

## **Position paper VNO-NCW en MKB-Nederland ten behoeve van Rondetafelgesprek in de Tweede Kamer over Mantelzorg op 28 september 2023**

### **Meer oog voor de mantelzorger in toekomstvisie zorg en binnen mantelzorgvriendelijk werkgeverschap**

---

Een groeiend aantal mensen geeft een deel van hun (werkzame) leven mantelzorg. Dat is voor veel mensen vanzelfsprekend: onderlinge zorg en zorg voor iemand met wie je een persoonlijke band hebt. Steeds meer werkenden zullen in de komende jaren mantelzorg verlenen, met name door demografische ontwikkelingen (vergrijzing).

VNO-NCW en MKB-Nederland erkennen de waarde van mantelzorg voor onze samenleving. We signaleren dat in toenemende mate zorgtaken bij mensen worden neergelegd die dat moeten combineren met werk. Reeds 1 op de 4 werknemers is mantelzorger. En die groep zal alleen maar groter worden.

Het aantal en aandeel ouderen zal de komende jaren verder toenemen. Tegelijkertijd zien we een trend in de zorg die er op gericht is ouderen langer zelfstandig thuis te laten wonen en worden ook de zorgvoorzieningen ingericht op een verblijf in de eigen woonomgeving. Dit gaat gepaard met een toenemend beroep op familie en andere mensen uit het sociale netwerk om mantelzorg te verlenen.

#### ***Demografische veranderingen hebben hun effect op de arbeidsmarkt...***

De demografische ontwikkelingen zullen zorgen voor een verdere toename van de krapte op de arbeidsmarkt. Dit kan leiden tot structurele tekorten. Dat vraagt om creatieve oplossingen zoals het aanboren van nieuw talent, het werk anders organiseren en het langer behouden van mensen voor de arbeidsmarkt. We zullen per saldo langer en meer (moeten) gaan werken, ook om onze brede welvaart te kunnen blijven verdienen.

#### ***...maar zullen ook tot meer mantelzorg door werkenden leiden.***

Het groeiend aantal ouderen leidt tot een enorme toename in de behoefte aan ouderenzorg. Dit heeft grote gevolgen voor onze samenleving en vraagt om ingrijpende keuzes. Zonder nadere ingrepen zal niets doen leiden tot een situatie waarbij de kans groot is dat de noodzakelijke zorg niet meer voor iedereen toegankelijk is (Bron: IBO Ouderenzorg). Meer ouderen zullen langer zelfstandig wonen en meer afhankelijk zijn hun sociale netwerk, van onderlinge zorg.

#### ***Dat vraagt van werkgevers en werkenden:***

VNO-NCW en MKB-Nederland vinden het belangrijk dat deze combinatie van werk en zorg optimaal wordt gefaciliteerd, met voldoende oog voor maatwerkoplossingen.

Mantelzorg kan kort of lang duren, meer of minder intensief zijn en soms zeer belastend. Voor werkende mantelzorgers en hun werkgever is het van belang hier samen oplossingen voor te vinden. Werkgevers en werknemers kunnen overbelasting, verzuim en uitval voorkomen door het onderwerp bespreekbaar te maken en samen naar maatwerkoplossingen te zoeken.

Om werkgevers en werknemers hiervoor handvatten te bieden, werken VNO-NCW en MKB-Nederland samen met Stichting [Werk&Mantelzorg](#) en met de vakbonden binnen de Stichting van de Arbeid. Deze samenwerking met Werk&Mantelzorg is gericht op:

- *Vergroten van bewustwording en het faciliteren van het bespreken van het thema.* Werkgevers weten vaak niet hoeveel mantelzorgers ze precies hebben en veel werkenden zien zichzelf niet als mantelzorger. In de praktijk bespreekt minder dan de helft van de werkende mantelzorgers het onderwerp niet op het werk. Het begint dan ook met bewustwording
- *Vormgeven aan de gezamenlijke verantwoordelijkheid:* Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor werkgever en medewerker om binnen de mogelijkheden te komen tot wederzijds werkende afspraken en oplossingen;
- *Het bieden van maatwerkoplossingen.* Mantelzorg is een breed begrip. Mantelzorg kan in vorm, intensiteit en duur per situatie verschillend zijn. Bestaande verlofregelingen kunnen hierbij een rol spelen, maar het gaat ook om het bieden van wederzijdse flexibiliteit van werknemer en werkgever.

Een mooi voorbeeld is de samenwerking tussen [Techniek NL](#) en Stichting Werk & Mantelzorg, die er toe heeft geleid dat veel technische bedrijven aan de slag zijn gegaan met de monitor mantelzorg & werk om in kaart te brengen wat de behoeften aan het faciliteren van werk en mantelzorg binnen hun bedrijven was, aan de slag zijn gegaan met de erkenning dat zij mantelzorgvriendelijk werken en trainingen aanbieden voor leidinggevenden en werknemers.

### ***Meer nodig, ook vanwege arbeidsmarkt***

Meer mantelzorg is slechts een van de oplossingen voor de vraagstukken. We zullen ook de arbeidsdeelname op peil moeten houden c.q. liefst verhogen. Mantelzorg hoeft overigens niet altijd te leiden tot minder werken; maatwerkafspraken en flexibiliteit bieden in veel gevallen ook een oplossing. Niettemin heeft zeker het beroep dat op werkenden gedaan kan worden zijn grenzen.

We willen de volgende punten graag nog onder de aandacht brengen:

- Het belang van de werkende mantelzorger moet beter worden meegenomen bij ontwikkelingen in de zorg die gericht zijn op een langer verblijf van zorgbehoevenden in de eigen omgeving. In het samenspel tussen professionele zorg en mantelzorg moet meer oog zijn voor de werk-mantelzorg balans van de werkende mantelzorger.
- Los van de zorg zelf drukken ook de daarmee gepaard gaande administratieve taken zwaar op mantelzorgers. Uit een enquête onder leden van het Nationaal Mantelzorgpanel in 2019 blijkt dat mantelzorgers 17 procent van hun tijd kwijt zijn aan administratieve taken. Dat is gemiddeld 4 uur per week. Het verlichten van de administratieve lasten rondom zorg, kan daarmee ook druk op de mantelzorg verminderen.

- Via innovaties kan de druk op de mantelzorg ook verlicht worden. Denk aan nieuwe woonvormen in de wijk die onderlinge hulpverlening kunnen stimuleren, innovaties rondom domotica en de ontwikkeling van de markt voor persoonlijke en welzijnsdiensten. Betrek de mantelzorg bij deze innovaties, zodat de innovaties ook aansluiten bij diens behoeften.