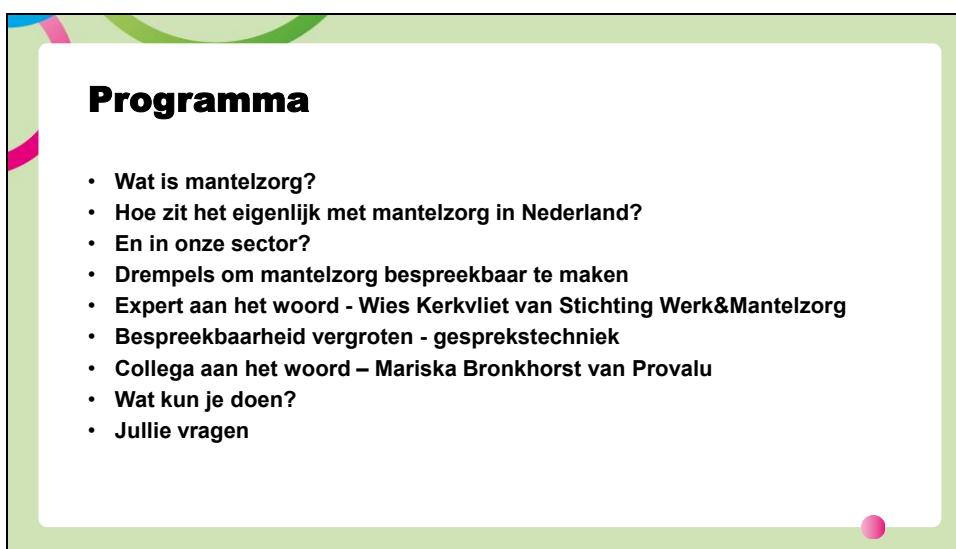




Video [SBCM - Jouw kennispartner](#)



Video [Wat is mantelzorg - voor leidinggevendenden](#)

Wat is mantelzorg?



- langdurig en onbetaalde zorg
- voor een naaste
- die chronisch ziek, gehandicapt of hulpbehoevend is
- geen keuze / geen vrijwilligerswerk
- kan iedereen overkomen
- begint vaak met iets kleins en wordt steeds meer

Mantelzorgers ...



- willen graag werken, dat geeft afleiding en energie. En vaak is er een financiële noodzaak
- zien zichzelf vaak niet als mantelzorger
- wachten vaak met het bespreekbaar maken tot het niet meer gaat
- zetten vakantiedagen in om te zorgen en 'bezuinigen' op zaken die energie opleveren, zoals hobby's of afspraken met vrienden

MANTELZORG IN NEDERLAND FEITEN & CIJFERS

Live poll 1 – Vraag

Hoeveel werknemers zijn naast hun werk ook mantelzorger in hun privésituatie?

**Ga op je mobiel naar menti.com
Log in met code **77402260****

Dé mantelzorger bestaat niet

Geslacht

64% vrouw
35% man
1% anders



Leeftijd

16% jonger dan 36 jaar
20% 36-45 jaar
33% 46-55 jaar
31% ouder dan 55 jaar



Werkuren per week

12% minder dan 17 uur
16% 17-24 uur
27% 25-35 uur
44% meer dan 35 uur



Mantelzorguren per week

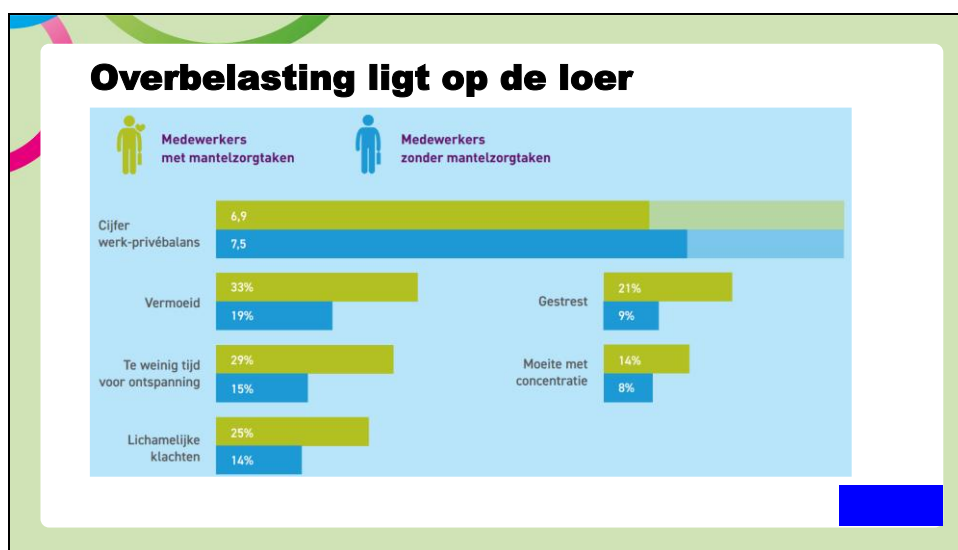
29% minder dan 5 uur
31% 5-8 uur
32% 9-20 uur
8% meer dan 20 uur



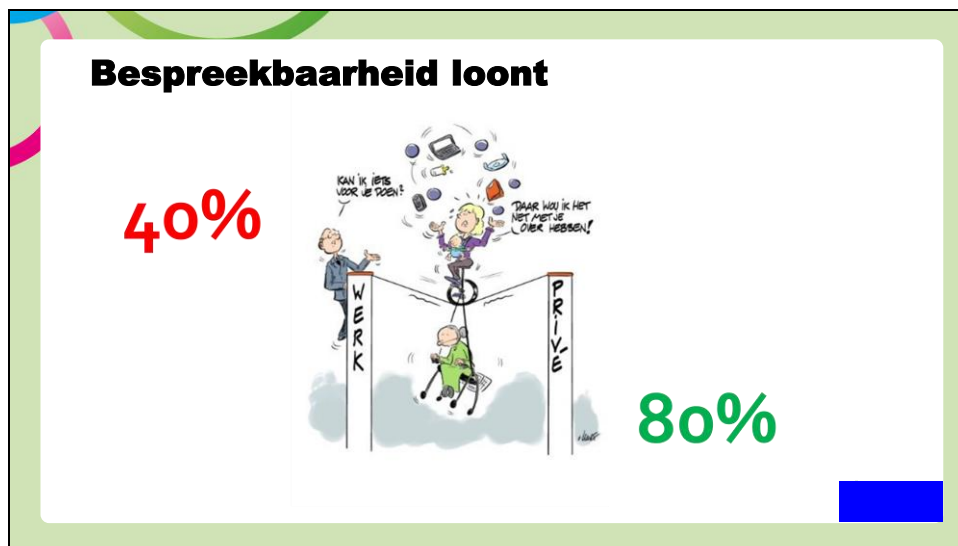
Uit onderzoek van Stichting Werk&Mantelzorg blijkt bijvoorbeeld dat dé mantelzorger niet bestaat. Het overgrote deel is vrouw. Ongeveer een derde zijn mannen. 31% is ouder dan 55 jaar, maar 16% is jonger dan 36 jaar. 71% van de mantelzorgers werkt meer dan 24 uur per week en 44% werkt zelfs full time. Voor 29% kost de zorg een paar uur per week, maar 40% zorgt 9 uur of meer per week en 8% zelfs meer dan 20 uur per week.



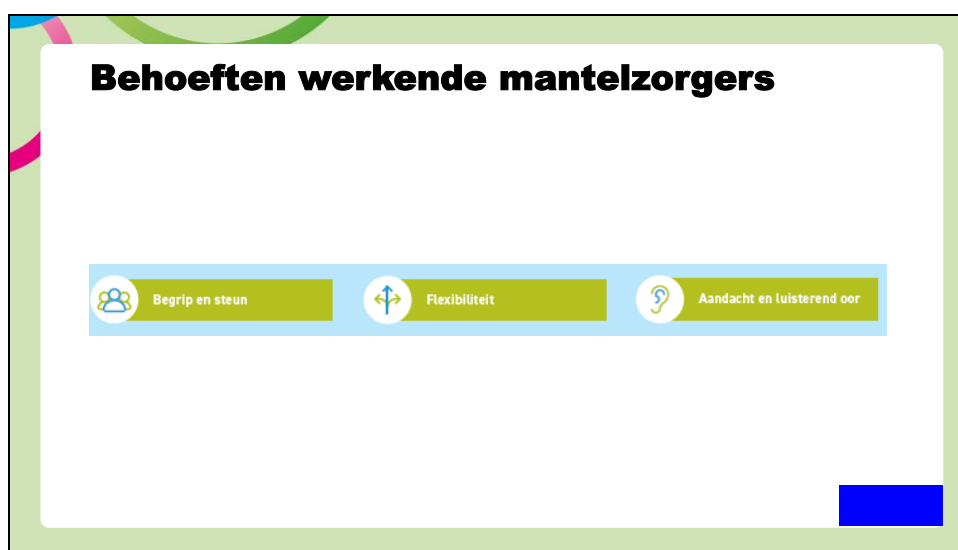
Gelukkig geeft ruim 80% van de werkende mantelzorgers aan dat de combinatie werk en mantelzorg voldoende tot goed te doen is. Maar 14% heeft het lastig... Tenslotte nog iets over de duur van de mantelzorg. In ongeveer een kwart van de gevallen duurt de mantelzorg korter dan 1 jaar. Een derde zorgt gemiddeld 1 tot 5 jaar voor een naast en voor 42% duurt de zorg langer dan 5 jaar. Preventie is dus van groot belang.



Want overbelasting ligt op de loer. In het groen zie je hier de cijfers van werknemers met mantelzorgtaken en in het blauw van medewerkers die geen mantelzorger zijn. Mantelzorgers geven een lager cijfer voor hun werk-privé balans. Ze zijn vermoeider en ervaren meer stress dan niet zorgende werknemers, ze hebben minder tijd voor ontspanning, hebben vaker moeite met hun concentratie en lopen een grotere kans op het ontwikkelen van lichamelijke klachten. Van alle mantelzorgers meldt 18% zich **2 weken of langer** per jaar ziek. Bij niet-mantelzorgers is dit 10%.



Om problemen te voorkomen, is het erg belangrijk om mantelzorg bespreekbaar te maken. Het loont. Want **40%** van de werkende mantelzorgers bespreekt hun situatie NIET met hun leidinggevende en 46% niet met hun collega's. En dat is jammer. Want wanneer mantelzorgers het WEL bespreken met hun leidinggevende, komt maar liefst **80%** samen tot een goede oplossing!



Mantelzorgers willen vaak het liefst blijven werken. Verlof is alleen een tijdelijke oplossing bij acute problemen. Mantelzorgers hebben vooral behoefte aan begrip en steun, een bepaalde mate van flexibiliteit, bijvoorbeeld in werkuren, en aandacht en een luisterend oor.

Steeds meer Nederlanders combineren werk en mantelzorg

f.l.
Combi werk en zorgtaken leidt steeds vaker tot stress
Nu steeds meer werklozen tussen mantelzorgers worden, moet er steeds ingepakt worden om ervoor te zorgen dat de zorg niet overloopt. Het is niet alleen de zorgverleners die de druk voelen, maar ook de mantelzorgers. Het is niet alleen de zorgverleners die de druk voelen, maar ook de mantelzorgers. Het is niet alleen de zorgverleners die de druk voelen, maar ook de mantelzorgers.

plusonline
Mantelzorg voor partner leidt tot stress en problemen op werk

HR PRAKTIJK Premium
Mantelzorg als essentieel onderdeel van je employer brand

FNV
Te veel mantelzorgers overbelast

Combinatie werk en mantelzorg ook lastig voor zzp'er

PERSONEELSTERKORT IN DE ZORGSECTOR NEEMT DE KOMENDE JAREN HARD TOE

Steeds meer werkgevers beseffen dat mantelzorg onontkoombaar is

Hoe ziet de toekomst er uit? We weten dat er steeds meer werkende mantelzorgers bij komen. Het is steeds vaker in het nieuws en je hoort er steeds meer over. En dat is niet voor niets.

In 2050 hebben tweemaal zoveel mensen mantelzorg nodig ...

en is het aantal mensen dat mantelzorg kan geven fors afgenomen.

Demografische ontwikkelingen helpen niet mee. In 2050 hebben tweemaal zoveel mensen mantelzorg nodig... En tegen die tijd is het aantal mensen dat mantelzorg kan geven fors afgenomen. Een dubbele squeeze dus...

Live poll 1 - Antwoord

Hoeveel werknemers zijn naast hun werk ook mantelzorger in hun privésituatie?

1 op de vier werknemers is mantelzorger



MANTELZORG IN SW SECTOR

Oké, maar hoe zit het dan in onze sector? Om hier achter te komen, hebben we een eerste verkenning gedaan. We hebben hierover 19 medewerkers en 29 werknemers bevraagd. Ook een aantal van jullie heeft ook onze vragenlijst ingevuld. Het is zo natuurlijk nog geen representatief onderzoek, maar we kunnen wel onze eerste bevindingen met jullie delen. Dus dank voor jullie medewerking!

Live poll 2 - Vraag

Wat is de belangrijkste uitdaging voor het combineren van werk en mantelzorg in onze sector?

Ga op je mobiel naar **menti.com**
Log in met code **77402260**



Wat hebben we gevonden?

- Ook binnen de SW werken mantelzorgers
- Combinatie werk en mantelzorg gaat meestal goed, soms is het een uitdaging
- Bespreekbaarheid op de werkvloer is erg laag
 1. *Op mijn werk praten we niet over zulke dingen*
 2. *Ik praat liever niet over privé zaken*
 3. *Tot nu toe was het nog niet nodig*
 4. *Leidinggevende wil er niet over praten (n=1)*



Grootste behoeften zijn

1. Aandacht of een luisterend oor krijgen
2. Begrip (van leidinggevende en collega's)
3. Deeltijd werken / tijdelijk minder uur werken
4. Er over kunnen praten (bespreekbaar maken)
5. Flexibiliteit
6. Persoonlijke hulp, advies of coaching (bv. grenzen aangeven, wat wil ik?)
7. Voorlichting



Ervaring medewerkers

1. 56% is niet op de hoogte van ondersteuningsmogelijkheden
2. 66% heeft maatwerkoplossingen geboden, bv.
 - tijd en flexibiliteit
 - aanpassen rooster
 - werktijden
 - verlof
 - taakverlichting
 - luisterend oor
 - oogje dichtknijpen
 - taken overnemen
3. Veiligheid / warm contact belangrijk
4. Misschien praatgroep met gelijkgestemden?



Live poll 2 – Uitslag? - MENTIMETER

Wat is de belangrijkste uitdaging voor het combineren van werk en mantelzorg in onze sector?

Wat is de belangrijkste uitdaging voor het combineren van werk en mantelzorg in onze sector?

- A) Privézaken worden niet besproken op de werkvloer
- B) Mantelzorgers zien zichzelf niet als mantelzorger
- C) Er zijn weinig mogelijkheden voor flexibel werken
- D) Er is te weinig tijd om het gesprek te voeren

DREMPELS BIJ MANTELZORG STELLINGENSPEL

Stelling 1

**“Mantelzorg is niet de verantwoordelijkheid
van de werkgever”**

**Ga op je mobiel naar menti.com
Log in met code **77402260****

Je kunt deze stelling op 2 manieren bekijken. Mantelzorg ontstaat natuurlijk in de privé sfeer. Maar de werkgever heeft wel een rol in het creëren ruimte om mantelzorg te bespreken. Wanneer je mantelzorg bespreekbaar maakt, kun je als werkgever eerder meedenken. Dus als werkgever ben je niet verantwoordelijk voor mantelzorg zelf, maar wél voor het creëren van werkklimaat waarin werknemers dit kunnen bespreken. Je hebt geen zorgtaak, maar mantelzorg is een *werkomstandigheid* die invloed heeft op DI. En dáár hebben werkgevers wel degelijk een verantwoordelijkheid.

Stelling 2

**“Werk is werk, privé is privé. Dat kan beter
gescheiden blijven”**

**Ga op je mobiel naar menti.com
Log in met code **77402260****

Het is begrijpelijk dat er soms zo naar wordt gekeken. En sommige werknemers willen hun privé situatie ook niet zomaar delen. Maar in de praktijk lopen werk en privé vaak wel door elkaar. Mantelzorg is niet iets waar je voor kiest, je kunt het niet uitzetten wanneer je door de deur van je werk stapt. En ook als je het niet bespreekt, komen de gevolgen toch op het werk. Bespreekbaarheid betekent niet dat alles gedeeld moet worden. Het strikt scheiden van werk en privé werkt in de praktijk niet. Denk functioneel; dat wat belangrijk is voor het werk.

Stelling 3

**“Het bespreekbaar maken van mantelzorg is
de verantwoordelijkheid van de
werknemer die mantelzorger is”**

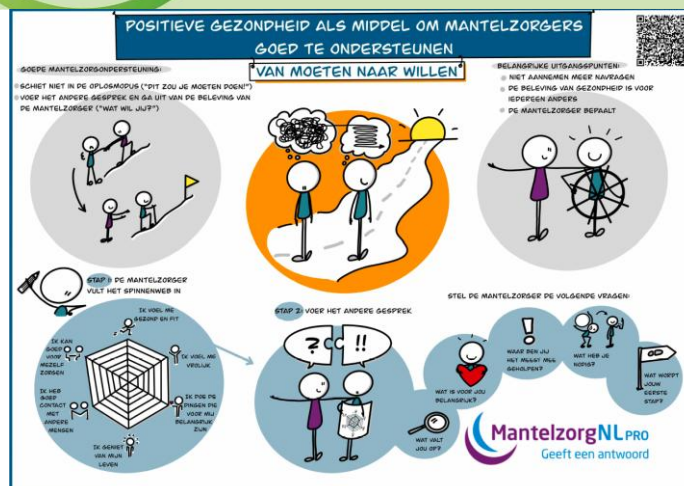
**Ga op je mobiel naar menti.com
Log in met code **77402260****

Dit lijkt logisch: de werknemer wéét immers wat speelt, dus die zou het moeten aangeven. Maar mantelzorgers herkennen zichzelf vaak helemaal niet als mantelzorger. Ze zien het als ‘gewoon helpen’. Ze komen er vaak pas laat achter dat het mantelzorg heet, vaak als de druk al hoog is. Schaamte, trots of loyaliteit maken praten soms lastig. Als de drempel te hoog is, ontstaat stilte. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid: de werknemer beslist wat hij of zij wil delen, maar de professional mag het gesprek openzetten. Zeker als je signalen ziet.

Voor werkgever en begeleider:

- Sociaal verantwoordelijk en aantrekkelijk werkgeverschap
 - Vitalere medewerkers, minder gezondheidsklachten en lager verzuim
 - Gemotiveerde, betrokken en productieve medewerkers
- 





SBCM heeft een leuke gesprekskaart ontwikkeld om te helpen in gesprek te gaan.



En SBCM heeft ook een flyer waarin staat wat je als organisatie kunt doen.

Video [Pop-up campagne 'Mantelzorg is hier - Praat erover!'](#)



BESPREEKBAARHEID VERGROTEN GESPREKSTECHNIEK

3-Stappen model - Zien, Zeggen, Zakelijk maken

Stap 1: Zien (signaleren zonder te duiden)

Je hoeft niet meteen te weten *wat* er speelt, alleen **zien dát er iets speelt**.

Voorbeelden van “zie-signalen”:

- vermoeidheid
- vaker vrij nemen
- spanning
- eerder weg moeten
- afnemende concentratie

3-Stappen model - Zien, Zeggen, Zakelijk maken

Stap 2: Zeggen

Gebruik **normaliserende openers** zoals:

“Ik heb het idee dat er veel op je afkomt. Hoe gaat het thuis met je?”

Of heel concreet: “Zorg jij thuis wel eens voor iemand?”

Deze manier van zeggen:

- maakt mantelzorg *gewoon*
- verlaagt ongemakkelijkheid
- opent zonder te forceren

3-Stappen model - Zien, Zeggen, Zakelijk maken

Stap 3: Zakelijk maken (koppelen aan werk)

Het hoeft niet meteen persoonlijk te worden, je mag het ook functioneel houden.

Voorbeelden:

- “Het is belangrijk dat jij goed kunt werken en dat wij jou daarbij kunnen helpen. Wat speelt er thuis dat invloed heeft op je werkdag?”
- “Als er iets thuis druk geeft, kunnen we kijken hoe we het werk daarop kunnen aanpassen. Je hoeft niet alles te vertellen, alleen wat belangrijk is voor hier.”

Dit maakt het veilig én concreet.

3-Stappen model - Zien, Zeggen, Zakelijk maken

Gebruik *kleine stukjes* in plaats van “het grote mantelzorggesprek”

Je hoeft niet direct een groot gesprek te voeren. Denk in microvragen van max. 20 seconden.

Voorbeelden van microvragen:

- “Wat speelt er thuis dat nu het meest aandacht vraagt?”
- “Heeft dit invloed op je werk?”
- “Wat zou jou kunnen helpen?”

Klein = laagdrempelig.

3-Stappen model - Zien, Zeggen, Zakelijk maken

De 80/20-regel voor veilige gesprekken

Een super werkbaar principe:

20% vragen

80% ruimte, luisteren, samenvatten

Je hoeft niet meteen te *gaan oplossen*.

Zinnen die helpen in de 80%:

- “Vertel maar rustig.”
- “Ik luister.”
- “Dat lijkt me best pittig.”

3-Stappen model - Zien, Zeggen, Zakelijk maken

Drie *ontspanners* die de spanning verlagen

1. Normaliseren

“Dit komt vaak voor. Je bent niet de enige die thuis veel moet regelen.”

2. Kaderen

“Je hoeft niet alles te delen - alleen wat belangrijk is voor je werk.”

3. Tijd afronden

“We houden het klein. We kijken gewoon wat nu helpend is.”

3-Stappen model - Zien, Zeggen, Zakelijk maken

Opdracht:

Schrijf 1 zin op die werknemers bij jou laten vallen waar mogelijk mantelzorg achter zit.

Wat zou dan je vervolgvraag zijn? Deel dit in de chat.

Schrijf 1 zin op waarmee jij morgen het onderwerp mantelzorg veilig zou kunnen aansnijden.

Lees hem terug en maak hem 10% zachter en 10% korter. Deel in de chat.

INTERVIEW MARISKA BRONKHORST

WAT KUN JE DOEN?

Wat kun je doen?

Mantelzorg binnen jouw organisatie verder verkennen:

- IOP gesprek
- MTO
- Vragenlijst
- Trainingen



Wat kun je doen?

Mantelzorg binnen jouw organisatie aandacht geven:

- Nieuwsbrief
- Schermen
- Themadag



Wat kun je doen?

Wie kan helpen?

- SBCM
- Stichting Werk&Mantelzorg
- Gemeente
- Zorgverzekeraar
- OR



Wat kun je doen?

Wie kan helpen?

- SBCM
- Stichting Werk&Mantelzorg
- Gemeente
- Zorgverzekeraar
- OR



Binnen je **gemeente** kun je kijken wie er verantwoordelijk is voor beleid en ondersteuning van mantelzorgers. Meestal kun je hiermee in contact komen via een loket WMO of Sociaal Domein. Je kunt ook verbinding zoeken met een lokaal steunpunt mantelzorg of een gespecialiseerde welzijnsorganisatie, waarmee de gemeente vaak samenwerkt. Of neem contact op met de werkgeversadviseur van je gemeente. Veel gemeenten hebben iemand die specifiek aanspreekpunt voor werkgevers is.

Als je zou willen samenwerken met een **zorgverzekeraar**, kun je het beste beginnen bij de afdeling voor de zakelijke markt. Of verbind met een team gezond leven. Steeds meer zorgverzekeraars hebben specifieke teams voor mantelzorgondersteuning binnen het bredere thema gezondheidsbevordering. Vraag naar bestaande mantelzorg- of vitaliteitsprogramma's. Veel zorgverzekeraars hebben al kant-en-klare diensten die misschien wel prima kunnen aansluiten. Als SW-organisatie kun je hier soms kosteloos of met korting gebruik van maken via collectieve contracten.



QR code Evaluatie



Na dit webinar

Opname en hand-out op de website van SBCM.

Je ontvangt vanzelf een mail met link.

Delen met collega's is fijn!

Bij vragen: neem contact op met SBCM.

Mantelzorg en Werk in Balans: Oog voor werknemers die zorgen

Webinar voor professionals in de SW sector

11 december 2025

