

De stille druk van werkende mantelzorgers

Waarom de combinatie van werk en zorg steeds vaker knelt

Curvia · maart 2026

Eén op de vier werkt én zorgt en niemand heeft het door

Ergens in een vergadering zit een projectmanager die vannacht om drie uur zijn vader heeft geholpen met wassen. Aan het bureau naast u werkt een collega die haar lunchpauze gebruikt om de thuiszorgplanning voor haar moeder te regelen. In de teamvergadering presenteert een medewerker zijn kwartaalcijfers, terwijl hij thuis een ernstig ziek kind heeft.

Ze vallen niet op. Ze vragen zelden om hulp. Ze functioneren, totdat ze dat niet meer doen.

Eén op de vier werkende Nederlanders combineert een betaalde baan met mantelzorg. In de zorgsector is dat zelfs één op de drie. Samen gaat het om zo'n twee miljoen mensen. Toch blijft hun situatie in de meeste organisaties vrijwel onzichtbaar. Niet omdat werkgevers het niet willen zien, maar omdat mantelzorg zich nu eenmaal niet aankondigt.

Mantelzorg begint niet met een diagnose

Er is zelden een moment waarop iemand besluit: *vanaf nu ben ik mantelzorger*. Het begint kleiner. Een vader die de weg naar huis niet meer vindt. Een partner die steeds vaker hulp nodig heeft bij alledaagse taken. Een kind met een beperking dat meer begeleiding vraagt naarmate het opgroeit.

Die eerste fase voelt beheersbaar. De betrokkene past hier en daar wat aan, neemt een vrije middag, regelt een afspraak tussendoor. Werk en zorg bestaan aanvankelijk in aparte werelden.

Maar mantelzorg is zelden tijdelijk. Van de werkende mantelzorgers geeft 76% al meer dan een jaar zorg, en 42% doet dat al langer dan vijf jaar. Veertig procent besteedt er meer dan acht uur per week aan, naast een voltijdse of deeltijdse baan. Bij 38% is er bovendien niemand anders: zij staan er volledig alleen voor.

Dat is niet de situatie van iemand die "even bijspringt." Dat is een tweede baan, zonder contract, zonder vakantiedagen en zonder pensioenopbouw.

De stille uitholling van reserves

Wanneer werk en zorg structureel botsen, lossen de meeste mensen dat op door in te teren op zichzelf. Niet door minder te werken, want dat voelt als falen. Niet door minder te zorgen, want dat voelt als verzaken. Maar door minder te rusten, minder te bewegen, minder te slapen, minder met vrienden af te spreken.

Het zijn precies de activiteiten die mensen veerkrachtig houden.

De consequentie laat zich voorspellen. Vermoeidheid hoopt zich op. Kleine aanleidingen worden grote struikelblokken. Concentratie vermindert. En dan, op een moment dat van buiten niet te voorzien was, valt iemand uit.

Onderzoek bevestigt dit patroon. Mantelzorgers melden zich anderhalf keer zo vaak twee weken of langer ziek als werkenden zonder mantelzorgtaken: 18% tegenover 10%. Het aandeel van alle ziekteverzuimkosten dat terug te voeren is op mantelzorg wordt geschat op bijna een vijfde. Dat zijn geen kleine getallen; dat is een substantieel deel van het totale verzuim in Nederland.

Wat dit extra verraderlijk maakt: het RIVM toont aan dat de combinatie van werk en mantelzorg ook het risico op depressie verhoogt. Niet vanwege de zorg zelf (die geeft voor veel mensen ook voldoening), maar door de aanhoudende druk om allebei goed te doen, voor iedereen tegelijk.

Het gesprek dat niet gevoerd wordt

Hier wringt het misschien het meest. Veertig procent van de mantelzorgers bespreekt de eigen zorgsituatie *niet* met de leidinggevende. Nog eens 41% heeft wel gesproken, maar geen concrete afspraken gemaakt. Slechts 30% weet überhaupt welke ondersteuningsmogelijkheden de werkgever biedt.

Dat zwijgen is begrijpelijk. Wie wil er op het werk bekend staan als degene met "een probleem thuis"? Wie riskeert zijn loopbaankansen door te melden dat hij soms vroeg weg moet voor een ziekenhuisbezoek? Zeker in culturen waar prestatie en beschikbaarheid centraal staan, voelt kwetsbaarheid als een professioneel risico.

Het paradoxale: wanneer dat gesprek er wél is, leidt het in 80% van de gevallen tot een goede oplossing. Mantelzorgers die steun ervaren op het werk, melden zich bovendien drie keer minder vaak ziek door vermoeidheid of stress. Begrip van de leidinggevende blijkt een van de krachtigste beschermende factoren, effectiever dan veel formele regelingen.

Toch blijft die steun voor het merendeel buiten bereik, simpelweg omdat het onderwerp niet ter tafel komt.

Verlof lost het niet op

Nederland kent wettelijke regelingen voor zorgverlof: kortdurend zorgverlof voor acute situaties, langdurend zorgverlof voor meer ingrijpende omstandigheden. Op papier zijn die regelingen er. In de praktijk worden ze nauwelijks benut.

Het langdurend zorgverlof is onbetaald. Voor een alleenstaande ouder of een huishouden met een hypotheek is dat geen reële optie. En zelfs wanneer het financieel haalbaar zou zijn, sluit de regeling slecht aan op de werkelijkheid van mantelzorg: die is niet zes weken en dan klaar, maar kronkelt door het jaar heen in onvoorspelbare pieken en dalen.

De SER constateerde in haar advies van februari 2026 dat er een structurele lacune bestaat. Het voorstel: acht weken betaald mantelzorgverlof, gefinancierd door de overheid, als "ventiel" wanneer de druk te hoog wordt. Niet als permanente oplossing, maar als buffer die uitval kan voorkomen en werkenden de ruimte geeft om adem te halen.

Daarna moeten er ook betere vormen van respijtzorg zijn: vervangende zorg die de mantelzorgert tijdelijk ontlast. Want zolang er geen goede vervanging beschikbaar is, helpt verlof maar half.

De werkgever als schakel

Wat kunnen werkgevers nu concreet doen, los van wetgeving en beleid?

Werk & Mantelzorg onderscheidt vier pijlers voor een mantelzorgvriendelijke organisatie: bespreken, beschrijven, bewaken en borgen. Maar in de kern draait het om één ding: het onderwerp normaliseren.

Dat begint bij bewustwording. Leidinggevenden die weten dat één op de vier mensen in hun team mantelzorgtaken heeft, kijken anders naar afwijkend gedrag. Ze zien een medewerker die vaker zijn camera uitzet, minder initiatief neemt, of merkbaar vermoeid binnenkomt, niet als iemand die zijn best niet doet, maar als iemand die misschien iets draagt dat het werk binnensluipt.

Vervolgens is het de vraag of de organisatie het gesprek mogelijk maakt. Niet door mantelzorg op het functioneringsgesprekformulier te zetten, maar door een cultuur te creëren waarin het normaal is om te zeggen: *het is thuis momenteel intensief*. Zonder dat dit directe consequenties heeft voor beoordeling of ontwikkelkansen.

En dan is er flexibiliteit. Voor de meeste werkende mantelzorgers zijn dat geen spectaculaire ingrepen. Ze vragen niet om een andere functie of een vast thuiswerkschema. Ze vragen om de ruimte om op dinsdag later te beginnen, om een afspraak tussendoor te plannen, om niet altijd bij de langste vergadering aanwezig te hoeven zijn. Maatwerk, niet als uitzondering, maar als normaal onderdeel van goed werkgeverschap.

Een structureel vraagstuk, geen individueel falen

Er is een neiging, bij werknemers zelf maar ook bij organisaties, om mantelzorg te behandelen als een persoonlijk probleem dat iemand zelf maar moet oplossen. En zolang het goed gaat, is die benadering misschien zelfs functioneel.

Maar de demografie werkt daar tegenin. Nederland vergrijst. Zorgpersoneel is schaars. De overheid rekent expliciet op mantelzorg als structureel onderdeel van het zorgsysteem. Tegelijkertijd stijgt de arbeidsparticipatie en werken mensen langer door.

De conclusie is onvermijdelijk: de groep mensen die werk én zorg combineert, groeit. Niet licht, maar structureel. Het RIVM heeft modellen ontwikkeld die laten zien of het aanbod van werkende mantelzorgers de groeiende vraag bij kan benen, en de uitkomsten zijn niet geruststellend.

Mantelzorg is niet langer een privékwestie die zich buiten de werkvloer afspeelt. Het is een maatschappelijk vraagstuk dat de arbeidsmarkt raakt, de productiviteit, de gezondheid van werkenden en het vermogen van organisaties om talent vast te houden.

Organisaties die dat nu zien, hebben een voordeel. Niet alleen omdat ze uitval voorkomen of omdat ze aantrekkelijker zijn op een krappe arbeidsmarkt (al zijn beide waar). Maar ook omdat werknemers die zich gezien voelen, loyaler zijn, veerkrachtiger, en bereid om ook in moeilijke perioden het beste van zichzelf te geven.

De vraag is niet meer óf mantelzorg het werk raakt. De vraag is of organisaties er klaar voor zijn wanneer het, onvermijdelijk, ook bij hen binnenkomt.

Curvia helpt organisaties én medewerkers om eerder inzicht te krijgen in wat er speelt rondom werkende mantelzorgers. Met bewustwording, analyse en praktische handvatten ondersteunen wij bij het creëren van een werkomgeving waarin werk en zorg beter te combineren zijn.

Wilt u als organisatie weten wat werkende mantelzorgers nodig hebben? Of zoekt u als medewerker herkenning, inzicht of handvatten?

Neem contact op met Curvia voor een verkennend gesprek of ontdek meer over onze aanpak rond werk en mantelzorg binnen organisaties.

Samen werken we aan een werkomgeving waarin medewerkers duurzaam inzetbaar blijven — ook wanneer zorg onderdeel wordt van hun leven.