30 169 Mantelzorg

Nr. 80 Brief van de ministers van Langdurige Zorg, Jeugd en Sport en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 9 oktober 2026

Hulp bieden aan een naaste, het zorgen voor een partner, kind, ouder of vriend; mantelzorg is voor veel mensen een hele normale zaak. Iets wat in veel situaties simpelweg bij het leven hoort en vaak ook helemaal niet als mantelzorg wordt herkend. Bijdragen aan de zorg voor een ander biedt mensen zingeving, het is betekenisvol.

Tegelijkertijd kan het bieden van mantelzorg aan een naaste ook ontzettend zwaar zijn. Vanwege de zwaarte van de zorgtaken, die vaak ongemerkt toenemen. Door de verantwoordelijkheden die bij deze zorgtaken horen. Doordat het aanvoelt als pure noodzaak, waarbij je het gevoel hebt er alleen voor te staan. En ook door de combinatiedruk. Mantelzorg wordt immers vaak gecombineerd met werk, onderwijs, sociale en maatschappelijke activiteiten, of met andere zorgtaken.

Ruim 5,5 miljoen Nederlanders zorgen belangeloos en met veel liefde en aandacht voor hun naaste. Dat is een groot goed. Mantelzorgers kennen hun naaste immers als geen ander. Mantelzorgers zijn een essentieel onderdeel van een zorgzame samenleving en onmisbaar voor goede zorg en ondersteuning, nu en in de toekomst.

De houdbaarheid en toegankelijkheid van de zorg staan echter onder druk. Er zijn simpelweg niet genoeg zorgprofessionals om in alle zorg en ondersteuning te voorzien waar om wordt gevraagd. Dit kan ook niet worden opgevangen met alleen mantelzorg. Het is een opgave die vraagt om een brede aanpak, zoals uitgewerkt is in de beleidsbrief VWS.[1] Een aanpak gericht op de beweging van zorg naar gezondheid, op passende zorg en ondersteuning, en op een solidair zorgstelsel. Dit vraagt ook om zorgzame wijken en gemeenschappen, waarin we omzien naar elkaar, elkaar helpen en liefdevolle zorg bieden.

Het betekent ook dat het belang van mantelzorg alleen maar groter wordt. De bereidheid om voor elkaar te zorgen, moeten we koesteren. Door de combinatie van mantelzorg met werk, onderwijs en andere maatschappelijke activiteiten te faciliteren. En door mantelzorgers te ondersteunen, als zij overbelast zijn, maar juist ook om te voorkomen dat zij overbelast raken. Dit is een gezamenlijke opgave. Voor het Rijk, maar ook voor gemeenten, werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen, zorg- en welzijnsorganisaties, belangenverenigingen en vrijwilligers en buurtgenoten in gemeenschappen om de mantelzorger heen.

Mantelzorgagenda 2027-2030
De afgelopen jaren zijn er, mede vanuit de Mantelzorgagenda 2023-2026, betekenisvolle stappen gezet in de ondersteuning en erkenning van mantelzorgers. Het kabinet is zich ervan bewust dat er richting de toekomst meer nodig is om de positie van mantelzorgers te verstevigen. Met de

[1] Kamerstukken II, 2025–2026, 36800 XVI, nr. 191

Mantelzorgagenda 2027-2030 zet het kabinet een volgende belangrijke stap in deze gezamenlijke opgave. Waarbij het kabinet uitgaat van de gewenste beweging dat we gaan:

- Van balanceren tussen mantelzorg en andere verantwoordelijkheden *naar* het duurzaam kunnen combineren van mantelzorg met werk, onderwijs en het dagelijks leven;
- Van reageren op overbelasting *naar* het creëren van een zorgzame samenleving waarin mantelzorg vanzelfsprekend erkend en ondersteund wordt;
- Van mantelzorg als een individuele verantwoordelijkheid *naar* samen zorgen vanuit een gedeelde maatschappelijke verantwoordelijkheid.

De mantelzorgagenda bevat concrete maatregelen in de periode 2027-2030 om de positie van mantelzorgers te versterken, het combineren van mantelzorg met werk en onderwijs beter te faciliteren en om de zorgzame samenleving te bevorderen.

Veel partijen hebben bijgedragen aan de totstandkoming van de Mantelzorgagenda 2027-2030. Met vertegenwoordigers van mantelzorgers, werkgevers- en werknemersorganisaties, organisaties vanuit zorg, welzijn en het onderwijs, kennisinstituten, gemeenten en departementen zijn werksessies georganiseerd en is er constructief overleg gevoerd om richting en invulling te geven aan de mantelzorgagenda.

Moties en toezeggingen
Met deze brief inclusief de Mantelzorgagenda 2027-2030 geeft het kabinet invulling aan de motie Struijs c.s.[2] en eerdere toezeggingen[3] om te komen met een breed plan waarin duidelijk wordt gemaakt op welke wijze mantelzorgers worden ondersteund. Het SER-advies ‘Mantelzorg en werk in een zorgzame samenleving’ vormt daarbij een belangrijke basis voor de Mantelzorgagenda 2027-2030. Ook geeft deze brief invulling aan de toezegging van de Staatssecretaris van Onderwijs en Emancipatie[4] dat u na de zomer van 2026 een reactie ontvangt op het advies over mantelzorgverlof. In de bijlage bij deze brief is de kabinetsreactie op de aanbevelingen vanuit het SER-advies opgenomen.

In de kabinetsreactie op het SER-advies gaat het kabinet ook in op de volgende moties:

- de motie Westerveld Patijn[5] om een passende regeling uit te werken zodat ouders van ernstig zieke kinderen langdurig ziekteverlof kunnen aanvragen met behoud van de arbeidsovereenkomst;
- de motie El Abassi[6] over het uitwerken van fiscale maatregelen ter ondersteuning van werkende mantelzorgers, waaronder het heroverwegen of afschaffen van de kostendelersnorm voor mantelzorgsituaties.
- de motie Diederik van Dijk c.s.[7] over een gelijkwaardig, gevarieerd en dekkend aanbod van respijtzorgvoorzieningen;

---

[2] Kamerstukken II, 2025-2026, 36848, nr. 96
[3] Kamerstukken II, 2025-2026, TZ202606-232, TZ202606-007 & TZ202603-077
[4] Kamerstukken II, 2025-2026, TZ202607- 096
[5] Kamerstukken II, 2024-2025, 34104, nr. 420
[6] Kamerstukken II, 2025-2026, 36800-XVI, nr. 129
[7] Kamerstukken II, 2025-2026, 36800-XVI, nr. 133

Naast het SER-advies zijn, zoals eerder toegezegd, ook de SCP-rapporten ‘Mantelzorg in Beweging’[8] en ‘Op zoek naar verbinding: perspectieven op het combineren van betaald werk en mantelzorg’[9] en: ‘Mantelzorg versterken met het oog op de toekomst’[10] benut als belangrijke bouwstenen voor de mantelzorgagenda.

Vervolg
Met de aanpak zoals beschreven in deze brief en in de Mantelzorgagenda 2027-2030 zet het kabinet samen met maatschappelijke partners een volgende belangrijke stap in het versterken van de positie van mantelzorgers. We zullen met deze partijen de acties nader concretiseren en van planning voorzien en met werkgroep en stuurgroep de acties gaan monitoren en bijsturen. Daarbij wordt ook de kennis van ervaringsdeskundigen betrokken. Wij informeren uw Kamer periodiek over de voortgang van de Mantelzorgagenda 2027-2030.

Het kabinet is de partijen dankbaar voor hun waardevolle inbreng om te komen tot de Mantelzorgagenda 2027-2030. In het bijzonder is het kabinet de SER zeer erkentelijk voor haar analyse en gedegen advies. Het kabinet ziet ernaar uit om in gezamenlijkheid uitvoering te geven aan de in de Mantelzorgagenda 2027-2030 beschreven maatregelen en resultaten te boeken om zo de positie van mantelzorgers in de samenleving verder te verstevigen.

Mede namens de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de staatssecretaris van Onderwijs en Emancipatie.

De minister van Langdurige Zorg, Jeugd en Sport,
W.R.C. Sterk

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J.A. Vijlbrief

---

[8] Mantelzorg in beweging, SCP, www.scp.nl/publicaties-scp/2026/05/mantelzorg-in-beweging.-kerncijfers-en-trends-2014-2024 (2026)
[9] Kamerstukken II, 2026Z18431, 'Op zoek naar verbinding: perspectieven op het combineren van betaald werk en mantelzorg', SCP, www.scp.nl/documenten/2026/06/30/op-zoek-naar-verbinding-perspectieven-op-het-combineren-van-betaald-werk-en-mantelzorg (2026)
[10] Mantelzorg versterken met het oog op de toekomst, SCP, https://www.scp.nl/publicaties-scp/2026/10/mantelzorg-versterken-met-het-oog-op-de-toekomst (2026)

Bijlage: *Kabinetsreactie SER-advies 'Mantelzorg en werk in een zorgzame samenleving'*

De SER heeft op verzoek van het kabinet advies uitgebracht over hoe werk en mantelzorg beter kunnen worden gecombineerd, waarbij het toekomstbestendig maken van de arbeidsmarkt en het voorkomen van overbelasting van mantelzorgers aandacht krijgt.

In deze brief reageert het kabinet op het SER-advies en geeft het kabinet per aanbeveling haar reactie. Hierbij wordt de indeling van het advies gevolgd met hierin twee sporen: (1) ondersteuning van de combinatie werk en mantelzorg en (2) dempen van de stijgende vraag naar mantelzorg.

1. Ondersteuning van de combinatie van werk en mantelzorg

De SER signaleert dat het ondersteunen van mantelzorgers bij de combinatie van werk en mantelzorg vraagt om maatregelen op vier terreinen: erkennen, vereenvoudigen, faciliteren en (ver)delen.

1.1 Erkennen

De SER signaleert dat een toenemend aantal werkenden hun werk combineert met mantelzorgtaken, maar dat het verrichten van mantelzorgtaken naast betaald werk nog lang niet op alle werkvloeren wordt erkend en gefaciliteerd. De SER doet een aantal aanbevelingen om de combinatie van werk en mantelzorg te normaliseren. Op de werkvloer, en breder in de samenleving.

1.1.1 Het gesprek over mantelzorg aan de cao-tafel bevorderen en mantelzorgvriendelijk beleid in cao's en bedrijven promoten

De SER geeft aan dat goede communicatie tussen de werkende mantelzorger en de werkgever kan zorgen voor erkenning en begrip. Het gesprek vormt de opening naar eventuele aanpassingen in het werk die ervoor kunnen zorgen dat mantelzorgers hun zorgtaken kunnen (blijven) combineren met werk. Blijvende inzet van sociale partners om in sectoren de dialoog te voeren en maatwerk te leveren helpt daarbij.

Reactie

Het kabinet vindt het van belang dat werkgevers en werknemers gezamenlijk tot goede afspraken komen om werk en zorgtaken te kunnen combineren. De primaire verantwoordelijkheid voor de inhoud van cao's ligt bij sociale partners. Op dit moment zijn in verschillende cao's al maatregelen opgenomen die bijdragen aan een mantelzorgvriendelijk beleid, zoals afspraken over flexibel werken en ondersteuning voor werknemers met zorgtaken. Het kabinet moedigt sociale partners aan stappen te zetten teneinde het aantal sectoren waarin de dialoog wordt gevoerd en maatwerk wordt geleverd uit te breiden en zal dit in gesprekken met sociale partners ook onder de aandacht blijven brengen. Naast cao's kan dit ook op bedrijfsniveau vormkrijgen, bijvoorbeeld in personeelsbeleid van organisaties, arbeidsvoorwaardenregelingen of in overeenstemming met de ondernemingsraad. Daarnaast zal samen met sociale partners gekeken worden hoe de informatievoorziening rondom mantelzorg en werk naar werkgevers en werknemers verbeterd kan worden. Bijvoorbeeld door een gerichte campagne voor werknemers over wat er allemaal mogelijk is in het combineren van werk en mantelzorg en gerichte ondersteuning en handelingsperspectief voor leidinggevenden op dit gebied.

1.1.2 Mantelzorg(ers) erkennen en op waarde schatten in integraal

overheidsbeleid

De SER stelt dat het erkennen van mantelzorgers in de eerste plaats betekent dat in beleid gedefinieerd is wat mantelzorg is en dat er zicht bestaat op de omvang van het aantal mantelzorgers. En in de tweede plaats dat mantelzorg gezien wordt als een belangrijke maatschappelijke taak die waarde heeft. Een effectieve campagne vanuit de overheid of het maatschappelijk middenveld kan hieraan bijdragen.

Reactie

Het kabinet is het met de SER eens dat het erkennen van mantelzorgers begint met een heldere definitie en het uitdragen van de waarde van mantelzorg. Net zoals eerder in de Mantelzorgagenda 2023-2026 hanteert het kabinet de SCP-definitie van mantelzorg.[11] CBS en SCP verzamelen periodiek data over mantelzorg, wat benut wordt voor beleidsvorming. Met de Mantelzorgagenda 2027-2030 onderschrijft het kabinet de waarde die mantelzorg heeft. Met de in 2025 gelanceerde campagne 'ZIEN dat zij er voor iemand ZIJN' draagt de overheid, samen met maatschappelijke partners, deze boodschap uit. Deze campagne wordt als onderdeel van de Mantelzorgagenda 2027-2030 verder ontwikkeld.

1.1.3 Recht doen aan het domeinoverstijgend karakter van mantelzorg in beleid

De SER stelt dat mantelzorgbeleid over beleidsdomeinen en departementen heen gaat en adviseert een domeinoverstijgende en integrale aanpak, zodat de verantwoordelijkheid voor mantelzorg niet bij één ministerie ligt.

Reactie

Het kabinet is het met de SER eens dat mantelzorg zich niet beperkt tot enkel het beleidsterrein volksgezondheid en zorg, maar dat een domeinoverstijgende aanpak nodig is om mantelzorgers te ondersteunen bij de hulp en zorg die zij aan hun naaste bieden en bij de combinatie van hun mantelzorgtaken met werk, onderwijs en andere maatschappelijke activiteiten. Bij deze brief en de uitvoering van de Mantelzorgagenda 2027-2030 werken de minister van Langdurige Zorg, Jeugd en Sport, de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de staatssecretaris van Onderwijs Cultuur en Wetenschap en de minister van Onderwijs Cultuur en Wetenschap dan ook gezamenlijk aan deze opgave.

1.1.4 Bescherming en ondersteuning van jonge mantelzorgers

De SER geeft in haar advies aan dat jonge mantelzorgers extra bescherming en ondersteuning verdienen. Hoewel mantelzorgen voor jongeren positieve effecten kan hebben, kan jong mantelzorgen ook negatieve effecten hebben voor de gezondheid (op korte en langere termijn), de voortgang op school en in de studie, de loopbaan en voor het opbouwen van een sociaal netwerk. De SER pleit daarom voor:

(1) specifieke aandacht in het Wmo-keukentafelgesprek voor jonge mantelzorgers, om te zorgen dat de jongere de zorg goed kan combineren met het dagelijks leven en zijn of haar ontwikkeling;

(2) samenwerking tussen ministeries, onderwijsinstellingen en

---

[11] "Mantelzorg vatten we op als alle hulp aan een hulpbehoevende die wordt gegeven door iemand uit diens directe omgeving. Het gaat dus om intensieve en minder intensieve, kortdurende en langdurende hulp aan huisgenoten en aan uitwonende familieleden,
buren of vrienden, aan zelfstandig wonenden en aan bewoners van zorginstellingen."

belangenorganisaties op het gebied van ondersteuning voor schoolgaande en studerende mantelzorgers, zodat jonge mantelzorgers herkend, erkend, gezien, gehoord en waar nodig ondersteund worden;
(3) specifieke aandacht en begrip bij werkgevers voor jonge werknemers met mantelzorgtaken.

Reactie
Het kabinet deelt het pleidooi van de SER dat jonge mantelzorgers specifieke aandacht, bescherming en ondersteuning verdienen. Eén van de ambities in de Mantelzorgagenda 2027-2030 is daarom ook specifiek gericht op jonge mantelzorgers en de combinatie van onderwijs en mantelzorg.

(1) Momenteel voert Ecorys een onderzoek uit naar de positie van mantelzorgers bij het keukentafelgesprek. Bij de uitkomsten van dit onderzoek zal de positie van jonge mantelzorgers expliciet worden meegenomen.
(2) Onlangs heeft het ministerie van OCW onderzoek laten uitvoeren hoe onderwijsinstellingen in het hbo en wo maatwerk verlenen aan studenten met een ondersteuningsvraag, waaronder ook mantelzorgers. In de komende periode verkent het kabinet samen met onderwijsinstellingen hoe de (financiële) voorzieningen tussen instellingen voor mbo-, hbo- en wo-studenten met een ondersteuningsbehoefte, beter ingericht kunnen worden om studenten de juiste ondersteuning te bieden. Hierbij wordt ook gekeken naar de ondersteuning van mantelzorgers in het onderwijs. In de tussentijd financiert het ministerie van OCW ECIO en het programma studentenwelzijn (STIJN) voor het ondersteunen en stimuleren van instellingen in het vervolgonderwijs om maatwerk te bieden aan studenten met mantelzorgtaken. Daarnaast heeft ECIO in samenwerking met de Strategische Alliantie Jonge Mantelzorg en MantelzorgNL een model ontwikkeld dat instellingen en mantelzorgers informeert over ondersteuningsmogelijkheden. Het biedt een raamwerk voor samenwerking tussen onderwijsinstellingen en studerende mantelzorgers, als leidraad voor passende ondersteuning.

1.2 Vereenvoudigen

De SER constateert dat een flink deel van mantelzorgen bestaat uit regelzaken in de zorg voor een naaste en dat deze regelzaken, en het vinden van een weg in het zorgstelsel, door mantelzorgers als belastend wordt ervaren. De SER doet daarom een aantal aanbevelingen om het stelsel toegankelijker te maken en op deze wijze mantelzorgers te ontlasten.

1.2.1 Toegankelijke informatie over ondersteuningsaanbod mantelzorg

De SER geeft aan dat het belangrijk is dat er toegankelijke informatie beschikbaar is over het ondersteuningsaanbod voor mantelzorgers, zowel domein- als gemeentegrenzen overstijgend. De Raad signaleert dat deze informatie nu verspreid is over websites van belangenorganisaties van mantelzorgers, gemeentelijke steunpunten en zorgorganisaties, en dat het bundelen van informatie mantelzorgers ontlast.

Reactie
Het kabinet erkent het belang van vindbare en toegankelijke informatie. Zowel digitaal als bij fysieke loketten. Met de website Regelhulp.nl biedt de Rijksoverheid algemene informatie over zorg en ondersteuning, waarmee mantelzorgers op weg geholpen kunnen worden. Dit gaat over het organiseren van (respijt)zorg, maar ook over bijvoorbeeld het combineren van mantelzorg en

werk. Mensen die er niet uitkomen met digitale informatie kunnen contact opnemen met de informatielijn het Juiste Loket. In de Werkagenda VN-verdrag Handicap is de doorontwikkeling van Regelhulp.nl opgenomen als maatregel.[12]

Daarnaast werken uitvoeringsorganisaties, gemeenten en departementen, onder regie van BZK, in het traject overheidsbrede dienstverlening samen aan laagdrempelige en persoonlijke dienstverlening en ondersteuning. In overheidsbrede loketten werken professionals van gemeenten en andere publieke dienstverleners intensiever met elkaar samen om hulpvragen van mensen te beantwoorden. Hierdoor kunnen zij mensen met een zorgvraag direct en zorgvuldig helpen of gericht doorverwijzen naar de betrokken uitvoeringsorganisatie.

Als onderdeel van de uitwerking van het HLO is in juli 2026 de handreiking ‘Gelijkgerichte mantelzorgondersteuning in de Wmo’ gepubliceerd. Hierin is door partijen afgesproken dat ondersteuning laagdrempelig, herkenbaar en goed vindbaar moet zijn. Informatie moet niet alleen beschikbaar zijn voor mensen die er zelf actief naar zoeken, maar ook actief onder de aandacht worden gebracht. Een goede toegang tot ondersteuning vraagt immers om een duidelijke verbinding tussen mantelzorgers en de partijen die hen kunnen signaleren en ondersteunen (zoals gemeenten, zorgprofessionals en andere maatschappelijke partners). Gemeenten ontvangen via de SPUK AZWA en HLO middelen om hier uitvoering aan te geven.

1.2.2 Toegang creëren tot onafhankelijke mantelzorgondersteuning (omo) bij het regelen van zorg

De SER stelt dat zolang complexiteit in het stelsel mantelzorgers onnodig veel tijd en energie kost, zij moeten kunnen rekenen op toegang tot onafhankelijke ondersteuning bij het regelen van zorg voor hun naaste. De Raad doet daarom de aanbeveling dat de onafhankelijk cliëntondersteuner (OCO) die door zorgbehoevenden te raadplegen is via het zorgkantoor of de gemeente, ook als ‘onafhankelijk mantelzorgondersteuner’ beschikbaar moet zijn voor mantelzorgers.

Reactie

OCO vervult een cruciale brugfunctie tussen inwoner en systeem. OCO draagt niet alleen bij aan meer regie door cliënten, aan passende ondersteuning, het voorkomen van escalatie van problemen, maar ook aan het ontlasten van mantelzorgers. De SER benoemt in haar aanbeveling dat de OCO op grond van de Wmo al ingezet kan worden voor mantelzorgers, maar dat dit niet altijd gebeurt. Zoals nader beschreven in de Voortgangsbrief Wmo-2015 zet het kabinet in op het ontwikkelen van een landelijk kwaliteitskader voor cliëntondersteuning, waarin taken explicieter worden vastgelegd.[13] Dat kader moet duidelijk maken wat inwoners, als cliënt en als mantelzorger, ongeacht domein of woonplaats, minimaal van cliëntondersteuning mogen verwachten.

1.2.3 Kansen benutten voor stroomlijning en toegankelijkheid in het zorgstelsel

De SER ziet een aantal mogelijke concrete ingrepen die het regelen van zorg voor een naaste en ondersteuning voor de mantelzorger zelf kunnen vergemakkelijken. De SER stelt dat door dergelijke ingrepen mantelzorgers minder tijd kwijt aan het vinden van en toegang krijgen tot voorzieningen, zonder

---

[12] Kamerstukken II, 2024-2025, 24170, nr. 362
[13] Kamerstukken II, 2025-2026, 29538, nr. 378

dat het tot inhoudelijke wijzigingen leidt:

(1) Het stroomlijnen van respijtzorgregelingen;
(2) Het uniformeren van aanvraagformulieren;
(3) Het beperken van herindicering, werken aan domeinoverstijgend indiceren;
(4) Standaard uitbesteden van salarisadministratie voor pgb-houders;
(5) Het vergemakkelijken van regelzaken.

De SER benoemt daarnaast dat de staatscommissie voor een toekomstbestendige en weerbare inrichting van het zorgstelsel oog zal moeten hebben voor de mantelzorger en de regeldruk die nu gepaard gaat met het navigeren van het zorgstelsel.

Reactie
In het coalitieakkoord heeft het kabinet de ambitie opgenomen om op korte termijn maatregelen te nemen om de toegankelijkheid, de kwaliteit en de betaalbaarheid van het zorgstelsel te verbeteren. Deze maatregelen zijn beschreven in de beleidsbrief VWS die de Kamer eind april heeft ontvangen.[14] In de Mantelzorgagenda 2027-2030 zijn onder de ambitie *'We verminderen de regeldruk voor mantelzorgers en hun naasten door in te zetten op vereenvoudigingen in het zorgstelsel'* diverse acties zijn opgenomen die bijdragen aan het verminderen van de regeldruk voor mantelzorgers en hun naasten, zoals passend beschikken en domeinoverstijgend indiceren.

Daarnaast werkt het kabinet aan de voorbereiding van de instelling van de staatscommissie zorg. De staatscommissie zorg zal voor de langere termijn aanbevelingen doen over meer hervormingen voor een financieel houdbaar zorgstelsel als antwoord op de toekomstige vergrijzing en personeelskrapte. In de uitwerking van de opdracht voor de staatscommissie is onder meer ook aandacht voor de balans tussen wat mensen voor zichzelf en hun naasten kunnen betekenen en wat burgers mogen verwachten van zorgverleners en de overheid.[15]

1.2.4 Mantelzorgers moeten kunnen rekenen op een gelijkgericht ondersteuningsaanbod vanuit gemeenten

De SER stelt dat door de beleidsvrijheid die gemeenten hebben bij de invulling van het Wmo-budget er verschillen zijn in de vormen van ondersteuning en waardering voor mantelzorgers tussen gemeenten. De Raad streeft niet naar uniformiteit van het ondersteuningsaanbod, want gemeenten moeten ruimte hebben om rekening te houden met specifieke omstandigheden binnen hun gemeente. Maar mantelzorgers moeten wel kunnen rekenen op een herkenbaar, voorspelbaar en toegankelijk ondersteuningsaanbod, dat aansluit bij hun behoeften. Daarbij past een kritische blik op de doelmatigheid van het huidige ondersteuningsaanbod, bijvoorbeeld de jaarlijkse blijk van waardering die vele mantelzorgers ontvangen in de vorm van een 'mantelzorgcompliment'.

Reactie
Het kabinet deelt de analyse van de SER dat uniformiteit in het gemeentelijke ondersteuningsaanbod voor mantelzorgers geen doel op zich moet zijn. In het HLO zijn afspraken gemaakt om te komen tot een gelijkgericht

[14] Kamerstukken II 2025-2026, 36800 XVI, nr. 191
[15] Kamerstukken II 2025-2026, 36800 XVI, nr. 197

ondersteuningsaanbod, dat herkenbaar, voorspelbaar en toegankelijk voor mantelzorgers moet zijn. Met de in juli 2026 gepubliceerde handreiking ‘Gelijkgerichte mantelzorgondersteuning in de Wmo’ zijn deze afspraken nader uitgewerkt. Gemeenten ontvangen, aanvullend op de reguliere middelen, structureel jaarlijks € 15 miljoen om hier lokaal vorm aan te geven. Met de Mantelzorgagenda 2027-2030 gaat het kabinet, samen met de VNG een ondersteuningsteam inrichten om gemeenten hierbij te ondersteunen.

1.3 Faciliteren

Om de combinatie tussen werk en mantelzorg te maken of vol te houden, kan het in bepaalde gevallen nodig zijn dat mantelzorgers hierin ondersteund worden. De SER maakt hierin het onderscheid tussen verschillende hulpbronnen: tijd, geld en diensten. Onder tijd wordt hierbij ook flexibiliteit verstaan. Of mensen die hulpbronnen nodig hebben, welke, en hoeveel, verschilt per situatie. De SER doet een aantal aanbevelingen om deze hulpbronnen te versterken.

1.3.1 Creatief zijn in maatwerk op de werkvloer

De SER stelt dat de behoeften van werkende mantelzorgers en de mogelijkheden van werkgevers om daaraan tegemoet te komen per mantelzorgsituatie verschillen. De beste manier om tot een voor beide partijen bevredigende oplossing te komen die recht doet aan de individuele situatie is het voeren van een open gesprek. Relatief kleine aanpassingen kunnen voor werkenden een groot verschil maken. Die behoeven geen wetswijziging. Bewustwording op de werkvloer van het belang van een goede combinatie van werk en mantelzorg draagt bij aan de invulling van het bestaande juridische instrumentarium: de Wet flexibel werken, het goed werkgever- en werknemerschap (artikel 7:611 BW) en de rechtspraak van de Hoge Raad daarover.

Reactie

Zoals eerder aangegeven vindt het kabinet van belang dat werkgevers en werknemers goede afspraken maken en dat kleine aanpassingen in bijvoorbeeld werktijden al een groot verschil kunnen maken in het combineren van werk en zorg. Bestaande instrumenten als de Wet flexibel werken ondersteunen deze afspraken. Alleen zijn veel werkgevers en werknemers onbekend met deze wet. In 2027 wordt deze wet geëvalueerd, waarbij het kabinet ook kijkt naar de effectiviteit van de wet. Mogelijk leidt dit ertoe dat er wordt ingezet op het vergroten van de bekendheid van de wet, bijvoorbeeld met een publiekscampagne.

Daarnaast bestaan er ook verschillende andere instrumenten die kunnen bijdragen aan dit gesprek bijvoorbeeld de handreiking Mantelzorg en Werk van TNO of het inspiratiedocument ‘Samen werkt het’ van Stichting Werk&Mantelzorg en de Stichting van de Arbeid.

1.3.2 Een ventiel bieden voor te hoge druk op het werk door optimalisering van mantelzorgverlof

De SER doet de aanbeveling het huidige zorgverlof aan te passen om ervoor te zorgen dat het verlof zijn functie beter kan vervullen en tot een betere balans in verantwoordelijkheden te komen. De SER ziet de mantelzorg bij werkenden toenemen en daarmee ook de druk die dit kan geven bij werkgevers en werknemers. Aanbevolen wordt om verlof te introduceren gedurende acht keer de overeengekomen arbeidsduur per week onder loondoorbetaling door een publiek gefinancierde uitkering van 70 procent van het dagloon, gemaximeerd en met het minimumloon als bodem, belegd bij een externe partij. Door de uitkering

te financieren uit publieke middelen wordt de financiering van betaald verlof volgens de SER evenwichtiger. Aangegeven wordt dat daarmee recht wordt gedaan aan de maatschappelijke baten van de mantelzorg, die dankzij het verlof kan worden verleend, en aan de bijdrage die verlof levert aan het voorkomen van verzuim en uitval en de maatschappelijke kosten die daarmee gepaard gaan. Daarbij acht de SER het van belang dat de regeling rondom verlof waarborgen bevat die ervoor zorgen dat verlof gebruikt wordt waarvoor het bedoeld is, namelijk als instrument dat als tijdelijk 'ventiel' fungeert wanneer de druk op de combinatie van werk en zorg te hoog wordt. In haar aanbeveling neemt de SER het zorgverlof zoals dat eruitziet na inwerkingtreding van het wetsvoorstel ter vereenvoudiging van het verlofstelsel (de Verlofwet) als uitgangspunt in haar advies. Zie ook hieronder.

Reactie
Het kabinet acht het van belang dat mensen betaald werk kunnen combineren met de zorg voor kinderen of een naaste. Zoals ook de SER aangeeft in haar advies hebben werkende mantelzorgers naast begrip van leidinggevende en collega's het meest behoefte aan flexibiliteit in het werk. Het opnemen van zorgverlof kan in aanvulling daarop helpen om de druk die het combineren van werk en mantelzorg met zich meebrengt tijdelijk te verlichten. De verwachting is dat een uitbreiding van het aantal weken gedeeltelijk betaald zorgverlof een positief effect kan hebben op de balans tussen werk en privéleven van mantelzorgers.

Op dit moment hebben werknemers op grond van de Wet arbeid en zorg (hierna: Wazo) recht op twee weken kortdurend zorgverlof en zes weken langdurend zorgverlof. Het kortdurend zorgverlof kan worden ingezet voor de noodzakelijke verzorging van een zieke naaste. Gedurende dit verlof betaalt de werkgever 70 procent van het loon door en minimaal het minimumloon. Het langdurend zorgverlof kan worden ingezet voor de verzorging van een naaste die levensbedreigend ziek is of de noodzakelijke verzorging van een naaste die ziek of hulpbehoevend is. Dit verlof is wettelijk onbetaald. In het wetsvoorstel ter vereenvoudiging van het verlofstelsel[16] wordt voorgesteld beide verlofregelingen samen te voegen tot één zorgverlofregeling van acht weken, waarvan twee weken gedeeltelijk doorbetaald door de werkgever. Het doel van het zorgverlof zoals dat wordt voorgesteld in het wetsvoorstel ter vereenvoudiging van het verlofstelsel is het faciliteren van de combinatie van werk en privé en het bieden van ondersteuning op sociaal en emotioneel vlak. Daarnaast kan het zorgverlof bijdragen aan de arbeidsparticipatie, door te voorkomen dat werknemers minder gaan werken of stoppen, als ze te maken krijgen met (mantel)zorgverantwoordelijkheden.

Nader onderzoek en verdere uitwerking is nodig alvorens tot een weloverwogen keuze te kunnen komen over een eventuele aanpassing van het huidige zorgverlof. Daarbij zullen de doelmatigheid, proportionaliteit, financiële gevolgen (kosten en batenanalyse) en gevolgen voor de uitvoering in beeld moeten worden gebracht.

Daarnaast moet bezien worden op welke wijze een langer gedeeltelijk betaald verlof in de praktijk kan fungeren als een 'ventiel' in voor mantelzorgers. De waarborgen die de SER in haar advies noemt zullen daarbij worden

[16] Het wetsvoorstel (de verlofwet) stond van 29 juni tot en met 10 augustus jl. open voor internetconsultatie.

meegenomen. De kosten van acht weken zorgverlof met een betalingshoogte van 70 procent zoals aanbevolen door de SER komen naar schatting neer op ruim 675 miljoen euro per jaar.[17] Deze kostenraming is met aanzienlijke onzekerheid omgeven, aangezien de werkelijke uitgaven afhankelijk zijn van onder meer de mate waarin werknemers van dit zorgverlof gebruik zullen gaan maken. Afhankelijk van keuzes over de duur, de betalingshoogte, de doelgroep en de precieze inrichting kan dit bedrag hoger of lager zijn. Hetzelfde geldt voor de implementatie- en uitvoeringskosten. Ook de implementatie- en uitvoeringskosten zullen in kaart moeten worden gebracht. Om in de toekomst een keuze te kunnen maken over de inrichting van het zorgverlof zullen varianten voor aanpassing van het bestaande zorgverlof worden uitgewerkt met behulp van verschillende scenario's. Hierbij zal de aanbeveling uit het SER-advies worden betrokken, als ook de motie van de leden Westerveld en Patijn over de inzet van ziekteverlof voor ouders met ernstig zieke kinderen.[18] De minister van SZW zal uw Kamer hier in de eerste helft van 2027 over informeren.

1.3.3 Organiseer goede beslisinformatie over de inkomensgevolgen van de combinatie van werk en mantelzorg

De SER stelt dat het belangrijk is om mensen inzicht te geven in de financiële gevolgen die het combineren van werk en mantelzorg op de korte en lange termijn en dat goede voorlichting en persoonlijke ondersteuning bij het maken van keuzes daarbij helpt. De SER doet de aanbeveling om de WerkZorgBerekenaar van het Nibud uit te breiden zodat die mensen ook kan ondersteunen bij het maken van keuzes over het combineren van werk en mantelzorg. De SER doet daarnaast de aanbeveling om mogelijke financiële gevolgen van keuzes en het verwijzen naar beslishulp onderdeel van het goede gesprek tussen werkgever en werknemer te maken.

Reactie

De WerkZorgBerekenaar gaat op in de WerkUrenBerekenaar. Deze tool van het Nibud kan mensen helpen bij het in kaart brengen van de financiële gevolgen van het (meer of) minder gaan werken, bijvoorbeeld als gevolg van de zorg voor een naaste. En biedt zowel werknemers als ook ZZP'ers financieel inzicht wat het effect is op het inkomen als je minder of meer uren zou werken. Het is belangrijk de bekendheid en toegankelijkheid van deze tool, specifiek ook voor mantelzorgers, te vergroten, zodat ook deze groep werkenden de tool tijdig kan gebruiken. Beide tools leken op elkaar. In de Mantelzorgagenda 2027-2030 is de actie opgenomen om de bekendheid van de WerkUrenBerekenaar verder te verbeteren en dit instrument nader onder de aandacht te brengen van werknemers.

1.3.4 Gerichte ondersteuning voor mensen die langdurig en intensief mantelzorgen

De SER ziet dat er mensen zijn in zeer zware zorgsituaties, waarbij mensen te maken hebben met levenslange intensieve mantelzorg. Bijvoorbeeld omdat zij zorgen voor een kind met een ernstige meervoudige beperking of een ernstige progressieve ziekte. Ook in deze groep zijn er mantelzorgers die graag willen werken, maar waarbij deze combinatie uitdagender is en deze mantelzorgers door de aard van hun mantelzorgtaken meer risico lopen op overbelasting en

---

[17] In de raming is gekeken naar het gebruik van het kortdurende en langdurende zorgverlof zoals opgenomen in de CBS-monitor Arbeid, Zorg en Kinderopvang. Uitgegaan is van een gemiddelde opnameduur van circa 4 weken voor mannen en circa 5 weken voor vrouwen.

[18] Kamerstukken II, 2024-2025, 34104, nr. 420

uitval. De SER adviseert om na te gaan hoe deze groep adequaat kan worden ondersteund, waarbij de raad aangeeft dat dit vraagstuk apart nadere aandacht verdiend.

Reactie
Het kabinet deelt de zorgen van de SER over deze kwetsbare groep mantelzorgers die te maken heeft met (levenslange) zeer intensieve zorg. Generieke maatregelen die voor veel mantelzorgers ondersteunend kunnen werken, zijn ook voor deze specifieke groep beschikbaar en kunnen helpend zijn, zoals (de toegang tot een voorspelbaar) aanbod van gemeentelijke mantelzorgondersteuning en respijt- en logeerzorg. Evenals regelingen zoals het vergunningsvrij mogen plaatsen van een mantelzorgwoning en de participatiewet in balans. Tegelijkertijd blijkt uit signalen dat voor deze groep mensen vaak meer nodig is. Gerichte aandacht voor deze groep draagt bij aan een beter begrip van de specifieke uitdagingen waarmee zij worden geconfronteerd en aan meer passende ondersteuning die aansluit bij hun situatie. Het kabinet neemt het advies over om dit vraagstuk apart te onderzoeken en zal hiervoor een gerichte verkenning starten.

1.3.5 Verminder financiële stress voor mantelzorgende zzp’ers
De SER vraagt in haar advies apart aandacht voor de positie van zzp’ers. Hoewel veel van de aanbevelingen ook op zzp’ers van toepassing zijn, hebben zij geen recht op (betaald) zorgverlof en vallen zij niet onder cao’s. De SER is een voorstander van het stimuleren van zelfstandigen om een bedrijfsbuffer aan te leggen en roept zelfstandigenorganisaties ertoe op leden over het belang hiervan te informeren. Als zzp’ers een buffer opbouwen, zijn zij beter in staat om mantelzorg te verlenen mocht dat nodig zijn zonder dat hun bestaanszekerheid in gevaar komt. Op langere termijn adviseert de raad het kabinet om breder te kijken naar hoe het idee dat het combineren van mantelzorg en werk een maatschappelijk probleem is – dat ook een grote groep zzp’ers raakt – kan worden vertaald naar een mogelijke compensatie.

Reactie
Het kabinet onderschrijft het advies van de SER ten aanzien van het belang van buffers bij zzp’ers zodat zij beter in staat zijn mantelzorg te verlenen als een dergelijke situatie zich aandient. Zzp’ers zijn immers ondernemers, en voor ondernemers geldt dat zij naast de vruchten die zij kunnen plukken van het ondernemerschap, ook geacht worden zelf buffers aan te leggen voor onvoorziene omstandigheden en tijden met minder werk. Het kabinet deelt de oproep van de SER aan zelfstandigenorganisaties om hun leden te informeren over het belang van deze buffers. Verschillende organisaties zetten zich hier al voor in.

De SER adviseert ook te kijken naar een mogelijke compensatie voor deze groep wanneer zij mantelzorg verlenen. Op dit moment kunnen zelfstandigen, mits ze voldoen aan de geldende regels waaronder het urencriterium, een beroep doen op het Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004 (Bbz 2004). Het Bbz 2004 is een bijstandsregeling die zelfstandig ondernemers tijdelijk ondersteunt als hun huishoudinkomen onder het relevante sociaal minimum komt en zij aan de geldende voorwaarden voldoen. Startende zelfstandigen die een levensvatbaar bedrijfsplan hebben en gevestigde zelfstandigen met een levensvatbaar bedrijf of zelfstandig beroep, komen ervoor in aanmerking. In het Bbz 2004 geldt net als in de Participatiewet dat iemand die bij een intensieve zorgbehoefte tijdelijk op het adres van de Bbz-gerechtigde verblijft en daar in beginsel niet zijn hoofdverblijf

heeft, in die zin niet als kostendeler wordt aangemerkt.

1.3.6 Schaf de kostendelersnorm af

De SER merkt op dat de kostendelersnorm mantelzorgers ontmoedigt om samen te wonen met de zorgbehoevende, vanwege negatieve financiële gevolgen, en niet bijdraagt aan het faciliteren van mantelzorg en de wens tot erkenning van de verleende zorg bij mantelzorgers zelf. De SER stelt dat de (toen nog in het wetsvoorstel) Participatiewet in balans opgenomen maatregelen onvoldoende zijn, omdat ze niet aansluiten bij een brede definitie van mantelzorg en een zorgzame samenleving. Daarom herhaalt de SER haar eerdere oproep om de kostendelersnorm af te schaffen.

Reactie

Met de inmiddels aangenomen Participatiewet in balans is per 1 januari 2026 meer ruimte gecreëerd voor mantelzorg. Mantelzorg wordt niet meer als op loon te waarderen arbeid aangemerkt. Ook worden mensen die vanwege een intensieve zorgbehoefte gaan samenwonen, zolang die zorgbehoefte bestaat, niet als een gezamenlijk huishouden aangemerkt. Bovendien is met amendementen expliciet in de Participatiewet opgenomen dat van een uitzondering op de kostendelersnorm geldt voor mantelzorgverleners wegens tijdelijke mantelzorgactiviteiten in situaties van een intensieve zorgbehoefte[19]. In aanvulling hierop is een wetswijziging (Verzamelwetsvoorstel SZW 2027) in de maak waarmee wordt verduidelijkt dat de uitzondering op de kostendelersnorm wegens tijdelijke mantelzorg vanwege een intensieve zorgbehoefte niet alleen geldt voor de mantelzorgverlener, maar ook voor de ontvanger van de mantelzorg. De mantelzorgverlener én de mantelzorgontvanger worden in deze situatie expliciet uitgezonderd van het begrip kostendelende medebewoner. In de brief van 3 juli jl. heb ik uw Kamer met een gedoogbesluit laten weten dat gemeenten nu al in lijn met deze wetswijziging kunnen handelen.

Het Kabinet is van mening dat met deze aanpassingen de positie van mantelzorgers in de Participatiewet afdoende is beschermd en is niet van plan om de kostendelersnorm volledig af te schaffen. Door het afschaffen van de kostendelersnorm voor alle bijstandsgerechtigden wordt de bijstand voor kostendelers hoger dan noodzakelijk om in de kosten van bestaan te kunnen voorzien. Dat past niet bij het vangnetkarakter van de bijstand. Het afschaffen kost structureel circa 500 miljoen euro per jaar.[20] Hiervoor zijn geen middelen gereserveerd. Daarbij kent het afschaffen van de kostendelersnorm nadelige effecten, zoals een verminderde prikkel tot werken en het niet uit te leggen voordeel voor kostendelers ten opzichte van gehuwden.

1.3.7 Verken (verdere) fiscale mogelijkheden om de combinatie van werk en mantelzorg te stimuleren

De SER adviseert de overheid om voor de langere termijn mogelijkheden te verkennen om de combinatie van werk en mantelzorg te stimuleren via de fiscaliteit. De SER werkt op dit moment aan een advies over vereenvoudiging van

het systeem van belastingen en toeslagen. Het verdient aanbeveling dat daarin de rol van het verrichten van andere maatschappelijk waardevolle activiteiten buiten betaald werk, zoals mantelzorg, wordt meegenomen in de analyse en

---

[19] Kamerstukken II, 2025-2026, 36582, nr. 45 en 36582, nr. 46

[20] Structureel circa 520 miljoen euro indien de kostendelersnorm wordt afgeschaft in de Participatiewet, Toeslagenwet (Tw) en Algemene Nabestaandenwet (Anw)

advisering.

Reactie
Het kabinet is van mening dat een eenvoudiger belastingstelsel eraan kan bijdragen dat mensen bewustere keuzes kunnen maken tussen betaald werk en andere taken, zoals mantelzorgtaken. Wie kan overzien wat een keuze om meer of minder betaald werk te verrichten financieel betekent, heeft immers meer grip op zijn of haar leven. Het kabinet ziet het SER-advies over vereenvoudiging van systeem van belastingen en toeslagen dan ook met belangstelling tegemoet en moedigt de SER aan om de rol van maatschappelijk waardevolle activiteiten buiten betaald werk mee te nemen in haar analyse.

In lijn met de voorgaande reacties over het afschaffen van de kostendelersnorm en het verkennen van fiscale mogelijkheden, beschouwt het kabinet de motie El Abassi[21] over het uitwerken van fiscale maatregelen ter ondersteuning van werkende mantelzorgers, waaronder het heroverwegen of afschaffen van de kostendelersnorm voor mantelzorgsituaties, als afgedaan.

1.3.8 Versterk het aanbod van respijt- en logeerzorg, en stroomlijn de verschillende wettelijke regelingen rond respijtzorg

De SER ziet respijtzorg als een belangrijke dienst die de combinatie van werk en mantelzorg makkelijker kan maken, doordat respijtzorg mantelzorgers lucht biedt in de zorgsituatie. De Raad signaleert ook dat het huidige aanbod van respijtzorg niet altijd toereikend en niet altijd beschikbaar is, en pleit daarom voor versterking van het aanbod respijtzorg.

Reactie
Het kabinet onderkent het belang van respijtzorg als vorm van ondersteuning om mantelzorgers ademruimte te bieden. In het HLO zijn afspraken gemaakt om het aanbod respijt- en logeerzorg te versterken om zo te zorgen dat er in ieder regio een passend en toegankelijk aanbod beschikbaar is. In juli 2026 is de handreiking logeerzorg gepubliceerd waarin deze afspraken nader zijn uitgewerkt. Gemeenten ontvangen, *aanvullend op* de reguliere middelen, structureel jaarlijks € 10 miljoen om, samen met zorgkantoren en zorgverzekeraars, de organisatie van logeerzorg regionaal te versterken en de toegang tot logeerzorg te stroomlijnen. Met de Mantelzorgagenda 2027-2030 ondersteunt het kabinet, samen met de VNG, regio’s hierin met het ondersteuningsteam.

Met deze acties en de onder 1.2.4 beschreven maatregel gericht op gelijkgerichte mantelzorgondersteuning, geeft het kabinet invulling aan de motie Diederik van Dijk c.s.[22] over een gelijkwaardig, gevarieerd en dekkend aanbod van respijtzorgvoorzieningen en beschouwt het de motie als afgedaan.

1.3.9 Grip van mantelzorgers vergroten met kennis en vaardigheden door een beter georganiseerd aanbod aan voorlichting, cursussen en trainingen

Er bestaat een breed aanbod aan voorlichting, cursussen en trainingen, om mantelzorgers meer te leren over de zorg voor hun naaste. Zowel vanuit gemeenten, als partijen als ziekenhuizen en zorgverzekeraars. De SER ziet de toegevoegde waarde hiervan als mantelzorgers op basis van hun eigen behoeften van dit aanbod gebruik kunnen maken, zonder dat dit een verschuiving van taken van zorgprofessionals richting mantelzorgers tot gevolg

[21] Kamerstukken II, 2025-2026, 36800-XVI, nr. 129
[22] Kamerstukken II, 2025-2026, 36800-XVI, nr. 133

heeft. De SER acht het wenselijk om hier meer landelijke regie op te voeren, met behoud van ruimte voor lokale invulling en maatwerk, om zo het aanbod aan voorlichting, cursussen en trainingen te optimaliseren.

Reactie
Mantelzorgers scholen in relevante vaardigheden kan eraan bijdragen dat zij meer grip op en vertrouwen in hun mantelzorgtaken krijgen en hun situatie als minder belastend ervaren. Belangrijke voorwaarde is dat scholing en training gebeurt op basis van vrijwilligheid en met oog voor belastbaarheid van de mantelzorger. De landelijke kennisinstituten Movisie en Vilans hebben op verzoek van het ministerie van VWS een verkenning uitgevoerd naar het aanbod van toerusting en opleiding dat voor mantelzorgers beschikbaar is. Daaruit is gebleken dat er diverse initiatieven zijn die scholing aanbieden aan mantelzorgers, waaronder ziekenhuisgebonden academie-initiatieven, regionale samenwerkingsverbanden, trainings- en opleidingsorganisaties, online platforms en enkele zorgaanbieders. Mantelzorgers hebben behoefte aan praktijkgerichte (fysieke) scholing, dichtbij huis met ruimte om te oefenen en ervaringen uit te wisselen. Uit de verkenning blijkt dat het aanbod versnipperd en kwetsbaar is. Meer (landelijke) samenhang en kwaliteit is nodig, met behoud van lokale uitvoering en maatwerk[23].

Movisie begeleidt een IZA-transformatieproject in de regio Sittard-Geleen waarin nieuwe manieren van samenwerking worden ontwikkeld. Instructeurs worden getraind om belastbaarheid bespreekbaar te maken en oog te hebben voor sociale kwesties in de thuissituatie. Daarnaast wordt een werkwijze voor doorverwijzing en warme overdracht ontwikkeld. We brengen het thema scholing van mantelzorgers onder in het ondersteuningsteam om nieuwe kennis te verspreiden en leer- en ontwikkelprocessen te bevorderen, zodat gemeenten en regio’s het wiel zelf niet opnieuw moeten uitvinden.

1.4 (Ver)delen
De SER ziet dat mantelzorgtaken nu niet gelijk verdeeld zijn, onder werkenden en in bredere zin binnen de samenleving. De SER constateert dat mantelzorgers vaker vrouwen zijn en dat mantelzorgtaken binnen familieverbanden vaak terecht komen bij *usual suspects:* deeltijders, mensen met flexibel werk en mensen die werken in de zorg. Om overbelasting bij specifieke groepen werkenden te voorkomen heeft de SER een aantal aanbevelingen geformuleerd om mantelzorgtaken gelijkwaardiger te delen en te verdelen over de samenleving.

1.4.1 Bewustwordingscampagne opzetten
De SER doet de aanbeveling een bewustwordingscampagne over de combinatie van mantelzorg en werk op te stellen, gericht op werkgevers en/of werkenden of op de samenleving in het algemeen. De bewustwordingscampagne moet gaan over wat het betekent om mantelzorger te zijn en welke keuzes er gemaakt worden rond het verdelen van zorgtaken in families, huishoudens en gemeenschappen, inclusief aandacht voor de vrouw-man rolverdeling in relatie tot zorgtaken. Zo kan een groter maatschappelijk besef ontstaan over de rol van mantelzorgers en hoe zij hun werk en zorgtaken combineren. De bewustwordingscampagne kan zo bijdragen aan de zichtbaarheid en erkenning

[23] Verkenning aanbod toerusting en opleiding mantelzorgers, Movisie en Vilans, https://www.rijksoverheid.nl/documenten/2025/12/31/verkenning-aanbod-toerusting-en-opleiding-mantelzorgers (2025)

van mantelzorgers, aan het besef dat mantelzorg iedereen kan overkomen, onderling begrip vergroten en bijdragen aan de normalisering van werkende mantelzorgers op de werkvloer.

Reactie
Het kabinet deelt de mening van de SER dat het belangrijk is om het bewustzijn over en het onderlinge begrip voor werkende mantelzorgers, en mantelzorgers in zijn algemeenheid, te versterken. Met de doorontwikkeling van de campagne ‘ZIEN dat zij er voor iemand ZIJN’ als actie in de Mantelzorgagenda 2027-2030 wil het kabinet het bewustzijn in de samenleving hierover vergroten. Hierin is ook oog voor de combinatie van werk en mantelzorg.

Het kabinet onderkent eveneens het belang van een goede verdeling van zorgtaken, inclusief aandacht voor de man-vrouwverdeling in relatie. Met name vanwege de conclusie dat vrouwen vaker mantelzorgen dan mannen. Een bewustwordingscampagne gericht op een groter maatschappelijk besef over dit onderwerp heeft nut. De alliantie Financieel Sterk door werk is voornemens een campagne over mantelzorg te houden in november 2026, met aandacht voor de gevolgen voor werk, inkomen, gezondheid en gendergelijkheid. De campagne vraagt onder meer aandacht voor normverandering waarin mantelzorgtaken niet vanzelfsprekend door vrouwen worden uitgevoerd.

In het Groeifondsprogramma ‘Meer uren werkt’ worden interventies op de werkvloer beproefd, waaronder ook de interventie mantelzorgvriendelijke organisaties. Deeltijdwerkers gaan in gesprek met de werkgever over mantelzorgtaken en de balans tussen arbeid en zorg.

Tot slot ontvangt de Stichting Werk&Mantelzorg subsidie voor de campagne ‘Mantelzorg is hier – Praat erover’. De campagne is gericht op medewerkers en leidinggevenden en helpt om mantelzorg bekend en bespreekbaar te maken op de werkvloer.

1.4.2 Sectoren stimuleren waar nog veel winst te behalen is als het gaat om aandacht voor de combinatie van werk en mantelzorg
In haar advies geeft de SER aan dat het belangrijk is om de continuïteit van organisaties die werkgevers en werknemers ondersteunen, in het bijzonder Stichting Werk&Mantelzorg, zoveel mogelijk te waarborgen zodat er langjarige programma’s opgezet kunnen worden om werk en mantelzorg te combineren.

Reactie
De Stichting Werk&Mantelzorg is een belangrijke partner om werkgevers(organisaties) actief te ondersteunen en te stimuleren bij het maken van mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid. De activiteiten die Stichting Werk&Mantelzorg de afgelopen jaren onder een tijdelijke projectsubsidie van het ministerie van VWS en SZW heeft uitgevoerd, zijn per 2026 samengevoegd met de instellingssubsidie van MantelzorgNL. Hiermee is de continuïteit van de werkzaamheden van Stichting Werk&Mantelzorg langjarig geborgd en is deze aanbeveling opgevolgd.

1.4.3 Onbenut mantelzorgpotentieel in kaart brengen en onderzoeken of en hoe mensen verleid kunnen worden om meer te zorgen
De SER merkt op dat bepaalde groepen sterk oververtegenwoordigd zijn als het gaat om het verlenen van mantelzorg: de eerdergenoemde *usual suspects*, die voor een groot deel uit vrouwen bestaan. Zij worden het vaakst aangekeken

wanneer zich een mantelzorgvraag aandient, dan wel zijn het eerst geneigd aan die vraag tegemoet te komen. Dit wijst op een mogelijk onbenut mantelzorgpotentieel in de zorgzame samenleving, bijvoorbeeld onder mannen en de groeiende groep relatief fitte gepensioneerden.

Reactie
Het kabinet erkent het belang van een betere verdeling van mantelzorgtaken over meerdere groepen, waaronder mannen. Dit komt ten goede aan het vergemakkelijken van de combinatie van werk en (mantel)zorg en naar verwachting ook aan de arbeidsparticipatie en financiële onafhankelijkheid van vrouwen. Cijfers van het SCP[24] laten wel al zien dat in de afgelopen jaren het verschil tussen het aandeel vrouwen en mannen dat mantelzorg verleent kleiner is geworden. Recente onderzoeken en adviezen wijzen daarnaast uit dat de bereidheid om voor elkaar te zorgen groot is, maar dat de mogelijkheden vaak beperkter zijn.[25] In het rapport Informele hulp wordt daarnaast gesteld dat dat sommige groepen meer hulp verlenen dan andere groepen niet betekent dat het meeste onbenutte potentieel zit bij de groepen die weinig hulp verlenen.[26] Gerichte acties, bijvoorbeeld bij sectoren waar nog veel winst te behalen is, door bewustwording over mantelzorg te versterken en door te investeren in een zorgzame samenleving, kunnen eraan bijdragen dat mantelzorgtaken beter verdeeld worden.

2. Het dempen van de stijgende vraag naar mantelzorg
De SER stelt dat de vraag naar mantelzorg sterk beïnvloed wordt door demografische ontwikkelingen, maar dat ook andere factoren meespelen: de vraag naar zorg in het algemeen, het aanbod vanuit de professionele zorg, de mate van zorgzaamheid in de samenleving en beleid in andere domeinen dan het zorgdomein. De SER heeft daarom een viertal uitgangspunten en bijbehorende aanbevelingen geformuleerd, die bijdragen aan een toekomstbeeld van een gezondere samenleving waarin zorgzaamheid gewaardeerd en gestimuleerd wordt en mantelzorg en formele zorg goed op elkaar aansluiten om elkaar wederzijds te kunnen versterken.

2.1 Investeer in de sociale basis door passende en langjarige financiering voor gemeenten en andere betrokken spelers
De SER benoemt dat de zorgzaamheid in de samenleving gekoesterd en gevoed moet worden, en geeft aan dat investeren in de sociale basis hieraan bijdraagt. Een sterke sociale basis zorgt ervoor dat mensen op hun netwerk kunnen terugvallen als zij hulp nodig hebben. Als de kring met potentiële helpers, zoals kennissen, buren en vrijwilligers, groter wordt, vermindert dat de druk op mantelzorgers. De SER stelt dat investeren in de sociale basis langjarig commitment en passende financiering vraagt.

Reactie
Het kabinet onderschrijft de waarde van een zorgzame samenleving. In het coalitieakkoord is opgenomen dat het kabinet investeert in zorgzame buurten en gemeenschapsontwikkeling. In de Mantelzorgagenda 2027-2030 wordt deze ambitie nader toegelicht. In het Aanvullend Zorg- en Welzijnsakkoord heeft de minister van VWS daarnaast samen met veldpartijen daarom afspraken gemaakt

[24] Mantelzorg in beweging, SCP, www.scp.nl/publicaties-scp/2026/05/mantelzorg-in-beweging.-kerncijfers-en-trends-2014-2024 (2026)
[25] Mantelzorg versterken met het oog op de toekomst, SCP (2026)
[26] Informele Hulp, Erasmus School of Health, Policy & Management, https://pure.eur.nl/ws/portalfiles/portal/244715118/Informele_hulp.pdf (2026)

over het investeren in de sociale en gezonde basisinfrastructuur. Met deze afspraken worden basisvoorzieningen in wijken en buurten versterkt. De focus ligt hierbij onder andere op het aanbod van inloopvoorzieningen. Inloopvoorzieningen hebben een cruciale rol in het vroegtijdig signaleren van behoeften, het versterken van de samenkracht van inwoners en het voorkomen van (zwaardere) zorg. De handreiking inloopvoorzieningen sociaal en gezond[27] is gepubliceerd in juli, dit biedt gemeenten en maatschappelijke partners een kader om bestaande inloopvoorzieningen te versterken of nieuwe inloopvoorzieningen in te richten met als doel ontmoeting en sociaal contact te stimuleren.

Een goede aansluiting tussen mantelzorg en formele zorg
De SER benoemt in haar advies dat mantelzorg en formele zorg nauw met elkaar verweven zijn en dat een toenemende druk op de formele zorg ook leidt tot een verhoogde druk op mantelzorgers. De SER doet in aanvulling op haar advies ‘Aan de slag voor de zorg’ een tweetal aanbevelingen voor een goede aansluiting tussen de formele en informele zorg.

2.2 Stel concrete en meetbare doelen met daaraan gekoppelde maatregelen voor het terugdringen van de uitstroom van zorgmedewerkers

De SER signaleert dat de zorg een snelle doorstroom van personeel binnen de sector en een substantiële uitstroom naar werkgevers buiten de sector kent. De raad geeft aan dat te denken valt aan het stellen van een concreet doel om de uitstroom tegen te gaan, in de vorm van een na te streven maximaal aantal uitstromende zorgmedewerkers en flankerend beleid om dit te realiseren. Dit flankerend beleid bouwt voort op het Platform afwenden arbeidsmarkttekort en goede voorbeelden daaruit.

Reactie
Het kabinet is het eens met de SER dat het terugdringen van verloop in de sector kan bijdragen aan het terugdringen van de arbeidsmarktknelpunten in zorg en welzijn. Echter dient daarbij wel opgemerkt te worden dat zij het signaal van de SER deels herkent dat de zorg een substantiële uitstroom van werknemers naar werk buiten de sector kent. In absolute termen is de uitstroom weliswaar groot, maar dat heeft ook te maken met de omvang van de sector. Relatief gezien is de uitstroom naar werk buiten de sector lager dan in veel andere sectoren. In de periode 2016-2024 was de gemiddelde uitstroom uit de zorgsector 10% per jaar, terwijl het gemiddelde voor de totale economie in die periode op 19% lag.[28]

Wat betreft het stellen van doelen rond het arbeidsmarkttekort stelt het kabinet geen specifieke doelen op de uitstroom van personeel. Met het afsluiten van de zorgakkoorden AZWA en HLO is echter wel een concreet streefdoel afgesproken om het stijgende arbeidsmarkttekort tot en met 2028 met 100.000 personen lager uit te laten komen dan anders het geval zou zijn geweest. Dit kunnen we niet realiseren als de instroom ver achterblijft en de uitstroom enorm toeneemt. Inzet op het behoud van professionals is daarmee van belang. Hiervoor is een plezierige, gezonde en veilige werkomgeving nodig. Werkgevers in zorg en welzijn zijn primair verantwoordelijk voor deze zaken. Het kabinet wil hen daarbij

---

[27] Handreiking Inloopvoorzieningen sociaal en gezond, https://www.zorgakkoorden.nl/actueel/nieuws/azwa-handreikingen-voor-inloopvoorzieningen-mantelzorgondersteuning-en-logeerzorg/ (2026)
[28] In- en uitstroom werknemers per sector, zorg en welzijn smal, CBS, https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2025/42/azw-in-en-uitstroom-werknemers-per-sector-zorg-en-welzijn-smal-2016-2025 (2025)

ondersteunen door goede voorbeelden en concrete handvatten aan te reiken en onder de aandacht te brengen, onder andere via het Actie Leer Netwerk[29].

Een mooi voorbeeld hiervan is het Preventieplan arbeidsmarkt zorg en welzijn van PGGM, Stichting IZZ en FWG dat met financiering vanuit het ministerie van VWS tot stand is gekomen. Dit initiatief heeft als doel het verzuim en verloop in de sector te verminderen. Op dit moment worden de inzichten en de aanpak van het Preventieplan zo breed mogelijk verspreid binnen de sector zodat zoveel mogelijk zorg- en welzijnsorganisaties er zelf ook mee aan de slag kunnen om de uitstroom uit hun organisatie zoveel mogelijk te beperken.

2.3 Benut kansen om (ex-)mantelzorgers in te zetten in de zorg

De SER doet de aanbeveling om, met het oog op de blijvende tekorten in de zorg, ex-mantelzorgers actiever te werven voor arbeidsdeelname in de zorg. Bijvoorbeeld door bestaande verkorte opleidingstrajecten om erkende mbo-diploma's te behalen zicht specifiek op ex-mantelzorgers te laten richten voor zijinstroom in zorg en welzijn.

Reactie

Om de aanhoudende druk op de arbeidsmarkt te verlichten, is het essentieel om onbenut (arbeids)potentieel dat momenteel niet werkzaam is binnen de zorg en welzijn effectief aan te wenden. Het kabinet deelt de mening van de SER dat hier kansen liggen als het gaat om (ex-)mantelzorgers. In de Kamerbrief over het brede arbeidsmarktbeleid in zorg en welzijn van 2 juni jl. is aan de Kamer toegezegd dat uiterlijk dit najaar inzichtelijk gemaakt wordt wat er voor welke doelgroepen nodig is voor toeleiding richting zorg en welzijn.[30] De groep (ex-)mantelzorgers zal daar ook in worden meegenomen.

2.4 Voer het SER-advies Gezond opgroeien, wonen en werken uit

De SER stelt dat een samenleving die zo gezond mogelijk oud wordt, bijdraagt aan het beperken van de voorziene stijging van de zorgvraag en kan daarmee ook bijdragen aan beperking van de vraag naar mantelzorg. De raad ziet mogelijkheden om met gericht beleid de gezondheid voor iedereen te bevorderen en sociaal-economische gezondheidsverschillen te verkleinen, door uitvoering te geven aan het SER-advies 'Gezond opgroeien, wonen en werken'.

Reactie

Gezondheid, zowel lichamelijk, mentaal als sociaal, is van grote waarde voor onze samenleving. Voor de participatie van mensen, voor een sterke economie en voor de betaalbaarheid van de zorg. In reactie op het SER-advies 'Gezond opgroeien, wonen en werken' heeft het vorige kabinet in december 2024 de eerste contouren van een rijksbrede 'Gezondheid in alle beleidsdomeinen'-aanpak geschetst.[31]

Daarbij is toegezegd dat uw Kamer jaarlijks wordt geïnformeerd over de voortgang van deze beleidsagenda. In februari 2026 is de meest recente voortgangsbrief verschenen.[32]

---

[29] Een groot deel van de voorbeelden van het platform afwenden arbeidsmarkttekort staan ook beschreven op de website van het Actie Leer Netwerk; https://www.actieleernetwerk.nl/

[30] Kamerstukken II, 2025-2026, 29282, nr. 633

[31] Kamerstukken II, 2024-2025, 32793, nr. 794

[32] Kamerstukken II, 2025-2026, 32793, nr. 880