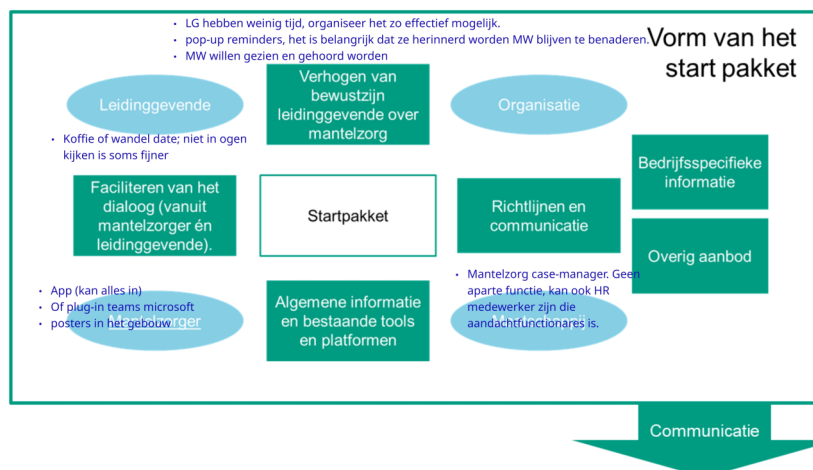
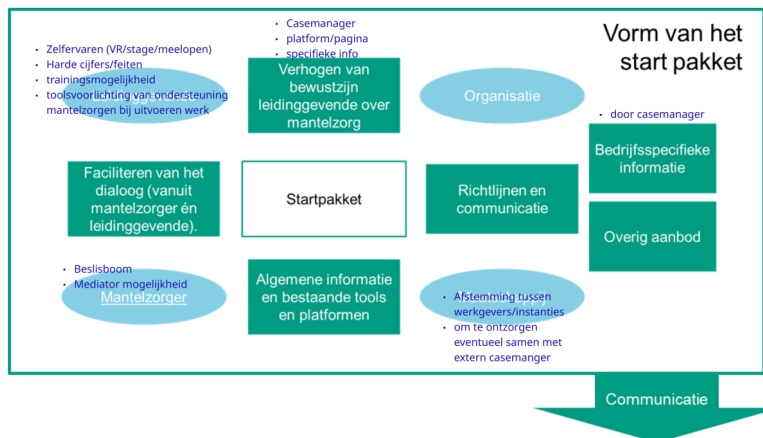
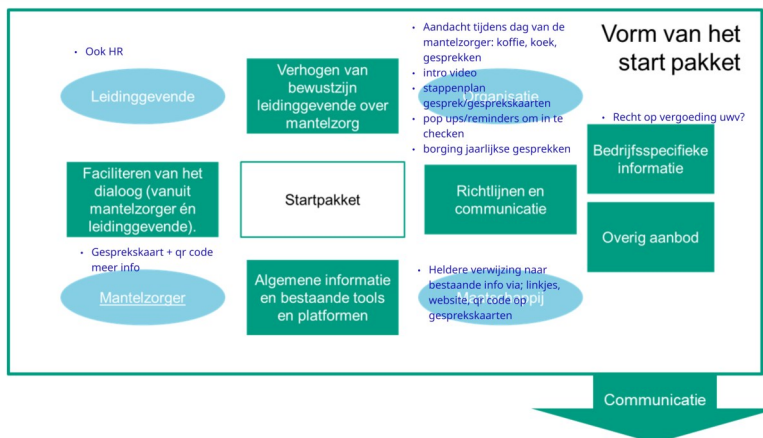
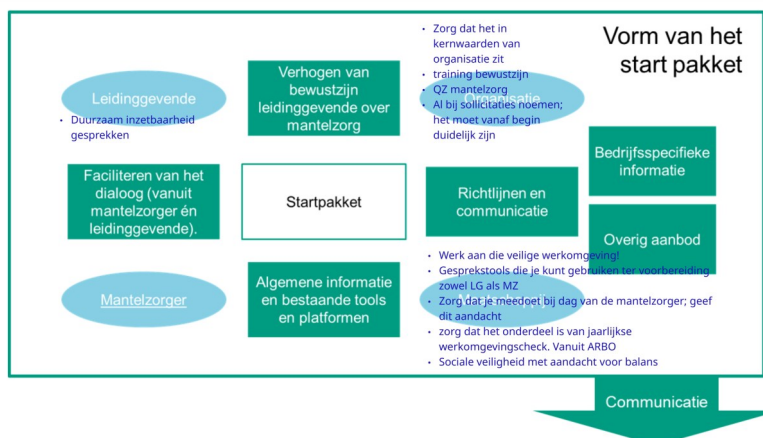
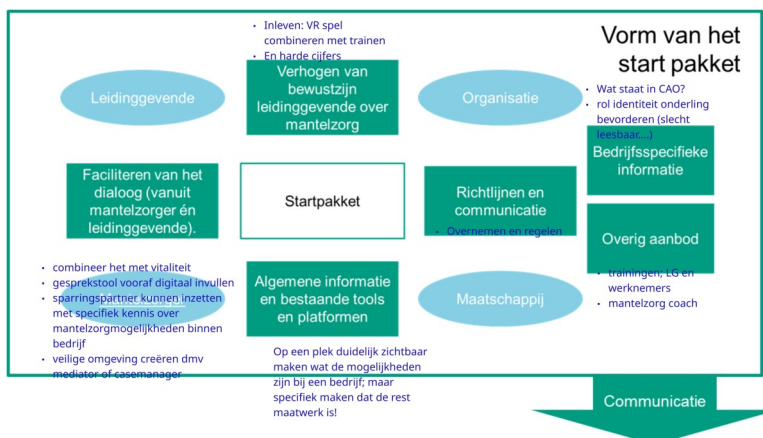
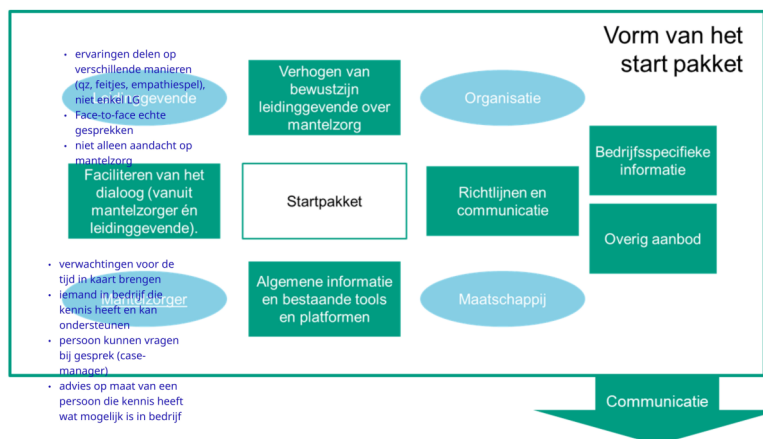
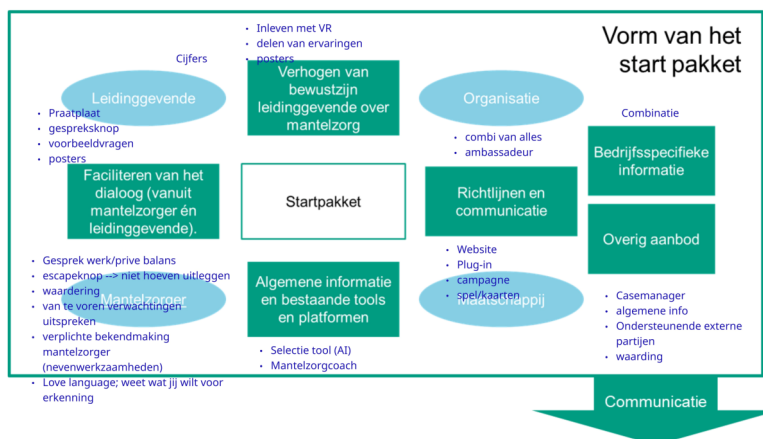
Forum waar mantelzorgers ervaring kunnen delen	Trainingen mantelzorg voor leidinggevende	Training Mantelzorg in balans voor mantelzorgers	Mantelzorg ondersteunende externe partijen
Lunchlezingen	Mantelzorg case manager	Algemene informatie over mantelzorg	Koffie moment voor mantelzorgers
	Aandachtspunt!	Iemand die dan ook echt dingen kan overnemen	

SAXION

Als aandachtsfunctionaris bij je beroep. Geen extra duur persoon in te huren

Bijlage

Reacties co-creatie sessie



Bestaande tools mantelzorg algemeen

Naast initiatieven die passen bij het startpakket zijn er nog vele andere initiatieven die mantelzorgers willen ondersteunen. Hieronder is een deel van deze programma's, tools, apps en websites beschreven. Deze kunnen gebruikt worden als inspiratie in het vervolgonderzoek.

Persoonlijke begeleiding/ training	Type	Beschrijving	Link
Mantelzorgcafé Hengelo – Wijkkracht	Bijeenkomst	Maandelijks bijeenkomst voor ontmoeting, herkenning en ontspanning.	https://www.wijkkracht.nl/onze-diensten/mantelzorgondersteuning
Wijkteams Enschede – Mantelzorger in Balans & Rouw en Verlies	Training	Trainingen gericht op energiebalans en omgaan met verlies.	https://www.wijkteamsenschede.nl/trainingen-en-groepen/mantelzorger-balans/
Mpact – Mantelzorgvrijwilligers	Vrijwilligers- ondersteuning	Vrijwilligers ondersteunen zorgvragers zodat mantelzorgers ontlast worden.	https://www.m-pact.nl/mantelzorgers
Cursusaanbod Wijkkracht Academie	Cursus	Cursussen over loslaten, herinneringen, zorgtaken en lotgenotencontact.	https://www.wijkkrachtacademie.nl
Mantelzorgcoach	Persoonlijke begeleiding	Ondersteuning bij emotie, ziekteinzicht en verpleeghuisverhuizing.	https://www.vgz-zorgkantoren.nl/zorgaanbieders/zinnige-zorg/zinnige-zorg-in-de-praktijk/gp---mantelzorgcoach https://www.mantelzorg.nl/pro/onderwerpen/algemeen/de-mantelzorgcoach-helpt-medewerkers/ https://www.bmzm.nl/wp-content/uploads/VergoedingMZMZorgverzekering.pdf https://www.salland.nl/vergoedingen2025/mantelzorgmakelaar
Mantelzorg makelaar	Dienst	Professionals die mantelzorgers helpen met regelen, administratie, coördinatie.	https://palliaweb.nl/getattachment/009c0da0-4737-401f-bea7-a79b2e8648e7/Wegwijzer-Palliatieve-Zorg-regio-WSDjanuari-2024.pdf?lang=nl-NL
Mantelfoon	Telefonische hulp- lijn	Telefonische hulplijn met praktisch advies en luisterend oor.	https://mantelfoon.nl
ZorgMies Nederland:	Overnemen taken	Verbind mensen met “zorgmiesen” die taken over kunnen nemen.	zorgmies.nl

Bestaande tools

Mantelzorg algemeen

Websites en platformen	Type	Beschrijving	Links
WeHelpen & Whapp	Platform en app	Platform voor informele hulp en burenhulp in de buurt.	https://www.wehelpen.nl/
Caren	Digitaal platform	Digitale communicatie en afstemming tussen mantelzorgers, familie en zorgverleners.	https://www.carenzorgt.nl/
Familienet	Communicatieplatform	Platform voor families en zorginstellingen om op de hoogte te blijven van de zorgsituatie.	https://www.familienet.nl/
Hello247	Zorgplatform	Platform voor het regelen van thuiszorg en mantelzorgondersteuning.	https://hello247.nl/
Kom op bezoek	Bezoekplatform	Platform om bezoekmomenten voor ouderen te organiseren.	https://komopbezoek.nl/
CaringBridge	InterLandelijk platform	Platform voor het delen van zorgverhalen en updates met naasten.	https://www.caringbridge.org/
Leernetwerk voor mantelzorgers	Netwerk	Netwerk waar mantelzorgers van elkaar leren via verhalen en tools.	https://www.leernetwerkdriedriehoek.nl/
Onlinehulp Enschede & Wij Mantelzorgers	Online platform	Platform met informatie, community en themabijeenkomsten voor mantelzorgers.	https://www.onlinehulpenschede.nl/themas/mantelzorgers/
Zorg van Nu	Informatieplatform	Informatie over zorginnovaties en hulpmiddelen, o.a. MantelzorgPower en Hulpmiddelenwijzer.	https://www.zorgvannu.nl
Stichting Mantelzorgelijk	Online platform	Ervaringen delen, tips, belangenbehartiging en lotgenotencontact.	https://www.appeltjevanoranje.nl/mantelzorgelijk https://mantelzorgelijk.nl/
Beep for help	Platform	Platform waar mantelzorgers hulp kunnen vinden voor huishoudelijke taken. (Ook via werkgever)	Voor werkgevers - Beep for Help

Ondersteunings programma	Type	Beschrijving	Link
Mantel Ontzorgwerken (SIZ Twente)	Structureel programma	Week/weekend voor mantelzorgkoppels met recreatief programma.	https://www.zorgbelang-overijssel.nl/clientondersteuning/meer-weten-over/help-de-mantelzorger/ https://www.seniorservice.nl/nieuws/ondersteuning-van-werkende-mantelzorgers
Mantelzorger van de Zaak	Programma	Drietrapsaanpak voor werkgevers om mantelzorgers te ondersteunen.	https://www.seniorservice.nl/mantelzorger-van-de-zaak

Bestaande tools

Mantelzorg algemeen

Tools en apps	Type	Beschrijving	Link
Samen Zorgen (serious game WhoCares)	Serious game	Spel om bewustwording en samenwerking rond mantelzorg te verbeteren.	https://www.viaa.nl/centrum-voor-samenlevingsvraagstukken/welzijnsbasis/serious- https://speelwhocares.nl/introduction chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https:// www.werkenmantelzorg.nl/wp-content/uploads/2024/09/Toolkit-Werken-aan-Mantelzorg_interactief-2.pdf
MantelZorgen in de Praktijk	Toolkit	Toolkit voor organisaties om mantelzorg op het werk te ondersteunen.	https://www.werkenmantelzorg.nl/wp-content/uploads/2024/09/Toolkit-Werken-aan-Mantelzorg_interactief-2.pdf
Bordjevol	Tool	Een fysieke en digitale tool die mantelzorgers helpt inzicht te krijgen in hun draaglast en energiege-	https://www.mantelzorg.nl/pro/publicaties/bordjevol-basisset/
Aan de slag met MIJ-ZELF	Online module	Module voor zelfreflectie en balans bij mantelzorgers.	https://www.movisie.nl/artikel/zeven-tools-om-gesprek- https://mantelzorgpower.nl/modules/2
Op weg naar vitaliteit	Tool met kaarten	Vitaliteitskaarten om fysieke en mentale balans te ondersteunen.	https://www.movisie.nl/publicatie/weg-naar-vitaliteit
Waar blijft mijn tijd?	Digitale test	Test van MantelzorgNL die inzicht geeft in tijdsbesteding van mantelzorgers.	https://www.mantelzorg.nl/onderwerpen/balans/doe-de-test-waar-blijft-mijn-tijd/
Mantelzorgen met gezonde grenzen	Werkboekje	Werkboekje met informatie en vragen over grenzen stellen als man-	https://www.mantelzorg.nl/publicaties/mantelzorgen-met-gezonde-grenzen/
Zorg voor Later	Tool/ gesprekskaart en	Praatpakket Mantelzorg en Werk voor dialoog in de buurt of op de werkvloer. Bevat kaarten, gespreksvragen en praktische op-	https://www.werkenmantelzorg.nl/kennisbank/praatplaat/
AdSysCo	Software-tool	Software voor signalering en ondersteuning van mantelzorgers bin-	https://www.adsysco.nl/
Help-t	App	App voor hulpvragen in de buurt	https://www.help-t.nl/
Zorggenoot	Digitale tool	Samenwerking binnen netwerk van	https://www.zorggenoot.nl/
Mantelzorger.app	App	App voor planning en registratie	https://mantelzorger.app/
Mantelscan	Digitale scan	Tool voor organisaties om inzicht te krijgen in werkende mantelzorgers	https://www.werkenmantelzorg.nl/kennisbank/mantelscan/
Modules, mantelzorg-power	Testen en oefenmodules	Website met testen en oefenmodules om mantelzorgers te reflecteren en helpen met eigen balans, thuissituatie en werksituatie	https://mantelzorgpower.nl/home
Valtes			
Swap the Job	Platform	Dit platform maakt het mogelijk om (tijdelijk) van baan te ruilen met iemand in een verge-	https://icthealth.nl/nieuws/mantelzorgtest-na-pilot-mogelijk-landelijk-ingezet
Mantelzorgtest (CZ)	Digitale zelftest	Online test die mantelzorgers inzicht geeft in belasting en ondersteuning biedt.	https://mantelzorgtest.nl/