

Rapportage Branchemonitor 2019-2020 MantelzorgNL

Auteur: Eelco Visser, in opdracht van MantelzorgNL
Ytje Hiemstra, MantelzorgNL
Zeist, 14 oktober 2020

Inhoud

1. AANLEIDING EN ACHTERGROND	6
2. SAMENVATTING	8
3. DE OPDRACHT EN WERKWIJZE	10
3.1. De opdracht en beoogde resultaten.....	10
3.2. De werkwijze.....	10
4. RESULTATEN	12
4.1. Responsgroep.....	12
4.2. Alle organisaties.....	12
4.2.1. Aanbod organisaties.....	12
4.2.2. Werkgebied.....	14
4.2.3. Samenwerking (binnen wijk- of gebiedsteams).....	16
4.2.4. Personele bezetting informele zorg.....	20
4.2.5. Financiën organisaties.....	21
4.3. Mantelzorgondersteuning.....	23
4.3.1. Bereikte mantelzorgers.....	23
4.3.2. Functies en knelpunten in mantelzorgondersteuning.....	28
4.3.3. Mantelzorgwaardering.....	32
4.4. Vrijwillige inzet in de informele zorg.....	35
5. CONCLUSIES	42
5.1. Alle organisaties.....	42
5.2. Mantelzorgondersteuning.....	43
5.3. Vrijwillige inzet in de informele zorg.....	44

1. Aanleiding en achtergrond

Mantelzorg.nl is de landelijke vereniging die opkomt voor iedereen die zorgt voor een ander. Als familielid, buur, vriend of 'gewoon' uit solidariteit of liefde. Mantelzorg.nl vindt het belangrijk dat iedereen op eigen manier voor een ander kan zorgen én maatschappelijk actief kan blijven. Mantelzorg.nl is de spin in het web die de 4 miljoen mensen die voor een ander zorgen en de organisaties die hen ondersteunen met elkaar verbindt.

Weten wat er speelt

Mantelzorg.nl wil graag in contact blijven met haar leden en partners; weten wat er speelt en welke ontwikkelingen van belang zijn, om daarop in te kunnen spelen. Daarnaast is het sociaal domein sinds 2015 in transitie. Mantelzorg.nl monitort de invloed van de decentralisaties op het werk van de bij Mantelzorg.nl aangesloten organisaties. Wat constateren ze op de werkvloer, in hun gemeente, in samenwerkingsrelaties, bij mantelzorgers die ze ondersteuning bieden? In het onderzoek, waarvan dit de eindrapportage is, hebben we ze deze vragen gesteld. Zodat Mantelzorg.nl haar partners niet alleen weer scherp in beeld heeft, maar met de resultaten van het onderzoek de eigen ondersteuning kan aanscherpen. Dit onderzoek gaat over 2019. De gevolgen van de coronatijd waarin we ons sinds maart 2020 bevinden, zijn in deze rapportage dus niet zichtbaar.

2. Samenvatting

Dit onderzoek is ingevuld door 136 van de 378 aangeschreven en bij Mantelzorg.nl aangesloten organisaties (36%). In de Branchemonitor 2017 deden 115 respondenten van de 305 aangeschreven respondenten mee (38%). Het heeft een aantal inzichten opgeleverd. De belangrijkste delen we in deze samenvatting:

- Meer organisaties dan in 2012 en 2017 werken voor maar één gemeente.
- Zo'n 22% van de respondenten geeft aan geen subsidie te ontvangen. In 2017 was dat percentage nog 19%.
- Meer respondenten geven aan te werken voor een organisatie met een aanbod op alle basisfuncties mantelzorgondersteuning.
- Net als in 2017 vinden meer respondenten niet dan wel dat wijk- of gebiedsteam voldoende gebruik maken van de beschikbare expertise over mantelzorg in het werkgebied. Net als in 2017 zien we dat naarmate organisaties meer betrokkenheid hebben bij de wijk- of gebiedsteams, ze vaker vinden dat er wel goed gebruik wordt gemaakt van deze expertise. Deelname aan een wijk- of gebiedsteam leidt dus tot borging van de expertise mantelzorgondersteuning.
- Gemiddeld aantal medewerkers en fte voor mantelzorgondersteuning zijn ten opzichte van 2017 (verder) gedaald.
- Minder respondenten dan in 2017 vinden dat mantelzorgers in hun werkgebied de afgelopen twee jaar beter worden ondersteund.
- Minder organisaties dan in 2017 hebben aangegeven dat hun totaalbudget is gestegen. Meer organisaties constateren een afname. Net als in 2017 geeft een kwart aan meerdere financieringsbronnen te hebben.
- Er is weinig fiducia in een positieve ontwikkeling van de budgetten: meer respondenten dan in 2017 denken dat het structureel budget, de tijdelijke middelen en het budget voor de mantelzorgwaardering gaat afnemen. Het aandeel dat een afname verwacht is ook groter dan je op grond van de daadwerkelijke afname in de laatste twee jaar zou mogen verwachten. Mogelijk spelen de verwachte gevolgen van de coronacrisis hierbij een rol.
- De mantelzorgwaardering wordt in 95% van de werkgebieden van respondenten uitgereikt. Net als in 2017 het vaakst in de vorm van een cadeau- of tegoedbon, activiteiten of een financiële bijdrage.
- Mantelzorgers komen vooral in beeld door het uitvoeren van de mantelzorgwaardering. Andere kanalen die vaak worden genoemd zijn de zorg, het Wmo-loket, wijk- of gebiedsteams, het eigen sociaal netwerk van de mantelzorger en eigen PR.
- Belangrijkste knelpunten bij mantelzorgondersteuning zijn het verschuiven van de grenzen tussen formeel en informeel, het lokale aanbod van respijtzorg en het vinden en bereiken van mantelzorgers. Daarnaast noemen respondenten die in zes gemeenten of meer werken vaak het aantonen van de toegevoegde waarde van mantelzorgondersteuning.
- Belangrijkste knelpunten bij vrijwillige inzet in de informele zorg zijn, net als in 2017, het werven van vrijwilligers en het verschuiven van de grenzen tussen formeel en informeel.
- De druk op de vrijwillige inzet is groot: het aantal zorgvrijwilligers neemt verder af en de verwachting is dat dit verder doorzet. Het aantal gemaakte koppelingen neemt verder af, het aandeel organisaties dat meer uren kan inzetten is ten opzichte van 2017 gehalveerd. Dat is een forse achteruitgang terwijl het aandeel organisaties dat aangeeft dat hun wachtlijst is afgenomen nagenoeg gelijk is gebleven.
- Een derde van de organisaties zet studenten in om de vrijwillige inzet mede vorm te geven.

3. De opdracht en werkwijze

3.1. De opdracht en beoogde resultaten

Mantelzorg.nl heeft een aantal documenten naast elkaar gelegd. Met als doel een compacte en laagdrempelig in te vullen vragenlijst die aansluit bij de onderzoeksvragen en de mogelijkheid biedt het leeuwendeel van de resultaten te kunnen vergelijken met die uit eerdere onderzoeken.

Centrale onderzoeksvraag

Welke ontwikkelingen spelen er bij de aangesloten organisaties van MantelzorgNL, die werkzaam zijn in mantelzorgondersteuning en/of vrijwillige inzet?

Resultaat

Het resultaat van het onderzoek is een rapportage die zich op delen laat vergelijken met de Branchemonitor 2012/2013 en nagenoeg volledig met die van 2017/2018. Daarmee geeft het antwoorden op belangrijke vragen en biedt de rapportage handvatten om de bij Mantelzorg.nl aangesloten organisaties (nog) beter te kunnen adviseren en ondersteunen.

3.2. De werkwijze

Mantelzorg.nl heeft gekozen voor zorgvuldigheid. De in 2017 gebruikte vragenlijst is destijds, in meerdere ronden en door verschillende professionals, bekeken en van commentaar voorzien. Deze procedure is ook deze keer gevolgd. Net als in 2017 is er bewust voor gekozen de lijst vlak voor de zomervakantie uit te zetten. Het bood bij Mantelzorg.nl aangesloten organisaties de mogelijkheid de lijst in de vakantieperiode in te vullen. Onderstaand de stappen die gezet zijn en die hebben uitgemond in deze rapportage.

Mei / juni: verkennen onderzoeksvragen en opstellen vragenlijst

De vragenlijst in 2017 was gemaakt vanuit de vormeisen te komen tot een compacte, laagdrempelig in te vullen lijst. Die vormeisen maakte dat we in 2018 niet veel resultaten konden afzetten tegen die uit eerdere onderzoeken. Omdat we dit jaar in grote lijnen dezelfde lijst hebben gebruikt, is vergelijken nu wel mogelijk.

Juli / augustus: aankondigen onderzoek en uitzetten vragenlijst

Het onderzoek is aangekondigd en in juli tot medio september 2020 uitgezet. De invultermijn was een tien weken. Er is twee keer gerappelleerd.

September / oktober

Schrijven conceptrapport

We hebben de resultaten verwerkt, geanalyseerd en geïnterpreteerd, een exercitie die heeft uitgemond in een conceptrapportage. Na een eerste bespreking is de definitieve rapportage afgerond in oktober 2020.

4. Resultaten

In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten. Allereerst de antwoorden op vragen die gelden voor alle respondenten, zoals omvang van werkgebied en personele bezetting. Daarna komen achtereenvolgens de resultaten voor het werktype mantelzorgondersteuning en de vrijwillige inzet aan bod.

4.1. Responsgroep

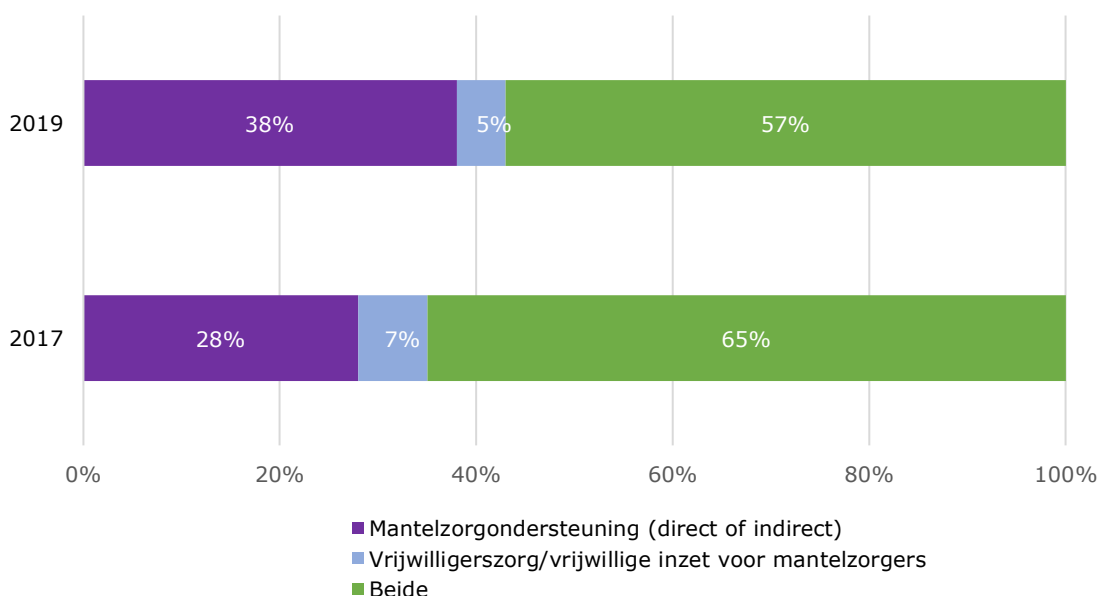
De vragenlijst is ingevuld door 136 van de benaderde 378 respondenten, een responspercentage van 36%. Dat is, net als in 2017, een mooi responsresultaat, wat ons sterkt in het idee dat de mogelijkheid de vragenlijst in de vakantieperiode in te kunnen vullen, het responspercentage positief beïnvloedt. Ook de korte gemiddelde invulduur heeft geholpen. Het aantal ingevulde lijsten voldoet hiermee ruimschoots aan de ISO-normen voor kwantitatief onderzoek voor de totale groep van 378 respondenten.

4.2. Alle organisaties

4.2.1. Aanbod organisaties

In deze paragraaf maken we op voorhand het voorbehoud dat we er, sinds de vorige Branchemonitor veel, wat kleinere, vrijwilligersorganisaties bij Mantelzorg.nl zijn aangesloten. In figuren 1 tot en met 3 staat informatie over het aanbod van de organisaties waarvoor de respondenten werken. Twee respondenten gaven aan geen aanbod te hebben op mantelzorgondersteuning en vrijwillige inzet. Zij zijn verder niet in het onderzoek betrokken.

Figuur 1: aanbod organisaties respondenten

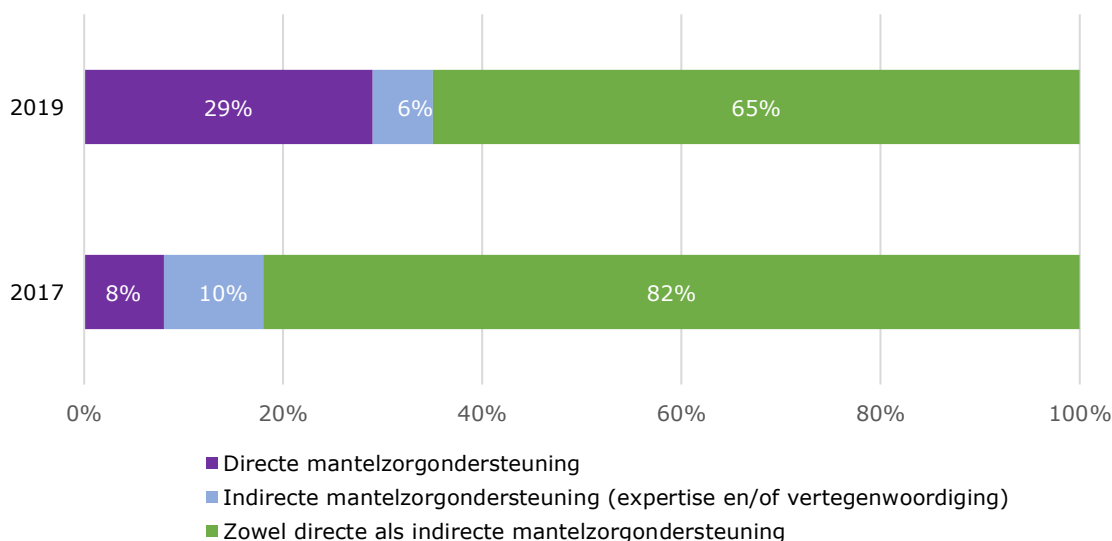


Figuur 1 toont het volgende:

- Ongeveer 57% geeft aan dat hun organisatie zowel mantelzorgondersteuning als vrijwilligerszorg aanbiedt. Ruim 38% geeft nu aan dat hun organisatie alleen mantelzorgondersteuning aanbiedt, terwijl 5% alleen vrijwilligerszorg aanbiedt.
- Ten opzichte van 2017 zien we een verschuiving van organisaties die beide vormen aanbieden naar het aanbieden van alleen de functie mantelzorgondersteuning. Het aandeel dat beide functies aanbiedt is daarmee terug op het niveau van 2012, toen het 56% was.

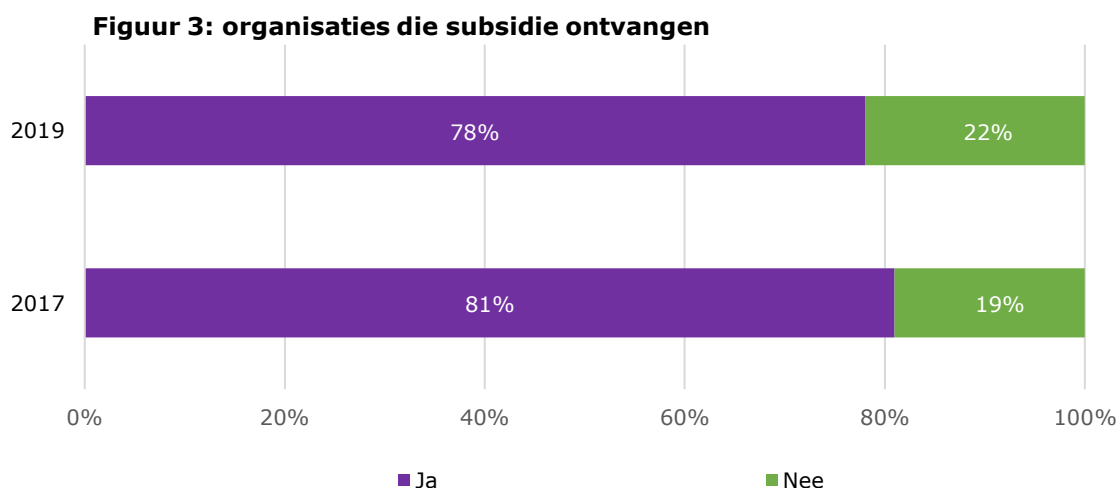
In figuur 2 gaat het over directe en indirecte mantelzorgondersteuning. Directe mantelzorgondersteuning bestaat uit diverse vormen van ondersteuning die direct aan een mantelzorger worden geboden. Indirecte mantelzorgondersteuning is inzet gericht op de situatie van de mantelzorger zoals deskundigheidsbevordering van personeel, ontwikkeling van nieuw aanbod voor mantelzorgondersteuning, het bevorderen van de kwaliteit van het aanbod en beleidsontwikkeling.

Figuur 2: functies mantelzorgondersteuning



In figuur 2 zien we dit:

- Van de respondenten die werken voor een organisatie die (ook) mantelzorgondersteuning biedt, geeft 65% aan dat ze zowel directe als indirecte ondersteuning bieden. In 2017 was dat nog 82%. Het gaat vooral ten koste van de indirecte ondersteuning: in 2017 gaf 92% van de respondenten aan (ook) indirecte ondersteuning te bieden. Nu is dat nog maar 71%. Meest waarschijnlijke verklaring is dat in dit onderzoek, anders dan in 2017, alle organisaties (ook kleine vrijwilligersorganisaties) zijn aangeschreven.



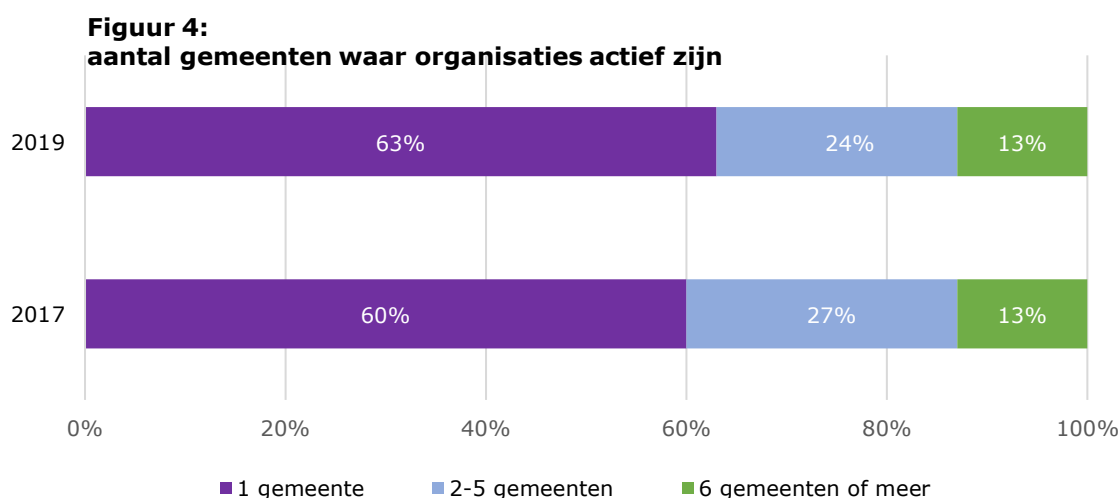
Figuur 3 toont dit:

- Ruim driekwart van de respondenten (78%) geeft aan dat hun organisatie subsidie ontvangt voor haar werkzaamheden op het gebied van de informele zorg. In 2012 was dit percentage nog 95% en in 2017 81%.
- Respondenten die geen subsidie ontvangen, bieden vooral alleen directe mantelzorgondersteuning (50%). Van die groep werkt 54% als commercieel mantelzorgmakelaar of voor een profit organisatie.

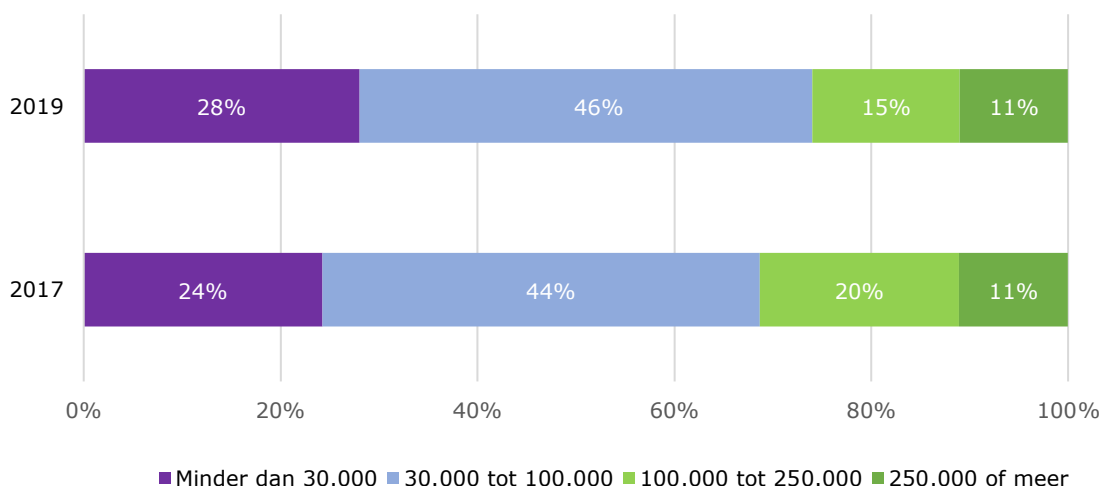
De hierna volgende resultaten betreffen uitsluitend de organisaties die vanuit publieke middelen werken aan de ondersteuning informele zorg.

4.2.2. Werkgebied

In het vervolg van deze rapportage Branchemonitor richten we ons op organisaties die mantelzorgondersteuning en/of vrijwillige inzet bieden én daarbij kunnen rekenen op (gemeentelijke) subsidie. We hebben de respondenten naar een aantal aspecten van hun werkgebied gevraagd. Het resultaat staat in de figuren 4 tot en met 6.



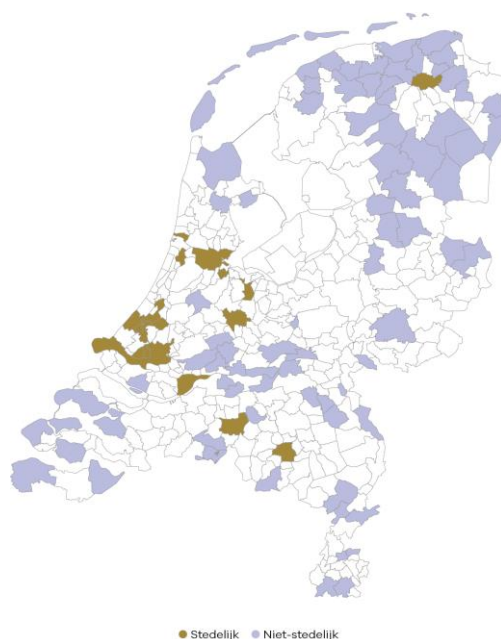
Figuur 5: aantal inwoners in werkgebied



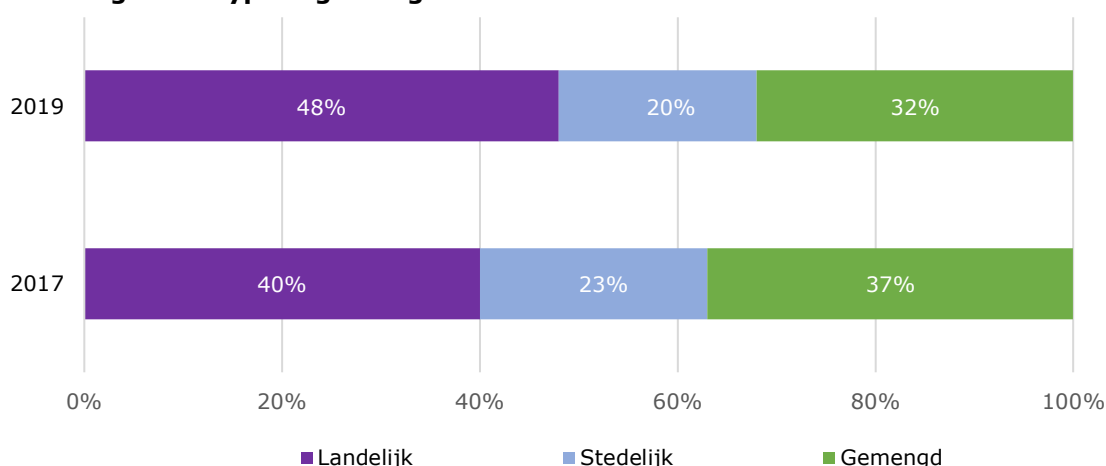
De figuur 4 en 5 laten dit zien:

- Net als in 2017 geven de meeste respondenten aan voor een organisatie te werken die werkzaam is in één gemeente. Het aandeel respondenten dat werkt voor een organisatie die in één gemeente actief is weer licht gestegen (63% tegen 60% in 2017 en 51% in 2012). Het aandeel dat in zes gemeenten of meer werkt is 13% gebleven.
- Iets meer respondenten dan in 2017 werken in een gebied tot 30.000 inwoners (28% tegen 24% in 2017) en in een gebied van 30.000 tot 1000.000 inwoners (46% tegen 44% in 2017).

In figuur zes staat de typering die respondenten aan hun werkgebied geven: stedelijk, landelijk of gemengd. Boven de figuur staat een grafische weergave (bron: www.vektis.nl) van stedelijk en landelijk gebied in Nederland.



Figuur 6: typering werkgebied



Uit figuur 6 blijkt het volgende:

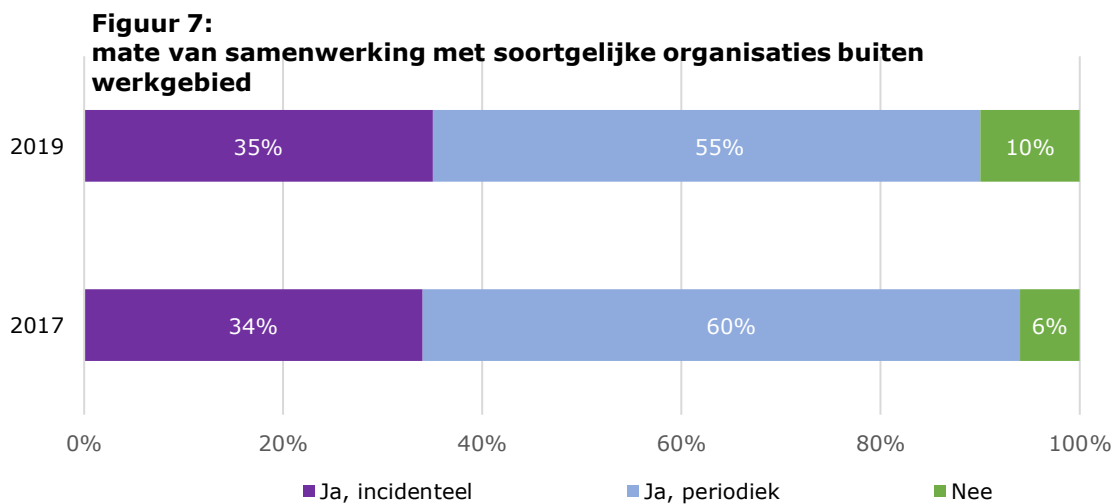
- Bij de typering van het werkgebied zien we dat 48% het als landelijk kenmerkt. In 2017 was dat nog 40%. Toen werkten meer respondenten in stedelijk (23% tegen 20% nu) en gemengd (37% tegen 32% nu) gebied.

Statistisch significante verschillen figuren 4, 5 en 6

- Er is een statistisch verband tussen het aantal gemeenten waarvoor respondenten werken en het inwoneraantal van het werkgebied. Naarmate respondenten in een werkgebied met meer inwoners werken, werken ze vaker in meerdere gemeenten. Net als in 2017 werkt 39% van de respondenten die in één gemeente actief zijn, werkt in een werkgebied tot 30.000 inwoners.
- Naarmate het aantal inwoners in een werkgebied toeneemt, typeren respondenten hun werkgebied minder vaak als landelijk. In werkgebieden tot 30.000 inwoners typeert 82% het werkgebied als landelijk, bij werkgebied waar 250.000 inwoners of meer wonen, typeert geen enkele respondent het werkgebied als landelijk. Dezelfde beweging zien we bij het aantal gemeenten waar respondenten actief zijn: naarmate er meer inwoners in het werkgebied wonen, werken ze vaker in meer gemeenten.

4.2.3. Samenwerking (binnen wijk- of gebiedsteams)

In deze paragraaf zoomen we in op de samenwerking met andere organisaties: buiten het eigen werkgebied met soortgelijke organisaties en binnen wijk- of gebiedsteams. Figuur 7 biedt informatie over de samenwerking met organisaties buiten het eigen werkgebied.



Hier zien we dit:

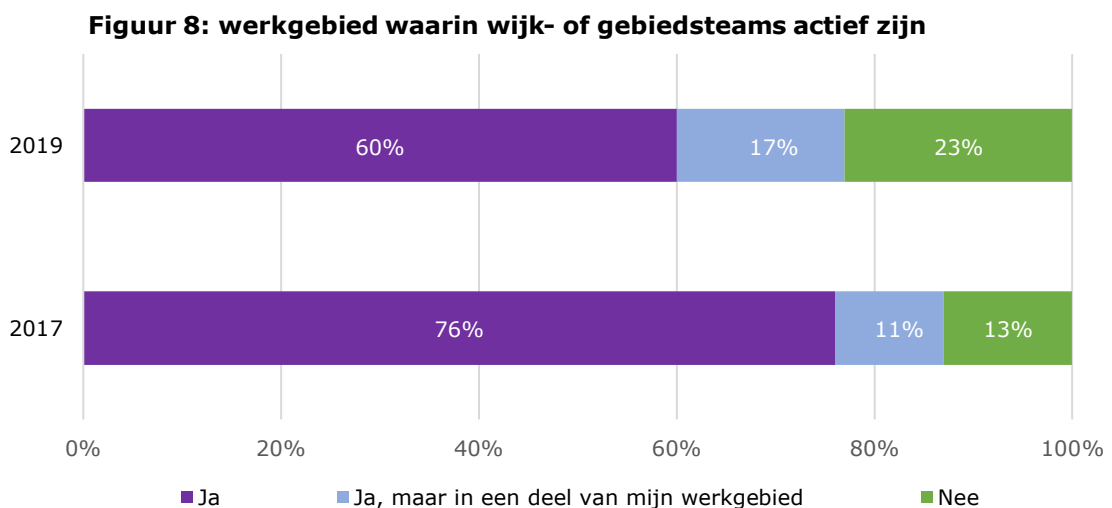
- Net als in 2017 werkt ruim een derde (35%) incidenteel samen met organisaties buiten het eigen werkgebied, 55% doet dit periodiek en iets meer respondenten dan in 2017 (10% tegen 6%) geven aan dit helemaal niet te doen.

Ongeveer 20% van de respondenten geeft aan dat deze samenwerking ook formeel is vastgelegd.

Statistisch significante verschillen

Naar aantal gemeenten actief:

- Bij respondenten die in 6 gemeenten of meer actief zijn geeft 54% aan dat de samenwerking formeel is vastgelegd.



Figuur 8 maakt het volgende duidelijk:

- In 2019 werken minder respondenten in een werkgebied waar een wijk- of gebiedsteam actief is (23% geeft aan dat dit niet het geval is, ook niet in een deel van het werkgebied, tegen 13% in 2017).

Statistisch significante verschillen

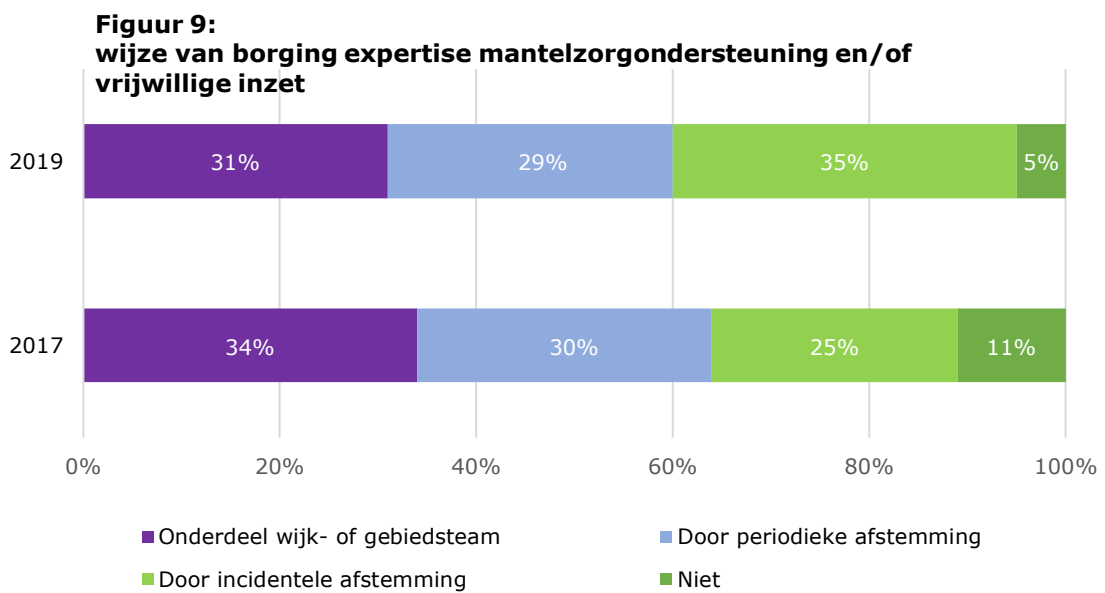
Naar aantal gemeenten actief:

- Respondenten die maar in één gemeente actief zijn, geven vaker (30%) dan andere respondenten aan dat er in het werkgebied geen wijk- of gebiedsteam actief is. Onder respondenten die in 2 tot en met 5 gemeenten actief zijn is dat 10%, bij overige respondenten 0%.

Naar aantal inwoners werkgebied:

- Naarmate een werkgebied minder inwoners telt, is er vaker geen wijk- of gebiedsteam actief.

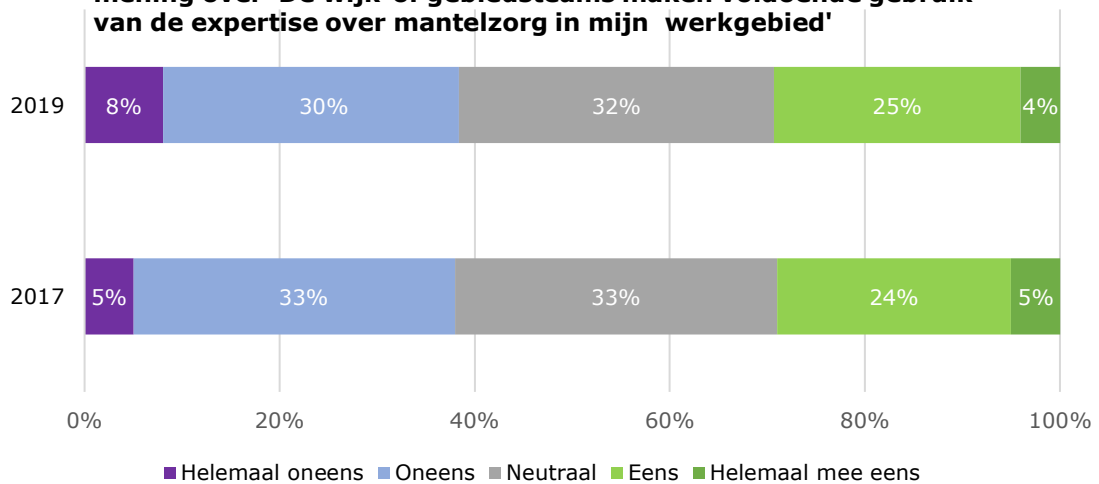
Is de expertise over mantelzorgondersteuning en/of vrijwillige inzet geborgd in wijk- of gebiedsteams? Op welke wijze? Deze vragen zijn gesteld aan de respondenten die aangaven dat er een wijk- of gebiedsteam in (een deel van) hun werkgebied actief is. Het resultaat staat in figuur 9.



Figuur 9 toont dit:

- Net als in 2017 geeft ongeveer een derde (31% tegen 34% in 2017) aan dat het geborgd is door deelname aan het team. Ook het aandeel dat het borgt via periodieke afstemming (29%) is nagenoeg hetzelfde als in 2017 (30%).
- Een verschil zien we bij de incidentele afstemming, dat 35% van de respondenten noemt als manier voor de borging van expertise. In 2017 was dit aandeel 25%.
- Minder respondenten dan in 2017 (5% tegen 11%) geven aan dat die expertise niet geborgd is. Er is geen betrokkenheid bij een wijk- of gebiedsteam.

Figuur 10:
mening over 'De wijk-of gebiedsteams maken voldoende gebruik van de expertise over mantelzorg in mijn werkgebied'



Figuur 10 biedt dit inzicht:

- Net als in 2017 is slechts 29% het (helemaal) eens met de stelling 'Wijk- en gebiedsteams maken voldoende gebruik van de kennis over mantelzorgondersteuning die in mijn werkgebied voorhanden is'. Ook het percentage dat het (helemaal) oneens is, is met 38% hetzelfde gebleven. Een derde staat er neutraal tegenover, wat gelet op de formulering, geen positief antwoord is. Het laat zien dat de constatering uit 2017, dat er in de samenwerking nog de nodige winst valt te boeken, blijft staan.

Statistisch significante verschillen

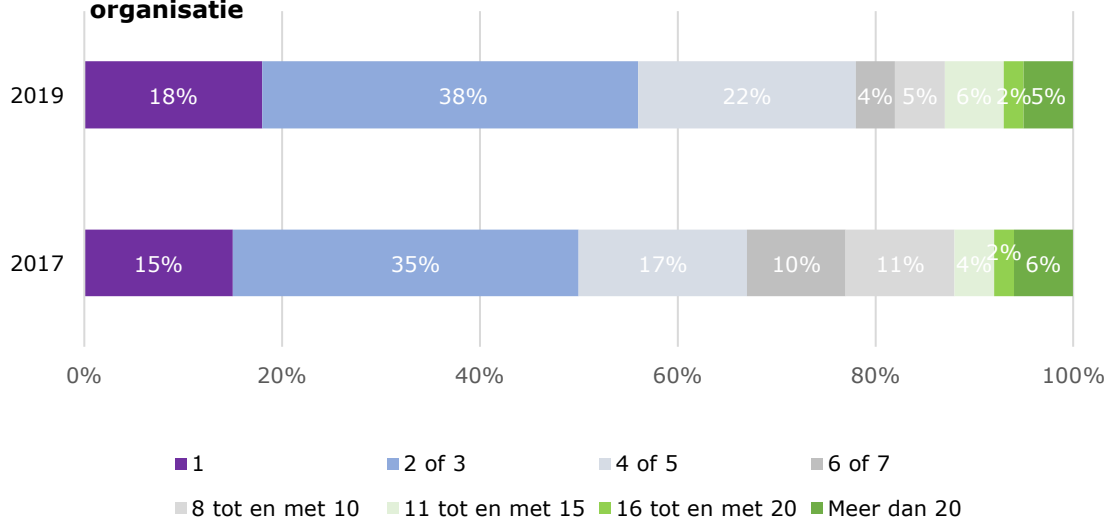
Naar borging van expertise in een wijk- of gebiedsteam:

- Net als in 2017 zien we hier een lineair verband: naarmate de borging van expertise mantelzorgondersteuning in het wijk- of gebiedsteam steviger is, neemt het aandeel respondenten toe dat het eens is met de stelling dat er voldoende gebruik wordt gemaakt van de expertise over mantelzorg. Van de respondenten die aangeven dat mantelzorgondersteuning en/of vrijwillige inzet structureel onderdeel uitmaken van het wijkteam is 67% het (helemaal) eens met de stelling. Dat was in 2017 nog 46%. Onder de groep respondenten die betrokken is door periodieke of incidentele afstemming is dit aandeel 14% (tegen 24% in 2017), van de respondenten die niet bij het wijkteam zijn betrokken, geeft net als in 2017 niemand aan het (helemaal) eens te zijn met de stelling.
- Van de groep respondenten die aangeeft deel uit te maken van het wijk- of gebiedsteam, is 22% het niet met de stelling eens dat er voldoende gebruik wordt gemaakt van de expertise over mantelzorg. In 2017 was dat nog 31%.

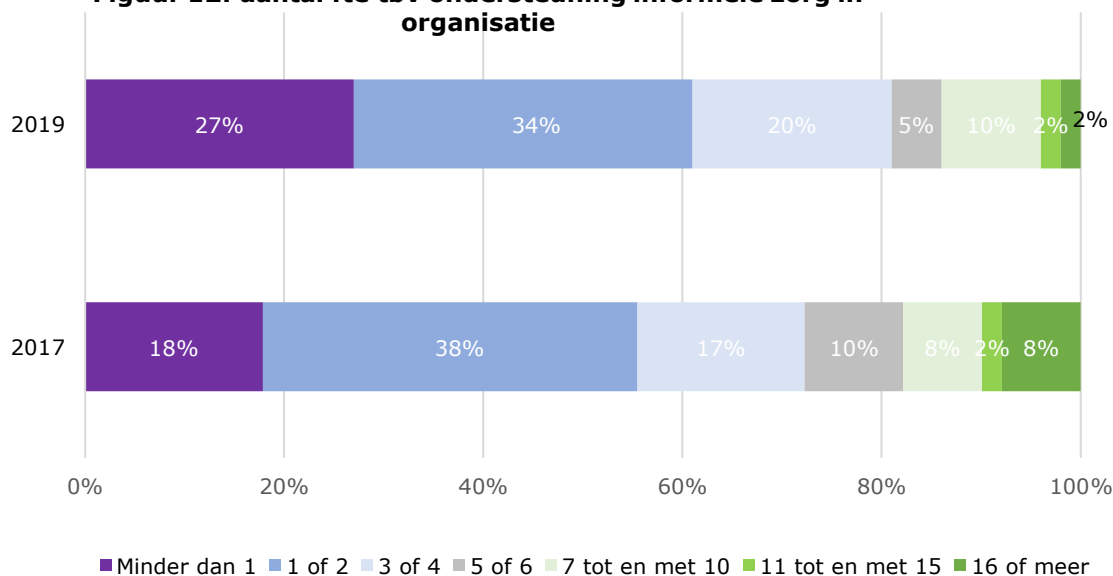
4.2.4. Personele bezetting informele zorg

We hebben de respondenten gevraagd naar de personele bezetting van hun organisaties als het gaat om informele zorg. Het resultaat staat in de figuren 11 en 12.

Figuur 11: aantal betaalde medewerkers tbv ondersteuning informele zorg in organisatie



Figuur 12: aantal fte tbv ondersteuning informele zorg in organisatie



De figuren 11 en 12 schetsen het volgende beeld:

- Het aandeel 'éénpitters' is ten opzichte van 2017 gestegen van 15% naar 18%.
- Daarnaast is ook het aandeel respondenten dat aangeeft dat er twee of drie (38% tegen 35%) en vier of vijf medewerkers (22% tegen 20%) binnen hun organisatie actief zijn op mantelzorgondersteuning gestegen ten opzichte van 2017.
- Kijken we naar het aantal beschikbare fte dan zien we het grootste verschil bij de categorie minder dan 1 fte. In 2017 gaf 18% aan met minder dan 1 fte mantelzorgondersteuning te

werken, in 2019 was dat 27%. Het aandeel respondenten dat werkt voor organisaties met 11 fte of meer is gedaald van 10% naar 4%.

- De conclusie is dat er gemiddeld minder mensen binnen een organisatie werken aan mantelzorgondersteuning en ook het gemiddeld aantal beschikbare fte ervoor is gedaald ten opzichte van 2017.

Statistisch significante verschillen

Naar aantal gemeenten waar organisatie actief is:

- Respondenten die in één (87%) of in twee tot en met vijf gemeenten (80%) actief zijn geven vaker dan respondenten die in zes of meer gemeenten actief zijn (25%) aan dat er maximaal vijf medewerkers actief zijn. Dezelfde beweging zien we in het aantal fte.

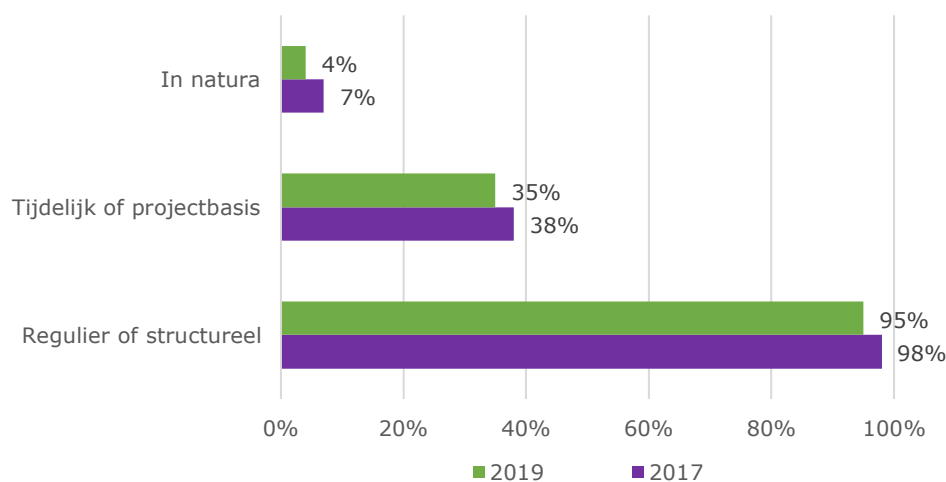
Naar aantal inwoners werkgebied:

- Hier geldt hetzelfde als bij het aantal gemeente waar organisaties actief zijn: naarmate het aantal inwoners in het werkgebied stijgt, zijn er meer medewerkers actief en meer fte beschikbaar. Dat is anders dan in 2017, toen het aantal fte niet lineair meeliep met het aantal inwoners.

4.2.5. Financiën organisaties

De respondenten is gevraagd naar een aantal aspecten van de financiële situatie van hun organisatie. Het resultaat staat in de figuren 13 tot en met 16.

Figuur 13: gebruikte subsidiebronnen



Figuur 13 laat dit zien:

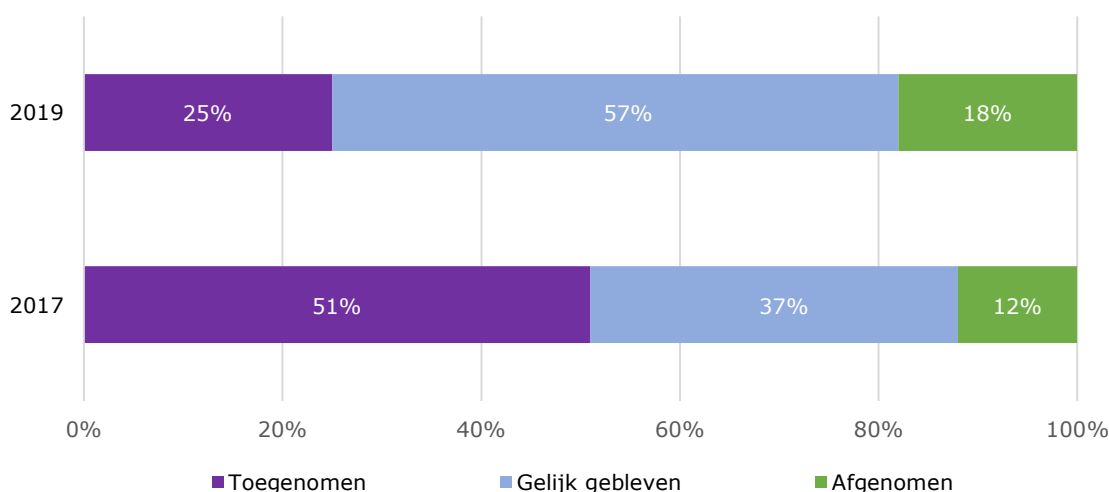
- Nagenoeg alle organisaties die subsidie ontvangen kregen dat in 2019 (ook) via regulier of structureel geld.
- Zo'n 35% heeft (ook) gelden kunnen gebruiken die tijdelijk of op projectbasis beschikbaar zijn gesteld, terwijl 4% (ook) gebruik heeft kunnen maken van subsidiebronnen in natura.
- Opvallend is dat voor alle bronnen geldt dat minder organisaties van de respondenten er gebruik van hebben kunnen maken.
- In 2012 had 57% meerdere financieringsbronnen. In dit onderzoek is dat 25%, net als in 2017.

Statistisch significante verschillen

Naar typering werkgebied:

- Respondenten die hun werkgebied als landelijk typeren geven minder vaak aan gebruik te maken van tijdelijke subsidies (17%).

Figuur 14: ontwikkeling totaalbudget laatste twee jaar



Hier zien we het volgende:

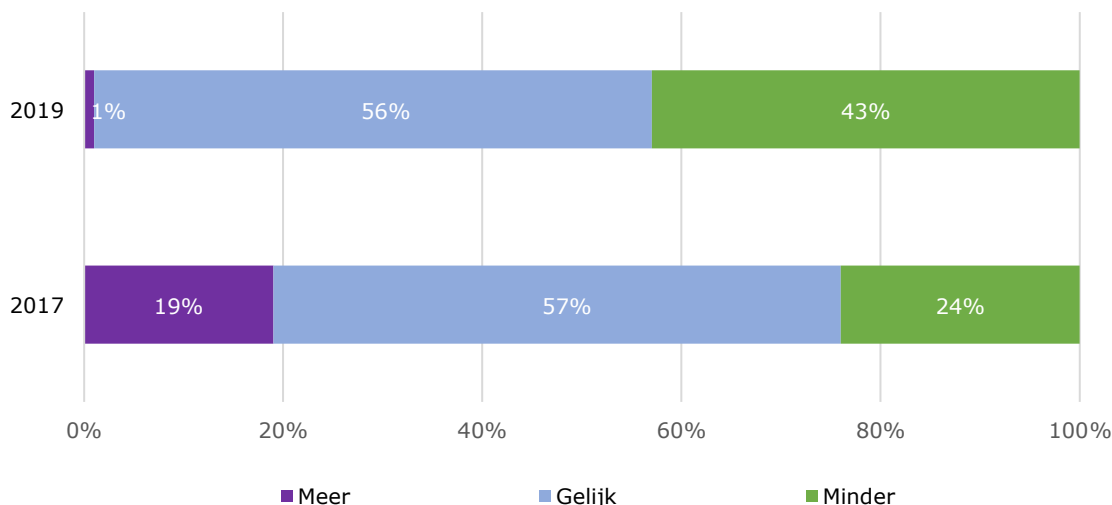
- In 2017 (na de decentralisaties) gaf ruim de helft van de respondenten aan dat het totaalbudget voor hun organisaties was toegenomen. Nu is dat voor nog maar een kwart van de organisaties het geval.
- Bij 57% is het totaalbudget gelijk gebleven, terwijl iets meer respondenten dan in 2017 aangeven dat het voor hun organisatie is afgenomen (18% tegen 12% in 2017).

Statistisch significante verschillen

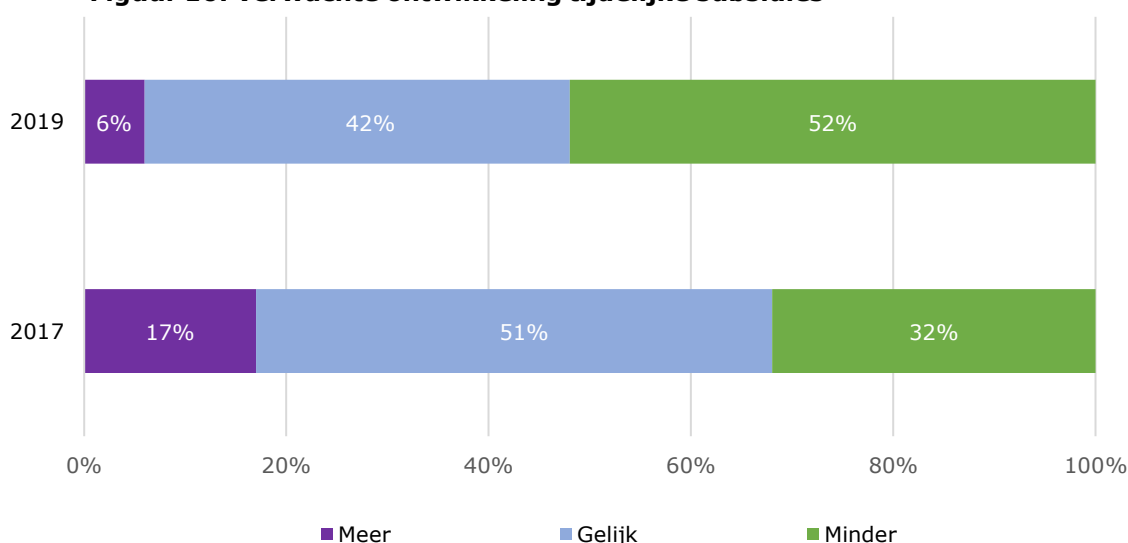
Naar betrokkenheid bij wijk- of gebiedsteams:

- De vier respondenten die niet via structureel, periodiek of incidenteel overleg in contact staan met een wijk- of gebiedsteam geven allen aan dat hun totaalbudget de laatste twee jaar is afgenomen. Bij respondenten die, op welke manier, zijn aangehaakt bij een dergelijk teams is dat aandeel maximaal 20%.

Figuur 15: verwachte ontwikkeling structurele middelen



Figuur 16: verwachte ontwikkeling tijdelijke subsidies



De figuren 15 en 16 laten het volgende zien:

- De meeste respondenten zijn niet positief over de verwachtingen ten aanzien van de structurele en tijdelijke budgetten voor hun organisatie. Slechts 1% denkt dat het structurele budget gaat toenemen. Ongeveer 6% denkt dit voor de tijdelijke subsidies. In 2017 waren deze percentages nog respectievelijk 19% en 17%.
- Andersom zien we dat nu 43% denkt dat het structurele budget gaat afnemen (tegen 24% in 2017) en 52% dat dit gebeurt voor de tijdelijke subsidies (tegen 32% in 2017).
- Nog meer dan in 2017 zien we dat er grote zorgen zijn over de financiële continuïteit richting de toekomst, ondanks dat bij een relatief kleine groep (18%) daadwerkelijk sprake is geweest van een afname van het budget de laatste twee jaar.

Statistisch significante verschillen

Naar aantal inwoners werkgebied:

- Geen van de respondenten in een werkgebied van minder dan 30.000 inwoners verwacht een afname van de tijdelijke subsidies.

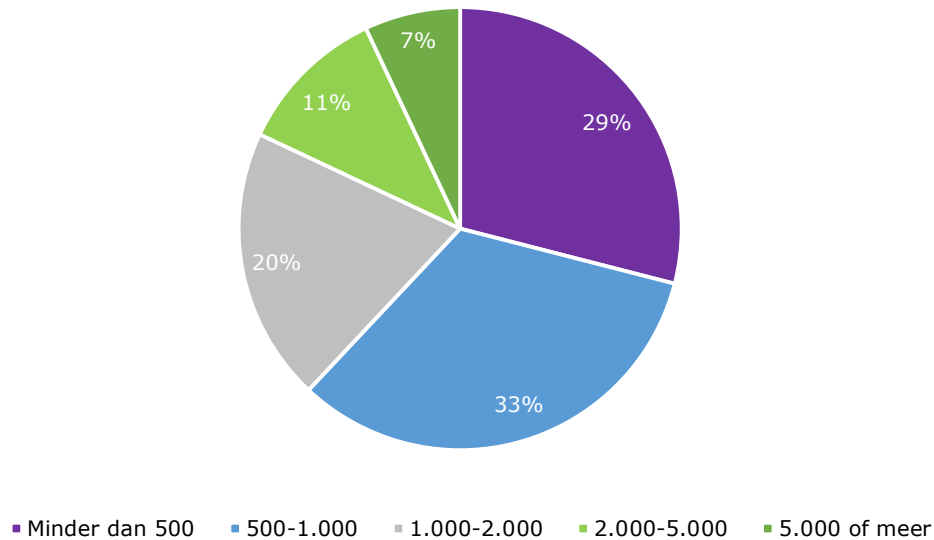
4.3. Mantelzorgondersteuning

In dit hoofdstuk zijn de vragen uitsluitend beantwoord door de bij Mantelzorg.nl aangesloten organisaties die (directe) mantelzorgondersteuning bieden.

4.3.1. Bereikte mantelzorgers

De figuren 17 tot en met 19 bieden inzicht in het aantal mantelzorgers waar organisaties voor werken.

Figuur 17:
aantal bij organisatie geregistreerde mantelzorgers in 2019



Figuur 17 laat dit zien:

- Zo'n 29% werkt voor maximaal 500 mantelzorgers, 82% voor maximaal 2.000.
- Maar 7% van de respondenten geeft aan dat hun organisatie voor 5.000 mantelzorgers of meer werkt.

Statistisch significante verschillen

Naar functies:

- Van de respondenten die bij een organisatie actief zijn die alleen directe ondersteuning biedt, geeft 95% aan dat er minder dan 1.000 mantelzorgers zijn geregistreerd. Onder respondenten van organisaties die zowel directe als indirecte mantelzorgondersteuning bieden, geeft juist 49% aan dat er 1.000 mantelzorgers of meer zijn geregistreerd.

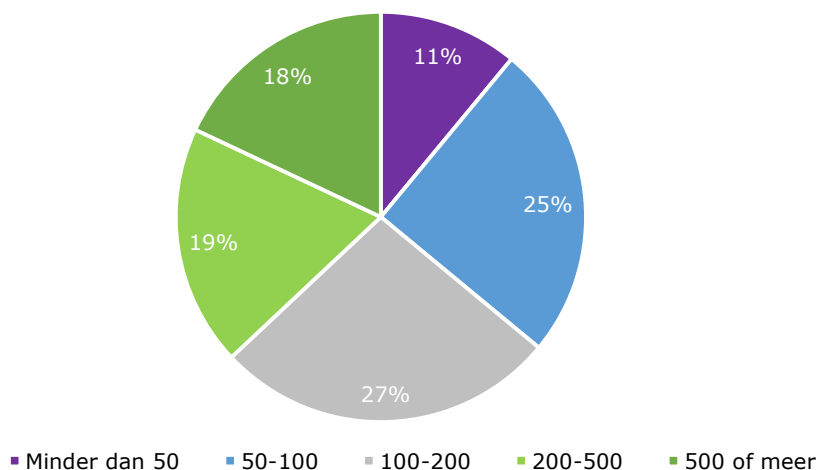
Naar aantal gemeenten actief:

- Naarmate het aantal gemeenten stijgt waar de organisatie actief is, zijn er meer mantelzorgers geregistreerd.

Naar aantal inwoners werkgebied:

- Naarmate het aantal inwoners in het werkgebied stijgt, zijn er meer mantelzorgers geregistreerd.

Figuur 18: aantal direct ondersteunde mantelzorgers 2019



Figuur 18 toont dit:

- Zo'n twee derde van de respondenten (63%) geeft aan dat hun organisatie maximaal 200 mantelzorgers direct ondersteund. In ongeveer 18% van de organisaties zijn dat er 500 of meer.

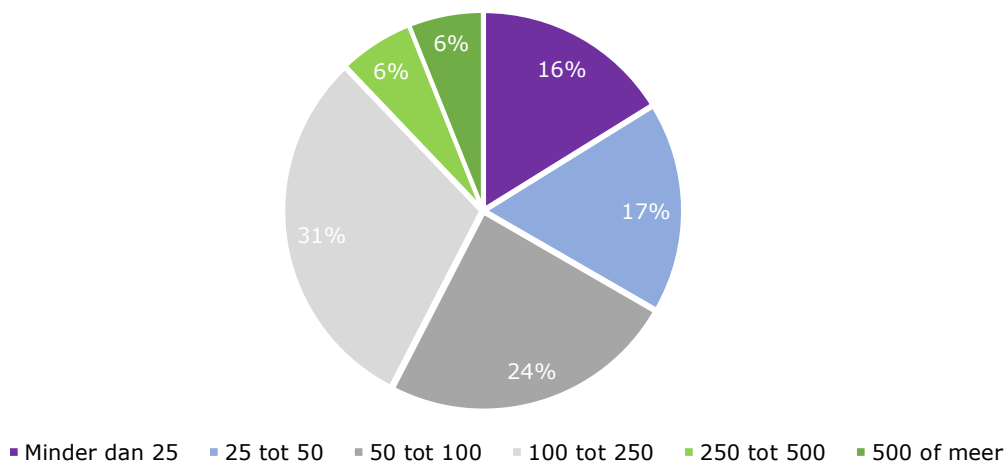
Zetten we dit resultaat af tegen landelijk bekende gegevens (4,4 miljoen mantelzorgers, waarvan 380.000 overbelast) dan lijkt de conclusie gerechtvaardigd dat organisaties maar een klein deel van de mantelzorgers kan of weet te bereiken en ondersteunen.

Statistisch significante verschillen

Naar functies:

- Van de respondenten die bij een organisatie actief zijn die alleen directe ondersteuning biedt, geeft 90% aan minder dan 200 mantelzorgers te ondersteunen. Onder respondenten van organisaties die zowel directe als indirecte mantelzorgondersteuning bieden, geeft juist 72% aan meer dan 200 mantelzorgers te ondersteunen.

Figuur 19: aantal nieuwe aanmeldingen 2019



Figuur 19 maakt het volgende duidelijk:

- Precies een derde van de respondenten geeft aan dat hun organisatie in 2019 maximaal 50 nieuwe aanmeldingen heeft gehad.
- Zo'n 43% geeft aan dat er 100 nieuwe aanmeldingen of meer zijn geweest in 2019, bij 6% zijn dat 500 mantelzorgers of meer.

De resultaten in figuur 18 en 19 tonen aan dat slechts een zeer klein deel van de 4,4 miljoen mantelzorgers in ons land het afgelopen jaar mantelzorgondersteuning hebben ontvangen.

Statistisch significante verschillen

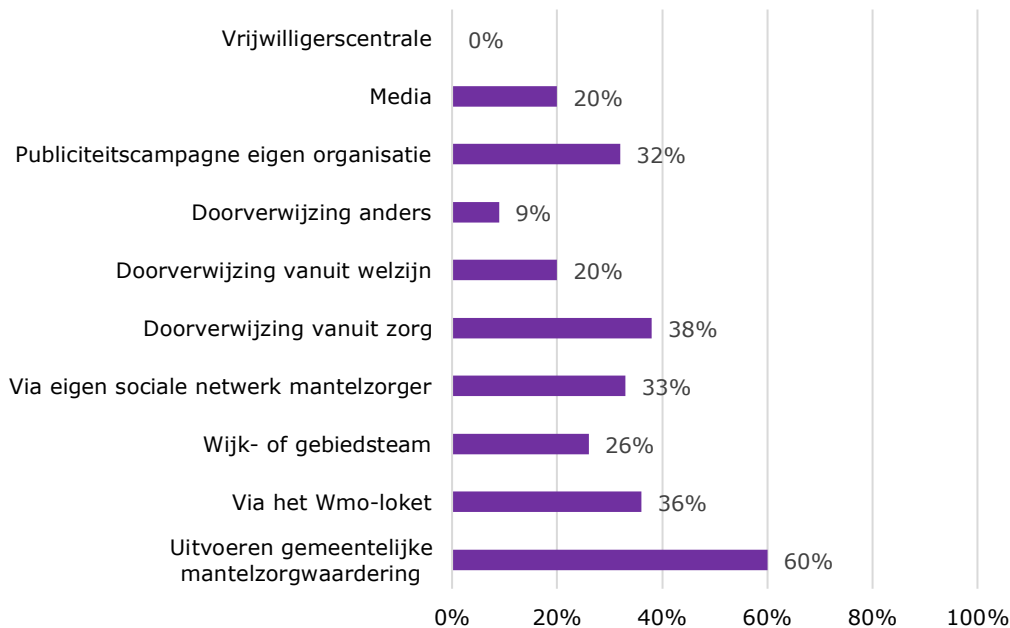
Naar functies:

- Van de respondenten die bij een organisatie actief zijn die alleen directe ondersteuning biedt, geeft 80% aan minder dan 100 nieuwe aanmeldingen te hebben gehad in 2019. Onder respondenten van organisaties die beide functies vormgeven geeft 49% aan meer dan 100 nieuwe aanmeldingen te hebben gehad in 2019.

Naar typering werkgebied:

- Respondenten die hun werkgebied als gemengd typeren (75%) geven veel vaker aan 100 aanmeldingen of meer te hebben gehad in 2019 dan respondenten die hun werkgebied als stedelijk (35%) of landelijk (27%) typeren.

Figuur 20: wegen waarlangs mantelzorgers vooral in beeld zijn gekomen (maximaal 3 antwoorden)



Figuur 20 maakt dit duidelijk:

- De gemeentelijke mantelzorgwaardering heeft, naast de impliciete waarde van de waardering zelf, een belangrijke andere functie: het toeleiden van mantelzorgers richting de organisatie van respondenten, waarna deze informatie en eventuele ondersteuning kan bieden (60%).
- Andere kanalen die vaak worden genoemd zijn doorverwijzing vanuit de zorg (38%), het Wmo-loket het wijk- of gebiedsteam (36%), het eigen sociaal netwerk van de mantelzorger (33%) en de eigen PR (32%).

- De vrijwilligerscentrale wordt door geen van de respondenten genoemd als toeleidingskanaal.

Statistisch significante verschillen

Naar aanbod:

- Respondenten die bij organisaties werken die alleen mantelzorgondersteuning bieden, noemen vaker het kanaal via eigen sociaal netwerk mantelzorger (55%) en minder vaak via doorverwijzing vanuit de zorg (20%). Voor respondenten die actief zijn bij organisaties die zowel mantelzorgondersteuning als vrijwillige inzet bieden is dat precies omgekeerd. Daar noemt maar 26% het eigen netwerk van de mantelzorger en 45% doorverwijzing vanuit de zorg.

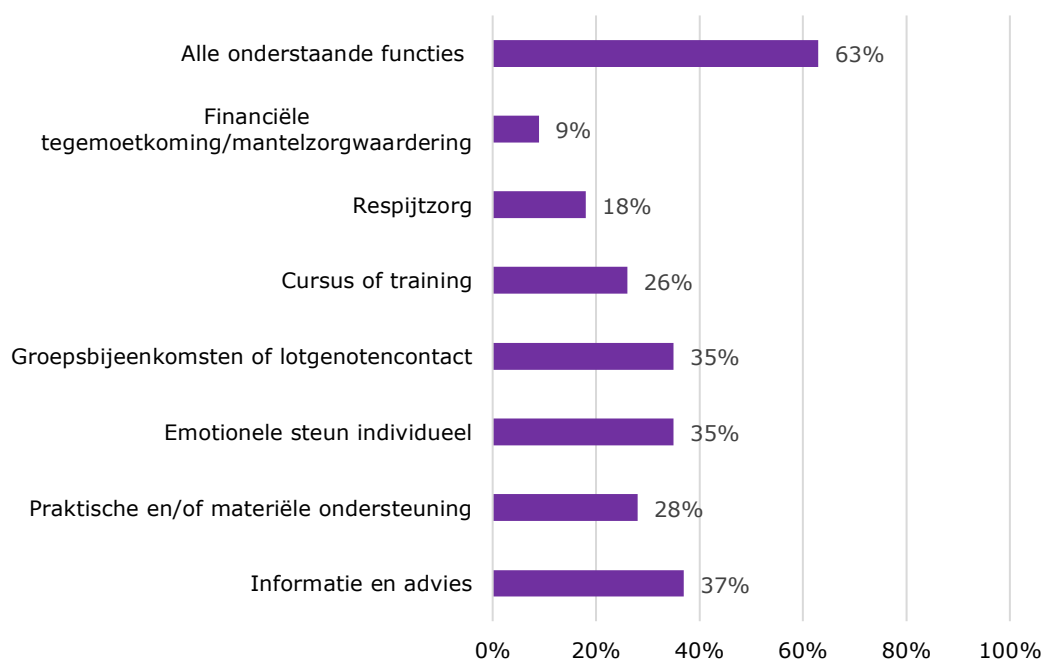
Naar typering werkgebied:

- Respondenten die hun werkgebied als landelijk typeren noemen minder vaak (22%) doorverwijzing via de zorg dan respondenten die hun werkgebied als stedelijk (47%) of gemengd (58%) typeren.

4.3.2. Functies en knelpunten in mantelzorgondersteuning

In deze paragraaf allereerst de vraag naar de functies die de organisaties uitvoeren, vervolgens de vraag of respondenten vinden dat mantelzorgers sinds 2017 beter worden ondersteund. Het resultaat staat in de figuren 21 en 22.

Figuur 21: functies die organisaties uitvoeren



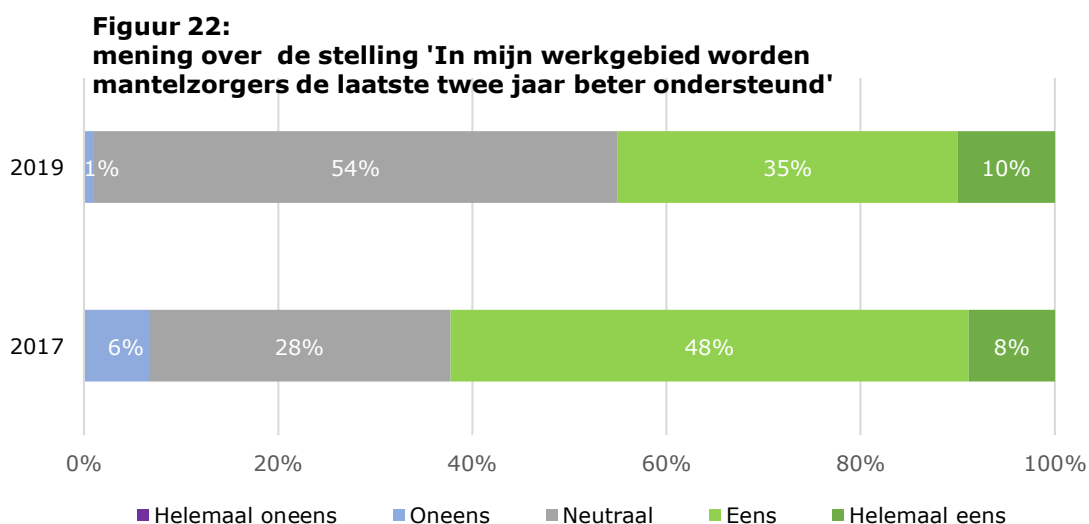
Figuur 21 laat het volgende zien:

- Bijna twee derde van de respondenten (63%) geeft aan dat hun organisaties op alle basisfuncties een aanbod heeft. Uit andere onderzoeken bleek dat dit in 2010 20%, in 2012 25% en in 2017 49% was. Steeds meer organisaties kunnen dus 'in de breedte' wat betekenen voor mantelzorgers. Wat bijdraagt aan deze verschuiving is dat veel organisaties sinds 2015 in opdracht van de gemeente de mantelzorgwaardering uitvoeren, wat gezien wordt als een vorm van financiële tegemoetkoming en waardering.

Statistisch significante verschillen

Naar functies:

- Organisaties die alleen directe mantelzorgondersteuning bieden (43%) geven minder vaak aan dat ze op alle functies een aanbod hebben dan organisaties die zowel directe als indirecte ondersteuning bieden (70%).



Figuur 22 toont dit:

- Ongeveer 45% is het -helemaal- eens met deze stelling. In 2017 was dat aandeel hoger (56%).
- In totaal is maar 1% het (helemaal) niet eens met deze stelling. Opvallend is in dit onderzoek vooral de grote groep die er neutraal in staat. Die is met 54% veel groter dan in 2017 (28%).

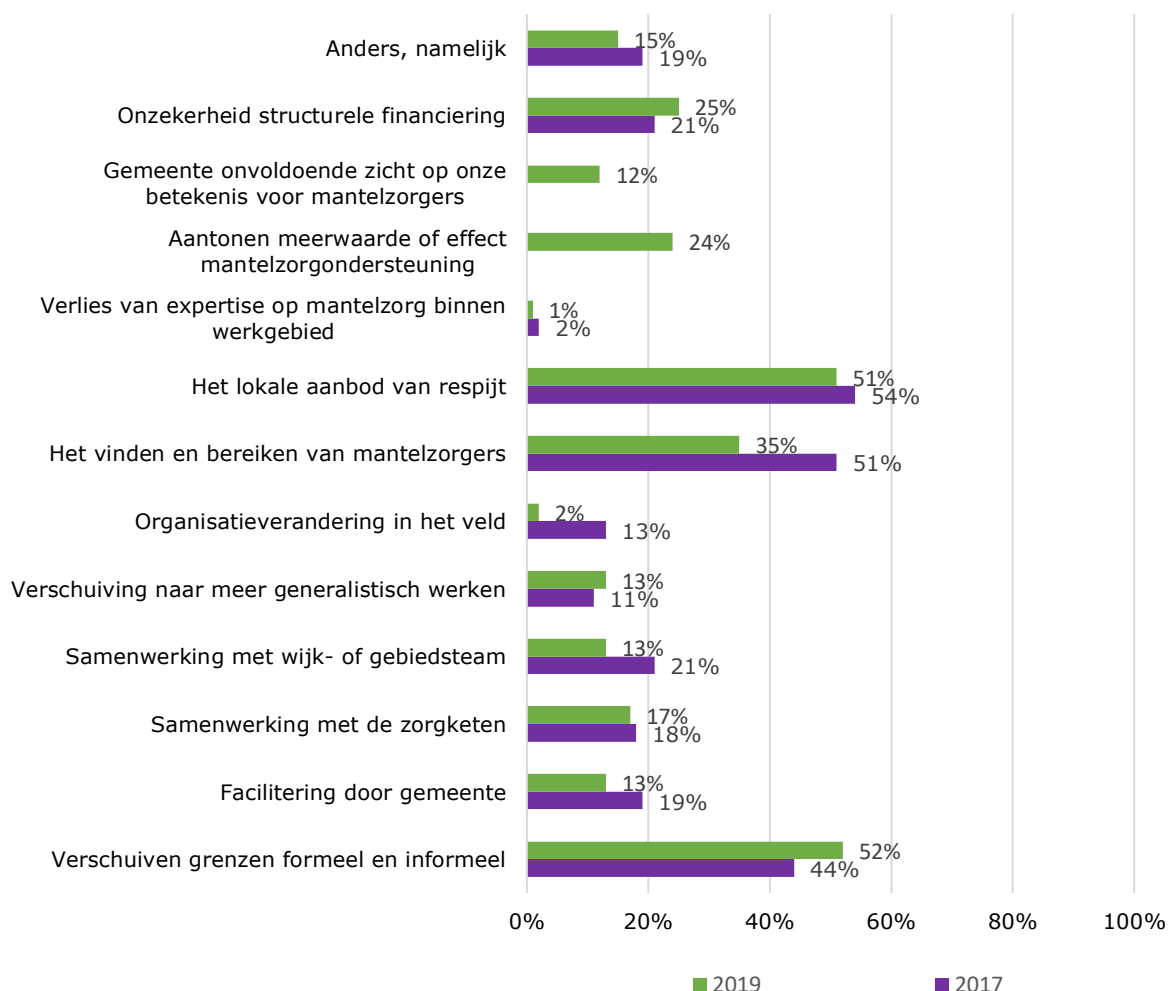
Conclusie: In 2019 is er meer twijfel dan in 2017 of mantelzorgers de laatste twee jaar beter worden ondersteund.

Statistisch significante verschillen

Naar typering werkgebied:

- Respondenten die hun werkgebied als gemengd typeren (65%) zijn het veel vaker met deze stelling eens dan respondenten die hun werkgebied stedelijk (47%) of landelijk (36%) noemen.

Figuur 23: belangrijkste knelpunten mantelzorgondersteuning (maximaal 3 antwoorden)



De figuur laat dit zien:

- Net als in 2017 is er een duidelijke top-3. De volgorde is wel anders. In dit onderzoek noemen de meeste respondenten (52% tegen 44% in 2017) het verschuiven van de grenzen tussen formeel en informeel. Het lokale aanbod van respijtzorg wordt door 51% genoemd (tegen 54% in 2017), terwijl het vinden en bereiken van mantelzorgers de top-3 weliswaar nog steeds completeert, maar nu door 35% wordt genoemd tegen 51% in 2017.
- Bij de overige antwoordmogelijkheden zien we dat samenwerking met wijk- of gebiedsteams, binnen de zorgketen en met de gemeente (in faciliterende zin) minder vaak dan in 2017 als knelpunt worden aangemerkt. De onzekerheid over structurele financiering wordt wel weer iets vaker genoemd (25% tegen 21% in 2017).

Statistisch significante verschillen

Naar functie:

- Respondenten die werken bij een organisatie die alleen directe mantelzorgondersteuning bieden (57%) noemen het vinden en bereiken van mantelzorgers vaker als knelpunt dan respondenten die voor organisaties actief zijn die beide functies vervullen (26%).

Naar aantal gemeenten:

- Respondenten die in maximaal vijf gemeenten actief zijn noemen veel minder vaak het aantonen van de toegevoegde waarde van mantelzorgondersteuning als knelpunt (3%) dan respondenten die in zes gemeenten of meer actief zijn (30%).

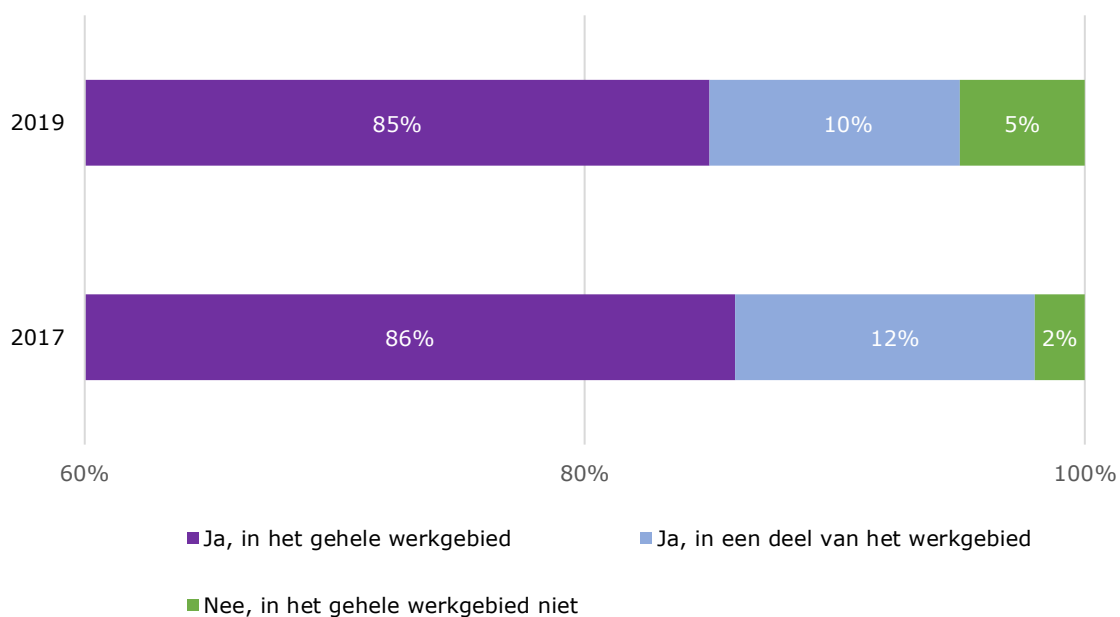
Naar aantal inwoners:

- Respondenten die actief zijn in een werkgebied van 100.000-250.000 inwoners of meer (36%) noemen de samenwerking met wijk- of gebiedsteam vaker als knelpunt.

4.3.3. Mantelzorgwaardering

In de figuren 24 tot en met 28 staat de mantelzorgwaardering centraal.

Figuur 24: uitreiken mantelzorgwaardering in werkgebied



Hier blijkt het volgende:

- In 2017 gaf 98% van de respondenten aan dat de mantelzorgwaardering in (een deel van) hun werkgebied werd uitgereikt. Dat percentage is licht gedaald naar 95%.

Statistisch significante verschillen

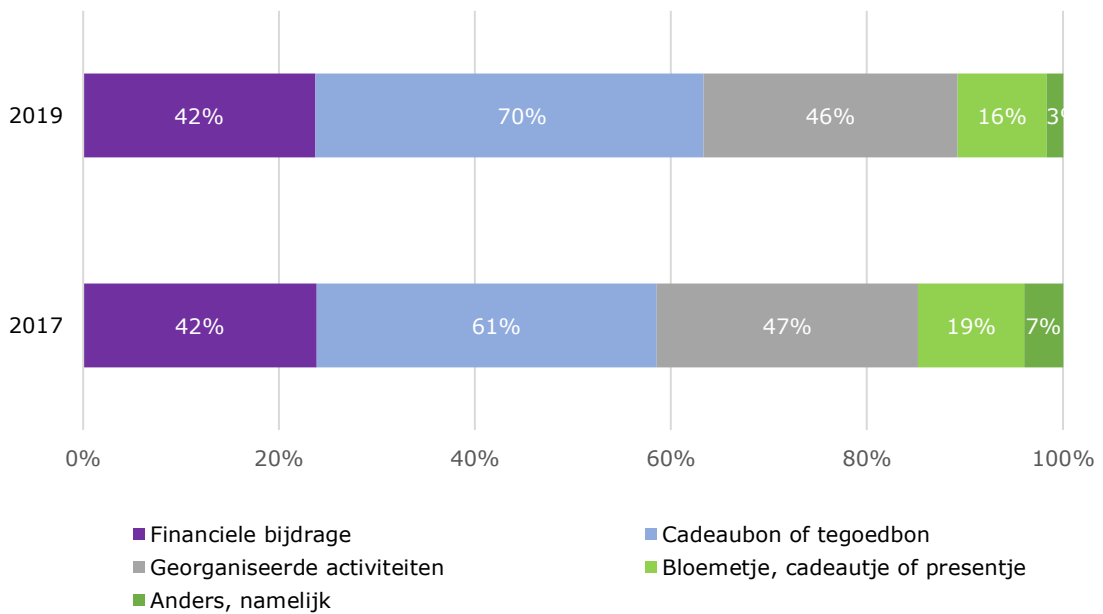
Naar aantal gemeenten waar organisatie actief is:

- Alle 'nee'-antwoorden komen voor rekening voor respondenten die werken voor een organisatie die in één gemeente actief is.

Naar aantal inwoners werkgebied:

- Alleen respondenten in een werkgebied tot 30.000 inwoners (10% van deze groep) en 30.000-100.000 inwoners (8% van deze groep) geven aan dat er in hun gehele werkgebied geen mantelzorgwaardering wordt uitgereikt.

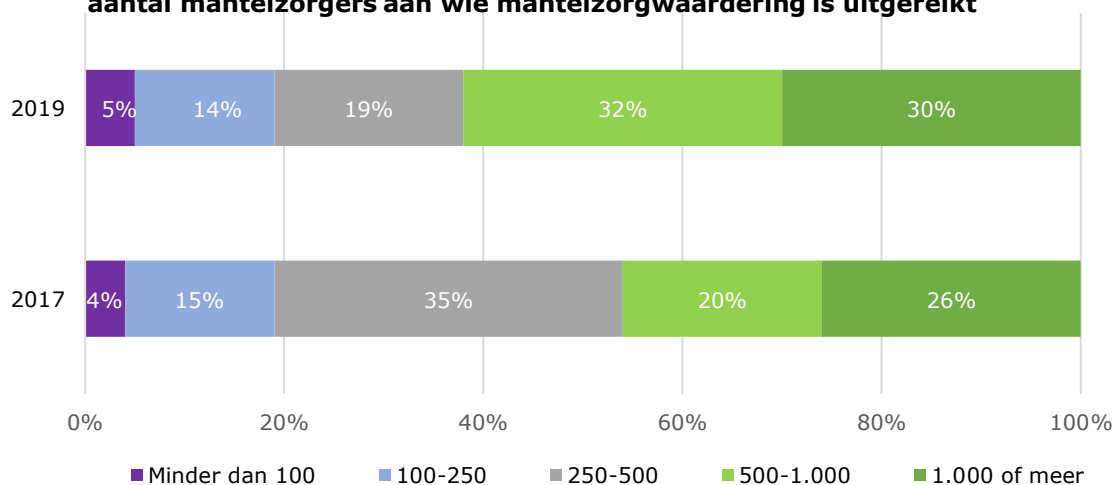
Figuur 25: vormen uitreiking mantelzorgwaardering



Figuur 25 laat het volgende zien:

- Er zijn weinig verschillen ten opzichte van 2017. Toen was het totaalpercentage van alle antwoorden 176%, nu is dat 177%. Dat betekent dat de respondenten gemiddeld meerdere antwoorden hebben gegeven. De mantelzorgwaardering wordt dus gemiddeld in meer dan één vorm uitgereikt.
- De meest genoemde vorm is opnieuw de cadeau- of tegoedbon, die ook vaker wordt genoemd dan in 2017 (70% tegen 61%), gevolgd door georganiseerde activiteiten (46% tegen 47% in 2017) en een financiële bijdrage (net als in 2017 42%).
- Van alle respondenten geeft 30% aan zowel georganiseerde, collectieve, activiteiten aan te bieden als tenminste één op de individuele mantelzorggerichte vorm. Ongeveer 2% biedt alleen collectieve activiteiten, 68% alleen één of meerdere op de individuele mantelzorggerichte vormen van waardering.

Figuur 26: aantal mantelzorgers aan wie mantelzorgwaardering is uitgereikt



Figuur 26 toont het volgende:

- In 2019 wordt de waardering vaker uitgereikt aan meer mantelzorgers. Zowel de groepen 500 tot 1.000 mantelzorgers als 1.000 of meer worden vaker genoemd dan in 2017. Bijna twee derde (63%) geeft aan dat 500 mantelzorgers of meer in hun werkgebied de waardering ontvangen. In 2017 was dat aandeel 46%.

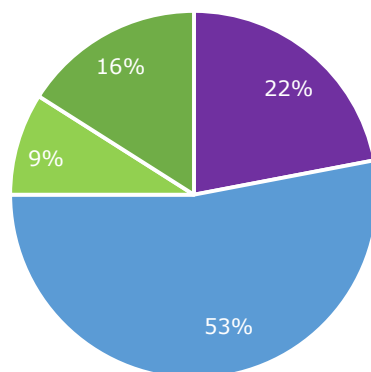
Statistisch significante resultaten

Naar aantal inwoners werkgebied:

- Net als in 2017 valt op dat dit verband niet lineair is. Het aantal mantelzorgers dat een waardering krijgt uitgereikt, stijgt niet lineair mee met de grootte van het werkgebied. Zo zien we dat zowel onder de groep die werkt in een werkgebied met 30.000-100.000 inwoners als de groep die voor 250.000 inwoners of meer werkt 78% aangeeft dat 1.000 of meer mantelzorgers de waardering hebben gekregen.

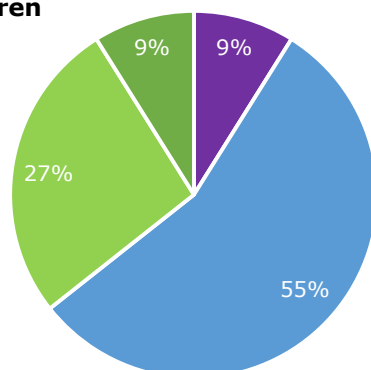
In figuur 27 en 28 spreken de respondenten zich uit over de (verwachte) ontwikkeling van het budget voor de mantelzorgwaardering.

Figuur 27: ontwikkeling budget mantelzorgwaardering 2017-2019



■ Toegenomen ■ Ongeveer gelijk gebleven ■ Afgenomen ■ Weet niet

Figuur 28: verwachte ontwikkeling budget mantelzorgwaardering komende jaren



■ Toename ■ Ongeveer gelijk ■ Afname ■ Weet niet

De figuren laten het volgende zien:

- Zo'n 22% geeft aan dat het budget de laatste twee jaar is toegenomen, 9% geeft aan dat het is afgenomen.
- Bij de verwachte ontwikkeling blijkt er opnieuw meer pessimisme dan je op grond van de ontwikkelingen van de laatste twee jaren zou verwachten. Maar 9% voorziet een toename van het budget, liefst 27% denkt dat het afneemt. Mogelijk dat de te verwachten afname van middelen voor gemeenten als gevolg van de coronacrisis debet is aan deze inschattingen.

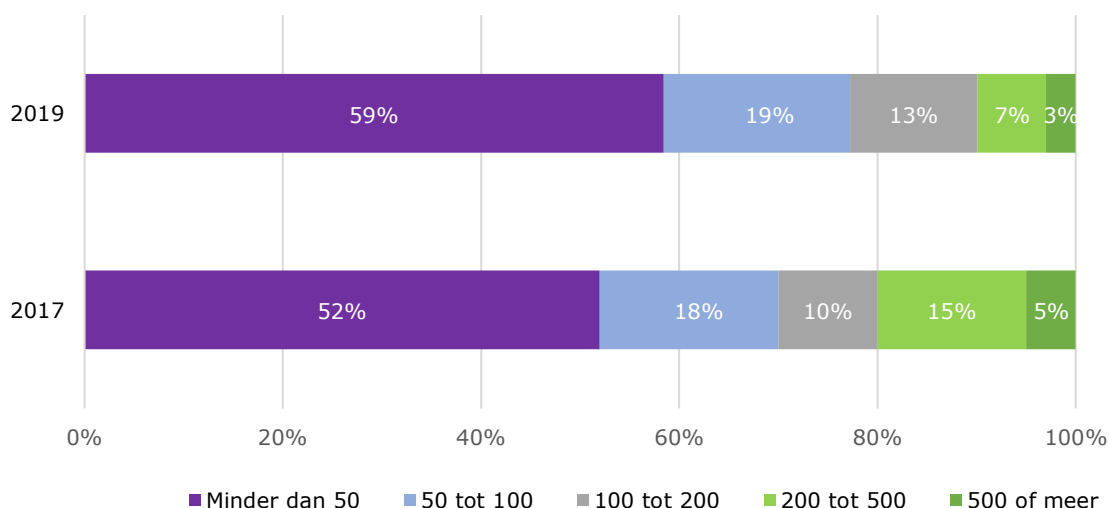
4.4. Vrijwillige inzet in de informele zorg

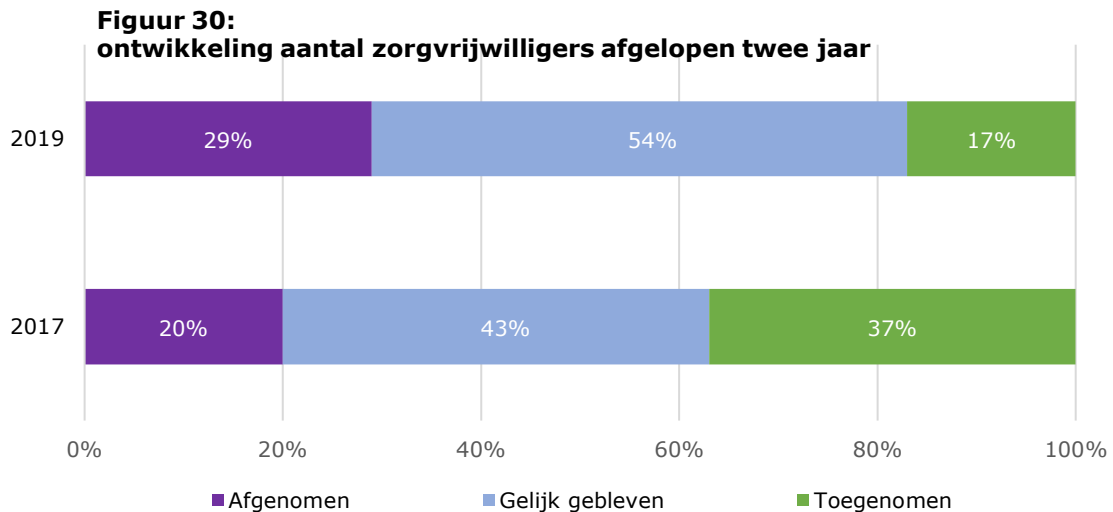
In deze paragraaf zijn de vragen beantwoord door respondenten werkzaam bij organisaties die (ook) vrijwillige inzet bieden.

4.4.1 Zorgvrijwilligers en zorgvragers

Ook over de vrijwillige inzet in de informele zorg hebben we een aantal specifieke vragen gesteld. Het resultaat staat in deze paragraaf, in de figuren 29 tot en met 33.

Figuur 29: aantal zorgvrijwilligers





De figuren 29 en 30 laten het volgende zien:

- Het gemiddeld aantal zorgvrijwilligers lijkt af te nemen. Zo'n 59% geeft aan dat hun organisatie met minder dan 50 zorgvrijwilligers werkt. In 2017 was dat percentage nog 52%. Ook in de categorieën 50 tot 100 en 100 tot 200 zorgvrijwilligers is het aandeel licht toegenomen. Bij de aantallen 200 zorgvrijwilligers en meer zien we een afname: 10% geeft aan dat er bij hun organisatie 200 zorgvrijwilligers of meer actief zijn. In 2017 was dat aandeel met 20% nog het dubbele.
- De resultaten in figuur 29 zien we verklaard in figuur 30. Bij meer organisaties dan in 2017 zien we dat het aantal zorgvrijwilligers is afgenomen (29% tegen 20% in 2017), bij minder dat het is toegenomen (17% tegen 37% in 2017).
- In 2012 hadden organisaties 152 zorgvrijwilligers in hun bestand. Interpretatie van de resultaten in 2017 wees al op een afname, die in dit onderzoek verder lijkt door te zetten.

Statistisch significante verschillen

Naar aantal gemeenten actief:

- Hier zien we een lineair verband tussen het aantal gemeenten en het aantal zorgvrijwilligers: hoe groter het aantal gemeenten in het zorggebied, des te meer zorgvrijwilligers er voor de organisatie actief zijn. Uitzondering is de groep '10 gemeenten of meer'.

Naar aantal inwoners:

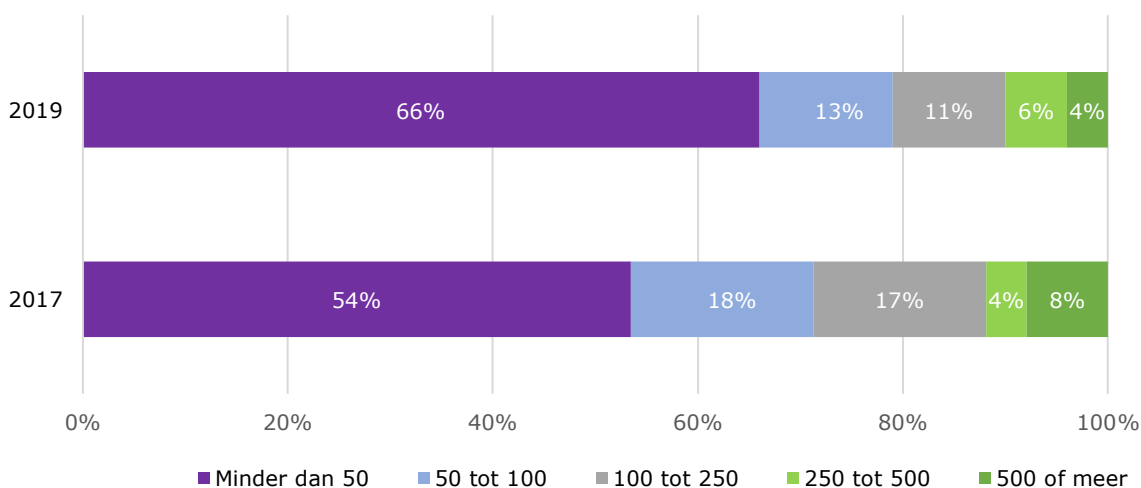
- Hier zien we hetzelfde als bij het aantal gemeenten: naarmate het werkgebied meer inwoners telt, is het aantal zorgvrijwilligers groter.

Naar typering werkgebied:

- Respondenten die hun werkgebied als landelijk typeren (81%), geven veel vaker aan dat er minder dan 50 zorgvrijwilligers actief zijn binnen hun organisatie. Bij respondenten die hun werkgebied als stedelijk of gemengd typeren zijn deze percentages respectievelijk 39% en 35%.
- Bijzonder is dat de respondenten die hun werkgebied als gemengd typeren, zowel vaker aangeven dat het aantal zorgvrijwilligers is afgenomen (48%) als toegenomen (26%).

In de figuur 31 gaat het over 'koppelingen'. Dat betekent dat er een zorgvrijwilliger gekoppeld is aan iemand die, vaak langdurig, hulp en ondersteuning nodig heeft.

Figuur 31: aantal koppelingen vrijwilligers en zorgvragers



Figuur 31 laat dit zien:

- Gemiddeld lijkt de afname van het aantal koppelingen ten opzichte van 2012 en 2017 door te zetten. Net als in 2017 geeft het grootste deel van de respondenten aan minder dan 50 koppelingen te hebben gemaakt tussen zorgvragers en vrijwilligers. Dat gaat nu om twee derde van de respondenten tegen 54% in 2017. In nagenoeg alle andere categorieën zien we een daling ten opzichte van 2017.

Statistisch significante verschillen

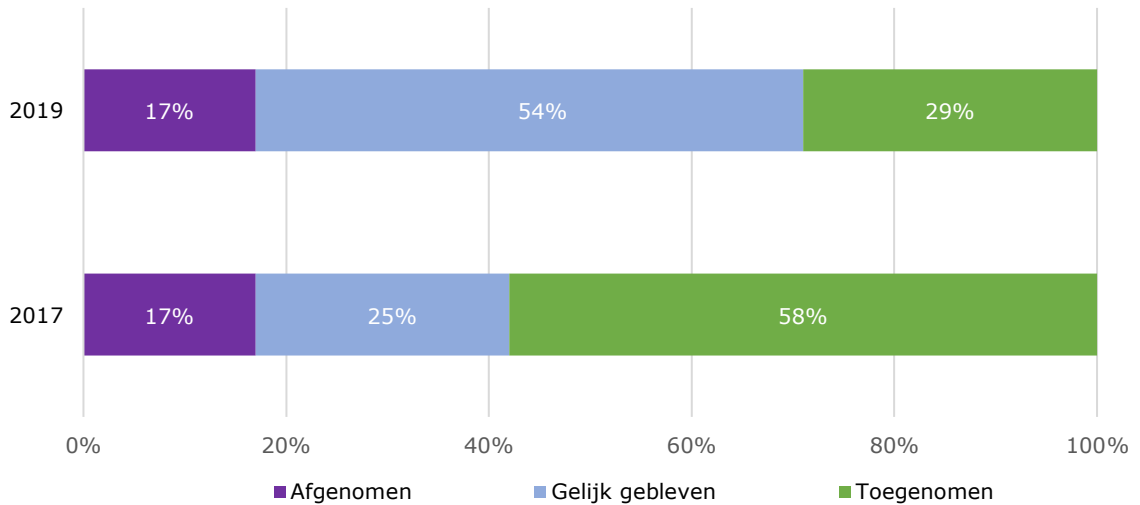
Naar aantal gemeenten actief:

- Hier zien we een lineair verband tussen het aantal gemeenten en het aantal zorgvrijwilligers: hoe groter het aantal gemeenten in het zorggebied, des te meer zorgvrijwilligers er voor de organisatie actief zijn. Uitzondering is hier opnieuw de groep '10 gemeenten of meer'.

Naar aantal inwoners werkgebied:

- Ook hier zien we, net als in 2017, een nagenoeg lineair verband tussen de grootte van het werkgebied en het aantal koppelingen: naarmate het aantal inwoners in het werkgebied stijgt, worden er vaker meer dan 250 koppelingen gemaakt.

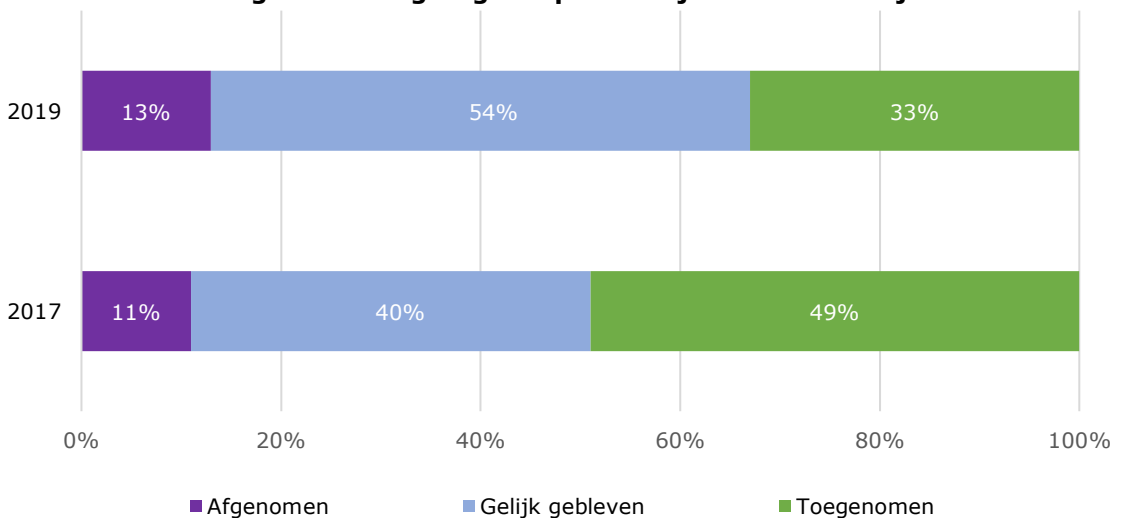
Figuur 32:
ontwikkeling aantal uren geleverde zorginzet laatste twee jaar



Hier zien we dit:

- Bij 29% van de organisaties is de zorginzet toegenomen. In 2017 was dit percentage met 58% exact het dubbele. De groep waar de geleverde inzet is afgenomen is met 17% gelijk gebleven. Bij 54% is de inzet gelijk gebleven. Dat was in 2017 nog 25%.

Figuur 33:
ontwikkeling aantal zorgvragers op wachtlijst laatste twee jaar



In figuur 33 zien we het volgende:

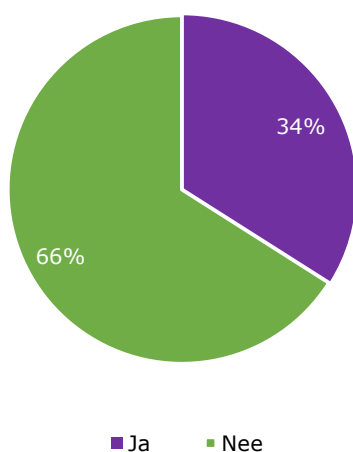
- Ongeveer een derde van de respondenten geeft aan dat het aantal zorgvragers op de wachtlijst is toegenomen. In 2017 was dit nog bijna de helft.
- Net als in figuur 32 zien we de grootste verschuiving van de categorie toegenomen naar gelijk gebleven.

Conclusie uit de figuren 29 tot en met 33 is geen positieve. Het aantal zorgvrijwilligers neemt verder af en de verwachting is dat dit verder doorzet. Het aantal gemaakte koppelingen neemt verder af, het aandeel organisaties dat meer uren kan inzetten is ten opzichte van 2017 gehalveerd en dus fors gedaald, terwijl de wachtlijsten niet afnemen. Een derde van de

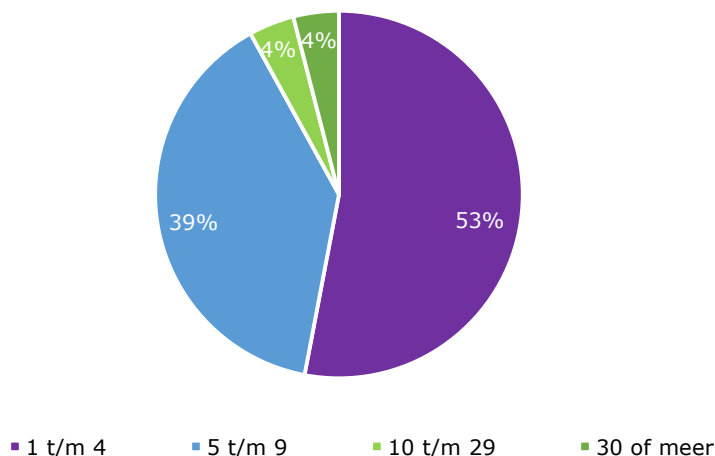
respondenten geeft aan dat de wachtlijst bij hun organisatie verder is toegenomen. De druk is (blijft) kortom groot, terwijl minder vrijwilligers en uren kunnen worden ingezet en er (daarom) minder koppelingen gemaakt (kunnen) worden.

Een mogelijk instrument om bovenstaande ontwikkelingen het hoofd te bieden, is de inzet van studenten. In de figuren 34 en 35 staat deze inzet in de vrijwillige inzet centraal.

Figuur 34: inzet studenten voor vrijwillige inzet



Figuur 35: aantal ingezette studenten voor vrijwillige inzet



Deze figuren tonen het volgende:

- Ruim een derde van de respondenten (34%) geeft aan dat studenten worden ingezet in de vrijwillige inzet bij zorgvragers of mantelzorgers. In meer dan de helft van deze gevallen (53%) gaat het om de inzet van minder dan vijf studenten, in 39% zijn vijf tot tien studenten actief. Bij één organisatie zijn tussen de tien en 30 studenten actief, bij een andere 30 studenten of meer.

Statistisch significante verschillen

Naar aantal gemeenten actief:

- Hier zien we een lineair verband tussen het aantal gemeenten en het aantal ingezette studenten: hoe groter het aantal gemeenten in het zorggebied, des te meer studenten er worden ingezet.

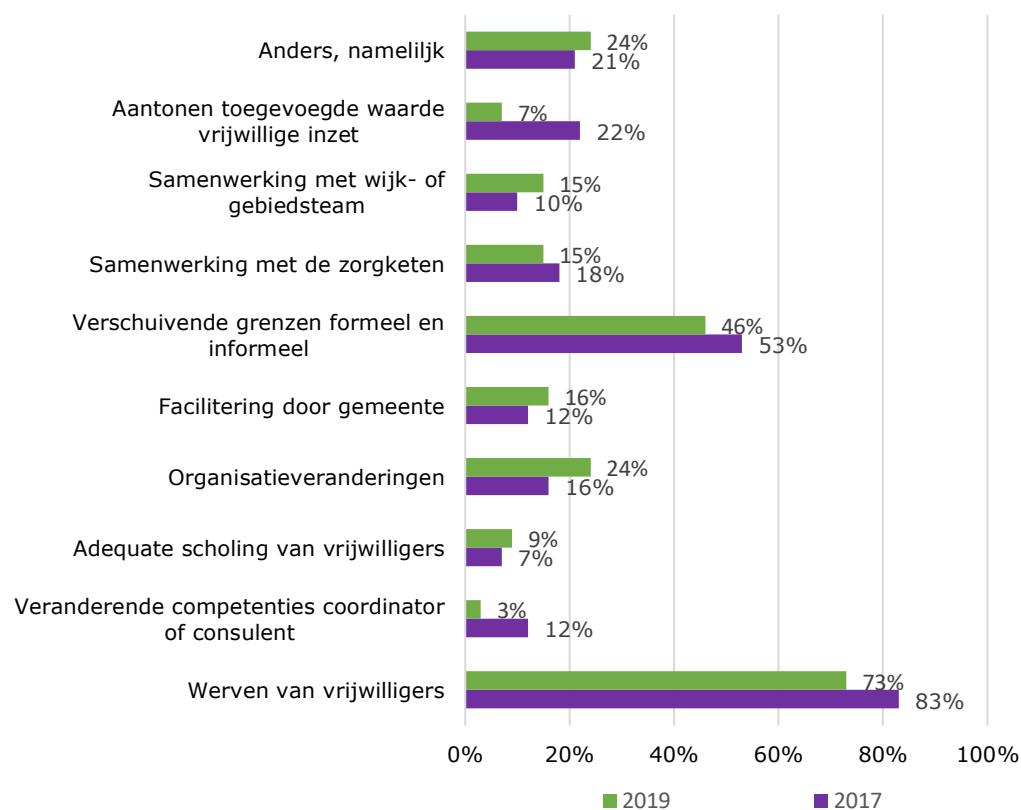
Naar typering werkgebied:

- Respondenten die hun werkgebied als landelijk typeren (19%), geven veel minder vaak aan studenten in te zetten. Bij respondenten die hun werkgebied als stedelijk of gemengd typeren zijn deze percentages respectievelijk 54% en 44%.

4.4.2 Ervaren knelpunten vrijwillige inzet in de informele zorg

Tot slot hebben we gevraagd naar de grootste knelpunten in vrijwillige inzet en informele zorg. De respondenten mochten er maximaal drie noemen.

Figuur 36: knelpunten op gebied van vrijwillige inzet (maximaal 3 antwoorden)



De figuur laat dit zien:

- De twee grootste knelpunten uit 2017 springen er ook nu weer uit: het werven van vrijwilligers (73%) en de verschuivende grenzen tussen formeel en informeel (46%). Wel worden beide knelpunten minder vaak dan in 2017 genoemd.
- Organisatieveranderingen worden vaker dan in 2017 als knelpunt genoemd (24% tegen 16% in 2017). Dat geldt ook voor de samenwerking met wijk- of gebiedsteams (15% tegen 10% in 2017) en de facilitering door de gemeente (16% tegen 12%). Rondom mantelzorgondersteuning spelen deze knelpunten juist minder dan in 2017 (zie figuur 23).
- Het aantonen van de toegevoegde waarde van vrijwillige inzet (7% tegen 22% in 2017) wordt weer veel minder vaak als knelpunt ervaren. Opvallend: dit wordt door veel respondenten rondom mantelzorgondersteuning weer wél als knelpunt genoemd (zie figuur 23). Ook de veranderende competenties van coördinator of consulent (3% tegen 12% in 2017) is veel minder vaak een knelpunt dan in 2017.

Statistisch significante verschillen

Naar aantal inwoners:

- De respondenten die actief zijn in een werkgebied met 250.000 inwoners of meer (33%) geven vaker aan het aantonen van de toegevoegde waarde van de inzet als knelpunt te ervaren.

Naar typering werkgebied:

- Respondenten die hun werkgebied als gemengd typeren (39%), noemen vaker de facilitering vanuit de gemeente als knelpunt.

5. Conclusies

In dit hoofdstuk vatten we de belangrijkste bevindingen samen in een aantal conclusies.

5.1. Alle organisaties

1. *Aanbod organisaties: minder organisaties bieden zowel mantelzorgondersteuning als vrijwilligerszorg aan*

Van de in totaal 136 respondenten geeft 57% aan te werken voor een organisatie die zowel mantelzorgondersteuning als vrijwilligerszorg aanbiedt. In 2017 was dat percentage nog 65%. Ongeveer 38% biedt alleen mantelzorgondersteuning aan, 5% alleen vrijwilligerszorg. Van de respondenten die werken bij een organisatie die (ook) mantelzorgondersteuning aanbiedt, betreft dat in 65% van de gevallen zowel directe als indirecte ondersteuning. Dat was in 2017 nog 82%. Van alle organisaties ontvangt 78% subsidie. Dat was in 2017 nog 81%.

2. *Werkgebied: meer organisaties werken voor één gemeente, evenveel voor zes gemeenten of meer*

Van alle respondenten werkt 63% voor een organisatie die maar in één gemeente actief is. In 2012 was dit aandeel nog 60%. Het aandeel respondenten dat werkt voor een organisatie die in zes of meer gemeenten actief is, is net als in 2017 13%. Ruim een kwart (28%) werkt in een gebied met minder dan 30.000 inwoners (tegen 24% in 2017), 26% in een gebied met meer dan 100.000 inwoners (tegen 31% in 2017). Ongeveer 48% typeert het eigen werkgebied als 'landelijk'. Dat zijn er meer dan in 2017 (40%).

3. *Samenwerking: iets minder organisaties werken samen buiten het eigen werkgebied*

In totaal geeft 90% aan samen te werken buiten het eigen werkgebied. Dat was in 2017 nog 94%. Maar 20% geeft aan dat deze samenwerking ook formeel is vastgelegd. Bij respondenten die voor zes gemeenten of meer werken is dit vaker het geval (54%).

4. *Samenwerking: expertise vaker geborgd door actieve betrokkenheid bij wijk- en gebiedsteams*

Circa een derde maakt onderdeel uit van wijkteams. Daarnaast borgt nog eens 64% de expertise over mantelzorgondersteuning via incidentele of periodieke afstemming met deze teams. Slechts 5% geeft aan dat de expertise niet is geborgd in de teams. Dat was in 2017 nog 11%.

5. *Samenwerking: niet voldoende gebruik gemaakt van kennis over mantelzorgondersteuning*

Net als in 2017 is maar 29% van de respondenten het eens met de stelling 'er wordt voldoende gebruik gemaakt van de kennis die voorhanden is over mantelzorgondersteuning in ons werkgebied'. Een kleine 40% is het er niet mee eens.

6. *Samenwerking: betrokkenheid bij het wijk- of gebiedsteam leidt tot beter borging expertise mantelzorgondersteuning*

Net als in 2017 is dit een statistisch significant verband. Van de respondenten die aangeven dat ze deelnemen aan een wijk- of gebiedsteam is 67% het eens met de stelling dat er voldoende gebruik wordt gemaakt van de expertise over mantelzorgondersteuning. Dat was in 2017 nog

maar 46%. Ongeveer 22% is het, ondanks deelname aan het wijk- of gebiedsteam, niet met de stelling eens. In 2017 was dat aandeel nog 31%.

7. Persoonlijke bezetting: veel organisaties doen het werk met steeds minder betaalde krachten

Sinds 2012 zien we een daling van het aantal medewerkers en fte binnen organisaties. Het aandeel éénpitters is van 15% in 2017 naar 18% gestegen. Ruim 78% geeft aan in een organisatie te werken met maximaal vier medewerkers. Het aantal organisaties met maximaal 1 fte is gestegen van 18% in 2017 naar 27%. Naar aantal gemeenten en inwoners van het werkgebied zien we een lineair verband tussen het aantal inwoners of gemeenten en het aantal medewerkers of fte.

8. Financiën: totaalbudget voor meeste organisaties hetzelfde gebleven, kwart heeft meerdere financieringsbronnen

Voor 57% is het totaalbudget hetzelfde gebleven. Een kwart zag een toename. Dat aandeel was in 2017 nog 51%. Zo'n 18% rapporteerde een afname, tegen 12% in 2017. Hier zien we geen statistisch significante verschillen tussen de verschillende respondentgroepen.

9. Ontwikkeling financiën: meerderheid respondenten denkt dat structurele subsidie gelijk blijft en tijdelijke subsidies minder worden

Ondanks dat een kwart van de respondenten een toename heeft gezien van het budget de laatste twee jaar, geeft maar 1% aan te denken dat het structurele budget de komende jaren zal stijgen, terwijl 6% denkt dat de tijdelijke subsidies gaan toenemen. Meer dan de helft (52%) denkt dat de tijdelijke subsidies zullen afnemen, 43% denkt dit voor de structurele subsidie. Als deze verwachting uitkomt, neemt het bedrag dat per mantelzorgers beschikbaar komt, af. En kunnen minder mantelzorgers dan nu ondersteund worden of in beeld worden gebracht. Dat terwijl het onderzoek laat zien dat momenteel al bij lange na niet alle mantelzorgers in beeld zijn of komen.

5.2. Mantelzorgondersteuning

10. Mantelzorgers: meerderheid organisaties heeft minder dan 1.000 mantelzorgers en ondersteunt maximaal 200 mantelzorgers

Zo'n 62% van de organisaties telt maximaal 1.000 geregistreerde mantelzorgers. Ruim 63% geeft aan maximaal 200 mantelzorgers direct te ondersteunen. Bijna 57% geeft aan maximaal 100 nieuwe aanmeldingen te hebben gehad in 2019.

11. Toeleiding mantelzorgers: vooral door uitvoering gemeentelijke mantelzorgwaardering

De mantelzorgwaardering heeft als belangrijke nevenfunctie dat het mantelzorgers in beeld brengt bij organisaties. Ongeveer 60% geeft aan dat dit het geval is. Daarnaast worden de zorg (38%), het wijk- of gebiedsteam (36%), het eigen sociale netwerk van de mantelzorgers (33%) en de eigen PR (32%) nog vaak genoemd.

12. Mantelzorgondersteuning: meer organisaties bieden aanbod op alle basisfuncties

In onderzoeken met een vergelijkbare vraag gaf in 2012 25% aan op alle basisfuncties een aanbod te doen, in 2017 49% en in dit onderzoek 63%. Steeds meer organisaties kunnen dus 'in de volle breedte' wat voor mantelzorgers betekenen.

13. Mantelzorgondersteuning: mantelzorgers laatste twee jaar minder goed ondersteund

In 2017 vond 56% nog dat mantelzorgers sinds 2015 beter werden ondersteund, in dit onderzoek geeft nog maar 45% aan dat dit sinds 2017 het geval is. Vooral de groep die een neutraal geeft, is ten opzichte van 2017 gegroeid (54% tegen 28% in 2017). Respondenten die hun werkgebied als gemengd typeren, zijn het vaker met deze stelling eens (65%).

14. Mantelzorgondersteuning: verschuiven grenzen formeel en informeel belangrijkste knelpunt, gevolgd door het lokale respijtaanbod

Deze knelpunten zaten in 2017 ook al in de top-3 van belangrijkste knelpunten. Toen stond daar ook het vinden en bereiken van mantelzorgers nog bij. Dat is dit jaar de nummer drie maar wordt veel minder vaak dan vorig jaar genoemd (35% tegen 51% in 2017). Bijna een kwart noemt ook het aantonen van meerwaarde of effect van de ondersteuning (24%). Dat knelpunt werd in 2017 niet meegenomen in het onderzoek. Positief is dat de samenwerking met allerhande partners minder vaak als knelpunt wordt genoemd.

15. Mantelzorgwaardering: vrijwel overal mantelzorgwaardering uitgereikt

Ruim 85% geeft aan dat de mantelzorgwaardering in het gehele werkgebied wordt uitgereikt (86% in 2017), nog eens 10% (12% in 2017) in een deel ervan. Slechts 5% (2% in 2017) geeft aan dat de waardering niet wordt uitgereikt. Net als in 2017 krijgen mantelzorgers het vaakst een cadeau- of tegoedbon (70% tegen 61% in 2017), activiteiten aangeboden (46% tegen 47% in 2017) of een financiële bijdrage (42% net als in 2017). Gemiddeld wordt de waardering in meer dan één vorm uitgereikt. Van alle respondenten geeft 30% aan zowel georganiseerde, collectieve, activiteiten aan te bieden als tenminste één op de individuele mantelzorger gerichte vorm. Ongeveer 2% biedt alleen collectieve activiteiten, 68% alleen één of meerdere op de individuele mantelzorger gerichte vormen van waardering.

16. Mantelzorgwaardering: meer mantelzorgers ontvangen mantelzorgwaardering

Bijna twee derde (63%) geeft aan dat 500 mantelzorgers of meer in hun werkgebied een waardering krijgen. In 2017 was dat nog 46%. Net als in 2017 is er geen lineair verband tussen het aantal inwoners in het werkgebied en het aantal mantelzorgers dat de waardering krijgt uitgereikt.

17. Mantelzorgwaardering: budget laatste twee jaar vaker toe- dan afgenomen, maar verwachting is dat dit gaat veranderen

Net als bij het totaalbudget zien we dat de verwachtingen voor de toekomst negatiever zijn dan de ervaringen van de jaren die achter ons liggen. Ook hier geven meer respondenten aan dat het budget voor de waardering de laatste jaren is gestegen (22%) dan afgenomen (9%). Maar als ze naar de komende jaren kijken, geeft maar 9% aan dat het gaat toenemen, terwijl 27% denkt dat het gaat afnemen. Mogelijk is de coronacrisis en de verwachte economische gevolgen hier debet aan. Ook de tekorten die eerder al ontstonden binnen het sociaal domein, zijn hier wellicht debet aan. Want oom mantelzorgondersteuning lijdt daar onder.

5.3. Vrijwillige inzet in de informele zorg

18. Vrijwilligerszorg en vrijwillige inzet: minder zorgvrijwilligers, aantal vaker af- dan toegenomen, minder koppelingen

Ongeveer 59% van de respondenten werkt bij een organisatie met minder dan 50 zorgvrijwilligers. Dat percentage was in 2017 nog 52%. Voor 10% zijn dat er 200 of meer; dat

percentage was in 2017 nog het dubbele met 20%. In 2017 gaf 37% aan dat het aantal zorgvrijwilligers was toegenomen; nu is dat nog maar 17%. Het aandeel respondenten dat een afname signaleert is wel gestegen van 20% in 2017 naar 29% in 2019. Net als in 2017 zien we hier wel een lineair verband tussen het aantal gemeenten en inwoners in een werkgebied en het aantal zorgvrijwilligers en koppelingen.

19. Vrijwillige inzet in de informele zorg: aantal uren geleverde zorginzet blijft veel vaker gelijk dan in 2017, toen veel vaker een toename van het aantal uren werd gerapporteerd

Het aandeel respondenten dat een toename van het aantal geleverde uren zorginzet rapporteert is ten opzichte van 2017 gehalveerd (29% tegen 58%). Meer organisaties (54% tegen 25% in 2017) melden nu dat het aantal geleverde uren gelijk is gebleven. Ook in de ontwikkeling van de wachtlijsten zien we dit: minder vaak een toename, vaker het antwoord 'de wachtlijst is gelijk gebleven'.

20. Vrijwillige inzet in de informele zorg: druk blijft groot

De druk op de vrijwillige inzet is en blijft volgens verwachting groot. Er kunnen minder vrijwilligers en uren worden ingezet en men voorziet dat een verder afname gaat plaatsvinden. Er worden minder koppelingen gemaakt, terwijl de wachtlijsten niet evenredig afnemen.

21. Vrijwillige inzet in de informele zorg: belangrijkste knelpunten opnieuw werven van vrijwilligers en verschuiven grenzen formeel en informeel

Wel worden ze net iets minder vaak genoemd dat in 2017. Het werven van vrijwilligers scoort nu 73% tegen 83% in 2017; het verschuiven van de grenzen tussen formeel en informeel wordt door 46% genoemd tegen 53% in 2017. Het aantonen van de toegevoegde waarde is nu veel minder een knelpunt dan in 2017 (7% tegen 22% in 2017); het speelt vooral bij respondenten die in een werkgebied met 250.000 inwoners of meer actief zijn. Daarnaast wordt de samenwerking met wijk- of gebiedsteam vaker als knelpunt genoemd (15% tegen 10% in 2017) en die met de zorgketen minder vaak (15% tegen 18% in 2017).