

Mantelzorg en werk

Onderzoek naar de ervaringen van mantelzorgers

Susanne van den Buuse | Alzheimer Nederland

Ytje Hiemstra | MantelzorgNL

Wies Kerkvliet | Stichting Werk&Mantelzorg

Inhoudsopgave

Conclusies en aanbevelingen	3
Hoofconclusie	4
Aanbevelingen	5
Conclusies	6
Conclusies voor de zwaar intensieve groep	7
Conclusies voor de groep die niet meer werkzaam is	8
Inleiding	9
Aanleiding	10
Onderzoeksvragen	11
Over de deelnemers	12
Leeswijzer	14
Combineren van mantelzorg en werk	15
Ondersteuning vanuit het werk	25
Zorgverlof	30
Niet meer werkzaam door de mantelzorg	39
Profielen	43
Intensiteit van de mantelzorg	44
Type aandoening	45
Geslacht	46
Bijlage	
Onderzoeksverantwoording	
Lijst met achtergrondkenmerken	

Conclusies en aanbevelingen

Hoofdconclusie

Mantelzorg en werk vaak lastig te combineren door gebrek aan ondersteuning

Nederland telt inmiddels vijf miljoen mantelzorgers. De helft van hen combineert die zorg met een betaalde baan. Voor twee derde heeft het mantelzorgen grote invloed (gehad) op hun werkzame leven, zo blijkt uit dit onderzoek van Alzheimer Nederland, MantelzorgNL en Stichting Werk&Mantelzorg onder intensieve mantelzorgers. Deze invloed uit zich vooral in het opnemen van meer verlof of vrije dagen en minder uren gaan werken. Hoe intensiever de mantelzorg, hoe groter de invloed op het werkende leven.

Het goed kunnen combineren van mantelzorg en werk is vaak een uitdaging voor werkende mantelzorgers. Drie op de tien kan de mantelzorg (heel) slecht combineren met hun werk. 14% is zelfs gestopt met werken of arbeidsongeschikt geraakt door de mantelzorg. Een kwart van hen zegt dat hun uitval voorkomen had kunnen worden door betere ondersteuning in de zorg én op het werk.

Het is dus belangrijk dat werkende mantelzorgers passende ondersteuning krijgen, zodat zij zowel hun werk als de mantelzorg vol blijven houden. De meeste behoefte heeft men aan steun en begrip en het werk zelf kunnen inrichten, zoals flexibele werktijden. Ook zorgverlof kan een oplossing bieden: een kwart van de mantelzorgers die zijn uitgevallen, geeft aan dat extra zorgverlof dit had kunnen voorkomen.

Aanbevelingen

Werkende mantelzorgers:

Loop niet vast op je werk - maak je mantelzorg bespreekbaar. Vraag om steun, flexibiliteit of zorgverlof, zodat jij je werk én zorgtaken vol kunt houden. Jij hoeft het niet alleen te dragen.

Zorgprofessionals:

Houd er rekening mee dat veel mantelzorgers werken. Plan afspraken in overleg met mantelzorgers in. Zorg ervoor dat zij de zorgtaken om hun werk heen kunnen plannen, in plaats van andersom. Het onder werktijd met zorg bezig moeten zijn is één van de belangrijkste belemmerende factoren bij het combineren van mantelzorg en werk.

Werkgevers:

Maak mantelzorg zichtbaar in je organisatie. Ga in gesprek, bied passende regelruimte en verlofmogelijkheden, zodat je medewerkers gezond en inzetbaar blijven - juist wanneer de zorgdruk oploopt. Een derde van de mantelzorgers heeft niets geregeld op het werk, terwijl intensieve mantelzorgers juist baat hebben bij begrip, flexibiliteit en (gedeeltelijk) doorbetaald verlof om uitval te voorkomen.

Conclusies

Mantelzorg grote invloed op werkende leven

Vrijwel alle mantelzorgers zeggen dat de mantelzorg invloed heeft of had op hun werkzame leven, bij twee derde zelfs **behoorlijke of sterke invloed**. Dit uit zich vooral in het opnemen van meer verlof of vrije dagen en minder uren gaan werken. Drie op de tien (29%) kan de mantelzorg (heel) slecht combineren met hun werk. 14% is zelfs **gestopt met werken en/of arbeidsongeschikt** geraakt (deels) door de mantelzorg die zij geven. Van hen zegt vier op de tien dat hun **uitval voorkomen had kunnen worden met de juiste ondersteuning**.

Hoe intensiever de mantelzorg, hoe groter de invloed op het werkende leven

En hoe minder goed mantelzorg en werk te combineren zijn. De intensiteit wordt vooral bepaald door de zorgsituatie: **zeer intensieve mantelzorgers** (>25 uur per week) zijn bijvoorbeeld vaker de enige mantelzorger, zijn partner of ouder, hun naaste woont bij hen thuis en ze zorgen vaker voor een naaste met een **verstandelijke beperking**. Zij zijn ook vaker gestopt met werken. Ook vrouwen vormen een intensieve groep. **Vrouwelijke mantelzorgers ervaren de mantelzorg gemiddeld zwaarder** dan mannen. Ze zorgen vaker voor meerdere personen, gecombineerd met zorg voor inwonende kinderen en werken vaker in deeltijd en in de zorg. **Deze zwaar belaste groepen hebben ondersteuning nodig om te zorgen dat zij niet uitvallen**.

Steun en begrip en werk flexibel kunnen inrichten meest belangrijk

Om mantelzorg en werk goed te kunnen combineren, zijn **steun en begrip en het werk flexibel kunnen inrichten** het belangrijkste. **De manier waarop de zorg voor de naaste georganiseerd is, blijkt een cruciale factor** in het kunnen combineren van mantelzorg en werk. Dit blijkt ook uit dat mantelzorgers die zijn uitgevallen, vaak als reden noemen dat de zorg te zwaar is en er gebrek is aan passende professionele zorg. Is de zorg goed geregeld, dan zijn werkgerelateerde oplossingen belangrijk om mantelzorg en werk goed te kunnen combineren.

Bij twee derde van de mantelzorgers is er iets geregeld op het werk, namelijk vooral **flexibele werktijden/zelfroostering, thuiswerken** of **(tijdelijk) minder uur werken**. Bij een derde van de mantelzorgers is er op het werk dus **niets geregeld**. Opvallend is dat het niet zo is dat er meer geregeld is voor de intensievere mantelzorgers. **Werkgevers krijgen gemiddeld een 7,1** voor hoe zij omgaan met de mantelzorgers. Dit laat zien dat er ruimte is voor verbetering in hoe werkgevers mantelzorgers ondersteunen.

Zorgverlof vaak een oplossing, behoefte aan 9 weken extra

Zorgverlof wordt door bijna de helft van de mantelzorgers wel eens gebruikt. Het meest gebruiken zij kortdurend zorgverlof. Verlof was ook voor de meesten de juiste oplossing in hun situatie. Opvallend is dat **arbeidsongeschikte mantelzorgers** die geen gebruik gemaakt hebben van verlof, vaker aangeven dat dit niet mogelijk was bij de werkgever. Ook geven zij drie keer zo vaak als gemiddeld aan dat zij angst hadden voor negatieve gevolgen op het werk. **Verlof is dus belangrijk om mantelzorgers aan het werk te houden**. Dit blijkt ook uit het feit dat een kwart van de mantelzorgers die uitgevallen zijn, aangeven dat extra zorgverlof ervoor had kunnen zorgen dat zij waren blijven werken.

Drie op de tien mantelzorgers heeft behoefte aan **extra zorgverlof** bovenop het maximale verlof van 8 weken per jaar. Gemiddeld wil men **9 weken extra verlof, tegen 72% doorbetaling**. Maar liefst één op de vijf (22%) zou het zelfs opnemen als zij **niet doorbetaald** krijgen, wat laat zien hoezeer deze groep hier behoefte aan heeft. De meerderheid (82%) zou dit verlof **gespreid** willen opnemen. Hoe intenser de mantelzorg, hoe groter de behoefte aan extra weken zorgverlof. Hieruit blijkt dat een groep mantelzorgers gebaat zou zijn bij uitgebreider zorgverlof.

Conclusies voor de zwaar intensieve groep

In dit rapport maken we onderscheid in vier groepen mantelzorgers die verschillen in de **intensiteit** van de mantelzorg die zij bieden: *licht intensieve mantelzorgers* (>4 uur per week), *vrij intensieve mantelzorgers* (5-10 uur per week), *intensieve mantelzorgers* (11-25 uur per week) en *zeer intensieve mantelzorgers* (meer dan 25 uur per week). Deze groepen verschillen in hun zorgsituatie en achtergrondkenmerken, en hierdoor ook in zaken die te maken hebben met het combineren van mantelzorg en werk. Om de lezer een beeld te geven van deze groepen en wat zij nodig hebben, laten we op deze pagina de belangrijkste verschillen tussen de lichte en zeer intensieve mantelzorggroep zien.

Voor **zeer intensieve mantelzorgers (25> uur per week)** geldt dat zij **vergeleken met licht intensieve mantelzorgers (<4 uur per week)**:

Op zorggebied:

- de zorg vaker als zeer zwaar ervaren (22% vs. 3%)
- vaker 56 jaar of ouder zijn (72% vs. 49%)
- vaker zorgen voor iemand met een verstandelijke beperking (18% vs. 3%), vaker voor een kind (21% vs. 5%) of partner (55% vs. 8%), vaker voor een naaste die bij hen thuis woont (77% vs. 9%)

Op werkgebied:

- vaker door de mantelzorg een behoorlijke of sterke invloed ervaren op hun werkzame leven (82% vs. 33%)
- vaker minder uur zijn gaan werken (42% vs. 24%), meer thuis gaan werken (30% vs. 19%), vaker gestopt met werken (21% vs. 4%)
- vaker de combinatie mantelzorg en werk als (heel) slecht ervaren (44% vs. 11%)
- hun werkgever een lager cijfer geven (6,8 vs. 7,6) en vaker een onvoldoende (27% vs. 11%)
- vaker langdurig zorgverlof hebben gebruikt (13% vs. 5%)
- vaker behoefte hebben aan extra zorgverlof (40% vs. 24%), aan langer extra zorgverlof (11 weken langer vs. 6 weken bij de vrij intensieve groep*), en aan 100% doorbetaald verlof (53% vs. 42% bij de vrij intensieve groep*).

Conclusie: Zeer intensieve mantelzorgers hebben het erg zwaar en de invloed van de mantelzorg op hun werk is dan ook erg groot. Om hen overeind te houden op het werk én als mantelzorger is het essentieel dat zij voldoende ondersteuning krijgen. Door voldoende en passende zorg voor de naaste zodat zij überhaupt kunnen werken. En op het werk door als werkgever met hen in gesprek te gaan en blijven en samen te zoeken naar passende ondersteuning, waaronder zorgverlof. Dit gebeurt nu nog onvoldoende, zo blijkt uit het feit dat ze hun werkgever vaker een onvoldoende geven dan de lichte groep.

Conclusies – groep die niet meer werkzaam is

Aan dit onderzoek namen ook mantelzorgers deel die inmiddels niet meer werkzaam zijn doordat zij gestopt zijn met werken of arbeidsongeschikt zijn geraakt. Het gaat om één op de zeven mantelzorgers: **14% van de mantelzorgers uit dit onderzoek zijn gestopt met werken of arbeidsongeschikt geraakt door de mantelzorg.** Wie zijn deze mantelzorgers? Wat hadden zij nodig gehad om te kunnen blijven werken? Deze vragen worden in dit rapport beantwoord. Op deze dia vatten we de belangrijkste kenmerken en resultaten van deze groepen samen.

Zwaardere zorgsituatie

Gestopte en/of arbeidsongeschikt geraakte mantelzorgers behoren vaker tot de zeer intensieve groep (meer dan 25 uur mantelzorg per week). Ze zijn vaker partner, de enige mantelzorger, vaker 56 jaar of ouder en zorgen vaker voor een naaste met een langdurige lichamelijke beperking.

Minder ondersteuning vanuit het werk

Zij zeggen vaker dat zij werk en mantelzorg (heel) slecht kunnen combineren. Wat een rol speelt, is dat de zorg voor hun naaste is vaker niet planbaar is. Interessant is dat zij vaker aangeven dat er op hun werk niets was geregeld vanwege hun mantelzorg en dat zij minder vaak flexibele werktijden hadden. Ook geven ze hun werkgever vaker een onvoldoende voor hoe die met hen als mantelzorger omging. Ze hebben minder vaak van zorgverlof gehoord en hebben dit ook minder vaak gebruikt. **43% zegt dat hun uitval voorkomen had kunnen worden.**

Conclusie: Voor mantelzorgers die gestopt zijn met werken of arbeidsongeschikt zijn geworden door de mantelzorg, geldt dat zij vaak met een zwaardere zorgsituatie te maken hadden. Echter, de resultaten duiden erop dat hun uitval niet alleen hieraan te wijten is. Zij ervaren duidelijk minder ondersteuning vanuit het werk. Een aanzienlijk deel van hen, bijna de helft, zegt dan ook dat hun uitval voorkomen had kunnen worden met de juiste ondersteuning. Dit laat zien dat goede ondersteuning in de zorg én op het werk essentieel is om uitval van mantelzorgers op het werk te voorkomen.

Inleiding

Aanleiding

Mantelzorgers onmisbaar op het werk

Nederland telt 5 miljoen mantelzorgers, waarvan 830.000 intensief (langdurig meer dan 8 uur per week)¹. Ruim 2 miljoen van hen werkt². Het is van cruciaal belang dat zij kunnen blijven werken. Niet alleen voor mantelzorgers zelf – werk biedt inkomen, structuur, afleiding, steun en sociale contacten - maar ook voor de economie. Alleen al mantelzorgers van mensen met dementie zorgen voor 1,5 miljard aan gederfd loon³ doordat zij minder gaan werken door de mantelzorg voor hun naasten. Ook daarin zijn zij onmisbaar. En hun rol wordt alleen maar belangrijker door het groeiend tekort aan zorgprofessionals en de dubbele vergrijzing. Het is dus belangrijk dat zij ondersteund worden zodat zij kunnen blijven zorgen én kunnen blijven werken.

Onderzoek

Wat betekent mantelzorgen voor een naaste in combinatie met een baan? De **Dementiemonitor 2024** gaf de indruk dat veel mantelzorgers moeite hebben met deze combinatie. Naar aanleiding hiervan heeft Alzheimer Nederland in samenwerking met **MantelzorgNL en Stichting Werk&Mantelzorg** een verdiepend onderzoek gedaan. Ook medewerkers van de **Sociaal-Economische Raad** hebben meegedacht over de vragenlijst, in verband met het SER-advies over mantelzorg en werk, dat nu in voorbereiding is. Aan het onderzoek deden **713 mantelzorgers mee – van een naaste met dementie of een andere aandoening**. Zij vulden een online vragenlijst in. Dit rapport bevat de uitkomsten.

¹ Bron: SCP (2020) *Blijvende bron van zorg*

² Bron: RIVM (2021) *Werkende mantelzorgers van ouderen*

³ Bron: Follow The Money (22 maart 2025)

Onderzoeksvragen

- **De onderzoeksvragen** die centraal stonden in dit onderzoek:
 - In hoeverre lukt het mantelzorgers om hun mantelzorg te kunnen combineren met hun werk?
 - Welke factoren maken dat zij dit slecht of juist goed kunnen? Wat maakt dat mantelzorgers overbelast raken en uitvallen?
 - Wat hebben mantelzorgers nodig om de combinatie van mantelzorg en werk vol te houden?
 - Wat is er op dit moment voor hen geregeld op het werk?
 - In hoeverre is extra zorgverlof een oplossing?

Over de deelnemers (1/2)*

Mantelzorg en werk

Looptijd : 15 t/m 28 september 2025

Respons: 713 mantelzorgers

- De vragenlijst is ingevuld door **713 mantelzorgers**. Dit zijn:
 - Mantelzorgers én ex-mantelzorgers
 - Van een naaste met allerlei vormen van ziekten of beperkingen
 - Die nu betaald werken óf gestopt zijn met betaald werken door mantelzorg
- Wie zijn de mantelzorgers die deelnamen aan het onderzoek?
 - De grootste groep zorgt voor een naaste met **dementie of geheugenproblemen** (65%)*, gevolgd door lichamelijke beperking (39%), algemene beperkingen door ouderdom (26%), andere psychische of mentale beperking (17%), andere beperking (12%) en/of een verstandelijke beperking (8%).
 - De helft (48%) **woont samen met partner**, 30% heeft een gezin met kinderen, 17% woont alleen en 4% woont overig.
 - De helft (50%) **zorgt voor een (schoon)ouder**, 31% voor een partner, 11% zorgt voor een kind, 8% voor iemand anders
 - Driekwart (73%) **zorgt voor één naaste**, een kwart (27%) zorgt voor meerdere naasten.
 - Bij 70% is er ook **professionele zorg** betrokken, bij 42% zijn er nog **andere mantelzorgers** betrokken. 1 op de 5 (18%) is de **enige mantelzorger**.
 - Bij 46% woont de naaste **zelfstandig samen** (met de mantelzorger of met iemand anders), bij 20% woont de naaste zelfstandig alleen, bij 29% woont de naaste onder professionele begeleiding (zoals begeleid wonen of een verpleeghuis), bij 5% overig.
 - 11% zorgt <4 uur per week, 32% 5-10 uur, 32% 11-25 uur en 25% 26> uur per week. Men besteedt **gemiddeld 25 uur aan mantelzorg per week***.
 - 61% ervaart de mantelzorg als **(zeer) zwaar**. 34% als niet zwaar/niet licht, en slechts 5% ervaart het als (zeer) licht)

* Zie de volgende pagina voor meer toelichting. Voor alle informatie over de deelnemers, zie de Onderzoeksverantwoording in de bijlage.



Over de deelnemers (2/2)*

- Mantelzorgers van mensen met **dementie of geheugenproblemen** vormen 65% van de deelnemers. Landelijk is deze groep veel kleiner (16%)¹. De groep mensen met dementie is in dit onderzoek dan ook **oververtegenwoordigd**. Dit is opgelost door de resultaten uit te splitsen naar type aandoening. Wanneer hierin verschillen zijn, is dit in de tekst vermeld.
- De **intensiteit van de mantelzorg** ligt in dit onderzoek een stuk hoger dan landelijk gemiddeld (25 uur vs. 4,5 uur mantelzorg per week²). Intensieve mantelzorgers zijn in dit onderzoek dan ook **oververtegenwoordigd**. De resultaten in dit onderzoek zijn hierdoor niet representatief voor alle werkende mantelzorgers. Dit ondervangen we door de resultaten in het rapport uit te splitsen naar intensiteit van de mantelzorg. Hierdoor worden bovendien de verschillen tussen de groepen duidelijk zichtbaar.

* Voor alle informatie over de deelnemers, zie de Onderzoeksverantwoording in de bijlage.

1 Bron: SCP (2020) Blijvende bron van zorg

2 Bron: SCP (2025) Kennisnotitie Mantelzorg onder werkenden



Leeswijzer

- De resultaten in dit rapport zijn gerapporteerd op het niveau van:
 - De **totale groep mantelzorgers** die aan dit onderzoek deelnamen
 - De **intensiteit van de mantelzorg** (0-4 uur per week *licht intensief*, 5-10 uur *vrij intensief*, 11-25 uur *intensief*, 25 uur of meer *zeer intensief*)
- Tot slot zijn er **profielen** gemaakt van mantelzorgers op basis van intensiteit, type aandoening, geslacht en arbeidssituatie, om te laten zien wat mantelzorgers uit deze groepen kenmerkt. Deze profielen staan achterin het rapport.

Combineren van mantelzorg en werk

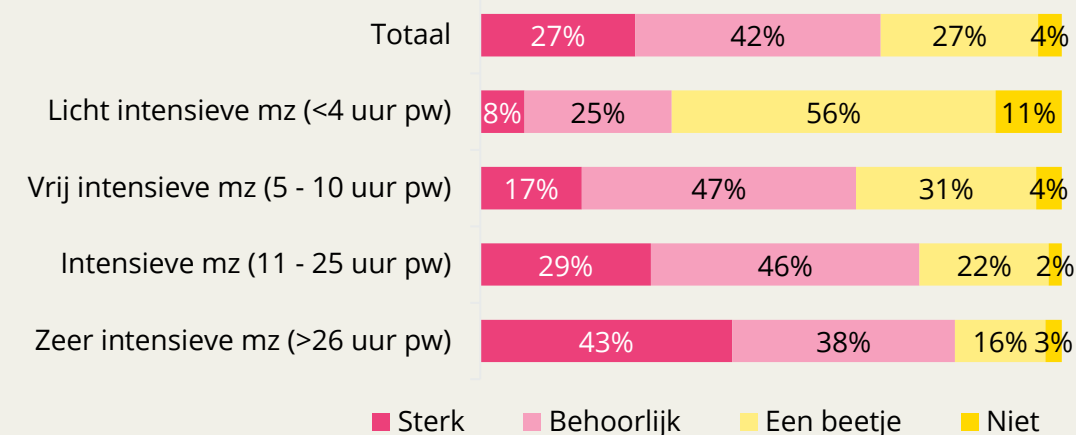
Highlights

- Mantelzorgen heeft **vrijwel altijd invloed (gehad) op het werkzame leven van mantelzorgers**. Twee derde ervaart een **grote invloed**
- De invloed van de mantelzorg op het werk uit zich vooral in het **opnemen van meer verlof of vrije dagen** (42%) en **minder uren gaan werken** (37%).
- Slechts één op de vijf mantelzorgers (19%) zegt dat zij de mantelzorg (heel) goed kunnen combineren met hun werk. **Drie op de tien (29%) kan de mantelzorg (heel) slecht combineren met hun werk.**
- Hoe intensiever de mantelzorg, hoe groter de invloed op het werkende leven en hoe minder goed mantelzorgers de zorg kunnen combineren met hun werk.
- Mantelzorgers die aangeven werk en mantelzorg **(heel) slecht** te kunnen combineren, geven hiervoor voornamelijk **zorggerelateerde redenen** aan.
- Mantelzorgers die aangeven werk en mantelzorg voldoende tot **(heel) goed** te kunnen combineren, geven hiervoor juist voornamelijk **werkgerelateerde redenen**
- **Voldoende tijd om werk en privé te kunnen combineren en zorg die planbaar is** zijn het belangrijkste om werk en mantelzorg te kunnen combineren, daarna volgen **steun en begrip en het werk zelf kunnen inrichten**.
- **Hoe intensiever de mantelzorg, hoe meer het accent verschuift van het werk zelf kunnen inrichten naar steun en begrip en professionele zorg als belangrijke factoren voor het kunnen combineren van mantelzorg en werk**

Twee derde ervaart een grote invloed van mantelzorg op het werkzame leven

- Twee derde (65%) van de mantelzorgers zegt dat het mantelzorgen een **behoorlijke of sterke invloed heeft (gehad) op hun werkzame leven**. Slechts bij drie op de tien heeft het een beetje of geen invloed (gehad).
 - **Hoe intensiever de mantelzorg, hoe groter de invloed op het werkende leven.** Waar een derde (33%) van de licht intensieve mantelzorgers een behoorlijke of sterke invloed ervaart, is dat bij zeer intensieve mantelzorgers 82%, tweeëneenhalf keer zoveel.

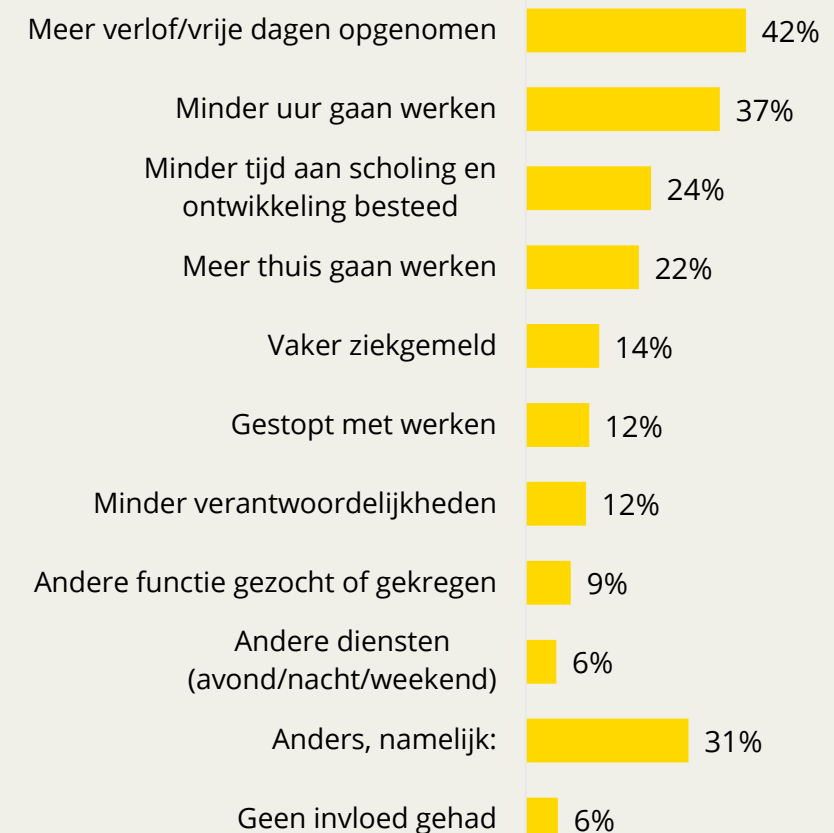
In hoeverre heeft het mantelzorgen invloed (gehad) op je werkzame leven?



Invloed van mantelzorg op werk uit zich vooral in meer verlof opnemen en minder uur gaan werken

- De invloed van de mantelzorg op het werk uit zich vooral in het opnemen van meer verlof of vrije dagen (42%), minder uren gaan werken (37%). Daarna komt minder tijd voor scholing en ontwikkeling (24%) en meer thuis gaan werken (22%). Ook meldt 14% zich vaker ziek. Bij slechts 6% had de mantelzorg geen invloed op het werkzame leven. Bij anders, namelijk wordt vaak ziekte, burnout of grote vermoeidheid genoemd.
 - Opvallend is dat voor (zeer) intensieve mantelzorgers deze zaken vaker gelden maar in verschillende mate.
 - Intensieve mantelzorgers** geven vaker aan dat zij minder uur zijn gaan werken (44%), minder tijd aan scholing en ontwikkeling besteed hebben (30%) en dat zij zich vaker ziekgemeld hebben (20%).
 - Zeer intensieve mantelzorgers** zijn ook vaker minder uren gaan werken (42%), maar zijn daarnaast meer thuis gaan werken (30%) en zijn vaker gestopt met werken (21%).

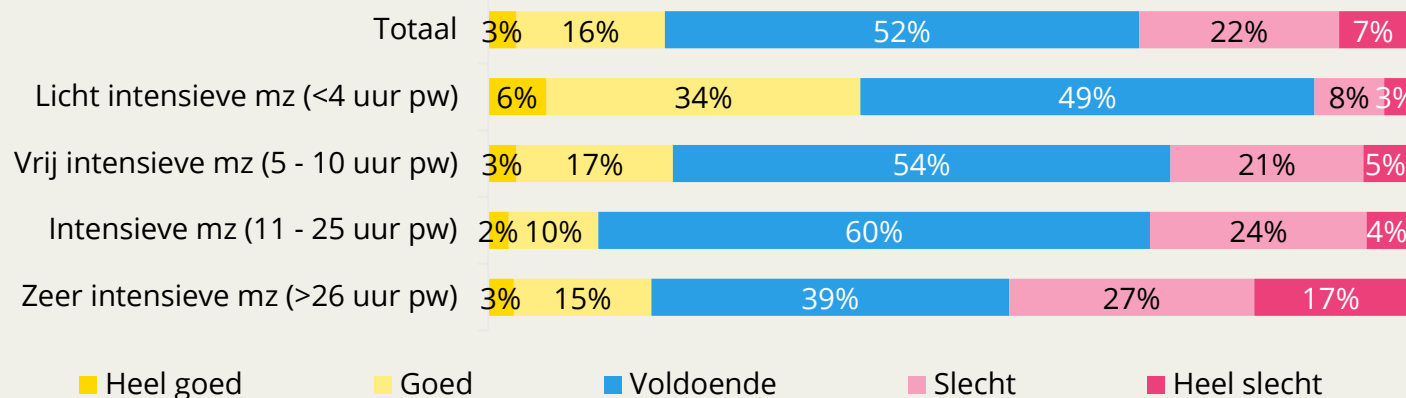
Op welke manier(en) heeft de mantelzorg invloed (gehad) op je werkzame leven?



Slechts één op de vijf kan mantelzorg nu goed combineren met werk

- Slechts één op de vijf mantelzorgers (19%) kan de mantelzorg (heel) goed combineren met hun werk. Bij de helft (52% lukt dit voldoende en drie op de tien (29%) kan de mantelzorg (heel) slecht combineren met hun werk.
 - Hoe intenser de mantelzorg, hoe minder goed mantelzorgers dit kunnen combineren met hun werk.
 - Van de licht intensieve mantelzorgers kan vier op de tien (40%) het (heel) goed combineren en 11% (heel) slecht. Voor de (zeer) intensieve mantelzorgers kan 18% het goed combineren en maar liefst 44% (heel) slecht.
 - Waar de vrij intensieve en de intensieve groep elkaar weinig ontlopen, scoort de zeer intensieve groep beduidend slechter dan deze groepen. Deze groep valt in negatieve zin op en heeft beduidend meer moeite om werk en mantelzorg te combineren.

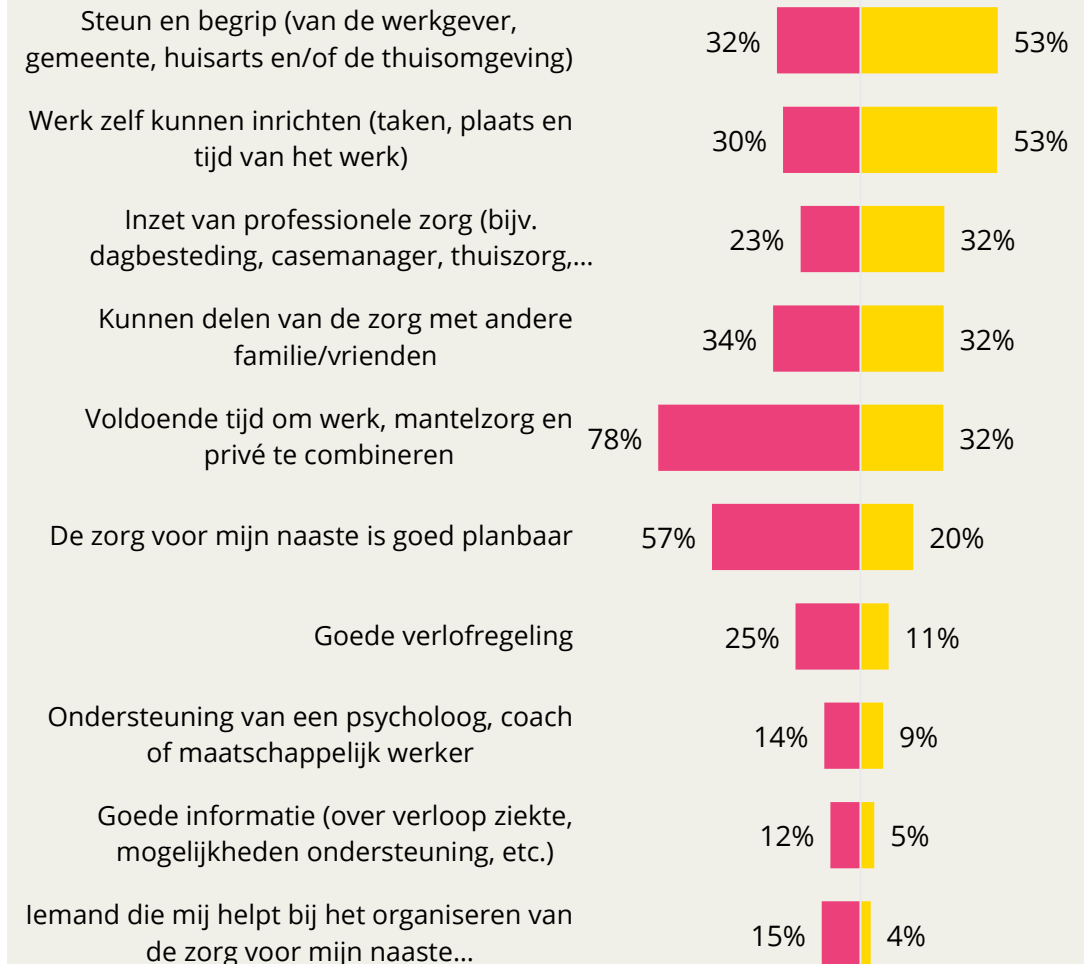
In welke mate kan je jouw werk en mantelzorg combineren?



Slecht kunnen combineren van mantelzorg en werk komt vooral door zorggerelateerde redenen

- **Voldoende tijd om werk en privé te kunnen combineren en zorg die planbaar is** zijn het belangrijkste om werk en mantelzorg te kunnen combineren, daarna volgen **steun en begrip en het werk zelf kunnen inrichten**.
- Mantelzorgers die aangeven werk en mantelzorg **(heel) slecht** te kunnen combineren, geven hiervoor juist voornamelijk **zorggerelateerde redenen** aan (gebrek aan voldoende tijd, zorg voor de naaste is niet planbaar). Werkgerelateerde factoren (gebrek aan steun van o.a. werkgever, werk niet zelf kunnen inrichten, missen van goede verlofregeling) volgen daarna.
- Mantelzorgers die aangeven werk en mantelzorg **voldoende tot (heel) goed** te kunnen combineren, geven hiervoor juist **voornamelijk werkgerelateerde redenen**: steun en begrip (o.a. van de werkgever) en werk zelf kunnen inrichten (beide wordt door 53% genoemd). Daarna volgen zorggerelateerde redenen (inzet van professionele zorg, kunnen delen van de zorg met anderen en voldoende tijd voor het combineren van zorg en werk, alle worden door 32% genoemd).
- Ondersteuning van een psycholoog, coach of maatschappelijk werker, goede informatie en iemand die helpt om de zorg te organiseren spelen de minst grote rol bij het kunnen combineren van werk en mantelzorg.

Wat maakt dat je werk en mantelzorg (heel) goed vs. (heel) slecht kunt combineren?



■ Groep die het (heel) slecht kan combineren

■ Groep die het voldoende tot (heel) goed kan combineren

Hoe intensiever de zorg, hoe belangrijker zorggerelateerde factoren

- Als we kijken naar verschillen tussen **de vier intensiteitsgroepen**, zien we dat alle vier de groepen dezelfde factoren het belangrijkst vinden voor het goed resp. slecht kunnen combineren van mantelzorg en werk (zie vorige pagina).
- De verschillen tussen de groepen zijn:
 - Voor **licht intensieve mantelzorgers** noemen vaker het **kunnen delen van de zorg met anderen en voldoende tijd om mantelzorg, werk en privé te kunnen combineren** als reden waardoor zij mantelzorg en werk goed kunnen combineren dan de intensievere groepen. Voor hen is dit waarschijnlijk moeilijker, omdat de zorg voor hen zwaarder is. Het kunnen delen van de zorg en voldoende tijd hebben neemt ook af naarmate de intensiteit van de mantelzorg toeneemt. De licht intensieve groep die aangeeft mantelzorg en werk (heel) slecht te kunnen combineren, is helaas te klein om de resultaten van weer te geven.
 - Bij de vrij intensieve en intensieve groep zijn er weinig verschillen met de totale groep.
 - Bij de groep **zeer intensieve mantelzorgers** is **steun en begrip** met afstand de belangrijkste factor om mantelzorg en werk goed te kunnen combineren (65% kiest deze optie vs. 53% gemiddeld). **Gebrek aan inzet van professionele zorg** geeft deze groep vaker dan de andere groepen als reden voor het slecht kunnen combineren van mantelzorg en werk.
- **Dus: hoe intensiever de mantelzorg, hoe meer het accent verschuift van het werk zelf kunnen inrichten naar steun en begrip en professionele zorg als belangrijke factoren voor het kunnen combineren van mantelzorg en werk.** Dus hoe zwaarder de zorgsituatie, hoe belangrijker het is dat de zorg voor de naaste toereikend en voldoende passend is.

Wat heeft men op gebied van **werk** nodig om werk en mantelzorg beter te kunnen combineren? (1/3)

We stelden een open vraag aan mantelzorgers wat zij **nodig hebben** om werk en mantelzorg beter te kunnen combineren. Ook vroegen we hen om **advies** om dit te bereiken. Hieruit komen dezelfde antwoorden naar boven als de antwoordopties bij de vraag op de vorige pagina. De meest gegeven antwoorden zijn **begrip, flexibiliteit en openheid op het werk**. Op deze pagina staan de behoeften op het gebied van werk.

Steun en begrip van de werkgever

"De werkgever zegt, dat ze alle begrip hebben dat je mantelzorger bent. Mijn ervaring is, dat dit in de praktijk zeker niet zo is! Men denkt dat je alleen 1 uur kwijt bent met het bezoek aan degene aan wie je mantelzorg biedt. Heel weinig inlevingsvermogen. Want tijdens kantooruren moet je ook regelmatig met instanties bellen. En dat wordt dan toch gezien als dat je niet aan het werk bent. En vervolgens krijg je dat dan weer voor je voeten gegoooid."

"De vraag vanuit de werkgever 'wat heb je nodig'. Nu moest ik alles zelf uitzoeken en aangeven."

"Neem een werknemer tegen zichzelf in bescherming door werkzaamheden en targets bij te stellen (nu dat nog kan, voordat de werknemer omvalt). Het is ontzettend lastig om om hulp te vragen. Leg de schuld van burn-out krijgen niet meteen bij de werknemer, zeker niet als die op tijd aan de bel heeft getrokken maar niet de nodige hulp kreeg."

"Er wordt altijd eerst gekeken of je het op een andere manier op kunt lossen. Met eigen verlofuren of overwerkuren oid. Je krijgt maar maximaal 1 week per jaar, de andere week moet je je eigen verlof inleveren."

"Een verwijzing door werkgever naar een mantelzorgmakelaar en mantelzorgconsulent zou standaard door een werkgever gegeven moeten worden."

Werk zelf kunnen inrichten/flexibiliteit

"Ik ervaar van mijn werkgever tot op heden voldoende medewerking om alles te combineren. Dat komt denk ik ook omdat ik op niet reguliere tijdstippen (in de avond en weekenden), als ik in de gelegenheid ben, ook bereid ben om ervoor te zorgen dat ik bij blijf met mijn werk."

"Neem flexibiliteit en thuis werken als arbeidsvoorwaarde op en niet zoals nu informeel geaccepteerd. Dit brengt namelijk altijd onzekerheid met zich mee en kan leiden tot vervelende situaties."

"Regel als werkgever ook iets voor ondersteuning in de avond. Werk verwacht ook soms overwerk of avondbijeenkomsten. Thuis lukt dit niet. Denk als werkgever mee over ondersteuning voor die momenten, zodat flexibiliteit van de werknemer toe kan nemen. Bijvoorbeeld door de financiering van een zorgoppas oid."

Goede verlofregeling

"De mogelijkheid om zorgverlof op te kunnen nemen wanneer dit nodig is zodat het niet ten koste gaat van mijn vrije tijd die ik nodig heb om op te laden."

"Ik had heel graag zorgverlof willen hebben. Maar dit is nooit ter sprake gekomen. Niemand die mij daar op attendeerde destijds. Ik wist niet dat dit mogelijk was."

Openheid

"Mijn echtgenoot krijgt niet zoveel ruimte van zijn werkgever en dat geeft stress. Je wil en kan niet al je zorguren "verspillen" aan vakantiedagen. Zijn bedrijf heeft geen CAO dus dan is de werkgever 'vogelvrij'."

"Maak het bespreekbaar. Zorg dat je als teamleider de mogelijkheden kent en voorlegt aan je medewerkers. Stel je open voor bespreken en kansen. Het komt ten goede aan de inzetbaarheid van medewerkers en voorkomt ziekmeldingen."

Wat heeft men op gebied van **zorg** nodig om werk en mantelzorg beter te kunnen combineren? (2/3)

Op deze pagina staan de behoeften van mantelzorgers die te maken hebben met de zorg voor de naaste.

Steun en begrip van de omgeving

"Begrip om mij heen. Ik heb het idee dat niemand snapt hoe zwaar het is als je enig kind bent en je vader in een gesloten afdeling zit en mijn moeder op zichzelf woont, maar mij heel erg claimt..."

Meer hulp van de omgeving

"Meer hulp van de omgeving zou fijn zijn. Mensen die ook eens langs gaan. Zoals een zus of andere familie."

"Een groter netwerken van familie en vrienden."

"Familie van mijn partner die mijn zorgen overnemen."

Meer/passende professionele zorg voor de naaste

"Betere samenwerking tussen zorgprofessionals onderling. **Nu gebeurt het vaak dat ze langs elkaar heen werken, en ik de brug moet vormen (die ook nog vaak genegeerd wordt).** Dit veroorzaakt veel irritatie en maakt de hulp aan mijn zoon ook inefficiënt en tijdrovend."

"In onze regio zijn weinig faciliteiten voor dagopvang/dagbesteding. De opties die er wel zijn hebben een lange wachtlijst en zorg aan huis gaat om zulke korte momenten dat het lastig is dit met een PGB-er in te vullen. Werken wordt zo beperkt tot de opvangtijden van ons kind."

Meer tijd voor zichzelf

"Ik ga nu na het werk naar mijn moeder om dingen te regelen. In het weekend kan dit overdag en dat is fijner. Door de week blijft er dus geen tijd over 's avonds voor hobby's of sociale contacten."

"Ik ben enthousiast over **respijtzorg**, als ik 2x per jaar een paar dagen kan wandelen met vriendinnen terwijl echtgenoot in zorg of zorghotel is, helpt dat enorm."

Planbaarheid van de zorg

"Ik moet nu de mantelzorgtaken aan mijn diensten aanpassen. Het zou wel eens fijn zijn als mijn diensten aangepast kunnen worden aan mijn mantelzorgtaken. Nu doe ik mijzelf regelmatig tekort, veel zaken moeten "even" tussendoor."

"Ondanks de flexibiliteit van mijn werkgever heb ik het als druk ervaren als ik weer op een doordeweekse dag midden op de dag naar een ziekenhuis oid moest."

Wat heeft men **in wet- en regelgeving** nodig om werk en mantelzorg beter te kunnen combineren? (3/3)

Andere antwoorden die mantelzorgers gaven dan de antwoordopties op pagina 20, waren een betere verlofregeling, financiële vergoeding en aanpassingen in de wet- en regelgeving rondom de Wmo en toeslagen.

Betere verlofregeling

“Een verlofregeling zonder financiële gevolgen zou fijn zijn, zonder dat ik me **hoef ziek te melden**. Het gaat om psychische druk, niet om een ziekte.”

“Zou mooi zijn als de zorgverlof regeling uitgebreider zou zijn. Vanuit werkgever zijn er 2 weken zorgverlof met behoud van 70% salaris. Ben kostwinner dus ben nu weer aan het werk en combineer werk en zorg nu wat best pittig is.”

Financiële vergoeding

“Mantelzorgwaardering is eerder een **belediging**. Belastingvoordeel of bijvoorbeeld compensatie van zorgpremie zou **een** betere waardering zijn. Je hebt geen keuze om mantelzorger te zijn en kan geen ontslag nemen. Dan is een cadeaubon van 70 euro voor een jaar lang 16 uur per week 'verplicht' zorgen wel erg zuinig.”

“Financiële hulp. Ik woon 120 km ver weg naast de reiskosten betaal je je blauw aan parkeerkosten in Utrecht.”

“Een vergoeding zodat je minder kan gaan werken, en meer tijd aan mantelzorg kan besteden.”

Wet- en regelgeving aanpassen

“Vanuit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning is/wordt elke vorm van ondersteuning stopgezet. Dit is gebaseerd op het feit dat ik de zorg voor mijn partner volledig kan invullen omdat ik nog gezond ben. Invulling leidt echter wel tot stelselmatige overbelasting. In combinatie met het langer **doorwerken** (in mijn geval tot 67 jaar en drie maanden) wordt dit een onverenigbare uitdaging.”

“Ik ben alleenstaand en nu mijn jongste 18 jaar is geworden, vallen er toeslagen weg en moest ik meer gaan werken of mezelf in de financiële problemen brengen. De mantelzorg voor mijn oudste legt daardoor een grotere druk op mij dan voorheen. Wat heb ik nodig: extra geld....”

“Het zou eerlijk zijn als je met een partner die invalide is wel in aanmerking komt voor kinderopvangtoeslag. De invalide partner werkt niet maar kan ook niet voor kinderen zorgen. De werkende mantelzorger moet dus naast de zorg ook steeds in het netwerk voor opvang van de kinderen zorgen omdat het toeslagensysteem vindt dat de invalide partner thuis is voor de kinderen.”

“Wettelijke regeling betreffende flexibiliteit van werkgever. Ik heb geluk, maar anderen hebben het lastiger om bijvoorbeeld vrij te nemen voor hun naaste.”

Ondersteuning vanuit het werk

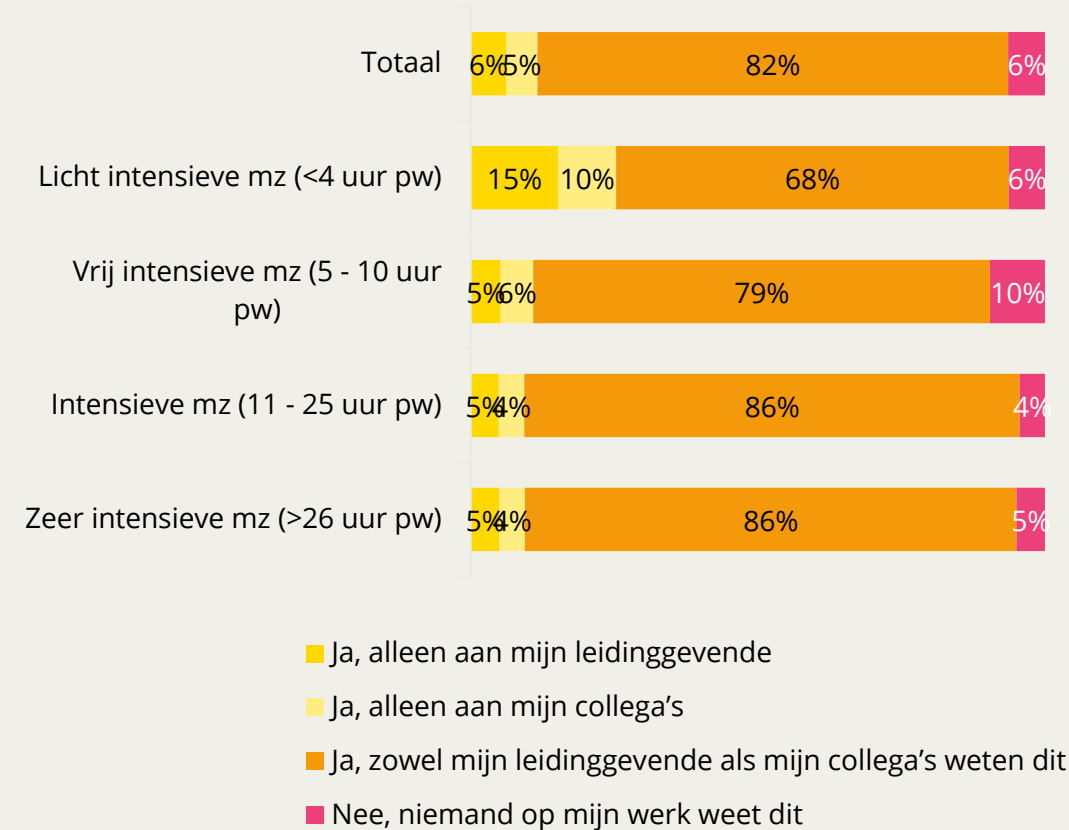
Highlights

- 94% van de mantelzorgers heeft op zijn/haar werk **verteld dat hij/zij mantelzorger is**.
- **Werkgevers krijgen gemiddeld een 7,1** voor hoe zij omgaan met de mantelzorgers.
- Bij twee derde is er iets geregeld op het werk, vooral **flexibele werktijden/zelfroostering** (bij 29% het geval), **thuiswerken** (24%) of **(tijdelijk) minder uur werken** (17%).
- Bij een derde van de mantelzorgers is er op het werk **niets geregeld** vanwege hun mantelzorgsituatie

Overgrote meerderheid heeft verteld op het werk dat hij/zij mantelzorger is

- 94% van de mantelzorgers heeft op zijn/haar werk verteld dat hij/zij mantelzorger is. Bij ander onderzoek is dit percentage een stuk lager. Dit komt waarschijnlijk doordat de deelnemers aan dit onderzoek relatief intensieve groep vormen.
 - Interessant is dat licht intensieve mantelzorgers vaker op hun werk vertellen dat ze mantelzorger zijn dan de meer intensieve mantelzorgers. Mogelijk doordat er bij hen minder invloed zal zijn van de mantelzorg op hun werk en er dus minder angst is hierover open te zijn.
- Redenen om op het werk te vertellen** dat men mantelzorger is, zijn emotionele steun ontvangen en begrip wanneer de mantelzorg invloed heeft op het werk. De ene mantelzorger deelt dit het liefst met alleen de leidinggevende en de ander juist liefst alleen met collega's, weer een ander met beide.
 - "Als je open bent over de situatie, is er meer begrip."
 - "Zodra er een noodsituatie ontstaat is het prettig dat je gelijk weg kunt. Iedereen weet er dan al van en gaat er geen kostbare tijd verloren om zaken uit te leggen."
 - "Zodat ze op de hoogte zijn. In een periode dat het niet zo lekker gaat hoef ik niks uit te leggen."
 - "Omdat het erg belangrijk is dat anderen weten, waarom ik er soms niet ben of waarom ik geen extra dingen doe."
- Redenen om het niet te vertellen** zijn dat men het een privézaak vindt en niet als zielig of een probleemgeval gezien wil worden, of dat de mantelzorg goed rondom het werk te plannen is.
 - "Ik vind dit privé en wil gewoon volwaardig collega zijn en niet zielig gevonden worden of anders behandeld worden. Mijn werk is ook de plek waar ik even geen mantelzorger ben."
 - "Ik wil geen probleemgeval zijn."
 - "Omdat ik dat combineer met m'n werk. Ik heb ook meer vrij, dus het is goed te doen."

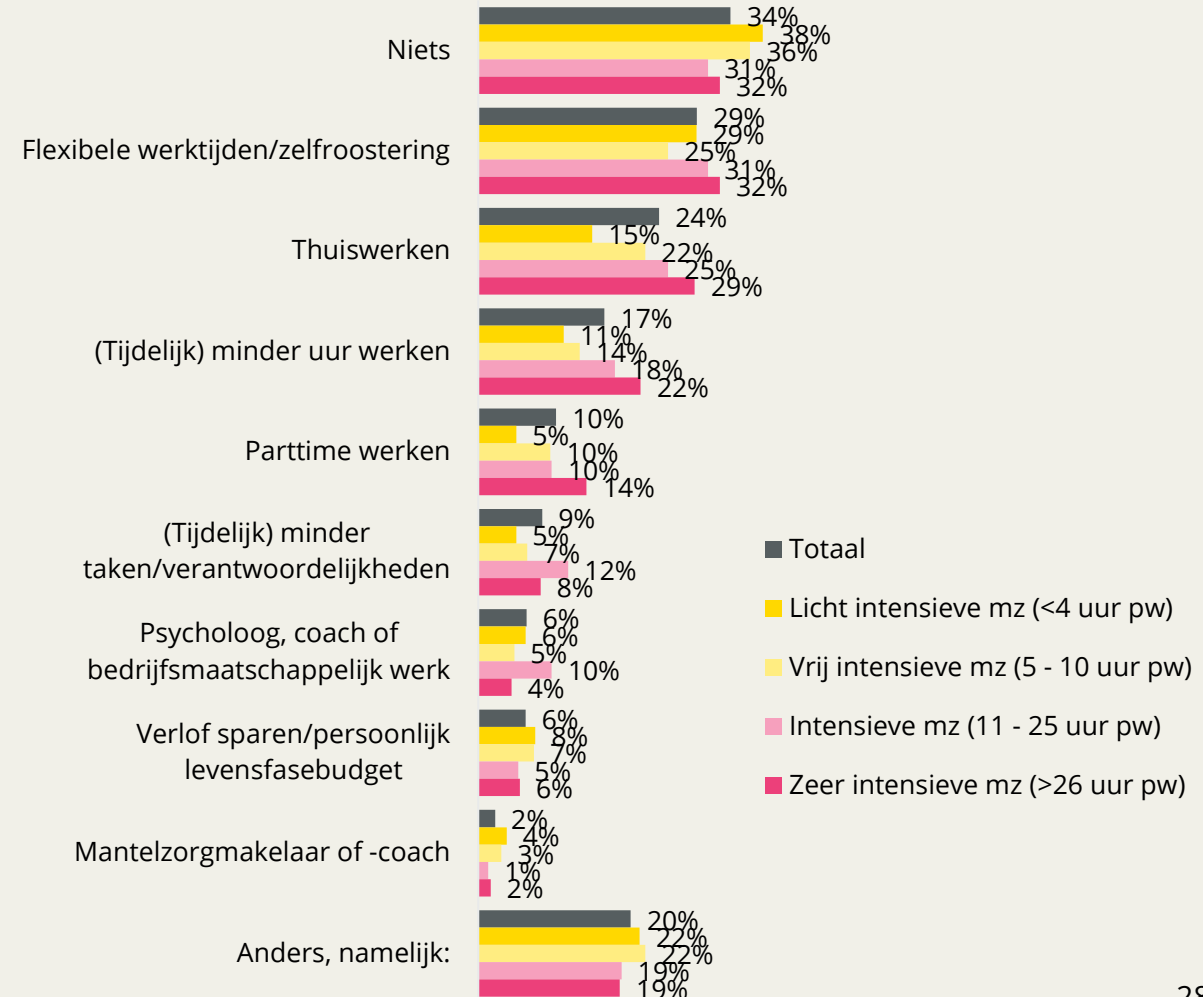
Heb je op je werk verteld dat je mantelzorger bent?



Bij twee derde van de mantelzorgers is er iets geregeld op het werk

- Bij een derde van de mantelzorgers is er op het werk **niets** geregeld vanwege hun mantelzorgsituatie.
- Als er iets geregeld is op het werk, is dat vooral **flexibele werktijden/zelfroostering** (bij 29% het geval), **thuiswerken** (24%) of **(tijdelijk) minder uur werken** (17%).
 - Opvallend is dat er ook hier geen samenhang is met de intensiteit van de mantelzorg. Het is niet zo dat bepaalde zaken voor intensieve mantelzorgers vaker zijn geregeld dan voor minder intensieve mantelzorgers.
- Bij anders namelijk wordt onder andere genoemd: begrip, zorgverlof en een vaste vrije dag.
- Opvallend is dat de **intensiteit van de mantelzorg hierbij niet uitmaakt**. Het is dus niet zo dat hoe intenser de mantelzorg, hoe meer er geregeld is op het werk.
- Per **sector** zijn er wel verschillen: in de handel, horeca, vervoer en opslag, zorg en onderwijs is minder vaak geregeld dat men thuis kan werken.

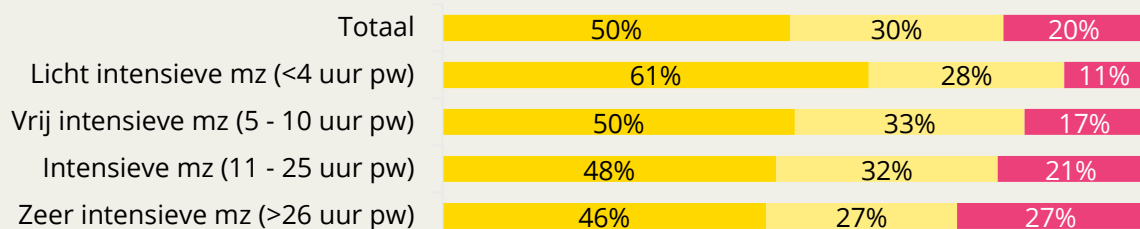
Wat is er op je werk voor jou geregeld vanwege je mantelzorg?



Werkgevers krijgen gemiddeld een 7,1 van mantelzorgers

- Hun werkgever krijgt van mantelzorgers gemiddeld een 7,1 voor hoe zij met hen als mantelzorger omgaan. De helft geeft een 8 of hoger. 20% geeft een onvoldoende.
 - Hoe intensiever de mantelzorger, hoe lager het cijfer dat hij/zij geeft aan de werkgever.
 - Van de zeer intensieve mantelzorggroep geeft een kwart (27%) de werkgever een onvoldoende.

Wat voor cijfer geef je je werkgever voor hoe deze omgaat met jou als mantelzorger?



■ Goed tot uitstekend (8 of hoger)
 ■ Voldoende (6 of 7)
 ■ Onvoldoende tot slecht (5 of lager)

Rapportcijfer (1 - 10)	Totaal	Licht intensieve mz (<4 uur pw)	Vrij intensieve mz (5 - 10 uur pw)	Intensieve mz (11 - 25 uur pw)	Zeer intensieve mz (>26 uur pw)
Gemiddelde	7,1	7,6	7,1	6,9	6,8

Zorgverlof

Highlights

- 83% van de mantelzorgers heeft wel eens **gehoord van zorgverlof**.
- Iets minder dan de helft (43%) heeft er wel eens **gebruik van gemaakt**.
- Kortdurend verlof werd het meest ingezet, langdurend zorgverlof het minst.
- De meerderheid van de mantelzorgers die gebruik maakten van zorgverlof (83%), geeft aan dat dit voor hen de **juiste oplossing** was.
- Drie op de tien mantelzorgers heeft behoefte aan **extra zorgverlof**. Hoe intenser de mantelzorg, hoe groter de behoefte aan extra zorgverlof. Het omslagpunt ligt bij 11 uur mantelzorg per week of meer.
- Gemiddeld wil men **9 weken extra verlof**, bovenop de huidige 8 weken. De meerderheid (82%) zou dit verlof **gespreid** willen opnemen. Gemiddeld zou men het extra verlof opnemen bij **72% doorbetaling**
- Een kwart van de mantelzorgers die uitgevallen zijn, geven aan dat extra **zorgverlof hun uitval had kunnen voorkomen**.
- Opvallend is dat mantelzorgers die **gestopt zijn met werken of arbeidsongeschikt zijn** geworden, vaker onbekend waren met zorgverlof en er ook minder vaak gebruik van hebben gemaakt. Ook geven zij drie keer zo vaak als gemiddeld aan dat zij angst hadden voor negatieve gevolgen op het werk.
- NB: Opvallend is dat de groep vrij intensieve mantelzorgers (5-10 uur per week) er bij dit onderdeel vaak uitspringt. In het algemeen geldt hoe intensiever de mantelzorg, hoe groter of kleiner een uitkomst (bijvoorbeeld hoe intensiever de mantelzorg, hoe meer moeite men heeft met het combineren van mantelzorg en werk). Bij de vragen over verlof breekt de intensieve groep vaak deze trend. Wij hebben hier geen verklaring voor anders dan dat de aantallen bij deze vragen kleiner zijn dan in de rest van het rapport (soms n<50).

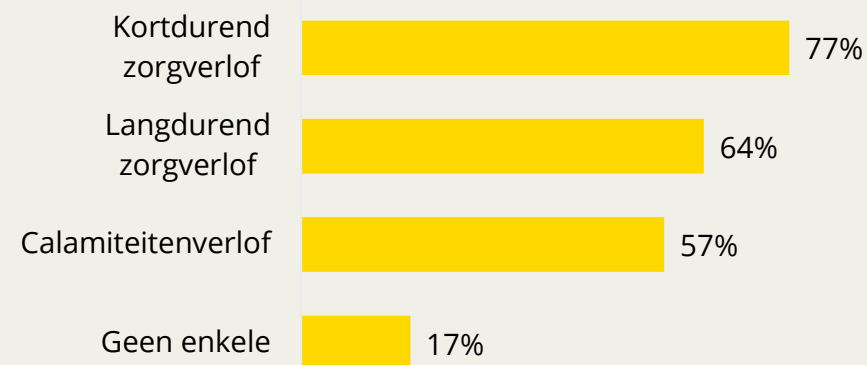
Voor werknemers in loondienst zijn drie soorten zorgverlof:

- **Calamiteitenverlof** voor zeer dringende, onverwachte of bijzondere persoonlijke situaties. Dit verlof kan van een paar uren tot een paar dagen duren, afhankelijk van de situatie. Het loon wordt 100% doorbetaald.
- **Kortdurend zorgverlof** is in totaal 2 weken per jaar. Het loon wordt 70% doorbetaald.
- **Langdurend zorgverlof** is in totaal 6 weken per jaar. Het loon wordt niet doorbetaald.

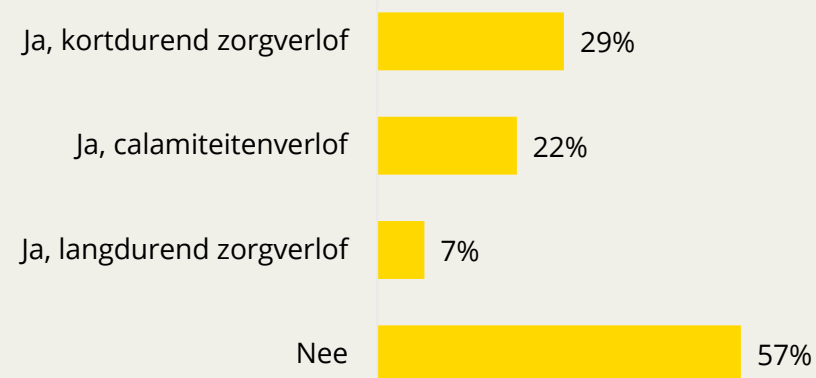
Meerderheid bekend met zorgverlof, 4 op de 10 heeft er gebruik van gemaakt

- 83% van de mantelzorgers heeft wel eens **gehoord** van zorgverlof. Kortdurend zorgverlof is het meest bekend, calamiteitenverlof het minst.
 - Licht intensieve mantelzorgers hebben iets vaker van langdurend zorgverlof gehoord dan meer intensieve mantelzorgers. Bij de andere verlofsoorten zijn er geen verschillen op intensiteit van de mantelzorg.
- Iets minder dan de helft (43%) heeft er wel eens **gebruik van gemaakt**. Kortdurend verlof werd het meest ingezet (in de helft van alle gevallen), langdurend zorgverlof het minst.
 - Zeer intensieve mantelzorgers gebruiken iets vaker langdurend zorgverlof. Vrij intensieve mantelzorgers gebruiken minder vaak verlof dan de andere groepen.

Van welke verlofsoorten heb je wel eens gehoord?



Heb je wel eens gebruik gemaakt van zorgverlof vanwege je mantelzorg?



Meer tijd voor mantelzorg belangrijkste reden voor inzet verlof

- De helft zette het zorgverlof in om **meer tijd en ruimte voor mantelzorg** te hebben
- Vier op de tien gebruikt zorgverlof omdat de zorg voor de naaste **niet planbaar is** (en bijvoorbeeld een vaste vrije dag per week geen zin heeft). Vooral mantelzorgers van een naaste met een psychisch of psychosociaal probleem, met een kind, en mantelzorgers die arbeidsongeschikt zijn geraakt geven dit als reden
- Drie op de tien zette verlof in voor de **eigen mentale en/of fysieke gezondheid**, oftewel om te zorgen dat zij overeind blijven. Mantelzorgers die gestopt zijn met werken zetten het vaker in voor de mentale gezondheid, mantelzorgers die arbeidsongeschikt zijn geraakt vaker voor de fysieke gezondheid
- Eén op de tien zette verlof in als noodgreep, omdat er te weinig flexibiliteit of begrip vanuit het werk was
- Andere redenen zijn met name acute noodsituaties zoals een ziekenhuisopname.
- Er zijn geen verschillen in redenen van gebruik van zorgverlof op intensiteit van de mantelzorg.

Wat was de reden dat je gebruik hebt gemaakt van zorgverlof?



Redenen om géén zorgverlof in te zetten: niet nodig, geen oplossing of onbekend met verlof

- De meest genoemde reden waarom men geen gebruik heeft gemaakt van zorgverlof, is dat het **niet nodig was**.
 - Mantelzorgers die gestopt of arbeidsongeschikt zijn, of die enige mantelzorger zijn, geven dit veel minder vaak aan. Voor hen was niet nodig dus minder vaak een reden.
 - Dit geldt ook voor de (zeer) intensieve mantelzorgers.
- Voor 1 op de 5 was verlof **geen oplossing**. Dit geldt vaker voor mantelzorgers die gestopt zijn met werken of (zeer) intensieve mantelzorgen.
- 18% geeft aan dat zij er **niet bekend** mee waren. Mantelzorgers die gestopt zijn of arbeidsongeschikt zijn vaker onbekend met zorgverlof.
- Ook het **niet planbaar zijn** van de zorg is een veelgenoemde reden, vooral bij de zeer intensieve mantelzorggroep. Dit was ook een reden om juist wél zorgverlof in te zetten (vorige pagina). Dit laat zien hoe ingewikkeld het is om werk en mantelzorg te combineren wanneer de zorg voor de naaste niet planbaar is.
- Dat men er **financieel** op achteruit gaat, speelt ook een rol, vooral bij de zeer intensieve mantelzorggroep.
- Mantelzorgers die aangeven dat zorgverlof inzetten **niet mogelijk was bij hun werkgever of die dit niet durven**, vormen een kleine groep (minder dan 10%). Toch is deze groep niet nihil en behoeft dit dus aandacht.
 - Mantelzorgers die arbeidsongeschikt zijn, zeggen vaker dat zorgverlof niet mogelijk was bij de werkgever en zeggen drie keer zo vaak dat ze angst hadden voor negatieve gevolgen op het werk
- Bij anders namelijk genoemde redenen zijn dat men in plaats van zorgverlof vrije dagen of overuren inzet, of bijzonder verlof.

Waarom heb je geen gebruik gemaakt van zorgverlof?



Zorgverlof was vaak de juiste oplossing

- De meerderheid van de mantelzorgers die gebruik maakten van zorgverlof (83%), geeft aan dat dit voor hen de juiste oplossing was.
- Redenen die genoemd worden zijn dat men zich hierdoor even volledig op de naaste kon richten (bijvoorbeeld bij een ziekenhuisopname of verhuizing naar een verpleeghuis) en tijdelijk zelf even meer rust krijgen.
 - Mantelzorgers die licht intensief mantelzorgen, geven vaker aan dat verlof voor hen de juiste oplossing was
 - Mantelzorgers die gestopt zijn met werken, geven vaker aan dat verlof voor hen niet de juiste oplossing was.

Zorgverlof was de juiste oplossing (83%), omdat:

Tijdelijk meer tijd voor mantelzorg

*"Ik mijn moeder rustig heb kunnen verhuizen naar een verpleeghuis" /
"Ik de 1e twee weken na ontslag ziekenhuis voor mijn dochter kon zorgen" /
"Ik daardoor mijn zus kon verhuizen en even tijd nemen voor mijzelf om e.e.a. te verwerken. Dat lukte niet terwijl ik bleef werken."*

Rust

*"Ik hierdoor kon bijtanken" /
"Ik me hierdoor niet ziek hoefde te melden"*

Zorgverlof was niet de juiste oplossing (17%), omdat:

Te kort

"Het is te beperkt. Ik ben gewoon te moe"

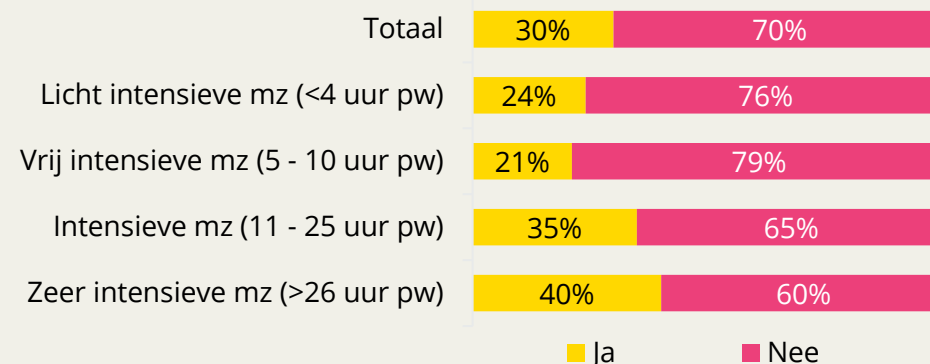
Financieel ontoereikend

"Het financieel niet passend was. Ook kostte het mij vakantie uren."

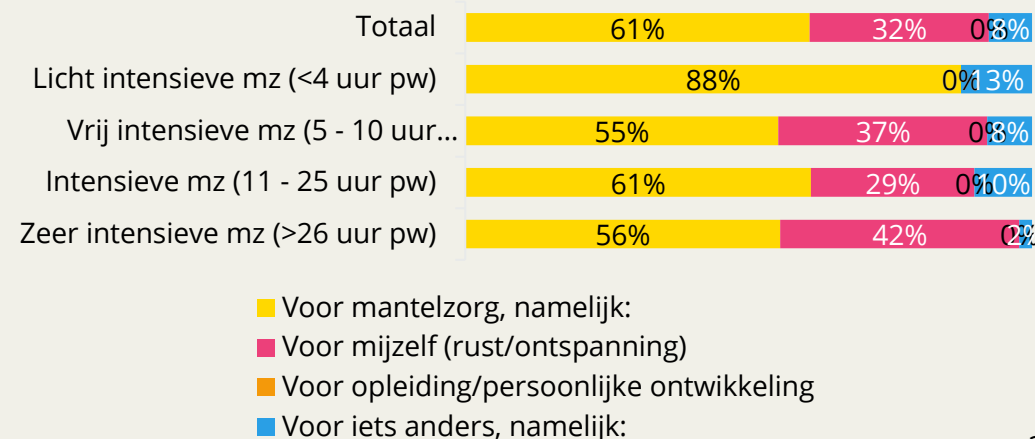
3 op de 10 heeft behoefte aan extra zorgverlof; vooral voor meer mantelzorg

- Drie op de tien mantelzorgers heeft behoefte aan **extra zorgverlof** bovenop het maximale verlof van 8 weken per jaar.
 - Mantelzorgers die vaker aangeven behoefte te hebben aan extra zorgverlof, zijn: mantelzorgers van een naaste met een psychisch of psychosociaal probleem, mantelzorgers die (zeer) zwaar belast zijn en mantelzorgers die meer dan 40 uur per week zorgen voor hun naaste.
 - **Hoe intenser de mantelzorg, hoe groter de behoefte aan extra zorgverlof.** Het omslagpunt ligt bij 11 uur mantelzorg per week of meer.
- De meerderheid (61%) zou extra verlof opnemen **voor mantelzorg** en een derde (32%) voor rust en ontspanning **voor zichzelf**.
 - Licht intensieve mantelzorgers zouden vaker het extra zorgverlof willen inzetten voor mantelzorg. Zeer intensieve mantelzorgers juist vaker voor zichzelf (rust en ontspanning). Zij besteden natuurlijk al 25+ uur per week aan mantelzorg.
 - Mantelzorgers die vaker aangeven dit extra zorgverlof voor zichzelf te willen inzetten, zijn de zeer intensieve mantelzorgers.
- Niemand geeft aan dit aan opleiding of persoonlijke ontwikkeling te willen besteden, wat ook eigenlijk niet de bedoeling is van zorgverlof.

Op dit moment is het zorgverlof maximaal 8 weken per jaar. Zou je (nu of later) behoefte hebben aan extra zorgverlof?



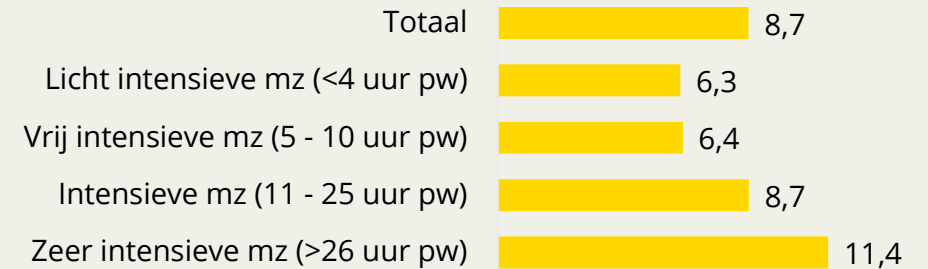
Waarvoor zou je dit extra zorgverlof gebruiken?



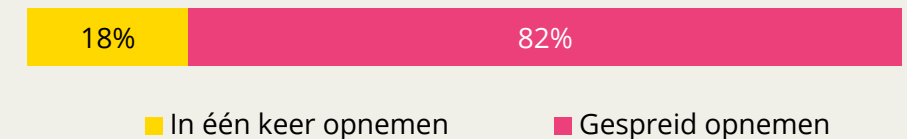
Extra zorgverlof wil men liefst gespreid opnemen en (gedeeltelijk) doorbetaald krijgen

- Gemiddeld wil men **9 weken extra verlof**. In totaal gaat het dan dus om 17 weken zorgverlof per jaar.
 - Hoe intenser de mantelzorg, hoe meer weken extra verlof men zou willen. Zeer intensieve mantelzorgers hebben behoefte aan 11 weken.
- De meerderheid (82%) zou dit verlof **gespreid** willen opnemen.
- De manieren waarop mantelzorgers dit zouden doen, lopen erg uiteen. Een grote groep zou een halve dag of één dag per week of maand opnemen, anderen zouden dit flexibel opnemen wanneer er tijdelijk meer mantelzorg nodig is.
 - Mantelzorgers die voor een kind zorgen, enige mantelzorger zijn en zorgen voor iemand die professioneel begeleid woont, zouden het verlof wat vaker gespreid willen opnemen
 - Interessant is dat lichte én zeer intensieve mantelzorgers het verlof vaker gespreid zouden willen opnemen dan de middelste twee groepen.
- De grote meerderheid (88%) zou het extra zorgverlof opnemen bij (gedeeltelijke of volledige) **doorbetaling van loon**. De helft (47%) alleen bij volledige doorbetaling en een derde (32%) bij gedeeltelijke doorbetaling. **Eén op de vijf (22%) zou het zelfs opnemen als zij niet doorbetaald krijgen**. Gemiddeld zou men het extra verlof opnemen bij **72% doorbetaling**.
 - Mantelzorgers die enige mantelzorger zijn en mantelzorgers die licht intensief mantelzorgen zouden vaker het verlof zelfs opnemen als ze niet betaald krijgen.
 - Mantelzorgers die zeer intensief mantelzorgen geven juist vaker aan dat ze het extra verlof alleen zouden opnemen als ze (gedeeltelijk of 100%) doorbetaald zouden krijgen. Mogelijk hebben zij meer kosten door de zware zorg voor hun naasten en kunnen zij daarom minder missen.
 - Mannen geven vaker aan dat zij alleen bij gedeeltelijke doorbetaling extra verlof zouden opnemen.

Aan hoeveel weken extra verlof per jaar zou je behoefte hebben?



Hoe zou je dit extra zorgverlof willen inzetten?



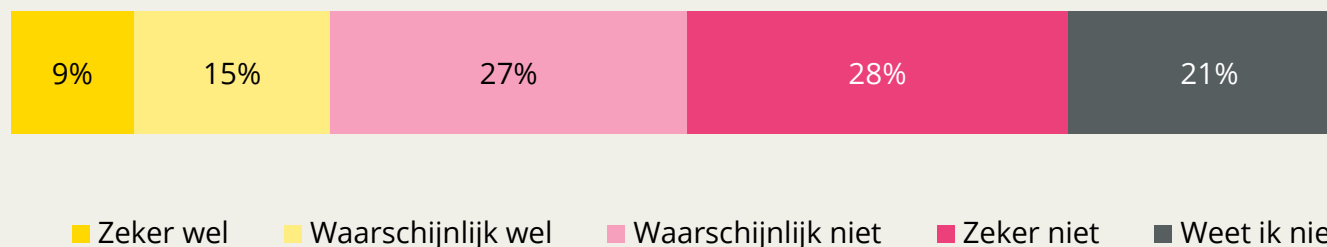
Wanneer zou je dit extra zorgverlof opnemen?



Een kwart zegt dat extra zorgverlof uitval had kunnen voorkomen

- Van de mantelzorgers die gestopt zijn met werken of arbeidsongeschikt zijn geworden door de mantelzorg, geeft **een kwart aan dat extra zorgverlof ervoor had kunnen zorgen dat zij waren blijven werken.**
- De helft (55%) geeft aan dat dit volgens hen (waarschijnlijk of zeker) niet voorkomen had kunnen worden. Eén op de vijf (21%) weet het niet.
 - Mantelzorgers die vaker aangeven dat extra zorgverlof hun uitval wel had kunnen voorkomen, zijn mantelzorgers die arbeidsongeschikt zijn, al eens verlof hebben opgenomen, jonger zijn dan 40, en/of alleenwonend.
 - Mantelzorgers die zeer intensief mantelzorgen geven vaker aan dat hun uitval niet voorkomen had kunnen worden door extra zorgverlof (65% vs. 55% bij de totale groep)

Had dit extra zorgverlof ervoor kunnen zorgen dat je was blijven werken?



Niet meer werkzaam door de mantelzorg

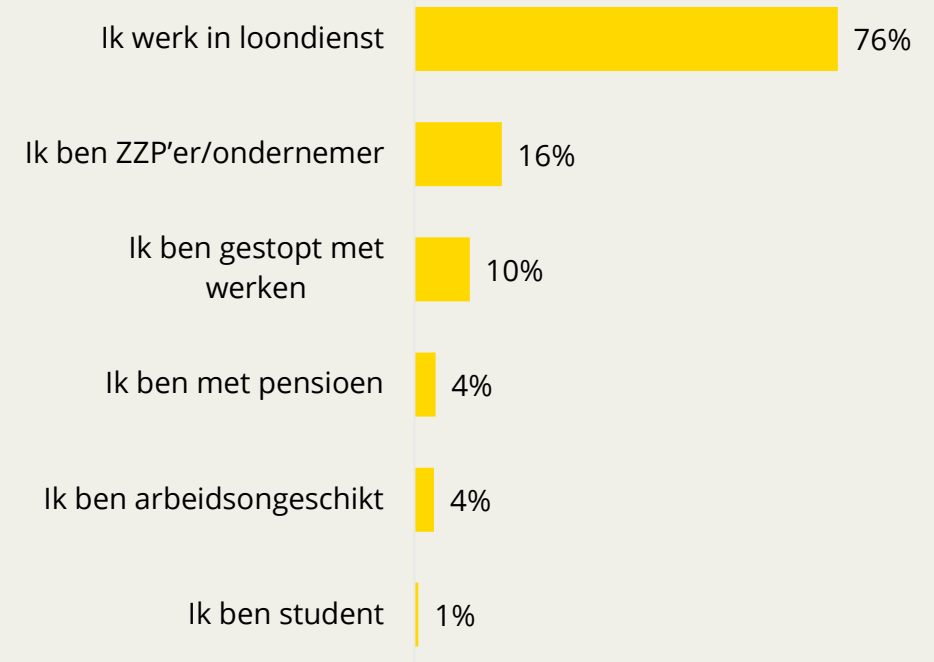
Highlights

- Een deel van de mantelzorgers is **gestopt met werken (10%) en/of arbeidsongeschikt geraakt (deels) door de mantelzorg (4%)**
- 43% van de mantelzorgers die gestopt zijn met werken of arbeidsongeschikt zijn geraakt door de mantelzorg, zeggen dat dit **voorkomen had kunnen worden** (33% van licht intensieve mantelzorgers).

Eén op de zeven is gestopt met werken of arbeidsongeschikt geraakt (deels) door mantelzorg

- 14% van de deelnemende mantelzorgers is **gestopt met werken en/of arbeidsongeschikt** geraakt (deels) door de mantelzorg die zij geven.
- Mantelzorgers in deze groepen:
 - Zijn vaker een **partner** en vaker de **enige mantelzorger**, vaker **56 jaar of ouder**
 - Zorgen vaker voor een **naaste met een langdurige lichamelijke beperking**
 - Zorgen vaker meer dan 25 uur per week voor de naaste en behoren dus vaker tot de **zeer intensieve groep**
 - Geven vaker aan dat de zorg voor hun naaste **niet planbaar** is
 - Zeggen vaker dat zij werk en mantelzorg **(heel) slecht kunnen combineren**
 - Geven vaker aan dat er op hun werk **niets geregeld** was vanwege hun mantelzorgsituatie. Ook hadden zij **minder vaak flexibele werktijden**
 - Geven veel vaker een **onvoldoende voor hun werkgever** voor hoe deze met hen als mantelzorger omgingen
 - Hebben vaker **van geen enkele verlofsoort gehoord**.
- Voor de 4% mantelzorgers die **arbeidsongeschikt** zijn geraakt, geldt verder nog dat zij:
 - Vaker aangeven dat ze werk en mantelzorg niet goed konden combineren omdat ze **de zorg voor de naaste niet konden delen** met andere mantelzorgers of professionals. Ook geven ze vaker aan dat ze **gebrek hadden ondersteuning van een psycholoog, coach of maatschappelijk werker**
 - Zich vaker **ziek gemeld** hebben vanwege de mantelzorg
 - Van degenen die geen gebruik maakten van verlof, zegt bijna twee keer zo vaak dat dit **niet mogelijk was bij de werkgever**. Ook geven zij drie keer zo vaak als gemiddeld aan dat zij **angst hadden voor negatieve gevolgen** op het werk (NB: deze groep is net iets te klein om betrouwbare uitspraken over te kunnen doen, maar dat de percentages twee tot drie keer zo hoog zijn, is wel een indicatie).
 - Vaker aangeven dat hun **uitval voorkomen had kunnen worden**. De helft (56%) van deze groep geeft dit aan, tegenover 43% gemiddeld.

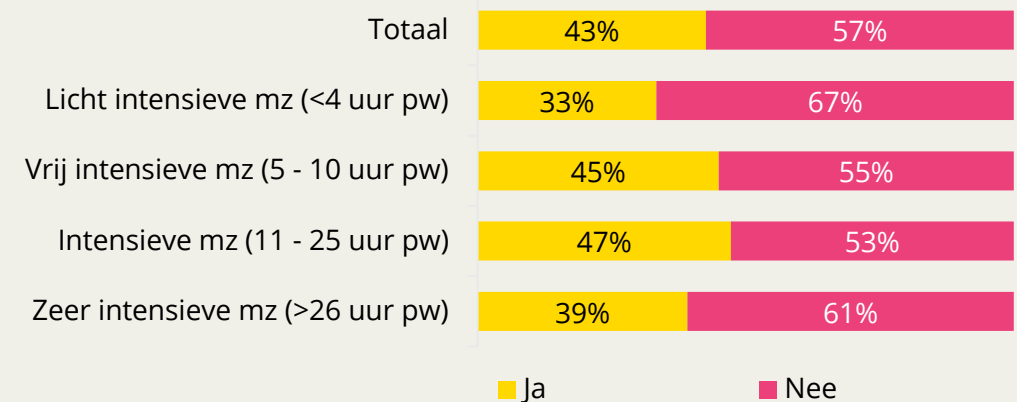
Wat is je arbeidssituatie?



Vier op de tien zegt dat uitval voorkomen had kunnen worden

- 43% van de mantelzorgers die gestopt zijn met werken of arbeidsongeschikt zijn geraakt door de mantelzorg, zeggen dat dit voorkomen had kunnen worden.
 - De groep licht intensieve mantelzorgers geven minder vaak aan dat hun uitval voorkomen had kunnen worden. De andere groepen bevinden zich rond het gemiddelde.
- Mantelzorgers die vinden dat hun uitval **wel voorkomen had kunnen worden, geven vooral aan door betere ondersteuning en zorg thuis en op het werk.**
 - "Ik kreeg geen begrip en veel tegenwerking door mijn werkgever, tijdelijk zorgverlof gevraagd, kreeg daarop een slechte beoordeling en ontslag."
 - "Als er meer en betere zorg voor meervoudig gehandicapten thuis was geweest"
 - "Als er meer hulp binnen de familie was geweest"
 - "Als mijn werk meedenkend en begripvol was geweest dan had ik nog gewerkt. Ik moest mijn verlof uren gebruiken voor de mantelzorg en er werd vervelend gedaan als ik plotseling weg moest."
- Mantelzorgers die vinden dat hun uitval **niet voorkomen had kunnen worden, geven vooral aan dat dit komt doordat de zorg te zwaar was, er geen passende professionele zorg te vinden was en doordat het een eigen keuze was om te zorgen ipv te werken.**
 - "De zorg is te complex. Nu mijn kind 18 jaar is zou ik heel graag weer willen gaan werken. Maar er zijn geen logeervoorzieningen te vinden die passend is. Ik krijg ons PGB zorgteam niet meer compleet (er zijn geen zorgverleners meer te vinden voor onze zorgvraag). De meerzorg is zeer onzeker. Er is geen dagbesteding met onderwijs te vinden, dus mijn kind komt over twee jaar thuis te zitten als school klaar is."
 - "Door alle zorg had ik ook een burn out. Ik zag geen uitweg meer."
 - "Als enige mantelzorger op dat moment, gaf dit mij meer rust."
 - Ik kies er zelf voor om voor mijn man te zorgen ipv extra dagbesteding

Je gaf aan dat je gestopt bent met werken vanwege de mantelzorg. Had dit voorkomen kunnen worden volgens jou?



Had voorkomen kunnen worden, want:	Had niet voorkomen kunnen worden, want:
Als er meer professionele ondersteuning en zorg zou zijn in de privé situatie	Zorg is te zwaar (24/7 of onvoorspelbaar verloop)
Als mijn werkgever meer had meegedacht	Er is geen passende professionele zorg te vinden
	Eigen keuze om te zorgen ipv te werken

Profielen

Intensiteit van de mantelzorg

In dit rapport maken we onderscheid tussen vier groepen mantelzorgers op de intensiteit waarmee zij mantelzorgen. Mantelzorgers die minder dan 4 uur per week mantelzorgen noemen we *licht intens*, 5-10 uur per week *vrij intens*, 11-25 uur per week *intens* en meer dan 25 uur per week *zeer intens*. Wat kenmerkt deze groepen?

Licht intens (<4 uur per week)	Vrij intens (5-10 uur per week)	Intens (11-25 uur per week)	Zeer intens (25> uur per week)
Vaker in loondienst	Zorgen vaker voor meerdere naasten	Ervaren de zorg vaker als zwaar	Ervaren de zorg vaker als zeer zwaar
Zorgen vaker voor iemand met beperkingen door ouderdom	Zorgen vaker voor iemand met dementie	Zorgen vaker voor iemand met een lichamelijke beperking	Vaker gestopt met werken
Zorgen vaker voor een (schoon)ouder of een ander familielid	Zorgen vaker voor een (schoon)ouder	Zijn vaker 56 jaar of ouder	Zorgen vaker voor iemand met een verstandelijke beperking
Hebben vaker hulp van andere mantelzorgers	Hebben vaker hulp van andere mantelzorgers		Zorgen vaker voor een kind of partner
Naaste woont vaker zelfstandig alleen, met anderen of in een woonzorglocatie of verpleeghuis	Naaste woont vaker zelfstandig alleen en vaker in een woonzorglocatie of verpleeghuis		Naaste woont vaker bij degene thuis
Zijn vaker man	Zijn vaker vrouw		Zijn vaker 56 jaar of ouder
Zijn vaker 55 jaar of jonger	Zijn vaker 41 tot 55 jaar		

Concluderend: De vier groepen hebben allemaal een andere situatie. De ziekte of aandoening van de naaste lijkt heel bepalend, en wat zijn/haar leeftijd en woonsituatie is. Daarnaast speelt de mate van hulp van anderen een rol bij de mate van intensiteit van de mantelzorg.

Type aandoening van de naaste

Aan de mantelzorgers is gevraagd welk type aandoening hun naaste heeft: een lichamelijke ziekte of beperking, dementie of geheugenproblemen, andere psychische of mentale beperking, verstandelijke beperking, algemene beperkingen door ouderdom en overig. De groep die zorgt voor een naaste met een **verstandelijke beperking** en de groep die zorgt voor een naaste met een **andere psychische of mentale beperking** blijken het relatief zwaar te hebben als het gaat om de mantelzorg en de combinatie mantelzorg en werk. Daarom worden deze twee groepen hier uitgelicht. Wat kenmerkt deze groepen?

Naaste met een verstandelijke beperking

Gemiddeld 40 uur zorg per week (gemiddelde van het totaal is 25)	Hebben vaker van geen enkele verlofsoort gehoord en dus ook minder vaak verlof opgenomen
Ervaren de zorg vaker als zeer zwaar	Hebben vaker geen verlof opgenomen vanwege angst voor negatieve gevolgen op het werk
Vaker (heel) slecht kunnen combineren van werk en mantelzorg	Degenen die uitgevallen zijn, geven vaker aan dat uitval voorkomen had kunnen worden
Deze groep heeft aan 8 van de 10 werk- en zorgfactoren die een rol spelen bij het combineren van werk en mantelzorg, meer gebrek dan gemiddeld	Zij zeggen vaker dat extra verlof hen had kunnen helpen om te blijven werken
Geven werkgever laagste cijfer (6,5 vs. 7,1 gemiddeld)	

Conclusie: Deze groep heeft het relatief zwaar. Mantelzorg heeft grote invloed op het werkzame leven. Ze hebben vaker professionele zorg nodig voor hun naaste en voor henzelf. Ze missen vaker ondersteuning op het werk: zijn vaker niet bekend met zorgverlof, terwijl de groep die niet meer werkt, aangeeft dat dit hen had kunnen helpen om te blijven werken.

Naaste met een andere psychische of mentale beperking

Ervaren de zorg vaker als zeer zwaar	Vaker verlof opgenomen, vaker als reden dat zorg voor de naaste niet planbaar is (NB: dit is ook vaker de reden van géén verlof opnemen)
Vaker sterke of behoorlijke invloed van mantelzorg op werkzame leven (vaker minder uur gaan werken, vaker ziekgemeld)	Vaker: geen verlof opgenomen want niet mogelijk bij de werkgever
Vaker (heel) slecht kunnen combineren van werk en mantelzorg, vaker doordat zorg niet planbaar is	Vaker geen verlof opgenomen vanwege angst voor negatieve gevolgen op het werk
Vaker niet op werk verteld dat men mantelzorger is	Enige groep die vaker aangeeft extra zorgverlof te willen

Conclusie: ook deze groep heeft het relatief zwaar. Mantelzorg heeft grote invloed op het werkzame leven. Zijn vaker minder gaan werken, vaker ziekgemeld, vaker verlof opgenomen. Resultaten laten het taboe op mentale ziekten zien: deze groep zegt vaker dat zorgverlof niet mogelijk was en vaker dat ze geen verlof hebben opgenomen uit angst voor negatieve gevolgen op het werk. Zij zijn de enige groep die vaker dan gemiddeld extra zorgverlof zouden willen.

Geslacht

Er zijn enkele opvallende verschillen in de resultaten te zien tussen mannen en vrouwen. Daarom worden deze twee groepen hier uitgelicht. Wat kenmerkt de verschillen tussen de genders?

Vrouwelijke mantelzorgers

Vrouwen zorgen vaker voor meerdere personen

Ervaren de zorg vaker als (zeer) zwaar

Zorgen vaker voor (schoon) ouders en/of zorgintensief kind. Delen de zorg vaker met andere mantelzorgers als partner of broers/zussen.

De vrouwen zijn gemiddeld jonger dan de mannelijke respondenten en wonen vaker in gezinsverband samen met partner en kinderen

Vrouwen werken vaker in de zorg

Vrouwen werken vaker in deeltijd en zijn ook iets vaker gestopt met werken vanwege de zorg. Onder deeltijd werkenden is de behoefte aan verlof dat wordt doorbetaald groter.

Conclusie: Vrouwelijke mantelzorgers ervaren de mantelzorg gemiddeld zwaarder dan mannen. Ze zorgen vaker voor meerdere personen, gecombineerd met zorg voor inwonende kinderen en werken vaker in deeltijd, opvallend vaak in de formele zorg.

Mannelijke mantelzorgers

Mannen zorgen vaker voor 1 persoon

Ervaren de zorg vaker als niet licht, niet zwaar

Zorgen vaker voor partner en zijn vaker de enige mantelzorger

De mannelijke respondenten zijn gemiddeld ouder en vaker gepensioneerd dan de vrouwelijke respondenten en wonen vaker samen met alleen de partner

Mannen werken vaker in de sectoren landbouw, visserij, industrie en bouwnijverheid

Mannen werken iets vaker fulltime. Onder fulltime werkenden is de bereidheid om onbetaald verlof op te nemen iets groter.

Conclusie: Mannelijke mantelzorgers ervaren de zorg vaker als niet licht en niet zwaar. Ze geven vaker zorg aan hun inwonende partner en werken vaker fulltime in vergelijking met vrouwen.

Bijlage

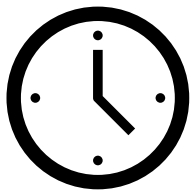
Onderzoeksverantwoording



Deelnemers

In totaal **713 mantelzorgers**, waarvan:

- 86% mantelzorgers en 14% ex-mantelzorgers
- 80% werkend, 17% is ZZP-er of ondernemer, 10% inmiddels gestopt met werken en 4% arbeidsongeschikt door de mantelzorg*.
- De deelnemers aan dit onderzoek zijn intensievere mantelzorgers dan landelijk gemiddeld (25 uur vs. 4,5 uur mantelzorg per week**). Intensieve mantelzorgers zijn in dit onderzoek dan ook **oververtegenwoordigd**. Dat komt doordat de deelnemers geworven zijn via de online panels van Alzheimer Nederland, MantelzorgNL en Stichting Werk en Mantelzorg en dit zijn relatief intensieve mantelzorgers. Hierdoor zijn de resultaten niet representatief voor alle werkende mantelzorgers. Door deze uit te splitsen naar intensiteit, ondervangen we dit en worden bovendien de verschillen tussen de groepen duidelijk zichtbaar.



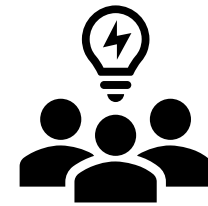
Gemiddelde invulduur

12 minuten
44 vragen



Periode verspreiding

De vragenlijst kon worden ingevuld van 15 t/m 28 september 2025



Respons

- Alzheimer Nederland Panel: n=392
- Alzheimer Nederland overige kanalen: n=29
- Stichting Werk&Mantelzorg Panel: n=77
- Nationaal MantelzorgPanel: n=215
- Totaal n=713



Achtergrondkenmerken

- 83% is vrouw, 17% man
- 37% is 55 jaar of jonger, 63% ouder dan 55 jaar. Gemiddelde leeftijd is 62 jaar.
- De helft (48%) woont samen met partner, 30% heeft een gezin met kinderen, 17% woont alleen en 4% woont overig.
- 94% heeft een Nederlandse achtergrond, 6% een niet-Nederlandse achtergrond

* Respondenten konden meerdere arbeidssituaties invullen, daarom is het totaal groter dan 100%.

** Bron: SCP (2025) Kennisnotitie Mantelzorg onder werkenden

Lijst van achtergrondkenmerken

De volgende achtergrondkenmerken zijn in dit onderzoek uitgevraagd. In de resultaten wordt alleen uitgesplitst naar intensiteit van de mantelzorg. De andere achtergrondkenmerken zijn verwerkt in de profielen. **Bij grote (5% of meer) of opvallende verschillen op deze kenmerken, worden deze in de profielen vermeld.** Het gaat om de volgende kenmerken:

- Kenmerken van de naaste voor wie men zorgt
 - Type ziekte/aandoening van de naaste
 - Relatie met de naaste
 - Woonsituatie van de naaste
- Zorgzwaarte
 - Hoe zwaar men de mantelzorg ervaart (zwaar, gemiddeld, licht)
 - Is men de enige mantelzorger of deelt men de zorg
 - Zorgt men voor één of meerdere naasten
- Werkgerelateerd:
 - Of men fulltime of parttime werkt
 - Of men een grote of kleine invloed van de mantelzorg op het werk ervaart
 - Of men wel eens verlof heeft opgenomen ja/nee
 - Sector waar men werkzaam is
- Achtergrondkenmerken
 - Geslacht
 - Leeftijd
 - Huishoudsamenstelling

Alzheimer Nederland

Alzheimer Nederland zet zich in voor een toekomst zonder dementie
en zorgt voor een betere kwaliteit van leven voor iedereen die met
dementie te maken heeft.