



Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport

> Retouradres Postbus 20350 2500 EJ Den Haag

SER  
T.a.v. mevrouw drs. M.I. Hamer, voorzitter  
Postbus 90405  
2509 LK 's-GRAVENHAGE

Directie Maatschappelijke  
Ondersteuning

**Bezoekadres**  
Parnassusplein 5  
2511 VX Den Haag  
T 070 340 79 11  
F 070 340 78 34  
www.rijksoverheid.nl

Datum **24 FEB. 2020**  
Betreft Adviesaanvraag SER - faciliteren en ondersteunen van de  
combinatie van werk en mantelzorg'

**Kenmerk**  
1649255-201942-DMO

**Bijlage(n)**

Geachte mevrouw Hamer,

Hierbij vraag ik u advies uit te brengen over de combinatie van werk en mantelzorg. Deze adviesaanvraag zal u ook bereiken via de brief van mijn collega minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, over het geheel van onderwerpen waarover het kabinet in 2020 de SER advies zal vragen.

#### **Aanleiding**

Mantelzorg is een belangrijk fundament van de zorg. Ruim 4,5 miljoen mantelzorgers nemen maar liefst 70 procent van de zorg thuis voor hun rekening. Het SCP heeft in 2014 berekend dat de economische waarde van mantelzorg ongeveer €6,6 miljard bedraagt<sup>1</sup>. De arbeidsparticipatie van deze groep die mantelzorg verleent is 70,1 procent. Mantelzorg is van grote betekenis. Voor de samenleving als geheel en voor de mensen die het geven en ontvangen. Het is belangrijk dat mantelzorgers de bijdrage aan de samenleving en aan de zorg kunnen blijven vervullen. En dat zal in de toekomst steeds lastiger worden.

De zorgvraag, zal door de vergrijzing (relatieve aantal ouderen in de samenleving) en de toenemende mogelijkheden om ziekte te behandelen (stijgende levensverwachting), verder toenemen. Terwijl het aantal mantelzorgers door dezelfde ontwikkeling verder zal afnemen. Bovendien nemen de personeelstekorten in de zorgsector naar verwachting fors toe. Tegelijkertijd zien we ook kansen om de zorg anders en beter te organiseren, maar op dit moment is de organisatie te weinig gericht op het omgaan met de schaarste en het benutten van de kansen. Daarom is het nodig om scherp te kijken met werkgevers, gemeenten en zorgverzekeraars, ook in regioverband, hoe het potentiële aanbod van mantelzorgondersteuning zo goed mogelijk kan worden benut.

Veel mantelzorgers helpen weliswaar langdurig (langer dan drie maanden), maar niet heel intensief (maximaal acht uur per week). Circa 750.000 mantelzorgers

<sup>1</sup> 'Mantelzorg op waarde geschat' (forum, jaargang 91, 2013, nummer 3).



bieden hulp die zowel langdurig als intensief is.<sup>2</sup> De ernst van de zorgvraag, de sterkte van de band met de zorgbehoevende en de geografische nabijheid van de mantelzorgers zijn van doorslaggevend belang voor de uren mantelzorg die mensen verlenen. Mantelzorg wordt vooral verleend door de partner en de (klein)kinderen. In vergelijking met voorgaande generaties hebben toekomstige ouderen minder kinderen. En deze kinderen hebben bovendien een hogere arbeidsparticipatie dan voorgaande generaties. Op dit moment geldt al dat de combinatie van werk en mantelzorg een forse uitdaging is en dat zal in de toekomst nog sterker gelden. Al deze ontwikkelingen zorgen ervoor dat het aantal beschikbare mantelzorgers in de toekomst af zal nemen van bijna 5 in 2018 tot 3 per oudere in 2040.<sup>3</sup> Bovendien zal meer mantelzorg worden verleend door ouderen aan andere ouderen.

Directie Maatschappelijke  
Ondersteuning

**Kenmerk**  
1649255-201942-DMO

Het uitgangspunt van sociaaleconomisch beleid is dat iedereen die kan werken dat ook doet. Tegelijkertijd verandert het werk: van werknemers wordt in toenemende mate verwacht dat zij flexibel zijn en langer doorwerken. Daarnaast is er een groter beroep op mensen om zorgtaken voor naasten op zich te nemen, vrijwilligerswerk te doen en op tal van andere manieren een actieve bijdrage te leveren aan de maatschappij. Van zorgafhankelijke mensen wordt steeds meer gevraagd om eerst het sociale netwerk en de familie aan te spreken voor hulp bij hun zelfredzaamheid en participatie. Als gevolg van deze ontwikkelingen is het steeds belangrijker dat mensen optimale mogelijkheden hebben om werk en mantelzorgtaken goed en op een gezonde wijze te kunnen combineren. Daarbij is een belangrijk uitgangspunt dat de zorg en ondersteuning van de zorgafhankelijke op basis van maatwerk wordt geleverd. Elk situatie is anders en daarom zal ook elke mantelzorger een andere hulp en ondersteuningsvraag hebben. Deze diversiteit vraagt om een breed aanbod van ondersteuning die de behoefte van de mantelzorger als beginpunt neemt.

Aandacht verdient dat tot nu toe de verdeling van zorgtaken en betaald werk tussen mannen en vrouwen niet gelijk is. Dat kan er toe leiden dat toekomstige ontwikkelingen en beleidsopties verschillend uitwerken voor mannen en vrouwen. Een gelijkere verdeling van taken tussen mannen en vrouwen is niet alleen vanuit emancipatieoogpunt gewenst, maar kan ook bijdragen aan een betere combineerbaarheid van werk en mantelzorg.

### **Recente en toekomstige ontwikkelingen**

Eén op de 4 werkenden combineert het zorgen met een baan. Dat zijn bijna twee miljoen mensen die een baan van 12 uur per week of meer combineren met het geven van mantelzorg. Van deze groep geeft een op de vijf werknemers intensieve mantelzorg voor maximaal acht uur per week. 84% van de mantelzorgers is over het algemeen positief over de combinatie werk en mantelzorg. Werkgevers spelen een belangrijke rol bij de ondersteuning van mantelzorgers; een overgrote meerderheid (80%) voelt zich verantwoordelijk voor een goede combinatie van arbeid- en zorgtaken van hun werknemers. De Wet Arbeid en Zorg biedt mogelijkheden voor zorgverlof, de Wet flexibel werk biedt mogelijkheden voor aanpassing van de arbeidsduur, arbeidstijden of arbeidsplaats. Uit onderzoek van het SCP

<sup>2</sup> 'Voor elkaar', publicatie van het Sociaal Cultureel Planbureau, 2017.

<sup>3</sup> 'Toekomstverkenning mantelzorg aan ouderen in 2040', publicatie van het Sociaal Cultureel Planbureau, 2019



blijkt dat zorgverlofregelingen voor een beperkte groep werknemers een oplossing bieden, maar dat er in de praktijk weinig gebruik van wordt gemaakt. Flexibel werken biedt mogelijkheden om afspraken te maken over onder meer arbeidsduur, arbeidstijden en arbeidsplaats, al leent niet iedere werksituatie zich voor flexibel werken. Uit onderzoek van het SCP<sup>4</sup> blijkt dat contact met en begrip van leidinggevenden een belangrijke vorm van ondersteuning kan zijn voor werkende mantelzorgers. Dit onderstreept het belang om te blijven investeren in 'mantelzorgvriendelijke' werkgevers en ondersteuning bij het gesprek op de werkvloer bijvoorbeeld door de Stichting Werk & Mantelzorg. Er zijn inmiddels 363 erkende organisaties, die het thema werk en mantelzorg bespreekbaar maken, werknemers wijzen op de wettelijke verlofregelingen en flexibele werkoplossingen en maatwerk bieden. Ook zijn er 100 zgn. 'erkende gemeenten'. Sectoren die mantelzorg omarmen en sectorspecifieke mantelzorgvriendelijk werkaanpak ontwikkelen zijn: Zorg (Actiz), Geneesmiddelensector (VIG), Metalektro (VHP2 en Stichting Raad van Overleg in de Metalektro), Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang (FCB) en Grondstoffen, Energie en Omgeving (WENB/CNV).<sup>5</sup> In 2017 is door SZW onderzoek gedaan naar de 97 grootste cao's inclusief de overheidsakkoorden met afspraken over mantelzorg. Veel cao's hebben regelingen opgenomen aangaande calamiteitenverlof en kort- en langdurend zorgverlof. Daarnaast leggen cao-partijen ook bovenwettelijke verlofvormen vast in cao's. In 2017 zijn er 28 cao's die bepalingen hebben opgenomen over mantelzorg.

Directie Maatschappelijke  
Ondersteuning

Kenmerk  
1649255-201942-DMO

### **Adviesvragen aan de SER**

Op allerlei manieren en door diverse partijen wordt bijgedragen aan het faciliteren van werkenden om hun meervoudige verantwoordelijkheden op een goede wijze te vervullen. De adviesaanvraag richt zich op de vraag of de faciliteiten die de combinatie van werk en mantelzorg ondersteunen optimaal worden benut en de vraag wat er in de toekomst van ons wordt verwacht en hoe wij daar ons op moeten voorbereiden.

Ik leg u deze adviesvraag (mede) voor naar aanleiding van het verzoek van de Tweede Kamerleden Slootweg (CDA) en Ellemeet (Groen Links) om onderzoek te laten doen naar hoe in meer cao's arbeidsvoorwaardelijke voorzieningen kunnen worden getroffen om werk en mantelzorg beter te kunnen combineren. De adviesvraag mag zich breed richten op bestaande en nieuwe oplossingen (bijvoorbeeld van de stimulering van flexibele arbeidstijden tot het oprichten van een mantelzorgfonds waarmee werknemers uren kunnen doneren om de collega's met mantelzorgtaken te ondersteunen zodat zij soms betaald verlof kunnen opnemen om te zorgen). Ook is er verzocht om na te gaan welke vormen van mantelzorgondersteuning er zijn in (een aantal) andere Europese landen, waar Nederland van kan leren.

Mede namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vraag ik u daarom een verkenning uit te voeren naar het combineren van werk en mantelzorg, nu en in de toekomst. Welke uitdagingen doen zich voor en wat zijn mogelijke oplossingen voor een betere ondersteuning en facilitering? Daarbij vraag ik u in het advies in te gaan op de volgende aspecten:

<sup>4</sup> 'Werk en mantelzorg - Kwaliteit van leven en het gebruik van ondersteuning op het werk', publicatie van het Sociaal Cultureel Planbureau, 2019

<sup>5</sup> In de startblokken staan: detailhandel, VGN, WGV Zorg en Welzijn, FME (ondernemersorganisatie voor de technologische industrie).



- Hoe beoordeelt de Raad het toenemende aantal mantelzorgers dat werk en mantelzorg combineert? Hierbij kan gebruik worden gemaakt van bestaand onderzoek zoals 'Werk en mantelzorg' en 'Toekomstverkenning mantelzorg' van het Sociaal Cultureel Planbureau en het lopende SCP-onderzoek naar het combineren van werken, leren en zorgen? Wat zijn hiervan de sociaal economische consequenties?
- Welke behoefte is er bij werknemers die werk en mantelzorg combineren aan inzet van andere vormen van arbeidsduur, arbeidstijden en/of arbeidsplaats om de combinatie van werk en mantelzorg beter mogelijk te verbeteren?
- Wat staat er nu al geregeld in (bijvoorbeeld) cao's om deze combinatie mogelijk te maken? Wat zijn per branche de specifieke uitdagingen om deze combinatie mogelijk te maken? Wat zijn internationaal goede voorbeelden van de manier waarop de combinatie van werk en mantelzorg worden ondersteund?
- Welke mogelijke oplossingsrichtingen ziet de raad voor het verbeteren van de combinatie van werk en mantelzorg? Zijn er bijvoorbeeld meer mogelijkheden voor flexibele arbeidstijden, flexibel werken en andere arbeidspatronen? Is het wenselijk om de bekendheid van de bestaande mogelijkheden te vergroten en zo ja hoe?
- Hoe kunnen we de bekendheid van mogelijkheden om flexibel te werken vergroten en stimuleren dat deze daadwerkelijk benut worden door werknemers voor wie dat behulpzaam kan zijn bij het combineren van werk en mantelzorg? Hoe kan worden gestimuleerd dat in twee keer zoveel cao's er werkafspraken worden gemaakt over de ondersteuning van mantelzorgers en de inzet van de wettelijke mogelijkheden?
- Hoe kan het begrip voor de combinatie van werk en mantelzorg en de bespreekbaarheid op de werkvloer verder worden vergroot?

Directie Maatschappelijke  
Ondersteuning

Kenmerk  
1649255-201942-DMO

### **Ondernomen initiatieven**

Daarbij wil ik u vragen ook te kijken naar de reeds lopende initiatieven en onderzoeken op het gebied van werk en mantelzorg. Wij vragen u ook gedurende het proces van de adviesaanvraag de projecten en onderzoeken die dan worden afgerond mee te nemen. De volgende initiatieven en onderzoeken zijn van belang:

- SCP rapporten 'Voor elkaar' van 12 december 2017 en 'Werk en mantelzorg' van 13 februari 2019 over de inzet voor mantelzorg en vrijwilligerswerk door Nederlanders. Ook wordt hierin beschreven welke ervaren belasting er is, welke vormen van ondersteuning zij ontvangen bij de mantelzorg en het vrijwilligerswerk. Eind 2020 worden de eerste resultaten van een nieuwe ronde van dit onderzoek gepresenteerd. Ik vraag u hierbij aandacht te besteden aan het lopende onderzoek naar het combineren van werken, leren en zorgen van het SCP dat wordt verwacht medio 2020.
- Onderzoek SZW Arbeid en zorg - een onderzoek naar cao-bepalingen gerelateerd aan de Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstij-



den en de Wet flexibel werken. Hierbij kunt u kennis nemen van de versie van het onderzoek uit 2018 als ook de nieuw verwachte versie eind september 2020. Op basis van dit onderzoek naar de 97 grootste cao's blijkt dat er in 2017 28 cao's zijn die bepalingen hebben opgenomen over mantelzorg.

- SER-advies 2016: 'Een werkende combinatie'. Een advies over hoe mensen tijdens verschillende levensfasen hun tijd besteden en op welke wijze zij verschillende rollen en activiteiten (werken, leren en zorgen) combineren.
- De Stichting van de Arbeid is bezig met een verkenning naar de ondersteuning van werknemers en werkgevers bij de combinatie van werk en mantelzorg. Het verzoek is om in afstemming met de Stichting hierbij aan te sluiten.
- Het promotieonderzoek 'Werk en mantelzorg' dat wordt uitgevoerd door een onderzoeker in opdracht van het RIVM. Naar verwachting wordt de eerste opbrengst van het behoefteonderzoek onder mensen die werk en mantelzorg combineren gepubliceerd in oktober 2020.
- De publicatie van het SCP 'Vrouwen, mannen en mantelzorg'. Om ook de aspecten van de verdeling van mantelzorgtaken en betaald werk tussen mannen en vrouwen te onderzoeken.
- Ik verzoek u de uitkomsten van het onderzoek 'cao inspirator 2015' van de stichting Werk & Mantelzorg mee te nemen ter voorbereiding op het advies.
- Ik verzoek u ook de bevindingen uit mijn eerdere Verkenningsaanvraag aan de SER naar de betaalbaarheid van de zorg te betrekken bij de adviesvoorbereiding. In deze verkenning wordt tevens gekeken naar de ontwikkeling van het aantal potentiële mantelzorgers in relatie tot de ontwikkeling van de zorg- en ondersteuningsbehoefte.
- Het WRR-rapport 'het betere werk'. Dit rapport bevat informatie over de internationale vergelijking van vormen van verlof en ook de combinatie van werk en mantelzorg.

Directie Maatschappelijke  
Ondersteuning

**Kenmerk**  
1649255-201942-DMO

#### *Planning*

Ik zou graag begin 2021 in gesprek treden over uw eerste bevindingen. Uw uiteindelijk advies ontvang ik graag in het vroege voorjaar van 2021.

Mede namens, de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Hoogachtend,

de minister van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport,

*Hugo de Jonge*