PLEIDOOI MANTELZORG

We hebben iedereen op de arbeidsmarkt hard nodig

Veel mensen verlenen mantelzorg uit liefde voor een naaste. In Nederland verlenen 5,5 miljoen mensen mantelzorg en 2,7 miljoen mantelzorgers combineren deze zorg met betaalde arbeid[1]. Mantelzorg heeft een grote waarde voor onze samenleving. De overheid doet een beroep op mensen om zoveel mogelijk en zo lang mogelijk (door) te werken. Daarnaast is het huidige beleid gericht op zo lang mogelijk thuis wonen en wordt professionele zorg steeds meer ingezet om aanvullend te zijn op wat mensen en hun directe omgeving zelf kunnen organiseren. Daardoor stijgt de vraag naar mantelzorg, én naar betaald werk.

Mantelzorg leidt te vaak tot stress, verzuim of uitval op de arbeidsmarkt

Het ziekteverzuim onder werkende mantelzorgers ligt op zo'n 17% ten opzichte van 11% van het deel van de beroepsbevolking dat niet mantelzorgt. Het gaat hierbij om minstens twee weken verzuim aaneen. Ongeveer 37,4% van de mantelzorgers gaat minder uren werken om zorgtaken te kunnen combineren. Bij dementie geldt zelfs dat werkende mantelzorgers gemiddeld 9 uur per week minder gaan werken.[2] We willen voorkomen dat mantelzorgers zich genoodzaakt zien om te verzuimen, minder uren te werken of te stoppen met werken, omdat werk en mantelzorg niet te combineren zijn. Ook de ´triple burden´ of 'sandwichgeneratie' is berucht als het gaat om stress en uitval. Dit betreft mantelzorg verlenen, maar ook zorgen voor inwonende kinderen en een betaalde baan hebben, wat een opeenstapeling van verantwoordelijkheden betekent.

Mantelzorg heeft grotere impact op vrouwen

Zowel mannen als vrouwen verlenen mantelzorg, maar vrouwen nemen relatief vaker langdurige, intensieve en coördinerende zorgtaken op zich, wat samenhangt met een grotere overbelasting. 21 procent van de werkende vrouwen is mantelzorger, 10 procent van de werkende mannen is mantelzorger[3]. Vrouwen zijn een stuk vaker ernstig overbelast dan mannen, omdat vrouwen meer uren zorgen, intensievere taken op zich nemen en de zorg moeilijker kunnen combineren met het dagelijks leven.[4] Daarnaast werken veel vrouwen in zorg- en welzijnsberoepen waardoor betaalde en onbetaalde zorg vanuit werk en privé zich opstapelt. Dit vergroot het risico op overbelasting, en daarmee op uitval en vermindering van werkuren.

Wat is er nodig?

Er is beleid nodig dat erop gericht is om mensen zo veel mogelijk in staat te stellen zorg- en werktaken te kunnen combineren. Hierbij moeten de regelingen simpel aan te vragen zijn, bekend zijn bij mantelzorgers en er moet een minimale basis van mantelzorgondersteuning overal in Nederland uniform worden toegepast. De mantelzorgagenda die er nu ligt, bevat mooie elementen maar schiet ook op belangrijke punten tekort.

Concreet en in lijn met het SER-advies *Mantelzorg en werk in een zorgzame samenleving* pleiten wij voor:

1. **Invoeren betaald mantelzorgverlof van 8 weken tegen 70% doorbetaling**
   Een wettelijke regeling voor 8 weken betaald mantelzorgverlof, gefinancierd door de overheid zoals aanbevolen in het SER-advies. Bedoeld als ventiel wanneer de druk op werken en zorgen te hoog wordt. Dat geeft lucht en kan helpen voorkomen dat mensen uitvallen, minder gaan werken of zelfs helemaal stoppen met werken.

2. **Simpele aanvraagprocedures**
   Aanvraagprocedures voor ondersteuning en regelingen die een stuk simpeler en overzichtelijker zijn dan de huidige. Maak 1 aanvraagpunt voor mantelzorgregelingen die voor alle groepen mantelzorgers toegankelijk is (dus ook niet digitaal). Zorg dat deze regelingen ook bekend zijn bij minimaal driekwart van de mantelzorgers. Geef een concrete garantie dat de regelingen daadwerkelijk eenvoudiger worden.

---

[1] SCP Mantelzorg in beweging
[2] https://www.alzheimer-nederland.nl/belangenbehartiging/dementiemonitor
[3] SER 2026
[4] SCP

3. **Minimale ondersteuning bij alle gemeenten**
Mantelzorgers moeten kunnen rekenen op een herkenbaar, voorspelbaar en toegankelijk ondersteuningsaanbod dat aansluit bij hun behoeften. Gemeenten moeten ook ruimte hebben om rekening te houden met specifieke omstandigheden binnen hun gemeente. De huidige plannen en voornemens zijn nog onvoldoende om dit te bewerkstelligen. Er moet meer gebeuren om te zorgen dat mantelzorgers de gewenste ondersteuning kunnen krijgen, duidelijkheid hebben over waar zij op kunnen rekenen en om aan de aanbeveling uit het SER-advies over gelijkgerichte ondersteuning te voldoen.[5,6]

4. **Beleid rondom mantelzorg houdt rekening met diversiteit**
Zorg dat al het beleid rond mantelzorg en in het bijzonder de wettelijke regelingen ongewenste effecten op gendergelijkheid voorkomen. Hierbij moet oog zijn voor diversiteit tussen mantelzorgers en rekening worden gehouden met de levensloopbenadering, waarin ruimte is voor verschillende groepen mantelzorgers. Betrek diverse mantelzorgers bij het opstellen van beleid.

5. **Terugdringen van de uitstroom**
Stimuleer en ondersteun werkgevers om mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid te voeren, met aandacht voor bespreekbaar-heid, flexibiliteit en maatwerk. Stel concrete en meetbare doelen met daaraan gekoppelde maatregelen voor het terugdringen van de uitstroom (vanwege mantelzorgtaken), zeker ook uit sectoren waar krapte is, zoals de kinderopvang en de zorg.

6. **Zorg voor meetbare indicatoren voor mantelzorgbeleid.**
Het is van belang voortgang kan worden gemeten en ambities duidelijk zijn, onder andere op:
a. Het percentage mantelzorgers dat overbelast raakt.
b. Het aandeel werkenden dat minder gaat werken of stopt vanwege mantelzorg.
c. Het gebruik en de bekendheid van verlofregelingen.
d. De verschillen tussen vrouwen en mannen in mantelzorgtaken, inkomen en pensioenopbouw.
e. De toegankelijkheid en beschikbaarheid van respijtzorg per gemeente.

Er is veel te winnen bij het bewust organiseren van mantelzorg

We leunen als samenleving zwaar op mantelzorg. De zorgvraag groeit, maar ondersteuning van en wat er geregeld is voor mantelzorgers, groeit al jaren niet mee. Er is veel winst te behalen als mantelzorg in Nederland goed geregeld is. Als we bovenstaande punten doorvoeren kunnen mantelzorgers in de juiste balans hulp en zorg bieden aan hun naaste en voorkomen we extra zorg- en verzuimkosten door uitval. Werknemers ervaren minder (financiële) stress, behouden hun pensioenopbouw, kunnen meer werken en realiseren makkelijker hun ideale werk-zorgverdeling. Werkgevers profiteren van minder personeelsverzuim, een hogere productiviteit, betere vaardigheden bij het personeel en het voorkomen van personeelstekorten. En de samenleving zal economische groei en hogere belastingopbrengsten ervaren door een betere arbeidsparticipatie van mantelzorgers. Kortom, goede voorzieningen voor mantelzorg is goed voor iedereen.

[5] https://www.zorgakkoorden.nl/.wh/ea/uc/ff211da190102645510005c9d3402b0c203dd816473e300/2607-Handreiking-Logeerzorg-TG.pdf
[6] https://www.zorgakkoorden.nl/.wh/ea/uc/f5b01e9810102605510005c9d3402d2eefc271384eec600/2607-Handreiking-Gelijkgerichte-mantelzorgondersteuning-Wmo-TG.pdf