



## Behoud en werving personeel met mantelzorgtaken

# Mantelzorgers aan het werk

december '13

# Inhoudsopgave

<b>1. INLEIDING.....</b>	<b>3</b>
<b>2. WAAROM EEN MANTELZORGVRIENDELIJK PERSONEELSBELEID? .....</b>	<b>3</b>
2.1. Wat kunt u doen als werkgever? .....	4
2.2. Voorbeelden van oplossingsrichtingen .....	4
2.3. Wettelijke regelingen .....	5
2.4. Maatwerkoplossingen.....	5
<b>3. WERKGEVERS MET EEN MANTELZORGVRIENDELIJK PERSONEELSBELEID</b>	<b>6</b>
3.1. Goede voorbeelden van werkgevers .....	6
<b>4. WERVING VAN NIEUW PERSONEEL.....</b>	<b>6</b>
4.1. Maatschappelijk verantwoord ondernemen .....	6
4.2. Goede voorbeelden.....	7
4.3. Subsidies en regelingen .....	9
<b>5. EEN WOORD VAN DANK .....</b>	<b>10</b>
<b>BIJLAGE 1: OVERZICHT VAN ALLE LINKS .....</b>	<b>11</b>

## 1. Inleiding

Mantelzorg kan iedereen overkomen! Wist u dat 1 op de 8 werknemers het werk met mantelzorgtaken combineert? In de zorgsector ligt dit aantal op 1 op de 4. Aandacht, begrip en ruimte voor (maatwerk) oplossingen binnen uw organisatie, dragen dan bij aan een betere werk privé balans van de werkende mantelzorger. Zo blijven mantelzorgers gezond, vitaal en productief en gaan zij met plezier naar hun werk. Een win-win dus voor u en voor de medewerker.

Bekijk ook het filmpje over mantelzorg: <http://youtu.be/gXXcJyufbMw>

## 2. Waarom een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid?

De zorg voor een chronisch zieke partner, een gehandicapt kind, of hulpbehoevende ouder is vaak niet iets waar je bewust voor kiest. Veel mensen zien het als iets vanzelfsprekends: je doet het gewoon (ook naast een betaalde baan) en beseft dus niet dat je mantelzorger bent. Het is belangrijk dat u zich daar als werkgever bewust van bent.

Gemiddeld besteden werkende mantelzorgers 17 uur per week aan mantelzorgtaken (meer dan twee werkdagen!). Van hen voelt bijna de helft zich overbelast en ervaart problemen met de combinatie van werk en zorgtaken.

Een mantelzorgvriendelijk arbeidsklimaat kan een bijdrage leveren aan het beter mogelijk maken van deze taakcombinatie. Een organisatie met mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid wordt beloond met:

- Kostenbesparing
- Toename van de productiviteit van de medewerker.
- Verhoging van de kwaliteit van de werkzaamheden.
- Aantrekkelijk werkgeverschap/positief imago van het bedrijf.
- Behoud van waardevolle en betrokken medewerkers.
- Vermindering kosten voor werving en selectie van nieuwe medewerkers.
- Commitment en flexibiliteit zowel van de organisatie als van de medewerker.
- Verlaging van het ziekteverzuim.

*Bron: Carers UK*

## 2.1. Wat kunt u doen als werkgever?

Om te komen tot een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid ontwikkelde de Stichting Werk&Mantelzorg een ondersteuningsaanbod. Het merendeel van de instrumenten kunt u kosteloos downloaden op [www.werkenmantelzorg.nl](http://www.werkenmantelzorg.nl). Een greep uit het ondersteuningsaanbod:

- Een thermometer: Door het invullen van de thermometer krijgt u een (gezamenlijk) beeld over het thema en de rol die uw organisatie hierin speelt en wil spelen.
- Een online onderzoek: dit onderzoek richt zich op mantelzorgers, collega's en leidinggevenden. Aan de hand van dit onderzoek wordt o.a. duidelijk hoeveel mantelzorgers er zijn binnen uw organisatie, hoe zij de taakcombinatie ervaren, hoe bekend het thema is bij collega's en leidinggevenden en in hoeverre er binnen de organisatie al een ondersteunende cultuur is.
- Een bewustwordingscampagne: met behulp van deze campagne kunt u bekendheid, besef, begrip en acceptatie voor het thema creëren binnen uw organisatie. De campagne bestaat uit informatie voor verschillende doelgroepen, posters, ansichtkaarten en brochures.
- Een powersessie: een workshop geschikt voor verschillende doelgroepen (zoals directie, HR, OR en/of leidinggevenden) die kennis willen maken met het onderwerp. Het doel van deze powersessie is bewustwording te creëren over de feiten rondom mantelzorg en het aanzetten tot concrete actie.

Alle ontwikkelde instrumenten zijn te vinden op <http://www.werkenmantelzorg.nl/doelgroepen/werkgevers>.

Naast het ondersteuningsaanbod, is een handleiding beschikbaar. De handleiding beschrijft het proces dat doorlopen kan worden om te komen tot een mantelzorgvriendelijke organisatiecultuur. Hierin leest u ook terug wanneer en hoe u het ondersteuningsaanbod kunt inzetten en wordt u geïnspireerd met tips, goede voorbeelden en praktische instrumenten. De handleiding vindt u hier: <http://www.werkenmantelzorg.nl/aan-de-slag/tools/1/handleiding-project-werk-en-mantelzorg>.

## 2.2. Voorbeelden van oplossingsrichtingen

Hoe kunt u als werkgever werkende mantelzorgers ondersteunen? Een mantelzorgvriendelijke organisatie vraagt niet om nieuw beleid. Met eenvoudige oplossingsrichtingen die weinig tot geen kosten met zich meebrengen, zijn mantelzorgers vaak al geholpen. Een mantelzorgvriendelijk beleid zorgt voor meer helderheid, een goede basis voor o.a. leidinggevenden en voorkomt willekeur. Het zorgt ook voor een cultuur binnen het bedrijf waarin menselijke gesprekken gevoerd worden en waar medewerkers hun mantelzorgtaken bespreekbaar durven maken. Dit heeft een positieve invloed op de besluitvorming op de werkvloer.

Werk&Mantelzorg kan niet dé oplossingsrichtingen formuleren voor uw organisatie. Dat is tenslotte afhankelijk uw organisatiespecifieke kenmerken. Wel is duidelijk dat het grotendeels gaat om bewustwording en samen op zoek naar maatwerk.

Denk ook aan het tijdig inschakelen van een bedrijfsarts of Arbodienst als er sprake is van (dreigend) verzuim vanwege overbelasting door de combinatie van werk en mantelzorg. Bij voorkeur werken zij preventief om gezondheidsschade te voorkomen of te beperken. In toenemende mate worden bedrijfsartsen en arbodiensten geconfronteerd met (overbelaste) werkende mantelzorgers in organisaties. Zij kunnen in overleg met werkgevers en werknemers gerichte (organisatie) adviezen geven op het gebied van de combinatie werk en mantelzorg.

## 2.3. Wettelijke regelingen

Er zijn verschillende wettelijke regelingen waar mantelzorgers gebruik van kunnen maken:

- **Calamiteitenverlof:** Dit verlof is bedoeld voor noodsituaties waarop een mantelzorger direct moet reageren. De werkgever betaalt het salaris door.
- **Kortdurend zorgverlof:** Dit is bedoeld om enkele dagen noodzakelijke zorg aan (pleeg)kinderen, de partner of ouders te kunnen geven. De werkgever betaalt minstens 70% van het loon door.
- **Langdurend zorgverlof:** Wanneer een mantelzorger voor een langere tijd voor een zieke naaste moet zorgen, kan men gebruik maken van langdurend zorgverlof.
- **Deeltijd werken:** Via de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) kan een mantelzorger een verzoek indienen om minder uren te gaan werken.
- **Cao-afspraken:** Steeds vaker worden in cao's afspraken gemaakt om werk en privé beter te combineren en werknemers 'duurzaam inzetbaar' te houden, denk aan sparen voor verlof of een persoonlijk budget (salaris of vrije dagen), thuiswerken en een flexibeler personeelsbeleid.

Meer informatie over de wettelijke regelingen vindt u hier:  
<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/verlof-en-vakantie>

## 2.4. Maatwerkoplossingen

Mantelzorgtaken zijn vaak langdurig en structureel, daarom bieden verlofregelingen niet altijd soelaas. Oplossingen die echt ondersteunen, zijn maatwerkoplossingen. Het is belangrijk dat een werkgever en mantelzorger samen het gesprek aangaan om tot deze oplossingen te komen. Iedere zorgsituatie is tenslotte anders.

### Voorbeelden van maatwerkoplossingen

- Aangepaste werktijden (eerder of juist later starten, lange en korte werkdagen, etc.).
- Meer werken in minder dagen (bijv. 4 dagen van 9 uur).
- Jaarafspraken maken (in bepaalde periodes meer of minder uren werken) .
- Overuren sparen.
- Thuis- en onderweg werken.
- Een functie delen met iemand anders.

### Voorbeelden van praktische afspraken op het werk:

- Gelegenheid om op het werk te bellen met thuis of met instanties.
- Bereikbaar mogen zijn tijdens werktijd.
- Mogelijkheid om afspraken met behandelaars in werktijd te plannen.
- Mogelijkheid om gebruik te maken van een mantelzorgmakelaar.

- Tijdige aankondigingen als roosters veranderen, als overwerk noodzakelijk is of als trainingen/werkzaamheden ver(der) weg plaatsvinden.

### **3. Werkgevers met een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid**

Organisaties die de combinatie werk en mantelzorg goed mogelijk maken voor hun werknemers mogen de officiële Erkenning in de vorm van een embleem zichtbaar op hun pand en in hun communicatie voeren. De Stichting Werk&Mantelzorg reikt de Erkenning uit aan organisaties die het thema werk en mantelzorg bespreekbaar maken en medewerkers wijzen op de wettelijke verlofregelingen. Een ander criterium is dat mantelzorgers gebruik moeten kunnen maken van maatwerkoplossingen. Denk bijvoorbeeld aan flexibele werktijden, zorgtaken regelen onder werktijd en de mogelijkheid krijgen om het werk onverwachts te onderbreken.

#### **3.1. Goede voorbeelden van werkgevers**

In Nederland zijn steeds meer werkgevers die het belang van een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid inzien en hierop beleid ontwikkelen. Lees meer over de bedrijven die de Erkenning hebben ontvangen en hoe zij zijn gekomen tot een mantelzorgvriendelijk arbeidsklimaat op <http://www.werkenmantelzorg.nl/praktijk/praktijkverhalen>

### **4. Werving van nieuw personeel**

In hoofdstuk 1 t/m 3 heeft u gelezen hoe u kunt komen tot een mantelzorgvriendelijk arbeidsklimaat. Dit levert een win-win situatie op, voor u en voor de medewerkers die voor uw organisatie werken. Het ging in deze hoofdstukken om beleid gericht op het behoud van medewerkers, om te voorkomen dat zij uitvallen. Preventie dus!

Het project 'mantelzorgers aan het werk' richt zich echter ook op re-integratie van (ex)mantelzorgers. Deze activeringskant is een onderbelicht thema. Werk&Mantelzorg ziet maatschappelijke ontwikkelingen die ervoor zorgen dat het voor werkgevers interessant is om ook deze invalshoek meer te gaan belichten. Denk hierbij aan het aantal werkende mantelzorgers dat de komende jaren zal stijgen, de arbeidsparticipatie die omhoog moet en de krapte op de arbeidsmarkt die gaat ontstaan over enkele jaren. Werkgevers die nu voorop lopen met hun beleid, plukken hier in de toekomst hun vruchten van.

#### **4.1 Maatschappelijk verantwoord ondernemen**

Onder invloed van een ontwikkeling als MVO ontstaat er voor iedere organisatie een nieuwe uitdaging: het zichtbaar en meetbaar maken van de maatschappelijke resultaten. En dat vereist méér dan alleen een goed gevoel, een mooie foto of een inspirerend verhaal. Het maatschappelijk rendement van de organisatie moet

aantoonbaar gemaakt worden. Steeds meer werkgevers doen aan maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). Zij werken aan duurzaam personeelsbeleid. En daarmee aan een goed imago. MVO houdt ook in dat bedrijven in werkgelegenheid voor werkzoekenden investeren. U draagt hiermee uit, dat u als bedrijf betrokken bent bij de maatschappij en u stimuleert de (lokale)economie. U geeft werkzoekenden een kans om kennis en werkervaring op te doen.

In het kader van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO), kunnen werkgevers er bewust voor kiezen om (ex) mantelzorgers aan te nemen en/of een stageplaats te bieden.

(ex)Mantelzorgers hebben door de zorgtaken vaak extra competenties en vaardigheden ontwikkeld! Dit kan een meerwaarde hebben ten opzichte van andere kandidaten. In de zorgsector wordt deze meerwaarde al gezien en benut. Verschillende zorgorganisaties participeren in projecten die tot doel hebben om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te re-integreren. Hierbij is het hebben van (ex)mantelzorgtaken een pré.

## 4.2 Goede voorbeelden

Vanuit MVO zijn er steeds meer bedrijven die het thema mantelzorg agenderen tijdens sollicitatiegesprekken en/of werkervaringsplaatsen/stageplekken aanbieden aan werkzoekenden. Ook zijn er verschillende initiatieven in het land waar gemeenten, werkgevers en welzijnsorganisaties samenwerken om uitkeringsgerechtigden naar werk te begeleiden. Bij dit soort initiatieven kunt u als werkgever ook aanhaken. In onderstaande tekst vindt u enkele mooie voorbeelden.

### **VPB Emmen**

De Vereniging Parkmanagement Bedrijventerreinen Emmen (VPB) is een ondernemersvereniging die als belangenbehartiger voor ondernemers op de bedrijventerreinen van gemeente Emmen optreedt naar verschillende instanties. De VPB werkt aan de ruimtelijke en economische verbetering van de bedrijventerreinen binnen de gemeente Emmen. Daarnaast bevordert de VPB het onderling zakendoen door het organiseren van bijeenkomsten voor haar leden.

VPB maakt vanuit de gedachte van MVO gebruik van werkervaringsplekken. Hiervoor werkt de VPB samen met het werkplein van de gemeente, het UWV of met re-integratiebureaus. Personen met een uitkering kunnen voor drie maanden bij de VPB aan de slag mét behoud van hun uitkering. Het doel is om de werkzoekende werkervaring op te laten doen. Hij of zij kan werken aan verschillende competenties en geleidelijk wennen aan een werkritme. Het doel is om de werkzoekende uit te laten stromen naar een van de deelnemende bedrijven van de VPB.

De 'aanne' van iemand die graag een werkervaringsplek wil, voert de VPB uit alsof het een 'echt aannameproces' is. De werkzoekende dient een sollicitatiebrief en een cv aan te leveren en er worden sollicitatiegesprekken gevoerd. Zodoende kan de werkzoekende ook op dit vlak werkervaring opdoen. Mantelzorg is één van de besprekpunten tijdens het aannameproces.

VPB is zelf erkend mantelzorgvriendelijk. Het thema is daar bespreekbaar en wordt zoals hierboven beschreven ook meteen bespreekbaar gemaakt. Volgens eigen zeggen wordt 'de angel' er meteen uit gehaald.

Wanneer de werkzoekende is aangenomen, krijgt hij of zij een opdracht. De werknemer krijgt ook de mogelijkheid om zijn of haar CV en foto te mailen aan alle bedrijven die zijn aangesloten bij de VPB. Indien relevant worden ook de mantelzorgtaken hierbij benoemd en opgenomen in het cv.

*"Als VPB bieden we werkervaringsplaatsen aan vanuit een maatschappelijke verantwoordelijkheid (MVO). Met deze plaatsen willen we personen die verder van de arbeidsmarkt af staan de mogelijkheid bieden weer deel te nemen aan het arbeidsproces. Mantelzorg is hierbij een thema dat altijd besproken wordt."*

Liesbeth Horstmann, Projectleider VPB

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Liesbeth Horstmann, Projectleider VPB (0591 - 65 34 54 of e-mail: [l.horstmann@vpb-emmen.nl](mailto:l.horstmann@vpb-emmen.nl))

Bekijk ook het filmpje over gemeente Emmen, VPB en schoonmaakbedrijf Dokter: <http://www.youtube.com/watch?v=M0lWifrGDO4>

## **AMWAHT**

"Zwolle Doet", steunpunt voor vrijwillige inzet en informele zorg geeft uitvoering aan het AMWAHT-project. Door middel van dit project worden (allochtone) mantelzorgers beter voorbereid op hun rol in een veranderende samenleving en worden mantelzorgers van verschillende achtergronden opgeleid tot groeps werkers.

Opzet is dat de deelnemers na afronding van de opleiding zelf een rol spelen in het bereiken en opleiden van andere mantelzorgers en ze zijn in staat om lotgenotengroepen van (allochtone) mantelzorgers op te zetten en te begeleiden. Dit traject kan ook gebruikt worden als opstap naar een betaalde baan.

Het opleidingstraject bestaat uit 3 modules en duurt in totaal 10 maanden. De nadruk bij de opleiding ligt op het vertellen van verhalen, empowerment en het methodisch werken. De opleiding is ontwikkeld door Stichting BMP ([www.stichtingbmp.nl](http://www.stichtingbmp.nl)). Het totale project kan worden uitgevoerd door middel van een subsidie van de gemeente Zwolle en een financiële bijdrage van het Oranjefonds.

In februari 2013 zijn de eerste 15 mantelzorgers gestart met de opleiding. Hierbij zijn ook mantelzorgers vanuit de sociale dienst van de gemeente Zwolle en het UWV aangehaakt. Omdat het hier om uitkeringsgerechtigden gaat, zijn er afspraken gemaakt omtrent deelname aan dit project met de uitkerende instanties.

Als onderdeel van de opleiding lopen deelnemers vier maanden stage. Hiervoor wordt samengewerkt met verschillende werkgevers uit de regio. Stageplekken worden aangeboden door Mindfit een onderdeel van (Dimence ggz), Driezorg (wonen welzijn en zorg), Travers (welzijn) en de Vrijwilligerscentrale ZwolleDoet. De opdrachten voor het stage gedeelte zijn divers. Denk hierbij aan het geven van voorlichting aan een groep uit de eigen cultuur, het verzorgen van bijeenkomsten, meedraaien met een netwerkcafé, wat is opgestart uit mantelzorgers zelf.

Het project is succesvol. Verschillende deelnemers zijn zo gegroeid, dat de kans groot is dat zij na hun stageperiode uitzicht hebben op betaald werk.

Voor meer informatie over het AMWAHT-project kunt u contact opnemen met Güler Cumert, Steunpunt Mantelzorg in Zwolle (038 422 52 00, [g.cumert@informelezorgzwolle.nl](mailto:g.cumert@informelezorgzwolle.nl)).



Bekijk ook het inspirerende filmpje over de gemeente Zwolle en het AMWAHT-project: <http://www.youtube.com/watch?v=uj5yA6-R1HY> of lees het interview: <http://www.werkenmantelzorg.nl/praktijk/praktijkverhalen/39/gemeente-zwolle-opleiding-voor-mantelzorgers-voor-eigen-ontplooiing-en-empowerment>

### **Project WelSlagen**

WelSlagen is bedoeld voor jongeren of werkzoekenden die wel willen en kunnen, maar die tot nu toe nog geen startkwalificatie hebben behaald. Met maatwerktrajecten worden mensen met (grote) afstand tot de arbeidsmarkt begeleid naar kansrijke beroepen in zorg en welzijn.

Voorwaarde voor succes is dat de deelnemers voldoende motivatie en talent hebben. Een stevige werving en selectie van kandidaten en de ondersteuning van een coach tijdens het traject zijn een belangrijke succesfactor. Evenals duidelijk zicht op de behoeften van de regionale arbeidsmarkt waarbij door werkgevers leerbaangaranties worden afgegeven. Samenwerking tussen opleiders, werkgevers en overheden is eveneens een essentiële succesfactor. Calibris organiseert en regisseert de samenwerking en stuurt op resultaten. In deze trajecten wordt intensief samengewerkt met gemeenten en het UWV.

Bij het project WelSlagen vindt een strakke screening plaats. Mensen met (mantel)zorgtaken op het CV hebben een pré. Zij hebben vaak een beter beroepsbeeld en ervaring met zorgen. Dit zorgt er dan ook regelmatig voor dat mantelzorgers die een uitkering ontvangen, middels een opleidingstraject uitstromen naar een betaalde baan in de zorg.

Bij WelSlagen zijn verschillende zorgorganisaties betrokken die uitkeringsgerechtigden de mogelijkheid bieden om stage te lopen met de mogelijkheid om in dienst te gaan bij de betreffende werkgever.

Meer informatie over dit project is te vinden op [www.calibris.nl/welsslagen](http://www.calibris.nl/welsslagen) of [www.welsslagendiversiteit.nl](http://www.welsslagendiversiteit.nl). U kunt ook contact opnemen met Thea van Rijbroek, bedrijfsadviseur Calibris ([t.van.rijbroek@calibris.nl](mailto:t.van.rijbroek@calibris.nl)).

## **4.3 Subsidies en regelingen**

Een werkgever die een werkzoekende in dienst neemt of een stageplek aanbiedt, komt wellicht in aanmerking voor een subsidie of regeling. Ook zijn er voor werkgevers subsidies en regelingen mogelijk ten behoeve van werknemers die al in dienst zijn, bijvoorbeeld voor scholing.

Wanneer u iemand in dienst wilt nemen met een uitkering, dan kunt u gebruik maken van verschillende regelingen. Hierbij kunt u denken aan een proefplaatsing, korting op loonbelasting bij bijscholing en regelingen mobiliteitsbonus bij in dienst nemen werknemer. Een overzicht van alle regelingen vindt u op:

[http://www.uwv.nl/werkgevers/ik\\_neem\\_een\\_werknemer\\_met\\_uitkering\\_in\\_dienst/index.aspx](http://www.uwv.nl/werkgevers/ik_neem_een_werknemer_met_uitkering_in_dienst/index.aspx)

Ook op de website van het UWV, [www.werk.nl](http://www.werk.nl) vindt u hierover meer informatie. Andere handige sites waar u informatie kunt inwinnen, zijn [www.subsidiescanner.nl](http://www.subsidiescanner.nl) of [www.subsidiecalculator.nl](http://www.subsidiecalculator.nl)

Gemeenten hebben vaak nog speciale regelingen voor werkzoekenden vanuit de Wet Werk en Bijstand. Informeer bij uw gemeente naar de mogelijkheden.

## 5. Een woord van dank

Het inspiratiedocument '**Behoud en werving personeel met mantelzorgtaken**', is met zorg gemaakt door Stichting Werk&Mantelzorg, met behulp van de input en feedback van meerdere gemeenten, werkgevers en (werkende) mantelzorgers. Speciale dank gaat uit naar de gemeenten Emmen, Noordwijk en Zwolle, hun steunpunten, hun mantelzorgers en VPB Emmen. Wij zijn Instituut Gak zeer erkentelijk voor hun financiering die onder meer de totstandkoming van deze handleiding en dit programma heeft mogelijk gemaakt. Instituut Gak wil een bijdrage leveren aan de kwaliteit van de sociale zekerheid in Nederland door financiële ondersteuning van onderzoek, projecten en leerstoelen. Meer informatie is te vinden op [www.instituutgak.nl](http://www.instituutgak.nl)



Het programma en deze handleiding zijn levende documenten. Dat wil zeggen dat wij de inhoud actualiseren en aanvullen met nieuwe informatie, inzichten en best practices. We ontvangen graag reacties, bevindingen en tips ter verbetering en ter aanvulling op [info@werkenmantelzorg.nl](mailto:info@werkenmantelzorg.nl)

## Bijlage 1: Overzicht van alle links

<http://youtu.be/gXXcJyufbMw>

Filmpje van twee minuten over het thema mantelzorg (en werk).

<http://www.werkenmantelzorg.nl/doelgroepen/werkgevers>

Totaaloverzicht van alle instrumenten die voor werkgevers zijn ontwikkeld.

<http://www.werkenmantelzorg.nl/aan-de-slag/tools/1/handleiding-project-werk-en-mantelzorg>

Handleiding waarin beschreven staat wanneer en hoe u het ondersteuningsaanbod kunt inzetten.

<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/verlof-en-vakantie>)

Informatie over wettelijke regelingen.

<http://www.werkenmantelzorg.nl/praktijk/praktijkverhalen>

Goede voorbeelden van bedrijven die de erkenning 'wij werken mantelzorgvriendelijk' hebben ontvangen.

<http://www.youtube.com/watch?v=M0IWifrGDO4>

Filmpje van de gemeente Emmen, VPB en schoonmaakbedrijf Dokter.

[www.stichtingbmp.nl](http://www.stichtingbmp.nl)

Stichting BMP heeft de AMWAHT ontwikkeld.

<http://www.youtube.com/watch?v=uj5yA6-R1HY>

Filmpje over de gemeente Zwolle en het AMWHAT-project.

[www.calibris.nl/welslagen](http://www.calibris.nl/welslagen) of [www.welslagendiversiteit.nl](http://www.welslagendiversiteit.nl)

Meer informatie over het project Welslagen.

[http://www.uwv.nl/werkgevers/ik\\_neem\\_een\\_werknemer\\_met\\_uitkering\\_in\\_dienst/index.aspx](http://www.uwv.nl/werkgevers/ik_neem_een_werknemer_met_uitkering_in_dienst/index.aspx)

[www.werk.nl](http://www.werk.nl)

[www.subsidiescanner.nu](http://www.subsidiescanner.nu)

[www.subsidiecalculator.nl](http://www.subsidiecalculator.nl)

Sites voor regelingen/subsidies voor werkgevers die een werkzoekende in dienst nemen of een stageplek bieden.