

# Mantelzorg onder werkenden

Het geven van mantelzorg,  
combinatieproblemen met werk en  
ondersteuning door werkgevers

*Kennisnotitie*

## Inhoud

Samenvatting en conclusies .....	3
Samenvatting .....	3
Aandachtspunten voor beleid en inhoud komend SCP-onderzoek .....	6
1    Inleiding.....	7
1.1    Onderzoeksvragen .....	8
1.2    Eerder onderzoek naar de ondersteuningsbehoefte van werkende mantelzorgers .....	9
1.3    Gebruikte databronnen en analyses .....	10
2    Ontwikkelingen in mantelzorg en combinatieproblemen .....	11
2.1    Ontwikkelingen in mantelzorg .....	11
2.2    Ontwikkelingen in combinatieproblemen.....	14
3    Verschillen tussen bedrijfssectoren in mantelzorg en combinatieproblemen .....	17
3.1    Mantelzorg naar bedrijfssectoren .....	17
3.2    Combinatieproblemen naar bedrijfssectoren.....	18
4    Ondersteuning door werkgevers bij combinatieproblemen.....	21
Literatuur.....	24

## Samenvatting en conclusies

### Samenvatting

Veel mensen combineren betaald werk met hulp aan naasten met gezondheidsproblemen. Zulke hulp noemen we ook wel mantelzorg. De verwachting is dat de druk om naasten te helpen tot 2040 toeneemt door onder meer de vergrijzing en overheidsmaatregelen die mantelzorg stimuleren (Kooiker et al. 2019; Vos et al. 2021). Tegelijkertijd wil de overheid dat mensen meer uren gaan werken, vanwege onder andere de personeelstekorten. De combinatie van werk en mantelzorg zal in de toekomst mogelijk dus vaker voorkomen of meer tijd gaan vergen.

#### *Informatie over werk en mantelzorg ten behoeve van SER-advies*

Meestal gaat de combinatie van werk en mantelzorg goed (De Boer et al. 2019; Josten 2020a), maar als mensen meer tijd gaan besteden aan hulp of werk, wordt afstemming mogelijk lastiger. Werkenden die intensief helpen of veel uren werken, rapporteren namelijk bovengemiddeld vaak tijdsdruk of combinatieproblemen (De Boer et al. 2019; Mattijssen et al. 2016). De Sociaal-Economische Raad (SER) is daarom bezig met een advies over de ondersteuning van werkende mantelzorgers. De SER heeft het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) vanwege dat advies gevraagd om zo recent mogelijke gegevens over de mate waarin werkenden mantelzorg geven of combinatieproblemen ervaren, eventuele verschillen daarin tussen mannen en vrouwen, en tussen bedrijfssectoren. Ook wil de SER graag weten welke ondersteuning werkgevers geven aan personeel met combinatieproblemen. Deze kennisnotitie geeft een overzicht van de genoemde gegevens en vergelijkt ze met de uitkomsten van eerder SCP-onderzoek op dit terrein.

#### *Gegevens over zowel werkenden als werkgevers*

De gegevens in deze notitie komen uit twee SCP-onderzoeken: een onder werkenden en een onder werkgevers. In de cijfers over werkenden tellen zowel lichtere als zwaardere vormen van hulp mee; werkgevers is alleen gevraagd wat zij doen als mantelzorgers combinatieproblemen ervaren. Beide onderzoeken vinden iedere twee jaar plaats. Omdat de informatie uit de 2024-meting onder werkenden nog niet beschikbaar is, lopen de gegevens over hen tot en met najaar 2022. Op dat moment waren de coronaregels zo'n half jaar ervoor ingetrokken.<sup>1</sup> We vergelijken die cijfers met gegevens uit de metingen pre-corona, in dit geval 2018 en eerder.<sup>2</sup> De informatie over werkgevers dateert van 2023.

#### *In najaar 2022 kleiner aandeel mantelzorgers onder werkenden*

In najaar 2022 gaf 15% van de werkenden hulp aan naasten.<sup>3</sup> Pre-corona, in najaar 2018, lag dit aandeel hoger, op 18%. Deze krimp is tegengesteld aan de stijging die tot 2040 wordt verwacht. Het is bovendien een breuk met de decennia ervoor, waarin het percentage mantelzorgers onder werkenden eerst groeide (van 2004 tot 2012) en vervolgens min of meer stabiel bleef (van 2012 tot 2018).

---

<sup>1</sup> Bij het uitbreken van de coronapandemie, in maart 2020, stelde de overheid verschillende regels in die ervoor moesten zorgen dat mensen minder contact hadden met niet-huisgenoten. De meeste van deze coronaregels zijn in februari en maart 2022 definitief ingetrokken. Er gold in najaar 2022 nog wel een advies om in isolatie te gaan bij een positieve zelftest, maar zelftests en isolatie waren niet meer verplicht.

<sup>2</sup> Omdat het onderzoek onder werkenden alleen in de even jaren wordt gehouden, zijn er geen gegevens over 2019, het laatste jaar vóór de coronapandemie uitbrak.

<sup>3</sup> 'Mantelzorg' is in deze notitie op een andere manier gemeten dan in de SCP-publicatie *Werk en mantelzorg* (De Boer et al. 2019), vanwege het gebruik van andere databestanden. Het percentage mantelzorgers verschilt daardoor in beide publicaties.

### *Aandeel mantelzorgers in totale bevolking volgens CBS-cijfers eveneens gekrompen*

Volgens cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) was het percentage mantelzorgers onder de totale bevolking – dat zijn werkenden, niet-werkenden en gepensioneerden samen – in 2022 eveneens kleiner dan pre-corona. In 2023 en 2024 was dat nog steeds zo (CBS 2025a).

### *Werkende vrouwen hielpen in 2022 wel ongeveer even vaak als voorheen*

Onder werkende vrouwen waren in 2022 wel ongeveer evenveel mantelzorgers als in 2018: 21% tegen 22%. Werkende mannen hielpen minder vaak dan pre-corona: 10% van hen in 2022 en 14% in 2018. Vrouwen met betaald werk gaven altijd al vaker hulp dan mannen met betaald werk en door de afgenomen bijdrage van mannen werd dit verschil nog groter. Aangezien we over slechts één meting post-corona beschikken, is het te vroeg om te zeggen of dit een tijdelijke of langer durende verandering is. Het aantal uren hulp per werkende mantelzorger bleef in beide groepen vrijwel gelijk tussen 2018 en 2022, en bedroeg in 2022 gemiddeld 4,5 uur per week.

### *Werkende mannen zorgden in 2022 vooral minder voor tweedegraads familieleden, vrienden en burens*

Werkende mannen hielpen in najaar 2022 vooral minder vaak dan voorheen iemand die wat verder van hen weg stond, dat wil zeggen tweedegraads familieleden, vrienden of burens. Mogelijk zijn zij ook hun ouders of schoonouders minder vaak gaan helpen, maar dat beeld is minder eenduidig; het aandeel werkende mannen dat ouders of schoonouders hielp was kleiner dan in 2014, maar niet dan in 2016 en 2018. De mate waarin zij zorgden voor een partner of voor kinderen met gezondheidsklachten was ongewijzigd.

### *Afname aandeel mantelzorgers hangt vermoedelijk samen met coronapandemie*

Vermoedelijk houdt de afname van mantelzorg onder werkende mannen verband met de coronapandemie. Het is lastig om de precieze oorzaak aan te wijzen, omdat de omstandigheden tussen 2018 en 2022 in meerdere opzichten zijn veranderd. Misschien zijn mannen minder vaak dan vrouwen de primaire helper of heeft het ermee te maken dat ze deels een ander type hulp verlenen (mannen bv. vaker vervoer; vrouwen vaker persoonlijke verzorging en emotionele steun (De Boer en De Klerk. 2020)). Wellicht vermeden hulpbehoevenden in najaar 2022 nog contact met de niet-primaire helper of bepaalde vormen van hulp vanwege het coronavirus.

Een andere mogelijke verklaring is dat naast de hulp wellicht anders hadden verdeeld in coronatijd of dat sommige vormen van hulp toen waren vervangen door diensten via internet (bv. boodschappen laten bezorgen). Wellicht bleef dat daarna nog een tijd hetzelfde. Ook kan het zijn dat mannen vaker dan vrouwen pas bijspringen als er sprake is van zware gezondheidsklachten en dat er in najaar 2022 vanwege oversterfte minder mensen waren met zulke gezondheidsklachten. Een laatste mogelijke verklaring is dat sommige contacten wellicht waren verwaterd in coronatijd, waardoor elkaar ondersteuning bieden minder vanzelfsprekend was.

### *Mate van combinatieproblemen onder werkende mantelzorgers ongewijzigd*

De meerderheid van het totaal aantal werkende mantelzorgers, 72% in najaar 2022, ondervond geen problemen met de combinatie van werk en zorgtaken. De rest ervoer die wel: 26% ondervond enigszins problemen en 1% veel problemen. Daarmee hadden werkende mantelzorgers vaker problemen met de combinatie van werk en zorg dan werkenden met kinderen tot 13 jaar (13% met enigszins problemen, 1% met veel problemen). Het aandeel werkende mantelzorgers met combinatieproblemen verschilde in 2022 niet van de jaren pre-corona. Dat gaat op voor zowel mannen als vrouwen.

### *De sector zorg en welzijn heeft de meeste mantelzorgers*

Werkenden in de sector zorg en welzijn geven relatief vaak mantelzorg. In 2022 hielp bijna een op de vier van hen (23%) een naaste, tegen tussen de 9% tot 15% in andere sectoren. In 2004 was het verschil tussen zorg en welzijn en andere sectoren in de deelname aan mantelzorg kleiner (16% onder werkenden in zorg en welzijn; 9% tot 17% in de overige sectoren). Sindsdien is het aandeel helpers in zorg en welzijn bovengemiddeld sterk gegroeid. De overheid stimuleert mantelzorg onder meer om het beroep op formele zorg zoals thuiszorg en verpleeghuiszorg te beperken. Door het vrij grote aantal mantelzorgers in zorg en welzijn, leveren mensen uit deze sector niet alleen de formele zorg, maar relatief vaak ook de informele ondersteuning.

### *Weinig sectorverschillen in combinatieproblemen*

Er waren nauwelijks verschillen tussen bedrijfssectoren in 2022 in het optreden van combinatieproblemen. Ook in de sector zorg en welzijn, met vrij veel mantelzorgers, was het aandeel met combinatieproblemen niet bovengemiddeld groot. Alleen in het onderwijs waren er onder helpers met een lange werkweek (28 uur of meer) relatief veel mensen met combinatieproblemen. Misschien komt dit doordat zij én een lange werkweek hebben én werken in een sector waar de werktijden vaak niet zo flexibel zijn; dat zijn twee kenmerken waarvan bekend is dat ze samenhangen met combinatieproblemen. Kenmerken van de zorgsituatie en het eigen werk, zoals de intensiteit van de hulp, de lengte van de werkweek en de mogelijkheid die men zelf heeft om onverwachts vrij te nemen, hingen overigens sterker samen met het optreden van combinatieproblemen dan de sector waarin men actief was. De sector waarin men werkt speelt hooguit dus een beperkte rol.

### *Meerderheid werkgevers meldt dat ondersteuning is besproken met mantelzorgers met combinatieproblemen*

In 2023 is werkgevers gevraagd hoe zij omgaan met mantelzorgers die combinatieproblemen ervaren. Een ruime meerderheid van de werkgevers met recente ervaring op dit vlak gaf aan besproken te hebben of ondersteuning vanuit het werk nodig was. 74% was in gesprek gegaan met alle of bijna alle mantelzorgers met combinatieproblemen en 18% met een deel van hen. Uit eerder onderzoek is bekend dat ook de meerderheid van de mantelzorgers zelf positief is over de houding van hun werkgever. Driekwart van degenen die hun zorgtaken bespraken met hun leidinggevende, zei begrip van de leidinggevende te ervaren (De Boer et al. 2019).

### *Werkgevers geven vooral extra flexibiliteit in de werktijden*

Het overgrote deel van de werkgevers (91%) die de noodzaak van ondersteuning bespraken, gaf vervolgens aan één of meer van de betreffende mantelzorgers extra flexibiliteit in de werktijden. 84% gaf kortdurend verlof of extra vrije dagen aan één of meer mantelzorgers. Andere maatregelen werden minder vaak genoemd: 65% van de betreffende werkgevers maakte met minstens één mantelzorger afspraken over een kortere werkweek, 56% over minder werk of minder belastend werk en 52% over extra thuiswerken. Langdurend verlof en hulp bij regelzaken werden betrekkelijk weinig gebruikt, door respectievelijk 36% en 27% van de werkgevers die in gesprek waren gegaan over ondersteuning. Deze volgorde sluit aan bij de voorkeursvolgorde van de gemiddelde werkende mantelzorger; extra flexibiliteit in de werktijden is namelijk de aanpassing waar zij het vaakst behoefte aan hebben (zie De Boer et al. 2019).

### *Onderwijswerkgevers geven minder vaak dan overheidswerkgevers flexibiliteit in werktijden en hulp bij regelzaken*

Het aandeel werkgevers dat de hiervoor genoemde vormen van ondersteuning gaf, was relatief groot bij de overheid. Werkgevers uit het onderwijs bleven in vergelijking daarbij wat achter. Ten eerste was het aandeel werkgevers dat extra flexibiliteit in de werktijden en hulp bij regelzaken gaf

kleiner in het onderwijs dan bij de overheid. Andere sectoren verschilden op dit vlak niet van de overheid. Ten tweede was het percentage werkgevers met afspraken over extra thuiswerken uiteraard kleiner in het onderwijs dan bij de overheid. De meeste andere sectoren pasten deze maatregel ook minder vaak toe dan de overheid. Het onderwijs is een sector met veel plaats- en tijdgebonden werk. Het lijkt erop dat deze sector – mogelijk daardoor? – het minst genereus kan zijn in het geven van ondersteuning aan mantelzorgers die met combinatieproblemen kampen.

### Aandachtspunten voor beleid en inhoud komend SCP-onderzoek

Deze notitie en eerdere SCP-publicaties laten zien dat het optreden van combinatieproblemen onder werkende mantelzorgers afhangt van zowel de zorg- als werksituatie. Daarbij heeft de zwaarte van de zorgsituatie uiteraard een duidelijke invloed. Zo is het aandeel mantelzorgers met combinatieproblemen groter onder mensen die veel uren per week helpen, hulp geven aan iemand met psychiatrische problemen, een verstandelijke beperking of terminale ziekte, of zorgen voor een partner of kind (De Boer et al. 2019; Plaisier et al. 2015; hoofdstuk 1 van deze notitie).

#### *Bij combinatieproblemen flexibiliteit in werktijden, mogelijkheid voor tijdelijke inkorting arbeidsduur en maatwerk wenselijk*

Combinatieproblemen doen zich ook vaker dan gemiddeld voor als werkenden een lange werkweek hebben of lastig onverwachts vrij kunnen nemen (Mattijssen et al. 2016; hoofdstuk 1 van deze notitie). Zoals gezegd is dat mogelijk een oorzaak van de grotere combinatieproblematiek onder mantelzorgers met een lange werkweek in het onderwijs. Dat pleit voor extra flexibiliteit in de werktijden, waar nodig en waar mogelijk. Dat pleit er ook voor dat het makkelijk moet zijn om de werkweek tijdelijk in te korten bij combinatieproblemen, zeker als de aard van het werk extra flexibiliteit in de werktijden lastig toelaat. Bij deze maatregelen is eveneens de cultuur in een organisatie van belang: steun door de leidinggevenden (De Boer et al. 2019) en een omgeving waarin het gebruik van ‘zorgvriendelijke’ regelingen is geaccepteerd, zodat werknemers om dergelijke regelingen durven te vragen als ze die nodig hebben (zie literatuuroverzicht in Roeters et al. 2021). Verder is maatwerk van werkgevers gewenst, zodat de geboden ondersteuning zo goed mogelijk aansluit bij de specifieke zorg- en werksituatie van de mantelzorger in kwestie.

#### *Toekomstig onderzoek geeft extra inzicht in welke ondersteuning het best werkt bij combinatieproblemen*

Het SCP heeft de komende jaren verdiepend onderzoek gepland naar de ervaringen van mantelzorgers, de knelpunten waar zij tegenaan lopen, en de ondersteuning die helpers – werkend of niet – als goed of juist minder goed ervaren. Het gaat daarbij om ondersteuning door zowel werkgevers als andere partijen, zoals zorgprofessionals en gemeenten. Het onderzoek moet ook duidelijk maken of de belangen van verschillende partijen (bv. zorgprofessionals, gemeenten, werkgevers, hulpontvangers en mantelzorgers zelf) schuren en zo ja, waar. De uitkomsten van dit onderzoek zullen te zijner tijd extra inzicht geven in mogelijke oplossingen bij combinatieproblemen.

#### *SCP blijft toekomstige ontwikkelingen in mantelzorg volgen*

Het SCP blijft daarnaast de komende jaren de ontwikkelingen in mantelzorg volgen. Neemt het aandeel mantelzorgers en het aantal uren hulp per mantelzorger wel of niet toe? Wat is wel en niet behapbaar voor henzelf en hun eventuele werkgevers? Komt mantelzorg meer bij de ene groep mensen dan de andere terecht? De verschillen tussen mannen en vrouwen in het geven van mantelzorg houden daarbij onze aandacht. En stel dat de hulp door naasten niet toeneemt, wat betekent dat dan voor mensen met behoefte aan hulp? Krijgen zij wel of niet voldoende zorg en ondersteuning?

## 1 Inleiding

Na werktijd boodschappen brengen naar een oudere vader of moeder. De contacten met de thuiszorg onderhouden, ook op werkdagen. In het weekend de was doen voor een familielid in een verpleeghuis. Allemaal voorbeelden van hulp aan naasten, ook wel mantelzorg genoemd, door werkenden.

Het aandeel mantelzorgers onder werkenden verschilt naar gelang de afbakening van deze vorm van hulp.<sup>4</sup> Volgens SCP-cijfers gaf rond 2018 en 2019 zo'n één op de vier tot zes werkenden mantelzorg. Gemiddeld hielpen zij 4 tot 6 uur per week en vaak zorgden zij voor een vader of moeder (De Boer et al. 2019; Josten 2020b).

### *Verwachting dat bevolking – werkend en niet-werkend – vaker of intensiever mantelzorg gaat geven*

Volgens prognoses neemt de druk op naasten om mantelzorg te geven toe tussen 2018 en 2040 (Kooiker et al. 2019). Ook onder werkenden zal het aandeel mantelzorgers of het aantal uur dat zij helpen vermoedelijk groeien. Vooral de werkenden die nu al het actiefst zijn op dit vlak – 50-plussers en vrouwen – gaan naar verwachting meer doen (Vos et al. 2021). Redenen voor deze verwachting zijn onder meer de vergrijzing, waardoor het aantal mensen met gezondheidsklachten toeneemt, en overheidsmaatregelen die de inzet van mantelzorg bevorderen (zie voor meer uitleg kader 1.1). Eerder deze eeuw steeg het aandeel mantelzorgers onder werkenden ook al (Josten 2020b). Onder vrouwelijke werkenden groeide bovendien het aantal uur dat zij hielpen (zie § 2.1).

### *Ook grotere inzet op arbeidsmarkt gevraagd*

Tegelijkertijd wil de overheid graag een grotere inzet van mensen op de arbeidsmarkt, om de personeelstekorten te verkleinen en de overheidsfinanciën te verbeteren. Ook dat streven is in de praktijk vooral op 50-plussers en vrouwen gericht, omdat andere groepen vaak al voltijds werken.<sup>5</sup>

### *Combinatie werk en mantelzorg gaat vaak goed, maar is lastiger bij intensieve zorg of lange werkweek*

Volgens de meeste werkende mantelzorgers, iets meer dan 70%, levert de combinatie van werk en mantelzorg geen problemen op (De Boer et al. 2019; Josten 2020a). Maar als mensen inderdaad een groter aantal uur gaan helpen en/of werken, groeit het aandeel mantelzorgers met combinatieproblemen mogelijk. Werkenden die meer dan 4 uur per week helpen of meer dan 23 uur per week werken, rapporteren namelijk bovengemiddeld vaak combinatieproblemen (Mattijssen et al. 2016). Vrouwen die een mantelzorgtaak van meer dan 4 uur per week oppakken, verkorten hun werkweek vaker dan ze anders zouden doen (Josten et al. 2022). Dagelijks hulp geven zorgt ervoor dat zowel mannen als vrouwen hun werkweek in verhoogde mate inkorten (Ciccarelli en Van Soest 2018; Van Soest en Ciccarelli 2016). Verder nemen langdurend verzuim en depressieve klachten toe als werkenden mantelzorg gaan geven, ook bij niet-intensieve hulp (Josten en De Boer 2015; Van Soest en Ciccarelli 2016).<sup>6</sup> Dit laatste verschijnsel kan ook liggen aan de zorgsituatie zelf, die emotioneel belastend kan zijn.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Zie ook kader 2.1 in hoofdstuk 2.

<sup>5</sup> Zo moeten ouderen langer doorwerken door de hogere AOW-leeftijd. Deeltijders – vaak vrouwen – wil de overheid met fiscale maatregelen verleiden tot een langere werkweek (TK 2024/2025).

<sup>6</sup> De verslechtering van de mentale gezondheid bij het oppakken van mantelzorgtaken doet zich volgens een overzichtsstudie onder alle mantelzorgers voor, dus niet alleen onder werkenden (Bom et al. 2019).

<sup>7</sup> De toename van depressieve klachten ligt volgens Van Soest en Ciccarelli (2016) aan de zorgsituatie zelf.

### *Notitie over werk en mantelzorg ten behoeve van de SER*

Vanwege de verwachte toename van mantelzorg is de SER bezig met een adviesaanvraag (TK 2023/2024) over hoe een goede balans is te bereiken tussen werk, mantelzorg en andere activiteiten en wat dat vraagt van onder meer werkgevers en de overheid. Onderdeel van de adviesaanvraag is ook hoe een evenwichtiger verdeling van werk en zorg is te bevorderen tussen mannen en vrouwen. Deze notitie geeft op verzoek van de SER zo recent mogelijke SCP-gegevens over het verlenen van mantelzorg en het optreden van combinatieproblemen onder werkenden. Ook laat de notitie zien of er verschillen zijn op dit vlak tussen mannen en vrouwen en tussen bedrijfssectoren, en welke ondersteuning werkgevers geven aan personeel dat combinatieproblemen ervaart.

#### Kader 1.1 *Waarom er een stijging van mantelzorg onder werkenden wordt verwacht*

Volgens ramingen groeit het aantal mensen dat mantelzorg nodig heeft tussen 2018 en 2040 – als gevolg van het ouder worden van de bevolking en overheidsmaatregelen zoals het bevorderen van langer thuis wonen. Tegelijkertijd daalt het aantal potentiële helpers door de kleinere gezinnen en neemt daardoor het aantal mensen af dat de zorg met elkaar kan delen (Den Broeder et al. 2024; Kooiker et al. 2019; Vos et al. 2021). Als we aan de toenemende behoefte aan mantelzorg tegemoet willen komen, betekent dit dat een groter deel van de potentiële helpers zal moeten bijspringen en/of dat mantelzorgers meer uren moeten gaan helpen (Vos et al. 2021).

Potentiële helpers bestaan vaak uit de partner van de hulpbehoevende – meestal gepensioneerd – en de kinderen van de hulpbehoevende – meestal tussen de 50 en 65 jaar en werkzaam. Beide groepen zullen dus mogelijk meer moeten gaan doen. Voor de laatstgenoemde groep – de 50-65-jarigen – komt er nog bij dat hun arbeidsdeelname blijft groeien door de stijging van de pensioenleeftijd en grotere arbeidsdeelname van jongere generaties vrouwen. Ook hierdoor zal de combinatie van werk en mantelzorg vaker gaan voorkomen, zo is de verwachting (zie Vos et al. 2021).

## 1.1 *Onderzoeksvragen*

### *Hoe staat het met mantelzorg onder werkenden en de ondersteuning van hun werkgever?*

Deze notitie beantwoordt op verzoek van de SER de volgende vragen:

- 1 Is de mate waarin werkenden mantelzorg geven of combinatieproblemen ervaren na 2018 veranderd, en is er een verschil tussen mannen en vrouwen op dat vlak? (zie hoofdstuk 2)
- 2 Zijn er bedrijfssectoren met relatief veel of weinig mantelzorgers? Zijn er bedrijfssectoren waar combinatieproblemen relatief veel of weinig optreden onder mantelzorgers? (zie hoofdstuk 3)
- 3 Welke ondersteuning geven werkgevers bij combinatieproblemen, en in hoeverre sluit deze ondersteuning aan bij de behoeften van de gemiddelde werkende mantelzorger, zoals bekend uit eerder onderzoek? (zie hoofdstuk 4)

### *Cijfers over veranderingen in mantelzorg tot en met tweede helft 2022*

Onze cijfers over het vóórkomen van mantelzorg onder werkenden lopen tot en met najaar 2022. Op dat moment waren alle coronaregels ingetrokken, de meeste zo'n half jaar daarvoor.<sup>8</sup> Gegevens uit

---

<sup>8</sup> De meeste verplichtingen waren ingetrokken per februari en maart 2022 (februari: o.a. weer onbeperkt bezoek mogelijk van niet-huisgenoten en geen anderhalve meter afstand meer tot niet-huisgenoten; maart: o.a. geen advies meer om thuis te werken, mondkapjes bijna nergens meer verplicht en niet meer twee keer testen per week in het onderwijs). De overheid adviseerde in najaar 2022 nog wel om in isolatie te gaan bij een positieve zelftest, maar zelftests en isolatie waren niet meer verplicht.

een recentere meting – najaar 2024 – komen helaas pas in de zomer van 2025 beschikbaar voor analyses.

#### *Focus op situatie in najaar 2022 en jaren pre-corona bij beschrijven van ontwikkeling in mantelzorg*

Bij onderzoeksvraag 1 – naar de ontwikkelingen in mantelzorg – vergelijken we de situatie in najaar 2022 telkens met die pre-corona. De coronatijd zelf blijft buiten beschouwing.<sup>9</sup> De reden hiervoor is de afwijkende situatie in coronatijd. Uit de eerste lockdown is bekend dat de contactbeperkende maatregelen – zoals anderhalve meter afstand houden en limieten aan contacten met niet-huisgenoten – effect hadden op mantelzorg. Mensen die een huisgenoot hielpen, zeiden overwegend dat ze meer waren gaan doen, helpers van niet-huisgenoten juist minder (Verbakel et al. 2021).<sup>10</sup> Deze verandering is eveneens zichtbaar in CBS-cijfers over mantelzorg onder de totale bevolking (CBS 2024a): het aandeel dat hielp, was in 2020 kleiner dan eerder, maar degenen die zorgden, besteedden er gemiddeld iets meer tijd aan.

#### *Kanttekening: mogelijk langer aanhoudende invloed van coronapandemie*

Kanttekening is dat onze cijfers ook in najaar 2022 nog kunnen zijn beïnvloed door de coronapandemie. Volgens CBS-cijfers over 2022 tot en met 2024 was het aandeel mantelzorgers onder de totale bevolking in die jaren namelijk nog steeds kleiner dan pre-corona. De uren hulp per mantelzorger waren alleen in 2022 en 2023 nog groter dan voorheen; in 2024 waren ze gedaald naar het oude, lagere, niveau (CBS 2025a). De afname van het percentage mantelzorgers is opvallend, want het aandeel dat deelneemt aan een enigszins vergelijkbare activiteit – vrijwilligerswerk – was met ingang van 2023 wel terug op het oude niveau (CBS 2024b).

## 1.2 Eerder onderzoek naar de ondersteuningsbehoefte van werkende mantelzorgers

#### *Werkende mantelzorgers rapporteren vooral behoefte aan steun leidinggevende en flexibiliteit in werktijden*

De databestanden in deze notitie bevatten geen informatie over de behoefte van werkende mantelzorgers aan ondersteuning. Die informatie halen we uit eerder onderzoek en vatten we hier kort samen. Op de vraag welke ondersteuning door de werkgever het meest gewenst of effectief is, noemen werkende mantelzorgers begrip van de leidinggevende en collega's als eerste (De Boer et al. 2019; Vos et al. 2021). Flexibiliteit in de werktijden volgt als tweede. Betaald verlof, vrije dagen en thuiswerken komen daarna (De Boer et al. 2019). Daarnaast geven mantelzorgers – werkend en niet-werkend – aan de regels rond inschakeling van formele zorg ingewikkeld te vinden en daarbij graag ondersteuning te krijgen (Vos et al. 2021).

#### *Minder combinatieproblemen bij parttime werk, flexibele werktijden en steun leidinggevende*

Uit onderzoek naar welk type werkomstandigheden makkelijker of juist moeilijker is te combineren met mantelzorg, komt een vergelijkbaar beeld naar voren. Uit zulke studies blijkt dat mantelzorgers met een korte werkweek of flexibiliteit in de werktijden minder vaak combinatieproblemen ervaren dan mantelzorgers met een lange werkweek of weinig flexibiliteit in de werktijden. Steun van de leidinggevende gaat ook gepaard met minder combinatieproblemen, misschien doordat het bespreken van oplossingen zoals korter werken of wat eerder weggaan van het werk dan makkelijker is (Mattijssen et al. 2016; Verbakel en Boot 2024). Thuiswerken, wat werkende mantelzorgers zelf eveneens als oplossing noemen, doet dat niet. Thuiswerkers hebben niet minder

---

<sup>9</sup> De grafieken in deze notitie bevatten voor de volledigheid wel cijfers uit coronatijd.

<sup>10</sup> Een beperkt deel van de mantelzorgers die niet-huisgenoten hielpen, was juist meer gaan doen. Mantelzorgers van bewoners van verpleeghuizen waren overwegend minder gaan doen.

combinatieproblemen dan niet-thuiswerkers (Mattijssen et al. 2016). Mogelijk helpt thuiswerken toch niet. Het kan echter ook zijn dat mantelzorgers met veel combinatieproblemen vaker gaan thuiswerken dan andere mantelzorgers en zo hun afstemmingsproblemen verkleinen, waardoor ze niet meer afwijken van anderen. Als dat zo is, helpt thuiswerken wel met het verkleinen van combinatieproblemen, maar zie je dat niet in één oogopslag in de cijfers.

### 1.3 Gebruikte databronnen en analyses

#### *Gegevens over werkenden en werkgevers*

De gegevens in deze notitie komen uit twee SCP-onderzoeken: een onder werkenden plus niet-werkenden en een onder werkgevers. Het onderzoek onder werkenden en niet-werkenden gebruiken we voor cijfers over hoe vaak mantelzorg en combinatieproblemen voorkomen; het werkgeversonderzoek voor gegevens over de ondersteuning door werkgevers. De dataverzameling van beide onderzoeken vindt iedere twee jaar plaats. De recentste gegevens uit het werknemersonderzoek dateren van najaar 2022, die uit het werkgeversonderzoek van najaar 2023.

#### *Afbakening van mantelzorg*

In de cijfers over mantelzorg en combinatieproblemen onder werkenden is geen ondergrens gebruikt voor de omvang of duur van de hulp. Zowel lichtere als zwaardere vormen van mantelzorg tellen mee. Het SCP rekent lichtere soorten hulp doorgaans mee om een zo goed beeld te krijgen van alle hulp aan naasten.<sup>11</sup> Omdat in deze kennisnotitie andere databestanden zijn gebruikt dan in de SCP-publicatie *Werk en mantelzorg* (De Boer et al. 2019) verschillen de cijfers over het aandeel mantelzorgers onder werkenden tussen beide publicaties. De cijfers uit het werkgeversonderzoek gaan alleen over mantelzorgers die combinatieproblemen ervaren.

#### *Afbakening van bedrijfssectoren*

Bij een aantal onderwerpen in deze notitie zijn sommige bedrijfssectoren samengevoegd, omdat het aantal waarnemingen anders te klein is.<sup>12</sup> Bij twee onderwerpen – de tijdsbesteding van mantelzorgers aan hulp en de combinatieproblemen die ze ervaren – zijn daarnaast de gegevens van de metingen in 2016, 2018 en 2022 samengevoegd om voldoende waarnemingen te hebben.<sup>13</sup> Bij het vergelijken van bedrijfssectoren is de overheid altijd de sector waartegen de andere sectoren worden afgezet. Reden voor deze keuze is dat het aandeel mantelzorgers in de overheid in de buurt van het landelijk gemiddelde ligt én dat het de sector is met de grootste flexibiliteit voor werkenden naar tijd en plaats (zie bijlage B).

#### *Analyses*

Als in deze notitie staat dat jaren of groepen van elkaar verschillen, dan betekent dit dat er sprake is van een significant verschil.<sup>14</sup> Dat wil zeggen dat de kans klein is dat de gevonden verschillen te wijten zijn aan toevalligheden in de steekproef. Met andere woorden: de kans is dan klein dat er eigenlijk geen verschillen zijn.

---

11 Voor meer informatie over hoe mantelzorg in de hier gebruikte databestanden is gemeten, zie bijlage A.

12 Voor een uitleg over waarom welke sectoren met elkaar zijn samengevoegd, zie bijlage A.

13 Jaargang 2020 is niet meegenomen vanwege de afwijkende werk- en zorgomstandigheden destijds door de coronapandemie.

14 Er is een p-waarde gebruikt van < 0,05.

## 2 Ontwikkelingen in mantelzorg en combinatieproblemen

### 2.1 Ontwikkelingen in mantelzorg

#### *Minder mantelzorgers onder werkenden in najaar 2022*

Het aandeel werkenden met mantelzorgtaken was in najaar 2022 kleiner dan in 2018: 15% tegen 18% (zie figuur 2.1). Dat komt door minder helpers onder mannen: in 2022 zorgde 10% van hen voor een naaste, tegen 14% in 2018. Het aandeel werkende vrouwen dat hielp bleef in deze periode vrijwel gelijk: het bedroeg 21% in 2022 en 22% in 2018.

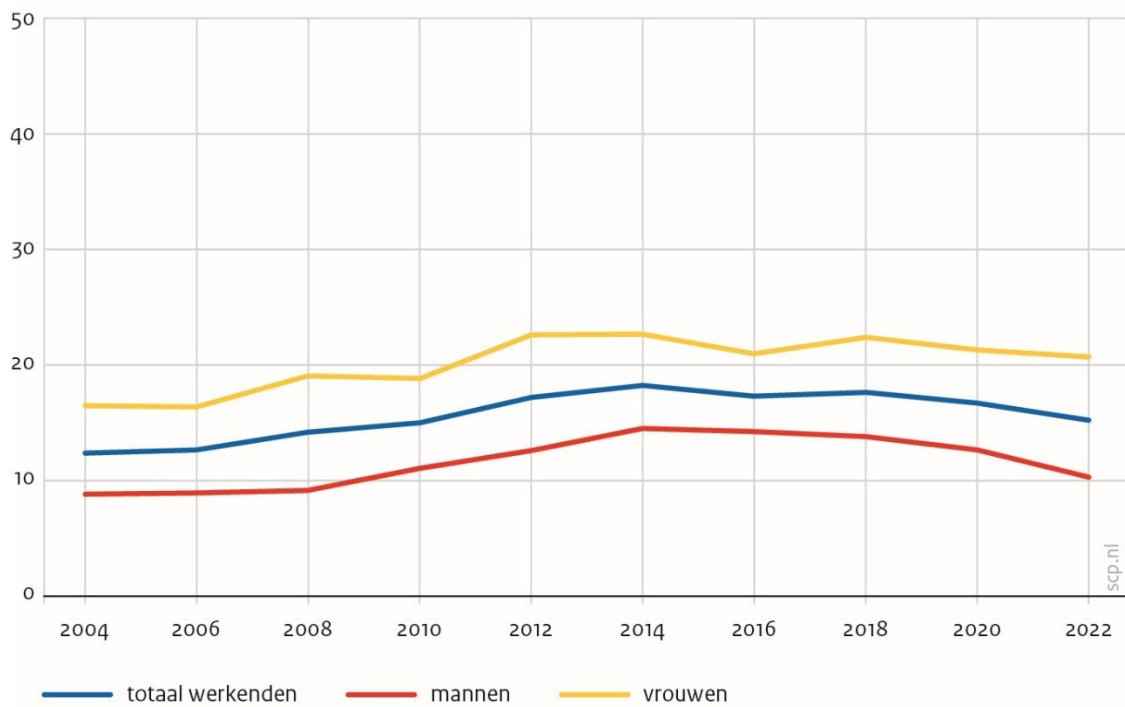
#### *Werkende mannen hielpen minder vaak mensen buiten de nauwste familiekring*

Vanaf de meting in 2014 is bekend aan wie men hulp geeft. Mannen gaven in 2022 met name minder vaak hulp aan mensen buiten de nauwste familiekring (zie figuur 2.2). Het gaat dan om tweedegraads familieleden (of verder), vrienden/kennissen of burens. Ook het aandeel mannen dat voor ouders en/of schoonouders zorgde was mogelijk afgenomen, maar dat beeld is minder eenduidig. Dit aandeel was kleiner dan in 2014, maar er is geen statistisch aantoonbaar verschil met 2016 of 2018. Het percentage mannen dat een partner of kind verzorgde, dus iemand uit het eigen gezin, was in 2022 vrijwel even groot als voorheen.

#### *Daling mantelzorgers hangt vermoedelijk samen met coronapandemie*

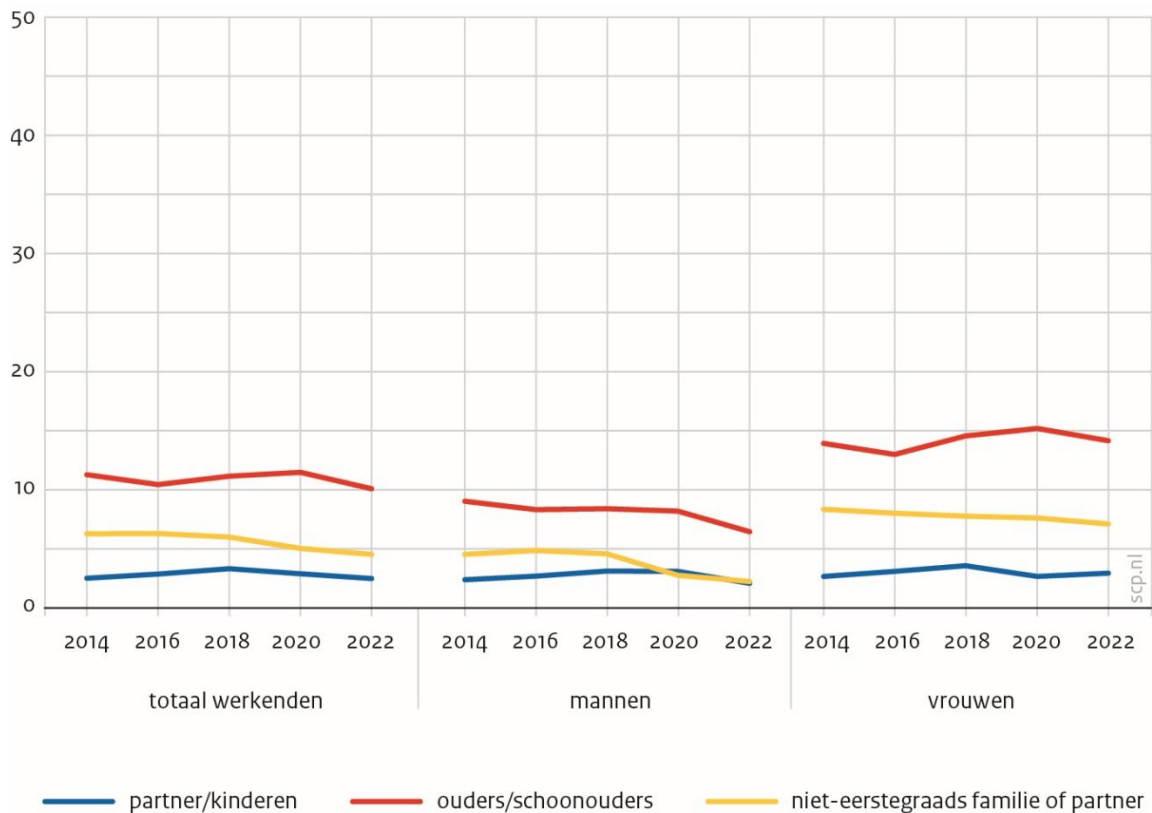
We weten niet waarom de hulp van werkende mannen aan mensen buiten het directe gezin in najaar 2022 was gedaald. Een verband met de coronapandemie lijkt voor de hand te liggen, maar er zijn meerdere verklaringen mogelijk. Misschien zijn mannen minder vaak dan vrouwen de primaire helper of komt het doordat ze deels een ander type hulp verlenen (mannen bv. vervoer, vrouwen vaker persoonlijke verzorging en emotionele steun (De Boer en De Klerk 2020)). Wellicht vermeden hulpbehoevenden in najaar 2022 vanwege het coronavirus nog contacten met de niet-primaire helper of bepaalde vormen van hulp. Een andere mogelijke oorzaak is dat naasten de mantelzorgtaken wellicht anders hadden verdeeld in coronatijd of dat bepaalde vormen van ondersteuning toen waren vervangen door diensten via internet (bv. boodschappen bezorgen), en dat mensen dat zo hebben gelaten. Ook kan het zijn dat mannen vaker dan vrouwen pas bijspringen als iemand zwaarder hulpbehoevend is en dat er in najaar 2022 vanwege oversterfte minder mensen waren met zulke gezondheidsklachten. Een laatste mogelijke verklaring is dat de contacten tussen sommige mensen wellicht waren verwaterd in coronatijd, waardoor elkaar ondersteuning bieden minder voor de hand lag.

Figuur 2.1 Werkenden die mantelzorg geven, 2004-2022 (in procenten)



Bron: SCP (AAP'04-'22)

Figuur 2.2 Werkenden die mantelzorg geven, naar man of vrouw en naar hulpontvanger, 2014-2022 (in procenten)



Bron: SCP (AAP'14-'22)

#### Aandeel werkende mantelzorgers in 2022 groter dan in 2004

Ondanks de afgenomen hulp van mannen, was het aandeel mantelzorgers onder werkenden in 2022 toch nog groter dan in 2004. Dit komt doordat vrouwen vaker dan begin deze eeuw actief waren op dit vlak. Mannen waren dat inmiddels niet meer. In de jaren ertussen (2010-2018) boden zij wel vaker dan in 2004 hulp aan naasten.

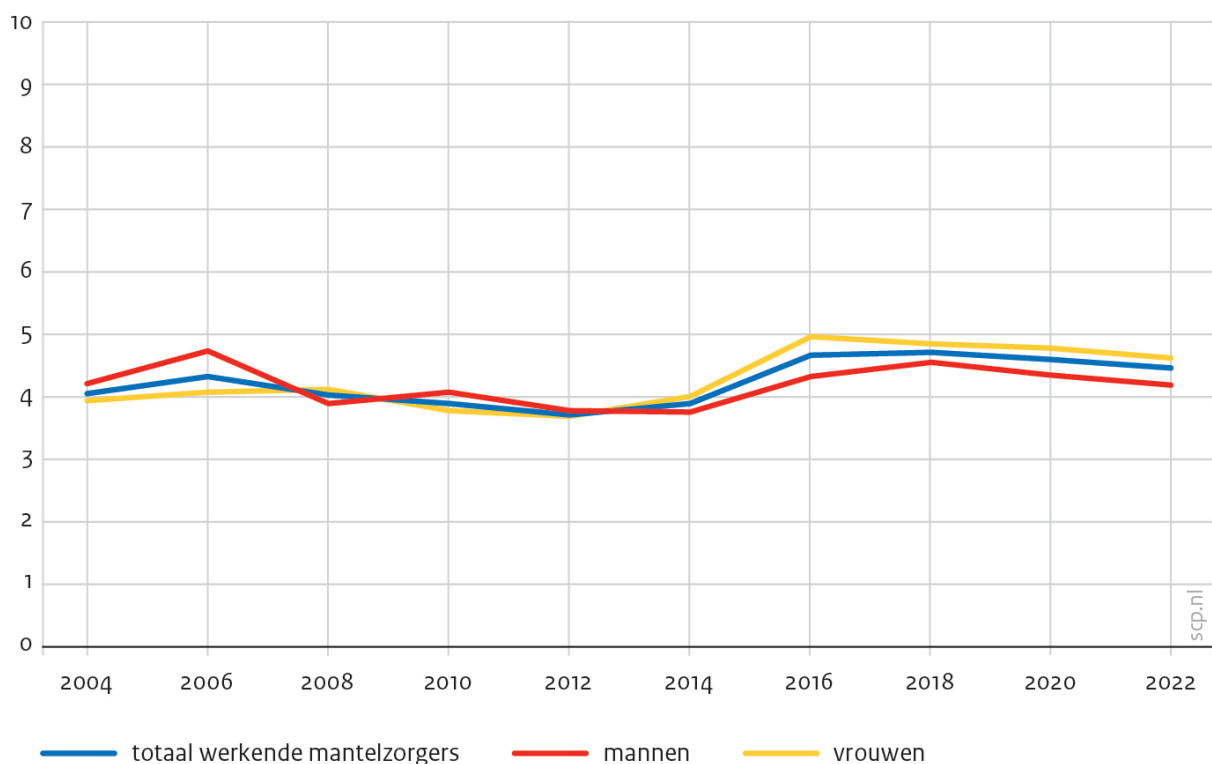
#### Vrouwelijke mantelzorgers zijn ten opzichte van 2004 meer uren gaan helpen

De uren hulp per werkende mantelzorger – mannen plus vrouwen samen – waren in najaar 2022 niet significant anders dan pre-corona. In 2022 bedroeg de tijdsbesteding aan hulp per werkende mantelzorger gemiddeld 4,5 uur per week (zie figuur 2.3). De hoeveelheid tijd die vrouwen aan mantelzorg spendeerden was eveneens niet toegenomen na 2018. Hun gemiddelde tijdsbesteding was wel 0,7 uur per week groter dan in 2004.

#### Verskil in mantelzorg tussen mannen en vrouwen in najaar 2022 groter dan voorheen

Werkende vrouwen gaven altijd al vaker mantelzorg dan werkende mannen. Door de krimp van het aandeel mannelijke mantelzorgers tussen 2018 en 2022 werd het verschil tussen beide groepen nog groter. In de periode ervoor, van 2004 tot 2018, was dat onderscheid constant gebleven, doordat het aandeel helpers in beide groepen toen in vrijwel gelijke mate steeg. Gezien het feit dat Nederland in najaar 2022 nog maar een half jaar uit een pandemie was en we slechts beschikken over één meting post-corona, is het te vroeg om te kunnen zeggen dat het man-vrouwonderscheid op dit vlak structureel is gegroeid.

Figuur 2.3 Gemiddeld aantal uur zorg per week onder werkende mantelzorgers, 2004-2022



Bron: SCP (AAP'04-'22)

Naast het SCP heeft ook het CBS gegevens over de ontwikkeling van mantelzorg. Het CBS hanteert echter een andere afbakening van mantelzorg dan het SCP. Het SCP telt zowel lichte als zware vormen van ondersteuning mee, het CBS alleen hulp die langer dan 3 maanden duurt of meer dan 8 uur per week kost.

In de StatLinetabellen van het CBS staan alleen gegevens over de ontwikkeling van mantelzorg naar leeftijdsklasse en onder mannen en vrouwen. Informatie over de ontwikkeling onder werkenden ontbreekt.<sup>15</sup> Volgens de CBS-cijfers waren er in 2022/2023 minder mantelzorgers onder 25- tot 45-jarigen en 45- tot 65-jarigen dan in 2018/2019. Tegelijkertijd besteedden de 45- tot 65-jarigen die mantelzorger waren er gemiddeld meer tijd per week aan dan vóór corona (CBS 2024c).

Een groot deel van de mensen in de leeftijd van 25 tot 65 jaar heeft betaald werk (84% in 2024; CBS 2025b). Volgens SCP-cijfers was het aandeel mantelzorgers onder werkenden in 2022 ook gedaald in vergelijking met 2018. De hoeveelheid tijd die werkende mantelzorgers kwijt zijn aan mantelzorg was volgens SCP-cijfers echter niet gegroeid. Dat verschil blijft als we dezelfde ondergrens voor mantelzorg gebruiken als het CBS doet, namelijk alleen hulp die langer dan 3 maanden duurt of meer dan 8 uur per week kost.

Het verschil tussen de SCP- en CBS-cijfers kan meerdere oorzaken hebben, zoals een net iets andere uitleg van het begrip 'mantelzorg' in de enquêtevraag, een ander meetmoment in het jaar, enzovoort.

## 2.2 Ontwikkelingen in combinatieproblemen

### *Mantelzorgers ervaren vaker combinatieproblemen dan werkenden met jonge kinderen*

Het merendeel van de werkende mantelzorgers (72%) had in 2022 geen problemen met de combinatie van werk en zorgtaken. 26% ondervond enige moeilijkheden en 1% ervoer veel moeilijkheden (zie voor vergelijkbare cijfers De Boer et al. 2019). Wel was het totaalaandeel met problemen groter dan onder werkenden met kinderen tot en met 12 jaar (zie figuur 2.4). Daarvan had 13% enigszins problemen met de combinatie van werk en zorg, en 1% ervoer veel problemen (voor mogelijke verklaringen voor het verschil in belasting, zie Roeters en De Boer 2021).

### *Mantelzorgers verzuimen vaker langdurend dan niet-mantelzorgers*

Ook zijn mantelzorgers vaker dan anderen langdurend afwezig wegens ziekte. In 2022 verzuimde 17% van de werkende mantelzorgers minstens twee weken aaneen, tegen 11% van de niet-mantelzorgers (zie figuur 2.5).<sup>16</sup> Het grotere langdurend verzuim van werkende mantelzorgers ligt deels aan hun gemiddeld hogere leeftijd, maar deels ook aan de mantelzorgsituatie. Het oppakken van mantelzorg gaat namelijk gepaard met een toename in langdurend verzuim (Josten en de Boer 2015). Mogelijke oorzaken hiervan zijn de emotionele belasting door de zorgsituatie zelf en de combinatie van mantelzorgtaken met werk.

### *Aandeel werkende mantelzorgers met combinatieproblemen niet veranderd tussen 2004 en 2022*

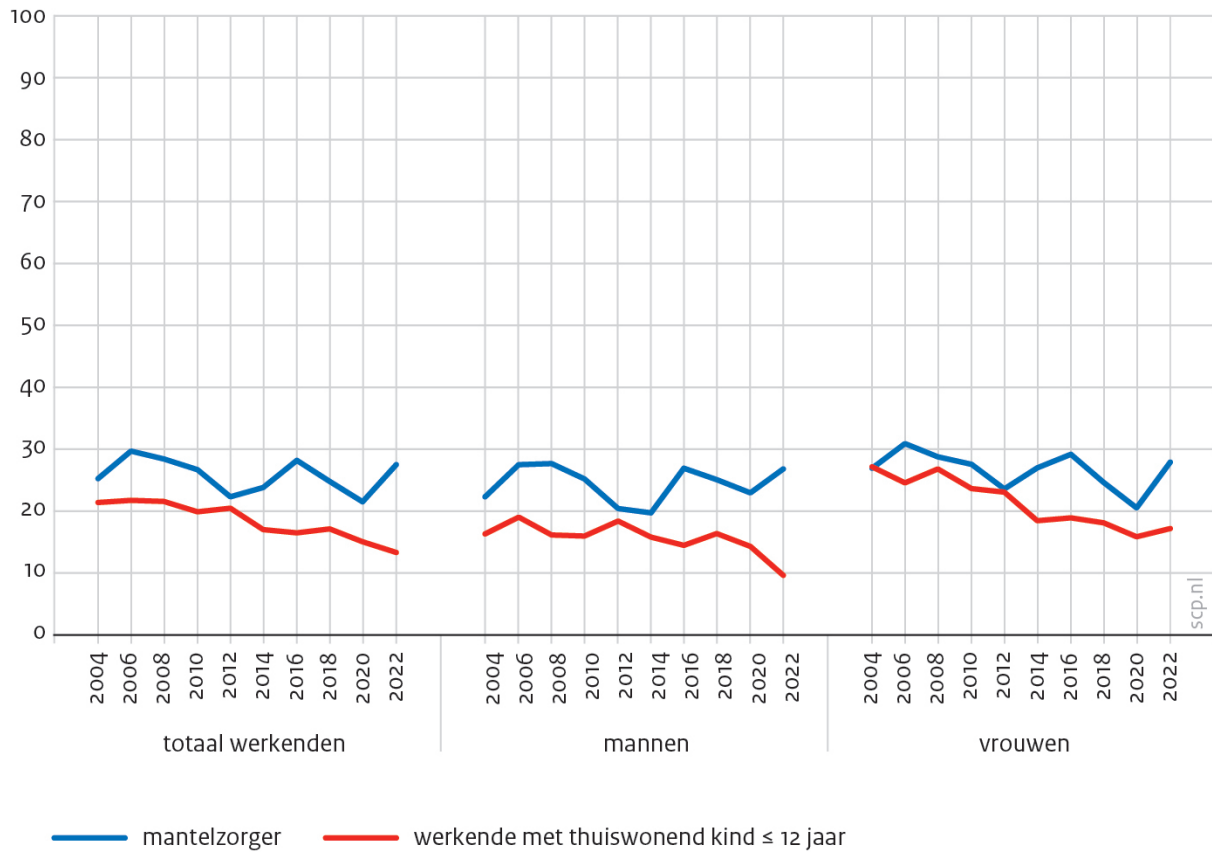
Het aandeel werkende mantelzorgers met combinatieproblemen verschilde in 2022 niet statistisch aantoonbaar van dat in de jaren tussen 2004 en 2018. Ook het aandeel dat het jaar ervoor minstens twee weken aaneen verzuimde, was niet significant groter of kleiner dan in eerdere jaren. Onder

<sup>15</sup> Wel bestaat er een publicatie die het aantal mantelzorgers onder werkenden in 2022 noemt volgens de CBS-afbakening (CBS 2023). Er zijn echter geen publicaties over eerdere of latere jaren, voor zover ons bekend.

<sup>16</sup> Bij dit aandeel gaat het om alle werkende mantelzorgers met langdurend verzuim, ongeacht of de oorzaak binnen of buiten de mantelzorgsituatie ligt.

vrouwelijke mantelzorgers was eveneens geen toename van combinatieproblemen of langdurend verzuim te zien, ondanks hun iets gestegen tijdsbesteding aan hulp ten opzichte van begin deze eeuw.

Figuur 2.4 Werkenden die problemen ervaren met de combinatie van werk en zorg, 2004-2022 (in procenten)<sup>a</sup>



a Mogelijke antwoorden waren 'geen problemen', 'enigszins problemen' of 'veel problemen'. De aandelen werkenden die enigszins of veel problemen ervaren zijn in de figuur samengenomen.

Bron: SCP (AAP'04-'22)

Figuur 2.5 Werkenden die minstens twee weken aaneen verzuimden van het werk wegens ziekte, naar wel/niet mantelzorg geven, 2004-2022 (in procenten)



Bron: SCP (AAP'04-'22)

### 3 Verschillen tussen bedrijfssectoren in mantelzorg en combinatieproblemen

#### 3.1 Mantelzorg naar bedrijfssectoren

##### *Aandeel mantelzorgers ten opzichte van 2004 het sterkst gegroeid in sector zorg en welzijn*

Werkenden in de sector zorg en welzijn zijn actiever in de hulp aan naasten dan andere werkenden (zie ook De Boer et al. 2019; CBS 2023; Josten 2020b). In najaar 2022 gaf 23% van de werkenden in zorg en welzijn mantelzorg, in de andere bedrijfssectoren varieerde het percentage helpers van 9% tot 15%. In 2004 was het verschil met andere bedrijfssectoren op dit vlak nog kleiner. Toen ondersteunde 16% van de werkenden in de sector zorg en welzijn een naaste, tegen tussen de 9% en 17% in de overige sectoren. Sindsdien is het aandeel mantelzorgers in zorg en welzijn sterker gegroeid dan elders (zie figuur 3.1).

##### *Werkenden in zorg en welzijn verlenen vaker dan anderen hulp aan niet-gezinsleden*

Werkenden in de sector zorg en welzijn gaven in 2022 met name vaker dan andere werkenden hulp aan niet-gezinsleden. Het gaat dan om ouders of schoonouders en mensen buiten de nauwe familiekring, zoals tweedegraads familieleden/kennissen/buren. Ze verschilden niet van andere werkenden in de mate waarin ze een partner of kind ondersteunden.<sup>17</sup> Belangrijkste oorzaak van hun grotere bijdrage is waarschijnlijk een grotere affiniteit met zorg geven, zich eerder aangesproken voelen vanwege hun deskundigheid, en een grotere hulpvraag aan hen van anderen om diezelfde deskundigheid (vgl. De Klerk 2017). Het aandeel mantelzorgers is namelijk het grootst in zorgbranches waar mensen ook beroepsmatig hulpbehoevenden verzorgen, dat wil zeggen in de verpleging, verzorging en thuiszorg (CBS 2023). Daarnaast kan meespelen dat mensen in de sector zorg en welzijn vaker vrouw zijn en dat er bij mantelzorg eerder naar vrouwen dan mannen wordt gekeken. Ook is er bij werkgevers in zorg en welzijn misschien eerder sprake van een 'zorgvriendelijke cultuur' dan elders.

##### *Geen verschillen tussen overige bedrijfssectoren in het geven van mantelzorg*

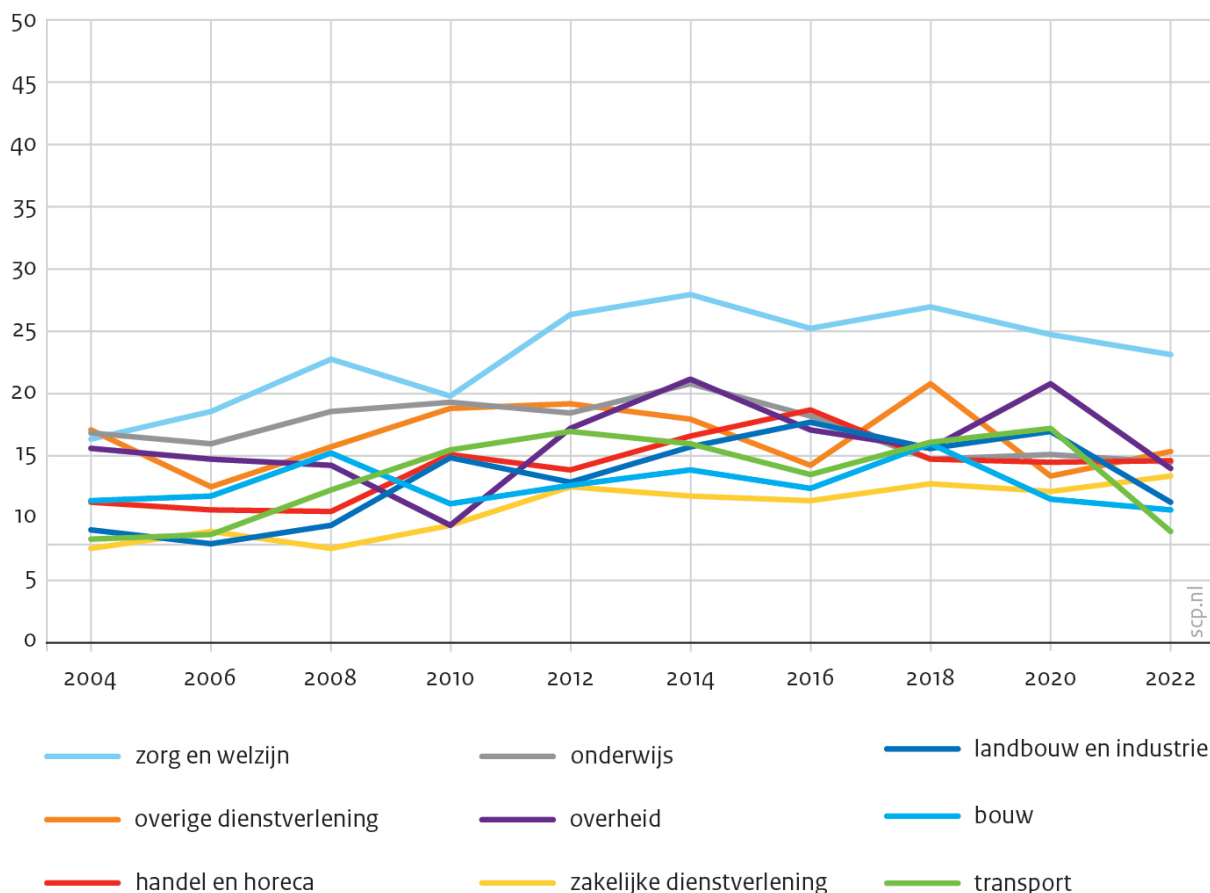
De overige sectoren verschilden in 2022 qua aandeel mantelzorgers weinig van de sector overheid, waartegen we alle andere sectoren afzetten.<sup>18</sup> Het aantal uur hulp per mantelzorger verschilde in 2022 tussen geen enkele sector en de overheid.

---

<sup>17</sup> In 2022 gaf 15% van de werkenden in zorg en welzijn hulp aan ouders of schoonouders en 9% aan mensen buiten de nauwste familiekring. In de andere bedrijfssectoren varieerde het aandeel helpers aan ouders of schoonouders van 6% tot 10%, en het aandeel helpers aan mensen buiten de nauwste familiekring van 3% tot 8%.

<sup>18</sup> De reden waarom we de bedrijfssectoren vergelijken met de overheid is dat het aandeel mantelzorgers in deze sector in de buurt van het landelijk gemiddelde ligt. Bovendien is het de sector waar werknemers de meeste flexibiliteit hebben in hun eigen werktijden en -plaats (zie bijlage B).

Figuur 3.1 Werkenden die mantelzorg geven aan een hulpbehoevende naaste, naar sector, 2004-2022 (in procenten)



Bron: SCP (AAP'04-'22)

### 3.2 Combinatieproblemen naar bedrijfssectoren

#### *Geen verschillen tussen bedrijfssectoren in optreden van combinatieproblemen ...*

Het percentage mantelzorgers met combinatieproblemen was in 2016/2018/2022<sup>19</sup> in geen enkele sector significant groter of kleiner dan in de sector overheid. In alle sectoren had zo'n 20% tot 30% van de helpers moeilijkheden op dit vlak (zie figuur 3.2).

#### *... ondanks verschillen tussen sectoren in flexibiliteit in de werktijden*

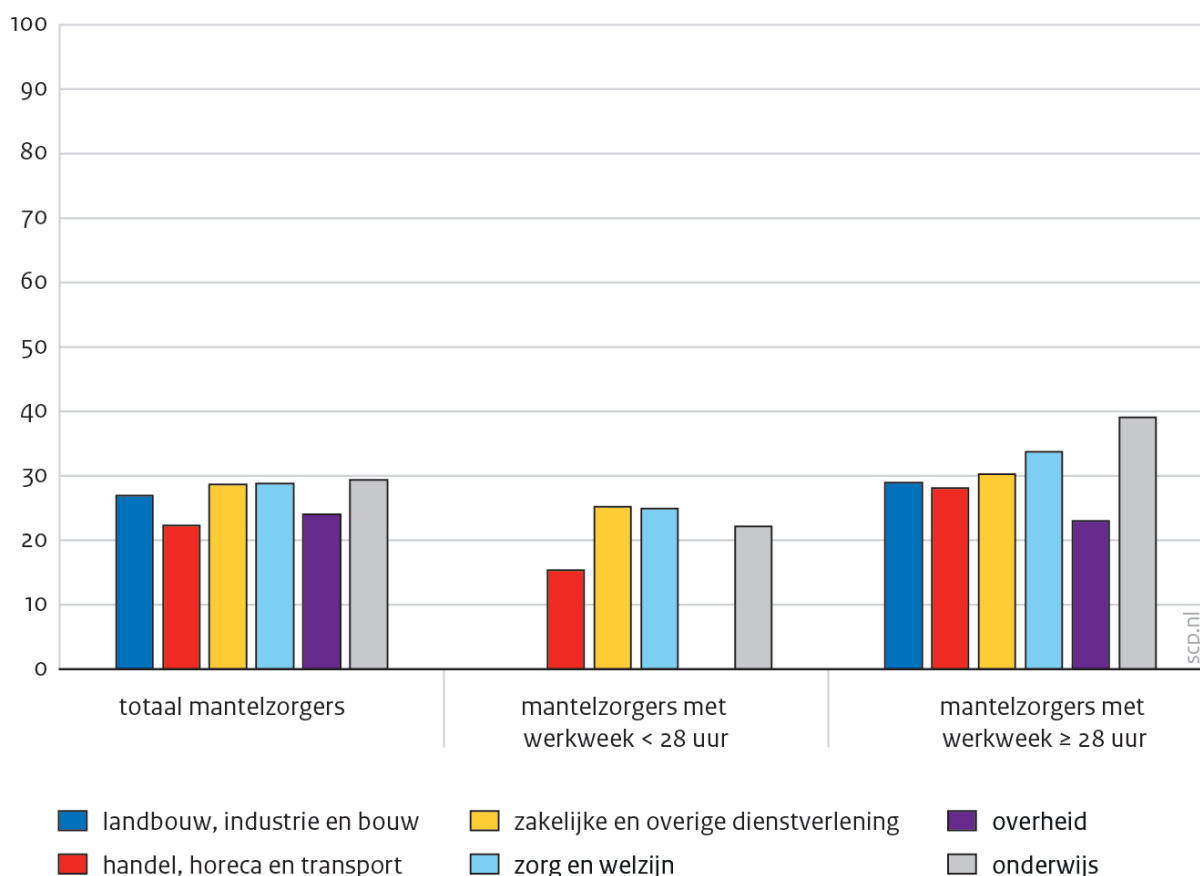
Bij de overheid hebben werkenden vaker dan in andere sectoren zeggenschap over de eigen werktijden (zie bijlage B). In de sectoren onderwijs en zorg en welzijn is de flexibiliteit in de werktijden gemiddeld juist het geringst. Volgens eerder onderzoek (Mattijssen et al. 2016; Verbakel en Boot 2024) is zeggenschap over de werktijden gunstig voor de afstemming van werk en mantelzorgtaken. Toch was het aandeel mantelzorgers met combinatieproblemen niet kleiner bij de overheid dan in de sectoren onderwijs en zorg en welzijn. Mogelijk komt dit doordat er in de twee laatstgenoemde sectoren veel in deeltijd wordt gewerkt (zie eveneens bijlage B), wat de combinatie van werk en mantelzorg ook vergemakkelijkt.

<sup>19</sup> De gegevens uit deze jaren zijn samengenomen, omdat het aantal waarnemingen per sector anders te klein is (zie § 1.3).

### Mantelzorgers in het onderwijs met lange werkweek ervaren wel relatief vaak combinatieproblemen

Wel waren er in het onderwijs relatief vaak combinatieproblemen onder helpers met een lange werkweek van 28 uur of meer. In 2016/2018/2022 zei 39% van hen enige of grote afstemmingsproblemen te ervaren. Dat is significant meer dan de 23% onder mantelzorgers met een lange werkweek bij de overheid. De combinatie van veel werkuren met de vaak geringe flexibiliteit in de werktijden in het onderwijs (zie bijlage B), lijkt daar mede debet aan.<sup>20</sup>

Figuur 3.2 Mantelzorgers met combinatieproblemen, naar bedrijfssector en lengte werkweek<sup>a,b,c</sup> (in procenten)



- a Mogelijke antwoorden waren 'geen problemen', 'enigszins problemen' of 'veel problemen'. De aandelen mantelzorgers die enigszins of veel problemen ervaren zijn in de figuur samengenomen.
- b De gegevens uit 2016, 2018 en 2022 zijn samengevoegd om voldoende waarnemingen per bedrijfssector te hebben. Om diezelfde reden zijn ook een aantal bedrijfssectoren samengevoegd. Jaargang 2020 is niet gebruikt vanwege de coronapandemie dat jaar en de daardoor afwijkende werkomstandigheden in bepaalde sectoren.
- c Er zijn geen cijfers over de combinatieproblemen onder mantelzorgers met een korte werkweek in de landbouw, industrie en bouw en bij de overheid. Er waren namelijk minder dan 75 waarnemingen in die sectoren.

Bron: SCP (AAP'16, '18 en '22)

### Zwaarte van de zorgsituatie en kenmerken van het eigen werk belangrijker dan bedrijfssector voor de ervaren belasting

De zwaarte van de zorgsituatie hangt sterker samen met het optreden van combinatieproblemen dan de sector waarin iemand werkt. Zo was het aandeel werkenden met combinatieproblemen duidelijk hoger onder mensen die veel uren per week hielpen of zorgden voor hun partner of kind

<sup>20</sup> Een logistische regressieanalyse laat zien dat het grotere risico op combinatieproblemen van mantelzorgers uit het onderwijs met een lange werkweek verdwijnt na correctie voor hun geringere mogelijkheden om onverwachts vrij te nemen.

(zie tabel C.1 in bijlage C). Verder is uit eerder SCP-onderzoek bekend dat bij hulp aan iemand met psychiatrische problemen, een verstandelijke aandoening of een terminale ziekte de ervaren belasting eveneens hoger ligt (De Boer et al. 2019).

Ook bepaalde kenmerken van het eigen werk hadden een sterkere samenhang met het optreden van combinatieproblemen dan alleen de bedrijfssector. Combinatieproblemen waren bijvoorbeeld frequenter onder mensen met een lange werkweek, al dan niet in combinatie met werken in het onderwijs, en onder mensen die moeilijk onverwachts een dag vrij konden nemen (zie tabel C.1 in bijlage C). Dat pleit voor flexibiliteit in werktijden waar mogelijk en het makkelijk maken om de arbeidsduur tijdelijk aan te passen, zeker als de aard van het werk extra flexibiliteit in de werktijden lastig toelaat. Het pleit ook voor maatwerk van werkgevers bij de ondersteuning van mantelzorgers met combinatieproblemen, zodat de maatregelen zo goed mogelijk passen bij de specifieke zorg- en werksituatie van de mantelzorger in kwestie.

## 4 Ondersteuning door werkgevers bij combinatieproblemen

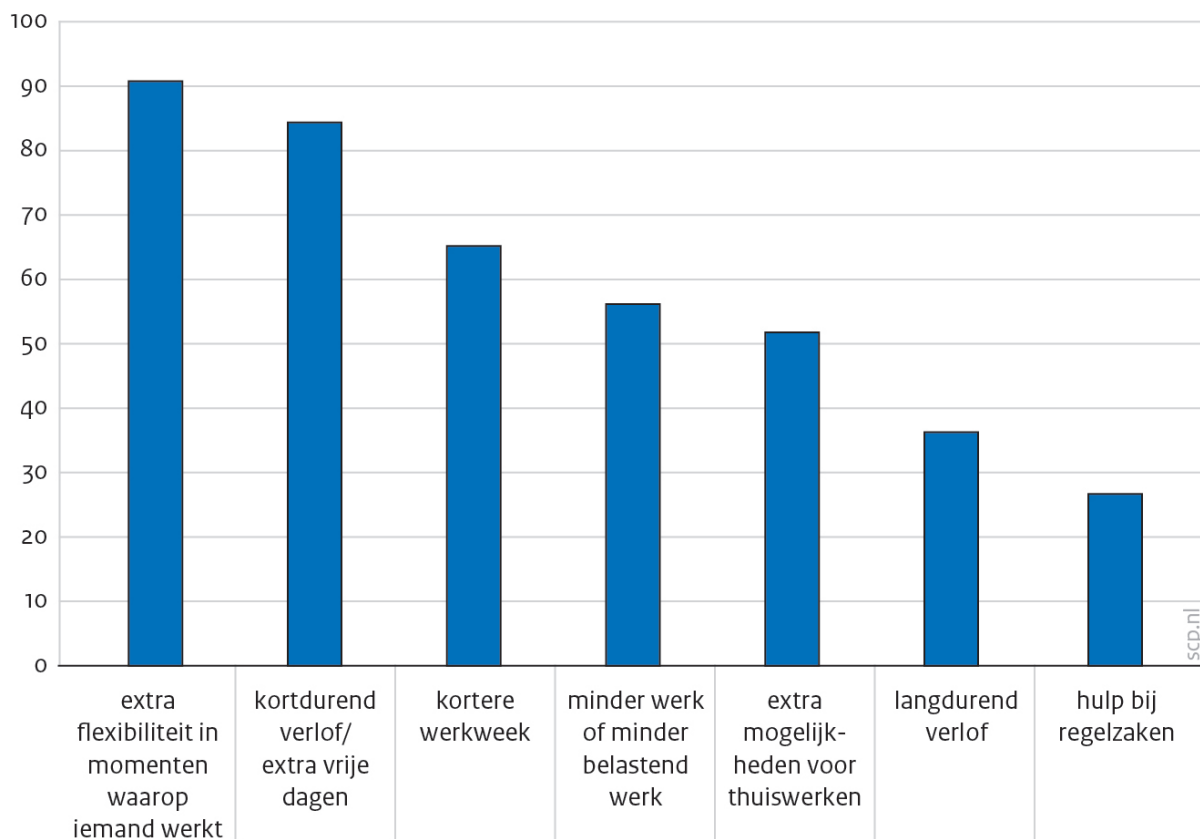
### *Meerderheid van werkgevers zegt ondersteuning met mantelzorgers te bespreken bij combinatieproblemen*

Ondersteuning door de werkgever kan de combinatie van werk en mantelzorg makkelijker maken, zo suggereert eerder onderzoek (Plaisier et al. 2015). In 2023 is daarom aan werkgevers gevraagd wat zij doen als werknemers combinatieproblemen ervaren. Een ruime meerderheid van de werkgevers die in de 12 maanden ervoor een dergelijke situatie tegenkwam, was in gesprek gegaan over mogelijke ondersteuning: 74% had met alle of bijna alle van de betreffende medewerkers besproken of ondersteuning nodig was, 18% had dat met een deel van hen gedaan. Eerder SCP-onderzoek liet zien dat de meeste mantelzorgers positief zijn over de houding van hun werkgever. Driekwart van degenen die hun mantelzorgsituatie hadden besproken met hun leidinggevende zei dat deze begripvol was (De Boer et al. 2019).

### *Flexibiliteit in werktijden is meest gegeven en meest gewenste vorm van ondersteuning*

91% van de werkgevers die de wenselijkheid van ondersteuning hadden besproken, bood één of meer van de betreffende werknemers vervolgens extra flexibiliteit in de werktijden (zie figuur 4.1). Dit is ook de oplossing waar mantelzorgers zelf het vaakst behoefte aan hebben (zie De Boer et al. 2019; Vos et al. 2021). Verder kende 84% van de betreffende werkgevers in minstens één geval kortdurend verlof of extra vrije dagen toe. Andere maatregelen werden minder frequent genoemd. 65% van de werkgevers had met minstens één mantelzorger afspraken gemaakt over een kortere werkweek, 56% over minder werk of minder belastend werk en 52% over extra thuiswerken. Langdurend verlof en hulp bij regelzaken werden betrekkelijk weinig toegepast, door respectievelijk 36% en 27% van de werkgevers die in gesprek waren gegaan over ondersteuning.

Figuur 4.1 Aandeel werkgevers dat werkaanpassingen geeft aan minstens één personeelslid met combinatieproblemen, 2023 (in procenten)



Bron: SCP (AVP'23/'24)

#### *Flexibiliteit in de werktijden relatief weinig geboden in het onderwijs*

Het aandeel werkgevers dat een gesprek over ondersteuning aanging, verschilde niet significant tussen de overheid en de overige bedrijfssectoren. Er waren wel een paar sectorverschillen in de vormen van ondersteuning die zij vervolgens gaven.<sup>21</sup> Bij de overheid hanteerde een relatief groot aandeel werkgevers de hiervoor genoemde maatregelen (zie figuur 4.2). Werkgevers uit het onderwijs bleven in vergelijking daarbij wat achter. Zo gaven zij minder vaak dan overheidswerkgevers extra flexibiliteit in de werktijden en hulp bij regelzaken. Andere sectoren verschilden op dit vlak niet van de overheid. Verder was het percentage werkgevers dat afspraken maakte over extra thuiswerken in alle sectoren kleiner dan bij de overheid, behalve in de zakelijke dienstverlening.<sup>22</sup>

#### *Zijn in het onderwijs alternatieve vormen van ondersteuning mogelijk?*

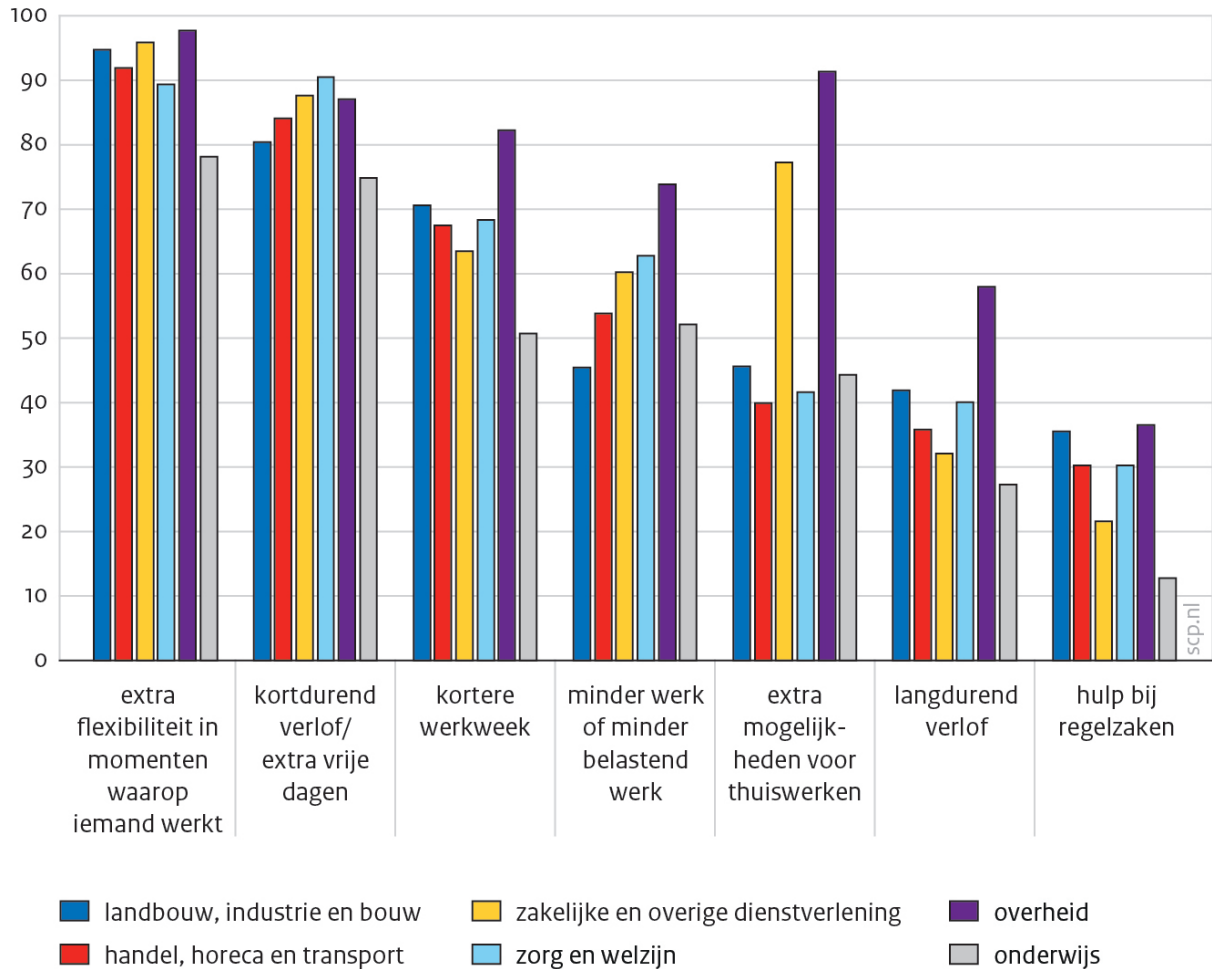
We weten niet waarom maar een relatief klein deel van de onderwijswerkgevers hulp bood bij regelzaken rondom mantelzorg. Het kleinere aandeel dat extra flexibiliteit in de werktijden of extra thuiswerken aanbood, zal te maken hebben met de aard van het werk. Het werk in het onderwijs is vaak plaats- en tijdgebonden, waardoor deze aanpassingen lastiger zijn te realiseren. Het is aan

<sup>21</sup> Bij het vergelijken van de sectoren is gecorrigeerd voor het grotere aantal personeelsleden per werkgever in de overheidssector. De reden daarvoor is dat grotere werkgevers per definitie meer mantelzorgers zullen hebben onder hun personeel en dus ook meer verschillende vormen van ondersteuning zullen hebben geboden dan bijvoorbeeld werkgevers met een of twee mantelzorgers.

<sup>22</sup> In de overheid en zakelijke dienstverlening wordt sowieso vrij veel vanuit huis gewerkt (Van den Heuvel et al. 2024; bijlage B).

partijen in de onderwijssector om te bedenken of en welke alternatieve vormen van ondersteuning mogelijk zijn.

Figuur 4.2 Aandeel werkgevers dat werkaanpassingen geeft aan minstens één personeelslid met combinatieproblemen, naar bedrijfssector, 2023 (in procenten)



Bron: SCP (AVP'23/'24)

## Literatuur

- Boer, A. de en M. de Klerk (2020). Kenmerken van mantelzorgers en hun ervaren belasting. In: A. de Boer, M. de Klerk, D. Verbeek-Oudijk en I. Plaisier (red.), *Blijvende bron van zorg. Ontwikkelingen in het geven van informele hulp 2014-2019* (p. 42-53). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Boer, A. de, I. Plaisier en M. de Klerk (2019). *Werk en mantelzorg. Kwaliteit van leven en het gebruik van ondersteuning op het werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Bom, J., P. Bakx, F. Schut en E. van Doorslaer (2019). The impact of informal caregiving for older adults on the health of various types of caregivers: a systematic review. In: *The Gerontologist*, jg. 59, nr. 5, p. e629-e642.
- Broeder, L. den, H. Hilderink, J. Polder, B. Staatsen, L. Dekker, T. Jansen-van Eijndt, F. van der Lucht, A. Spijkerman, M. van Bakel, C. Deuning, N. Kupper en C. Couwenbergh (2024). *Volksgesondheid Toekomst Verkenning 2024: kiezen voor een gezonde toekomst*. Bilthoven: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu.
- CBS (2023). *Mantelzorg en vrijwilligerswerk in de zorg*. Geraadpleegd 3 februari 2025 via [www.cbs.nl/nl-nl/longread/aanvullende-statistische-diensten/2023/mantelzorg-en-vrijwilligerswerk-in-de-zorg](http://www.cbs.nl/nl-nl/longread/aanvullende-statistische-diensten/2023/mantelzorg-en-vrijwilligerswerk-in-de-zorg). Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2024a). *Nederland in cijfers. Hoeveel mensen zijn mantelzorger?* Geraadpleegd 14 april 2025 via [longreads.cbs.nl/nederland-in-cijfers-2024/hoeveel-mensen-zijn-mantelzorger](http://longreads.cbs.nl/nederland-in-cijfers-2024/hoeveel-mensen-zijn-mantelzorger).
- CBS (2024b). *Vrijwilligerswerk in 2023 terug op niveau van voor corona*. Geraadpleegd 14 april 2025 via [www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/17/vrijwilligerswerk-in-2023-terug-op-niveau-van-voor-corona](http://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/17/vrijwilligerswerk-in-2023-terug-op-niveau-van-voor-corona). Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2024c). *Leefstijl; geslacht, leeftijd, persoonskenmerken*. Geraadpleegd 12 februari 2025 via [opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85464NED/table?ts=1739365908310](http://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85464NED/table?ts=1739365908310). Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2025a). *Leefstijl; persoonskenmerken*. Geraadpleegd 22 maart 2025 via [opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85457NED/table?ts=1742672363084](http://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85457NED/table?ts=1742672363084). Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Ciccarelli, N. en A. van Soest (2018). Informal caregiving, employment status and work hours of the 50+ population in Europe. In: *The Economist*, jg. 166, p. 363-396.
- CBS (2025b). *Arbeidsdeelname; kerncijfers*. Geraadpleegd 26 maart 2025 via [opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85264NED/table?ts=1742973299414](http://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85264NED/table?ts=1742973299414). Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Heuvel, S.G. van den, A.J.S.F. Pleijers en L.M.C. van Dam (2024). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2023. Resultaten in vogelvlucht*. Leiden/Heerlen: TNO en Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Josten, E. (2020a). Zit zorg voor hulpbehoevende naasten betaald werk in de weg? In: SCP (red.), *Arbeidsmarkt in kaart: wel- en niet-werkenden – editie 2*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd 14 april 2025 via [digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-2/zit-zorg-voor-hulpbehoevende-naasten-betaald-werk-in-de-weg](http://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-2/zit-zorg-voor-hulpbehoevende-naasten-betaald-werk-in-de-weg).
- Josten, E. (2020b). *Zorgen werkenden vaker voor hulpbehoevende naasten?* In: SCP (red.), *Arbeidsmarkt in kaart. Wel- en niet-werkenden – editie 2*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd 14 april 2025 via [digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-2/zorgen-werkenden-vaker-voor-hulpbehoevende-naasten](http://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-2/zorgen-werkenden-vaker-voor-hulpbehoevende-naasten).
- Josten, E. en A. de Boer (2015). *Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Josten, E., E. Verbakel en A. de Boer (2022). A longitudinal study on the consequences of the take-up of informal care on work hours, labour market exit and workplace absenteeism due to illness. In: *Ageing & Society*, jg. 44, nr. 3, p. 1-24.
- Klerk, M. de (2017). Aantal informele helpers en verschillen in het geven van hulp. In: M. de Klerk, A. de Boer, I. Plaisier en P. Schyns (red.), *Voor elkaar? Stand van de informele hulp in 2016* (p. 31-56). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kooiker, S., A. de Jong, D. Verbeek-Oudijk en A. de Boer (2019). *Toekomstverkenning mantelzorg aan ouderen in 2040. Een regionale toekomstverkenning voor de komende 20 jaar*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Mattijssen, L., P. van Echtelt en A. de Boer (2016). Arbeid en mantelzorg op een flexibele arbeidsmarkt. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 32, nr. 3, p. 248-265.
- Plaisier, I., M. Broese van Groenou en S. Keuzenkamp (2015). Combining work and informal care: the importance of caring organisations. In: *Human Resource Management Journal*, jg. 25, nr. 2, p. 267-280.
- Roeters, A. en A. de Boer (2021). De zorg voor kinderen en ouderen kent meer parallellen dan we denken. In: *Sociale Vraagstukken*, 22 oktober 2021. Geraadpleegd 24 maart 2025 via [www.socialevraagstukken.nl/de-zorg-voor-kinderen-en-ouderen-kent-meer-parallellen-dan-we-denken](http://www.socialevraagstukken.nl/de-zorg-voor-kinderen-en-ouderen-kent-meer-parallellen-dan-we-denken).
- Roeters, A., A. de Boer, W. Portegijs, R. Maslowski, J. Omlo, A. Smit, I. Ooms, A. van der Torre en I. Koper (2021). *De werkende duizendpoot. Hulpbronnen en barrières voor werkenden die zorgen en leren*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Soest, A. van en N. Ciccarelli (2016). *Mantelzorg, arbeidsparticipatie en gezondheid: onderzoek uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van SZW*. Tilburg: Tilburg University.
- TK (2023/2024). *Adviesvraag combinatie werk en mantelzorg*. Brief van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport van 27 oktober 2023. Tweede Kamer, vergaderjaar 2023/2024, 30169, nr. 76.
- TK (2024/2025). *Regeerprogramma kabinet-Schoof - uitwerking van het hoofdlijnenakkoord door het kabinet*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2024/2025, 36471, nr. 96.
- Verbakel, E. en C. Boot (2024). Combining work and informal caregiving: workplace support to reduce work-care conflict. In: P. Kruijven, S. André en B. van der Heijden (red.), *Maintaining a sustainable work-life balance* (p. 53-60). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Verbakel, E., K. Raiber en A. de Boer (2021). Verandering in de intensiteit van mantelzorg tijdens de eerste COVID-19 lockdown in 2020 in Nederland. In: *Mens & Maatschappij*, jg. 96, nr. 3, p. 411-439.
- Vos, E., K.I. Proper, H. Hilderink, A. van der Beek en S. de Bruin (2021). *Werkende mantelzorgers van ouderen: Verkenning van hun toekomst en ondersteuningsbehoeften*. Bilthoven: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu.

© Sociaal en Cultureel Planbureau  
Den Haag, mei 2025

**Contact**

Sociaal en Cultureel Planbureau  
Postbus 16164  
2500 BD Den Haag  
[www.scp.nl](http://www.scp.nl)  
[info@scp.nl](mailto:info@scp.nl)

**Auteurs**

Edith Josten