

Mantelzorg op de werkvloer

De stille crisis in zorgland



ROSALIE VAN JAARSVELD ACHTERGRONDARTIKEL

5 december 2025 om 10:06

De druk op de zorgsector neemt snel toe, terwijl steeds meer mensen mantelzorg combineren met een betaalde baan. Wat jarenlang een onzichtbare verantwoordelijkheid was, wordt nu een urgente uitdaging op de werkvloer. Hoe kunnen organisaties hun medewerkers ondersteunen in deze dubbele rol?

De zorgsector staat onder toenemende druk. Zorgorganisaties hebben de afgelopen jaren alles op alles gezet om medewerkers te behouden en nieuwe aan te trekken, maar de harde realiteit blijft: met steeds minder zorgprofessionals moet er steeds meer zorg worden verleend. De vergrijzing neemt toe, ouderen blijven langer thuis wonen, en het aantal zorgverleners houdt geen gelijke tred met deze ontwikkeling.

Het gevolg? De zorg wordt onbetaalbaar. En als vanzelfsprekend verschuift een deel van deze verantwoordelijkheid naar familieleden, vrienden en naasten – de mantelzorgers. Hun rol is cruciaal maar vaak onzichtbaar. Ze zorgen voor hun naasten, bieden dagelijkse hulp en nemen soms zelfs zware zorgtaken op zich, terwijl ze dit vaak combineren met een betaalde baan.

Onderzoek wijst uit dat in Nederland maar liefst één op de vier mensen met een betaalde baan werk combineert met mantelzorgtaken. Momenteel zijn er ongeveer 2 miljoen werkende mantelzorgers, en dit aantal blijft groeien. De dubbele belasting van werk en mantelzorg leidt tot risico's voor zowel fysieke als mentale gezondheid, wat niet alleen de mantelzorger zelf, maar ook hun arbeidsparticipatie en productiviteit beïnvloedt.

De verborgen uitdaging

Praktijkvoorbeeld 1:

Marieke (43) werkt als HR-adviseur bij een middelgroot bedrijf. Haar moeder heeft Parkinson en woont nog zelfstandig, maar heeft dagelijks hulp nodig. "Ik ging voor mijn gevoel nooit meer 'gewoon' naar huis na werk", vertelt Marieke. "Mijn hoofd zat constant bij de vraag: heeft mijn moeder alles wat ze nodig heeft? Op kantoor was ik soms te afgeleid om effectief te werken, en tijdens zorgmomenten voelde ik me schuldig omdat ik niet op kantoor was."

Met minder professionele zorgverleners en steeds meer zorgbehoevenden groeit de rol van mantelzorgers onvermijdelijk. Waar zorginstellingen niet kunnen voldoen aan de vraag, vullen mantelzorgers de gaten op. Dit betekent dat steeds meer werknemers in de knel komen:

- Aan de ene kant hebben ze een betaalde baan met bijbehorende verwachtingen

- Aan de andere kant dragen ze de onbetaalbare verantwoordelijkheid als mantelzorger

Deze dubbelrol zorgt voor spanning, met potentieel negatieve gevolgen voor zowel de mantelzorger als de werkgever. Zonder mantelzorgers zou ons zorgsysteem instorten, maar hun inzet verdient structurele steun, zowel thuis als op het werk.

Praktijkvoorbeeld 2:

Tom (52), teamleider bij een financiële instelling, merkte dat een van zijn medewerkers, Fatima, regelmatig last-minute verlofaanvragen indiende. In plaats van haar hierop aan te spreken, plande hij een gesprek waarin hij vroeg: "Ik zie dat er veel op je afkomt momenteel. Hoe kunnen we samen kijken naar een werkritme dat beter past bij jouw situatie?" Dit opende de deur voor Fatima om te delen dat ze voor haar dementerende vader zorgde. Samen kwamen ze tot een aangepast werkschema dat zowel aan de behoeften van het team als aan Fatima's zorgtaken tegemoetkwam.

Praktijkvoorbeeld 3:

Bij een softwarebedrijf werd een 'zorgpool' in het leven geroepen nadat een van de senior ontwikkelaars regelmatig onverwacht afwezig was om voor zijn vrouw met MS te zorgen. Collega's creëerden een systeem waarbij vier teamleden zich hadden aangemeld als 'back-up' voor zijn specifieke projecten. Toen later een andere collega mantelzorger werd voor haar moeder, werd hetzelfde systeem voor haar opgezet. "Het mooie is dat dit systeem niet alleen de mantelzorgers helpt", vertelt ze, "maar ons hele team efficiënter maakt door kennisdeling en wederzijdse back-up."

Door als collega's samen te werken en een ondersteunend netwerk te vormen, kan de werkomgeving een veilige haven worden waar mantelzorgers de ruimte krijgen om beide rollen te vervullen zonder overbelast te raken.

Een ruimhartig beleid: noodzaak, geen luxe

Bewustwording onder werkgevers en werknemers is cruciaal. Als organisatie kun je niet langer wegkijken van het feit dat steeds meer medewerkers mantelzorgtaken vervullen. Door een ruimhartig en flexibel mantelzorgbeleid te hanteren, kan steun geboden worden voor deze dubbele taak.

Voorbeelden van effectief beleid uit de praktijk:

1. Bij een bank: Participatieve Aanpak

Een grote bank implementeerde een participatieve aanpak waarbij mantelzorgers samen met hun leidinggevenden en HR oplossingen kunnen bedenken voor hun specifieke situatie. Dit resulteerde in een significant hogere tevredenheid onder mantelzorgende medewerkers en meer begrip van leidinggevenden. Uit onderzoek blijkt dat deze aanpak leidde tot een aanzienlijke toename in ervaren ondersteuning van leidinggevenden, waaronder de mogelijkheid om mantelzorg bespreekbaar te maken op het werk.

2. Bij een gemeente: Mantelzorg-vriendelijk personeelsbeleid

De gemeente heeft een specifiek beleid ontwikkeld waarbij werknemers die mantelzorgtaken vervullen tot tien dagen per jaar betaald mantelzorgverlof kunnen opnemen, bovenop de wettelijke regelingen. Daarnaast biedt de gemeente workshops aan voor zowel mantelzorgers als leidinggevenden, gericht op het herkennen van overbelasting en het faciliteren van een gezonde werk-zorgbalans.

3. Bij een verzekeraar: Mantelzorgcoaches

De verzekeraar stelde speciale mantelzorgcoaches beschikbaar, die medewerkers kunnen helpen bij het organiseren van zorg, het navigeren van regelgeving, en het vinden van de juiste balans. Deze coaches functioneren als vertrouwenspersoon en kennen de specifieke bedrijfsregelingen, waardoor ze gericht kunnen adviseren.

4. Een MKB-bedrijf: Gedeelde functies

Dit middelgrote IT-bedrijf introduceerde een systeem waarbij functies gedeeld kunnen worden tussen twee medewerkers, wat vooral voor mantelzorgers uitkomst biedt. "We merkten dat we hierdoor niet alleen mantelzorgers beter konden accommoderen," aldus de directeur, "maar dat we ook talent konden behouden dat anders misschien was uitgevallen."

Concrete maatregelen die elke organisatie kan overwegen:

- **Flexibele werktijden** – De mogelijkheid om werktijden aan te passen aan zorgtaken
- **Thuiswerkmogelijkheden** – Werk en zorg gemakkelijker combineren door thuis te werken
- **Specifieke verlofregelingen** – Aanvullend op wettelijke regelingen, zoals calamiteitenverlof of kortdurend zorgverlof
- **Training voor leidinggevend** – In het herkennen van en omgaan met mantelzorgers
- **Mantelzorgvriendelijke cultuur** – Waar openheid over zorgtaken wordt aangemoedigd
- **Zorgmakelaars** – Die helpen bij het vinden van passende professionele zorg
- **Buddysystemen** – Waarbij collega's elkaars werk kunnen overnemen in noodsituaties
- **Mantelzorgregister** – Waardoor organisaties zicht hebben op hoeveel medewerkers mantelzorgtaken vervullen
- **Periodieke check-ins** – Regelmatige gesprekken specifiek over de combinatie werk en zorg

Deze maatregelen helpen niet alleen de mantelzorgers, maar voorkomen ook dat medewerkers uitvallen door stress of overbelasting, wat op de lange termijn ook voordelig is voor de organisatie zelf. Uit onderzoek blijkt dat mantelzorgers die goed ondersteund worden door hun werkgever niet alleen minder verzuimen, maar ook een hogere productiviteit en loyaliteit tonen.

Conclusie: van onzichtbaar naar erkend

Door oog te hebben voor de unieke behoeften van mantelzorgers, draag je als collega of als werkgever bij aan hun welzijn en help je voorkomen dat ze overbelast raken. Een kleine aanpassing in communicatie of beleid kan al een groot verschil maken.

De zorg wordt onbetaalbaar, waardoor het des te belangrijker is dat organisaties aandacht besteden aan mantelzorgers – de onmisbare en onbetaalbare schakels in onze samenleving. Effectieve ondersteuning voor werkende mantelzorgers vraagt om een geïntegreerde aanpak, waarin nauw wordt samengewerkt tussen verschillende sectoren zoals werk, gezondheidszorg en het familiedomein.

Met ongeveer 2 miljoen werkende mantelzorgers in Nederland kan een organisatie die mantelzorgvriendelijk beleid implementeert niet alleen bijdragen aan een duurzame inzetbaarheid van deze waardevolle medewerkers, maar ook aan een samenleving waarin de balans tussen werk en zorg voor iedereen haalbaar blijft.

Rosalie van Jaarsveld en Maayke Somers

Source URL: <https://www.werkenveiligheid.nl/preventie/duurzame-inzetbaarheid/mantelzorg-op-de-werkvloer>