



Feiten en cijfers

Werk en Mantelzorg

mei '17

Maatschappelijke ontwikkelingen

- Door de vergrijzing neemt de vraag naar zorg toe.
- Door de toename van de vraag nemen ook de zorgkosten toe.
- Door de verschuiving van verzorgingsstaat naar participatiesamenleving komt steeds meer zorg bij het informele netwerk te liggen. Het verlenen van onbetaalde, niet-professionele zorg aan een hulpbehoevende, chronisch zieke en/of gehandicapte naaste noemen we mantelzorg.
- Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de ondersteuning van mensen die thuis hulp nodig hebben. Zij hebben mantelzorgers daarbij hard nodig. Mantelzorgers spelen dus een belangrijke en noodzakelijke rol. De waarde van mantelzorg wordt geschat op 7 miljard euro (SCP, 2013).
- Mensen willen zo lang mogelijk thuis in hun eigen omgeving wonen en niet eenzaam zijn. Hierdoor wordt de rol van mantelzorgers bij de ondersteuning van mensen in hun eigen omgeving groter.
- De arbeidsparticipatie moet stijgen en mensen zullen langer door moeten blijven werken om aan de economische- en emancipatorische doelstellingen van de (huidige) kabinetten te voldoen en de financiering van de sociale zekerheid op te vangen. De maatregelen vanuit de politiek richten zich met name op het vergroten van de arbeidsparticipatie van vrouwen en werknemers vanaf 45 jaar. Dit zijn precies de groepen die ook de meeste mantelzorgtaken op zich nemen.
- Het aantal werkende mantelzorgers blijft toenemen. Het aandeel werkende mantelzorgers nam in de periode 2004-2014 toe van 12% tot 18%. Werkende mantelzorgers nemen het grootste aandeel in de stijging van het aantal mantelzorgers voor hun rekening (SCP, 2016-I).

Mantelzorg

Algemene cijfers mantelzorg(ers)

- 4 miljoen Nederlanders van 18 jaar en ouder verlenen mantelzorg (1 op de 3 volwassenen). Hieronder vallen ook mensen die korter dan 3 maanden per jaar of minder dan 8 uur mantelzorg per week verlenen (SCP, 2015-II). 58% van de mantelzorgers is vrouw (SCP, 2015-II).
- Ongeveer 19% van de bevolking tussen de 16 en 65 jaar verleent (mantel)zorg aan personen in de directe omgeving. Er is een verschil tussen het aandeel werkenden (18%) en niet-werkenden (23%) dat zorg verleent (SCP, 2016-I).
- De meeste mantelzorgers zijn tussen de 45 en 64 jaar, een leeftijdsgroep waarin vooral mantelzorg voor een hulpbehoevende ouder nodig kan zijn (SCP, 2015-II).
- In Nederland geeft 37% van de vrouwen mantelzorg en 28% van de mannen. In absolute aantallen gaat het om 2,5 miljoen vrouwen en 1,8 miljoen mannen (SCP, 2015-II).
- Veel mensen die wel hulp geven, herkennen zich niet als mantelzorger. Dit betekent dat het aantal mensen dat mantelzorg geeft vermoedelijk veel groter is (SCP, 2013).
- Tot 2030 neemt het aantal mantelzorgers met 5% toe (SCP, 2009). In 2012 was die 5% toename echter al bereikt (SCP, 2015-I).

- In 2040 zal de behoefte aan mantelzorg verdubbeld zijn (SCP, 2016-I).
- Mantelzorg bespaart de maatschappij 7 miljard euro. Ter vergelijking; de kosten van de publiek gefinancierde jeugdzorg, gehandicaptenzorg en ouderenzorg (incl. thuiszorg) bedragen 22 miljard euro (SCP, 2013).

Kenmerken mantelzorgers en zorgsituatie

- Mantelzorgers besteden gemiddeld bijna vijf uur per week aan de zorg voor naasten en geven gemiddeld 5,7 jaar zorg (SCP, 2016-I).
- 1 op de 6 volwassen Nederlanders geeft meer dan 8 uur per week hulp (SCP, 2015-II).
- 600.000 Nederlanders geven langer dan 3 maanden & meer dan 8 uur p. week hulp (SCP, 2015-II).
- Meer dan de helft van de mantelzorgers geeft zorg aan een ouder (53%), 16% aan een ander familielid, 14% aan een kennis of vriend, 13% aan een schoonouder, 9% aan een buurman/vrouw, 7% aan een partner en 6% aan een kind (SCP, 2016-I).
- Mantelzorgers verrichten het meeste taken op het gebied van psychosociale begeleiding, zoals emotionele steun (83%) (SCP, 2007).
- Mantelzorgers zijn veel tijd kwijt met begeleiding: doktersbezoek (78%), administratie (62%) en huishoudelijke hulp (77%) (SCP, 2007).
- Mannen helpen vaker bij administratie of vervoer. Vrouwen helpen bij het regelen en coördineren van voorzieningen, bezoek aan een arts, persoonlijke verzorging of emotionele steun. Er is ook verschil naar sociale relatie: vrouwen zijn vaker mantelzorgers van ouders, schoonouders en hun eigen kinderen. Mannen bieden naar verhouding vaak hulp aan hun partner (SCP, 2016-I).
- 1 op de 3 mantelzorgers kan, durft of wil geen hulp vragen (SCP, 2015-II).
- Ruim 33% weet niet wat hen het meeste zou helpen. Gebrek aan kennis van mogelijkheden of geen bewuste ondersteuningsbehoefte (SCP, 2015-II).
- Een op de tien mantelzorgers geeft aan zwaar belast te zijn door de hulptaak. Het is hun ervaring dat de situatie van de hulpbehoevende hen nooit loslaat of dat de hulp te veel op hun schouders terechtkomt. Dit zijn 400.000 volwassenen in Nederland (SCP 2015-II).
- 80% krijgt een goed gevoel van mantelzorg geven (SCP, 2015-II).

Werk en mantelzorg

Omvang werkenden met mantelzorgtaken

- In 2014 gaf **1 op de 5** (18%) van de werkenden mantelzorg. Dit is een stijging van zes procentpunten ten opzichte van 2004 (SCP, 2016-I). In de ziekenhuis- en zorgsector combineren **1 op de 4** werknemers werk en mantelzorg (Werk&Mantelzorg, 2017).
- 13% van de werkende mannen mantelzorgen, 23% van de werkende vrouwen (SCP 2015-I).
- 83% (5 op de 6) mantelzorgers heeft betaald werk (SCP, 2015-II).

- 75% van de mannelijke mantelzorgers en 25% van de vrouwelijke mantelzorgers combineert mantelzorg met een baan van 32 uur of meer (SCP 2015-II).
- Er is een toename van mantelzorgtaken bij vrouwen van 45 jaar en ouder en mensen met een baan tot 28 uur per week; respectievelijk 33% en 25% van hen geeft mantelzorg (SCP 2015-I).
- Onder zowel werknemers in loondienst als zelfstandigen zien we een toename over de afgelopen jaren. Zelfstandigen zijn iets vaker mantelzorger (22%) dan werknemers (18%) in loondienst. Mogelijk verlenen zelfstandigen vaker mantelzorg doordat zij in het algemeen meer zeggenschap hebben over hun werk dan werknemers (SCP, 2016-I).
- 50% werkende mantelzorgers besteden 2 uur per week aan mantelzorgtaken, 25% tussen de 2 en 4 uur en 25% meer dan 4 uur per week (SCP 2015-I).
- In 2014 is één op de tien werkende mantelzorgers (tijdelijk of structureel) minder gaan werken of gestopt met werken vanwege de mantelzorgtaak (ruim 270.000 mensen) (SCP,2015-II).

(Ervaren) Werksituatie mantelzorgers

- Werkenden passen arbeidsduur niet aan als zij mantelzorg (< 4 uur) gaan verlenen (SCP 2015-I).
- Van werkenden met intensieve mantelzorgtaken (> 4 uur) ging 17% minder werken en 7% stopte met werken (SCP 2015-I).
- 10% (275.000) is tijdelijk minder gaan werken of gestopt vanwege mantelzorg (SCP 2015-II).
- 4 op de 10 werkende mantelzorgers mantelzorgt op dagen dat ze werken (SCP 2015-II).
- 11% moet dagelijks of wekelijks het werk onderbreken voor de hulpbehoevende (SCP 2015-II).
- De combinatie werk en mantelzorg wordt in het algemeen positief beoordeeld; werk geeft afleiding (SCP 2015-II).
- Eén op de vijf werkenden met een zorgtaak (voor jonge kinderen of mantelzorg) ervaart combinatiedruk. Combinatiedruk is hoger onder vrouwen (22%) dan onder mannen (16%) en neemt toe met de leeftijd (SCP, 2016-I).
- Werkenden die mantelzorg verlenen, ervaren een hogere combinatiedruk dan ouders met jonge kinderen. De ervaren combinatiedruk is daarnaast relatief hoog onder zelfstandigen, hoog-opgeleiden, ouderen, werkenden met een lange reistijd en mensen die werken onder hoge tijdsdruk (SCP, 2016-I).
- Combinatiedruk komt relatief vaak voor bij werknemers in de sectoren onderwijs (26%), zorg en welzijn (23%) en transport (23%). De sectoren onderwijs en overheid kennen een significant hogere werkdruk (SCP, 2016-I).
- Een belangrijke rol lijkt te zijn weggelegd voor leidinggevendenden; als zij werknemers met een mantelzorgtaak ondersteunen, verminderen ze daarmee het werk-zorgconflict. Ook werkt een langdurige relatie met de werkgever positief uit voor de combinatiedruk van werkende mantelzorgers (SCP, 2016-II).
- Mantelzorgers die zich gesteund voelen door de leidinggevende en collega's, ervaren in grotere getale (84%) de combinatie mantelzorg en werk als goed dan mantelzorgers die zich niet gesteund voelen (56%). Daarnaast ervaren mantelzorgers met een goede werk-mantelzorgbalans minder lichamelijke klachten (W&M, 2017).

Gezondheid

- De combinatie van mantelzorg en betaald werk kan tot hoger ziekteverzuim leiden (SCP, 2015-I).
- Werkenden met een mantelzorgtaak, zeker met een intensieve of langdurige taak, lopen meer risico om gezondheidsproblemen te ontwikkelen en zich op het werk ziek te melden dan andere werkenden (bij 4 of meer uur zorg per week)(SCP, 2015-I).
- 15% van de intensief zorgende werkenden ervaart een slechtere gezondheid (SCP 2015-I).
- 18% van de werkende mantelzorgers die < 2 jaar mantelzorgt, is in een jaar 2 weken of langer aaneengesloten ziek (SCP 2015-I). 25% van de werkende mantelzorgers die > 2 jaar mantelzorgt, is in een jaar 2 weken of langer aaneengesloten ziek (SCP 2015-I).
- 5 tot 8% van de werkende mantelzorgers in Nederland meldt zich ziek omdat de combinatie mantelzorg met werk hen teveel wordt. 5% meldt zich ziek om mantelzorgtaken uit te kunnen voeren (Van der Steen en Broekhuis, 2005).

Mantelzorg en (wettelijke) verlofregelingen

- 38% is onbekend met de bestaande (wettelijke) regelingen op de werkvloer (W&M 2017).
- 55% maakt gebruik van onbetaald verlof en 7% van betaald verlof (SCP 2015-II).
- Mantelzorgers maken meer gebruik van flexibele regelingen (45%) dan van verlofregelingen (18%). De behoefte aan verlofregelingen is (mogelijk daardoor) gemiddeld hoger. 24% van de mantelzorgers maakt geen gebruik van calamiteitenverlof, maar zou dit wel willen (W&M 2017).

Mantelzorg en Werk /Maatwerk Oplossingen

- Reductie van de reistijd (11%) en de mogelijkheid om zorgtaken en werk te combineren (8%) worden als motief genoemd om thuis te werken (SCP, 2016-I).
- Mantelzorgers hebben de meeste baat bij flexibele werktijden en begrip (SCP 2015-II).
- 1 op de 5 kan niet onverwachts dag vrij nemen. 33% kan niet werktijden bepalen (SCP 2015-II).
- 3 op de 10 werkende mantelzorgers neemt 1 dag of meer vrij om te mantelzorgen (SCP 2015-II).
- Mantelzorgers maken meer gebruik van flexibele regelingen (45%) dan van verlofregelingen (18%). 17% maakt (nog) geen gebruik hiervan, maar zou dit wel graag willen (W&M, 2017).
- Werkgevers kunnen bijdragen aan mogelijkheden om werk en zorg te combineren. Niet alleen aan het gebruik van verlofregelingen, maar ook het bespreekbaar maken van een zorgtaak, tonen van begrip en het bieden van flexibele werkmogelijkheden als de mantelzorgsituatie daar om vraagt. Onderzoek laat zien dat het belangrijk is dat mensen onverwachts een dag vrij kunnen nemen of deels hun eigen werktijden kunnen bepalen (SCP, 2015-II).

Bespreekbaar maken mantelzorg op het werk

- Mantelzorgers vinden het niet makkelijk om hun zorgtaak op het werk te bespreken (SCP, 2014).
- 6% van de mantelzorgers vindt het moeilijk om over zorgtaken te praten op het werk. Zij zijn bang dat het een negatief effect heeft op hun loopbaan, of willen collega's niet belasten(W&M, 2017).
- Ruim de helft van werkende mantelzorgers heeft de leidinggevende laten weten dat zij mantelzorg geven. Reden om dit niet te doen: er is geen aanleiding (SCP 2015-II).
- 75% ervaart begrip van leidinggevende. 25% dus niet (SCP 2015-II).
- 1 op de 7 maakt afspraken met leidinggevende in verband met mantelzorg, bijvoorbeeld over flexibele werktijden, vrij nemen of thuiswerken (SCP 2015-II).

Wat levert zorgvriendelijk werkgeverschap op?

Ziekteverzuim

Het gemiddeld ziekteverzuim in Nederland ligt al 10 jaar stabiel rond de 3,9%*. Bij zorgvriendelijke werkgevers is dat 1% lager: 2,9%. Verzuim kost werkgevers jaarlijks € 13 miljard (Arboned). 1% lager ziekteverzuim in Nederland bespaart werkgevers € 3,3 miljard per jaar. Kostenbesparing van 25% op ziekteverzuim.

Omzetgroei

De jaarlijkse omzetgroei van werkgevers in Nederland bedraagt: 3% (2015 t.o.v. 2014). Zorgvriendelijke werkgevers realiseerden een omzetgroei van 4,3%. 1,3% meer omzetgroei voor alle werkgevers in Nederland betekent € 5,7 miljard extra netto omzetstijging.

Werving en verloop

In 2015 is het verloop van personeel bij zorgvriendelijke werkgevers 4%. Het landelijk gemiddelde ligt op 6,1%. Dat betekent dus 2% minder verloop bij zorgvriendelijke organisaties. Dat bespaart een werkgever circa € 7.100 aan wervingskosten per nieuwe medewerker. (wervingskosten = 20-25% x jaarsalaris van € 35.500)

Bron: WomenInc De Winst van zorgvriendelijk werkgeverschap, 2016

* CBS Statline ziekteverzuimpercentages, 2015

Bronnen:

SCP 2007:	Mantelzorg en participatie in betaald werk
SCP 2009:	De toekomst van de Mantelzorg
SCP 2010:	Mantelzorg uit de doeken
SCP 2013:	Informele zorg in Nederland
SCP 2014:	Hulp geboden: een verkenning v.d. mogelijkheden & grenzen
SCP 2015-I:	Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk, maart 2015
SCP 2015-II:	Informele hulp: wie doet wat? december 2015
SCP 2016-I:	Aanbod van Arbeid
SCP 2016-II	De toekomst tegemoet
WomenInc	De winst van zorgvriendelijk werkgeverschap, 2016
Werk&Mantelzorg(W&M)	Jaarlijks onderzoek en verschillenanalyse 2017

Onderzoek Werk&Mantelzorg

Jaarlijks voert Werk&Mantelzorg een onderzoek uit onder werkende mantelzorgers.

Respondenten

Hieronder staan de highlights van de onderzoeksresultaten weergegeven die zijn uitgevoerd door Werk&Mantelzorg over de periode 2014 tot en met februari 2017. Het gaat om 6.320 respondenten waarvan 1207 mantelzorgers. Deze periode is vergeleken met de periode 2009 – 2012 waar 10.816 respondenten waarvan 2250 mantelzorgers zijn ondervraagd.

Tevens is een **verschillenanalyse** uitgevoerd voor de variabelen man/vrouw en de zorgbranche op de gegevens van onderzoeksperiode 2014 tot en met februari 2017.

Highlights onderzoeken

Bekendheid met mantelzorg neemt toe

We zien een stijging in bewustwording: 96% van de mantelzorgers is zich nu bewust van het feit dat ze mantelzorgers zijn. In 2012 lag dit percentage nog op 82%.

Het aantal leidinggevenden en collega's dat op de hoogte is van de mantelzorgtaken van collega's, is echter iets afgenomen. Was in 2012 respectievelijk 53,7% en 67,1% op de hoogte, nu is dat resp. 50% en 47%. Wellicht heeft dit te maken met de angst voor een negatief effect op de loopbaan (zie: bespreekbaar maken).

Het aantal mantelzorgers in een organisatie wordt door 40% van de leidinggevenden en 33% van de collega's nog steeds fors onderschat; het aantal mantelzorgers is twee keer zo groot als men denkt. In 2012 lag dit echter hoger: 50% van de leidinggevenden en 51% van de collega's onderschatten toen het aantal mantelzorgers in de organisatie.

Mantelzorgers minder positief over combinatie werk en mantelzorg

Was in 2012 nog 95% van de mantelzorgers over het algemeen positief over de combinatie werk en mantelzorg, nu is dat nog 82%.

43% vond in 2012 dat ze 'redelijk' in staat waren werk en mantelzorg te combineren en 53% goed tot heel goed, 4% slecht tot heel slecht. Nu zegt 60% in 'voldoende mate' werk en mantelzorg te kunnen combineren, 25% goed tot heel goed en 15% slecht tot heel slecht (1 op de 7). De toenemende zorgdruk op mantelzorgers in de participatiesamenleving kan hier een van de oorzaken van zijn.

59% ervaart als oorzaak van moeite met de combinatie een tekort aan vrije tijd en 41% geeft als oorzaak aan onbekendheid met de regelingen waar gebruik van gemaakt kan worden. 29% vindt de wettelijke verlofregelingen tekort schieten. 43% vindt de ondersteuning vanuit de gemeente tekort schieten.

De belangrijkste redenen waarom mantelzorgers zorg en werk wel goed kunnen combineren, zijn voldoende vrije tijd (50%) en ondersteuning thuis (41%). Waarbij 67% aangeeft dat de ondersteuning thuis met name van familie en vrienden (eigen netwerk) komt. 17% geeft aan met name door de ondersteuning vanuit de gemeente werk en mantelzorg goed te kunnen combineren.

- 33% overweegt minder uren te gaan werken.

Bespreekbaarheid neemt toe

Meer leidinggevenden gaan het gesprek aan: In 2012 zegt 77% van de leidinggevenden met hun mantelzorgende medewerkers in gesprek te gaan over de combinatie werk en mantelzorg. Nu is dat 89%.

Ook collega's zoeken de dialoog: in 2012 zegt 44% van de niet-mantelzorgende collega's de situatie met hun mantelzorgende collega's te bespreken. Nu is dat 47%.

Meer mantelzorgers maken het bespreekbaar: 57% van de mantelzorgers heeft de leidinggevende op de hoogte gesteld van de mantelzorgsituatie en 78% hun collega's. In 2012 was dit resp. 54% en 67%.

75% van de mantelzorgers praat er pas over als zij hun werk en zorgtaken niet goed kunnen combineren. Van de mantelzorgers die het moeilijk vinden om er over te praten, geeft 71% als reden aan dat ze bang zijn voor een negatieve impact op hun loopbaan en 65% wil collega's niet belasten.

Steun collega's en leidinggevenden neemt af

Was in 2012 nog 83% van de mantelzorgers positief over de bereidheid tot maatregelen, meedenken over oplossingen en begrip van hun leidinggevende, nu is dat nog maar 70%.

Over het meedenken over oplossingen zijn mantelzorgers zelfs 18% negatiever: was 79% in 2012 nog positief over steun van leidinggevenden, nu is dat nog maar 61%.

Leidinggevenden zien dat zelf anders, alhoewel ook zij iets minder positief zijn over hun eigen steun dan in 2012: 93% versus 97% in 2012 is positief over eigen steun aan mantelzorgers.

Mantelzorgers zijn wel positiever over het kunnen overdragen van werk aan collega's: dacht in 2012 nog 41% dat werk niet kon worden overgedragen, nu is dat 36%. Maar in het algemeen is ook hier een daling in ervaren steun van collega's zichtbaar: 80% was in 2012 positief over steun van collega's versus 70% nu.

Collega's zijn ook minder positief over hun eigen steun: 94% was positief tot heel positief in 2012 versus 85% nu.

Mantelzorgers die zich gesteund voelen door de leidinggevende en collega's, ervaren in grotere getale (84%) de combinatie mantelzorg en werk als goed dan mantelzorgers die zich niet gesteund voelen (56%). Daarnaast ervaren mantelzorgers met een goede werk-mantelzorgbalans minder lichamelijke klachten (W&M 2017).

Flexibiliteit en wettelijke regelingen

Leidinggevenden (86%) en mantelzorgers (74%) zijn positief over het effect van flexibel werken op de werk-privé combinatie.

Leidinggevenden zijn wel positiever (82%) dan mantelzorgers (48%) over de mate waarin de organisatie medewerkers stimuleert om een goede balans tussen werk en privé na te streven. In 2012 waren mantelzorgers positiever: toen vond nog 68% dat organisaties zich hiervoor inzetten. Nu is dus meer dan de helft (52%) negatief.

Waren in 2012 nog meer dan 50% van de medewerkers **niet** bekend met de wettelijke verlofregelingen, nu is 62% bekend en dus 38% niet bekend met de wettelijke verlofregelingen.

Langdurend verlof / palliatief verlof blijft nog achter qua bekendheid: 68% van de mantelzorgers is niet van deze mogelijkheid in de organisatie op de hoogte.

Bij organisaties die verlofsparen/levensfasebudget aanbieden, is dit intern nog tamelijk onbekend: maar 33% van de mantelzorgers en 54% van de leidinggevendenden weet van deze regeling.

45% maakt gebruik van flexibele werkregelingen/zelfroostering, 37% van thuiswerken en 33% van parttime werken. In 2012 was dit resp. 45%, 23% en 45%. Thuiswerken neemt dus toe.

18% maakt gebruik van verlofregelingen, dit was in 2012 27%. Vooral het gebruik van calamiteitenverlof (-5%) en kortdurend zorgverlof (-3%) is teruggelopen. Mantelzorgers willen graag meer gebruik maken van calamiteitenverlof (24%), verlofsparen / persoonlijk levensfasebudget (21%) en kortdurend zorgverlof (20%). In 2012 was dat tijdelijk minder werken (36%), calamiteitenverlof (21,5%) en kortdurend zorgverlof (19%).

17% van de mantelzorgers wil graag de mogelijkheid krijgen thuis te werken en flexibel te werken.

Mantelzorgers maken meer gebruik van flexibele regelingen dan van verlofregelingen.

Mantelzorg(situatie)

Van de mantelzorgers is momenteel 67% vrouw en 33% man. 66% van de mantelzorgers zorgt voor een ouder, 19% zorgt voor een hulpbehoevend kind, 16% voor een partner, 10% voor een ander en 7% voor een ander familielid. 43% van de mantelzorgers zorgt meer dan 5 jaar. Mantelzorg bestaat voor 86% uit regeltaken, 85% begeleiding, 54% uit zorgtaken en 47% huishoudelijke hulp.

Samenvatting verschillenanalyse

Algemeen

- 38% onbekend met mogelijkheid wettelijke verlofregelingen voor gebruik mantelzorg.
- 45% van de mantelzorgers maakt gebruik van flexibele regelingen, 18% van verlofregelingen.
- 24% zou graag gebruik maken van calamiteitenverlof, maar doet dit nu niet.
- 40% van de part time werkende mantelzorgers verleent 8 uur per week of meer mantelzorg versus 34% van de fulltime werkende mantelzorgers.
- 59% vindt dat ze naast hun werk onvoldoende vrije tijd hebben om zorgtaken uit te voeren.

Profit versus non-profit

- 1 op de 11 werknemers (9%) is mantelzorg in profit sector, 1 op de 4 (23%) in non-profit sector.
- In de profit sector werkt 90% 36 uur of meer, in de non-profit sector 36%.
- In de non-profit is 66% op de hoogte van verlofregelingen versus 39% in de profit sector.
- In de non-profit wordt er door meer mantelzorgers gebruik gemaakt van kortdurend zorgverlof en parttime werk (resp. 11% en 35%) dan door mantelzorgers in de profit sector (resp. 3% en 19%).
- In de profit sector (55%) wordt juist door meer mantelzorgers gebruik gemaakt van flexibele werktijden dan in de non-profit sector (44%).

Vrouwen versus mannen

- 67% van de mantelzorgers is vrouw, 33% man.
- Bijna 1 op de 4 (23%) werkende vrouwen mantelzorgt, versus 1 op de 7 mannen (14,3%).
- Het aantal werkende mannen is gestegen van 1 op de 9 naar 1 op de 7 mannen.
- 62% van de vrouwen en 53% van de mannen bespreekt mantelzorg met leidinggevende.
- 13% van de mannen werkt in deeltijd versus 43,5% van de vrouwen.
- Vrouwen zijn aanzienlijk meer flexibele werktijden gaan werken: van 27% naar 42%.
- 51% van de mannen werkt flexibel in tijd of locatie versus 42% van de vrouwen.
- 45% van de mannen werkt thuis, versus 33% van de vrouwen.