



**OP WEG NAAR
MANTEL ZORGVRIENDELIJK
WERK GEVERSCHAP
EEN
WIN-WIN SITUATIE**

**TERUGBLIK
CONGRES**

WIN WIN WIN



LENETTE VAN TIENHOVEN

Canon



LIEKE PAULUSSEN



LUCAS CRAS



WIM GORT

Mantelzorgcongres



Mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid levert een win-win situatie op voor werkgever en werknemer. Aandacht, begrip en ruimte voor maatwerk dragen bij aan de werk privé balans van de werkende mantelzorger. Zo blijven zij vitaal en productief en gaan zij met plezier naar hun werk. Een win-winsituatie dus voor iedereen!

Het doel van deze bijeenkomst

FAM! organiseerde op 6 april 2017 het inmiddels vijfde congres met het thema 'Mantelzorg'. De eerste congressen waren in het bijzonder gericht op bewustwording, ondersteuning en versterking van de mantelzorger. Dit congres op 6 april wil vooral de dialoog stimuleren tussen werkgever en werknemer. Door met elkaar het gesprek aan te gaan over thema's die de privésfeer raken kunnen werkgevers en werknemers gezamenlijk het taboe en vooroordelen hierover doorbreken. Door elkaar te enthousiasmeren door de win-winsituatie te laten zien; door het inzichtelijk maken van concrete acties die een organisatie kan ondernemen om mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid vorm en inhoud te geven.

De bevindingen en aanbevelingen worden telkens vastgelegd in een E- magazine. Voor meer informatie: www.famnetwerk.nl

Dit congres is georganiseerd i.s.m. Synthese, Océ-Technologies B.V., Proteion en Gemeente Venlo.





27
11
09

gewoon
doen

Op weg naar mantelzorgvriendelijk werkgeverschap

‘Vanmiddag gaat het niet alleen over zeggen maar ook over voelen’, zo introduceert dagvoorzitter Simone van Trier het ‘Theater Kleinkunst’.



Het congres van vandaag over mantelzorgvriendelijk werkgeverschap opent met een sneak preview van dit theatergezelschap, al vijftien jaar bestaande uit toneelspelers met een verstandelijke beperking. De toon wordt gezet met enkele zinnen: laten we mensen zijn die elkaar helpen, moed houden, deuren, armen en geesten open laten... in zeven sloten tegelijk lopen en begrijpen wat liefde is. Vervolgens brengen de acteurs, begeleid door muziek, mantelzorg in beeld als een reis. Met jassen en koffers gaat het steeds sneller, zoeken ze de weg – en ineens: ‘zijn we je weer vergeten?’ tegen degene met wie het begonnen is, om wie de reis begonnen is en die nog steeds daar staat terwijl alles om hem heen in beweging is gekomen. Na de zomer gaat het gezelschap op tournee door Zuid-Limburg.



Mantelzorg als blijvend gespreksonderwerp

Het congres wordt voortgezet met een presentatie door gastheer **Lucas Cras**, HR-manager van Océ. Lucas Cras vertelt over Océ als mantelzorgvriendelijk bedrijf, maar brengt ook zijn persoonlijke verhaal als vader van een kind met het syndroom van Down.



In de CAO uit 2011 zijn afspraken gemaakt met de vakbonden over de aandacht voor mantelzorg. Als coördinator van de vragen, behoeften en invulling rond mantelzorg streeft Lucas ernaar dat dit een gespreksonderwerp en integraal onderdeel van het Human-Resources-beleid blijft. Océ wil zorgen voor een balans tussen privé en werk op de lange termijn (**duurzame inzetbaarheid**). Cras benadrukt dat erkenning als mantelzorgvriendelijk bedrijf niet betekent dat alles in één keer geregeld is.

Aandacht voor mantelzorgende werknemers zakt snel weg. Medewerkers weten dat ze met hem contact kunnen opnemen. Hij vraagt hoe het gaat en bespreekt de mogelijkheden. Een oplossing vinden gaat niet altijd soepel maar in goed overleg lukt het meestal toch. Het is **altijd maatwerk**. Veel wordt ook op de afdeling geregeld. Hoewel de meeste mensen intussen aandacht voor de combinatie werk en privé als een win-win situatie zien, moet de leidinggevende **leef** hebben en zich niet verschuilen achter regels. Positief is de ontdekking dat collega's veel kunnen opvangen en dat mensen groeien, ook als collega.



Als mantelzorgvriendelijk bedrijf heeft Océ een voortrekkersrol

Lucas Cras

HR Manager | R&D-1
Océ-Technologies B.V.



Uit de zaal

Hoe pak je de mentaliteit aan van ondernemers en managers die vinden dat ze niet hoeven te boeten voor privéomstandigheden van medewerkers?

Cras vindt die afstand tot het privéleven kunstmatig en kortzichtig: De mensen in het bedrijf zijn het allerbelangrijkste. Het is duur als goede werknemers uitvallen maar het gaat vooral over hoe je met mensen omgaat.

Hoe ziet het kostenplaatje eruit bij een klein bedrijf?

Lucas:

Er zijn vaak maatwerkoplossingen die niets hoeven te kosten, zoals flexibele werktijden en thuiswerken. Overigens loopt het midden- en kleinbedrijf meer risico

wanneer expertise en ervaring wegvallen.

In een mannenbedrijf als Océ kom je mantelzorg toch helemaal niet tegen?

Lucas komt zeker mannen tegen die met zorg belast zijn, soms voor zowel een ouder als hun partner.

Is het gesprek over mantelzorg lastiger omdat het over emotie gaat?

Lucas: we proberen managers in het algemeen te trainen hoe je omgaat met mensen en hun emoties. En ja, hij komt zeker mensen tegen die zichzelf niet herkennen als mantelzorger. Zorg groeit vaak uit van een kleine hulpvraag tot een behoorlijke bagage.

A CANON COMPANY

COMBINATIE WERK & MANTELZORG NOODZAKELIJKE BASIS VOOR ONZE SAMENLEVING

ZORG HOORT BIJ HET LEVEN

Lenette van Tienhoven adviseur bij stichting Werk & Mantelzorg begint met de definitie van mantelzorg: langdurig, onbetaald en niet vrijwillig voor iemand zorgen. Er zitten mooie kanten aan: je wilt graag voor iemand zorgen, maar je wilt ook graag werken. De missie van stichting Werk & Mantelzorg is om de combinatie van werk en mantelzorg net zo gewoon en bespreekbaar te maken als de combinatie werk en zorg voor kinderen.



Lenette noemt de **maatschappelijke ontwikkelingen**: vergrijzing, ontgroening, een stijgende arbeidsparticipatie van vrouwen, de gestegen pensioenleeftijd, het stimuleren van mensen om langer thuis te wonen en een groter beroep te doen op hun netwerk. De zorgbehoefte is groter, er zijn minder mensen beschikbaar en veel mensen moeten dus werk en zorg combineren.

De vier miljoen mantelzorgers – bijna een op de vijf en in de zorg een op de vier – besparen de maatschappij zeven miljard euro. 80 % heeft een goed gevoel over de combinatie werk en mantelzorg, een op de tien voelt zich zwaar belast en 15 % wordt het te veel. Naarmate mensen langer verantwoordelijk zijn voor mantelzorg, melden ze zich vaker ziek.

4.000.000
mantelzorgers
besparen
€ 7.000.000.000,-



De werkende mantelzorg

Mensen willen op hun werk niet altijd over hun situatie praten. Zorg is privé, ze willen het zelf oplossen en op het werk zijn ze er even uit. Ook is het moeilijk uit te leggen wat mantelzorg met hen doet. Schaamte speelt een rol bij psychische ziektes. Mensen zijn bang voor hun baan of ze willen hun collega's niet belasten met hun probleem. Ze bezuinigen op zichzelf: werk staat op de eerste plaats, gevolgd door zorg.



Aandacht voor balans tussen werk en (mantel)zorg

Het vraagt om een andere mindset: zorg voor een ander hoort gewoon bij het leven. Onderzoek wijst uit dat 90 % van de mensen bereid is in te springen voor een ander. Mantelzorgers hebben behoefte aan **begrip** waarbij het per persoon verschilt wat iemand nodig heeft. Aandacht, flexibele werktijden en maatwerkoplossingen maken dat loyale enthousiaste en productieve medewerkers minder verzuimen, niet uitvallen en niet vervangen hoeven te worden.





Geen vanzelfsprekendheid

Het is nog steeds geen vanzelfsprekendheid dat mantelzorg onderdeel is van integraal personeelsbeleid; daar zal nog nieuwe stappen voor gezet moeten worden. Integraal personeelsbeleid gaat over duurzame inzetbaarheid. Voor het MKB is mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid van nog groter belang anders dreigen werkende mantelzorgers uit te vallen. Prangende vraag hierbij is hoe je vorm gaat geven aan de samenwerking tussen werkgever en werknemer?

Een organisatie wordt mantelzorgvriendelijk door bekendheid te geven aan het bestaan ervan, aan regels en mogelijkheden in een open cultuur van vertrouwen en zorg voor elkaar. Het etiket 'mantelzorgvriendelijk bedrijf' wil vooral stimuleren dat mantelzorg op de agenda blijft staan. De stichting voert gesprekken om te kijken of mantelzorg geland is in de organisatie. Op dit moment zijn er 221 erkende organisaties, waaronder 59 gemeentes. De stichting werkt samen met vakbonden en brancheverenigingen en heeft ambassadeurs aan wie vragen gesteld kunnen worden.

Voor meer informatie www.werkenmantelzorg.nl



AANSLUITING OP DE BUZZTOUR

Slechts de helft van alle mantelzorgers maakt hun mantelzorgtaken bespreekbaar op het werk! Daar valt nog een wereld te winnen' aldus Vera Tax, wethouder gemeente Venlo. De Buzztour moet, net als dit congres, ervoor zorgen dat werknemers en werkgevers vaker met elkaar in gesprek gaan over mantelzorg. Wederzijds begrip moet zorgen voor een gezonde balans tussen werk en privé bij de werkende mantelzorger. Dat is in het belang van beide partijen. We moeten leren om goed voor elkaar te zorgen, zodat niemand uitvalt.

WERK EN MANTELZORG BEZIEN VANUIT HET ECONOMISCH BUSINESS MODEL

Wim Gort & Lucas Cras



Wim Gort
Directeur-bestuurder
Synthese

Enkele cijfers

Na een korte speeddate waarin de deelnemers met elkaar kennis maakten, gaven Lucas en Wim, middels een quiz achtergrondinformatie over het thema. 20% van de beroepsbevolking combineert werk met zorg. In de zorgsector gaat het zelfs om 1:4 medewerkers. Op dit moment telt Nederland 2,6 miljoen werknemers van 55 jaar en ouder (31% van de beroepsbevolking). Door de groei en vergrijzing van de bevolking zal het aantal oudere werknemers de komende jaren stijgen. In 2050 wordt verwacht dat 34% van de werknemers 55+ zal zijn (2,7 miljoen mensen) (verwijzing tabel)

Iets meer dan de helft van de werkende mantelzorgers maakt dit bespreekbaar met de leidinggevende. Ongeveer 10% van de mantelzorgers die intensieve zorg verlenen voelen zich overbelast waardoor er een toenemend risico is op langdurig verzuim. Mantelzorgers geven aan dat zij het meest gebaat zijn bij maatwerkoplossingen, begrip, waardering en praktische ondersteuning.

Mantelzorgen is nu nog taboe op de werkvloer	2017	2022	2050?
Toenemend aantal mantelzorgers op de werkvloer	1 op 5 1 op 4 in zorg 15 - 20%	1 op 4 1 op 2 in de zorg 25 - 5%&	1 op 3 ? 30 - 60%
Tekort aan menskracht door vergrijzing	1 op 4 is 55+ Beroepsbevolking stabilliseert	1 op 3 is 55+ Beroepsbevolking krimpt	1 op 3 is 55+ Beroepsbevolking 15% lager (= - 500.000)

De effecten van mantelzorgvriendelijk werkgeverschap

Door middel van een businessmodel wordt aangegeven wat het effect kan zijn van mantelzorgvriendelijk werkgeverschap. De informatie van Lucas en Wim is hier aangevuld met de opmerkingen van de deelnemers:

Effect mantelzorgvriendelijk werkgeverschap 2022 en verder; meer mantelzorgende werknemers

Kostenbesparing

Minder verzuim en dus minder ziektekosten
Geen verzuim uit dienst
Gebruik van verlof i.p.v. verzuim
Meer planbaarheid in teams
Minder conflicten in teams
Minder ongewenst verloop
Minder werving en selectiekosten
Efficiëntere bedrijfsvoering
Lage PR-kosten; je medewerkers zijn je ambassadeurs



Opbrengsten

Werknemers zijn eigenaar van hun balans werk/privé
Eerlijk en bewust elkaar helpen
Open samenwerkende teams; samenwerking wordt hechter, meer vertrouwen, meer loyaliteit en meer samenhang
Andere verhoudingen / verantwoordelijkheden worden gedeeld
Meer motivatie
Met mantelzorgers haal je mensen met bepaalde competenties binnen
Duurzame inzetbaarheid
Je wordt meer een netwerkorganisatie
Maatschappelijk ondernemen
Onderscheidend t.o.v. concurrenten

Investing/randvoorwaarden

Procesverandering in gesprekscyclus (specifieke investering)
Beleid maken en communiceren over regelingen en voorwaarden (agendapunt toevoegen in algemeen HR-beleid)
Goed lanceren binnen je organisatie
Investing is niet zo groot; het is meer een houding
Noodzaak:
voorbeeldgedrag management op vertrouwen
(bv. Covey)



Minder arbeidskrachten, meer oudere werknemers

Kostenbesparing

- Minder inhuur nodig
- Minder vruchteloos werven
- Minder sores
- Minder verplaatsen productie nodig
- Personeel redeneert vanuit flexibel inzetbaar zijn

Opbrengsten

- Loyale werknemers
- Anticiperende werknemers
- Aantrekkelijke werkgever
- Mantelzorgende werknemers in een open cultuur tonen eigenaarschap en dat zijn de goede collega's
- Mantelzorgende werknemers productiever



Uit de workshop, punten van aandacht en zorg

Mantelzorgvriendelijk werkgeverschap is **verstandig** werkgeverschap

Werkgevers moeten nog meer bewust worden van de **noodzaak** om mantelzorgvriendelijk te ondernemen

Mantelzorgvriendelijk beleid is niet alleen (financieel) mogelijk maar ook noodzakelijk voor een gezond bedrijf en hoort bij goed werkgeverschap

De werkgever mag blij zijn met medewerkers die mantelzorgen

Verdergaande bewustwording over dit onderwerp is noodzakelijk; nog meer duidelijk dat het **echt om een win-winsituatie** gaat. Het bespreekbaar maken op de werkvloer heeft een preventieve werking.

Goed om alvast **na te denken** over hoe ik werk met zorg ga combineren als ik en mijn gezin hiermee te maken gaan krijgen

De gemeente Venlo heeft al veel instrumenten en is op de goede weg maar kan het bewuster aanpakken en ook borgen

Geen formele oplossingen kiezen maar **creativiteit** met gebruikmaking van regels en mogelijkheden

Ik ga in mijn MT het nut en de noodzaak bespreken van mantelzorgvriendelijk werkgeverschap, want de **opbrengsten zijn groter dan de kosten!**

Open communicatie is het belangrijkste; leuk om de rekensom voor kostenbesparingen op te nemen in de power-point zodat werkgevers zelf een beeld kunnen vormen wat het hun financieel zou kunnen opleveren.

Lucas en Wim

mantelzorgambassadeurs met een voorbeeldfunctie voor de regio



Lieke Paulussen
werkende mantelzorger
en directeur management
en adviesbureau.

Voor haar werk geeft Lieke onder andere lezingen over werk en mantelzorg. Ze is aangesloten bij de groep Spreekende Mantelzorgers. Lieke zorgt intensief voor haar 62-jarige zus met een meervoudige beperking. Dit is anders dan de zorg die ze eerder voor haar eigen ouders had. Lieke heeft altijd haar carrière gecombineerd met de zorg voor haar zus.



HOE GAAN WE SAMEN VERDER?

Op het moment dat haar ouders niet meer in staat waren om voor haar zus te zorgen, heeft Lieke de keuze gemaakt om haar zus in huis te nemen en de zorg voor haar op zich te nemen. Hierdoor heeft ze er ook bewust voor gekozen om niet meer in loondienst te gaan werken maar als zzp-er.

Door de zwaarte van de beperking van haar zus, maakt zij aanspraak op een persoonsgebonden budget (PGB). Met behulp van dit PGB koopt Lieke de zorg in voor haar zus, zodat ze zelf af en toe vrijaf is.

Lieke ervaart dat je bij de combinatie werk en mantelzorg **stressbestendig** moet zijn, vooral als zaken anders lopen dan gepland. Ze vindt het fijn als ze een werkomgeving heeft die weet wat er aan de hand is en dit accepteert. Zo spreekt ze soms af met een collega bij haar thuis om te vergaderen. Het helpt om de situatie te accepteren zoals deze is. Om de balans te behouden probeert Lieke **bewuste keuzes** te maken en dingen te doen die ze leuk vindt.

Na het plenaire gedeelte wordt in kleine groepjes gepraat over de volgende vragen: wat helpt jou om de combinatie werk en mantelzorg mogelijk te maken en vol te houden? Wat helpt jou om ontspannen je werk te kunnen doen? Wat zou je graag beter geregeld willen hebben? Welke tips heb je voor anderen?

Positieve elementen

Genoemd worden: mijn werk kan ook voor ontspanning zorgen. Zorgen voor mijn naaste geeft veel voldoening en leert mij flexibel te zijn. Mijn zorgvrager is dankbaar voor hetgeen ik doe.

Aandachtspunten

Een **vangnet** zou helpen: mensen die de zorg af en toe kunnen overnemen als het nodig is. Als het mogelijk is de taken verdelen met anderen. Goed plannen helpt. Maak duidelijke afspraken, ook met jezelf. Het zou fijn zijn als er **één goed bekend informatiepunt** zou zijn waar ik met vragen terecht kan. Meer expertise op één plek. **Grenzen stellen** is van belang maar ook leuke dingen doen (ook samen met degene waarvoor je zorgt). Loslaten en vertrouwen hebben in de zorg.

Het is belangrijk om positief te blijven denken. Leef vandaag! Er was ook een groepje samengesteld uit niet-mantelzorgers. Zij stelden vast dat het belangrijk is om in gesprek te gaan met de werkende mantelzorgers om te weten wat hij of zij nodig heeft. Tips, kennis en ervaringen delen kan belangrijk zijn voor de mantelzorgers. Als werkgever kun je grenzen ervaren aan wat mogelijk is.



winst
SUCCESS
DOOR
SAMENWERKING
INNOVATIE TEAM
MANTELZORG
PLANNING
KANSSEN
STRATEGIE MISSIE
KLANT
WIN
PROGRES
SERVICE
PROGRES
PLAN
SALES STRUCTUUR
COACHING
ACTIEF
WERKGEVERSCHAAP
GROEI
PROJECT
WINST
VRIENDELIJK
COACHING
DOEL
STRATEGIE

Mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid

Welke ontwikkelingen zien we op de werkvloer?

Lenette van Tienhoven
Stichting Werk &
Mantelzorg

‘Het zit niet in regeltjes, het zit er vooral in dat je er mag zijn’, zegt Sandy Uytterhoeven, eigenaar van Gewoon Doen, dat via dagbesteding een podium geeft aan goede zorg. In de schoolbus van de Buzztour interviewt workshopleidster Lenette van Tienhoven Sandy over haar ervaringen met de combinatie werk-mantelzorg.

De dialoog

Toen Sandy haar baan in Delft wilde opgeven om dichter bij haar zieke moeder te wonen, zei haar baas: ‘We zijn blij met jou en we hebben ook een vestiging in Eindhoven.’ Ze hoefde dus geen nieuwe baan te zoeken. Bij een tweede werkgever gaf ze op een bepaald moment aan dat ze vanwege de mantelzorg niet meer optimaal presteerde in haar werk als manager. Haar leidinggevende begreep dat en ze kwamen eruit via regelingen als later beginnen en eerder naar huis. ‘Het is te laat,’ zegt Sandy, ‘als een mantelzorger zelf aankaart dat de combinatie mantelzorg en werk problemen geeft. Op dat moment is de combinatie al te zwaar. Maar als werknemer wil je graag problemen zelf oplossen en niet het beeld geven dat je het werk niet aankunt.’ Lenette: ‘Had het verschil gemaakt als je leidinggevende jou gevraagd had naar de mantelzorg?’ ‘Ja!’ beaamt Sandy. Juist het management moet veel bijleren en dat kan als een bedrijf mantelzorg opneemt in zijn beleid. Soms is het **voldoende te luisteren en op de hoogte te zijn**. Het gaat om de zorg voor de werknemer.

*‘Er rust
een taboe
op mantelzorg’*

Over het contact met haar collega’s zegt Sandy: ‘Door er met hen over te spreken, konden we bijvoorbeeld makkelijk ruilen. De een heeft een zieke moeder, bij de ander is ineens het kind ziek.’ Er rust een taboe op mantelzorg maar Lenette citeert een leidinggevende bij de gemeente: ‘Ik wil juist graag dat iemand vertelt over eventuele mantelzorgtaken. **Mantelzorg is een pré**, iets waarvan je leert!’ Mantelzorg bespreekbaar maken verheldert signalen als moeheid, vergeetachtigheid, niet naar een bedrijfsborrel komen. Door een ‘mantelzorgplant’ realiseren collega’s zich dat iemand ook taken heeft buiten het werk.

Casus 'het regelen van support'

Vervolgens buigen de deelnemers zich over een casus: een gezin met zieke ouder. Als oplossing dragen ze aan: thuis werken, flexibele werktijden, een verlofregeling, hulp bij vervoer, herschikking of splitsing van de verschillende taken op het werk. Een goed gesprek op het werk kan ertoe leiden dat dit samen met andere werknemers efficiënter wordt ingericht.



Wat zijn de mogelijkheden voor werknemer, leidinggevende, collega, werkgever en welke afdelingen zijn erbij betrokken? Genoemd worden het eigen netwerk, mantelzorgondersteuning en andere voorzieningen, overleg met collega's, aandacht (bijvoorbeeld standaard in functioneringsgesprekken), taken wisselen / overnemen en zorgverlofregelingen. De werkgever kan zich op de hoogte stellen van de verschillende mogelijkheden bij de zorgverzekeraar (respijtzorg), via de Wmo of het lokaal steunpunt Mantelzorg. Uitgangspunt blijft de behoefte van de mantelzorg. Naast de eigen afdeling kan binnen het bedrijf ook Personeel & Organisatie, de bedrijfsarts, de ARBO-dienst of de Ondernemingsraad betrokken worden.

Voornemens

Tot slot formuleren de deelnemers een eigen voornemen. Ze zullen mantelzorg inbrengen bij het werkoverleg of op een personeelsbijeenkomst. De gemeentes Peel en Maas, Beesel, Bergen, Venlo en Horst gaan met bedrijven overleggen over de mogelijkheid mantelzorgvriendelijk te worden. Lenette: 'Er staat veel informatie op onze website – we komen graag langs, niet om te controleren maar om in gesprek te gaan.'





STEUNPUNTEN MANTELZORG IN LIMBURG

Synthese
Postbus 5033
5800 GA Venray
T 0478 517300
E info@synthese.nl
W www.synthese.nl

Steunpunt Mantelzorg Arcen en Velden
Steunpunt Mantelzorg Arcen, Velden, Lomm
en Venlo Noord
T 06 36164919
E a.damhuis@synthese.nl

Steunpunt Mantelzorg Gennepe
Spoorstraat 155
6591 GT Gennepe
T 0485 512934
E maasduinen@synthese.nl

Steunpunt Mantelzorg Horst
Bemmelstraat 2
5961 HN Horst
T 077 3978500
E info@synthese.nl

Ondersteuning Mantelzorg Mook en
Middelbaar
Maasstaete 114
6585 CE Mook
T 024 8909480
E maasduinen@synthese.nl

Steunpunt Mantelzorg Leudal
Leudalplein 1
6093 HE Heythuysen
T 0475 745138
E y.reijnders@synthese.nl

Steunpunt Mantelzorg Gemeente Venray
Raadhuisstraat 1, 5801 MB Venray
T 0478 523333
E mantelzorg@venray.nl

Vorkmeer
Mantelzorg Peel en Maas
Kerkstraat 32
5981 CG Panningen
T 077 3077350
E steunpuntmantelzorg@vorkmeer.nl

W www.mantelzorgpeelenmaas.nl
W www.vorkmeer.nl
Individuele ondersteuning mantelzorgers:
T 077 3077350 / 06 52793436
E l.camps@vorkmeer.nl

Proteion welzijn
Hornerheide 1
6085 NM Horn
T 0475 453033
E welzijn@proteion.nl

Steunpunt Mantelzorg Beesel
Gemeentehuis
Raadhuisplein 1
5953 ZK Reuver
T 0475 453033
E verajacobs@proteion.nl

Steunpunt mantelzorg Bergen (L)
KlantContactCentrum (KCC)
Raadhuisstraat 2
5854 AX Bergen
T 0485 348383 (gemeente Bergen)
E mantelzorgondersteuning@bergen.nl

Mantelzorgondersteuning Maasgouw
Maatschappelijk Adviespunt (MAP) gemeente
Maasgouw
Markt 36
6051 DZ Maasbracht
T 0475 852500
E wmoadviseur@gemeentemaasgouw.nl

Steunpunt Mantelzorg Roerdalen
Gemeentehuis Roerdalen
Schaapsweg 20
6077 CG Sint Odiliënberg
T 0475 538888 / 06 52669565
E bjornmaessen@proteion.nl

Steunpunten Mantelzorg Venlo
T 0475 453033
E welzijn@proteion.nl

Steunpunt Mantelzorg Venlo (Venlo, -Oost,
Zuid en -Centrum)
T 06 52669100
E peggiebos@proteion.nl

Steunpunt Mantelzorg Tegelen (Tegelen, Belfeld, Steyl)

T 06 52669369

E claudiaswinkels@proteion.nl

Steunpunt Mantelzorg Blerick (Blerick, Boekend, Hout-Blerick)

T 06 52669029

E verajacobs@proteion.nl

Punt welzijn

Beekstraat 54

6001 GJ Weert

T 0495 697900

E e.g Goedbezig@puntwelzijn.nl

Groene kruis mantelzorgondersteuning midden Limburg

Steunpunt Mantelzorg Roermond

Schepen van Hertefeltstraat 26A

6042 XW Roermond

T 06 30029218

E arlette.reijnen@dezorggroep.nl

Mantelzorgconsulent

Medisch Centrum 'Aan de Singel'

Minderbroederssingel 2

6041 KJ Roermond

T 06 10814692

E marianne.geenen@dezorggroep.nl

Steunpunt Mantelzorg Nederweert

Kapelaniestraat 3

6031 BV Nederweert

Externe samenwerkingsprojecten Roerdalen

Mantelzorgconsulent Nederweert en

ouderenadviseur Roerdalen

T 06 44349475

E sabinje.corstjens@dezorggroep.nl

W www.dezorggroep.nl

Groene Kruis Mantelzorgondersteuning en

Vrijwilligerszorg

T 088 6102000

Stichting Menswel

Steunpunt Mantelzorg Echt-Susteren

Chatelainplein 31

6102 BB Echt

T 0475 484848

E john.schreurs@menswel.nl

W www.menswel.nl

Kernen: St Joost, Maria-Hoop, Koningsbosch, Echt, Susteren, Peij, Dieteren, Roosteren en Nieuwstadt.

Het steunpunt mantelzorg maakt deel uit van de clientondersteuning van de stichting Menswel.

Steunpunt Mantelzorg Westelijke Mijnstreek

MFC De Molenberg

Molenstraat 158

T 046 4575700

E avermeulen@piw.nl

E mwehrens@piw.nl

Wijkcentrum Lindenheuvel (voor Sittard-Geleen-Born)

Hyacinthenlaan 33

6163 BH Geleen

T 046 4575700

E gsimons@piw.nl

E epijls@piw.nl

E bhorrichs@piw.nl

WMO-adviescentrum

Zuyderland Medisch Centrum

Dr. H. van der Hoffplein 1

6162 BG Sittard (begane grond)

E mantelzorg@piw.nl

W www.steunpuntmantelzorg-wm.nl

Werkgebied: Gemeente Sittard, Geleen, Born en Beek

Steunpunt voor Mantelzorgers Parkstad

Limburg

Minckelersstraat 2

6372 PP Landgraaf

T 045 2114000

W www.mantelzorgparkstad.nl

E info@mantelzorgparkstad.nl

Werkgebied: Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Brunssum, Simpelveld, Nuth, Schinnen, Onderbanken

Mantelzorgers uit Voerendaal kunnen voor ondersteuning terecht bij de gemeente Voerendaal!

Steunpunt Mantelzorg Zuid

Sphinxlunet 3

6221 JD Maastricht

T 043 3215046

E info@mantelzorgzuid.nl

W www.mantelzorgzuid.nl

FAM!
T 0475 332491
E info@famnetwerk.nl
W www.famnetwerk.nl

Redactie Joanne Seldenrath
Fotografie Peter Lambrichs
www.peterlambrichs.nl

FAM! is een kenniscentrum voor
vrouwenzaken dat activiteiten ontplooit
om impact te creëren rond
maatschappelijke vraagstukken zoals
leefbaarheid, diversiteit, empowerment
en emancipatie.



April 2017

www.jilster.nl

