



# **MANTELZORG ALS ONBETAALDE ARBEID**

**Mantelzorgvisie FNV**

**APRIL 2024**



**DOWNLOAD** dit bestand voor *volledige* interactieve functionaliteit en open het met Adobe Reader op desktop of laptop. De interactieve functionaliteit werkt niet of slechts ten dele bij opening in een browser!

Door de **KLIKBARE INHOUDSOPGAVE** kom je direct op de pagina of het artikel van je keuze. Met de **THUISKNOP** keer je terug naar de inhoudsopgave. Je kan natuurlijk ook gebruik maken van de standaard interface (bladwijzers) van je pdf reader. Bij verwijzing naar een **BIJLAGE** keer je terug naar de 'vertrekpagina' door een klik op het **paginacijfer** van de betreffende bijlage.

## **COLOFON**

**Uitgave** FNV

**Tekst** Vincent Thepass

**Vormgeving** Studio FNV

**Fotografie** Shutterstock, Freepik

**Druk** Repro FNV

**Order** 240703

juni 2024, © FNV

# INHOUDSOPGAVE

<b>VOORWOORD</b>	<b>4</b>
<b>SAMENVATTING</b>	<b>5</b>
<b>INLEIDING</b>	<b>7</b>
‘De mantelzorg’ bestaat niet	8
Perspectief: jonge mantelzorgers	9
<b>1. DE VERANDERENDE ROL VAN MANTELZORG IN NEDERLAND</b>	<b>10</b>
<b>1.1 Veranderingen binnen het zorgstelsel en de rol van mantelzorg</b>	<b>10</b>
Waarom staat ons zorgstelsel onder druk?	10
Hoe ziet de verschuiving van de zorgvraag richting mantelzorgers eruit?	13
<b>1.2 Wat betekent meer mantelzorg voor de zorg zelf?</b>	<b>15</b>
Kwaliteit van zorg en het belang van vakmanschap	16
Zorg als recht, niet als eigen verantwoordelijkheid	16
Risico op verdringing en bezuinigingen	16
<b>1.3 Welke invloed heeft mantelzorg op werk en inkomen?</b>	<b>16</b>
Sociale zekerheid	17
Onbetaalde arbeid en de personeelstekorten	18
<b>1.4 Hoe komt het dat mantelzorgers steeds meer druk ervaren?</b>	<b>19</b>
Ervaren overbelasting 460.000 mantelzorgers	19
Demografische ontwikkelingen die leiden tot lager mantelzorgpotentieel	19
Beleidsmatige en macro-economische ontwikkelingen die leiden tot lager mantelzorgpotentieel	20
Uitstel nieuwe stelsel kinderopvang	20
<b>2. MAATREGELEN VOOR EEN TOEKOMSTBESTENDIGE (MANTEL)ZORG</b>	<b>21</b>
<b>2.1 Benader zorg als publieke sector, niet als markt of kostenpost</b>	<b>22</b>
<b>2.2 Investeer in zorgprofessionals</b>	<b>23</b>
<b>2.3 Uitgangspunten voor een eerlijke verhouding formele en informele zorg</b>	<b>24</b>
<b>2.4 Maak verlofregeling betaald en toereikend</b>	<b>24</b>
<b>2.5 Realiseer eerlijke verdeling arbeid en zorg dankzij 32-urige werkweek</b>	<b>25</b>
<b>2.6 Erken mantelzorgers beter binnen participatiewet, WW en ziektewet</b>	<b>26</b>
<b>2.7 Mantelzorg op de werkvloer en in de cao</b>	<b>27</b>
<b>2.8 Passende lokale hulp en ondersteuning</b>	<b>29</b>

# VOORWOORD

Vijf miljoen Nederlanders bieden liefdevol mantelzorg aan hun partner, ouder, kind, broer of zus, of een andere naaste. De FNV heeft daar ongelooflijk veel waardering voor. Tegelijkertijd zien we als vakbond ook de andere kant van de medaille. Steeds meer mantelzorgers staan onder druk, raken overwerkt, incasseren inkomensverlies of verlies van sociale zekerheid, en hebben het gevoel dat zij alleen staan. Waar de overheid zou moeten helpen, worden mantelzorgers juist steeds meer ingezet om als zorgbezuiniging onbetaald en individueel de druk van de ontbrekende zorg te dragen. Dat is onacceptabel en onhoudbaar!

Met de nieuwe mantelzorgvisie staan we als FNV zij aan zij in de strijd voor een rechtvaardige zorg en arbeidsmarkt. Voor een overheid die weer investeert in de zorg en haar professionals, waar de zorg hoort te liggen. Voor een samenleving waarin mantelzorgers de ondersteuning krijgen die ze verdienen. Waarin voldoende inkomen, pensioen en sociale zekerheid geen luxe maar een recht zijn. Waar een gezonde balans tussen werk en privé (ook voor vrouwen!) normaal is en mantelzorgers een time-out kunnen nemen als zij daar behoefte aan hebben.

Met deze visie is het werk echter pas net begonnen. Om mantelzorgers en zorgprofessionals echt op één te zetten hebben we jouw hulp keihard nodig: op de werkvloer, in de medezeggenschap, op straat en in Den Haag. Mantelzorgen doe je niet alleen. Kom samen in actie!

**Kitty Jong**

*Vicevoorzitter FNV*

# SAMENVATTING

Vijf miljoen Nederlanders zorgen op de één of andere manier op een informele manier voor hun naaste. Deze groep is zeer divers: jong en oud, arm en rijk, werkend- en niet werkend, man en vrouw, met- en zonder migratieachtergrond. Mantelzorgers zijn onmisbaar en verdienen erkenning en waardering, ook van de FNV. Tegelijkertijd blijft te vaak onzichtbaar wat het bieden van mantelzorg voor henzelf, de cliënt én de zorgprofessional betekent. Mantelzorg gaat gepaard met veel verborgen maatschappelijke kosten: in 2019 liepen mantelzorgers in totaal 20 miljard euro aan loonkosten mis. Bovendien worden mantelzorgers, terwijl velen nu al zwaar overvraagd worden, te makkelijk beleidsmatig 'ingezet' om de grotere zorgvraag door vergrijzing en personeelstekorten op te vangen en zorgkosten te drukken. Daarmee vindt er, onder aanvoering van overheden – zowel rijk als gemeenten – een fundamentele verschuiving plaats in ons zorgstelsel. Een verschuiving van professionele zorg en collectieve voorzieningen naar informele zorg als basis, waarbij onbetaalde mantelzorgers steeds meer taken van professionals overnemen.

De FNV vindt deze verschuiving problematisch. Dit heeft namelijk grote gevolgen voor het vak en het leidt tot verdringing. Ook komt de onbetaalde werklast onevenredig zwaar op de schouders van vrouwen terecht én het is een grote indirecte bezuiniging die bij de mantelzorgers wordt neergelegd. Juist mantelzorgers met lage inkomens worden hier extra hard door geraakt, zij kunnen het zich immers niet veroorloven om minder te werken. En de sociale zekerheid, verlofregelingen en andere vangnetten zijn niet op de zware druk ingericht die mantelzorgers ervaren. Ook zelfstandigen lopen tegen specifieke uitdagingen aan en merken dat zij, vanwege hun flexibele uren, vaak de taken op zich nemen. Steeds meer mensen vallen uit omdat ze hun werk en mantelzorgtaken niet meer kunnen combineren.

Het groeiende beroep op mantelzorg is niet alleen onrechtvaardig, maar ook onrealistisch. Het 'potentieel' aan mantelzorgers neemt eerder af dan toe en het botst met de oproep van dezelfde overheden (wederom voornamelijk gericht op vrouwen) om meer uren te werken. De achterliggende aanname dat dit de personeelstekorten in de zorg zou oplossen, is bovendien onjuist. Eén op de drie zorgprofessionals, en zelfs 40% van de collega's in de VVT, is zelf mantelzorg. Daarmee zijn zorgprofessionals dus meer uren kwijt aan onbetaalde, informele zorg, waarmee zij het betaalde werk van collega's vervangen én minder uren overhouden voor hun betaalde werk in de zorg. Er wordt bovendien voorbijgegaan aan belangrijke achterliggende oorzaken van personeelstekorten, die deels ook politiek van aard zijn. Bezuinigingsrondes leidden tot ontslagen van tienduizenden professionals, marktwerking en administratieve druk maken het vak inefficiënt en onaantrekkelijk, en door lage lonen, slechte arbeidsvoorwaarden en hoge werkdruk verlaten veel collega's het vak. 40% van de nieuwe zorgprofessionals stopt al na twee jaar.

Daarom kiest de FNV voor een scherpe koerswijziging. Waarin mantelzorgers waardering en ondersteuning ontvangen, maar er ook wordt erkend dat een nog groter (beleidsmatig) beroep op hen onverantwoord is. Om het tij te keren, pleit de FNV voor acht maatregelen.

- 1. Zorg als publieke sector, niet als markt of kostenpost.** Zorg wordt weer benaderd als publieke sector, daarom moet de overheid marktwerking bestrijden en structureel meer investeren in de zorg, in plaats van in symptoombestrijding.
- 2. Investeer in de zorgprofessionals en aanpak van personeelstekorten.** De overheid moet investeren in goed werk voor zorgprofessionals, met hogere lonen, goede arbeidsvoorwaarden, meer eigen zeggenschap en ruimte om het vak naar eigen invulling uit te oefenen. Ook de overstap naar de zorg moet aantrekkelijker worden gemaakt.
- 3. Principes voor eerlijke balans formele en informele zorg.** De zorgvraag van de patiënt / cliënt én de vrijwilligheid van de mantelzorg vormen het uitgangspunt. Dat betekent dat professionele zorg de basis blijft en dat mantelzorgers nee moeten kunnen zeggen, zonder dat de zorg van een naaste daarmee wegvalt. Als er toch een beroep gedaan wordt op mantelzorgers moeten zij goed worden voorgelicht. En moet worden getoetst in hoeverre zij daadwerkelijk in staat zijn die mantelzorg te leveren en moet vervangende zorg goed geregeld zijn.

- 4. Betaald mantelzorgverlof.** Het huidige langdurige zorgverlof is ontoereikend voor intensieve mantelzorgers. Daarom moet er een betaald mantelzorgverlof komen, met minstens 70% van het loon en het wettelijk minimumloon als bodem. Dit wordt niet gefinancierd vanuit sectoren (dit is onsolidair) maar door de rijksoverheid, omdat zij de keuze maakte voor het grotere beroep op mantelzorg.
- 5. De 32-urige werkweek.** De FNV zet zich in voor een 32-urige werkweek. Onderzoek wijst uit dat dit bijdraagt aan een gezondere combinatie tussen werk en privé, (vaak) niet ten koste van de productiviteit gaat én het zorgt voor een eerlijke verdeling van betaald en onbetaald werk (zoals mantelzorg) tussen mannen en vrouwen. Daarmee gaan we financiële scheefgroei tussen genders tegen.
- 6. Erkenning mantelzorgers binnen sociale zekerheid.** Dit kan onder andere worden verbeterd door het recht op mantelzorgforfait uit te breiden van alleen de betaalde (PGB) mantelzorg naar onbetaalde uren voor intensieve mantelzorg. Het bieden van (intensieve) mantelzorg moet een landelijke uitzondering worden op de sollicitatieplicht in de participatiewet. Werkende mantelzorgers die als gevolg van mantelzorg uitvallen verdienen een vangnet.
- 7. Ruimte en erkenning voor mantelzorgers op de werkvloer.** Naast de landelijke maatregelen, moet er ook meer ruimte en erkenning komen voor de mantelzorger op de werkvloer. Daarbij is het belangrijk dat mantelzorg bespreekbaar wordt gemaakt en mantelzorgers in al hun verschillende vormen erkend worden, bijvoorbeeld ook ouders van kinderen met een handicap of mantelzorgers die voor een broer of zus zorgen. Hier kan de medezeggenschap een belangrijke rol in spelen. Meer zeggenschap over de eigen werktijden via cao's stelt werkende mantelzorgers in staat hun werk en mantelzorg beter te combineren.
- 8. Goede (lokale) ondersteuningsmogelijkheden.** Er komt een landelijke standaard voor mantelzorgondersteuning, zodat verschillen tussen gemeenten afnemen. Vervangende zorg in de zorgverzekering (inclusief onkostenvergoeding) komt in het basispakket. Via woon- en mobiliteitsbeleid en bij WMO-indicaties moeten gemeenten beter rekening houden met mantelzorgers. Gemeenten moeten beter rekening houden met de verschillende soorten mantelzorgers die er zijn, onder andere dankzij cultuursensitieve ondersteuning.

# INLEIDING

Mantelzorg is iets van alle tijden. Miljoenen Nederlanders zorgen op de één of andere manier op een informele manier voor hun naaste. De Nederlandse mantelzorgers zijn met velen, en zijn zeer divers. Iemands achtergrond, werksituatie, relatie met degene voor wie diegene zorgt, de intensiteit en langdurigheid van de zorgvraag en de manier waarop de mantelzorg te combineren is met iemands werk- en privéleven, al deze factoren kunnen van invloed zijn op wat mantelzorgen voor iemand betekent.

Eén ding is duidelijk: mantelzorgers verdienen erkenning en waardering voor de tijd die zij steken in de zorg voor een naaste. Tegelijkertijd blijft te vaak onzichtbaar wat de zorgtaak voor de mantelzorgers betekent. Te vaak wordt mantelzorg onterecht gezien als een vanzelfsprekendheid. Overheden – zowel rijk als gemeenten – gaan daar zelfs een stap verder in. Als gevolg van de vergrijzing, de personeelstekorten én bezuinigingen in de zorg wordt erop ingezet dat mantelzorgers steeds meer taken van professionals overnemen.

Hiermee wordt echter een doodlopende weg ingeslagen. De druk op mantelzorgers neemt al jaren toe. Een groeiende groep mensen kan de zorgtaken niet of nauwelijks met het werk- en privéleven combineren. Volgens cijfers<sup>1</sup> van Mantelzorg NL uit 2020 leveren zo'n 830.000 Nederlanders intensieve en langdurige mantelzorg aan een naaste. Dat is het geval in de ouderenzorg, waar het publieke debat zich voornamelijk op richt, maar mantelzorg is ook wijdverbreid aanwezig in de gehandicaptenzorg, in de ggz (40% van alle mantelzorgers) en in andere zorgdomeinen.



En de cijfers liegen niet: de rek is eruit. 460.000 van de mantelzorgers (9.1%) voelen zich 'ernstig belast'. Verlies van werk en uitval komen regelmatig voor. Van de ggz-mantelzorgers heeft 1 op de 10 mantelzorgers te maken met een depressie of angststoornis, zo bracht het Trimbos Instituut in beeld<sup>2</sup>. Bijna 580.000 kinderen moeten steeds meer ggz-mantelzorg op zich nemen voor een ouder met psychische problemen of verslavingsproblematiek.

De druk op mantelzorgers heeft bovendien grote gevolgen voor maatschappij en arbeidsmarkt. Volgens berekeningen van Ecorys<sup>3</sup>, in opdracht van Mantelzorg NL, bedroeg het aantal uren mantelzorg in 2019 omgerekend zo'n 1,5 miljard uur. Dat komt neer op zo'n 850.000 fte en zo'n 20 miljard euro kosten aan misgelopen loon dat ook in die uren verdiend had kunnen worden. Intensieve mantelzorgers moeten regelmatig hun werkuren terugbrengen of zelfs met werken stoppen om de mantelzorg te kunnen blijven leveren, met sociale isolatie en inkomensverlies tot gevolg. Daarmee dragen mensen allereerst persoonlijk de last van de zorg omdat die niet collectief geleverd wordt. Daarnaast staat de inzet op meer mantelzorg hiermee ook haaks op de aanpak van personeelstekorten, waar minstens net zo hard om wordt geroepen. De zorg zelf is bovendien hofleverancier mantelzorg. 1 op de 3 professionals levert mantelzorg (en in de VVT gaat het zelfs over 40% van de collega's)<sup>4</sup>, terwijl zorgmedewerkers ook met veel werkdruk en emotionele belasting kampen. Dat betekent dat zij minder tijd voor hun betaalde werk in de zorg overhouden én een flink hoger risico lopen op burnouts en andere symptomen van overbelasting.

1 [Hoeveel mantelzorgers zijn er in Nederland? - MantelzorgNL](#)

2 [trimbos.nl/kennis/ondersteuning-mantelzorgers/](https://www.trimbos.nl/kennis/ondersteuning-mantelzorgers/)

3 [mantelzorg.nl/nieuws/waarde-van-mantelzorg-is-22-miljard-per-jaar/](https://www.mantelzorg.nl/nieuws/waarde-van-mantelzorg-is-22-miljard-per-jaar/)

4 [Een op de drie zorgmedewerkers is mantelzorg, en andere feiten \(izz.nl\)](#)

Kortom: mantelzorg is niet vanzelfsprekend en het is niet de gouden oplossing voor vergrijzing en personeelstekorten. Het is een praktijk waar de Nederlandse zorg, arbeidsmarkt en samenleving nu al sterk op leunen. Een inzet op verschuiving van professionele zorg naar mantelzorg is geen oplossing, maar een bezuiniging die de toekomstbestendigheid van de zorg in het geding brengt. In het publieke debat ontbreekt de fundamentele discussie die juist zo hard nodig is. Hoe gaan we als samenleving om met vergrijzing, hoe houden we onze zorg op een sociale manier houdbaar en hoe richten we onze arbeidsmarkt meer rechtvaardig in? Als FNV lopen we voorop door vanuit een brede visie fundamentele keuzes te maken en hiernaar te kijken vanuit de mensen waar het om gaat: mantelzorgers, patiënten/cliënten en zorgprofessionals.

## 'DE MANTELZORGER' BESTAAT NIET

**Mantelzorgers vormen een zeer diverse groep. In beleid en cao's moet daar rekening mee gehouden worden. Die diversiteit zit bijvoorbeeld op de volgende punten:**

- Leeftijd. De grootste groep mantelzorgers is 50-plus. Dan hebben immers ook relatief veel naasten (partner, ouders) de leeftijd dat zorgproblematiek toeneemt. Tegelijkertijd zorgt één op de vijf jongeren voor één of meer van hun ouders.
- Gender. Vrouwen leveren relatief vaak mantelzorg. Daarmee leveren zij wederom extra onbetaald werk, wat ten koste gaat van het aantal betaalde uren dat gewerkt kan worden.
- Type zorg. De mantelzorgdiscussie beperkt zich vaak tot de ouderenzorg, maar ook in de gehandicaptenzorg, de ggz en de gezondheidszorg komt het voor. Die verschillende zorgtypen gaan gepaard met verschillende soorten taken en mate van intensiteit. Zorg aan een naaste met ggz-problematiek leidt relatief vaak tot isolatie of depressie. Ouders van zieke kinderen worden soms niet erkend als mantelzorgers.
- Intensiteit. De intensiteit loopt sterk uiteen. Mantelzorgers die minstens 8 uur per week (intensief) en/of langer dan 3 maanden (langdurig) mantelzorgen staan vaak onder druk.
- Beroep en werksituatie. Beroep en werksituatie hebben ook invloed op de mate waarop iemand mantelzorg kan leveren. Niet iedereen heeft genoeg zeggenschap over de eigen werktijden, of de financiële ruimte om werk aan te passen of af te schalen voor de zorgtaken. Ook kan een hoge psychosociale werkdruk het risico op overbelasting verhogen door extra mantelzorg. Sommige beroepsgroepen leveren relatief veel mantelzorg: zo is 1 op de 3 zorgprofessionals ook in de vrije tijd mantelzorgers.
- Ondersteuningsmogelijkheden. Mantelzorgondersteuning is verschillend per gemeente of ingericht via de cao. Er is dus verschil in de toegang tot ondersteuningsmogelijkheden.
- Culturele achtergrond. Culturele achtergrond kan ook invloed hebben op de positie van de mantelzorgers. Onderzoek<sup>5</sup> van het Kennisinstituut Integratie en Samenleving bevestigt dit. Zo is de overbelasting onder Nederlanders met een migratieachtergrond hoger en leven er onder sommige gemeenschappen hoge verwachtingen van de mantelzorgers.

### **Mantelzorg in cijfers (Mantelzorg NL, 2021)<sup>6</sup>:**

- Nederland kent in totaal 5 miljoen mantelzorgers
- 830.000 Nederlanders leveren intensieve langdurige zorg
- 460.000 mantelzorgers voelen zich overbelast
- Eén op de vier werkenden is mantelzorgers
- Vijf op de zes mantelzorgers heeft betaald werk
- Eén op de drie zorgprofessionals is ook mantelzorgers
- Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de mantelzorg
- Mensen met een migratieachtergrond raken vaker overbelast
- 20% van alle jongeren geeft thuis mantelzorg<sup>7</sup>
- 40% van alle mantelzorgers zorgt voor een naaste met ggz-problematiek

<sup>5</sup> [kis.nl/publicatie/infographic-diversiteitsensitieve-ouderenzorg](https://www.kis.nl/publicatie/infographic-diversiteitsensitieve-ouderenzorg)

<sup>6</sup> [mantelzorg.nl/pro/onderwerpen/wat-is-mantelzorg/mantelzorg-in-cijfers/](https://www.mantelzorg.nl/pro/onderwerpen/wat-is-mantelzorg/mantelzorg-in-cijfers/)

<sup>7</sup> [Voor jonge mantelzorgers - MantelzorgNL](https://www.mantelzorg.nl/)





### PERSPECTIEF: JONGE MANTELZORGERS

Wanneer er wordt gesproken over mantelzorg, gaat het vaak over ouderen. Het aantal jonge mantelzorgers en de moeilijkheden waar zij mee te maken hebben kunnen echter niet onderschat worden. Volgens Mantelzorg NL is 20% van de jongeren mantelzorger. Het Trimbos Instituut[1] spreekt zelfs over ongeveer een kwart van de kinderen en jongeren.

Ondersteuning die de jonge mantelzorgers bieden loopt uiteen van het overnemen van huishoudelijke taken, helpen met de verzorging van hun dierbare tot het bieden van emotionele steun. Wanneer jonge mantelzorgers niet bij de zorgvrager zijn, wanneer ze bijvoorbeeld naar school zijn, zijn hun gedachten vaak nog wel bij diegene waarvoor ze zorgen. Hierdoor kunnen ze zich minder goed focussen en ervaren ze veel druk en stress. Daarnaast neemt de mantelzorg simpelweg veel tijd in. Dat kan onder andere negatieve gevolgen hebben voor de prestaties op school (laat staan het kunnen doen van leuke dingen zoals afspreken met vrienden), wat weer tot een achterstand leidt in het latere werkende leven. Uit het jong mantelzorgen kunnen dus hoge indirecte kosten en sociale problemen voortkomen, zoals eenzaamheid. Daarom is het belangrijk om mantelzorgende jongeren in beeld te krijgen, ze te ondersteunen en waar mogelijk ze helemaal te ontzorgen. Kinderen moeten immers kind kunnen zijn, en mogen niet als gevolg van mantelzorg levenslange achterstanden oplopen.

Daarom is het van belang dat er op scholen meer bewustzijn ontstaat over het in beeld krijgen van en extra begeleiden van mantelzorgende kinderen. Overheden en zorginstellingen moeten er vooral zorg voor dragen dat de zorgtaken überhaupt niet bij kinderen terechtkomen.

# 1. DE VERANDERENDE ROL VAN MANTELZORG IN NEDERLAND

## 1.1 VERANDERINGEN BINNEN HET ZORGSTELSEL EN DE ROL VAN MANTELZORG

### WAAROM STAAT ONS ZORGSTELSEL ONDER DRUK?

Alle partijen zijn het over één zaak eens: de Nederlandse zorg (professionals, kwaliteit en financiering) staat flink onder druk. De groeiende rol van- en het beroep op mantelzorgers kan niet worden begrepen zonder die druk op het zorgstelsel kort in ogenschouw te nemen.

Daarbij focussen we ons in het bijzonder op de personeelstekorten. In december 2023 staan er in de totale sector zorg en welzijn zo'n 55.000 vacatures open<sup>8</sup>. In het IBO-rapport 'niets doen is geen optie'<sup>9</sup> over de ouderenzorg wordt alarm geslagen over de ouderenzorg. In 2040 zou (als gevolg van vergrijzing) iedereen mantelzorger zijn en moeten er 367.000 extra collega's in de ouderenzorg komen werken. Daarnaast zouden de zorgkosten met 37 miljard euro stijgen. Bij dit rapport zijn veel kanttekeningen te plaatsen (zo wordt er uitgegaan van dezelfde productiviteit, terwijl de hoge administratiedruk nu veel productiviteit in de weg zit), maar in het rapport overheerst wel het debat rondom de ouderenzorg en de bredere zorg.

### Werkdruk en hoge uitstroom

Collega's in alle zorgsectoren hebben te maken met een hoge werkdruk. Dat is onder andere terug te zien in de verzuimcijfers: in 2022 lag het verzuim<sup>10</sup> in de VVT op ruim 9.2%. Dit betekent dus dat elke 10 professionals in de ouderenzorg het structureel moeten doen met 1 collega minder dan zij op papier hebben. Dat is ruim de helft hoger dan tien jaar eerder, toen het verzuim nog op 5.9% zat. Het is bovendien ook ruim de helft meer dan het gemiddelde verzuim in alle sectoren (5.6%). Werkdruk en moeilijkheid om werk en zorg te combineren zijn (naast onnodige administratie) een belangrijke oorzaak voor dat hoge verzuimcijfer. Dat neemt onder andere toe als gevolg van pensionering en door uitstroom naar andere (beter betaalde) marktsectoren. De werkdruk onder medewerkers in zorg en welzijn is bovengemiddeld hoog<sup>11</sup>. Daarnaast bleek uit de laatste Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) opnieuw dat zorgmedewerkers bovengemiddeld veel emotionele belasting ervaren<sup>12</sup>. Bij het onvrijwillig uitstreden van collega's uit de sectoren is langdurige ziekte (bijvoorbeeld burn-outs, fysieke arbo-gerelateerde klachten of mentale klachten) het vaakst de oorzaak.

Uit onderzoek blijkt dat 40% van de zorgprofessionals binnen twee jaar uitstroomt. Dat heeft onder andere te maken met werkdruk, te veel tijd die verloren gaat in formulieren en lagere salarissen dan in de marktsectoren. Onderzoek<sup>13</sup> van pensioenfondsen Zorg en Welzijn onder duizenden zorgmedewerkers die vrijwillig of onvrijwillig uitstromen wijst op een groot aantal oorzaken. In onder andere de gehandicaptenzorg speelt de mogelijkheid op een hogere financiële compensatie een grote rol. Daarnaast dragen onvrede over management, te veel regeldruk en de hoge werkdruk in onder andere de VVT, ggz, gehandicaptenzorg en ziekenhuiszorg bij aan uitstroom.

### De rol van marktwerking

De marktwerking in het Nederlandse zorgstelsel vormt een belangrijke bijdrage aan de hoge personeelstekorten en de werkdruk die wordt ervaren bij professionals. Alhoewel de problematiek rondom marktwerking breed genoeg is om een aparte visie over te schrijven, kan een korte behandeling ervan in deze mantelzorgvisie niet ontbreken. Marktwerking in de zorg leidt tot een sterke prikkel om kosten te besparen, waardoor steeds meer taken worden wegbezuinigd of uitbesteed. Een voorbeeld dat meerdere kaderleden in gesprekken noemden, is het bezuinigen op de schoonmaak en de eetvoorziening in de zorginstellingen. Als gevolg daarvan moeten verplegers steeds meer van die taken op zich nemen

<sup>8</sup> [werk.nl/arbeidsmarktinformatie/sector/zorg](https://werk.nl/arbeidsmarktinformatie/sector/zorg) (geraadpleegd in december 2023)

<sup>9</sup> [open.overheid.nl/documenten/b0d11071-3141-4b48-8c81-4e5b372427b3/file](https://open.overheid.nl/documenten/b0d11071-3141-4b48-8c81-4e5b372427b3/file)

<sup>10</sup> [azwstatline.cbs.nl/?dl=1D792#/AZW/nl/dataset/24015NED/table](https://azwstatline.cbs.nl/?dl=1D792#/AZW/nl/dataset/24015NED/table)

<sup>11</sup> [cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/46/helpt-zorgwerknemers-vindt-werkdruk-te-hoog#:~:text=Gemiddeld%20in%20de%20zorg%20en,procent\)%20was%20dit%20het%20hoogst.](https://cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/46/helpt-zorgwerknemers-vindt-werkdruk-te-hoog#:~:text=Gemiddeld%20in%20de%20zorg%20en,procent)%20was%20dit%20het%20hoogst.)

<sup>12</sup> [cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/16/nea-2022-resultaten-in-voegvlucht](https://cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/16/nea-2022-resultaten-in-voegvlucht)

<sup>13</sup> [pfzw.nl/content/dam/pfzw/web/over-ons/nieuws/pdf/pfzw-juni-2022-waarom-verlaten-werknemers-de-sector-zorg-en-welzijn.pdf](https://pfzw.nl/content/dam/pfzw/web/over-ons/nieuws/pdf/pfzw-juni-2022-waarom-verlaten-werknemers-de-sector-zorg-en-welzijn.pdf)

(dit gebeurt onder andere in de ziekenhuizen), wordt dit uiteindelijk voor hogere kosten uitbesteed of groeit ook hier de afhankelijkheid van vrijwilligers.

Marktwerking leidt daarnaast tot controledrift vanuit de verzekeraars en de zorgkantoren, waardoor zorgprofessionals een steeds groter deel van hun werktijd bezig zijn met het invullen van verantwoordingsformulieren. Dit gaat logischerwijs ten koste van de arbeidsproductiviteit, aangezien professionals zich minder met hun kerntaken kunnen bezighouden. Daardoor zijn er dus meer collega's nodig om hetzelfde werk te doen. Zorginstellingen zelf zijn ook in steeds in grotere mate doelwit van investeringsmaatschappijen<sup>14</sup> en andere commerciële constructies<sup>15</sup>. Deze partijen zullen de kosten naar alle waarschijnlijkheid verder willen drukken. Steeds meer collega's stromen uit naar een zzp-constructie, waardoor het voor collega's in loondienst moeilijker is om samen te werken. Bovendien kiezen zzp'ers doorgaans voor de meest gunstige werktijden, waarmee de vaste krachten met minder gunstige tijden komen te zitten. De FNV verenigt werknemers in loondienst én zzp'ers, maar vindt zzp-schap geen acceptabele vervanger van werknemerschap in de zorg.

Door de marktwerking concurreren zorginstellingen met elkaar, in plaats van dat ze samenwerken. Dat leidt tot problemen voor de zorgprofessional én de mantelzorg. Zo vertelde een kaderlid uit de ggz over een cliënt die opeens werd overgeplaatst naar een instelling in een andere regio, wat de reistijden voor diens ouders flink vergrootte. Bij een zorgstelsel gestoeld op samenwerking had de overplaatsing wellicht in een meer nabije instelling kunnen plaatsvinden. Vergeleken met vergrijzing is marktwerking een minder breed geaccepteerde oorzaak achter problemen in de zorg. Werkgevers en verzekeraars hebben immers financieel baat bij het huidige stelsel, terwijl professionals, mantelzorgers en cliënten er de prijs voor betalen. Daarom is het juist aan de FNV om de maatschappelijke schade als gevolg van marktwerking in de zorg naar voren te brengen.

### Zorgbezuinigingen

Niet alleen de marktwerking is een politieke keuze uit het verleden die personeelstekorten in de zorg vergrootte, ook door bezuinigingen tussen 2012 en 2015 moesten 70.000 professionals de sector verlaten<sup>16</sup>. Ter onderbouwing van die bezuinigingen werd de zogeheten 'participatiesamenleving' geïntroduceerd. Dit bleek echter al snel een geleghedsideologie te zijn, opgesteld in de zoektocht naar argumenten voor beleid dat in de kern als doel heeft om te bezuinigen. Destijds voerde de FNV stevig actie tegen de bezuinigingen en waarschuwden we al voor de gevolgen. De afbraak van de zorg werd uiteindelijk inderdaad zichtbaar. In het kabinet Rutte IV stelde minister Helder opnieuw flinke bezuinigingen voor in de ouderenzorg, dit keer gericht op het verlagen van de zorgvraag door collectieve voorzieningen te versralen. Helder stelde onder andere voor om een aantal collectieve regelingen te schrappen, zoals de huishoudelijke hulp en de dagbesteding in de WMO. Maar misschien nog wel belangrijker, er wordt een groter beroep gedaan op 'de gemeenschapskracht'. De mantelzorg dus.

### Vergrijzing

Waar de FNV de invloed van marktwerking en bezuinigingen op de afbraak van de zorg al jarenlang aankkaart (dit gaat gepaard met een politiek verhit debat), is de invloed van vergrijzing op de toenemende druk op de zorg breder geaccepteerd. In Nederland én andere welvarende landen is er sprake van dubbele (of eigenlijk driedubbele) vergrijzing:

- het aantal 65-plussers neemt toe door de demografische ontwikkeling;
- het aandeel 80-plussers onder de senioren neemt toe;
- meer collega's in de zorg bereiken de pensioengerechtigde leeftijd.

Als gevolg hiervan neemt de zorgbehoefte toe, neemt het relatieve aantal ouderen dat aan andere ouderen mantelzorg kan leveren af, en gaan tegelijkertijd meer zorgprofessionals met pensioen.

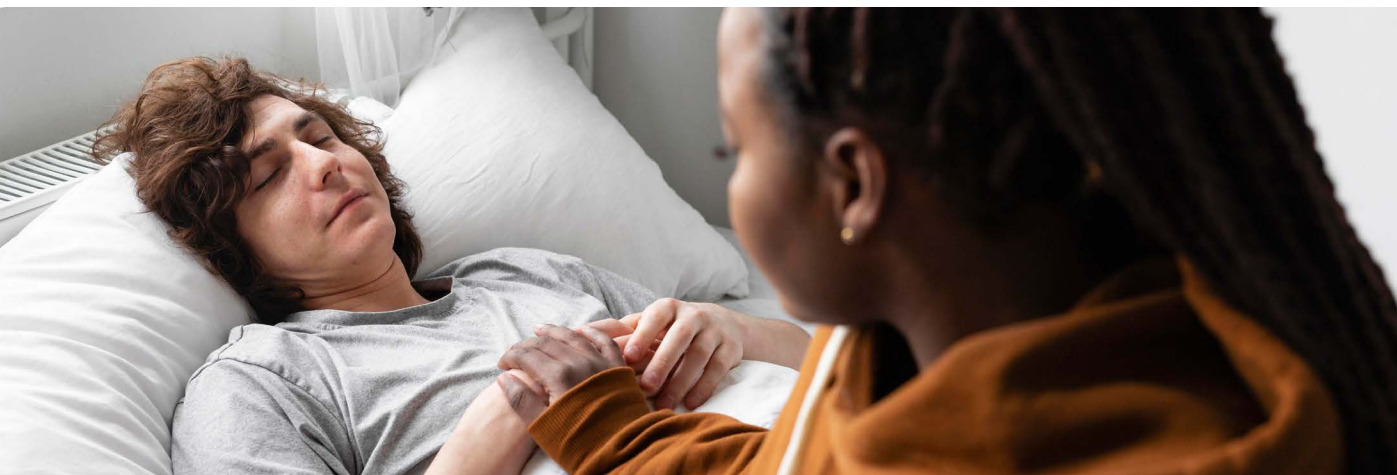
14 [skipr.nl/nieuws/private-equity-rukt-verder-op-in-nederlandse-zorgsector/](http://skipr.nl/nieuws/private-equity-rukt-verder-op-in-nederlandse-zorgsector/)

15 [eenvandaag.avrotros.nl/item/zorg-in-commerciële-verpleeghuizen-is-geregeld-onvoldoende-onze-ouders-werden-verwaarloosd/](http://eenvandaag.avrotros.nl/item/zorg-in-commerciële-verpleeghuizen-is-geregeld-onvoldoende-onze-ouders-werden-verwaarloosd/)

16 [opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83583NED/line?ts=1701786354247](https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83583NED/line?ts=1701786354247)

De vergrijzing is een feit waar niemand omheen kan, ook niet de FNV. Naast de problematische invloed van marktwerking en bezuinigingen op ons zorgstelsel, zorgt vergrijzing er inderdaad voor dat de vraag naar zorg relatief sterk toeneemt. Dit terwijl het aantal gepensioneerde zorgprofessionals ook groeit. Hoe we als samenleving met die vergrijzing omgaan is echter niet een technocratisch, maar een politiek vraagstuk. In het huidige zorgdebat worden bezuinigingen, afbouw van collectieve voorzieningen en toename van mantelzorg als gevolg van die vergrijzing echter te vaak als een onvermijdelijk gegeven beschouwd. Als het aan de FNV ligt, wordt de discussie fundamenteeler gevoerd. Als wij als samenleving de zorg houdbaar willen houden als publieke sector, betekent dat ook dat we:

- in de zorg moeten blijven investeren;
- werken in de zorg veel beter moeten waarderen;
- de aanpak marktwerking als grondoorzaak van hogere kosten en werkdruk centraal stellen. Daarmee positioneert de FNV zich stevig binnen het publieke debat.



### Wat verstaan we onder mantelzorg?

Niet alleen de verschillende soorten mantelzorgers, maar ook de gehanteerde definities kunnen sterk uiteenlopen. Dat is deels onvermijdelijk, omdat mantelzorg nou eenmaal een zeer diverse en informele vorm van zorg is. Tegelijkertijd gaat er achter het definiëren van mantelzorg een botsing van verschillende belangen schuil. Een nauwe definitie kan betekenen dat overheden of werkgevers minder ondersteuning hoeven te bieden. Zorginstellingen kunnen de definitie verschillen tussen mantelzorgers en zorgprofessionals vervagen, als zij meer zorg naar mantelzorgers willen verschuiven. Voor professionals kan dit juist ondermijnd zijn voor het vak waar zij voor hebben geleerd en voor de kwaliteit van de zorg.

De FNV hanteert een brede definitie van mantelzorg.

- Mantelzorg is informele zorg aan naasten.

En plakt daar de volgende randvoorwaarden aan vast.

- Mantelzorg moet altijd worden gedaan op basis van vrijwilligheid: het mag dus nooit een *voorwaarde* zijn voor het ontvangen van zorg.
- Mantelzorg mag geen verdringing zijn van het werk van zorgprofessionals en de beroepen om hen heen.
- We erkennen dat het werk dat mantelzorgers nu al doen uiteenlopend is, van formele zorghandelingen tot verschillende vormen van ondersteuning. De FNV is extra terughoudend in het beleggen van formele zorghandelingen bij mantelzorgers. Ook werkzaamheden zoals huishoudelijk werk en dagbesteding worden erkend als vormen van werk die niet zomaar van formele regelingen naar mantelzorgers moeten worden verschoven en waar men ondersteuning voor moet kunnen krijgen.
- Mantelzorg kan intensief (minstens 8 uur per week) en langdurig (minstens 3 maanden) zijn, maar dat is geen voorwaarde om onder de definitie te vallen.

## HOE ZIET DE VERSCHUIVING VAN DE ZORGVRAAG RICHTING MANTELZORGERS ERUIT?

Terwijl ongeveer een half miljoen mantelzorgers zich ernstig overbelast voelen en onder andere het CPB<sup>17</sup> en Mantelzorg NL al jarenlang alarm slaan over de druk waar mantelzorgers onder staan, wordt het beroep dat het demissionair kabinet op hen doet steeds groter.

Het beroep dat op mantelzorgers wordt gedaan is niet nieuw. Dat bleek ook uit gesprekken met kaderleden, patiënten/cliënten, professionals en bestuurders. Zo zijn er signalen vanuit verschillende instellingen in de VVT over het werk van helpenden dat wordt overgedragen aan mantelzorgers. Ook signaleert men in de ziekenhuizen dat het aantal dagen nadat patiënten gemiddeld na een behandeling in het zieken wordt ontslagen uit het ziekenhuis flink is verkort.

Hierdoor worden patiënten dus ook eerder en in een zwaardere herstelfase (dus intensievere zorgvraag) aan de mantelzorg overgedragen. Daarnaast is het voor veel mensen ook gewoon de normaalste zaak van de wereld dat zij voor hun naaste zorgen. Het doen van boodschappen, toedienen van medicijnen of schoonmaken wordt vaak met liefde en uit eigen beweging gedaan. Via het persoonsgebonden budget bestaat er bovendien zelfs al langer een mogelijkheid om die rol (in een specifieke situatie) betaald te vervullen. Mantelzorg is zo normaal, dat het voor sommige culturele gemeenschappen niet als apart begrip bestaat. Een Chinees-Nederlandse mantelzorg legde uit hoe voor Chinese Nederlanders het concept mantelzorg verwarrend kan zijn, omdat zorgen voor je ouders simpelweg bij het leven hoort en zij dit begrip dus ook niet kennen.

Tegelijkertijd wordt de beleidsmatige inzet op meer mantelzorg - waarbij de overheid opportunistisch gebruik maakt van mensen die uit liefde en verantwoordelijkheidsgevoel voor een naaste zorgen - wel steeds intensiever. Hierdoor neemt niet alleen de werkdruk voor mantelzorgers toe, van hen worden ook steeds verdergaande handelingen gevraagd die normaal bij professionals liggen. Het vrijwillige karakter van mantelzorg wordt steeds meer weggenomen. Er lijkt sprake te zijn van een verschuiving van de zorg en de verantwoordelijkheid die daarvoor wordt gedragen. Waar de zorg eerst gold als collectieve voorziening waar de overheid verantwoordelijkheid voor droeg, is het steeds vaker de individuele mantelzorg die de zorg op de schouders moet dragen en die wordt geconfronteerd met een voldongen feit. Of mantelzorg, óf helemaal geen zorg. Met steeds vaker overbelasting en inkomensverlies tot gevolg.

Dit is als zodanig verwerkt in het integraal zorg akkoord (IZA)<sup>18</sup>, uit september 2022, dat zich richt op de houdbaarheid van het stelsel en professionals. Het akkoord stuurt aan op een zwaarder beroep op de mantelzorg en claimt daarmee de formele zorg te ontlasten. Dat is onder andere terug te lezen in uitgangspunt 7 (blz. 9): *“Passende zorg begint bij zelfzorg en informele zorg. Pas als dit onvoldoende bijdraagt, sluit formele zorg aan.”* Tot 2027 zijn er vanuit het IZA zo'n 2,7 miljard euro aan 'transitiemiddelen' gereserveerd. Samen met andere bonden heeft de FNV zich stevig tegen het IZA verzet.

Mantelzorgers moeten daarnaast geschoold worden om de zorgtaken goed te kunnen uitvoeren. Daarmee legt de ongeremde inzet op mantelzorg een breder probleem bloot: de onderwaardering van de zorg als vak en de mensen die dat vak uitoefenen. Professionals moeten niet voor niets jarenlange opleidingen volgen om hun vak als gekwalificeerd professional uit te oefenen. Als zorgverlener moet je voor elke andere patiënt of cliënt weer een nieuwe afweging kunnen maken over wat de specifieke zorgvraag inhoudt, hoe je daarover communiceert en welke medische en ethische afwegingen daarachter zitten. Het uitvoeren van de zorghandelingen (die niet voor niets grotendeels BIG-geregistreerd zijn), hangt bovendien direct samen met de gezondheid en veiligheid van een patiënt. Zelfs (ogenschijnlijk) simpele handelingen zoals het geven van eten kunnen gepaard gaan met veiligheidsrisico's, omdat een patiënt te maken kan hebben met slikproblemen. Voor verschillende verzorgende handelingen, zoals bijvoorbeeld het wassen van een patiënt, heb je bovendien ook te maken met persoonlijke grenzen waar professionals voorzichtig mee om kunnen gaan. Kortom: het vak van zorgprofessional is niet zomaar te vervangen met een cursus voor mantelzorgers, hoe liefdevol de intentie van de mantelzorg ook is. Daarom wordt zorg wat de FNV betreft altijd vanuit de basis geleverd door professionals, en kunnen mantelzorgers daar in goede samenwerking, wanneer dat noodzakelijk of wenselijk is, een aanvullende rol bij hebben.

<sup>17</sup> [scp.nl/publicaties/publicaties/2023/09/28/meer-integrale-visie-op-mantelzorg-nodig](https://scp.nl/publicaties/publicaties/2023/09/28/meer-integrale-visie-op-mantelzorg-nodig)

<sup>18</sup> [Integraal Zorgakkoord: 'Samen werken aan gezonde zorg' | Rapport | Rijksoverheid.nl](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/integraal-zorgakkoord)

### De sociale basis uitgelegd

In samenwerking met verschillende partijen<sup>19</sup> werkte VWS het concept sociale basis uit in een position paper<sup>20</sup>. Daarin wordt dit gedefinieerd als de zorgende gemeenschap plus de randvoorwaarden die zo'n gemeenschap mogelijk maken. De sociale basis is volgens VWS een common: een gemeenschappelijk goed.

De opstellers van de position paper onderscheiden drie sferen, die elkaar moeten versterken;

- de **persoonlijke omgeving** (buren, familie, vrienden, collega's);
- de **gemeenschap** (verenigingen, initiatieven, ontmoetingsplekken);
- de **institutionele omgeving** (professionals, ondersteuningspunten, voorzieningen).

### Inzet op de sociale basis

Het kabinet wil de mantelzorgpotentie versterken door middel van een sterkere sociale basis (zie het kader hieronder voor een meer uitgebreide uitleg). De inzet op de sociale basis is onder andere vastgelegd in het "Gezond en Actief Leven Akkoord" (GALA<sup>21</sup>), dat het ministerie van VWS afsloot met gemeenten, verzekeraars en GGD 's. Het IBO-rapport beschrijft dit als 'het versterken van gemeenschapskracht'. In een bijlage<sup>22</sup> gericht aan de kamer legt ze de verantwoordelijkheid hiervoor bij gemeenten: de sociale basis valt immers onder Wmo- en welzijnswerk.

De FNV ziet de kracht van de sociale basis in en deelt de inzet en urgentie om die te versterken. Tegelijkertijd is de sociale basis geen duizend-dingen-doekje dat alle problemen in het professionele zorg- en sociale domein kan opvangen. Juist kwetsbaren, die bijvoorbeeld te maken hebben met eenzaamheid of multiproblematiek, hebben niet vanzelfsprekend een stevige sociale basis om een beroep op te doen. Politiek en maatschappelijk middenveld moeten zich ervan bewust zijn dat dit in feite een verschuiving behelst van maatschappelijke kerntaken van professional naar burger.

Ook het arbeidsmarktperspectief hierop is relevant om mee te nemen. De minister van langdurige zorg onderbouwt haar maatregelen onder andere vanuit de urgentie om personeelstekorten aan te pakken. De mensen in de omgeving van de persoon die mantelzorg ontvangt, kunnen echter minder uren werken op het moment dat zij vanuit de sociale basis ondersteuning gaan bieden. Bovendien zal de vraag naar welzijnsprofessionals en gemeenteambtenaren die de sociale basismogelijk moeten maken juist groeien.

### Bezuinigingen ouderenzorg

In haar brief<sup>23</sup> 'Vergrijzing en het integrale ouderenbeleid', in reactie op het rapport van het Interdepartementaal Beleidsoverleg (IBO), dat alarm slaat over groeiende financiële en personele tekorten in de ouderenzorg richting 2040, kondigt de minister langdurige zorgbezuinigingen aan van respectievelijk 0,6 miljard en 2,7 miljard euro. Dit zijn ombuigingen boven op de eerdere zorgbezuinigingen die zijn afgesproken in het coalitieakkoord van Rutte IV. Die focus op kostenbesparingen blijken steeds weer een belangrijke motivator achter de beleidskeuzes. Dat beeld komt niet alleen naar voren uit de maatregelen, maar ook uit de onderbouwing daarvan. Het IBO focust weliswaar op financiële én personele en maatschappelijke effecten, maar kwantificeert in haar rapport vervolgens enkel en alleen de financiële effecten.

Een paar van de meest ingrijpende voorstellen in het voorgestelde bezuinigingspakket (waarvan het ten tijde van het schrijven van deze visie nog onduidelijk is of de bezuinigingen doorgaan).

19 Mantelzorg NL, VNG, Sociaal Werk Nederland, Movisie en NOV

20 [verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2024/03/322500\\_Kernboodschap\\_en\\_position\\_paper\\_Sociale\\_Basis\\_2.pdf](https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2024/03/322500_Kernboodschap_en_position_paper_Sociale_Basis_2.pdf)

21 [open.overheid.nl/documenten/ronl-e8e739b2e77bf92b7bfd78d4569ae4ecbce8dac/pdf](https://open.overheid.nl/documenten/ronl-e8e739b2e77bf92b7bfd78d4569ae4ecbce8dac/pdf)

22 [tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2023D31643&did=2023D31643](https://tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2023D31643&did=2023D31643)

23 [tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven\\_regering/detail?id=2023Z12600&did=2023D29990](https://tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2023Z12600&did=2023D29990)

- Een grotere nadruk op 'gemeenschapskracht' (oftewel, mantelzorg vanuit de sociale basis).
- Afschaffen huishoudelijke hulp als Wmo-voorziening. In andere woorden: huishoudelijke hulp wordt een eigen verantwoordelijkheid en wordt dus standaard door private partijen of mantelzorgers gedaan.
  - Alternatief: een dermate verhoogde eigen bijdrage dat 70% van de gebruikers de kostprijs betaalt.
- Afschaffen dagbesteding voor cliënten met een verpleging verzorging indicatie in de WLZ. In andere woorden: dagbesteding wordt iets om zelf te regelen en gefinancierd uit de eigen portemonnee.
- Extramuralisering zvp vv4. In andere woorden: mensen met een WLZ-indicatie dat ze een lichamelijke aandoening hebben, hebben geen recht meer op een verpleeghuisplek en moeten voortaan dus thuis de zorg ontvangen.
- Eigen bijdrage wijkverpleging.

Al deze maatregelen zullen de druk op mantelzorgers flink verhogen en de tweedeling tussen meer- en minder kwetsbare mantelzorgers vergroten. Met het wegbezuinigen valt de behoefte aan deze zorgvormen immers niet weg: ze worden alleen duurder en ingewikkelder te regelen (en daarmee ontoegankelijk voor de meest kwetsbaren), of ze moeten informeel vanuit de eigen kring geregeld worden. Het verbreedt daarnaast het aantal potentiële taken die mantelzorgers (zonder direct beschikbare vervanging) op zich moeten nemen. Dit vergroot de druk op de mantelzorg en maakt het takenpakket nog uitgebreider en onoverzichtelijker.

Bovendien is te verwachten dat meer kwetsbare mensen met een kleiner netwerk hier extra door worden geraakt. Zij hebben immers meer moeite met het zelf regelen van de huishoudelijke hulp en dagbesteding, en hebben minder financiële middelen ter beschikking om die zorg te leveren. Daarmee versterken de voorliggende plannen de ongelijke toegang tot ouderenzorg.

## 1.2 WAT BETEKENT MEER MANTELZORG VOOR DE ZORG ZELF?

De verschuiving van professionele zorg naar mantelzorg wordt beschreven als een maatregel in het belang van de houdbaarheid van de zorg. Volgens de FNV is het tegenovergestelde het geval. Meer nadruk op mantelzorg brengt namelijk een aantal keerzijden met zich mee. Die zetten we op een rij.

### Meer mantelzorg verergert indirect de werkdruk en personeelstekorten

Allereerst zijn zorgprofessionals dé hofleveranciers van de mantelzorg: 1 op de 3 medewerkers (en zelfs 40% van de professionals in de VVT), is in het privéleven mantelzorg. Dat betekent dat meer mantelzorgen, voor hen concreet minder professioneel zorgen betekent. Zorgprofessionals hebben volgens CBS<sup>24</sup> nu al bovengemiddeld vaak last van stress en hoge werkdruk. Met een groter beroep op mantelzorg neemt de kans op uitval in de professionele zorg dus ook toe. Dat is onder andere te zien in verzuimcijfers<sup>25</sup>. Juist in de ouderenzorg ligt dit cijfer, met bijna 10% verzuim, het hoogst van alle zorgbranches. Ook in het IZA en de WOZO word de vicieuze cirkel tussen hoge werkdruk, uitstroom en nog hogere werkdruk benoemd. Tegelijkertijd wordt het verband tussen mantelzorg en druk op mantelzorgende zorgprofessionals niet erkend.

Het groeiende beroep op mantelzorg vanuit het rijk is een gevolg van financiële en personele tekorten in de zorg. Volgens het IBO-rapport is de verwachte groeiende personeelsvraag tussen 2020 en 2040 367.000 extra medewerkers in de ouderenzorg (uitgaande van bestaande arbeidsproductiviteit en arbeidsintensiviteit). In 2023 stonden in de gehele zorg zo'n 60.000 vacatures open. Uit cijfers<sup>26</sup> van het ministerie van VWS blijkt de uitstroom van zorgmedewerkers niet mals te zijn. In 2022 stroomden bijna 145.000 medewerkers (bruto) uit de zorg ten opzichte van een jaar eerder, met als hoogste uitstroom de verpleegzorg. Daarmee wordt de hoge instroom zorgmedewerkers (157.000) bijna helemaal teniet gedaan en is een eenzijdige inzet op werving dweilen met de kraan open. Daarbovenop zijn ervaren krachten niet op dag één te vervangen door nieuwe krachten: die moeten immers worden ingewerkt en stapsgewijs vakbekwaamheid opbouwen. De afname van het aantal ervaren krachten leidt er bovendien toe dat nieuwe collega's minder goed worden ingewerkt en meer het gevoel hebben in het diepe gegooid te worden. Dit is één van de redenen dat 40% van de nieuwe zorgmedewerkers al na twee jaar weer van baan verwisselt.

24 [cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2022/werkdruk-en-arbeidstevredenheid-in-de-zorg?onepage=true#c-3--Verschillen-in-werkdruk-en-arbeidstevredenheid-tussen-branches-in-de-zorg-en-welzijn](https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2022/werkdruk-en-arbeidstevredenheid-in-de-zorg?onepage=true#c-3--Verschillen-in-werkdruk-en-arbeidstevredenheid-tussen-branches-in-de-zorg-en-welzijn)

25 [azwstatline.cbs.nl/?dl=1D792#AZW/nl/dataset/24015NED/table](https://www.azwstatline.cbs.nl/?dl=1D792#AZW/nl/dataset/24015NED/table)

26 [staatvenc.nl/kerncijfers/werknemers\\_zorg\\_en\\_welzijn\\_in\\_en\\_uitstroom](https://www.staatvenc.nl/kerncijfers/werknemers_zorg_en_welzijn_in_en_uitstroom)

## **KWALITEIT VAN ZORG EN HET BELANG VAN VAKMANSCHAP**

Ten tweede raakt mantelzorg aan de kwaliteit van de zorg. Die kan met deze verschuiving richting mantelzorg dubbel achteruitgaan. Dat is allereerst zo omdat het leveren van zorg door gediplomeerde professionals steeds minder de standaard wordt. Zorgprofessionals behalen hun kwalificaties en jarenlange opleidingen niet voor niets: zorg is een vak, dat niet met een paar cursussen voor mantelzorgers vervangbaar is. Bovendien hebben verschillende professionele zorgberoepen een BIG-registratie om het werk te mogen doen. Een mantelzorger hoeft voor diezelfde taken geen BIG-registratie te hebben: daarmee brengt het de kwaliteit van de zorg en het waarborgen van het vakmanschap in gevaar. Het uitvoeren van professionele zorghandelingen door mantelzorgers kan bovendien leiden tot gezondheids- en zelfs veiligheidsrisico's voor de patiënt. Alleen al voor het geven van eten worden professionals in de verpleging of verzorging opgeleid, voor als patiënten kampen met slikproblematiek. Met overdracht van taken met BIG-geregistreerde beroepen, moet dan ook terughoudend worden omgegaan.

## **ZORG ALS RECHT, NIET ALS EIGEN VERANTWOORDELIJKHEID**

De verschuiving van professionele zorg naar mantelzorger impliceert ten derde dat de zorg wordt ingericht rondom een nieuw principe: het wordt minder een recht voor iedereen, en meer een kwestie van eigen verantwoordelijkheid. Het kabinet gaat expliciet uit van een grotere eigen verantwoordelijkheid van degene die zorg ontvangt en diens omgeving. Eerst moet de zorgontvanger een beroep doen op de eigen omgeving, en bewijzen dat diegene dat ook heeft gedaan, voordat diegene een beroep kan doen op professionele zorg. In andere woorden: zorg regelt men zelf, informeel en onbetaald, tenzij. Dit leidt tot stress en onzekerheid, legt een onredelijke bewijslast bij iemand die simpelweg zorg wil ontvangen en kan onbewust leiden tot meer isolatie én meer werk voor de medewerker die iemand moet indiceren.

## **RISICO OP VERDRINGING EN BEZUINIGINGEN**

Ten vierde kan het worden gezien als een vorm van verdringing van professionele zorg. Het werk van zorgprofessionals wordt immers overgenomen door onbetaalde (en dus goedkopere) mantelzorgers. Hierbij moet de vraag gesteld worden: heeft de mantelzorger een ondersteunende, of een vervangende rol? En in hoeverre kan je nog spreken van vrijwilligheid wanneer jij het enige zorgmogelijkheid bent voor jouw naaste of wanneer het ziekenhuis jou vraagt medische handelingen te verrichten<sup>27</sup>? Vanuit politiek én werkgevers in de zorg zal dit een stevige bezuinigingsprikkel met zich meebrengen. Het is bovendien een directe bezuiniging waar men zich al aan heeft gecommitteerd. De 3,3 miljard bezuinigingen die minister Helder aankondigde naar aanleiding van het IBO-rapport, wordt (ondanks de erkenning van het beperkte mantelzorgpotentieel) grotendeels opgevangen door dan wel individualisering van de kosten, dan wel uitbesteding aan mantelzorg. In de VVT zijn dergelijke ontwikkelingen al zichtbaar: meerdere kaderleden signaleerden bij hun instelling dat het werk van helpenden wordt overgedragen aan mantelzorgers. Die helpenden wordt vervolgens gevraagd boven hun eigen niveau werk te doen als verpleger als verzorgende: dat komt de medewerker zelf én de kwaliteit van de zorg niet ten goede.

Bij de discussie over verdringing is het vanuit de FNV altijd belangrijk om te benadrukken dat de zorgprofessional en de mantelzorger niet tegenover elkaar moeten staan. Beiden worden immers geraakt door dezelfde keuzes van het rijk om op de zorg te bezuinigen en beiden hebben baat bij goede professionele zorg, het behoud van de vrijwillige basis en passende mantelzorgondersteuning.

## **1.3 WELKE INVLOED HEEFT MANTELZORG OP WERK EN INKOMEN?**

Zorgmedewerkers zijn niet de enigen wiens werkende leven wordt beïnvloed door mantelzorg: het thema mantelzorg heeft raakvlak met de gehele arbeidsmarkt. Van alle vier werkenden biedt er één mantelzorg en van alle mantelzorgers combineert één op de zes personen dat met betaald werk. Met name de 830.000 personen die intensieve en langdurige mantelzorg aan een naaste bieden (minstens 8 uur per week voor minstens 3 maanden), zijn een significant deel van hun vrije tijd kwijt aan het leveren van informele zorg, die in veel gevallen ook door zorgprofessionals geleverd zou kunnen worden.

---

27 [nrc.nl/nieuws/2023/08/01/mantelzorger-geeft-straks-ook-injecties-en-sondevoeding-in-nieuwegein-a4171014](https://nrc.nl/nieuws/2023/08/01/mantelzorger-geeft-straks-ook-injecties-en-sondevoeding-in-nieuwegein-a4171014)



### Betaald en onbetaald werk

Het politieke en publieke debat over de arbeidsmarkttekorten legt een sterke nadruk op betaald werk. Iemand's mogelijkheden om betaald werk te doen kunnen echter niet los worden gezien van het onbetaalde werk dat iemand moet doen, omdat de samenleving of directe omgeving daarop rekenen.

Je zou het onbetaalde werk kunnen definiëren met de volgende kenmerken:

- 1. Maatschappelijk nut.** Het betreft maatschappelijk nuttig werk zoals zorg voor kinderen, zorg voor het huishouden, mantelzorg en vrijwilligerswerk. Dit is werk waar impliciet van uit wordt gegaan dat het door iemand wordt uitgevoerd. Studie en scholing zou je hier ook onder kunnen scharen, omdat het ook onbetaalde tijd is die iemand niet aan betaald werk kan besteden. Dit staat echter wel in dienst van het doen van betaald werk op een later moment.
- 2. Economische waarde.** Het heeft een economische waarde: het scheelt immers kosten en personeelsvraag voor kinderopvang, huishoudelijk werk en mantelzorg, stelt een ander (de partner) in staat meer uren te werken én draagt bij aan de ontwikkeling van kinderen. Die economische waarde komt echter niet terecht bij degene die het werk uitvoert (in de vorm van loon). Deze onbetaalde arbeid is een voorwaarde voor de rest van de economie om te kunnen draaien, terwijl het in de formele economie niet in financiële waarde terug is te zien. Dat brengt een potentie met zich mee voor marktfalen: omdat onbetaald werk niet in directe financiële termen uitgedrukt kan worden, zal de vrije markt haar maatschappelijke en economische waarde altijd onderwaarderen en dus ook niet gepast belonen.
- 3. Informeel (en dus minder zichtbaar).** Het is een meer informele arbeidsvorm, omdat het, in tegenstelling tot betaald werk, niet formeel wordt geregistreerd en niet binnen een belastingregime valt. Dit biedt gelijk ook een verklaring waarom onbetaalde arbeid makkelijker buiten beeld blijft.
- 4. Concurrentie met betaald werk.** Een persoon moet keuzes maken in wat diegene met diens arbeidsuren doet. De uren die je aan betaald werk kan besteden, zijn niet beschikbaar voor onbetaald werk, en vice versa. Hier komt ook gelijk de ongelijkheid in naar voren: als jij vanwege een persoonlijke situatie of sociale verwachtingspatronen meer uren aan onbetaald werk moet uitbesteden, gaat dat ten koste van de uren die je aan betaald werk kan besteden. En dus ook ten koste van jouw inkomen- en arbeidsmarktpositie.

Sommige vormen van onbetaald werk (zorg voor kinderen, zorg voor huishouden en mantelzorg) zijn bovendien een expliciete vervanger van betaalde beroepsgroepen: kinderopvang, huishoudelijke hulp en zorg. Daarmee correspondeert méér onbetaald werk dus direct met een lagere arbeidsvraag in die sectoren. In het geval van mantelzorg is het zelfs expliciete overheidsinzet: meer mantelzorg betekent immers minder (directe) vraag naar formele zorg.

In de praktijk doen vrouwen het merendeel van het onbetaalde werk. Zij doen ruim 60% van de mantelzorg en maar 10% van de heteroseksuele koppels heeft de taken in het gezin eerlijk verdeeld. Die ongelijke verdeling versterkt de sociale ongelijkheid tussen man en vrouw. Vrouwen hebben immers minder mogelijkheden om voltijd te werken, wat ertoe leidt dat vrouwen vaak niet financieel onafhankelijk zijn en vaker afhankelijk zijn van een bijstandsuitkering.

Ongelijke verdeling van onbetaald werk is dus een belangrijke achterliggende oorzaak van de oververtegenwoordiging van vrouwen in deeltijdwerk. Publieke voorzieningen zoals kinderopvang en professionele zorg kunnen dat werk uit handen nemen.

### SOCIALE ZEKERHEID

Ook niet-werkende mantelzorgers lopen tegen problemen aan. Intensieve mantelzorg is soms moeilijk te combineren met werk, waardoor mensen hun baan verliezen en niet zomaar een nieuwe arbeidsrelatie kunnen aangaan. Bovendien kan het handig zijn om iemand in huis te nemen, zodat de verzorger en de verzorgde altijd nabij zijn.

Ook in de WW en de WIA wordt mantelzorg vrijwel niet erkend. Alleen werkende mantelzorgers die via het PGB betalingen voor hun zorg ontvangen, mogen volgens het mantelzorgforfait WW-uren opbouwen voor de geleverde mantelzorg. Dit bedraagt echter slechts 3% van alle mantelzorgers, terwijl een veel omvangrijkere groep intensief mantelzorg levert, met inkomensverlies en een hoger risico op werkloosheid als gevolg.

In de huidige participatiewet wordt hier echter geen rekening mee gehouden. Door de kostendelersnorm wordt een mantelzorger die samen met de verzorgde woont dan ook gekort op de uitkering. Daarmee worden de meest kwetsbare mensen binnen de arbeidsmarkt, die maatschappelijk nuttige onbetaalde arbeid leveren, extra geraakt door het groeiende beroep op mantelzorg. In de in juli 2023 gepubliceerde mantelzorgagenda 2023-2026<sup>28</sup> committeert het kabinet zich aan een uitzonderingsgrond voor de kostendelersnorm, door samenwonende ongehuwden een uitzonderingsgrond te geven op het begrip *gezamenlijke huishouding*, mits zij intensieve mantelzorg leveren.

## ONBETAALDE ARBEID EN DE PERSONEELSTEKORTEN

Mantelzorguren zijn uren die je niet voor jezelf hebt om op te laden, maar het zijn ook uren die je niet aan je betaalde baan kan besteden. Mantelzorgers hebben bovendien vaak niet zelf in de hand op welke uren op de dag zij dat leveren. Tel daar andere vormen van onbetaalde arbeid bij op, en het aantal uren dat je aan betaald werk overhoudt neemt steeds verder af.

Daarmee heeft mantelzorg een directe relatie met de discussie over arbeidsmarkttekorten en het kabinetsbeleid daartoe: het tast immers het voltijdspotentieel aan. Die last van het leveren van onbetaalde arbeid wordt bovendien niet gelijk verdeeld. Vrouwen leveren bovengemiddeld veel mantelzorg, en bovendien vaker intensievere vormen daarvan (bovenop de zorgtaken in het gezin, die ook in overgrote mate bij vrouwen liggen). Het groeiende beroep op mantelzorg vergroot dus de sociale ongelijkheid op basis van gender. De onevenredige last van onbetaald werk die vrouwen dragen, draagt bij aan de 'deeltijdscultuur' waar zij tegelijkertijd van worden beschuldigd. Daarmee lopen zij financiële onafhankelijkheid en pensioenopbouw mis die hun mannelijke collega's makkelijker kunnen bewerkstelligen en worden vrouwelijke werkers tegelijkertijd tot zondebok gemaakt rondom de personeelstekorten.

Daarmee liggen gendernormen aan de basis van de zogeheten Nederlandse 'deeltijdscultuur'. Terwijl het kabinet die grondoorzaak maar beperkt aanpakt (bijvoorbeeld met gratis kinderopvang), en de schreefgroei met haar groeiende beroep op mantelzorgers verder versterkt, wordt er wel gericht naar vrouwen gewezen om meer uren betaald te werken. Dat leidt ook tot wrijving: bij de discussie rondom de voltijdsbonus sprak de FNV<sup>29</sup> zich hier al stevig tegen uit. Ook in de Tweede Kamer wordt het tegelijkertijd beroepen op meer mantelzorg én meer uren werken als incoherent gezien.

Naast het aantal te werken uren, speelt ook de keuze wanneer die uren in de week plaatsvinden een relevante rol. Werkende mantelzorgers hebben behoefte aan invloed op de eigen werktijden. Dit is vaak nog maar beperkt geregeld. Idealiter worden de werktijden in goed overleg met de werkgever afgestemd op de zorgtaken van de werkende mantelzorger: werkgevers benadrukken dan ook steevast het belang van maatwerkafspraken. De praktijk is echter vaak weerbarstiger: veel werkgevers zijn minder welwillend om werkenden zeggenschap over hun eigen werktijden te geven. Regelmatig wordt de mantelzorgsituatie überhaupt niet erkend. Hier hebben ouders van kinderen met een handicap bijvoorbeeld mee te maken: zij hebben een veel grotere zorgtaak dan 'gewone' ouders, maar krijgen die erkenning niet vanuit werkgevers.

Het moeten leveren van mantelzorg gaat niet alleen ten koste van het aantal gewerkte uren: het gaat ook ten koste van de vrije tijd van de mantelzorger. Vrije tijd is geen luxe, maar een broodnodig recht, ook in het belang van duurzame inzetbaarheid en dus van werkgevers. De vrije tijd van mantelzorgers staat steeds meer onder druk, zo blijkt onder andere uit een zorgelijk signaal vanuit het mantelzorg panel in juni 2023<sup>30</sup>. Als gevolg van de personeelskrapte in de zorg gaf een kwart van de mantelzorgers aan niet op vakantie te gaan, omdat er in de zomer geen vervangende zorg beschikbaar was. In plaats van dat er vervangend zorgpersoneel is, wordt er gerekend op vervangende mantelzorg. 87% van de mantelzorgers voelt zich hierdoor genoodzaakt om thuiszorg over te nemen. In sommige gevallen wordt (ongeschikt) uitzendpersoneel ingezet dat niet bekend is met de kwalen van de patiënt.

28 [tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven\\_regering/detail?id=2023Z13326&did=2023D31641](https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2023Z13326&did=2023D31641)

29 [bnr.nl/nieuws/arbeidsmarkt/10489868/fnv-fulltimebonus-is-pleister-die-niet-eens-plakt](https://www.bnr.nl/nieuws/arbeidsmarkt/10489868/fnv-fulltimebonus-is-pleister-die-niet-eens-plakt)

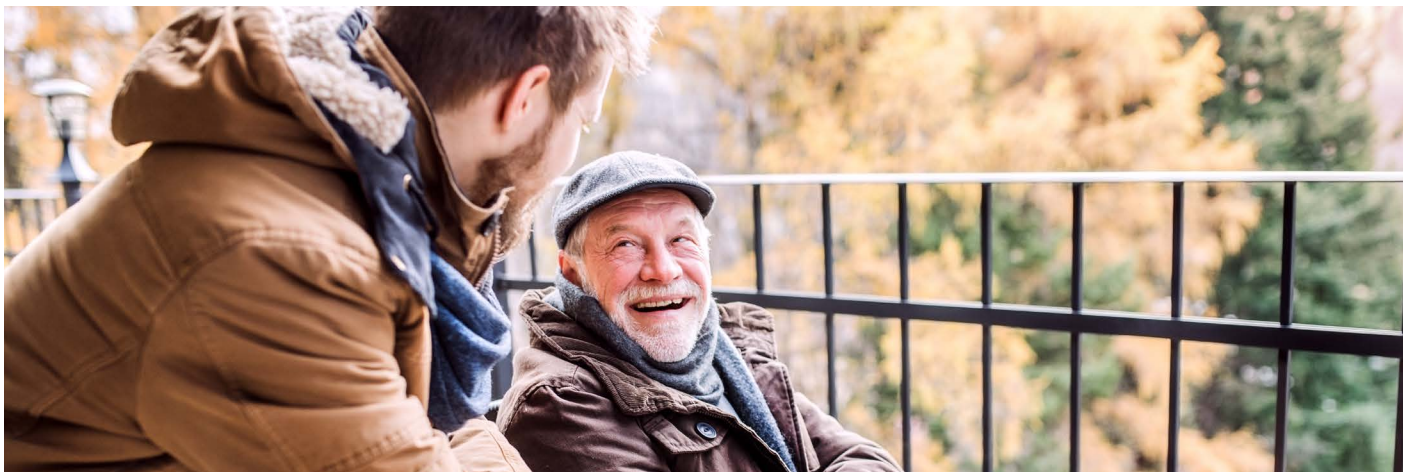
30 [backend.mantelzorg.nl/app/uploads/2023/07/Nationaal-Mantelzorgpanel-rapportage-tekort-zorg-zomerperiode-.pdf](https://backend.mantelzorg.nl/app/uploads/2023/07/Nationaal-Mantelzorgpanel-rapportage-tekort-zorg-zomerperiode-.pdf)

## 1.4 HOE KOMT HET DAT MANTELZORGERS STEEDS MEER DRUK ERVAREN?

In kabinetsbeleid wordt nu uitgegaan van een onbenut mantelzorgpotentieel. Dat is immers de eerste voorwaarde voor het succesvol verschuiven van professionele naar informele zorg: die kan alleen plaatsvinden als mensen in staat zijn in potentieel meer uren informele zorg te leveren. Een analyse van het bestaande mantelzorgpotentieel, op basis van cijfers over de bestaande aantal mantelzorgers én ontwikkelingen die nu plaatsvinden, suggereert echter een beperkte potentie, en zelfs een overbelasting van de mantelzorg in de huidige situatie. Dat lagere mantelzorgpotentieel wordt overigens erkent in het IBO-rapport: de daaropvolgende aanbevelingen (zoals bijvoorbeeld het 'eerder en beter een rol pakken door de omgeving van ouderen') stappen hier echter vervolgens overheen.

### ERVAREN OVERBELASTING 460.000 MANTELZORGERS

Volgens een onderzoek uit 2020 van SCP en Mantelzorg NL voelden in 2019 zo'n 460.000 mantelzorgers zich ernstig belast<sup>31</sup>. Dat was een toename van 80.000 personen ten opzichte van 2016: als die stijging zich gelijkwaardig doorzette (daar zijn geen cijfers van) zou het aantal ernstig belaste mantelzorgers in 2023 op ruim 565.000 personen uitkomen. Mensen met een migratieachtergrond ondervinden relatief vaker overbelasting, en leveren ook gemiddeld meer uren mantelzorg. Het overgrote deel van deze overbelaste personen is intensief en langdurig mantelzorger. Daar bovenop weten volgens hetzelfde onderzoek 42% van alle mantelzorgers (2.1 miljoen mensen) niet zeker of zij het leveren van meer zorg niet aankunnen en weet 25% (1.25 miljoen personen) zeker dat niet te kunnen. In 2019 had 16% van de personen die mantelzorg ontvangen een psychische aandoening. Bij deze groep is het risico op overbelasting van de mantelzorger extra groot.



### DEMOGRAFISCHE ONTWIKKELINGEN DIE LEIDEN TOT LAGER MANTELZORGPOTENTIEEL

#### Aantal 65-plussers neemt toe, én zij worden relatief ouder

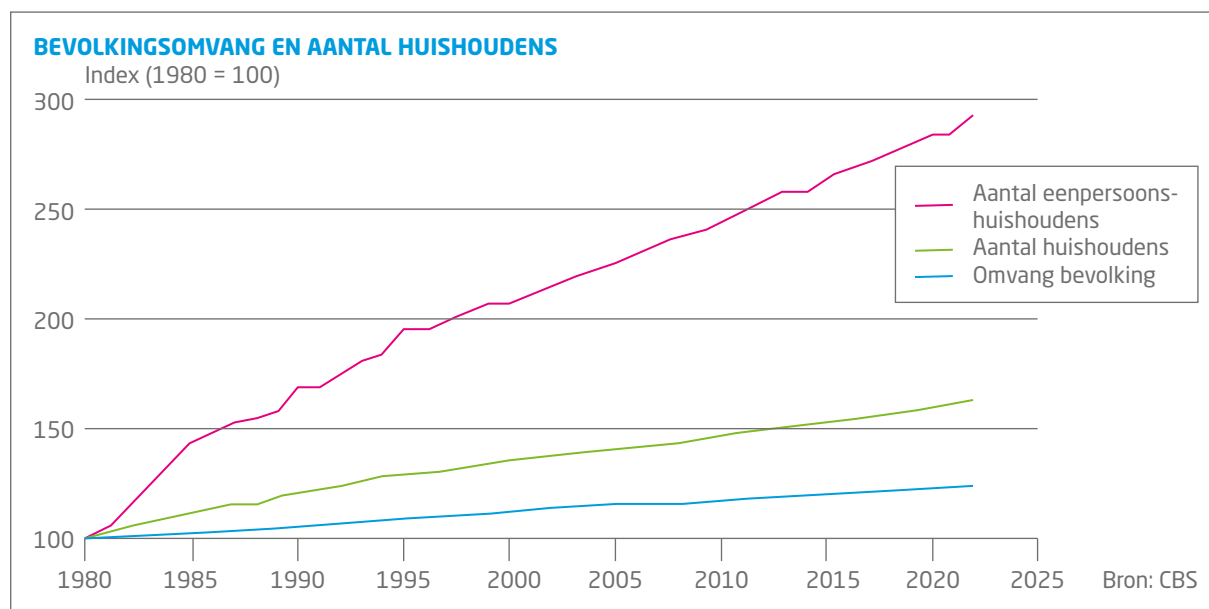
In de discussie over mantelzorg wordt vaak vergeten dat het mes van de dubbele vergrijzing aan twee kanten snijdt: ouderen zijn namelijk niet alleen degenen die niet meer werken, maar ook degenen die onderling veel mantelzorg verlenen. Je zou zeggen dat dit de potentie verhoogt: meer gepensioneerden betekent immers meer mantelzorgers. Van de bestaande oudere mantelzorgers neemt de potentie om zorg te bieden echter af. Dat heeft te maken met het "Oldest to Old Support Ratio (OOSR)": dit cijfer beschrijft het aandeel van 75-plussers ten opzichte van de groep 50-74-jarigen. Mensen boven de 75 zijn vaak niet meer goed in staat mantelzorg te bieden en vragen wel om mantelzorg, terwijl 50-74 jarigen dit juist relatief vaak (met name aan hun partner of ouder) bieden. Door de relatieve toename van het aantal 75-plussers houdt dus een groeiend aantal mantelzorgers ermee op, en hebben de overblijvende oudere mantelzorgers meer personen voor wie zij moeten mantelzorgen. Dit is onlangs in beeld gebracht door het sociaal cultureel planbureau<sup>32</sup>. Dat ouderen boven een bepaalde leeftijd minder vaak in staat zijn om (mantel)zorg te leveren, betekent uiteraard niet dat we hen moeten afschrijven. Er is niet één soort senior en genoeg van hen willen graag mantelzorgen. Het impliceert slechts dat het beleidsmatig rekenen op oudere senioren om meer zorg op hen te nemen, voor veel ouderen ook tot problemen kan leiden.

<sup>31</sup> [backend.mantelzorg.nl/app/uploads/2020/12/Blijvendebroezorg.pdf](https://backend.mantelzorg.nl/app/uploads/2020/12/Blijvendebroezorg.pdf)

<sup>32</sup> [Trends in de ouderenzorg 2018-2030 \(scp.nl\)](#)

### Toename aantal eenpersoonshuishoudens

Het aantal huishoudens neemt sterk toe, ook relatief aan de groei in de bevolking. Dat is te verklaren door het aantal eenpersoonshuishoudens dat toeneemt. Ten opzichte van 1980 is de bevolking met ongeveer 25% toegenomen, terwijl het aantal eenpersoonshuishoudens met ruim 290% toenam tot in totaal 3.2 miljoen in 2022. Dit impliceert een afgenomen potentie voor mantelzorg: mensen hebben immers relatief minder partners (en daarmee ook kinderen) die voor hen kunnen zorgen. Dit zijn juist de meest voorkomende mantelzorgrelaties.



### BELEIDSMATIGE EN MACRO-ECONOMISCHE ONTWIKKELINGEN DIE LEIDEN TOT LAGER MANTELZORGPOTENTIEEL

#### Arbeidsmarktkrapte en kabinetsinzet op meer uren werk

Nederland kent een zeer krappe arbeidsmarkt. Per 100 werklozen zijn er 122 vacatures. Die krapte is bovendien ongelijk verdeeld. In maatschappelijke sectoren zoals de energietransitie, zorg, kinderopvang en onderwijs is de krapte groot. Als gevolg van die hoge krapte streeft het (nu demissionair) kabinet naar meer werkenden en meer gewerkte uren per werkende<sup>33</sup>. Die doelstelling botst echter met het groeiende beroep op mantelzorgers. Zoals eerder onderbouwd, concurreren onbetaalde werkuren immers met de mogelijkheid om meer uren te werken. Zeker de potentie van voltijdwerken wordt daarmee verlaagd, veel mantelzorgers hebben immers flexibele werktijden nodig om aan die rol te kunnen voldoen.

Dit raakt bovendien extra aan de tekorten in de zorg. De zorg kent met 66.500 vacatures (een toename van 30.000 sinds q1 van 2020) een relatief groot aantal vacatures. Die toename aan vacatures is mogelijk te verklaren met een uitstroom als gevolg van de coronacrisis, uitstroom naar andere sectoren en andere factoren. Een hogere mantelzorgdruk op de 415.000 mantelzorgende medewerkers zal deze problematiek mogelijk verergeren.

#### UITSTEL NIEUWE STELSEL KINDEROPVANG

Door angst voor het toeslagenstelsel en de hoge prijs wordt de kinderopvang nu onderbenut, zeker onder gezinnen met lagere inkomens. Daarom sprak het demissionair kabinet in haar coalitieakkoord af om in 2025 gratis kinderopvang in te voeren. De beloofde invoering van (bijna) gratis kinderopvang is uitgesteld naar 2027. Volgens het demissionair kabinet<sup>34</sup> komt dit door de arbeidskrapte in de sector: daarnaast wordt er ook bezuinigd. Er is geen garantie dat dit ook daadwerkelijk uitgevoerd gaat worden. Dit heeft gevolgen voor het mantelzorgpotentieel. Kinderopvang is immers een verschuiving van onbetaalde arbeid (zorg voor het kind vanuit de ouder) naar professionele arbeid (de kinderopvang). Nu die verschuiving is uitgesteld- en de uiteindelijke invoering onzeker is, zullen (voornamelijk vrouwen) deze onbetaalde arbeid blijven verrichten. Dit concurreert met de besteedbare uren voor vrije tijd, betaald werk én mantelzorg.

<sup>33</sup> [rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/06/24/kamerbrief-over-aanpak-krapte-op-arbeidsmarkt](https://rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/06/24/kamerbrief-over-aanpak-krapte-op-arbeidsmarkt)

<sup>34</sup> [nos.nl/artikel/2472924-gratis-kinderopvang-wordt-twee-jaar-uitgesteld-kabinet-bezuinigt-voor-het-eerst-in-jaren](https://nos.nl/artikel/2472924-gratis-kinderopvang-wordt-twee-jaar-uitgesteld-kabinet-bezuinigt-voor-het-eerst-in-jaren)

## 2. MAATREGELLEN VOOR EEN TOEKOMST-BESTENDIGE (MANTEL)ZORG

De zorg staat zwaar onder druk. Ook bij mantelzorgers is de rek er vaak uit, waardoor zij niet zomaar die zorg kunnen overnemen. Tegelijkertijd staat de samenleving wel voor een grote opgave om met deze ontwikkelingen om te gaan. Daarom staat de FNV voor een aantal maatregelen die moeten bijdragen aan een rechtvaardige, toekomstbestendige (mantel)zorg, waarin kwaliteit, goed werk en passende ondersteuning centraal staan.

In dit hoofdstuk zetten we de volgende maatregelen op een rij.

9. Zorg als publieke sector, niet als markt of kostenpost
10. Investeer in de zorgprofessionals en aanpak personeelstekorten
11. Principes voor eerlijke balans formele- en informele zorg
12. Betaald mantelzorgverlof
13. De 32-urige werkweek
14. Erkenning mantelzorgers binnen WW en participatiewet
15. Ruimte voor mantelzorg op de werkvloer
16. Goede (lokale) ondersteuningsmogelijkheden

Daarbij vormen de volgende uitgangspunten een rode lijn:

- **Investeren in (ouderen)zorg blijft noodzakelijk**

Zonder flinke investeringen in de zorg zullen personeelstekorten verergeren en zal de kwaliteit van- en de toegang tot de zorg blijven verslechteren. De FNV zet zich in voor beleid dat investeert in de zorg en geeft het de waardering die het verdient. De onvermijdelijke toename van mantelzorg mag nooit dienen als instrument ter vervanging van- en bezuiniging op de ouderenzorg. Het schrappen van noodzakelijke collectieve voorzieningen mag nooit de oplossing zijn.

- **We benaderen mantelzorg integraal**

Mantelzorg staat als onderwerp niet op zichzelf. Het heeft te maken met de manier waarop we onze (professionele) zorg inrichten, hoe onze arbeidsmarkt in elkaar zit, personeelstekorten, de verhouding tussen man en vrouw op de arbeidsmarkt en sociale zekerheid. De toekomst van mantelzorg kan alleen duurzaam worden ingericht als al die aspecten worden meegenomen.

- **Zorg als recht**

Zorg is een recht, geen individuele verantwoordelijkheid. De overheid heeft een plicht om goede zorg mogelijk te maken via collectieve voorzieningen. Iemand's toegang tot kwalitatief goede en passende zorg mag niet afhangen van inkomen, persoonlijk netwerk, afkomst of woonplaats. Iemand's persoonlijke netwerk mag niets afdoen aan de toegang tot professionele zorg.

- **Professionele zorg is de norm**

Professionele zorg is en blijft de norm. Zorgverlening is een vak waar mensen jaren voor leren en professionele handelingen kunnen niet zomaar worden afgeschoven op de mantelzorger. Dat is in het belang van de kwaliteit van de zorg en voor het voorkomen van verdringing. De vrijwillige basis van mantelzorg wordt geborgd, mantelzorgers mogen nooit worden gedwongen om taken van professionals over te nemen en er moet altijd toegang zijn tot vervangende zorg. Mantelzorg is nooit een vervanging van professionele zorg.

- **Inzet op harde randvoorwaarden mantelzorg**

Het toenemende beroep op mantelzorg, en de rol die dat in veel levens gaat spelen, is een feit. Het is aan de FNV om daarop in te spelen. Tegelijkertijd zijn er een heleboel randvoorwaarden die nodig zijn om mantelzorg op een verantwoorde manier in te richten, zodat niemand door het ijs zakt. Denk daarbij aan goede (betaalde) verlofregelingen, erkenning binnen de sociale zekerheid, goede afspraken met werkgevers en een goed ondersteuningsaanbod.

- **Mantelzorg wordt eerlijk verdeeld**

Het bieden van mantelzorg wordt gedaan vanuit alle hoeken van de samenleving. In de huidige praktijk komt de zorg echter bovengemiddeld vaak terecht bij vrouwen, zorgprofessionals en mensen met een migratieachtergrond. Daarmee vergroot mantelzorg de (over)belasting van deze groepen en kan het kansenongelijkheid op de arbeidsmarkt verder versterken. De eerlijke verdeling van mantelzorg is daarom een expliciet uitgangspunt.

## 2.1 BENADER ZORG ALS PUBLIEKE SECTOR, NIET ALS MARKT OF KOSTENPOST

Een toekomstbestendige zorg is onlosmakelijk verbonden met een herwaardering van de zorg als publieke sector en goed werk voor zorgprofessionals. Werkdruk, personeelstekorten en marktwerking zetten die sector nu immers flink onder druk. Het is tijd om de zorg te herwaarderen als publieke sector, waarin de overheid durft te investeren in zorgprofessionals, professionals de ruimte krijgen om hun werk te doen en samenwerking tussen instellingen, professionals en mantelzorgers weer de norm wordt.

Daarom kan Nederland er niet omheen om ook meer te investeren in de zorg en haar professionals. Om het werk aantrekkelijker te maken én meer mensen te behouden. Vanuit de basis van goede arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud én arbeidsverhoudingen.



### Marktwerking ondermijnt zorgstelsel

Het aanpakken van marktwerking vormt een belangrijke basis voor het herstel van de zorg als publieke sector. Minder marktwerking kan er namelijk voor zorgen dat er op basis van samenwerking, minder verloren tijd aan formulieren en dat geldt dat daadwerkelijk bij de zorg terechtkomt, efficiënter en beter betaalbaar wordt. Zorgprofessionals zijn nu zeer veel tijd kwijt aan onnodige administratieve lasten richting zorgverzekeraars. Hierdoor komen zij niet aan hun kerntaken toe. Tegelijkertijd hebben die verzekeraars een steeds sterkere neiging om het werk van professionals te controleren. Tot slot zorgt de marktwerking voor meer concurrentie en minder samenwerking tussen instellingen, waardoor de zorg minder slim wordt ingericht. Een kaderlid in de GGZ vertelde over een casus waar het gebrek aan samenwerking ervoor zorgde dat een patiënt opeens buiten de eigen regio werd geplaatst, met alle logistieke problemen van dien. Marktwerking leidt dus ook tot problemen voor patiënt en mantelzorgers.

Door deze combinatie van factoren raken zorgprofessionals veel tijd kwijt, tijd die zij eigenlijk aan hun patiënt zouden willen besteden. Ook ervaart men minder ruimte om naar eigen inzicht het vak uit te oefenen. Dat gaat ten koste van de arbeidsproductiviteit, waardoor de groeiende zorgvraag minder goed kan worden opgevangen. Door het ingewikkelde systeem dat rondom marktwerking is opgetuigd nemen kosten bovendien mogelijk extra toe. Als het aan de FNV ligt gaat niet de markt, maar kwaliteit en goed werk weer centraal staan in het zorgstelsel. Dat betekent meer samenwerking en minder concurrentie, minder administratieve druk, meer ruimte voor professionals en meer sturen op kwaliteit. De zorg is immers een publieke sector, niet een product.

### Investeren of bezuinigen is een politieke keuze: durf die te maken

De FNV zet zich daarom in voor een politiek realisme, waarin er wordt erkend dat meer publieke zorginvesteringen onvermijdelijk zijn. Door vergrijzing gaat zorg een groter aandeel van de rijksbegroting claimen en er zijn geen

shortcuts die deze realiteit kunnen omzeilen. Op de rijksbegroting ziet dat er duurder uit, maar het verplaatsen van de kosten en verantwoordelijkheden van overheid naar individu (mantelzorgers) zorgt er niet voor dat ze verdwijnen: ze worden slechts minder eerlijk verdeeld. Op de lange termijn stelt dit mensen in staat meer uren te werken, gaat dit armoede tegen en zijn overheden minder geld kwijt aan symptoombestrijding. Daarmee levert het niet alleen maatschappelijk, maar ook financieel wat op. Daarom moet de politieke keuze gemaakt worden om collectieve zorgvoorzieningen te handhaven, de verantwoordelijkheid niet naar mantelzorgers te verschuiven en te accepteren dat dit betekent dat de zorg meer geld gaat kosten. Uiteindelijk levert dat maatschappelijk heel veel op.

## 2.2 INVESTEER IN ZORGPROFESSIONALS

Zorg is een recht dat niet zomaar door mantelzorgers kan worden vervangen en dat de overheid moet faciliteren. Mantelzorgers mogen nooit als bezuinigingsmaatregel worden ingezet om collectieve voorzieningen (zoals de thuiszorg) te vervangen. Bovendien kan één zorgprofessional in dezelfde tijd simpelweg meer patiënten helpen dan een mantelzorger (zeker wanneer dat vanuit een geclusterde woonvorm gebeurt) en vormt het vakmanschap van zorgmedewerkers de basis van een kwalitatief goede zorg.

### Investeer in beter werk voor zorgprofessionals

Zorgprofessionals zijn onmisbaar. Hun vakmanschap en bevlogen werk vormen de ruggengraat en motor van de zorg. De huidige uitstroom van professionals (en daarmee de bredere houdbaarheid van de zorg) kan alleen worden tegengehouden als politiek en zorginstellingen ervoor kiezen om in hun zorgprofessionals te investeren. Dat betekent onder andere:

- hogere lonen, zodat die meer competitief zijn met marktsectoren;
- meer inzet op duurzame inzetbaarheid;
- zeggenschap over de eigen werktijden;
- meer ruimte voor professionals (onder andere dankzij minder controledrang).

### Ondersteunen overstap naar zorg.

Mensen uit andere sectoren kunnen worden ondersteund in het maken van een overstap naar de zorg. De huidige krappe arbeidsmarkt, waarin er per 100 werkzoekenden nog steeds 122 vacatures zijn, vraagt om scherpe keuzes en prioritering tussen beroepsgroepen. Met goede arbeidsmarktbegeleiding, scholing, en financiële ondersteuning bij het maken van de overstap. Daarnaast kunnen loopbaanbegeleiding richting de zorg vanuit de regionale arbeidsmarktinfrastructuur ook extra bevorderd worden. In Van Gennip's brief<sup>35</sup> over aanvullende maatregelen tegen arbeidsmarkttekorten wordt het voornemen uitgesproken om mensen financieel bij de overstap te ondersteunen.

De overstap naar de zorg kan ook worden gefaciliteerd bij een groep met veel ervaringsdeskundigheid: langdurig intensief mantelzorgers. Zij hebben immers, uit liefde maar ook noodgedwongen, langdurig ervaring kunnen opdoen met het leveren van zorg en het wegwijs worden in het zorgsysteem. Door hen expliciet de optie te geven de overstap naar de zorg te maken, en hun ervaring binnen opleidingstrajecten te erkennen, wordt de afstand tot werken in de zorg voor ervaren mantelzorgers die dat willen korter.

### Arbeidsmigratie alleen op een verantwoorde manier

In het debat over de aanpak van personeelstekorten spelen de mogelijkheden van arbeidsmigratie een belangrijke rol. De FNV is niet categorisch tegen arbeidsmigratie om personeel naar de zorg te halen. Tegelijkertijd moeten we waken voor uitbuitings- en verdringingsconstructies. Partijen als Saxion en Otto Workforce proberen nu al een slaatje te slaan door Filipijnse of Indonesische werkenden naar Nederland te halen en hen onder onzekere omstandigheden te laten werken. Hierbij komt het bijvoorbeeld voor dat Filipijnse arbeidsmigranten van de 32 uur die ze werken, voor de helft als stagiair worden betaald. Daarnaast zijn ook zorg au pairs een groeiend fenomeen. Arbeidsmigratie kan alleen een duurzame oplossing zijn voor personeelstekorten in de zorg, als er stevige garanties zijn dat dit wordt gedaan op basis van goede werk, zonder uitzendconstructies en op basis van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Bovendien zetten we wat de FNV betreft eerst in op de grondoorzaken van uitstroom en personeelstekorten: minder marktwerking, betere arbeidsvoorwaarden en omstandigheden, meer ruimte voor professionals.

---

35 [open.overheid.nl/documenten/ronl-8a4474fc8a196acd493d5912dfdbf3c8454f99e9/pdf](https://open.overheid.nl/documenten/ronl-8a4474fc8a196acd493d5912dfdbf3c8454f99e9/pdf)

## 2.3 UITGANGSPUNTEN VOOR EEN EERLIJKE VERHOUDING FORMELE EN INFORMELE ZORG

Zoals eerder beschreven, gelden in de Wmo en de ouderenzorg steeds sterker het principe 'zelf regelen, tenzij'. Bij Wmo-indicaties wordt allereerst doorgevraagd of de huishoudelijke hulp echt niet vanuit de omgeving gedaan kan worden. Bij de WOZO wordt het principe 'zelf, thuis en digitaal, tenzij' gehanteerd. Vanuit deze methodiek wordt de druk bij de mantelzorggeleegd en ligt de bewijslast bij de mantelzorgge om te bewijzen dat het niet mogelijk is om de zorg zelf te leveren. Dit verhoogt de druk op de mantelzorgge, onderbelicht de knelpunten waar diegene tegenaan loopt, verlaagt de kwaliteit van de zorg én draagt daarmee bij aan een duurzame zorgsituatie.

De FNV kiest daarom voor andere uitgangspunten voor een duurzame zorg.

### 1 Zorgvraag en vrijwilligheid mantelzorgge zijn leidend bij indicatie

Nu is de relatie tussen mantelzorgge en professionele verzorgge vaak zero sum: de mantelzorgge verleent de zorg zodat de professional dat dan niet (of minder) hoeft te doen. Niet de kostenbeheersing, maar de zorgvraag van de patiënt moet weer centraal staan. Dat betekent dus dat er in de Wmo én Wlz wordt geïndiceerd op basis van de zorgvraag, en dat mantelzorggers vervolgens op basis van vrijwilligheid kunnen aangeven wat voor rol zij willen spelen. In andere woorden: de mantelzorgge moet 'nee' kunnen zeggen, zonder dat de zorg voor de naaste daarmee wegvalt.

### 2 Mantelzorg onder voorwaarden

Bij de indicering (of andere vorm van samenwerking) gaan patiënt, zorgaanbieder en mantelzorgge de zorgvraag vormen en blijft de professionele zorg wat de FNV betreft altijd de basis. Aanvullend daaraan kunnen mantelzorggers op vrijwillige basis een rol spelen, maar dat vraagt om een aantal randvoorwaarden.

- Voorlichting. De mantelzorgge goed voorlichten over de implicaties van (met name intensieve en langdurige) mantelzorg.
- Monitoring mantelzorgge & draagkrachttoets. De situatie (denk aan privé, werk, gezondheid) van de mantelzorgge aan de voorkant in beeld brengen, daarop gebaseerd een risicoschatting maken, en ook na de indicatie regelmatig de draagkracht van de mantelzorgge toetsen om de zorg te blijven bieden.
- Recht op professionele invalskracht. Nu is de mantelzorgge in veel gevallen een soort onbetaalde invalskracht voor de uren die vanuit de professionele zorg om financiële of personele redenen niet geboden kunnen worden. Dat moet andersom. Mantelzorggers hebben recht op een professionele 'invalskracht' als zij om nader te bepalen redenen niet aan hun uren mantelzorg in de week kunnen voldoen. Die moet een week van tevoren te 'boeken' zijn.
- Recht op mantelzorgvakantie. Dit geldt ook in het geval van vakantieperiodes: een kwart van de mantelzorggers zegt nu hun vakantie af vanwege die mantelzorgrol. Dat is onrechtvaardig en onverantwoord: mantelzorggers moeten zich immers ook kunnen ontspannen en opladen. Daarom moeten mantelzorggers, op basis van het aantal weken en uren dat zij in het jaar mantelzorg leveren, recht krijgen op een mantelzorgvakantie. Zo voorkomen we dat een kwart van de mensen, zoals nu het geval is, vanwege de mantelzorgrol niet op vakantie gaat.

## 2.4 MAAK VERLOFREGELING BETAALD EN TOEREIKEND

### Huidig langdurig zorgverlof is ontoereikend

Het huidige stelsel van kortdurende én langdurige zorgverlof, dat zijn basis kent in de Wet Arbeid en Zorg<sup>36</sup>, is ontoereikend.

Een belangrijke reden daarvoor is dat langdurig verlof onbetaald is, waardoor er amper gebruik van wordt gemaakt. Je hebt dus wel recht om een aantal uren vrij te nemen, maar je gaat er, zeker in de langdurige variant, structureel op achteruit qua inkomen. Zeker voor vrouwen, die sowieso al vaker in deeltijd werken en daarmee minder economische onafhankelijkheid hebben en minder pensioen en sociale zekerheden opbouwen, kan dit er financieel op inhakken. In de recente mantelzorgagenda 2023-2026<sup>37</sup> van minister Helder wordt dit bevestigd als mogelijk belangrijke reden dat het langdurige zorgverlof nu maar zeer beperkt wordt benut.

Daarnaast biedt het huidige langdurige zorgverlof ook niet genoeg verlofuren voor langdurige intensieve mantelzorg en is die mantelzorgge nu relatief afhankelijk van de werkgever. Volgens de Wet Arbeid en Zorg kan de werkgever het aangevraagde zorgverlof weigeren als de werknemer niet aan de aanvullende informatievraag voldoet. Wat er gebeurt in het geval van onenigheid over de geschiktheid van de aangeleverde informatie, is onduidelijk. Daarmee lijken werknemers de facto overgeleverd te zijn aan de grillen van hun werkgever.

<sup>36</sup> [wetten.overheid.nl/BWBR0013008/2022-08-02](https://wetten.overheid.nl/BWBR0013008/2022-08-02) art. 5.9

<sup>37</sup> [tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven\\_regering/detail?id=2023Z13326&did=2023D31641](https://tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2023Z13326&did=2023D31641)



### **Wat voor verlofregeling werkt wel?**

Als het aan de FNV ligt, komt er een nieuw, toereikend langdurig zorgverlof. Deze verlofregeling wordt betaald, vergelijkbaar met het kortdurende zorgverlof. Dat betekent 70% van het salaris met als minimum het wettelijk minimumloon. Het totaal aantal verlofuren wordt verdubbeld: het gemiddelde aantal uren van niet zes, maar twaalf werkweken. Het verlof kan voor twee jaar worden aangevraagd. Daarmee wordt inkomensverlies als gevolg van mantelzorgen opgevangen en biedt het voldoende uren om arbeid en zorg daadwerkelijk met elkaar te kunnen combineren.

Het is van belang dat deze betaalde verlofregeling niet via de cao, maar via rijksmiddelen wordt geregeld. Dat zal niet goedkoop zijn, maar dit is wel een essentiële voorwaarde om de toenemende mantelzorg voor de werkende mantelzorgers daadwerkelijk draagbaar te maken. Anders wordt het immers gefinancierd vanuit de sectoren, en gaat het onevenredig veel ten koste van de loonruimte in sectoren (zoals de zorg) met relatief veel mantelzorgers. De FNV staat echter ook open voor andere financieringsvormen, mits deze niet onevenredig bij werkende mantelzorgers terechtkomen.

### **2.5 REALISEER EERLIJKE VERDELING ARBEID EN ZORG DANKZIJ 32-URIGE WERKWEEK**

De huidige ongelijke verdeling van onbetaalde arbeid tussen man en vrouw is niet los te zien van het ongelijke aantal gewerkte uren per week. Terwijl Nederlandse vrouwen relatief vaak in deeltijd werken (bijna 70%, al loopt het aantal uren per week sterk uiteen) en mannen juist hetzelfde percentage voltijd werken, is de onbetaalde arbeid andersom verdeeld. Volgens de emancipatiemonitor van het CBS heeft van alle heterokoppels slechts tien procent de zorg voor kinderen gelijkwaardig verdeeld.

Zoals eerder beschreven, gaat deze ongelijk verdeelde druk gepaard met een oproep om meer te werken. Deze twee beleidsdoelen clashen echter per definitie, zolang vrouwen zoveel onbetaald werk doen dat er voor betaald werk niet genoeg ruimte overblijft. Dat zorgt niet alleen tot een vertekend beeld: het versterkt bestaande ongelijkheid vanwege lagere inkomens en achterlopende pensioenopbouw. De eerdergenoemde cijfers van mantelzorg NL over de maatschappelijke kosten van mantelzorg bevestigen dat. Nu al zorgt misgelopen loon voor 20 miljard aan maatschappelijke kosten die bij werkenden terechtkomen. Dat inkomensverlies is onacceptabel en voor veel werkenden simpelweg niet te behappen. Als de huidige trend doorzet, zal het totaal aan misgelopen loon voor werkende mantelzorgers alleen nog maar verder oplopen. Als het aan de FNV ligt, halen we een zo groot mogelijk deel van die 20 miljard terug voor de werkenden. Dat kan bijvoorbeeld door professionele zorg weer meer de basis te maken, via financiële ondersteuning (bijvoorbeeld in de vorm van betaald mantelzorgverlof) en door tijdrovende zaken zoals onnodig regelwerk aan te pakken.

### **Betere verdeling onbetaalde arbeid, dankzij betere verdeling betaalde arbeid**

Voor het werken van meer uren in totaal wordt er nu vooral gekeken naar vrouwen om meer te werken. Hierbij wordt echter niet meegenomen dat zij pas in staat zijn meer te werken (als ze dat al als individu willen), als mannen in staat zijn om meer onbetaalde uren werk over te nemen. In andere woorden: betaald werk kan pas eerlijker verdeeld worden, als dat ook het geval is bij onbetaald werk. Dat vraagt dus niet alleen van vrouwen om meer uren betaald te werken, maar ook van mannen om minder uren betaald te werken. Daarom kan het benaderen van een 32-urige werkweek als voltijdweek een belangrijke oplossing zijn om de druk op de mantelzorg op te vangen.

### **Proef in Verenigd Koninkrijk wijst uit: 32-urige werkweek werkt voor iedereen**

Uit een kabinetsreactie<sup>38</sup> op een proef in het Verenigd Koninkrijk, waarin 61 bedrijven in samenwerking met de Universiteit van Cambridge experimenteerden met een 32-urige werkweek met behoud van loon, blijkt dat dit voor alle partijen positieve resultaten oplevert. Het zorgde voor minder collega's met stress (31% afname) en een flinke afname van het aantal burn-outs (71%) en ziekteverzuim (65%). Daarnaast had 60% van de werkenden meer tijd voor zorg in het privéleven, kon een vergelijkbaar aantal mensen een rijker sociaal leven leiden en nam het aantal mensen dat ontslag nam af met 57%. Tegelijkertijd bleven de productiviteit en omzet stabiel: het ging dus niet ten koste van de inkomsten. Dit experiment laat zien dat een 32-urige werkweek leidt tot een gezonder, gelukkiger leven, meer ruimte om werk met zorg te combineren én een lagere uitstroom van personeel. En dat zonder dat het ten koste gaat van de opbrengsten voor de werkgever. Helaas is het kabinet niet bereid om een dergelijke proef in Nederland te doen, laat staan dat zij de 32-urige werkweek überhaupt introduceert.

38 [open.overheid.nl/documenten/24ea0fe0-d804-4d6d-9dde-9cd039a68c4a/file](https://open.overheid.nl/documenten/24ea0fe0-d804-4d6d-9dde-9cd039a68c4a/file)

Een belangrijke nuancering hierbij is wel dat zeer arbeidsintensieve sectoren, zoals bijvoorbeeld de zorg, ook meer productiviteit zullen verliezen met een kortere werkweek. Deze maatregel zou echter juist effect moeten hebben bij de partners van zorgprofessionals, zodat het werk eerlijker wordt verdeeld. Bovendien werken zorgprofessionals vaak al parttime.

## 2.6 ERKEN MANTELZORGERS BETER BINNEN PARTICIPATIEWET, WW EN ZIEKTEWET

Als gevolg van hun informele karakter hebben mantelzorgers nu een beperkte plek en erkenning binnen de sociale zekerheid. Terwijl ervan uit wordt gegaan dat de mantelzorg de rol vervult, is er geen vangnet voor als diegene door het ijs zakt. Sterker nog, in verschillende regelingen kan je worden afgestraft op het bieden van intensieve mantelzorg, bijvoorbeeld als dit inhoudt dat je met iemand samen moet wonen. Mantelzorgers kunnen hun groeiende rol alleen op een duurzame en verantwoorde manier vervullen als dat ook gepaard gaat met een fatsoenlijk vangnet.

### WW

Mantelzorgers kennen ook een specifieke positie in de WW. Dat vindt plaats op twee manieren.

Allereerst hebben intensief mantelzorgers voor de eerste zes maanden een uitzonderingspositie op de sollicitatieplicht<sup>39</sup>. Daarbij is het aan de mantelzorg om te bewijzen aan het UWV dat de mantelzorg dermate intensief is dat diegene niet in staat is te solliciteren. Na die zes maanden kan de ontheffing per maand worden verlengd. Hier zitten verschillende haken en ogen aan. Het is immers onduidelijk hoe de mantelzorg moet bewijzen dat die mantelzorgrelatie dermate intensief is en met welk afwegingskader het UWV dit beoordeelt. Het UWV heeft bovendien een prikkel om streng met deze uitzonderingsmogelijkheid om te gaan: hoe sneller iemand een baan vindt, hoe meer geld en menskracht dat scheelt voor het UWV. Tot slot zorgt de verlengingsmogelijkheid van maximaal een maand per keer voor veel onzekerheid voor de mantelzorg én zorgt dit ook voor onnodig veel bureaucratische rompslomp voor het UWV. De FNV pleit ervoor dat intensief langdurige mantelzorgers standaard een ontheffing krijgen van de sollicitatieplicht, dat er een duidelijk afwegingskader komt waar de beoordeling op wordt gebaseerd en dat er een mogelijkheid komt om de ontheffing voor een langere tijd te verlengen.

Een andere specifieke mantelzorgregeling (binnen zowel de WW als de WIA) is het mantelzorgforfait. Dit maakt het mogelijk om mantelzorguren voor de helft mee te tellen bij het arbeidsverleden, dat iemands aantal maanden recht op een WW of WIA-uitkering bepaalt. Hier zijn echter strenge voorwaarden aan verbonden: het mantelzorgforfait is alleen geldig op voorwaarde dat je de mantelzorg niet als zzp'er deed, en wel betaald kreeg (via het persoonsgebonden budget). Bovendien wordt er hiervan uit gegaan dat mantelzorgers hun uren mantelzorg bijhouden en van deze mogelijkheden afweten. Wat de FNV betreft gaat dit veranderen: door het meetellen van alle vormen van intensieve mantelzorg in het mantelzorgforfait, een vast formulier waarop iemand het aantal uren kan bijhouden en grotere bekendheid van deze mogelijkheid dankzij voorlichting.

### Participatiewet

in de participatiewet geldt nu vanaf 27 jaar de kostendelersnorm. Dat betekent dat wanneer je in de participatiewet zit en samenwoont, je gekort wordt op de bijstand. De aannahme daarachter: je kan immers je leefkosten delen, dus je hebt minder geld nodig. De FNV bestrijdt dit überhaupt, omdat het een extra straf is voor mensen die toch al onder het sociaal minimum moeten leven. Het doen van mantelzorg, iets wat hoe dan ook geformaliseerd gaat worden, moet op zijn minst een uitzondering worden op de kostendelersnorm. In de recent gepresenteerde mantelzorgagenda wordt hier al een voorstel voor gedaan als het gaat om intensieve mantelzorgers.

*Het in de wet mogelijk te maken dat ongehuwden (of daarmee gelijkgestelde samenwonenden), samen kunnen wonen zonder dat zij vallen onder het begrip gezamenlijke huishouding. Deze uitbreiding van de uitzondering op de gezamenlijke huishouding geldt onder voorwaarden (zo moet er sprake zijn van intensieve mantelzorg)<sup>40</sup>*

39 Besluit ontheffing verplichtingen sociale zekerheidswetten art. 3

40 [tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven\\_regering/detail?id=2023Z13326&did=2023D31641](https://tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2023Z13326&did=2023D31641)

Dit kan een goede basis bieden voor mantelzorgers in de participatiewet. Daarnaast is het mogelijk om mantelzorgers een uitzonderingspositie te geven op de participatiewet. Of dat daadwerkelijk gebeurt, valt binnen de beleidsvrijheid van gemeenten. De FNV wil dat deze uitzondering (in het geval van intensieve mantelzorg) de standaard wordt.

### Ziekte of arbeidsongeschiktheid als gevolg van mantelzorg

Intensieve en langdurige mantelzorg kan een zeer fysiek en mentaal zeer belastende activiteit zijn. Zeker als daarbovenop een rouwperiode komt als de naaste overlijdt. Dit kan leiden tot ziekte uitval of zelfs langdurige arbeidsongeschiktheid. In de huidige situatie hebben mantelzorgers echter geen sociaal vangnet waar zij op kunnen terugvallen als zij door die zorgende rol uitvallen. Uitval door mantelzorg wordt opgevangen door loonbetaling bij ziekte en de WIA. Daarnaast zet FNV met name in op preventie van psychosociale overbelasting door mantelzorg: hier ligt een opgave voor de arbo.



### Schreefgroei pensioenen door mantelzorg

Mantelzorgers die als gevolg van hun zorgtaken structureel minder uren werken lopen niet alleen loon en WW-opbouw mis. Zij bouwen ook structureel minder pensioen op, waardoor de financiële gevolgen later in het leven dus opnieuw gevoeld worden. Vanwege de ongelijke verdeling van onbetaald werk tussen genders versterkt dit dus ook de ongelijke pensioenopbouw tussen mannen en vrouwen. De FNV wil armoede en genderongelijkheid tegengaan. Daarom moet ongelijke pensioenopbouw door mantelzorg worden tegengegaan. Die inzet wordt onder andere gepleegd door de inzet op een meer gelijke verdeling van betaald én onbetaald werk. Daarnaast kunnen er cao-afspraken gemaakt worden, waar bij mantelzorgers die niet meer voltijd werken, wel voltijd pensioen opbouwen. Dit zijn zogeheten '80-80-100' afspraken.

## 2.7 MANTELZORG OP DE WERKVLOER EN IN DE CAO

Ook op de werkvloer kunnen afspraken over mantelzorg een groot verschil maken. Uit gesprekken met mantelzorgers blijkt dat juist het combineren van arbeid en zorg ingewikkeld is, omdat de mantelzorgmomenten zich niet makkelijk laten sturen. Juist voor flexwerkers, waarvan werkgevers beschikbaarheid op zeer uiteenlopende tijden verwachten, is dit een groot probleem. Veel werkenden kunnen het zich bovendien financieel niet zomaar veroorloven om minder uren te gaan werken. Daarom kan het voor werkende mantelzorgers veel gedoe schelen als zij van hun werkgever ruimte krijgen om hun werktijden op de mantelzorg af te stemmen en vormen van ondersteuning krijgen. Bewustzijn bij werkgevers over mantelzorg en wat dat voor een mantelzorgster kan betekenen kan daar al een belangrijke stap bij zijn. Stichting Werk & Mantelzorg richt zich hier op het creëren van bewustzijn bij werkgevers. TNO schreef hier bovendien een handreiking over.

De focus op individuele werkgevers gaat echter gepaard met vrijblijvendheid en is sterk afhankelijk van de *goodwill* van individuele werkgevers en leidinggevend. Daarom kunnen cao's ook bij uitstek een plek zijn om concrete afspraken te maken over de erkenning en ondersteuning van mantelzorgers. In de praktijk gebeurt dat ook al. In juli 2023 werd in bijna 30% van alle cao's mantelzorg genoemd. Het soort afspraken dat wordt gemaakt loopt sterk uiteen.

- Het maken van maatwerkafspraken
- Toegang tot een mantelzorgmakelaar
- Palliatief verlof
- Verwijzing naar landelijke verlofregelingen
- Regelingen waarin mantelzorgers die minder uren werken, alsnog op basis van voltijd pensioen opbouwen
- Flexibele werktijden

Afspraken over bovenwettelijke betaalde vormen van zorgverlof of mantelzorg komen vrijwel niet voor. Alhoewel het aan de sector zelf is om daar al dan niet op in te zetten bij cao-trajecten, zijn er ook haken en ogen bij te plaatsen. Betaald mantelzorgverlof via de cao's gaat immers ten koste van de loonruimte binnen diezelfde sector. Daarmee worden zelfs juist collega's geraakt in sectoren waar relatief veel medewerkers mantelzorgen, zoals de zorg en het onderwijs. De inzet op betaald mantelzorgverlof gefinancierd vanuit het rijk biedt wellicht betere oplossingen.

Wel zijn er andere manieren om mantelzorgers via de cao te helpen. Zeggenschap over de eigen werktijden (in het kader van het combineren van arbeid en zorg én duurzame inzetbaarheid) is daarbij de belangrijkste maatregel. In het cao-handboek 2023 wordt op dergelijke afspraken ingegaan bij "10.4.1 ZEGGENSCHAP OVER FLEXIBELE WERKTIDEN". Ook zijn er succesvolle afspraken uit cao's bekend, die mogelijkheden bieden om verlofuren aan mantelzorgende collega's te doneren. Dergelijke afspraken kunnen de onderlinge solidariteit tussen collega's vergroten en werkdruk bij mantelzorgers wegnemen. Tegelijkertijd blijft de FNV benadrukken dat de oplossing ligt bij landelijke, collectieve oplossingen, niet bij individuele werknemers.

#### **Erkenning mantelzorgers: onbekende perspectieven**

Zoals eerder aangegeven, vormen mantelzorgers een zeer diverse groep. Niet elke mantelzorgsituatie wordt door werkgevers, zorginstellingen of zorginstanties erkent, iets wat ook bleek uit de vele signalen die bij het opstellen van deze visie binnenkwamen. Ouders van gehandicapten kinderen krijgen van hun werkgever te horen dat zij 'gewone' ouders zijn, en krijgen dus niet de extra speelruimte voor de intensieve en uitgebreide zorgtaken die daarbij komen kijken. Zogeheten 'Brussen', mensen die mantelzorgen aan hun broer of zus, lopen er ook tegenaan dat ze niet erkend worden. Dit alles leidt ertoe dat mensen die uit liefde en verantwoordelijkheidsgevoel zorgen voor een naaste, niet de ruimte en ondersteuning krijgen waar zij recht op hebben. Ook meeroudergezinnen lopen tegen obstakels aan, omdat de derde of vierde ouder niet als volwaardige ouder wordt erkend en dus niet de ondersteuning ontvangt waar mantelzorgers recht op hebben. Tot slot beperkt de erkenning van mantelzorgers zich vaak tot zogeheten 'eerstelijns' mantelzorgers: dit zijn de meest directe relaties, zoals partners, kinderen en ouders. Ook 'tweedelijns' relaties, zoals vrienden en burens, zouden niet uitgesloten moeten worden van hun erkenning als mantelzorger. De inzet op een open blik en erkenning richting allerlei mogelijke vormen van mantelzorgrelaties is een belangrijke eerste stap om hun positie te verbeteren - zowel op de werkvloer als richting gemeenten, verzekeraars en zorginstellingen.

#### **Medezeggenschap**

Op de werkvloer kan mantelzorg ook via de medezeggenschap worden aangekaart. Via de ondernemingsraad kunnen werkenden immers ook de strategie rondom de bedrijfscultuur beïnvloeden en de lange termijn belangen van collega's en de organisatie inbrengen. Allereerst als het gaat om het überhaupt bespreekbaar maken van de problematiek en het vragen van een visie aan de werkgever. Erkenning van de problemen waar de werkende mantelzorger tegenaan loopt is stap één voor het verder brengen van het bedrijf. Dat draagt immers bij aan de zichtbaarheid en bespreekbaarheid van de problematiek, waarmee oplossingen dichterbij komen. Aanvullend aan het bespreekbaar maken van mantelzorg

gerelateerde problemen, kan de medezeggenschap natuurlijk ook concrete maatregelen voorstellen die op organisatieniveau genomen kunnen worden.

Denk bijvoorbeeld aan:

- meer zeggenschap voor medewerkers over hun werktijden, zodat zij hun werk meer rondom de mantelzorgtaken kunnen inrichten;
- een onderzoek onder medewerkers om de mate waarop mantelzorg speelt binnen het personeel en ondersteuningsbehoeften in kaart te brengen;
- de beschikbaarheid van een mantelzorgmakelaar, die werkende mantelzorgers onder andere kan ondersteunen met regelwerk en praktische zaken rondom het combineren van werk en mantelzorg;
- een mantelzorgplan, inclusief signalen waarmee een leidinggevende kan herkennen wanneer een werkende mantelzorgster mogelijk overbelast raakt en weet welke stappen er gezet kunnen worden ter ondersteuning;
- mantelzorg als terugkerend thema binnen functioneringsgesprekken.

Ondernemingsraden worden binnen de FNV ondersteund via het Or-adviespunt. Bij de advisering kunnen dergelijke zaken worden meegenomen.

### Zzp'ers en mantelzorg

Ook in relatie tot werk en mantelzorg hebben zzp'ers een specifieke positie. De mantelzorgtaak is soms moeilijk om met het werk te combineren en uren die zzp'ers als gevolg van mantelzorg niet kunnen rekenen, worden direct gemerkt in het eigen inkomen. Daar bovenop kunnen zzp'ers geen aanspraak maken op kortdurend zorgverlof. Volgens onderzoek<sup>41</sup> van werk & mantelzorg in samenwerking met Mantelzorg NL gaan 58% van de zzp'ers die mantelzorgen, erop achteruit in hun financiële situatie. De mindere aanspraak op ondersteuning en faciliteiten wordt als een groot probleem ervaren. Daarnaast stapt een omvangrijke groep werkenden ook juist als gevolg van hun mantelzorgrol ongewild over van werknemer naar zelfstandige. Het is van belang dat er bij de ontwikkeling van beleid en ondersteuningsaanbod ook rekening wordt gehouden met de positie van zzp'ers.

Zzp'ers (en andere ondernemers) hebben wettelijk recht op bepaalde belastingvoordelen. Om daarvoor in aanmerking te komen moet men echter wel het urencriterium halen: dat is een minimumaantal uren (1.225 uur) dat jaarlijks aan de onderneming moet worden besteed. Het komt echter voor dat zzp'ers als gevolg van de mantelzorg die zij leveren, niet aan de 1.225 uur komen. Daarmee worden mantelzorgende zelfstandigen dubbel geraakt. Vanwege hun onbetaalde werk kunnen ze überhaupt minder betaalde uren rekenen en daarbovenop raken ze voor alle uren die ze wél werken belastingvoordelen kwijt. Dat is een flinke klap voor het inkomen én het levert een concurrentieachterstand op ten opzichte van andere zelfstandigen die wel het urencriterium halen. Voor sommige gevallen, bijv. bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, is het al mogelijk om een lager urencriterium (800 uur per jaar) te rekenen. De FNV wil de mogelijkheden onderzoeken om het lagere urencriterium ook voor intensieve en langdurige mantelzorgers beschikbaar te stellen.

## 2.8 PASSENDE LOKALE HULP EN ONDERSTEUNING

De ondersteuning van mantelzorgers (bijvoorbeeld in de vorm van voorlichting en respijtzorg) valt wettelijk onder de WMO. Dat betekent dat gemeenten voor de mantelzorgondersteuning verantwoordelijk zijn. Het aanbod kan per gemeente sterk verschillen, onder andere door beperkte financiële mogelijkheden, ontbrekende deskundigheid of simpelweg gebrek aan tijd en coördinatie. Veel gehoorde signalen vanuit de achterban over verschillen in ondersteuning tussen gemeenten gaan bijvoorbeeld over de zeer uiteenlopende invulling van het mantelzorgcompliment of over vormen van respijtzorg.

### Meer eenduidig aanbod gemeentelijke ondersteuning

Dat leidt ertoe dat het aanbod vaak weinig toegankelijk is. Maar 31% van de mantelzorgers weet dat er ondersteuningsaanbod is, laat staan dat ze er gebruik van maken (29%). Het is vaak onduidelijk wat voor vormen van ondersteuning er wel of niet zijn en er daardoor is er ook veel mismatch tussen het type ondersteuningsaanbod, en de ondersteuningsvraag. De FNV wil dat er een meer eenduidige standaard voor lokale mantelzorgondersteuning komt. Dat op verschillende manieren worden bevorderd.

---

41 [zzp-nederland.nl/nieuws/combinatie-werk-en-mantelzorg-ook-lastig-voor-zzper](https://www.zzp-nederland.nl/nieuws/combinatie-werk-en-mantelzorg-ook-lastig-voor-zzper)

- **Landelijke standaard.** Er is nu geen landelijke standaard in kwaliteit en ondersteuningsaanbod die gemeenten moeten hebben voor mantelzorgers. Landelijke richtlijnen kunnen gemeenten en regio's houvast geven in het organiseren van een kwalitatief toereikend ondersteuningsaanbod. Dat verlaagt het risico voor mantelzorgers om geen toegang te hebben tot passende ondersteuning, vanwege de gemeente waar zij wonen.
- **Regionale samenwerking.** Door het mantelzorgaanbod meer te regionaliseren kunnen verschillende vormen van ondersteuning die nu in afzonderlijke gemeenten worden geboden elkaar beter aanvullen. Dit is bovendien efficiënter qua uitvoeringscapaciteit, omdat het wiel niet overal opnieuw uitgevonden hoeft te worden. Bovendien biedt het een oplossing voor mantelzorgers voor wie er niet binnen de eigen gemeente, maar wel in de regio een passend ondersteuningsaanbod verkrijgbaar is. Dit vergt wel een oplossing voor de financiering, die is immers wettelijk via de individuele gemeenten geregeld.
- **Onderzoek de lokale ondersteuningsvraag.** Eerder werd al het belang aangestipt van het beter in beeld brengen van de situatie van de mantelzorger, bijvoorbeeld door de WMO-consulent. Als dit op structureel niveau gedaan wordt, kunnen de belangrijkste ondersteuningsbehoeften binnen een gemeente of regio ook beter in beeld gebracht worden. Zo kan het aanbod dus ook gericht op die behoeften worden afgestemd.

### Draagkrachttoets bij WMO-indicering

Niet alleen vanuit het ondersteuningsaanbod in de vorm van respijtzorg, voorlichting of het mantelzorgcompliment kunnen mantelzorgers worden ondersteund. Ook in de WMO-indiceringen kan rekening worden gehouden met de situatie van de mantelzorger. Het is nu wettelijk verankerd dat de gemeente eerst kijkt of de mantelzorger zorg zoals huishoudelijke hulp kan bieden, voordat het uren zorg gefinancierd door de gemeente indiceert. Voor de FNV is het belangrijk dat er bij zo'n indicering goed wordt getoetst of de mantelzorger de zorgvraag aankan. Is het bijvoorbeeld te combineren met diens werksituatie, kan de mantelzorger de psychosociale belasting aan, hoeveel tijd is iemand kwijt aan reis- en regelwerk? Dit kan beter worden geborgd door middel van een draagkrachttoets die de gemeente bij haar indicering standaard uitvoert. Daarnaast moet de vrijwilligheid van de mantelzorg geborgd worden door de mantelzorger altijd de mogelijkheid te geven om 'nee' te zeggen en dient er goede voorlichting vooraf te zijn over wat mantelzorg van iemand vraagt.

### Erkenning mantelzorgers in mobiliteits- en woonbeleid

Ook aan het vervoer richting de naaste kunnen mantelzorgers veel tijd en geld kwijt zijn. Gemeenten kunnen hen daar vanuit hun mobiliteits- en woonbeleid bij ondersteunen.

Dat kan allereerst door middel van een vervoersvoorziening voor mantelzorgers. Dat kan op verschillende manieren: denk aan een parkeerkaart of een ov-vergoeding. In verschillende gemeenten komen vormen van deze ondersteuningsmogelijkheden al voor. Een belangrijke kanttekening bij deze is dat parkeerkaarten voor mantelzorgers (met name in grotere steden) op de langere termijn moeilijker houdbaar zijn. Het aantal (intensief) mantelzorgers neemt immers steeds verder toe, terwijl stedelijke parkeerruimte steeds schaarser wordt. Aangezien de FNV ook staat voor duurzame mobiliteit én mantelzorgers hierdoor zelf ook moeilijker een parkeerplek kunnen vinden, is dat iets om rekening mee te houden. Ov-voorzieningen worden doorgaans beter betaalbaar naar mate het aantal gebruikers toeneemt, daarom is er minder spanning tussen ov-voorzieningen en een toename aan mantelzorgers. Tegelijkertijd pleit de FNV ervoor groepen die vanwege een maatschappelijk belang (zoals het leveren van zorg of mantelzorg) gebruik moeten maken van parkeervoorzieningen, bij de verdeling van de schaarse parkeerruimte te prioriteren.

Naast het ondersteunen van mantelzorgers vanuit lokaal mobiliteitsbeleid, kunnen gemeenten de bereikbaarheid voor mantelzorgers ook faciliteren door middel van het realiseren van mantelzorgwoningen. Dat kan door in de sociale woningvoorraad en bij woonurgenties rekening te houden met mantelzorgers. Er bestaan nu al specifieke gemeentelijke urgentieregelingen die mantelzorgers voorrang geven op sociale huurwoningen nabij de naaste die ze verzorgen.

### Cultuursensitieve mantelzorgondersteuning

Daarnaast kan culturele achtergrond kan invloed hebben op iemands mantelzorgsituatie. Zo kan de culturele norm een verwachting opwekken om mantelzorg te verlenen of een taboe met zich mee te brengen om knelpunten rondom mantelzorg te bespreken. De verwachtingen van de verzorgde kunnen verschillen, maar bijvoorbeeld ook de soort zorg die

gegeven moet worden. Zo hebben mensen met een migratieachtergrond 3 tot 4 keer zoveel kans op dementie als mensen zonder migratieachtergrond. Volgens KIS verzorgen mantelzorgers met een migratieachtergrond gemiddeld 30 tot 41 uur voor een naaste, tegenover gemiddeld 21 uur onder mensen zonder migratieachtergrond<sup>42</sup>. Ook verzorgen tweede generatie Indische of Molukse mantelzorgers een ouder met een trauma uit de dekolonisatie.

Deze verschillen vragen om cultuursensitieve ondersteuning; zodat de uitdagingen waar de mantelzorgers mee te maken krijgt beter herkend worden, en de mantelzorgers zichzelf ook begrepen voelt. Een voorbeeld van cultuursensitieve mantelzorgprojecten is het project 'Liefdevolle Plicht'<sup>43</sup> van Mantelzorg NL, dat zich specifiek richt op Molukse en Indische mantelzorgers in een aantal gemeenten. Om gemeenten en professionals op weg te helpen, schreef het KIS een handreiking leernetwerken diversiteitsensitieve ouderenzorg<sup>44</sup>.

### Vervangende zorg en onkostenvergoedingen in basisverzekering

De ondersteuning van mantelzorgers vindt niet alleen via gemeenten plaats: ook zorgverzekeraars spelen hier een rol bij. Momenteel worden in sommige aanvullende verzekeringen al vervangende zorg geregeld en bepaalde zaken gecompenseerd. Door het te koppelen aan aanvullende verzekeringen is die extra ondersteuning echter wederom iets voor de meer vermogenden die zich een aanvullende verzekering kunnen veroorloven. Het zou niet van de omvang van je portemonnee moeten afhangen of je als mantelzorgers de ondersteuning ontvangt die je nodig hebt. Als het aan de FNV ligt, wordt het faciliteren via de verzekering geïntensiveerd. Door vervangende zorg en mantelzorgondersteuning, inclusief onkostenvergoedingen, in het basispakket mee te nemen. Dit heeft vier voordelen.

- Het draagt bij aan een meer eenduidig ondersteuningsaanbod, ongeacht de gemeente waar de mantelzorgers woont.
- Het zorgt voor toegankelijke ondersteuning voor mensen met lage inkomens.
- De prikkel voor de rijksoverheid om taken richting de mantelzorgers te verschuiven neemt af, omdat het op basis van solidariteit via collectieve regelingen wordt geregeld.
- Financiële ondersteuning voor niet-werkende mantelzorgers is geborgd.

### Lokale mantelzorgondersteuning vanuit FNV

Veel leden van de FNV bieden op de één of andere manier mantelzorg. Omdat dit thema veel invloed heeft op het werkende- en niet-werkende leven van mensen, willen we leden op dit gebied gaan ondersteunen. Dat doen we allereerst door ons aan te sluiten bij de nieuwe pilot van WMO-begeleiders, die vanuit het project WMO wordt uitgevoerd. Bij deze proef, die allereerst in een aantal regio's wordt uitgerold, worden kaderleden opgeleid om leden individueel te helpen met hun vragen over WMO-zorg. Dit kan gaan over het regelen van de WMO, maar ook over andere zaken. Aangezien mantelzorgondersteuning door gemeenten ook via de WMO is geregeld, valt ondersteuning aan mantelzorgers (bijvoorbeeld over het regelen van de zorg van de naaste, of toegang tot respijtzorg) hier ook onder. Naast de individuele hulp wordt er ook gedaan aan collectieve belangenbehartiging richting gemeenten. Dit biedt onder andere kansen om invloed uit te oefenen op het gemeentelijke aanbod van mantelzorgondersteuning, het mantelzorgcompliment en de positie van mantelzorgers binnen de WMO-indicering. Daarnaast kunnen de hierboven genoemde punten over een verbeterd lokaal aanbod daarin worden meegenomen.

Ook de lokale netwerken kunnen een rol spelen bij het ondersteunen van mantelzorgers, door middel van het organiseren van bijeenkomsten en het opzetten van lokale mantelzorgnetwerken. In die netwerken kunnen mantelzorgers hun ervaringen en problemen delen, en in contact komen met lotgenoten. Zo kunnen mantelzorgers onderling steun en herkenning vinden, en komen mogelijke aandachtspunten in beeld voor de lokale collectieve belangenbehartiging.

---

42 [kis.nl/publicatie/infographic-diversiteitsensitieve-ouderenzorg](https://www.kis.nl/publicatie/infographic-diversiteitsensitieve-ouderenzorg)

43 [mantelzorg.nl/pro/mantelzorg-als-liefdevolle-plicht](https://www.mantelzorg.nl/pro/mantelzorg-als-liefdevolle-plicht)

44 [kis.nl/sites/default/files/2022-06/leernetwerken-diversiteitsensitieve-zorg.pdf](https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-06/leernetwerken-diversiteitsensitieve-zorg.pdf)

