

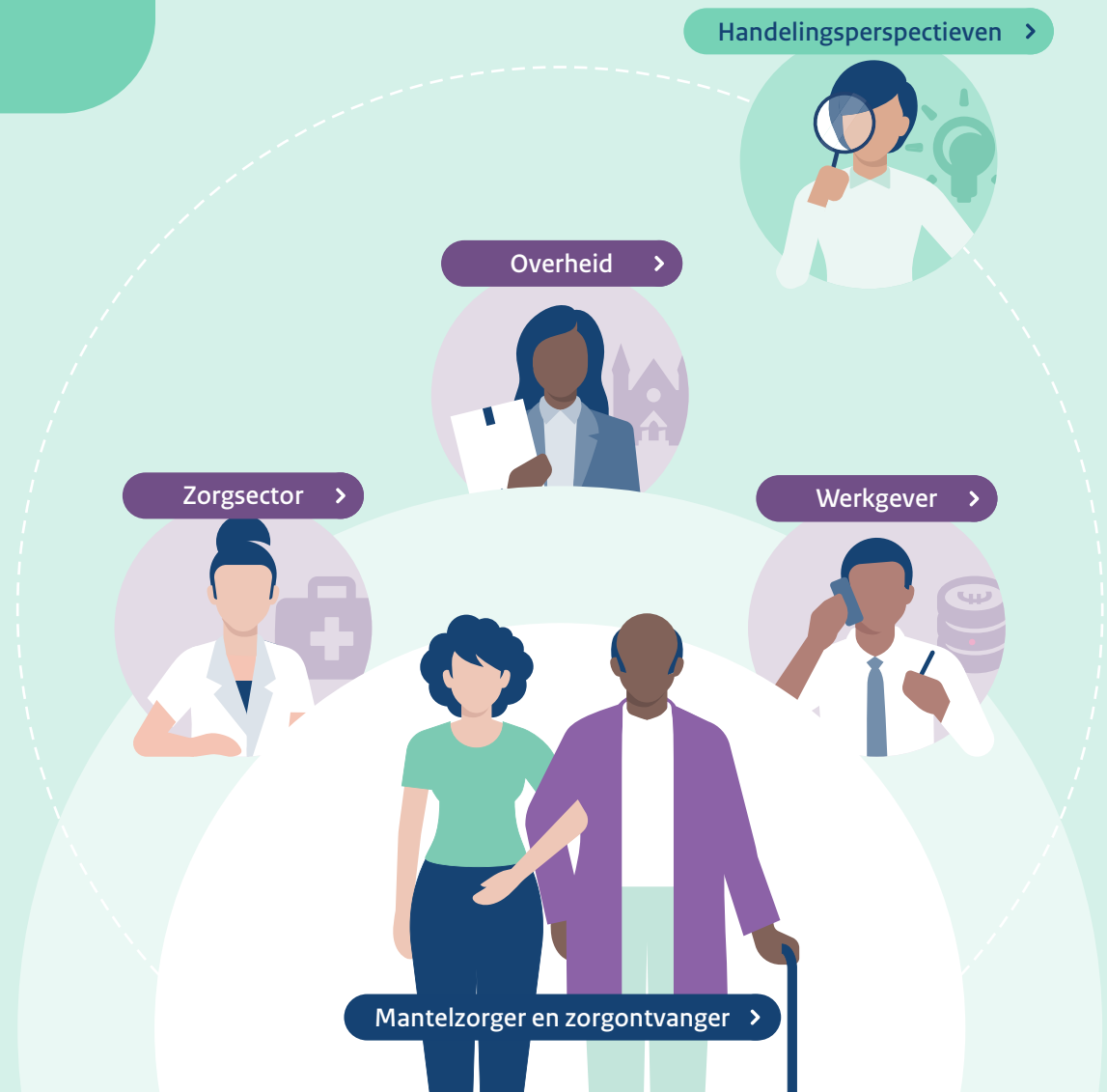
Betaald werk en mantelzorg

Op zoek naar verbinding: perspectieven op het combineren van betaald werk en mantelzorg

In 2024 gaven 2,7 miljoen mensen met een betaalde baan mantelzorg: hulp aan bekenden met gezondheidsproblemen. Dit onderzoek zet verschillende perspectieven op een rij en laat zien hoe de domeinen van werk en zorg beter verbonden kunnen worden.

De belangrijkste bevindingen op een rij:

- Vooral intensieve mantelzorgers hebben ondersteuning in werk én zorg nodig.
- Werkgevers zijn welwillend en signaleren een kennislacune.
- Er is meer verbinding nodig tussen betaald werk en professionele zorg.





Mantelzorger en zorgontvanger

Op basis van de antwoorden en kenmerken van 2375 werkende mantelzorgers zijn zes profielen samengesteld. Deze profielen laten veelvoorkomende patronen zien, maar de werkelijkheid is altijd gevarieerder dan een profiel kan beschrijven.

Oudere werkers, relatief flexibele deeltijd

Veelal <4 uur per week zorg voor vrienden of buren, weinig beroep op steun zoals respijtzorg – niet tot licht belast met ook positieve ervaringen.

Jongere werkers, werk van uiteenlopende omvang

Veelal <4 uur per week zorg voor andere familieleden (bv. broer of zus), weinig beroep op steun zoals respijtzorg – niet tot licht belast met ook positieve ervaringen.

Mannen in relatief inflexibel voltijd werk

Veelal <4 uur per week zorg voor een ouder, weinig beroep op steun zoals respijtzorg – licht belast.

Vrouwen in relatief inflexibel deeltijd werk

Veelal <4 uur per week zorg voor een ouder, weinig beroep op steun zoals respijtzorg. Vaak werkend in de zorg – uiteenlopend belast.

Omvangrijk werk (>20 u/w) met zorg voor een partner

Intensieve zorg voor een partner, relatief vaak geen andere informele hulp beschikbaar – matig tot ernstig belast.

Omvangrijk werk (>20 u/w) met zorg voor een ouder of kind

Intensieve zorg voor een ouder of kind met vooral psychische en/of (neuro) cognitieve zorgbehoeften, relatief veel beroep op steun zoals respijtzorg – matig tot ernstig belast, maar ook overwegend positieve ervaringen.

6 profielen van werkende mantelzorgers

“Ik vind dat je moet investeren in goede zorg. Dan heb ik het makkelijker als mantelzorger. [...] Het combineren van mantelzorg en werk kan zwaar zijn, maar ik ben wel blij dat ik het voor haar kan doen.”



Kernbevindingen

- De combinatie van werk en mantelzorg, hoe licht ook, vraagt meestal om aanpassingen op het werk. Dit biedt ruimte om de zorgsituatie op orde te krijgen en om momenten van piekbelasting te overbruggen. Bij lichtere mantelzorgsituaties is dit vaak toereikend, mits een mantelzorgvriendelijke organisatiecultuur wordt uitgedragen door leidinggevenden.
- Bij intensievere mantelzorgsituaties wordt het werk vaak in grotere mate aangepast, bijvoorbeeld door structurele werkurenvermindering. Onder vrouwen gaat intensieve mantelzorg gepaard met een vermindering van de werkweek met gemiddeld twee uur, met gevolgen voor hun inkomen en pensioenopbouw. Bij mannen is dit niet het geval; op welke activiteiten zij tijd inleveren in deze situatie, is onbekend.
- Bij intensievere mantelzorgsituaties is ook ondersteuning vanuit het zorgdomein gewenst, bijvoorbeeld bij zorgaanvragen voor de zorgontvanger.
- Cognitieve en emotionele aspecten van mantelzorg blijven onderbelicht. Deze aspecten zijn nauwelijks over te dragen, gaan door onder werktijd en kunnen het werkfunctioneren en het algehele welbevinden negatief beïnvloeden.
- Jonge mantelzorgers ervaren een kwetsbare start op de arbeidsmarkt en vragen om erkenning. Oudere mantelzorgers overwegen soms prepensioen om te kunnen mantelzorgen, maar ervaren daarbij tegenstrijdige gevoelens en overwegingen.
- Werkende mantelzorgers wensen een proactieve en preventieve houding vanuit het eigen sociale netwerk, de werkgever, de zorg, en de overheid.



Werkgever

Werkgevers zijn welwillend, maar signaleren een kennislacune. Zo zijn ze onvoldoende bekend met flexibiliteitsmaatregelen, verlofregelingen of ondersteuningsmogelijkheden binnen en buiten de organisatie. Ze hebben behoefte aan praktische handvatten voor een werkbaar mantelzorgbeleid, met standaardmaatregelen voor de meerderheid met lichte mantelzorgtaken en maatwerk voor de kleinere groep intensieve mantelzorgers.



Kernbevindingen



- Leidinggevend zien mantelzorg als privekwestie en beleggen de verantwoordelijkheid om het aan te kaarten bij de werknemer.
- Voor werkende mantelzorgers is het niet altijd vanzelfsprekend om de mantelzorgsituatie aan te kaarten op het werk. Zij ervaren daar soms kwetsbaarheid bij en merken verschillen in ondersteuning tussen leidinggevend.
- Veel leidinggevend zijn bereid mee te denken over mogelijke ondersteuningsmaatregelen, maar verwachten van hun werknemers ook inzet en loyaliteit richting het werk.
- Bij lichte zorg zijn incidentele aanpassingen in het werk vaak voldoende, mits de werktaken dit toelaten. Bij langdurige en intensieve zorg signaleren leidinggevend een gebrek aan kennis van beschikbare mogelijkheden. Zij leunen dan op advies van HR, waar aanwezig.
- Leidinggevend maken bij het meedenken in ondersteuningsmaatregelen (onbedoeld) onderscheid naar type mantelzorgrelatie, gender van de werknemer, en de mogelijkheden van de functie.
- Meer kennis over de inrichting van langdurige zorg helpt leidinggevend en HR-adviseurs om het gesprek met werknemers te voeren en ondersteuning te bieden.
- Leidinggevend hebben behoefte aan een vangnet voor de financiële gevolgen van verzuim door mantelzorgers.
- Voor veel organisaties is er nog veel te doen: het verkleinen van de kennislacune over beschikbare ondersteuning in werk en zorg, trainen van leidinggevend en HR-adviseurs, en het organiseren van een cultuur waarin de combinatie van werk en mantelzorg te verwachten, normaal en bespreekbaar is.



Zorgsector

In de professionele zorg stuiten werkende mantelzorgers in dit onderzoek op een gebrek aan erkenning en meedenken over hun welzijn en het organiseren van de zorg in combinatie met werk.

Kernbevindingen

- Werkende mantelzorgers ervaren dat zorgprofessionals weinig rekening houden met hun werksituatie. Zij wensen dat zorgprofessional hun positie als mantelzorger serieus nemen, en hen helpen in het realiseren van de benodigde ondersteuning.
- Stakeholders in werk en zorg hebben een gedeeld belang: het voorkomen van verzuim en uitval van werknemers op het werk en in de zorgsituatie.
- Wettelijke kaders bemoeilijken de combinatie van werk en mantelzorg; zo is de mantelzorg voor bedrijfsartsen en zorgverzekeraars een sociale privézaak en geen formele reden voor verzuim van werk. Dit bemoeilijkt preventief handelen.

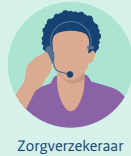
Mantelzorgers komen vele verschillende zorgprofessionals tegen in hun zoektocht naar zorg en ondersteuning voor de zorgontvanger en voor zichzelf:



Bedrijfsarts



Verzekeringsarts



Zorgverzekeraar



Mantelzorgmakelaar

Zorgprofessionals in de werksituatie

Mantelzorgers komen op het werk meestal pas in contact met zorgprofessionals wanneer zij door overbelasting klachten krijgen. De bedrijfsarts kan dan adviseren over belastbaarheid en inzetbaarheid. Pas bij langdurige ziekte beoordeelt een verzekeringsarts van het UWV de arbeidsgeschiktheid. Veel zorgverzekeraars bieden daarnaast ondersteuning via een mantelzorgmakelaar in aanvullende pakketten.

Zorgprofessionals in de zorgsituatie

Mantelzorgers komen in de zorgsituatie verschillende zorgprofessionals tegen. Bij de zorg voor de hulpbehoevende gaat het vaak om de huisarts, praktijkondersteuner of medisch specialist. Daarnaast ondersteunen zorgconsulenten, zoals casemanagers dementie, vanuit zorgorganisaties en gemeenten zowel de zorgontvanger als de mantelzorger bij het vinden van de juiste weg in het zorgstelsel. Werkende mantelzorgers kunnen bovendien veel contact hebben met thuiszorgverleners of medewerkers van de zorginstelling die verantwoordelijk zijn voor de dagelijkse zorg van de zorgontvanger.



Huisarts



Praktijkondersteuner



Specialist



Wijkverpleging



Zorgconsulent



Thuiszorg(instelling)



“Er wordt niet ingecheckt. [...] Ik heb ook gewoon werk. [...] Het [de mantelzorg] is een baan erbij. [...] Je hoeft niet per se een heel gesprek met mensen te hebben, maar je kan zeggen van: Weet je de hulplijnen te vinden?”



Overheid

De beleidscontext geeft op lokaal en nationaal niveau aan welke mogelijkheden of barrières er zijn om de mantelzorgtaak op te pakken en vol te houden.



Mogelijkheden en barrières van de mantelzorger bij de lokale overheid

- De Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) regelt ondersteuning op lokaal niveau. Denk aan de voorzieningen die zorgontvangers kunnen krijgen om langer thuis te blijven wonen, bijvoorbeeld middels aanpassingen in huis, dagbesteding of huishoudelijke hulp.
- De Zorgverzekeringswet (Zvw) regelt de hulp die zorgontvangers kunnen krijgen van de lokale thuiszorgorganisaties. Deze wet kan de mantelzorgtaken verlichten, wat de combinatie met werk ten goede kan komen.
- Elke gemeente heeft de plicht om mantelzorgondersteuning aan te bieden. Een steunpunt kan werkgevers proactief informeren over de organisatie van de langdurige zorg. De regelingen op het gebied van arbeid zijn bekend bij HR in arbeidsorganisaties, maar de kennis van de arrangementen in de zorg doorgaans niet.

Mogelijkheden en barrières van de mantelzorger bij de landelijke overheid

- Werkenden hebben mogelijkheden om betaald zorgverlof op te nemen. Collectieve arrangementen als cao's en wetten, doorgaans gericht op het werk van de mantelzorger (bv. de Wet Arbeid en Zorg, de Wet Flexibel Werken) of de zorg voor de zorgontvanger (bv. de Wet langdurige zorg), zijn concrete voorbeelden van beleid.
- Het huidige Hoofdlijnen Ouderenakkoord 2025-2028 benadrukt het uitgangspunt dat ouderen vooral langer thuis in eigen omgeving zorg moeten krijgen. De opname in verpleeghuizen is de laatste jaren sterk beperkt. Dit heeft de druk op mantelzorg sterk verhoogd.

Kernbevindingen

- Wanneer zorgtaken uitbesteed zijn, bijvoorbeeld aan thuiszorg of huishoudelijke hulp, ontstaat ruimte om te blijven werken. Dat is een belangrijke reden om zorg en steunvoorzieningen toegankelijk(er) te maken.
- Werkende mantelzorgers wensen een vermindering van de administratie- en regeldruk bij het verkrijgen en behouden van professionele hulp voor hun naaste. De barrières en het wantrouwen waarop zij stuiten binnen de verschillende aanvraagssystemen, trekken een zware wissel op hen.
- Werkgevers zijn bereid om mee te werken aan oplossingen, maar beleggen de oorzaak van het probleem bij de zorg en dus de overheid. Werkgevers bepleiten het wegnemen van de financiële risico's door de overheidsbekostiging van zorgverlof.
- Volgens alle stakeholders is ondersteuning vanuit het werk én de professionele zorg vereist voor intensieve mantelzorg. Door de huidige versnippering, ervaren werkende mantelzorgers dat zijzelf steeds de verbindingen tussen de stakeholders moeten maken. Een integrale aanpak is nodig.

“We moeten één netwerk hebben waar mensen zich op kunnen richten. Waarin alles voor iedereen in duidelijke taal toegankelijk is. Alle 356 gemeentes zouden zich daaraan moeten committeren en de schouders eronder moet zetten. Ik denk dat we dan wat frustratie kunnen wegnemen.”





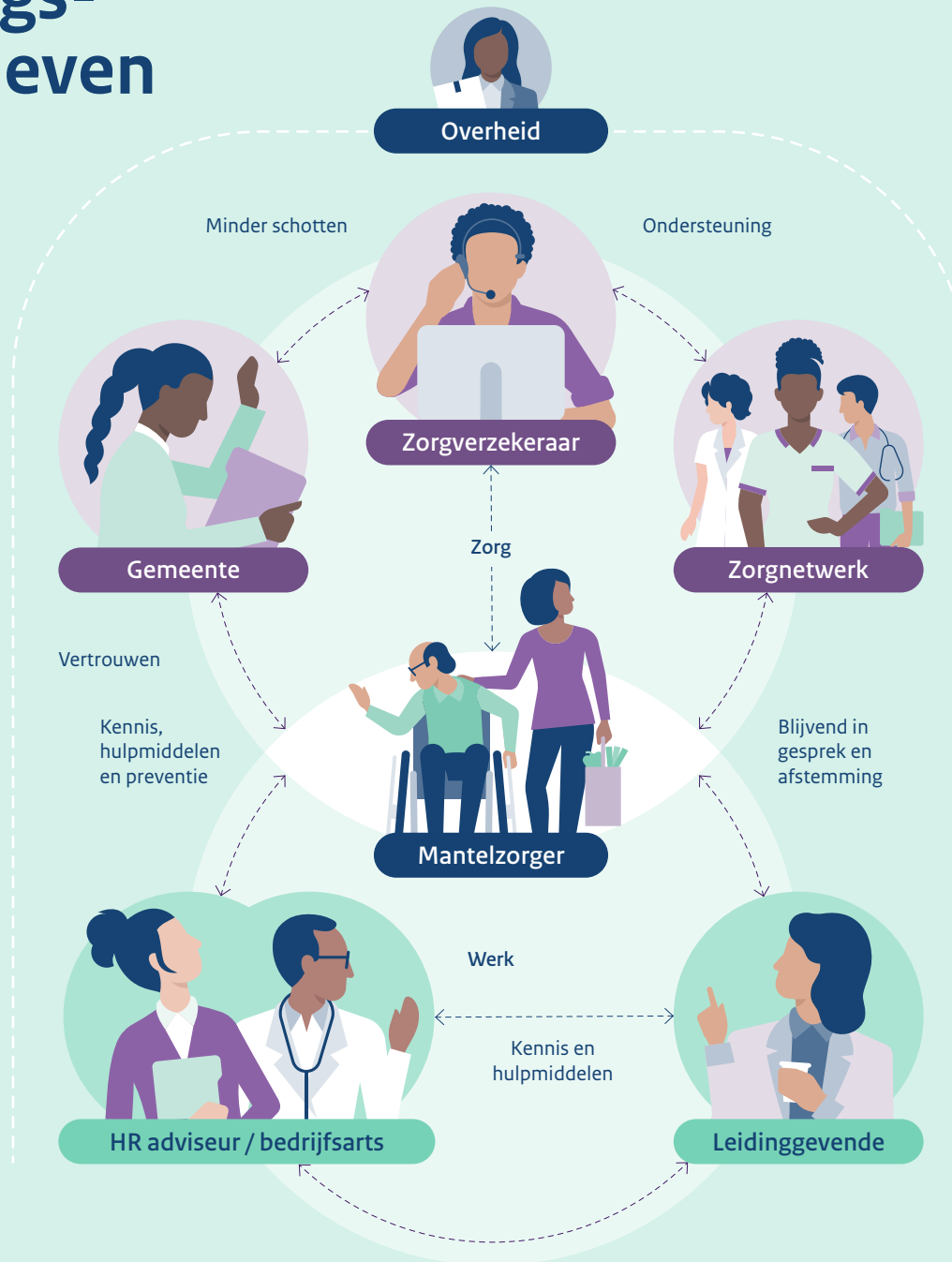
Handelings- perspectieven

Lokale overheid

- Ontwikkel een structurele aanpak bij gemeenten en instanties om zorgaanvragen te vergemakkelijken;
- Voer een gelijkgericht zorg- en ondersteuningsaanbod per gemeente;
- Handel vanuit vertrouwen, minder vanuit protocollen.

Landelijke overheid

- Maak mantelzorgbeleid integraal onderdeel van arbeid en zorgbeleid;
- Bied structurele kaders en handvaten voor werkgevers en werknemers;
- Verminder financieel risico voor werkgevers;
- Handel vanuit vertrouwen, minder vanuit protocollen.



Zorgsector

- Zoek verbinding en samenwerking met de werkgever;
- Blijf in gesprek en stem af met de mantelzorger;
- Verbeter de toegankelijkheid van de sector, verminder schotten;
- Ondersteuning van het zorgnetwerk door de zorgverzekeraar.

Werkgever

- Zoek verbinding en samenwerking met de zorgsector;
- Vergroot de bespreekbaarheid van mantelzorg in organisaties;
- Deel kennis en hulpmiddelen tussen mantelzorger, leidinggevende, HR adviseur en bedrijfsarts;
- Inventariseer preventief overbelastingsrisico en vergroot ondersteuningsaanbod.

Colofon

Bijbehorend rapport

Deze samenvatting is gebaseerd op het rapport 'Op zoek naar verbinding: perspectieven op het combineren van betaald werk en mantelzorg'. Lees het hele rapport op scp.nl.

Dit onderzoek is uitgevoerd in samenwerking met de Vrije Universiteit Amsterdam en met behulp van financiering van Instituut Gak.

Onderzoekers

Alice de Boer
Amber Daniëlle Zegers
Marjolein Broese van Groenou

Met dank aan:

Prof. dr. Ellen Verbakel (Radboud Universiteit) en prof. dr. Karin Proper (RIVM, Amsterdam UMC) voor hun bijdragen in de leescommissie.

Dr. Femke Abma (RIVM), drs. Wies Kerkvliet (stichting Werk&Mantelzorg), drs. Jena de Wit (werkgeversvereniging AWWN), drs. Michael Buynsters (Strategische Alliantie Jonge Mantelzorg), Marleen van Schijndel (CNV), drs. Paul van Dun (ministerie van SZW), drs. Eline Verstedden-Roede (ministerie van SZW), Michel Janssen (ministerie van VWS), drs. Arina van der Wekke (ministerie van VWS), Vianna Spang (ervaringsdeskundige) en Roelie van Guldener (ervaringsdeskundige) voor hun bijdragen in de klankbordgroep.

