FACTSHEET INFORMELE ZORG IN ZORG EN WELZIJN

De groeiende rol van informele zorg

De zorgvraag verandert en de druk op de arbeidsmarkt zorg en welzijn neemt toe. Daardoor is de traditionele vorm van zorg verlenen, een professional zorgt voor een cliënt of patiënt met een zorgvraag, op termijn niet houdbaar. Om ervoor te zorgen dat iedereen de zorg krijgt die nodig is, kijken we verder dan de arbeidsmarkt. **Een deel van de oplossing is minder zorg laten uitvoeren door professionals en meer door informele zorgverleners.**

In deze factsheet lees je welke ontwikkelingen op het gebied van informele zorg al in beweging zijn, welke nog worden verwacht en wat dit betekent voor zorg- en welzijnsorganisaties.



November 2026

transvorm

verder met werken in zorg en welzijn

Wat is informele zorg?

Informele zorg gaat over alle zorg en ondersteuning die niet vanuit een beroep wordt verleend en waar geen loon tegenover staat. Informele zorg wordt verleend door mantelzorgers*, naasten en verwanten (familie, vrienden, kennissen, buren), vrijwilligers, mensen uit sociale netwerken en burgerinitiatieven.

Vrijwilligerswerk, sociale netwerken en burgerinitiatieven zijn vormen van informele zorg waar je zelf voor kiest. Mantelzorg of andere zorg voor naasten of verwanten is vaak geen keuze, maar overkomt je, en je kunt er niet zomaar mee stoppen. Veel mensen hebben zelf niet door dat ze mantelzorger zijn, omdat de zorg vanzelfsprekend voelt.

* *Een mantelzorger geeft minimaal 3 maanden en/of 8 uur per week zorg aan een bekende uit de eigen omgeving* ***(BRON**: CBS).*



Vormen en voorbeelden van informele zorg

Mantelzorg: helpen met administratie, meegaan naar afspraken, helpen bij huishoudelijke taken, persoonlijke verzorging of zorgtaken.

Zorg voor naasten en verwanten: boodschappen meenemen voor een alleenwonende buur of daar op de koffie gaan.

Vrijwilligerswerk: activiteiten begeleiden, een luisterend oor of gezelschap bieden, meegaan met uitstapjes van bijvoorbeeld een woonvorm.

Sociale netwerken: stichting welzijn ouderen of een maatjesproject vanuit een buurthuis.

Burgerinitiatieven: een wooninitiatief dat ouders of vertegenwoordigers opzetten voor hun eigen en andere kinderen en/of volwassenen met een verstandelijke beperking.

Mantelzorg overkomt je

Niet alleen in de ouderenzorg

Bij informele zorg wordt vaak als eerste gedacht aan mantelzorgers, en dan met name mantelzorgers voor ouderen, wat de branche verpleging, verzorging en thuiszorg raakt. Maar informele zorg komt ook voor in andere branches. Denk bijvoorbeeld aan:

Jeugdzorg: een vrijwilliger biedt duurzame steun aan een gezin of jongere met zorgen, stress of problemen.

Gehandicaptenzorg: een persoon met een verstandelijke of fysieke beperking die ondersteund wordt door familie. Dit kan zowel thuis als in een zorginstelling.

Geestelijke gezondheidszorg: een ervaringsdeskundige die helpt bij het aanbrengen van structuur tijdens het herstel van een verslaving.

Ziekenhuizen: een naaste die tijdens en na een ziekenhuisopname zorgtaken uitvoert.

Geestelijke gezondheidszorg: Een kind zorgt voor een ouder met een psychische aandoening.

Ontwikkelingen in zorg en welzijn

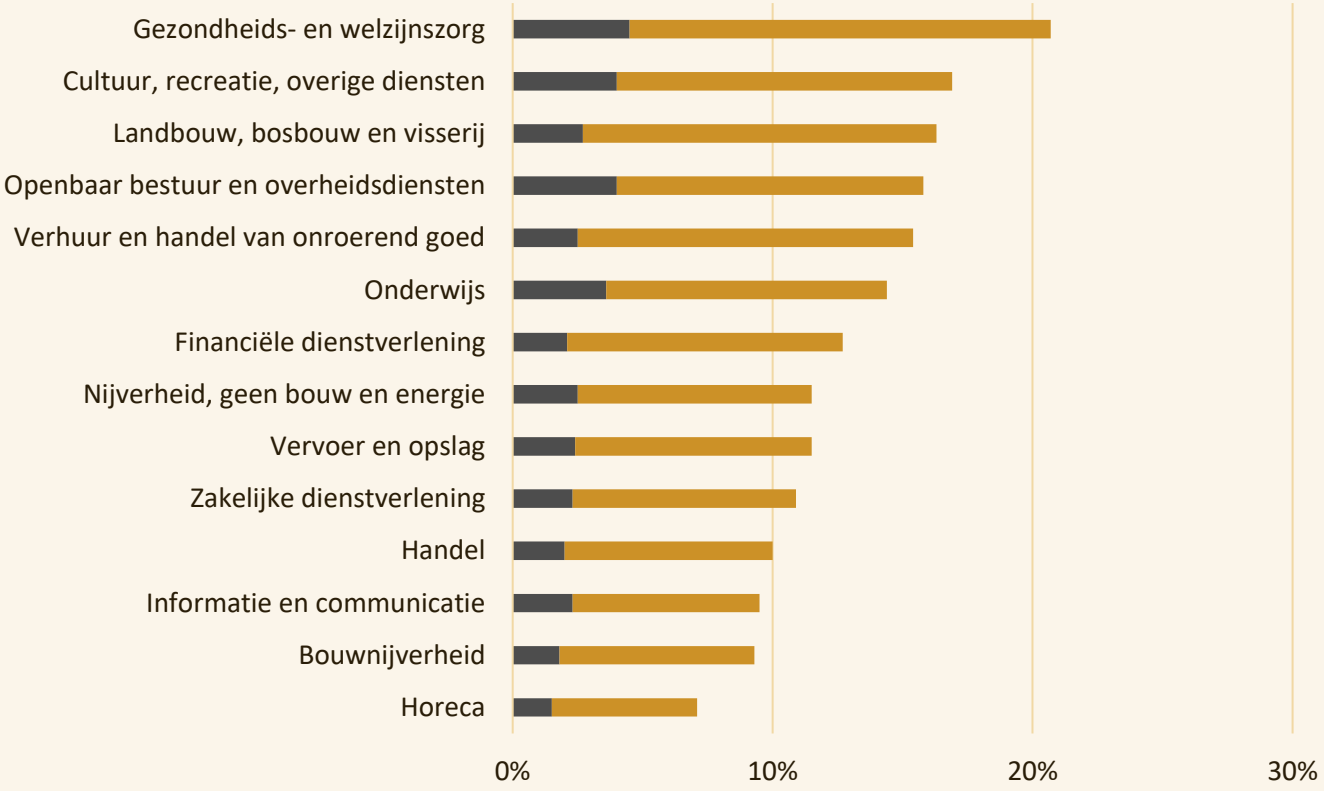
De komende 10 jaar neemt het aantal inwoners in Nederland toe met bijna 750.000 mensen. Dat is een toename van 4,1%. Daarmee neemt ook het aantal mensen met een zorgvraag toe. Het aantal werkenden neemt niet in dezelfde mate toe met een toename van 0,2%. Het aantal zorgprofessionals stijgt dus ook niet even hard als de zorgvraag. Hierdoor neemt **de druk op de arbeidsmarkt toe** en daarmee ook de vraag naar informele zorg.

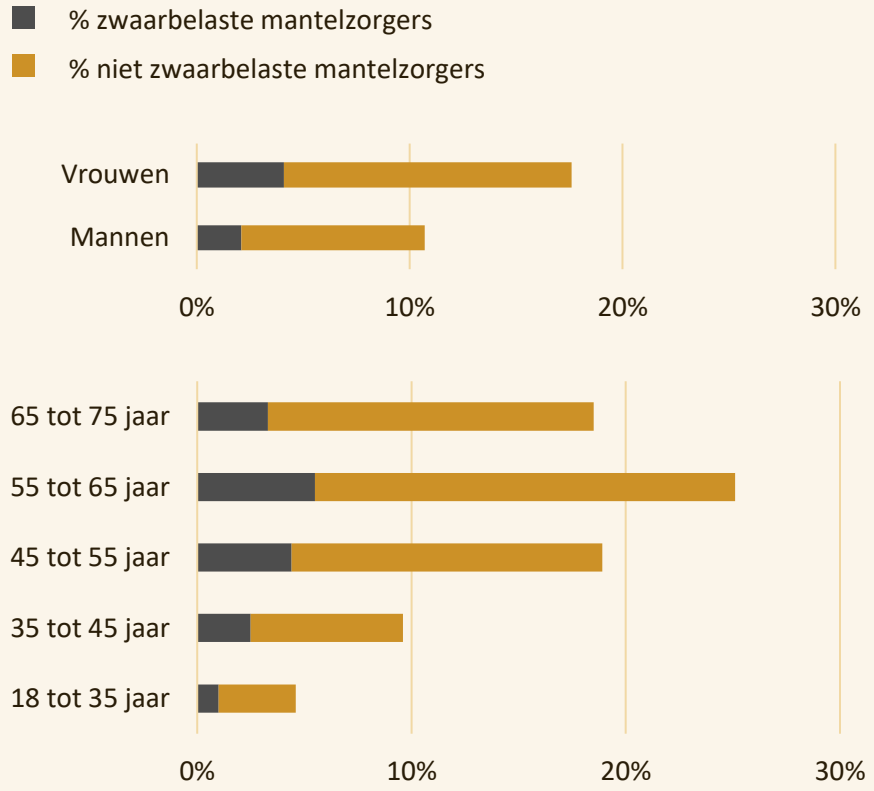
Mensen met een zorgvraag, zowel ouderen als jongeren, kunnen daarbij minder vaak terecht in een zorginstelling. Dit betekent dat ze langer thuis blijven wonen en daar meer ondersteuning nodig hebben, zowel van professionals als van informele zorgverleners. Maar ook binnen zorg- en welzijnsinstellingen neemt de vraag naar informele zorgverleners toe. Professionals dragen steeds vaker (zorg)taken over aan naasten van cliënten of patiënten, om zo meer cliënten of patiënten te kunnen helpen.



Mantelzorg in cijfers

- **In de gezondheids- en welzijnszorg verlenen relatief de meeste werkenden mantelzorg**
- **Vrouwen verlenen vaker mantelzorg dan mannen**
- **Van de 18 tot 35 jarigen verleent 4,6% mantelzorg, het laagste percentage van alle leeftijdscategorieën**



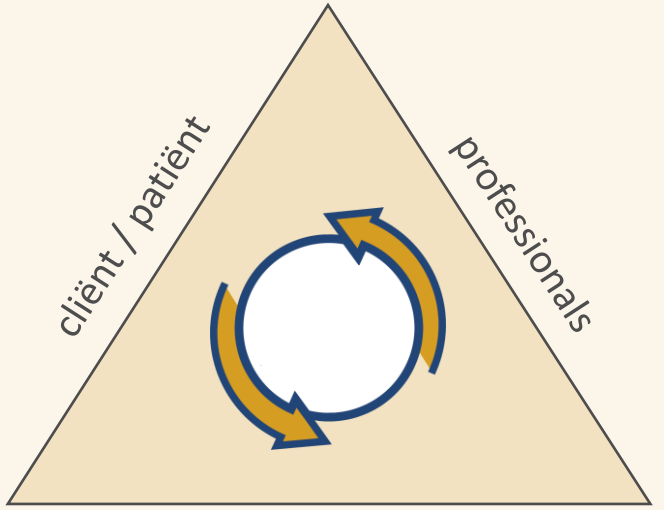


BRON: CBS (cijfers over 2024)

Informele zorgverleners in zorg en welzijn

De toename van informele zorgverleners zorgt ervoor dat de taken van professionals veranderen. Informele zorgverleners nemen taken van professionals over, waardoor professionals vooral de complexe zorg en specialistische taken houden. Daarbij komt dat professionals de taak erbij krijgen om samen te werken met de informele zorgverleners. Denk bijvoorbeeld aan taken overdragen, aanleren, afstemmen en coördineren. De cliënt of patiënt, professionals en informele zorgverleners vormen samen **het team van de toekomst**. Samen zijn ze verantwoordelijk voor de zorg voor de cliënt of patiënt, maar de hoofdverantwoordelijkheid blijft bij de professionals.

Het team van de toekomst



vrijwilligers / mantelzorgers / netwerk

Dubbele rol: zorg- en welzijnsprofessional én informele zorgverlener

Iedereen kan informele zorgverlener zijn. Jong of oud, man of vrouw, werkend of niet werkend, bewust of onbewust.

Uit cijfers van het CBS (*zie pagina 4*) blijkt dat zorg- en welzijnsprofessionals, in vergelijking met werknemers in andere sectoren, het vaakst mantelzorger zijn naast hun baan. Deze mensen hebben dan een dubbele rol in de sector: professional en mantelzorger. Dit betekent dat de belasting van deze personen ook toeneemt. De combinatie van werk en mantelzorg kan daardoor om extra ondersteuning van werkgevers vragen. Zo kan overbelasting voorkomen worden.



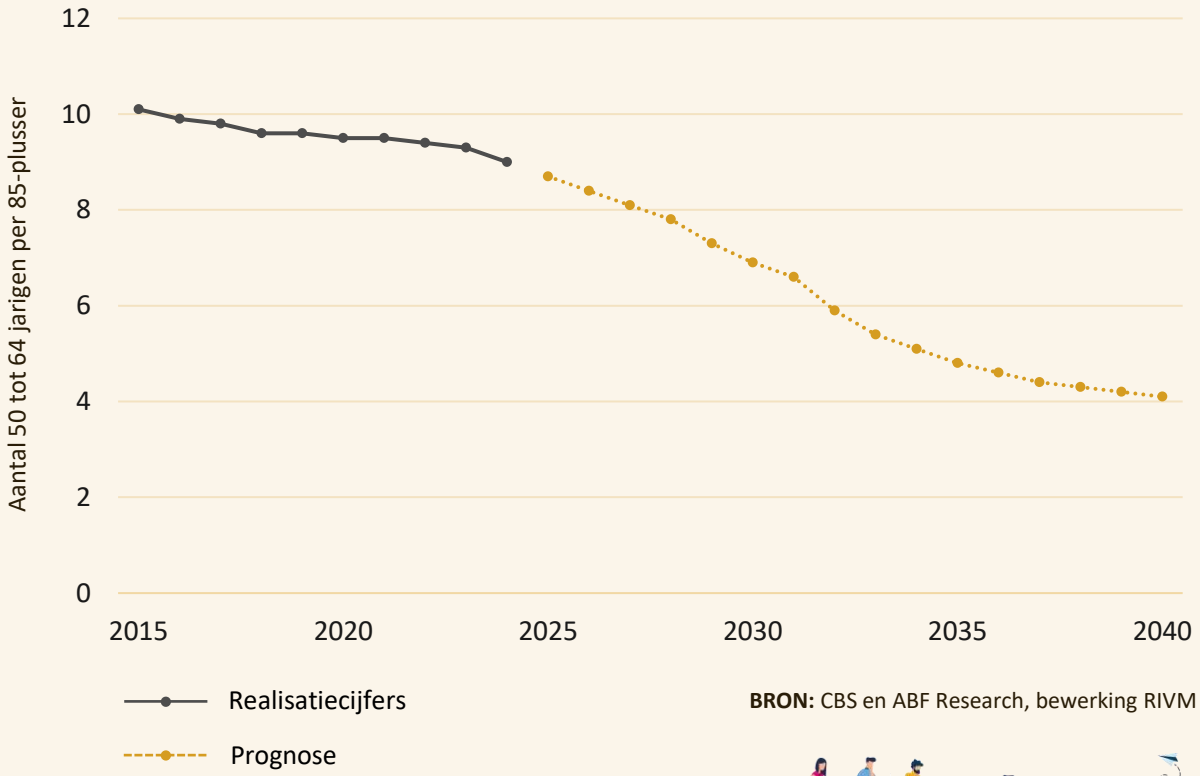
Mantelzorg steeds belangrijker

Op het gebied van informele zorg verschuift de aandacht de laatste jaren steeds meer naar mantelzorg. Niet omdat mantelzorg nieuw is, maar omdat mantelzorgers een steeds belangrijkere rol spelen in de ondersteuning van mensen met een zorgvraag, én omdat steeds meer werkenden mantelzorg combineren met hun baan. Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) blijkt dat het aandeel mantelzorgers onder volwassenen in Nederland toenam van 33% in 2014 naar 39% in 2024 (**BRON:** www.scp.nl). Ondanks de groeiende rol van mantelzorgers ontbreekt het nog vaak aan mantelzorgbeleid in zorg- en welzijnsorganisaties **(BRON:** zorgpleinnoord.nl).

De grafiek hiernaast toont het mantelzorgpotentieel in Nederland van 2015 tot 2040. Het mantelzorgpotentieel is **het aantal 50- tot 64-jarigen per 85-plusser**. Vanaf 2025 is een prognose weergegeven op basis van de verwachte demografische ontwikkelingen. Volgens deze berekening is de afgelopen jaren het mantelzorgpotentieel al gedaald en wordt de komende jaren nog een forse afname verwacht.

Deze berekening van het mantelzorgpotentieel zegt echter alleen iets over de beschikbare mantelzorgers van 50 tot 64 jaar voor 85-plussers, terwijl ook mensen jonger dan 50 jaar, of ouder dan 64 jaar, mantelzorg verlenen. En ook mensen jonger dan 85 jaar kunnen behoefte hebben aan mantelzorg. Uit het eerder genoemde onderzoek van het SCP blijkt dat juist ouders van (volwassen) kinderen met een beperking en 75-plussers de meest intensieve mantelzorg verlenen.

Mantelzorgpotentieel



BRON: CBS en ABF Research, bewerking RIVM



Mantelzorgvriendelijke organisatie

Als zorg- en welzijnsorganisatie is het belangrijk dat je op twee manieren mantelzorgvriendelijk bent:

1. **Voor mantelzorgers en professionals die binnen jouw organisatie samenwerken.**

2. **Voor de professionals binnen jouw organisatie die naast hun baan ook informele zorgverlener zijn.**

Gelijkwaardig samenwerken tussen professionals en mantelzorgers vraagt om een duurzame aanpak in de structuur en cultuur van een organisatie

1. **Voor mantelzorgers en professionals die binnen jouw organisatie samenwerken.**

Als professionals, mantelzorgers, vrijwilligers en familie/vrienden van een cliënt of patiënt gelijkwaardig samenwerken, ontstaat zorg die aansluit bij de wensen van de patiënt of cliënt. Deze beweging heet: van ‘zorgen voor’ naar ‘samen zorgen dat’. Gelijkwaardig samenwerken tussen professionals en mantelzorgers vraagt om een duurzame aanpak in de structuur en cultuur van een organisatie. Mantelzorgers en familie/vrienden kennen de cliënt of patiënt vaak het beste en weten wat zijn of haar wensen zijn. Daarnaast hebben de informele zorgverleners zelf ook behoeften, die niet vergeten moeten worden. Dat vraagt om een open houding, over en weer. En om open communicatie, vertrouwen, korte lijnen en duidelijke afspraken.

Om dit te realiseren zijn helder beleid, richtlijnen en faciliteiten vanuit de organisatie nodig. Professionals hebben ondersteuning en ruimte nodig om nieuwe vaardigheden en competenties te ontwikkelen, en om te leren hoe ze anders kunnen werken en binnen welke juridische kaders dit mag.

Op zoek naar tools en tips?

Waardigheid en trots

Waardigheid en trots voor de toekomst

Zorg voor beter

zorg voor beter

Vilans

Vilans

Mantelzorgvriendelijke organisatie

2. Voor de professionals binnen jouw organisatie die naast hun baan ook informele zorgverlener zijn.

De arbeidsmarkt van de toekomst kan niet zonder een goede combinatie van werk en mantelzorg. Steeds meer medewerkers combineren betaald werk en mantelzorg. De komende jaren wordt dit eerder regel dan uitzondering. Voor jouw organisatie is het belangrijk hier aandacht aan te besteden om het risico op overbelasting, verzuim en burn-out van medewerkers te verkleinen.

Een mantelzorgvriendelijke organisatie gaat het gesprek aan met medewerkers, heeft aandacht en begrip en zorgt voor flexibiliteit en maatwerk wanneer nodig. Mantelzorg is vaak van lange duur, wat vraagt om een structurele oplossing.

De Wet flexibel werken maakt het mogelijk dat medewerkers de werkgever kunnen vragen tijdelijk minder of flexibeler (andere werktijden) te werken. Binnen de Wet arbeid en zorg (WAZO) gelden specifieke verlofregelingen voor mantelzorgers:

- calamiteitenverlof
- kortdurend zorgverlof
- langdurend zorgverlof

Maar kijk vooral ook wat er in de cao van jouw branche is afgesproken over mantelzorg. Deze afspraken gaan vaak verder dan de wettelijke regelingen.

Een mantelzorgvriendelijke organisatie gaat het gesprek aan met medewerkers, heeft aandacht en begrip en zorgt voor flexibiliteit en maatwerk wanneer nodig

Informeer medewerkers over de organisatievisie op mantelzorg en maak duidelijk waar zij terecht kunnen voor informatie en ondersteuning. Leidinggevenden hebben hierin een cruciale rol. Het is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van leidinggevende en medewerker om tot een oplossing te komen. Geef leidinggevenden de ruimte en mogelijkheden om zich hierin te ontwikkelen.

Op zoek naar tools en tips?

Werk & mantelzorg	**Sociaal-Economische Raad**
Werk & Mantelzorg	SER

Wat kun jij doen?

Waardigheid en trots voor de toekomst



Klik op de afbeelding om het webinar van waardigheid en trots te bekijken met:
zorggroep elde maasduinen

Zorggroep Elde Maasduinen ontwikkelde een **kader informele zorg** als onderdeel van het programma samen doen.

samen doen
neem deel aan het geheel

Werk & Mantelzorg

Op werkenmantelzorg.nl vind je materiaal dat je kunt gebruiken om jouw organisatie mantelzorgvriendelijk te maken:

- checklist voor werkgevers
- plan van aanpak
- middelen om medewerkers te informeren
- praatplaat voor leidinggevenden
- workshop voor leidinggevenden en HR

