

Rapportage Branchemonitor

MantelzorgNL 2022-2023

Colofon

Opdrachtgever	MantelzorgNL
Auteur(s)	Ytje Hiemstra en Eelco Visser
Datum	November 2023



MantelzorgNL

Landelijke organisatie voor iedereen die zorgt voor een naaste.

Sparrenheuvel 38, gebouw C
3708 JE Zeist

030 659 22 22
www.mantelzorg.nl

Inhoudsopgave

1 Aanleiding en achtergrond	4
2 Samenvatting	5
3 De opdracht en werkwijze	7
3.1 De opdracht en beoogde resultaten	7
3.2 De werkwijze	7
4 Resultaten	7
4.1 Responsgroep	8
4.2 Aanbod	8
4.3 Werkgebied	10
4.4 Samenwerking	12
4.5 Personele bezetting ondersteuning informele zorg	14
4.6 Financiën organisaties	16
4.7 Mantelzorgers	20
4.8 Mantelzorgondersteuning	23
4.9 Mantelzorgwaardering	26
4.10 Vrijwillige inzet in de informele zorg	29
4.11 Mantelzorgmakelaars	35
5 Conclusies	39
5.1 Alle organisaties	39
5.2 Mantelzorgondersteuning	41
5.3 Vrijwillige inzet in de informele zorg	42
5.4 Mantelzorgmakelaars (zelfstandig werkend)	43

1 Aanleiding en achtergrond

MantelzorgNL is de landelijke vereniging die opkomt voor iedereen die zorgt voor een naaste. Als familielid, buur, vriend of 'gewoon' uit solidariteit of liefde. MantelzorgNL vindt het belangrijk dat iedereen op eigen manier voor een ander kan zorgen én maatschappelijk actief kan blijven. Het is de spin in het web die de circa 5 miljoen mensen die voor een ander zorgen en de organisaties die hen ondersteunen met elkaar verbindt.

Weten wat er speelt

Gemeenten hebben sinds 2008 de taak om mantelzorgers te ondersteunen. MantelzorgNL heeft als vereniging aangesloten organisaties, waarvan een groot deel indirect (verspreiden expertise mantelzorg) of direct (rechtstreeks aan de mantelzorger) mantelzorgondersteuning bieden. Als landelijke partij die lobby voert voor mantelzorgers en gemeenten adviseert omtrent mantelzorgondersteuning, is het van belang om zicht te hebben op hoe de mantelzorgondersteuning lokaal wordt vormgegeven. Dit geeft handvaten om ontwikkelingen te zien, met partijen in gesprek te gaan en het ministerie van VWS als regiehouder te informeren en waar mogelijk beleid bij te stellen. Cijfermatig inzicht verkregen via de Branchemonitor is daarbij nodig over de aard, omvang van en ontwikkelingen bij de uitvoerende mantelzorgorganisaties.

2 Samenvatting

Dit onderzoek is (gedeeltelijk) ingevuld door 154 van de 368 aangeschreven en bij MantelzorgNL aangesloten organisaties (42%) die informele zorg ondersteunen met behulp van subsidiegelden. Het heeft een aantal inzichten opgeleverd. De belangrijkste delen we in deze samenvatting:

Organisaties

- Bijna twee derde (64%, tegen 63% in 2019) werkt voor maar één gemeente. Het aandeel dat werkt voor 6 gemeenten of meer neemt toe, net als het gemiddeld aantal inwoners in het werkgebied.
- Een sterke afname van aangesloten organisaties die zich uitsluitend op vrijwillige inzet focussen.
- De afstemming met organisaties die soortgelijke werkzaamheden uitvoeren buiten het eigen werkgebied neemt af.
- Twee op de drie organisaties geven aan dat in het gehele werkgebied wijk- of gebiedsteams actief zijn.
- Meer dan de helft van de ondervraagde organisaties heeft één tot drie medewerkers in dienst voor ondersteuning informele zorg. Het aandeel organisaties met meer dan 10 medewerkers in dienst is gestegen. Dit zal samenhangen met het feit dat het gemiddelde totaalbudget van de respondenten in vergelijking met 2019 is toegenomen.
- Minder organisaties ontvangen structurele financiering, tegelijkertijd verwacht 22% van de organisaties wel een toename van structurele middelen en bijna de helft op tijdelijke middelen.
- Eén op de drie organisaties weet niet of er een SPUK-aanvraag is gedaan met aandacht voor informele zorg. Indien organisaties dit wel weten, is 75% bij deze aanvraag betrokken. Van de bij de SPUK-aanvraag betrokken organisaties weet een derde nog niet voor welke activiteiten de gelden zullen worden ingezet en 12% is van plan er de reguliere werkzaamheden mee voort te zetten.

Mantelzorgondersteuning

- Een afname van het aantal direct ondersteunde mantelzorgers alsmede het aantal nieuwe aanmeldingen van mantelzorgers. Van de organisaties heeft 17% minder dan 50 mantelzorgers direct of individueel ondersteund in vergelijking met 11% in 2019. Het totaal aantal geregistreerde, bij de organisatie bekende mantelzorgers, is gemiddeld iets toegenomen, maar de groei van het aantal nieuwe aanmeldingen is kleiner dan in 2019.
- Net als in 2019 geeft ongeveer een derde aan dat de expertise mantelzorg is geborgd door deelname het wijk-of gebiedsteam. Toch is de vertegenwoordiging van de expertise mantelzorgondersteuning in deze teams afgenomen. Het aandeel dat niet deelneemt aan een wijk- of gebiedsteam is verdubbeld (10% tegen 5% in 2019) en er wordt vaker incidenteel afgestemd in plaats van periodiek.
- Hoewel er minder structurele afstemming is met wijk- en gebiedsteams, zijn respondenten vaker tevreden over het gebruik van de expertise over mantelzorg door het wijk- of gebiedsteam. Dat leidt gemiddeld genomen overigens niet tot een betere ondersteuning van mantelzorgers: minder respondenten in vergelijking met 2019 zijn het eens met de stelling dat mantelzorgers de afgelopen twee jaar beter zijn ondersteund dan voorheen.
- De belangrijkste knelpunten zijn onveranderd. Het verschuiven van de grenzen tussen formeel en informeel (85% noemt het in de top-3, tegen 52% in 2019), het vinden en bereiken van mantelzorgers (62% tegen 35% in 2019) en het aanbod van formele respijtmogelijkheden (57%) completeert de top-3, ondanks alle inspanningen op terrein van respijt.

- Mantelzorgwaardering is de belangrijkste manier om in contact te komen met mantelzorgers, gevolgd door doorverwijzing vanuit de zorg, dat veel vaker dan in 2019 is genoemd
- Mantelzorgwaardering in de vorm van een financiële bijdrage verliest terrein. De cadeau-bon is de meest gebruikte vorm. Het aantal mantelzorgers aan wie de waardering wordt uitgereikt, neemt toe, terwijl de budgetten iets lijken af te nemen. Voor de toekomst verwachten echter weinigen een afname van het waarderingsbudget, in tegenstelling tot in 2019.
- Respondenten achten de waardering van groot belang (score 8,6 op een 10-punten-schaal van zeer onbelangrijk naar zeer belangrijk). Het belang schuilt in de emotionele erkenning, de praktische waardering en het bereiken van en contact kunnen hebben met mantelzorgers.

Vrijwillige inzet

- Sinds 2017 zien we een afname van het aantal zorgvrijwilligers, koppelingen en uren geleverde zorginzet per organisaties, terwijl de wachtlijst van zorgvragers toeneemt. Factoren van invloed kunnen zijn dat er meer organisaties zijn die binnen één gemeente werkzaam zijn en dat het aantal organisaties in de respondentgroep die zich uitsluitend op vrijwillige inzet focussen, is afgenomen.
- Werven van vrijwilligers en de verschuivende grenzen tussen formeel en informeel worden, net als in 2017 en 2019, gezien als de twee grootste knelpunten.
- Meer organisaties zetten studenten in om de vrijwillige inzet mede vorm te geven.

3 De opdracht en werkwijze

3.1 De opdracht en beoogde resultaten

Het doel van de Branchemonitor is om inzicht te krijgen in de aard, omvang van en ontwikkelingen bij de aangesloten organisaties bij MantelzorgNL, die met (gemeentelijke) subsidiegelden mantelzorgondersteuning bieden.

Resultaat

Het resultaat van het onderzoek is deze rapportage die zich op delen laat vergelijken met de Branchemonitor van 2017/2018 en nagenoeg volledig met die van 2019/2020. Het biedt daarmee antwoorden op belangrijke vragen en handvatten om de bij MantelzorgNL aangesloten organisaties (nog) beter te kunnen adviseren en ondersteunen. Daarnaast zullen de resultaten gebruikt worden in de contacten met beleidsmakers en het Ministerie van VWS als landelijke toezichthouder.

3.2 De werkwijze

MantelzorgNL heeft gekozen voor zorgvuldigheid. De in 2019 gebruikte vragenlijst is destijds, in meerdere ronden en door verschillende professionals, bekeken en van commentaar voorzien. Deze procedure is ook deze keer gevolgd. Er is opnieuw bewust voor gekozen de lijst vlak voor de zomervakantie uit te zetten. Het bood bij MantelzorgNL 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 2023: verkennen onderzoeksvragen en opstellen vragenlijst

De vragenlijst die in 2017 is opgesteld, vormde de leidraad voor de lijst in 2019 en ook voor de in dit onderzoek gebruikte vraagstelling. Er is een aantal vragen toegevoegd, bijvoorbeeld over de betrokkenheid bij en de plaats van informele zorg in de brede aanvraag SPUK uit het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA). Omdat dit jaar in grote lijnen dezelfde lijst is gebruikt als in de vorige Branchemonitor, is vergelijken met 2019 goed mogelijk.

Juli / augustus 2023: aankondigen onderzoek en uitzetten vragenlijst

Het onderzoek is aangekondigd en in juli tot uitgezet met een invultermijn van tien weken. Tweemaal is aan de non-respondenten een herinnering gestuurd.

Oktober / november 2023; analyse en rapportage

We hebben de resultaten verwerkt, geanalyseerd en geïnterpreteerd. Dit heeft geresulteerd in deze rapportage.

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 mantelzorgondersteuning en de vrijwillige inzet aan bod.

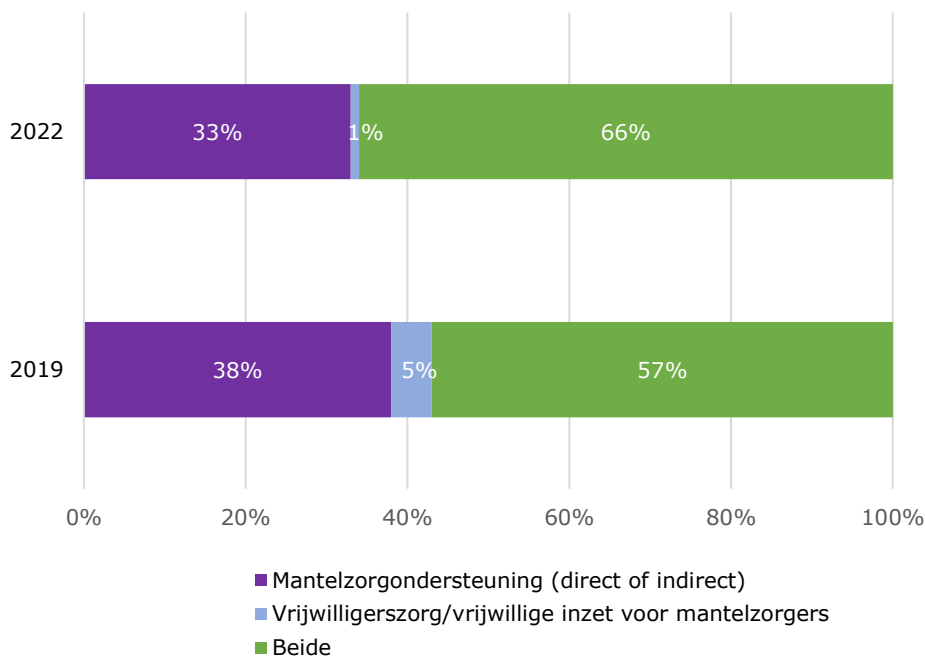
4.1 Responsgroep

Van de 444 aangesloten organisaties bij MantelzorgNL zijn 368 uitgenodigd. Organisaties van wie bekend is dat zij geen subsidie ontvangen, zoals werkgevers of profit-organisaties, vielen op voorhand af. De vragenlijst is ingevuld door 154 van de benaderde 368 respondenten, hetgeen resulteerde in een responspercentage van 42%. Dat is een wat hogere respons dan in 2019 (36%) en 2017 (38%). De mogelijkheid de lijst in de vakantieperiode in te vullen zal het responspercentage positief beïnvloeden, net als de invultermijn van tien weken en de gemiddelde korte invulduur. Het aantal ingevulde lijsten voldoet hiermee ruimschoots aan de ISO-normen voor kwantitatief onderzoek voor de totale groep van 368 respondenten.

4.2 Aanbod

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 uit de vragenlijst geleid.

Figuur 1: aanbod organisaties respondenten

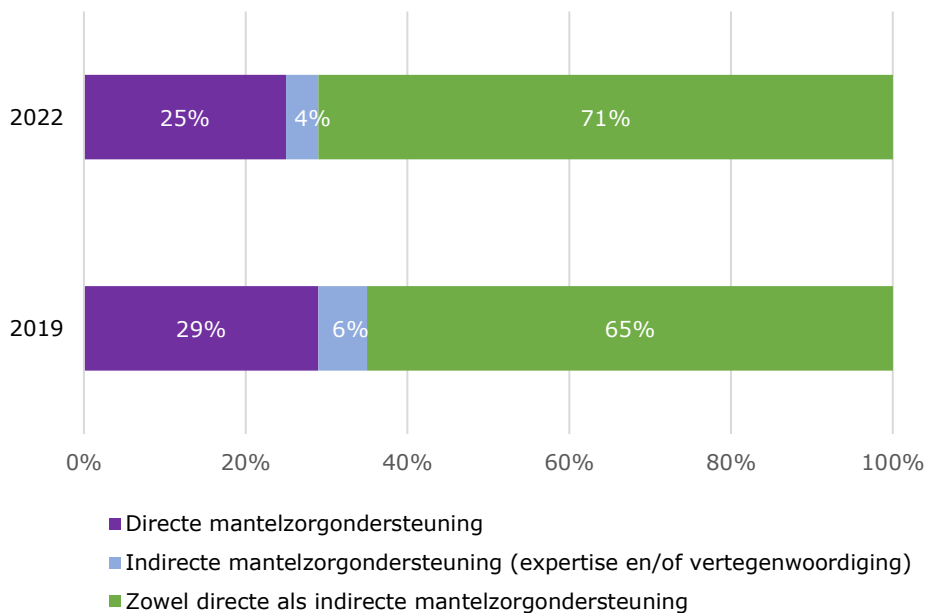


Figuur 1 (n=154) toont het volgende:

- Ongeveer twee derde geeft aan dat hun organisatie zowel mantelzorgondersteuning als vrijwilligerszorg aanbiedt. Ruim 33% geeft nu aan dat hun organisatie alleen mantelzorgondersteuning aanbiedt, terwijl 1% alleen vrijwilligerszorg aanbiedt.
- Het aandeel dat beide functies aanbiedt, is nog niet eerder zo groot geweest.

In figuur 2 gaat het over directe en indirecte mantelzorgondersteuning. Directe mantelzorgondersteuning wordt direct aan een mantelzorger geboden, indirecte is gericht op de situatie van de mantelzorger. Denk aan deskundigheidsbevordering van zorgpersoneel, ontwikkeling van nieuw aanbod voor mantelzorgondersteuning en het bevorderen van de kwaliteit van ondersteuning.

Figuur 2: functies mantelzorgondersteuning

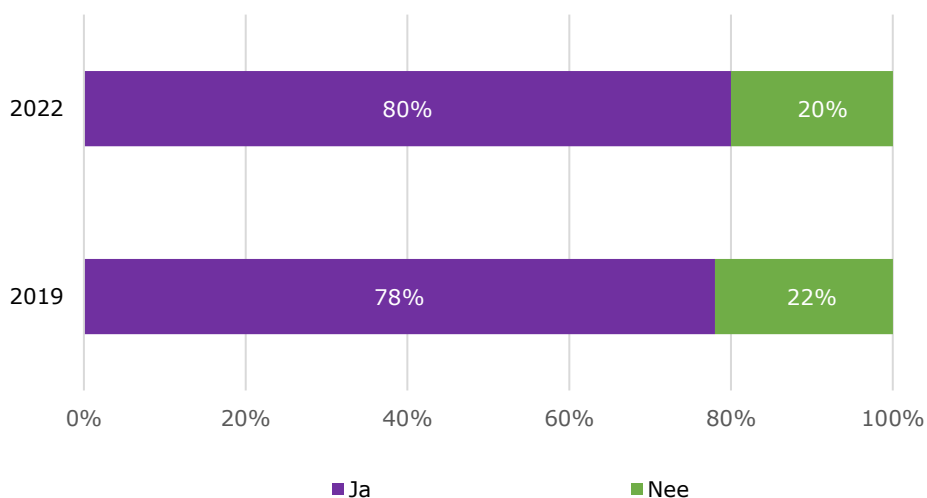


Figuur 3 (n=142) toont dit:

- Vier op de vijf respondenten geeft aan dat de eigen organisatie subsidie ontvangt voor haar werkzaamheden op het gebied van de informele zorg.

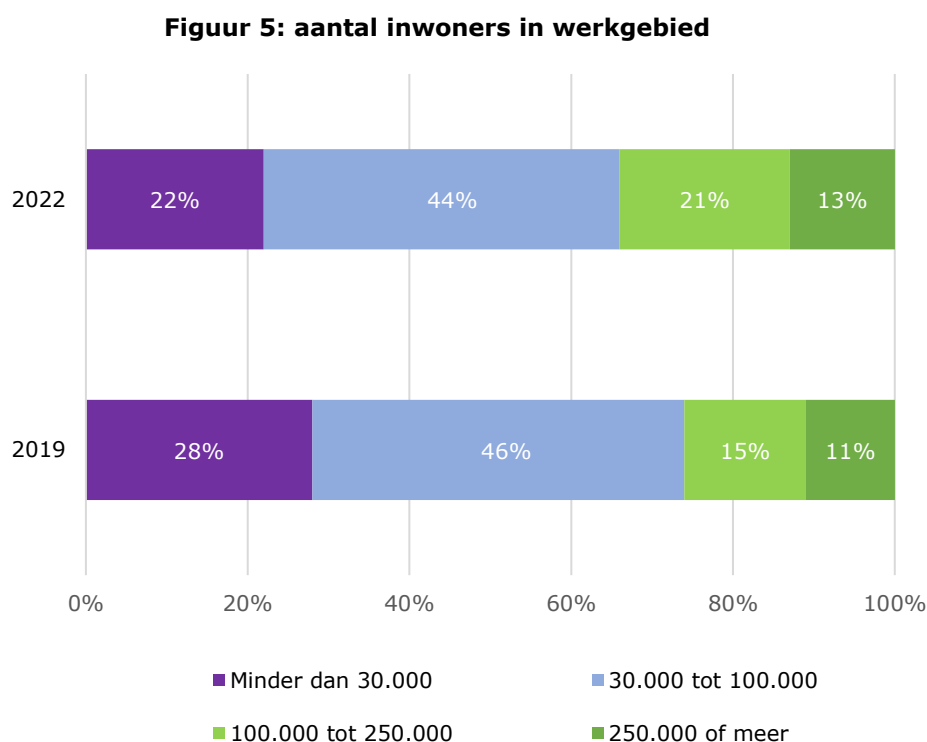
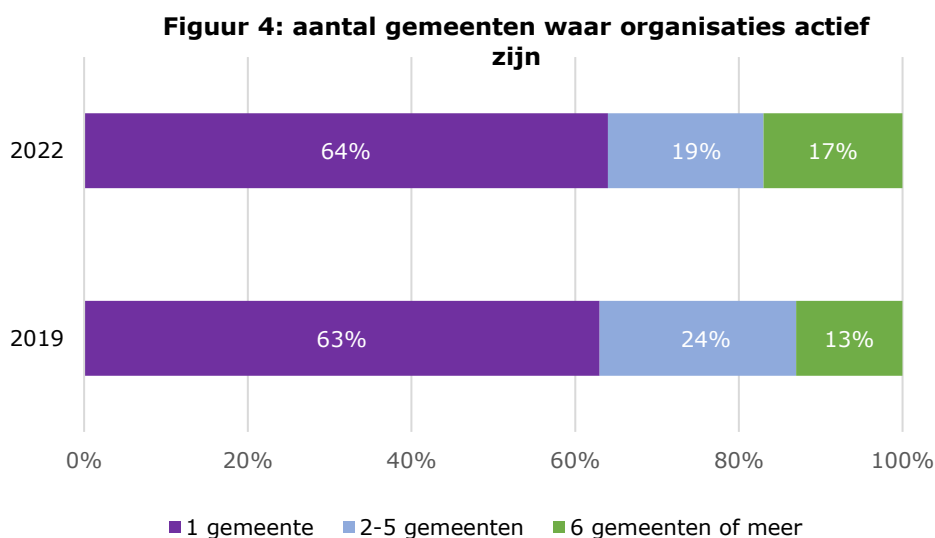
Respondenten die geen subsidie ontvangen, bieden beide vormen van mantelzorgondersteuning (52%) of alleen directe mantelzorgondersteuning (37%). Van deze respondenten werkt 38% (tegen 43% in 2019) als zelfstandig mantelzorgmakelaar, 32% voor een gemeente (21% in 2019) en 12% (14% in 2019) voor een zorginstelling.

Figuur 3: organisaties die subsidie ontvangen



4.3 Werkgebied

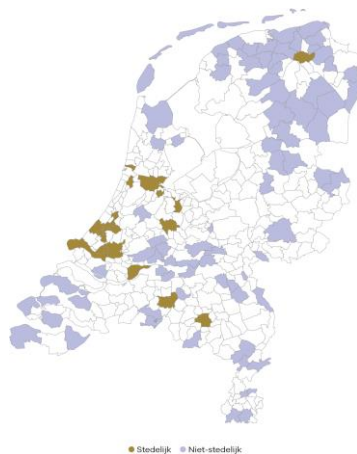
In het vervolg van deze rapportage richten we ons op organisaties die mantelzorgondersteuning en/of vrijwillige inzet bieden mét (gemeentelijke) subsidie. We hebben de respondenten naar een aantal aspecten van hun werkgebied gevraagd. Het resultaat staat in de figuren 4 tot en met 6.



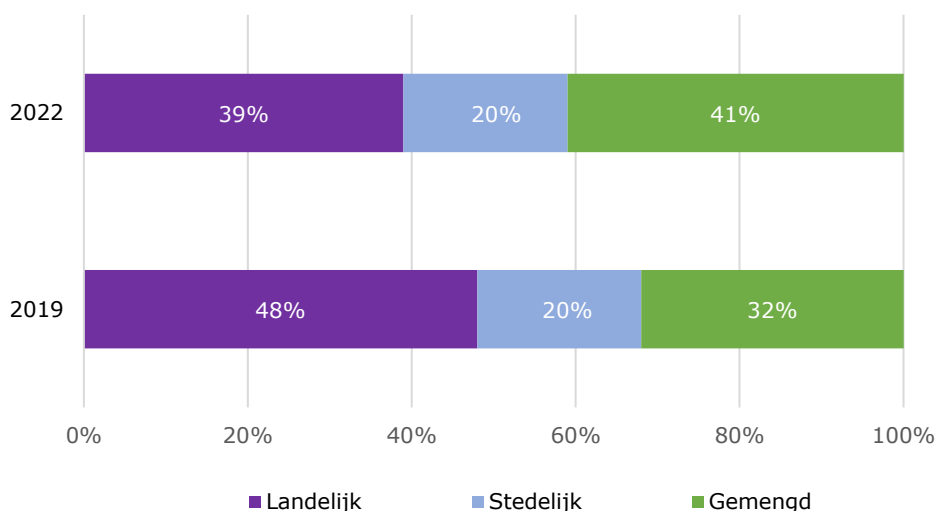
De figuren 4 (n=114) en 5 (n=112) laten dit zien:

- Net als in 2019 geven de meeste respondenten (64% tegen 63% in 2019) aan voor een organisatie te werken die werkzaam is in één gemeente. Dit aandeel is sinds 2012 consequent gestegen. Tegelijkertijd is het aandeel organisaties met een groot werkgebied, te weten zes gemeenten of meer, gestegen van 13% naar 17%.
- Twee derde werkt voor een organisatie met een werkgebied tot 100.000 inwoners, 34% in een gebied met meer dan 100.000 inwoners. Dat laatste aandeel is groter dan in 2019 (28%) en 2017 (24%). Mogelijke oorzaken zijn het gestegen aandeel organisaties dat in zes gemeenten of meer actief is en aantal gemeentelijke herindelingen.

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 (n=112) blijkt het volgende:

- Bij de typering van het werkgebied zien we dat 39% het als landelijk kenmerkt, 20% als stedelijk en 41% als gemengd. Ten opzichte van 2019 is het aandeel 'gemengd' groter en het aandeel landelijk kleiner. De mogelijke oorzaken zijn ook hier het toegenomen aandeel organisaties dat in zes gemeenten of meer werkt en een aantal gemeentelijke herindelingen.

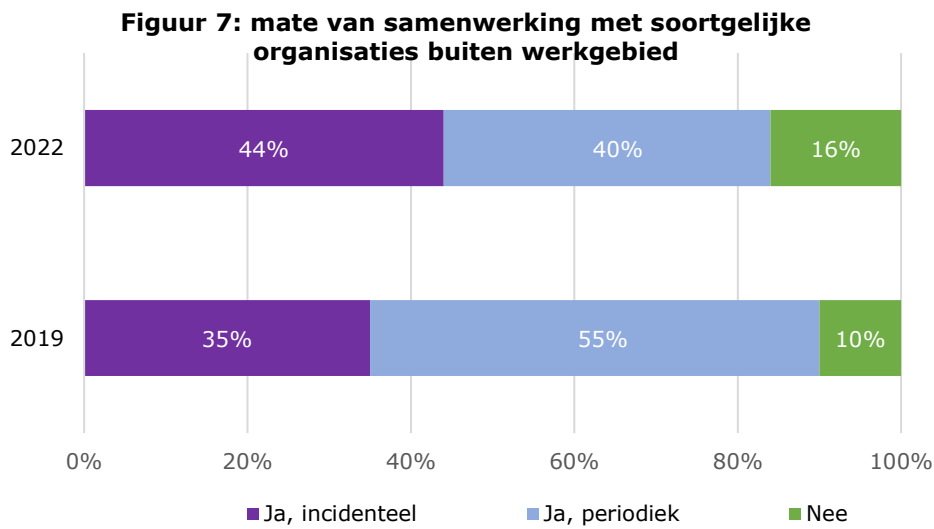
Statistisch significante verschillen figuren 4, 5 en 6

- Net als in 2019 is er 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. In werkgebieden tot 30.000 inwoners werkt 96% voor één gemeente, in werkgebieden met meer dan 250.000 inwoners werkt 71% in zes gemeenten of meer.
- Naarmate het aantal inwoners in een werkgebied toeneemt, typeren respondenten hun werkgebied minder vaak als landelijk. In werkgebieden tot 30.000 inwoners typeert 68% (tegen 82% in 2019) het werkgebied als landelijk, bij werkgebied waar 250.000 inwoners of meer wonen, typeert slechts een 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.

4.4 Samenwerking

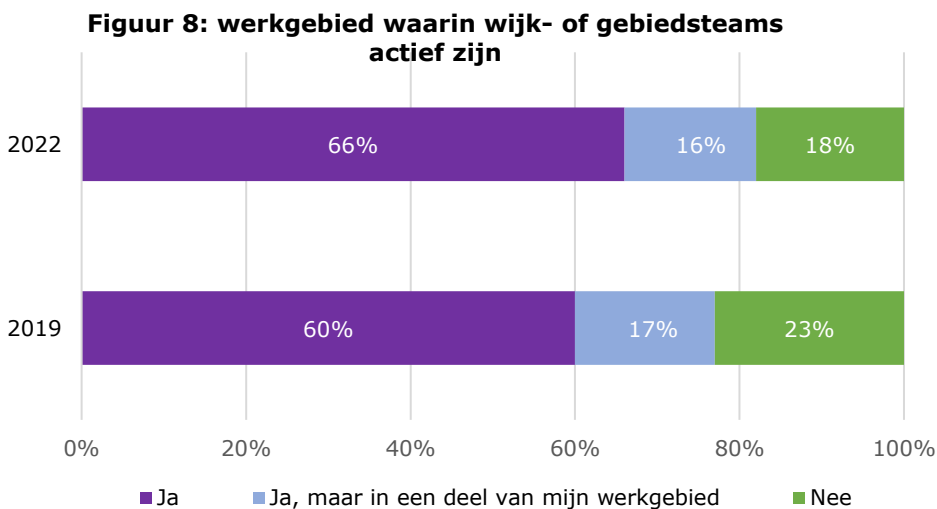
In deze paragraaf zoomen we in op de samenwerking met soortgelijke organisaties: binnen het eigen werkgebied en erbuiten als ook de afstemming met wijk- of gebiedsteams. Binnen het eigen werkgebied werkt 27% incidenteel samen met andere organisaties en 73% periodiek. Figuur 7 biedt informatie over de samenwerking met organisaties buiten het eigen werkgebied.



In figuur 7 (n=112) zien we dit:

- Ongeveer 60% werkt hooguit incidenteel samen met organisaties buiten het eigen werkgebied, 40% doet dit periodiek. Het aandeel dat periodiek en dus structureel samenwerkt met soortgelijke organisaties buiten het eigen werkgebied is gedaald van 55% in 2019 naar 40% in 2022.

Net als in 2019 geeft ongeveer 20% van hen aan dat deze samenwerking ook formeel is vastgelegd (n=94).



Figuur 8 (n=110) maakt het volgende duidelijk:

- Twee derde is actief in een werkgebied waar een wijk- of gebiedsteam actief is, 18% geeft aan dat dit niet het geval is, ook niet in een deel van het werkgebied. Dat aandeel is gedaald ten opzichte van 2019 (23%).

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%.

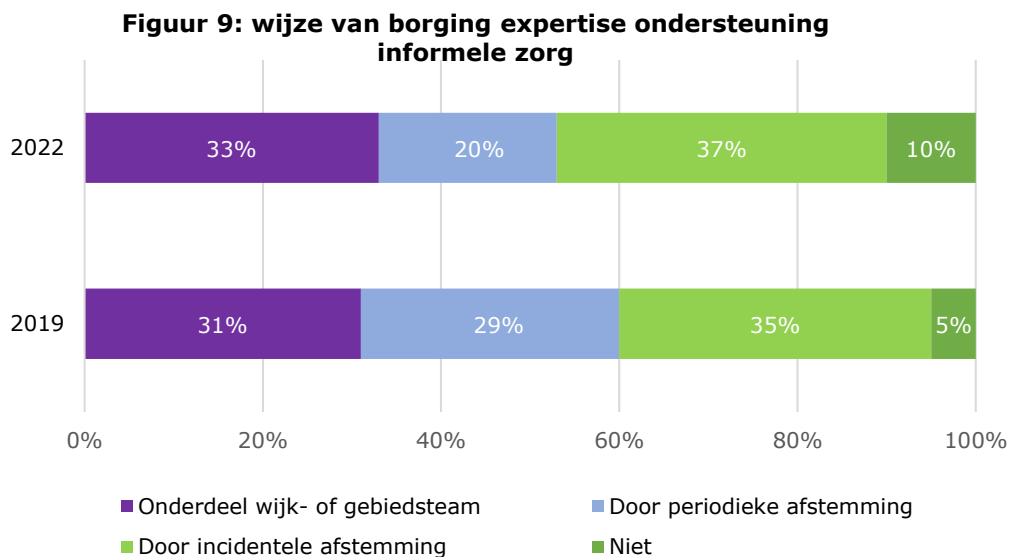
Naar aantal inwoners werkgebied:

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

Naar werkgebied:

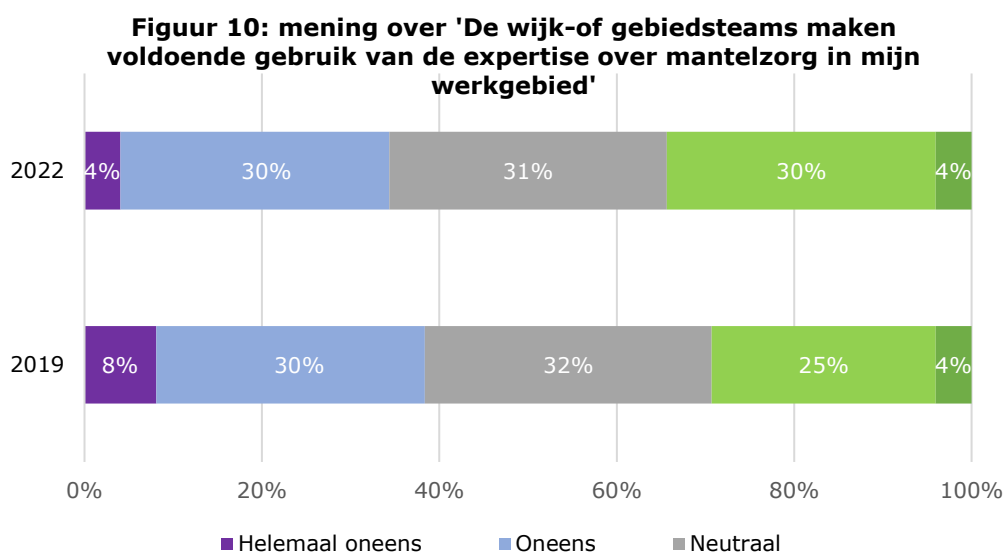
- Alle respondenten die hun werkgebied als stedelijk typeren, geven aan dat er wordt samengewerkt met wijk- of gebiedsteams; zo'n 87% in het gehele werkgebied en ongeveer 14% in een deel ervan. Ongeveer 28% dat werkzaam is in landelijke werkgebieden geeft aan dat er niet in wijk- of gebiedsteams wordt samengewerkt, in gemengde werkgebieden is dat 18%.

Is de expertise over mantelzorgondersteuning en/of vrijwillige inzet geborgd in wijk- of gebiedsteams? En hoe dan? Deze vragen zijn gesteld aan de respondenten (n=90) die aangaven dat er een wijk- of gebiedsteam in (een deel van) hun werkgebied actief is. Het resultaat staat in figuur 9.



Figuur 9 (n=90) toont dit:

- Net als in 2019 geeft ongeveer een derde aan dat de expertise mantelzorgondersteuning is geborgd door deelname aan het team. Ook het aandeel dat het borgt via incidentele afstemming (37%) is nagenoeg hetzelfde als in 2019 (35%).
- Een verschil zien we bij de periodieke afstemming, dat door 20% wordt genoemd tegen 29% in 2019. Daarnaast is ook het aandeel dat aangeeft dat de expertise niet is geborgd is in het wijkteam groter geworden (5% in 2019 naar 10% in 2022).



Figuur 10 (n=90) biedt dit inzicht:

- Ruim een derde (34%) is het (helemaal) eens met de stelling 'Wijk- en gebiedsteams maken voldoende gebruik van de kennis over mantelzorgondersteuning die in mijn werkgebied voorhanden is'. Het percentage dat het (helemaal) oneens is, is eveneens 34%. Zo'n 31% staat er neutraal tegenover, wat gelet op de formulering, geen positief antwoord is. Wel zien we dat het aandeel dat het (helemaal) eens is met de stelling, groeit ten faveure van het aandeel (helemaal) oneens.

Statistisch significante verschillen

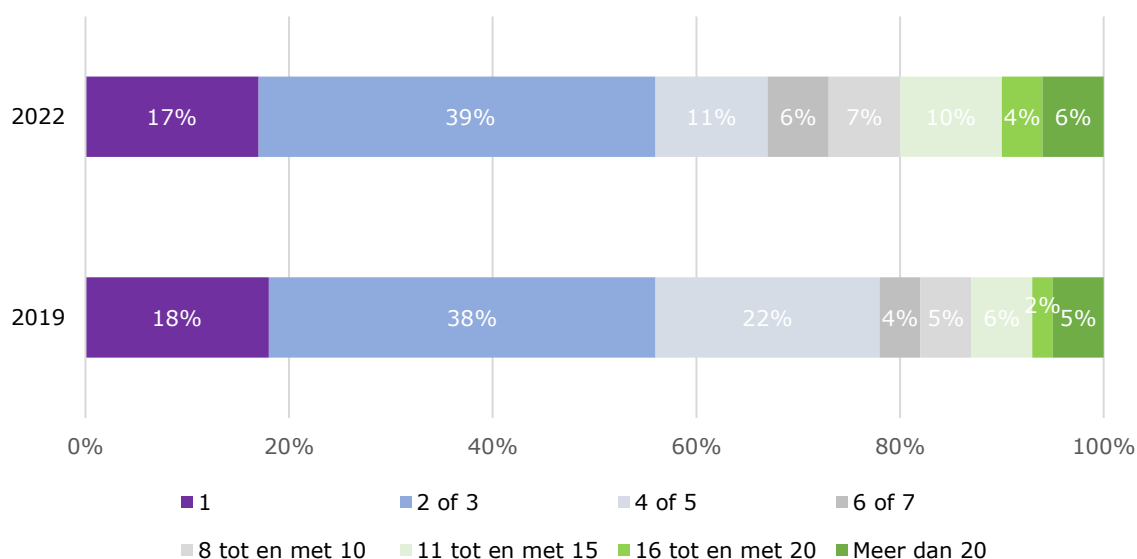
Naar borging van expertise in een wijk- of gebiedsteam:

- Net als in 2017 en 2019 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 zijn minder respondenten dan in 2019 het (helemaal) eens met de stelling (57% tegen 67% in 2019). Onder de groep respondenten die periodieke of incidentele afstemming heeft, is het aandeel dat het met de stelling eens is fors gestegen (van 14% in 2019 naar 39%). Geen van de respondenten die niet bij een wijk- of gebiedsteam is betrokken, is het (helemaal) eens met de stelling dat er voldoende gebruik wordt gemaakt van de expertise. Dat was in 2017 en 2019 ook het geval.
- Respondenten die voor organisaties werken die alleen directe mantelzorgondersteuning bieden (53%) zijn het vaker (helemaal) eens met de stelling dan respondenten die bij organisaties werken die beide functies vervullen (30%).

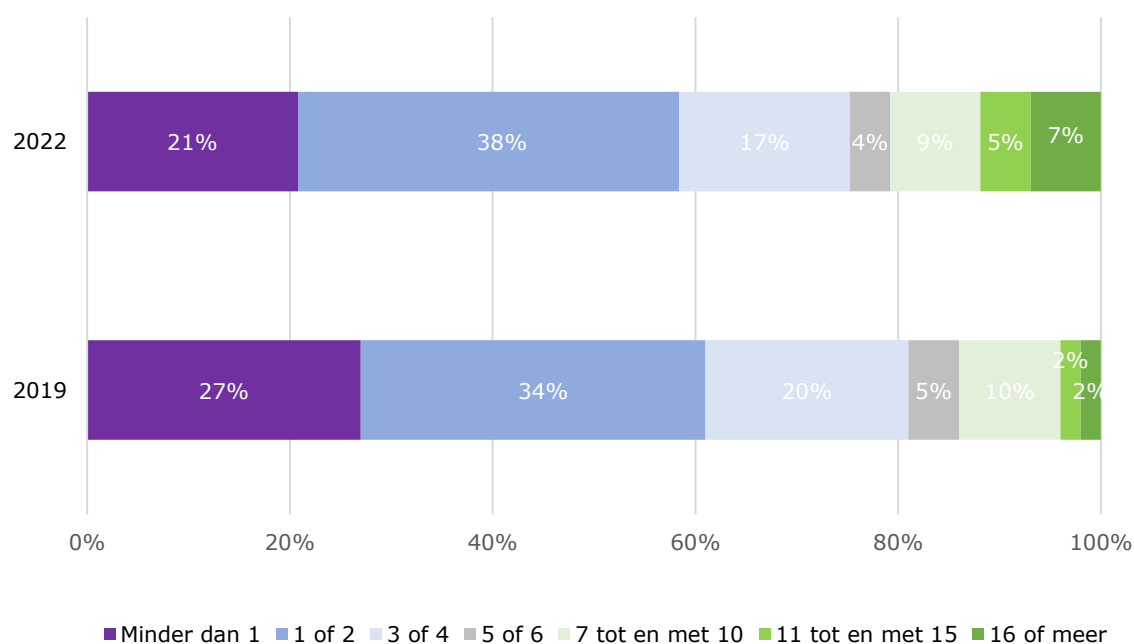
4.5 Personele bezetting ondersteuning informele zorg

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

Figuur 11: aantal betaalde medewerkers ondersteuning informele zorg in organisatie



Figuur 12: aantal fte ondersteuning informele zorg in organisatie



De figuren 11 (n=109) en 12 (n=102) schetsen het volgende beeld:

- Het aandeel organisaties met slechts één medewerker mantelzorgondersteuning is ten opzichte van 2019 nagenoeg gelijk gebleven. Alleen het aandeel respondenten dat werkt bij een organisatie met 4 of 5 betaalde krachten is gedaald van 22% naar 11%. Het aandeel van alle overige categorieën is (licht) gestegen. Meer respondenten werken dus bij een organisatie met tenminste zes betaalde krachten.
- Dat beeld zien we bevestigd in figuur 12. Het aandeel respondenten dat werkt bij een organisatie met tenminste 5 fte mantelzorgondersteuning is gestegen van 19% in 2019 naar 25% in 2022. Ook het aandeel respondenten dat werkt voor organisaties met 1 of 2 fte is gestegen met 4% naar 38%. Het aandeel respondenten dat werkt bij een organisatie met minder dan 1 fte is gedaald van 27% naar 21% in 2022.

De conclusie is dat er gemiddeld meer mensen werkzaam zijn binnen een organisatie en ook meer fte beschikbaar is voor mantelzorgondersteuning ten opzichte van 2019. Echter, het aantal organisaties dat minder dan 1 tot 2 fte beschikbaar heeft, is stabiel gebleven.

Statistisch significante verschillen

Naar aantal gemeenten waar organisatie actief is:

- Respondenten die werken voor organisaties die in 6 gemeenten of meer actief zijn, hebben vaker 7 betaalde fte of meer ter ondersteuning van informele zorg (62% tegen 15% in 2019).

Naar aantal inwoners werkgebied:

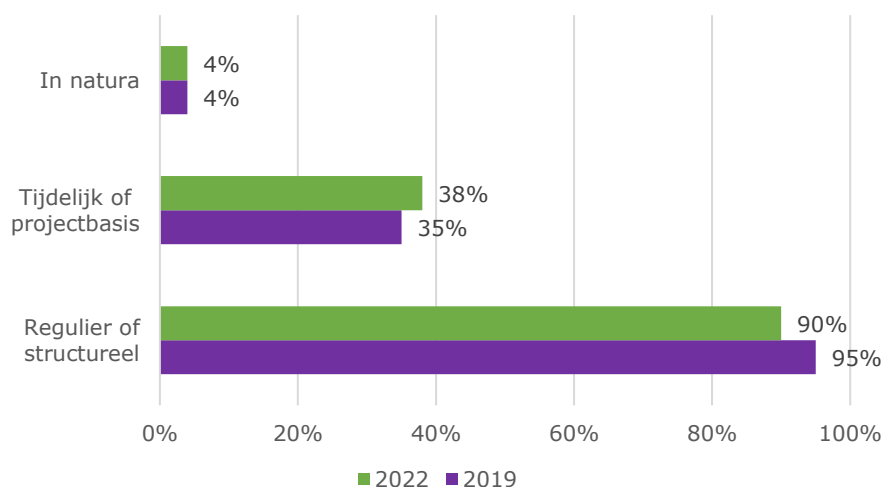
- Net als in 2019 geldt hetzelfde als bij het aantal gemeenten waar organisaties actief zijn: naarmate het aantal inwoners in het werkgebied stijgt, zijn er meer medewerkers actief en meer fte beschikbaar.

Kijken we bij alle respondenten naar hoe de inzet verdeeld is over de verschillende functies, dan blijkt dat 45% aan directe en 34% aan indirecte mantelzorgondersteuning wordt besteed en 21% aan vrijwilligerszorg.

4.6 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 (n=101) laat dit zien:

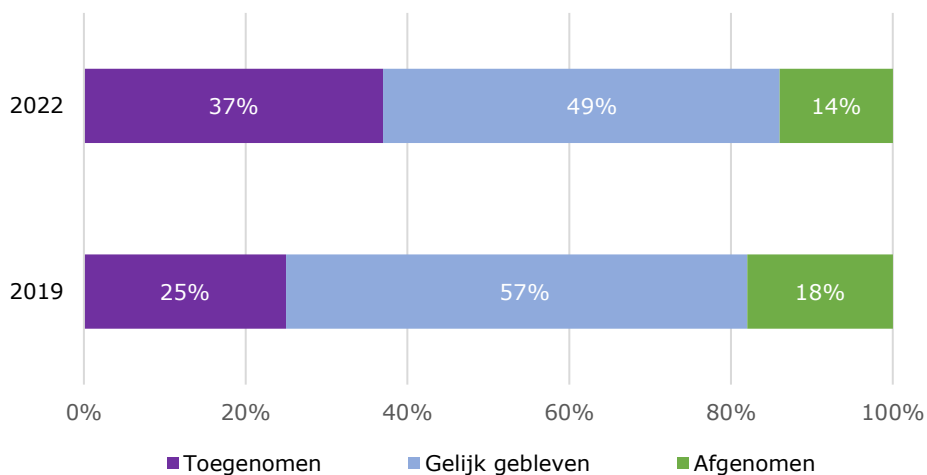
- Negen van de tien organisaties die subsidie ontvangen krijgen dat via regulier of structureel geld. In 2019 was dat nog 95%.
- Zo'n 38% heeft (ook) gelden kunnen gebruiken die tijdelijk of op projectbasis beschikbaar zijn gesteld, terwijl 4% (ook) gebruik heeft kunnen maken van subsidiebronnen in natura.
- Bijna 31% geeft aan meerdere financieringsbronnen te hebben. In 2017 en 2019 was dat nog 25%.

Statistisch significante verschillen

Naar aantal inwoners werkgebied:

- Respondenten in werkgebieden tot 30.000 inwoners (16%) hebben veel minder vaak tijdelijke financiering of financiering op projectbasis in vergelijking met respondenten in werkgebieden met 100.000 inwoners of meer (55%).
-

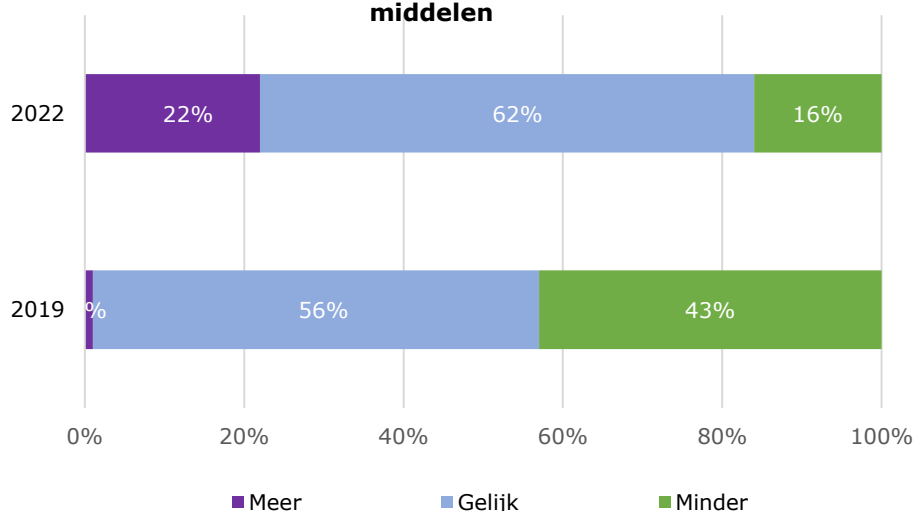
Figuur 14: ontwikkeling totaalbudget laatste twee jaar



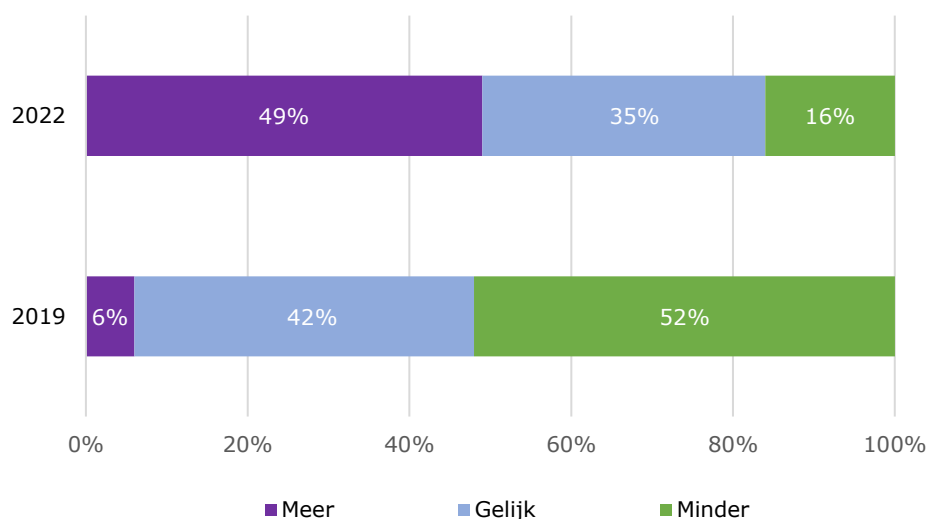
Figuur 14 (n=99) laat het volgende zien:

- Het aandeel respondenten dat aangeeft dat het budget is toegenomen is gestegen ten opzichte van 2019 (37% tegen 25% in 2019). Ook hier is samenhang met de toename van het aantal organisaties met meer dan 10 fte werkzaam op de functie mantelzorgondersteuning.
- Bij 49% is het totaalbudget gelijk gebleven, terwijl iets minder respondenten dan in 2019 aangeven dat het voor hun organisatie is afgenomen (14% tegen 18% in 2019).

Figuur 15: verwachte ontwikkeling structurele middelen



Figuur 16: verwachte ontwikkeling tijdelijke subsidies



De figuren 15 (n=89) en 16 (n=37) laten het volgende zien:

- De respondenten zijn per saldo positief over de verwachtingen ten aanzien van de structurele en tijdelijke budgetten voor hun organisatie. 22% schat in dat de structurele budgetten gaan toenemen tegenover 16% die denkt dat deze zullen afnemen. Bij de ontwikkeling van de tijdelijke subsidies is dit verschil nog veel groter: 49% verwacht een toename en 16% een afname.
- Ten opzichte van 2019 zien we een compleet gekanteld beeld. Toen was het idee vooral dat de budgetten zouden afnemen. Slechts een enkele respondent verwachtte destijds een toename van de structurele (1%) of tijdelijke subsidies (6%).
- Dit neemt niet weg dat nog steeds 16% van de respondenten zich zorgen maakt over de structurele of tijdelijke financiering van de eigen activiteiten.

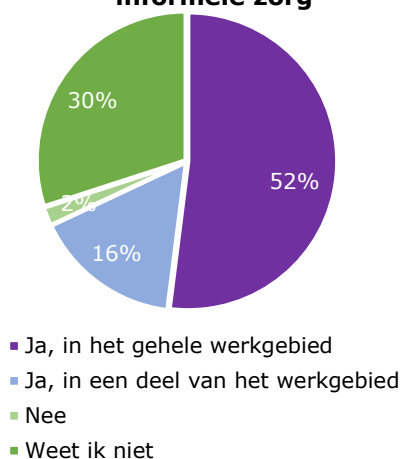
Statistisch significante verschillen

Naar functies:

- Respondenten die bij organisaties werken die zowel mantelzorgondersteuning als vrijwilligerszorg bieden (59%) denken veel vaker dan respondenten die werken voor organisaties die alleen mantelzorgondersteuning bieden (13%) dat het budget voor tijdelijke (project) subsidie gaat toenemen.

Met het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA) zetten gemeenten, GGD-en, zorgverzekeraars en VWS gezamenlijk in op een gezond en actief leven met een sociale basis. Informele zorg is daar een onderdeel van. Met de brede Specifieke Uitkering (SPUK) komt er voor gemeenten geoormerkt budget beschikbaar om daar extra op in te zetten. Voor 30 september 2023 moest een integraal plan van aanpak zijn ingediend. We hebben de respondenten gevraagd of deze aanvraag in een of meerdere gemeenten binnen hun werkgebied is gedaan, met in de aanvraag een plek voor informele zorg. Het resultaat staat in figuur 17.

Figuur 17: aanvraag SPUK in werkgebied met plek voor informele zorg



Figuren 17 (n=67) laat dit zien:

- Ruim de helft van de respondenten (52%) geeft aan dat de SPUK is aangevraagd, met specifieke aandacht voor informele inzet. Slechts 2% geeft dat dit niet het geval is. Ook opvallend: 30% geeft aan het niet te weten.

Statistisch significante verschillen

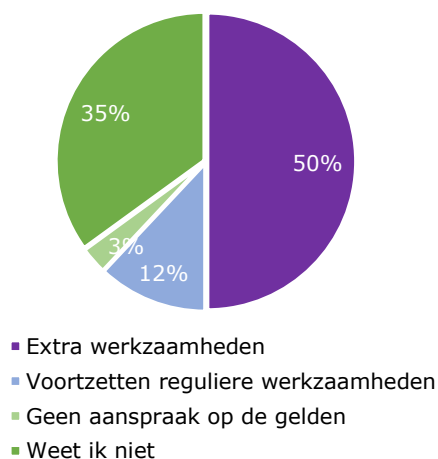
Naar functies:

- Van de respondenten die werken bij een organisatie die zowel mantelzorgondersteuning als vrijwilligerszorg bieden geeft 75% aan te weten dat er een SPUK-aanvraag is gedaan. Dat is hoger dan bij de organisaties die alleen mantelzorgondersteuning bieden, van wie 50% van een aanvraag op de hoogte is.

Van de respondenten die hebben aangegeven dat er een SPUK-aanvraag is gedaan met aandacht voor informele inzet (n=67), geeft driekwart (75%) aan dat de eigen organisatie bij deze aanvraag betrokken is geweest. Voor 10% is dit niet het geval, 13% weet het niet.

Figuur 18 laat zien welke werkzaamheden de organisaties met de SPUK-gelden willen gaan op-pakken.

Figuur 18: werkzaamheden die met SPUK-gelden worden uitgevoerd

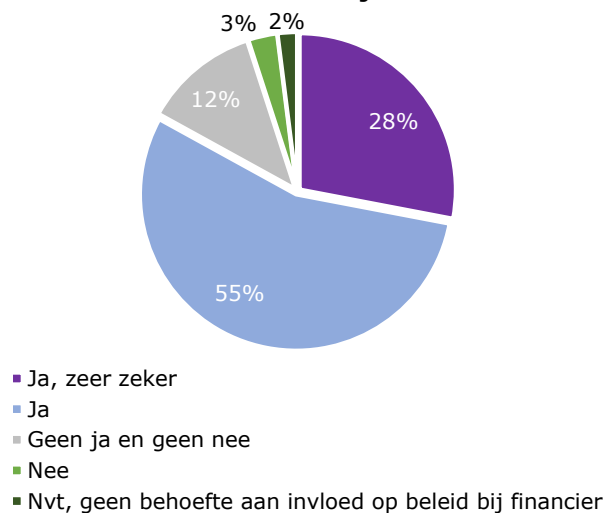


Figuur 18 (n=66) toont het volgende:

- De helft (50%) geeft aan met de SPUK-gelden extra werkzaamheden op te pakken, 12% zet er reguliere werkzaamheden mee voort en 3% kan geen aanspraak op de gelden maken.
- Ruim een derde (35%) weet niet wat er met de SPUK-gelden gedaan gaat worden.
- Een aantal respondenten heeft het antwoord onder 'extra werkzaamheden' nog toegevoegd. Zeven respondenten noemen hier aspecten rondom inzet op respijtzorg, vier respondenten werkzaamheden gericht op wijkinzet, zoals sociale wijken, een buurtcentrum-project en een inlooppunt voor mantelzorgers. Vier respondenten noemen jonge mantelzorgers, drie de combinatie werk en mantelzorg en twee respondenten eenzaamheid. Ook geven diverse respondenten aan in te zetten op versterken wat ze al doen in combinatie met aandacht voor vernieuwing.

We hebben de respondenten gevraagd in welke mate ze ruimte ervaren om het beleid rondom informele zorg ter discussie te stellen bij de financier. Figuur 19 toont het resultaat.

Figuur 19: ervaren ruimte om beleid informele zorg ter discussie te stellen bij financier



Figuur 19 (n=98) laat dit zien:

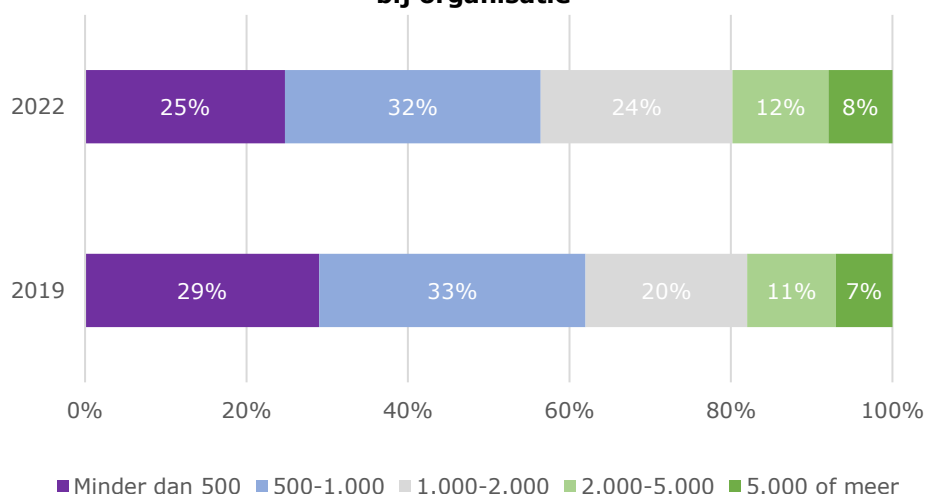
- Zo'n 83% ervaart deze ruimte (zeer zeker), 3% geeft aan deze ruimte niet te ervaren en 2% zegt geen behoefte te hebben aan deze invloed.

4.7 Mantelzorgers

In dit hoofdstuk zijn de vragen alleen beantwoord door de bij MantelzorgNL aangesloten organisaties die met behulp van subsidiegelden directe mantelzorgondersteuning bieden, al dan niet in combinatie met andere vormen van ondersteuning.

De figuren 20 tot en met 23 bieden inzicht in het aantal mantelzorgers dat bij de organisaties geregistreerd is.

Figuur 20: aantal geregistreerde mantelzorgers bij organisatie



Figuur 20 (n=97) laat dit zien:

- Ongeveer een kwart heeft maximaal 500 mantelzorgers geregistreerd en 81% maximaal 2.000.
- Een klein deel (7%) van de respondenten geeft aan dat hun organisatie 5.000 mantelzorgers of meer in beeld heeft.
- De verschillen met 2019 zijn niet groot.

Statistisch significante verschillen

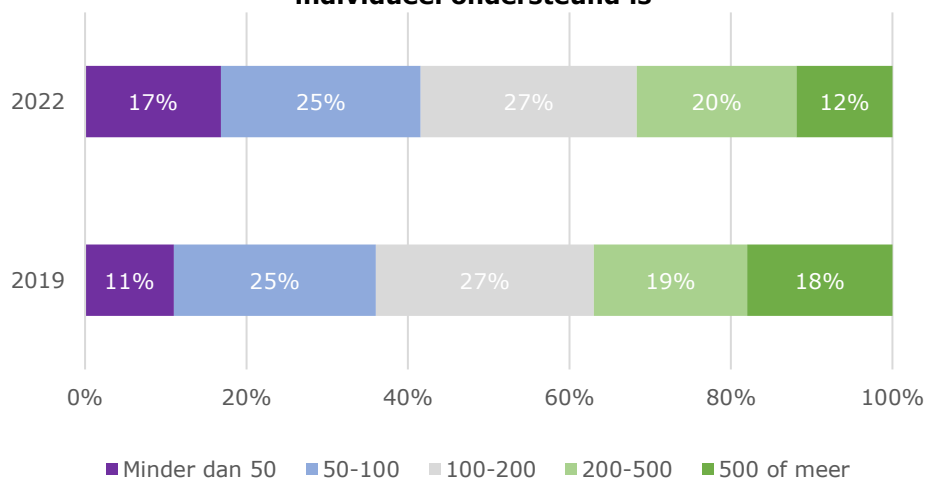
Naar aantal gemeenten actief:

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

Naar aantal inwoners werkgebied:

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

Figuur 21: aantal mantelzorgers dat direct of individueel ondersteund is



Figuur 21 (n=97) toont dit:

- Slechts twee categorieën laten verschillen zien ten opzichte van 2019. Zo'n 17% ondersteunt minder dan 50 mantelzorgers direct of individueel. In 2019 was dat nog 11%. Ook

zien we dat minder organisaties 500 mantelzorgers of meer ondersteunen (12% tegen 18% in 2019).

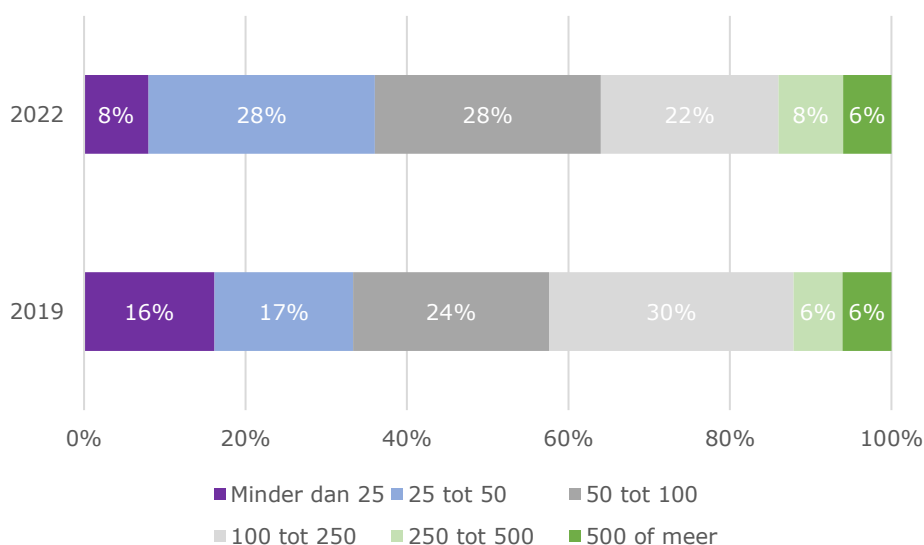
Extrapoleren we deze resultaten naar het aantal organisaties dat bij Mantelzorg NL is aangesloten en zetten we deze af tegen landelijk bekende gegevens (5 miljoen mantelzorgers, waarvan 460.000 zwaarbelast) dan lijkt de conclusie gerechtvaardigd dat organisaties maar een klein deel van de mantelzorgers kan of weet te bereiken en direct te ondersteunen.

Statistisch significante verschillen

Naar aantal inwoners werkgebied:

- Naarmate het aantal inwoners in het werkgebied stijgt, worden er meer mantelzorgers ondersteund.

Figuur 22: aantal nieuwe aanmeldingen



Figuur 22 (n=97) maakt het volgende duidelijk:

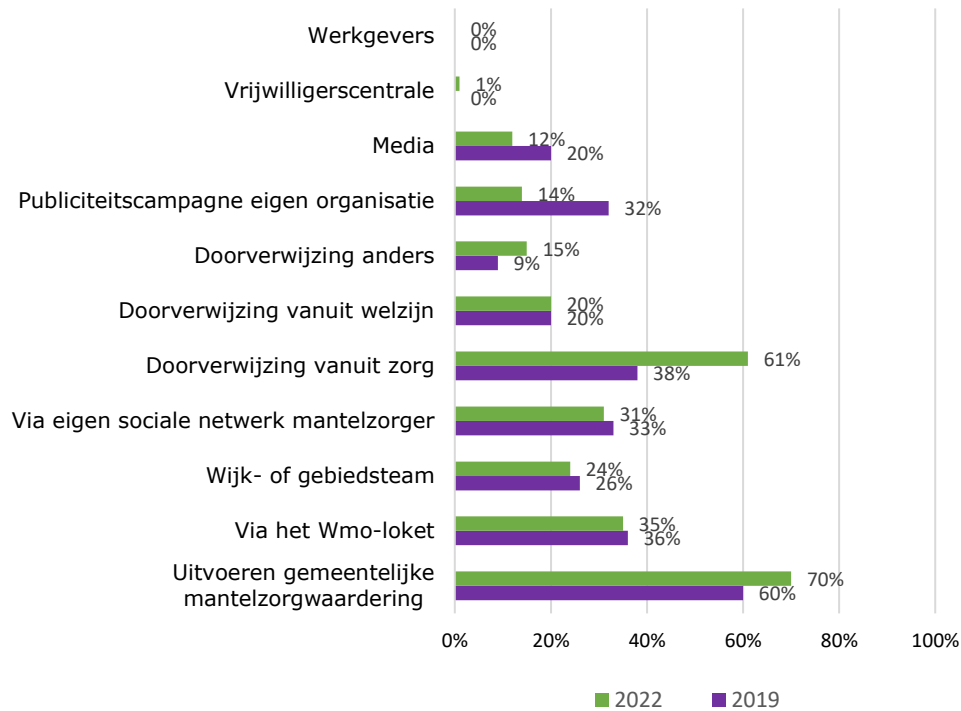
- Bijna twee derde (64%) geeft aan dat er minder dan 100 aanmeldingen zijn geweest. Dat aandeel was in 2019 nog 57%. Het aandeel dat meer dan 100 aanmeldingen meldt is gedaald van 42% in 2019 naar 36%.

Statistisch significante verschillen

Naar functies:

- Van de respondenten die bij een organisatie die alleen directe ondersteuning biedt actief zijn, geeft 25% aan minder dan 25 nieuwe aanmeldingen te hebben gehad in 2022. Onder respondenten van organisaties die beide functies vormgeven is dat 4%. Organisaties die zowel direct als indirect

Figuur 23: wegen waarlangs mantelzorgers vooral in beeld zijn gekomen (maximaal 3 antwoorden)



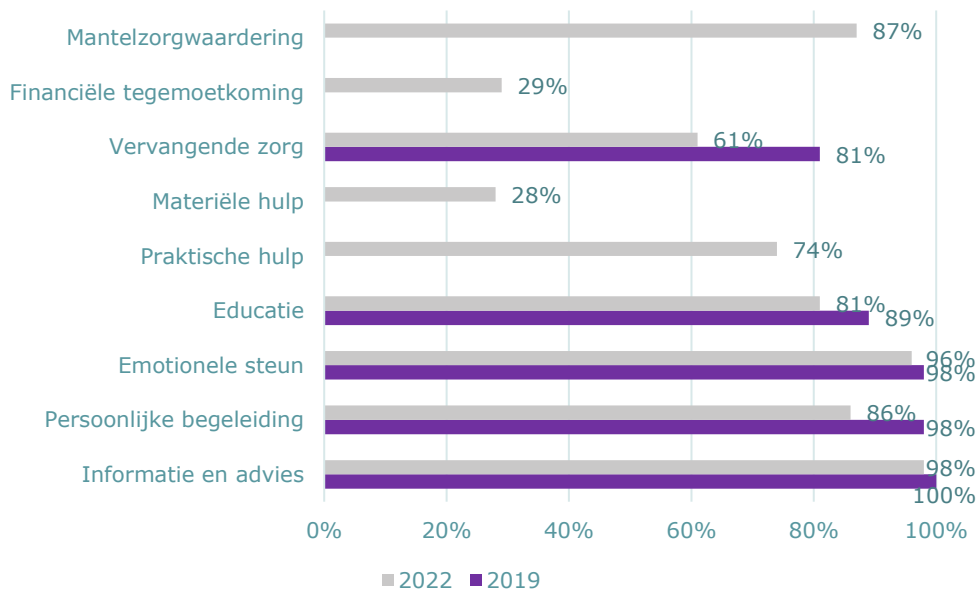
Figuur 23 (n=97) maakt dit duidelijk:

- De gemeentelijke mantelzorgwaardering heeft, naast de impliciete waarde van de waardering zelf, een belangrijke andere functie: het toeleiden van mantelzorgers richting de mantelzorg ondersteunende organisatie waarna deze informatie en eventuele ondersteuning kan bieden. Het belang daarvan is toegenomen; zo'n 70% noemt het uitvoeren van de mantelzorgwaardering in de top-2 van toeleiding kanalen. Dat was in 2019 nog 60%.
- De zorg als verwijzer wordt met 61% veel vaker genoemd dan in 2019 (38%) en een publiciteitscampagne vanuit de eigen organisatie juist minder vaak (14% tegen 32% in 2019).
- Kanalen die net als in 2019 vaak worden genoemd zijn het Wmo-loket (35% tegen 36% in 2019) en het eigen sociaal netwerk van de mantelzorger (31% tegen 33% in 2019). Ook het wijk- of gebiedsteam en welzijn blijven belangrijke toeleiding kanalen.
- Net als in 2019 zien we dat werkgevers en de vrijwilligerscentrale nagenoeg niet bij de drie belangrijkste toeleiding kanalen worden genoemd.

4.8 Mantelzorgondersteuning

In deze paragraaf allereerst de vraag naar de functies die de organisaties uitvoeren, vervolgens of respondenten vinden dat mantelzorgers sinds 2019 beter worden ondersteund. Het resultaat staat in de figuren 24 en 25.

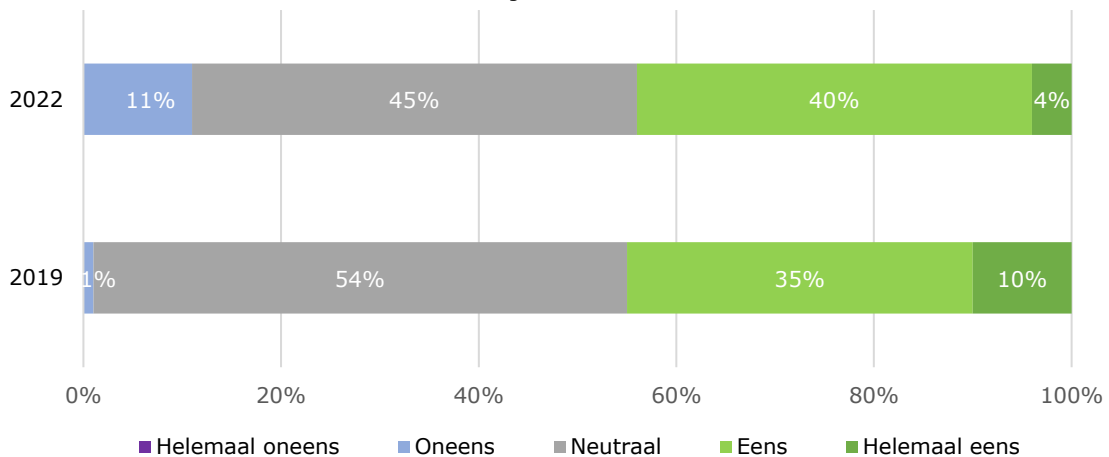
Figuur 24: functies die organisaties uitvoeren



Figuur 24 (n=109) laat het volgende zien:

- We zien dat alle functies in iets mindere mate worden aangeboden als in 2019. Een groot verschil zien we bij vervangende zorg. Dat werd in 2019 nog door 81% aangeboden, nu nog door 61%.
- Omdat materiële en praktische hulp, net als financiële tegemoetkoming en mantelzorgwaardering, in dit onderzoek uit elkaar zijn getrokken, kunnen we die resultaten niet afzetten tegen die uit 2019.

Figuur 25: mening over 'In mijn werkgebied worden mantelzorgers de laatste twee jaar beter ondersteund'

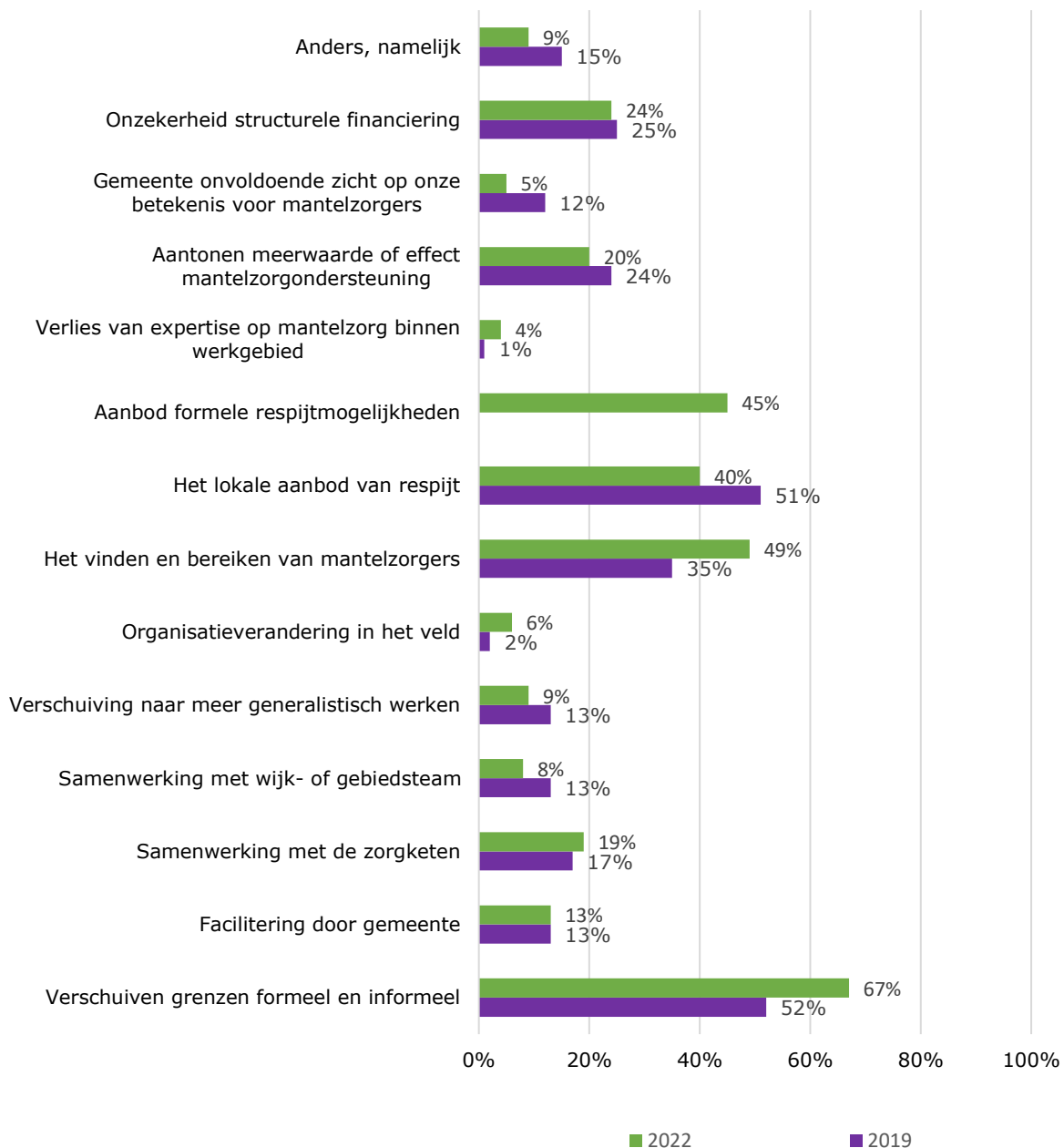


Figuur 25 (n=108) toont dit:

- Ongeveer 44% is het (helemaal) eens met deze stelling. In 2019 was dat aandeel 45%.
- In totaal is 11% het oneens met deze stelling. In 2019 was dat maar 1%. Net als in 2019 geeft een grote groep een neutraal antwoord.

Conclusie: in 2022 zijn meer respondenten het oneens en iets minder respondenten het (helemaal) eens met de stelling dat mantelzorgers de laatste twee jaar beter worden ondersteund. Er is gemiddeld dus meer twijfel dan in 2019 of mantelzorgers de laatste twee jaar beter zijn ondersteund.

Figuur 26: belangrijkste knelpunten mantelzorgondersteuning (maximaal 3 antwoorden)



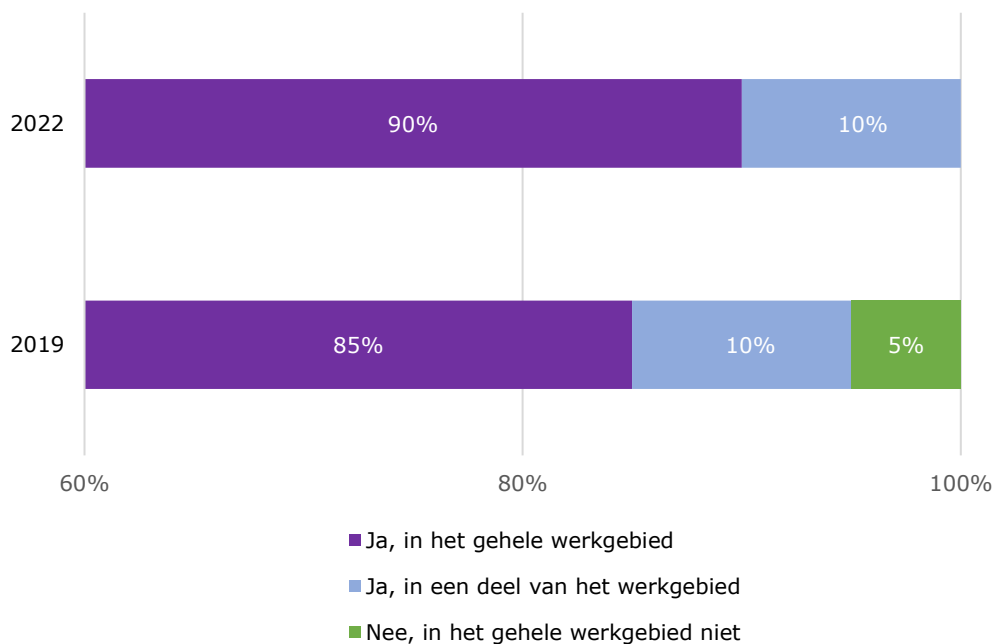
De figuur 26 (n=108) laat dit zien:

- Net als in 2017 en 2019 worden het verschuiven van de grenzen tussen formeel en informeel, het vinden en bereiken van mantelzorgers en het lokale aanbod van respijt vaak genoemd. Ook noemt zo'n 45% het aanbod van formele respijtmogelijkheden.
- Zowel het verschuiven van de grenzen tussen formeel en informeel (67% tegen 52%) en het vinden en bereiken van mantelzorgers (49% tegen 35%) wordt vaker genoemd.
- Bij de overige antwoordmogelijkheden zien we dat samenwerking met wijk- of gebiedsteams minder vaak dan in 2019 als knelpunt wordt aangemerkt, die met de zorgketen iets vaker. Ook de onzekerheid over structurele financiering wordt weer iets vaker genoemd (30% tegen 25% in 2019).
- Onder 'anders, namelijk...' zijn de volgende antwoorden meerdere keren benoemd: overheidsbeleid, schotten, verschillen wetgeving en regelingen tussen gemeenten (6 keer) en te weinig personeel (casemanagers) / te weinig continuïteit (4 keer).

4.9 Mantelzorgwaardering

De respondenten is gevraagd om op een schaal van 1 tot en met 10 aan te geven hoe belangrijk ze de mantelzorgwaardering vinden. Waarbij score 1 staat voor niet belangrijk en 10 voor zeer belangrijk. De gemiddelde score is in 2022 (n=96) iets hoger dan in 2019 (8,6 tegen 8,3 in 2019). Op de vraag waarom dat zo is vallen de antwoorden grofweg uiteen in drie categorieën: belangrijk voor de organisatie zelf (in de vorm van het kunnen bereiken van mantelzorgers, een contactmoment), belangrijk in emotionele, ondersteunende zin voor de mantelzorgers (erkenning, gezien worden) en in meer formeel, praktische zin (formele waardering, een bedankje voor hun inzet). In de figuren 27 tot en met 31 staan diverse aspecten van de mantelzorgwaardering centraal.

Figuur 27: uitreiken mantelzorgwaardering in werkgebied



In figuur 27 (n=96) blijkt het volgende:

- In 2019 gaf 95% van de respondenten aan dat de mantelzorgwaardering in (een deel van) hun werkgebied werd uitgereikt. Nu is dat percentage 100%, waarbij aangetekend dat bij 10% van de respondenten in delen van het werkgebied de waardering niet wordt uitgereikt. Er is dus geen volledige landelijke dekking.

Statistisch significante verschillen

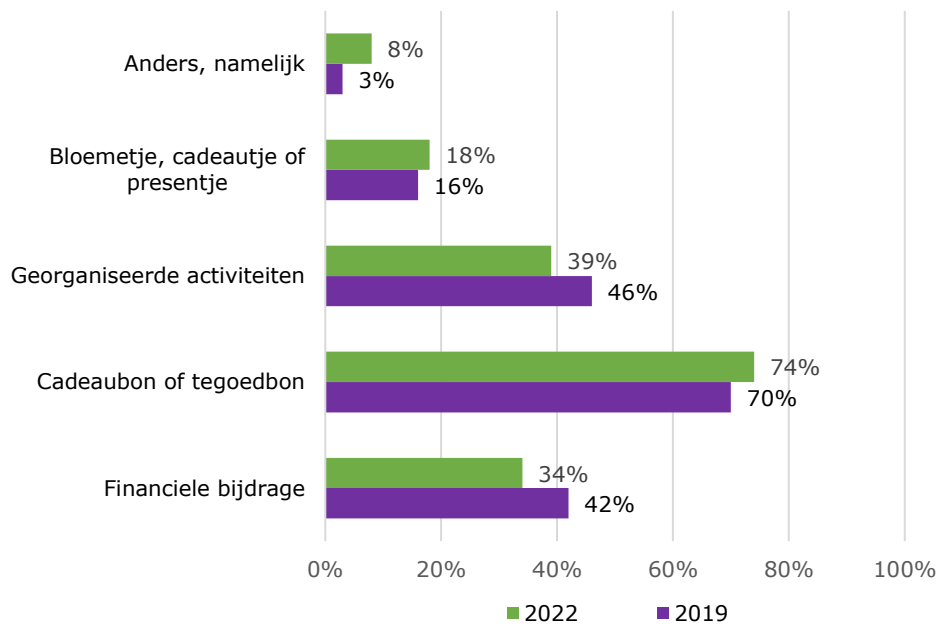
Naar aantal gemeenten waar organisatie actief is:

- In organisaties die in 1 of 2-5 gemeenten werken, geven meer respondenten (98% respectievelijk 85%) aan dat de waardering in het gehele werkgebied wordt uitgereikt. Voor respondenten die werken in 6-9 gemeenten is dat 45%.

Naar aantal inwoners werkgebied:

- In werkgebieden tot 100.000 inwoners geven nagenoeg alle respondenten (97%) aan dat de waardering in het gehele werkgebied wordt uitgereikt. In werkgebieden met 250.000 inwoners of meer is dat 64%.

Figuur 28: vormen uitreiking mantelzorgwaardering



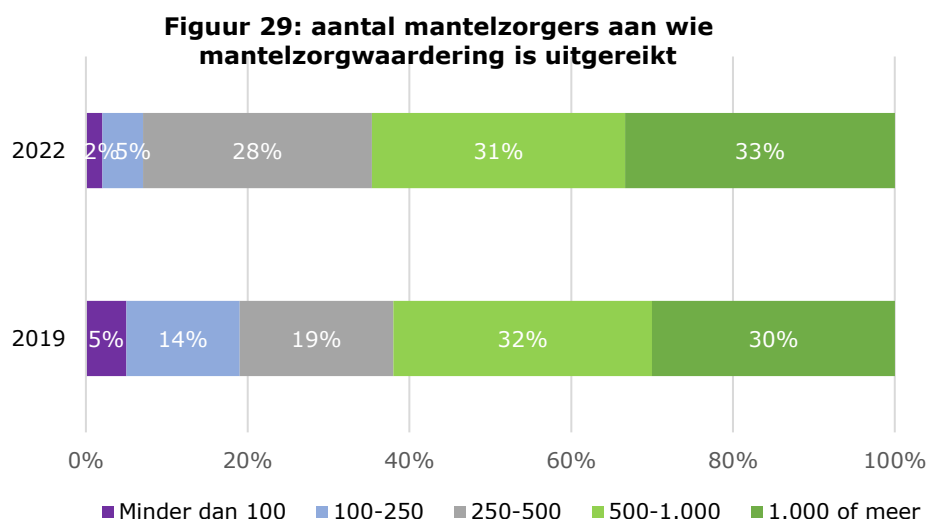
Figuur 28 (n=96) laat het volgende zien:

- Bijna driekwart noemt een cadeau- of tegoedbon (74%), 39% georganiseerde activiteiten en 34% een financiële bijdrage. De top-3 is daarmee onveranderd gebleven ten opzichte van 2019. Het totaalpercentage van alle antwoorden is in dit onderzoek 173% tegen 177% in 2019. Dat betekent dat de respondenten gemiddeld meerdere antwoorden hebben gegeven. De mantelzorgwaardering wordt dus gemiddeld in meer dan één vorm uitgereikt.
- Van alle respondenten geeft 36% aan zowel georganiseerde, collectieve activiteiten aan te bieden als tenminste één op de individuele mantelzorger gerichte vorm. Dat was in 2019 nog 30%. Net als in 2019 biedt ongeveer 2% alleen collectieve activiteiten, 63% alleen één of meerdere op de individuele mantelzorger gerichte vormen (68% in 2019).
- In de categorie 'anders' wordt vooral een combinatie van vormen benoemd; bijvoorbeeld in de ene gemeente een geldbedrag, in de andere een cadeaubon. Een respondent geeft aan dat de mantelzorgers op meerdere momenten in het jaar tegoedbonnen krijgen in het kader van de mantelzorgwaardering.

Statistisch significante verschillen

Naar aantal gemeenten:

- Respondenten die werken voor organisaties die in 6 gemeenten of meer actief zijn (77%), bieden vaker georganiseerde activiteiten aan dan respondenten die in maximaal 5 gemeenten actief zijn (33%).



Figuur 29 (n=96) toont het volgende:

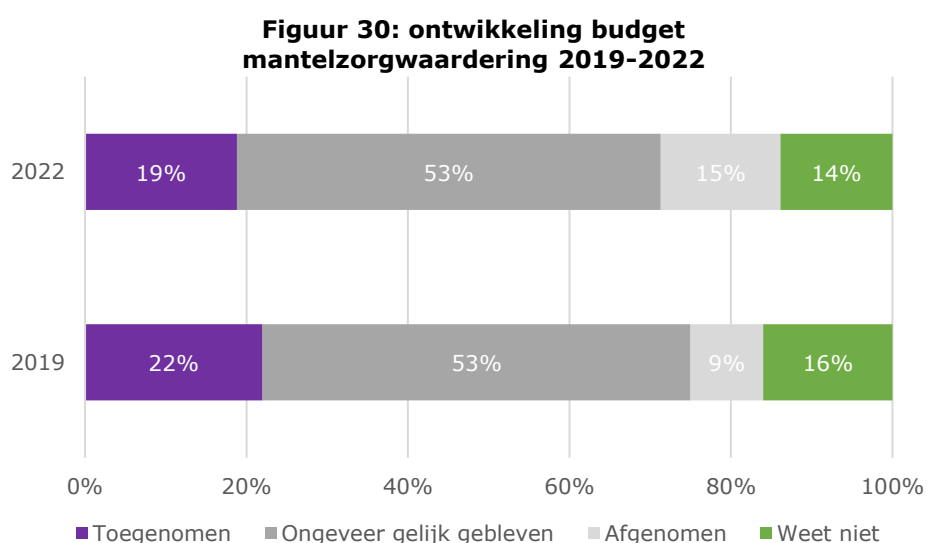
- Het aandeel tot aan 250 mantelzorgers uitgereikte waardering is kleiner (7% tegen 19%) dan in 2019, die van 250-500 uitgereikte waarderingen groter (28% tegen 19% in 2019). In de groepen 500 tot 1.000 en 1.000 zien we geen noemenswaardige veranderingen.

Statistisch significante resultaten

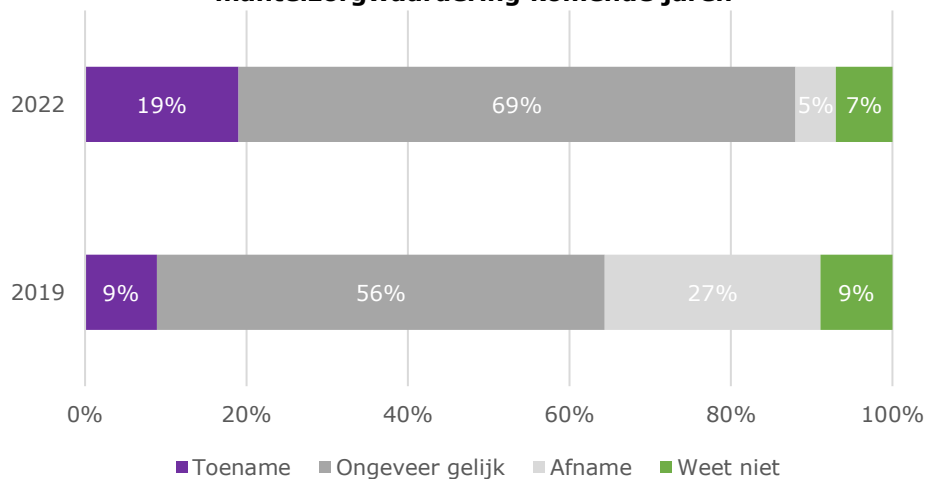
Naar aantal inwoners werkgebied:

- Anders dan in 2019 en 2017 zien we hier een lineair verband. Het aantal mantelzorgers dat een waardering krijgt uitgereikt, stijgt ongeveer mee met de grootte van het werkgebied. Zo zien we dat van de groep die werkt in een werkgebied met minder dan 30.000 inwoners 38% aangeeft dat 500 of meer mantelzorgers de waardering hebben gekregen. In werkgebieden met 30.000-100.000 inwoners is dat 66%, in werkgebieden met 100.000 inwoners en meer 84%.

In figuur 30 en 31 spreken de respondenten zich uit over de (verwachte) ontwikkeling van het budget voor de mantelzorgwaardering.



Figuur 31: verwachte ontwikkeling budget mantelzorgwaardering komende jaren



De figuren 30 (n=96) en 31 (n=96) laten het volgende zien:

- Iets meer respondenten geven aan dat het budget sinds 2019 is afgenomen (15% tegen 9% in 2019) en iets minder dat het is toegenomen (19% tegen 22% in 2019).
- Bij de verwachte ontwikkeling blijkt er, anders dan in 2019 en de jaren ervoor, optimisme over het budget. Zo'n 19% verwacht een toename (9% in 2019) en slechts 5% verwacht een afname. Dat laatste percentage was in 2019 nog 27%.

De conclusie lijkt te zijn dat het aantal mantelzorgers, dat de waardering krijgt uitgereikt, is gegroeid terwijl het budget wat is afgenomen. De verwachting is dat het budget toeneemt de komende jaren. Dat hangt waarschijnlijk samen met GALA en de SPUK-gelden, want de VNG voorziet voor 2026 1,5 miljard tekort op het sociaal domein.

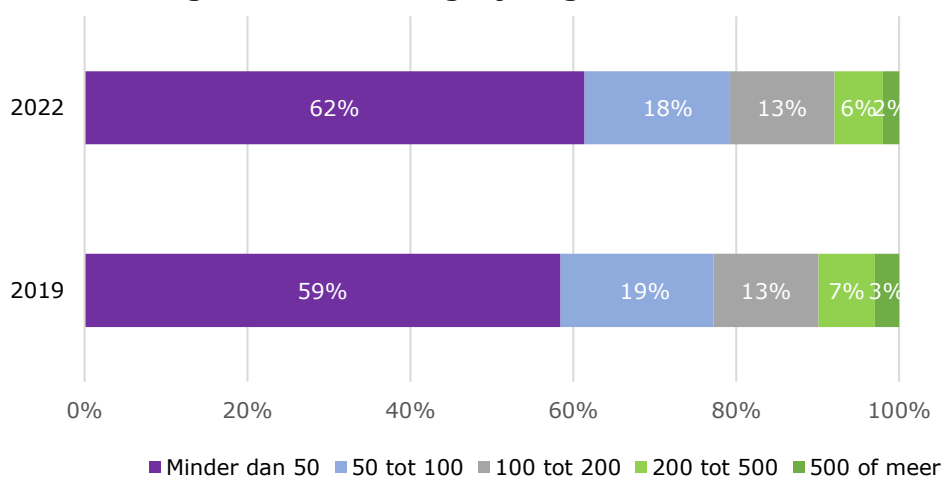
4.10 Vrijwillige inzet in de informele zorg

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

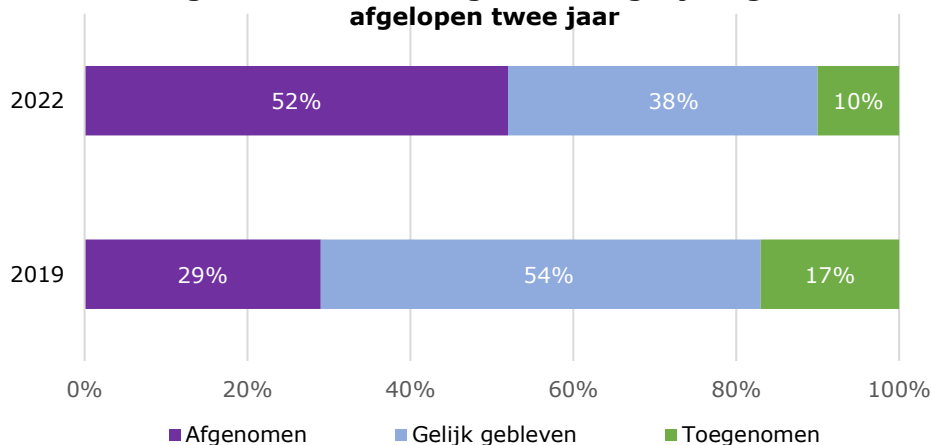
4.10.1 Zorgvrijwilligers en zorgvragers

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 32 tot en met 36.

Figuur 32: aantal zorgvrijwilligers



Figuur 33: ontwikkeling aantal zorgvrijwilligers afgelopen twee jaar



De figuren 32 (n=68) en 33 (n=68) laten het volgende zien:

- Bij de grootte van de organisaties qua aantal zorgvrijwilligers, zien we nauwelijks verschillen ten opzichte van 2019. Zo'n 62% geeft aan dat hun organisatie met minder dan 50 zorgvrijwilligers werkt, tegen 59% in 2019. Ongeveer 8% werkt met 200 vrijwilligers of meer. In 2019 was dat nog 10%.
- Ruim de helft (52%) van de respondenten geeft aan dat het aantal zorgvrijwilligers is afgenomen. Dat was in 2019 maar 29%. Ook geeft een kleiner deel aan dat het aantal zorgvrijwilligers is toegenomen (10% tegen 17% in 2019).

Statistisch significante verschillen

Naar aantal inwoners:

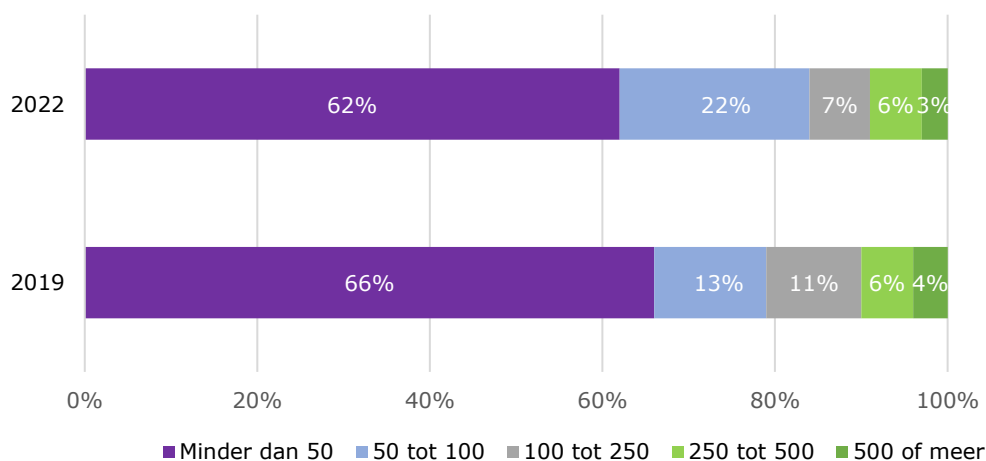
- Naarmate het werkgebied meer inwoners telt, is het aantal zorgvrijwilligers groter.

Naar aantal gemeenten:

- Er is een scherpe knik tussen respondenten die in een organisatie werken die in maximaal 5 gemeenten actief zijn en die in 6 gemeenten of meer. In de eerste groep geeft 57% aan dat het aantal zorgvrijwilligers is afgenomen, in de groep 6 gemeenten of meer is dat 20%. Bij de groep tot 5 gemeenten geeft 9% aan dat het aantal zorgvrijwilligers is toegenomen, bij de groep 6 gemeenten of meer is dat 20%.

In figuur 34 gaat het over 'koppelingen'. Dat betekent dat er een zorgvrijwilliger gekoppeld is aan iemand die hulp en ondersteuning nodig heeft, vrijwel altijd langdurig.

Figuur 34: aantal koppelingen vrijwilligers en zorgvragers



Figuur 34 (n=68) laat dit zien:

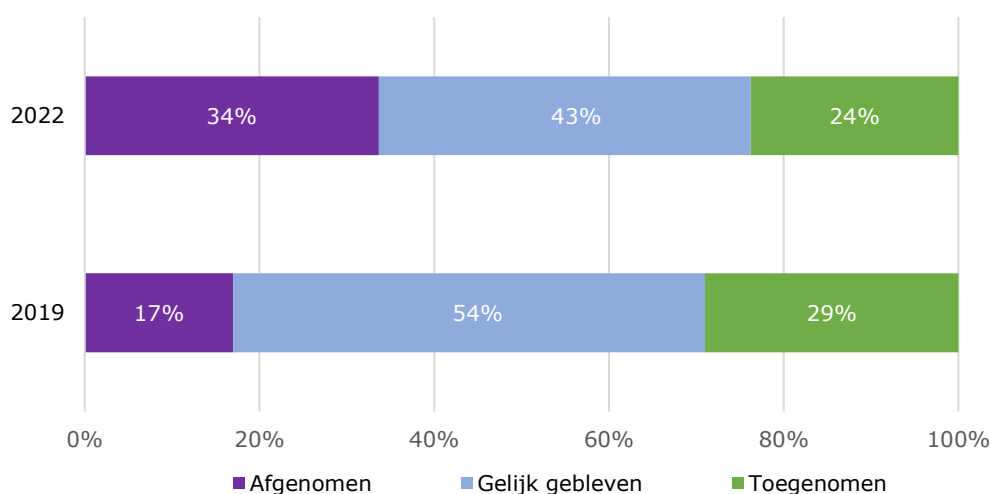
- Het aandeel respondenten dat aangeeft dat er tussen de 50 en 100 koppelingen zijn gemaakt, is gegroeid van 13% in 2019 naar 22%. Daarmee is ook het aandeel tot 100 koppelingen gestegen van 79% in 2019 naar 84% in 2022. In de groep 100 tot 250 is het percentage gedaald van 11% naar 7% in 2022.

Statistisch significante verschillen

Naar aantal inwoners werkgebied:

- Ook hier zien we, net als in 2019, een nagenoeg lineair verband tussen de grootte van het werkgebied en het aantal koppelingen: naarmate het aantal inwoners in het werkgebied stijgt, worden er dikwijls meer koppelingen gerealiseerd.

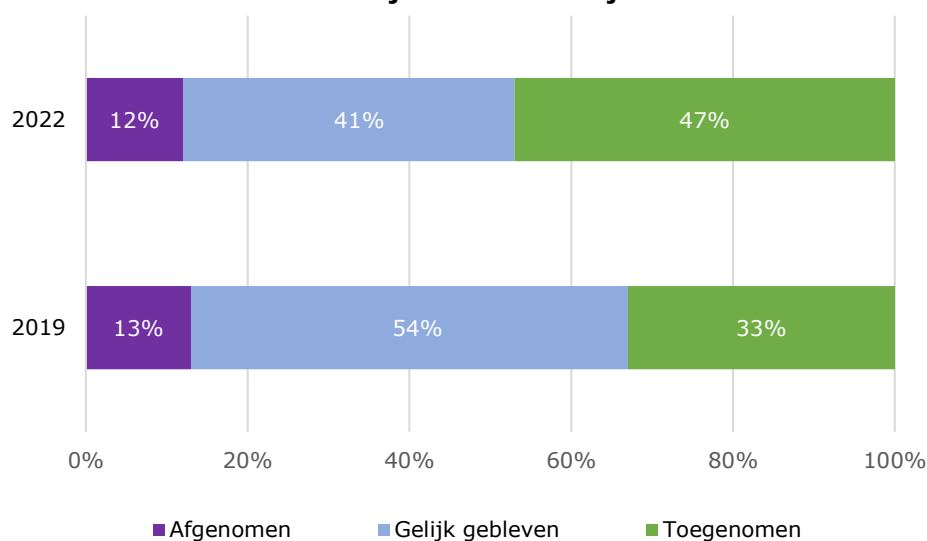
Figuur 35: ontwikkeling aantal uren geleverde zorginzet laatste twee jaar



In figuur 35 (n=68) zien we dit:

- Het aandeel respondenten dat aangeeft dat het aantal geleverde uren zorginzet is toegenomen, is opnieuw kleiner geworden, namelijk van 29% in 2019 naar 24% in 2022. In 2017 was dit nog 58%.
- De groep waar de geleverde inzet is afgenomen, is verdubbeld ten opzichte van 2019: van 17% naar 34%.

Figuur 36: ontwikkeling aantal zorgvragers op wachtlijst laatste twee jaar



In figuur 36 (n=68) zien we het volgende:

- Het aantal respondenten dat aangeeft dat het aantal zorgvragers op de wachtlijst is toegenomen, is fors toegenomen. In 2019 was dat nog een derde, nu geeft bijna de helft (47%) aan dat de wachtlijst is gegroeid. Het aandeel dat aangeeft dat de wachtlijst is afgenomen, is nagenoeg gelijk gebleven (12% tegen 13% in 2019). De grootste verschuiving is dus van de categorie gelijk gebleven naar toegenomen.

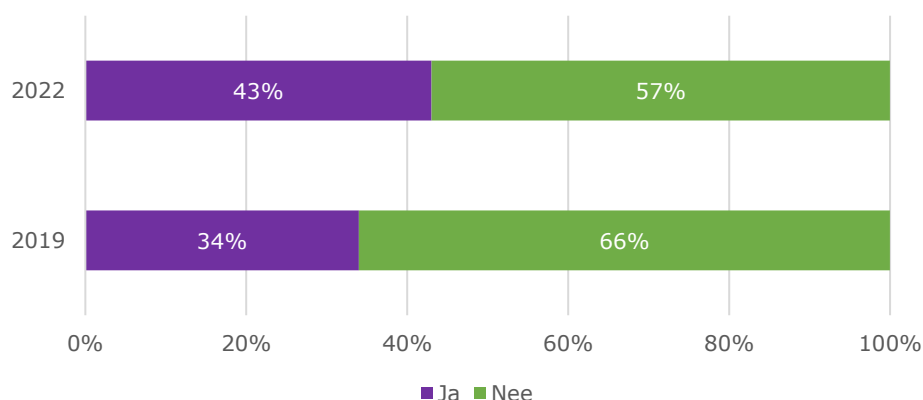
Statistisch significante resultaten

Naar aantal inwoners werkgebied:

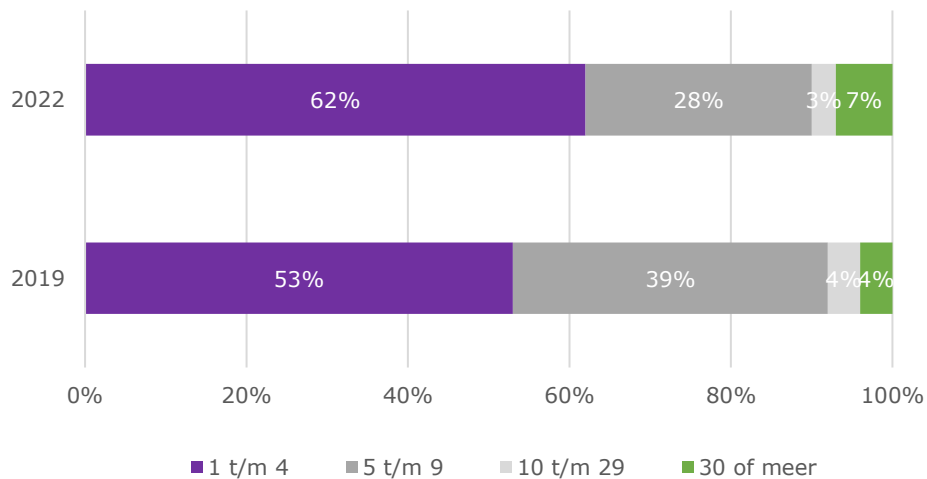
- Respondenten die werken in een gebied met minder dan 30.000 inwoners (27%) geven vaker aan dat het aantal zorgvragers op de wachtlijst is afgenomen sinds 2019. Bij geen van de respondenten werkzaam in een gebied met meer dan 100.000 inwoners is er sprake van een afname. Van die groep ervaart 71% juist een toename. Bij de groep tot 30.000 inwoners is dat percentage 20%.

Een mogelijk instrument om meer uren vrijwillige zorguren te kunnen bieden, is de inzet van studenten. In de figuren 37 en 38 staat deze inzet in de vrijwillige inzet centraal.

Figuur 37: inzet studenten bij vrijwillige inzet



Figuur 38: aantal ingezette studenten vrijwillige inzet



Deze figuren 37 (n=68) en 38 (n=29) tonen het volgende:

- Ongeveer 43% van de respondenten geeft aan dat er bij de vrijwillige inzet informele zorg gebruikt wordt gemaakt van studenten. Dat was in 2019 nog 34%
- Zowel het aandeel dat aangeeft maximaal 4 studenten in te zetten (van 53% naar 62%) als het aandeel dat 30 studenten of meer (van 4% naar 7%) inzet is gestegen.

Statistisch significante verschillen

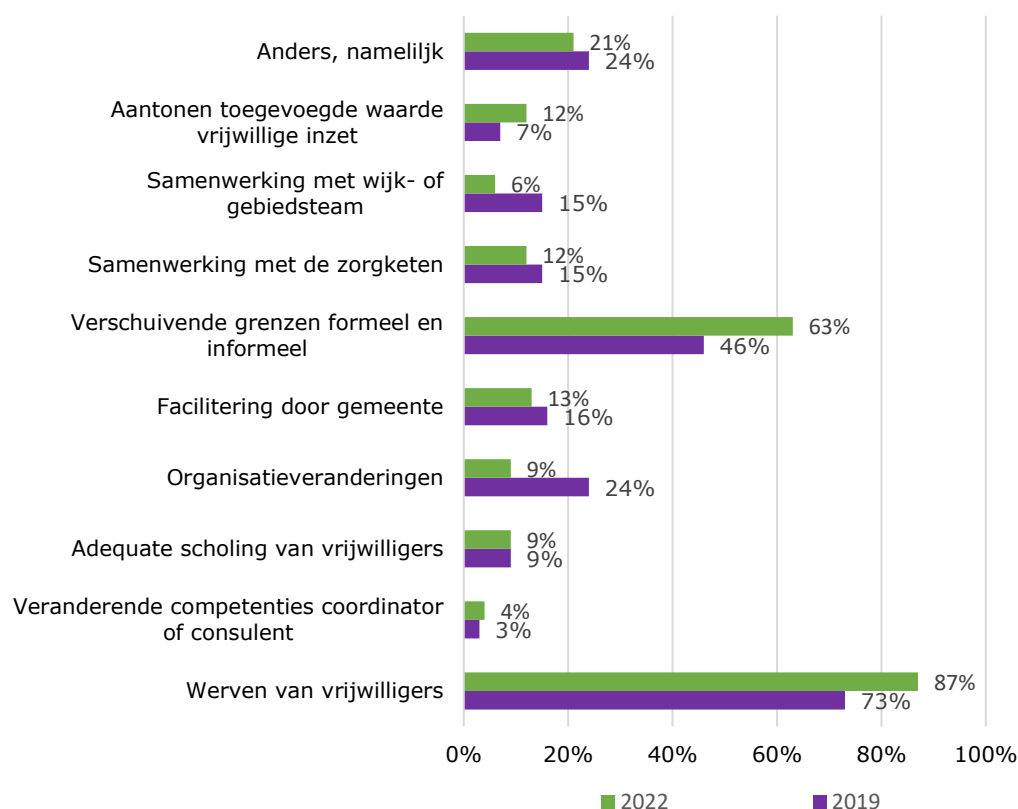
Naar aantal inwoners werkgebied:

- Hier zien we een lineair verband tussen het aantal inwoners in het zorggebied en zowel de mate waarin studenten worden ingezet als het aantal studenten dat wordt ingezet: hoe groter het aantal inwoners in het zorggebied, des te vaker er studenten worden ingezet. In zorggebieden tot 100.000 inwoners worden er maximaal 4 studenten ingezet en in zorggebieden met meer dan 100.000 inwoners geeft 69% aan dat ervan minimaal 5 studenten gebruik wordt gemaakt.

4.10.2 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 39: knelpunten op gebied van vrijwillige inzet (maximaal 3 antwoorden)



De figuur 39 (n=68) laat dit zien:

- De twee grootste knelpunten uit 2019 springen er ook nu weer uit: het werven van vrijwilligers (87%) en de verschuivende grenzen tussen formeel en informeel (63%). Beide knelpunten worden ook vaker dan in 2019 genoemd.
- Organisatieveranderingen worden minder vaak dan in 2019 als knelpunt genoemd (9% tegen 24% in 2019). Dat geldt ook voor de samenwerking met wijk- of gebiedsteams (6% tegen 15% in 2019), de samenwerking met de zorgketen (12% tegen 15% in 2019) en de facilitering door de gemeente (13% tegen 16% in 2019).
- Het aantonen van de toegevoegde waarde van vrijwillige inzet (12% tegen 7% in 2019) wordt vaker als knelpunt ervaren.

Statistisch significante verschillen

Naar aantal inwoners:

- De respondenten die actief zijn in een werkgebied met 250.000 inwoners of meer (33%) geven vaker aan organisatieveranderingen als knelpunt te ervaren.

Naar aantal gemeenten:

- Respondenten die werkzaam zijn in 6 tot en met 9 gemeenten benoemen vaker (50%) de facilitering door gemeenten als knelpunt.

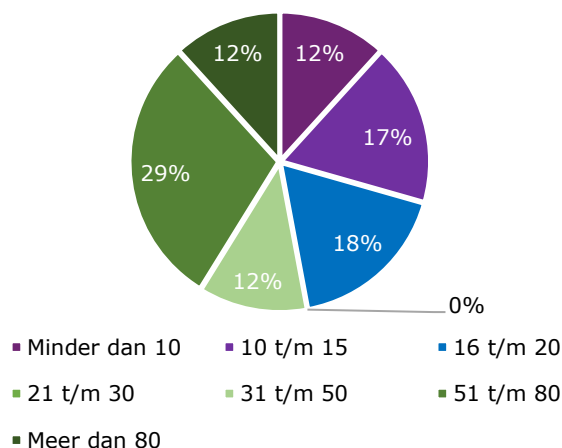
Conclusie uit de figuren 32 tot en met 39 is, net als in 2019, geen positieve. Het aantal zorgvrijwilligers lijkt in absolute zin licht te zijn gedaald en als de respondenten wordt gevraagd hoe de ontwikkeling van het aantal zorgvrijwilligers is ten opzichte van 2019, dan geeft meer dan de helft (52%) aan een afname te ervaren. Als grootste knelpunt noemen de organisaties niet voor niets het werven van vrijwilligers. De groep respondenten die aangeeft dat er minder dan 100 koppelingen worden gemaakt, is gestegen. De groep die aangeeft dat het aantal geleverde uren vrijwillige zorginzet is afgenomen, is verdubbeld ten opzichte van 2019: van 17% naar 34%. Tot slot is het aantal respondenten dat meldt dat het aantal zorgvragers op de wachtlijst is

toegenomen, fors gegroeid (van 33% in 2019 naar 47% in 2022). De druk is de afgelopen twee jaren groot geweest: in een situatie waarin het aantal zorgvrijwilligers en uren vrijwillige zorginzet afnemen, is het aantal koppelingen redelijk intact gebleven. De druk wordt nog verder opgevoerd door een toename van het aantal zorgvragers op de wachtlijst en het knelpunt van het werven van nieuwe vrijwilligers. Zo'n 83% van de organisaties noemt dit in de top-3 van knelpunten. Die druk wordt mondjesmaat geledigd door de inzet van studenten; meer organisaties maken er gebruik van, maar zij kunnen gemiddeld per organisatie niet meer studenten inzetten ten opzichte van 2019.

4.11 Mantelzorgmakelaars

Tot slot zijn er nog verschillende vragen voorgelegd aan Mantelzorgmakelaars. Deze zijn door 17 respondenten beantwoord. Het grootste deel van hen werkt 17 uur per week of meer (73%) en 47% werkt 25 uur of meer per week. Figuur 40 laat zien hoeveel mantelzorgers ze direct of indirect hebben ondersteund in 2022.

Figuur 40: aantal (in)direct ondersteunde mantelzorgers in 2022



Figuur 40 laat dit zien:

- Ongeveer 29% heeft voor minder dan 15 mantelzorgers gewerkt en voor 53% zijn dit meer dan 50 mantelzorgers.

Figuur 41 laat zien langs welke wegen de mantelzorgers bij de Mantelzorgmakelaars zijn gekomen.

Figuur 41: wegen waarlangs mantelzorgers in beeld zijn gekomen



Uit figuur 41 blijkt het volgende:

- Het antwoord 'anders, namelijk' wordt het vaakst genoemd. Onder deze categorie is een aantal antwoorden meerdere keren genoemd: via mond-tot-mond (2 keer), zorgverleners (2 keer) en het eigen -professionele- netwerk (2 keer). Daarnaast zijn ook het sociaal netwerk van de mantelzorger (41%), de zorgverzekeraar (29%) en het Steunpunt Mantelzorg / de mantelzorg ondersteunende organisatie (29%) belangrijke kanalen van verwijzing.

Figuur 42 maakt duidelijk aan welke taken de Mantelzorgmakelaars hun werktijd besteden.

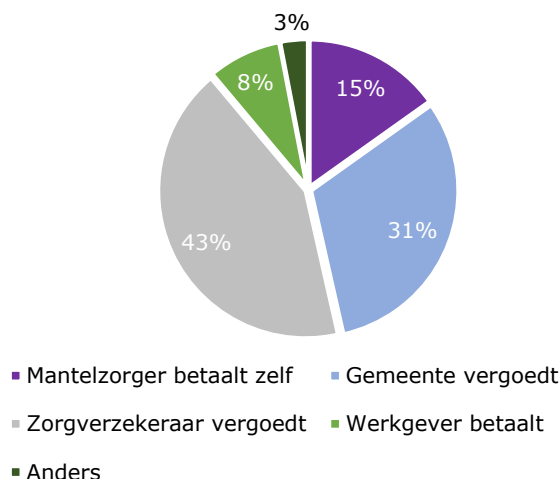
Figuur 42: taken waaraan de meeste tijd wordt besteed



Figuur 42 laat dit zien:

- Respondenten besteden de meeste tijd aan voorlichting en advies aan mantelzorgers (77%). Individuele begeleiding en inregelen van het pgb (41%) en aanvragen indicatiestelling / keukentafelgesprekken (35%) en help en reflectie bij eigen keuzes mantelzorgers (35%) worden ook vaak genoemd.

Figuur 43: financiering van de dienstverlening



Uit figuur 43 blijkt dit:

- De financiering van de dienstverlening wordt voor circa driekwart vergoedt vanuit de zorgverzekeraar (43%) en de gemeente (31%). Zo'n 15% van het bedrag wordt door de mantelzorgers zelf opgebracht en 8% door werkgevers.

Figuur 44 tot slot, toont de belangrijkste knelpunten op het gebied van mantelzorgondersteuning. De respondenten mochten maximaal 3 knelpunten noemen.

Figuur 44: belangrijkste knelpunten op het gebied van mantelzorgondersteuning



Figuur 44 laat het volgende zien:

- Vier knelpunten springen eruit: het verschuiven van de grenzen tussen formeel en informeel (62%), de facilitering van de gemeente en het aanbod van formele respijtmogelijkheden (beide 46%) en het aantonen van de meerwaarde of het effect van de ondersteuning (38%). Het verschuiven van de grenzen tussen formeel en informeel en het aanbod aan formele respijtmogelijkheden worden ook eerder in dit onderzoek genoemd rondom mantelzorgondersteuning. De facilitering vanuit de gemeente wordt daar minder vaak als knelpunt genoemd.

5 Conclusies

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

5.1 Alle organisaties

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

Van de 154 respondenten geeft 66% aan te werken voor een organisatie die zowel mantelzorgondersteuning als vrijwilligerszorg biedt. In 2019 was dat percentage nog 57%. Ongeveer 31% biedt alleen mantelzorgondersteuning aan, slechts een respondent alleen vrijwilligerszorg. Van de respondenten die werken bij een organisatie die (ook) mantelzorgondersteuning aanbiedt, betreft dat ook vaker dan in 2019 (71% tegen 65%) zowel directe als indirecte ondersteuning. Van alle organisaties ontvangt 80% subsidie (tegen 78% in 2019).

2. *Werkgebied: schaalvergroting ten opzichte van 2019*

Van alle respondenten werkt 64% voor een organisatie die maar in één gemeente actief is. In 2019 was dit aandeel ongeveer gelijk (63%). Het aandeel respondenten dat werkt voor een organisatie die in zes of meer gemeenten actief is ten opzichte van 2017 en 2019 (toen het 13% was) gestegen naar 17%. Dat vertaalt zich ook naar het aantal inwoners in het werkgebied. Ruim 34% werkt in een gebied met 100.000 inwoners of meer. Dat was in 2019 nog 26%. Minder respondenten geven aan te werken in een gebied tot 30.000 inwoners (22% tegen 28% in 2019). Meer respondenten dan in 2019 typeren hun werkgebied als 'gemengd' (41% tegen 32%), minder als 'landelijk' (39% tegen 48%).

3. *Samenwerking: aandeel organisaties dat samenwerkt buiten het eigen werkgebied loopt terug*

In totaal geeft 84% aan samen te werken buiten het eigen werkgebied. Dat was in 2017 nog 94% en in 2019 90%. Net als in 2019 geeft 20% aan dat deze samenwerking ook formeel is vastgelegd.

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

Precies een derde maakt onderdeel uit van wijk- of gebiedsteams, vergelijkbaar met 2019. Daarnaast borgt 57% de expertise over mantelzorgondersteuning via incidentele of periodieke afstemming met deze teams. Het aandeel organisaties dat aangeeft dat er geen afstemming is met het wijkteam is wel gegroeid, van 5% in 2019 naar 10% in 2022.

5. *Samenwerking: meer respondenten vinden dat er in de wijk- of gebiedsteams voldoende gebruik wordt gemaakt van kennis over mantelzorg*

In 2017 en 2019 was 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'. In dit onderzoek is dat 34%. Nog eens 34% is het er -helemaal- mee oneens, in 2019 was dat nog 38%. Opvallend is verder dat respondenten die voor organisaties werken die alleen directe mantelzorgondersteuning bieden (53%) het significant vaker -helemaal- eens zijn met de stelling dan respondenten die voor organisaties werken die zowel directe als indirecte mantelzorgondersteuning bieden (20%).

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

Dit is, net als in 2017 en 2019, een statistisch significant verband. Van de respondenten die aangeven dat ze deelnemen aan een wijk- of gebiedsteam is 57% (67% in 2019) het eens met de stelling dat er voldoende gebruik wordt gemaakt van de expertise over mantelzorgondersteuning. Onder de groep die periodieke of incidentele afstemming met de teams heeft, is dit aandeel met 39% (tegen 14% in 2019) fors gestegen.

7. *Personele bezetting: door schaalvergroting wat meer organisaties met meer betaalde krachten*

Sinds 2012 zagen we een daling van het aantal medewerkers en fte binnen organisaties. Het aandeel éénpitters en organisaties met maximaal drie betaalde medewerkers is met 56% gelijk gebleven ten opzichte van 2019. Het aandeel organisaties met 6 medewerkers of meer is echter gestegen van 22% in 2019 naar 33%. Ook in het aantal fte zien we deze beweging. Het aandeel organisaties met 5 fte of meer is gestegen van 19% in 2019 naar 25% in 2022.

8. *Financiën: totaalbudget voor meer organisaties gestegen en voor minder organisaties afgenomen, meer organisaties hebben meerdere financieringsbronnen*

Voor 49% (57% in 2019) is het totaalbudget hetzelfde gebleven. Ruim 37% zag een toename. Dat aandeel was in 2019 nog 25%. Zo'n 14% rapporteerde een afname, tegen 18% in 2019. In 2019 gaf een kwart aan meerdere financieringsbronnen te hebben. Dat aandeel is nu 31%.

9. *Ontwikkeling financiën: veel meer respondenten dan in 2019 verwachten de komende jaren meer structurele en tijdelijke middelen*

In 2019 verwachtte maar 1% dat de structurele subsidie zou toenemen en 6% dacht dit voor tijdelijke subsidies. Deze percentages zijn in dit onderzoek respectievelijk 22% en 49%. Bij de verwachte afname van de budgetten zien we dezelfde beweging: in 2019 verwachtte 43% een afname van structurele en 52% van tijdelijke gelden. Nu is dat percentage in beide gevallen 16%. Mogelijke oorzaken zijn de toenemende maatschappelijke aandacht voor de (informele) zorg in het algemeen en mantelzorgondersteuning in het bijzonder en nieuwe regelingen zoals IZA en GALA.

10. *Brede aanvraag SPUK: 30% weet niet of er een aanvraag is gedaan in (een deel van) het eigen werkgebied*

Van de 70% die het wel weet, geeft ruim de helft (52%) aan dat dit voor het gehele werkgebied geldt, nog eens 12% voor een deel ervan. Van deze respondenten geeft driekwart aan dat de eigen organisatie erbij betrokken is geweest.

11. *SPUK-gelden: helft gaat er extra werkzaamheden voor uitvoeren*

Precies de helft van de respondenten geeft aan dat de eigen organisatie extra werkzaamheden gaat uitvoeren van de SPUK-gelden. Inzet op diverse aspecten van respijtzorg wordt daarbij het vaakst genoemd, gevolgd door werkzaamheden gericht op wijkgerichte inzet. Zo'n 12% gaat de reguliere werkzaamheden ervan, 3% komt niet in aanmerking voor de gelden en 35% weet niet waar de middelen voor worden aangewend.

12. *Beleid informele zorg: 83% ervaart ruimte om dit ter discussie te stellen bij de financier*

Twaalf procent geeft een neutraal antwoord, 3% kan dit niet en 2% heeft er geen behoefte aan.

5.2 Mantelzorgondersteuning

13. Mantelzorgers: meerderheid organisaties heeft minder dan 1.000 geregistreerde mantelzorgers, meer organisaties ondersteunen maximaal 50 mantelzorgers

Zo'n 57% (tegen 62% in 2019) van de organisaties telt maximaal 1.000 geregistreerde mantelzorgers. Ongeveer 17% ondersteunt minder dan 50 mantelzorgers. Dat was in 2019 nog 11%. Zo'n 12% ondersteunt 500 mantelzorgers of meer, dat was in 2019 nog 18%. Bijna twee derde (64%) geeft aan maximaal 100 nieuwe aanmeldingen te hebben gehad, tegen 57% in 2019. Het betekent dat er maar een klein deel van de geregistreerde mantelzorgers mantelzorgondersteuning ontvangt en maar een fractie van alle ruim 5 miljoen mantelzorgers in Nederland.

14. Toeleiding mantelzorgers: uitvoeren mantelzorgwaardering blijft belangrijkst, daarnaast grote toename verwijzingen vanuit zorg

De mantelzorgwaardering heeft als belangrijke nevenfunctie dat het mantelzorgers in beeld brengt bij organisaties. Ongeveer 70% (tegen 60% in 2019) geeft aan dat dit het geval is. Daarnaast noemt nu 61% doorverwijzingen vanuit de zorg. In 2019 was dat nog maar 38%. Andere belangrijke toeleiding kanalen zijn het Wmo-loket (35%) en het eigen sociale netwerk van de mantelzorgers (31%). De eigen PR (14%) wordt veel minder vaak dan in 2019 (32%) genoemd.

15. Mantelzorgondersteuning: minder organisaties bieden aanbod op verschillende basisfuncties, vooral vervangende zorg wordt door minder organisaties aangeboden

Alle functies worden in iets mindere mate aangeboden als in 2019. Een groot verschil zien we bij vervangende zorg. Dat werd in 2019 nog door 81% aangeboden, nu nog door 61%. Informatie en advies, persoonlijke begeleiding, emotionele steun, educatie en mantelzorgwaardering worden alle door minimaal 85% van de respondenten genoemd.

16. Mantelzorgondersteuning: mantelzorgers laatste twee jaar weer iets minder goed ondersteund

In 2017 vond 56% nog dat mantelzorgers de laatste jaren beter werden ondersteund, in 2019 was dit nog 45%, nu 44%. Opvallend is dat de groep die het niet eens is met de stelling nu met 11% veel groter is dan in 2019, toen maar 1% het er niet mee eens was.

17. Mantelzorgondersteuning: verschuiven grenzen formeel en informeel nog vaker genoemd als belangrijkste knelpunt, gevolgd door het vinden en bereiken van mantelzorgers

Het verschuiven van de grenzen tussen formeel en informeel werd in 2019 al door ruim de helft genoemd (52%), maar nu kiest 85% het in de top-3 van knelpunten. Het aandeel respondenten dat het vinden en bereiken van mantelzorgers in de top-3 plaatst is met 62% fors gestegen ten opzichte van 2019 (35%). Het aanbod van formele respijtmogelijkheden (57%) completeert de top-3.

18. Mantelzorgwaardering: overal wordt de mantelzorgwaardering uitgereikt

Ruim 90% geeft aan dat de mantelzorgwaardering in het gehele werkgebied wordt uitgereikt (85% in 2019), nog eens 10% in een deel ervan. In 2019 gaf nog 5% aan dat de waardering niet werd uitgereikt, in 2022 is dat geen enkele respondent. Net als in 2017 en 2019 krijgen mantelzorgers het vaakst een cadeau- of tegoedbon (74% tegen 70% in 2019), activiteiten (39% tegen 46% in 2010) of een financiële bijdrage (34% tegen 42% in 2019) aangeboden. Gemiddeld wordt de waardering in meer dan één vorm uitgereikt.

19. Mantelzorgwaardering: meer mantelzorgers ontvangen mantelzorgwaardering

Dat is toe te schrijven aan de stijging van de groep 250-500 mantelzorgers (28% tegen 19% in 2019). Het aandeel tot 250 mantelzorgers is nu beduidend lager (7%) dan in 2019 (19%).

20. Mantelzorgwaardering: budget laatste twee jaar vaker afgenomen en minder vaak toegenomen, maar verwachtingen komende jaren zijn positief

Net als bij het totaalbudget zien we dat de verwachtingen voor de toekomst positiever zijn dan de ervaringen van de afgelopen jaren. Zo'n 19% geeft aan dat het budget is toegenomen (tegen 22% in 2019), 15% dat het is afgenomen (tegen 9% in 2019). Zo'n 19% denkt dat het de komende jaren gaat stijgen (tegen 9% in 2019) en maar 5% dat het gaat afnemen. Dat laatste aandeel was in 2019 nog 27%. Mogelijk hangen deze verwachtingen, net als bij het totaalbudget, samen met de toegenomen maatschappelijke aandacht en nieuwe regelingen als IZA en GALA.

21. Mantelzorgwaardering: belang ervan ligt in erkenning en contactmogelijkheid die het biedt

Op een schaal van 1-10 van zeer onbelangrijk tot en met zeer belangrijk kennen de respondenten een gemiddeld cijfer van 8,6 toe als het gaat om het belang van de mantelzorgwaardering. In 2019 was dat nog 8,3. Het belang ligt in de emotionele erkenning en het zien van de mantelzorgers, in de praktische, tastbare waardering én in het bieden van een mogelijkheid om mantelzorgers te bereiken. Veel respondenten vinden het belangrijk omdat het een contactmogelijkheid biedt.

5.3 Vrijwillige inzet in de informele zorg

22. Vrijwilligerszorg en vrijwillige inzet: trend minder zorgvrijwilligers, aantal veel vaker af- dan toegenomen, minder koppelingen, grotere wachtlijsten zet door

Ongeveer 62% (59% in 2019, 52% in 2017) van de respondenten werkt bij een organisatie met minder dan 50 zorgvrijwilligers. Voor 8% (10% in 2019, 20% in 2017) zijn dat er 200 of meer. In de ontwikkeling van het aantal zorgvrijwilligers zien we dat 52% aangeeft dat het aantal is afgenomen. In 2019 was dat nog 29%, in 2017 20%. Opvallend is dat we hier een scherpe knik zien naar aantal gemeenten waarin de organisaties van respondenten werken. In werkgebieden tot 6 gemeenten geeft 57% een afname aan, bij werkgebieden van 6 gemeenten of meer is dat maar 20%. Het aandeel respondenten dat aangeeft dat er maximaal 100 koppelingen zijn gemaakt, is gestegen van 79% in 2019 naar 84% in 2022. In de ontwikkeling van de wachtlijsten zien we dat het aandeel dat aangeeft dat deze zijn toegenomen is gestegen van 33% in 2019 naar 47% in 2022. Het aandeel dat een afname ervaart is met 12% tegen 13% in 2019 nagenoeg gelijk gebleven.

23. Ontwikkeling vrijwillige inzet in de informele zorg: aantal uren geleverde zorginzet neemt veel vaker af dan in 2019

Het aandeel respondenten dat een afname van het aantal geleverde uren rapporteert is verdubbeld: van 17% in 2019 naar 34% in 2022. Het aandeel dat een toename ziet, is weer verder gedaald: van 58% in 2017, via 29% in 2019 naar 24% nu.

24. Vrijwillige inzet: meer organisaties zetten studenten in, aantallen lijken niet te groeien

Zo'n 43% zet studenten in om vrijwillige zorguren te kunnen leveren. Dat was in 2019 nog 34%. Kijken we naar de aantallen, dan zien we dat het merendeel van de organisaties waar respondenten actief zijn maximaal vier studenten inzet. Dat aandeel is ook gestegen van 53% naar 62%. Het aandeel dat vijf tot tien studenten inzet is gedaald van 39% naar 28%. Het aandeel dat 30 studenten of meer inzet is iets gestegen, van 4% in 2019 naar 7% in 2022.

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

Conclusie is dat er een serieus gevaar op de loer ligt als het gaat om de inzet van zorgvrijwilligers. De druk is en blijft groot. Er kunnen minder vrijwilligers en uren worden ingezet, de verwachting is dat dat hier nog een verder afname gaat plaatsvinden. Er worden minder koppelingen gemaakt, terwijl de wachtlijsten toenemen. Meer organisaties zetten studenten in, maar dit lijkt de druk niet substantieel te verlichten.

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

Deze knelpunten worden ook vaker genoemd dan in 2019. Het werven van vrijwilligers scoort nu 87% tegen 73% in 2019; het verschuiven van de grenzen tussen formeel en informeel wordt door 63% genoemd tegen 46% in 2019. Opvallend is verder dat organisatieveranderingen, nog door 24% genoemd in 2019, nu nog voor 9% een van de drie belangrijkste knelpunten is. Daarnaast worden ook het samenwerken met het wijk- of gebiedsteam en de zorgketen minder vaak als knelpunt genoemd dan in 2019.

5.4 Mantelzorgmakelaars (zelfstandig werkend)

27. Mantelzorgmakelaars: mantelzorgers komen er het vaakst via het eigen netwerk, financiering grotendeels via zorgverzekeraar en gemeente

Ook het antwoord 'anders, namelijk' wordt vaak genoemd. Onder deze categorie worden via mond-tot-mond (2 keer), zorgverleners (2 keer) en het eigen -professionele- netwerk (2 keer) meerdere keren genoemd. Driekwart van de financiering van de dienstverlening vindt plaats via of de zorgverzekeraar (43%) of de gemeente (31%).

28. Mantelzorgmakelaars: besteden meeste tijd aan voorlichting en advies aan mantelzorgers

Respondenten besteden de meeste tijd aan voorlichting en advies aan mantelzorgers (77%). Individuele begeleiding en inregelen van het pgb (41%) en aanvragen indicatiestelling / keukentafelgesprekken en help en reflectie bij eigen keuzes mantelzorger (35%) worden ook vaak genoemd.

29. Mantelzorgmakelaars: belangrijkste knelpunten verschuiven formeel en informeel, aanbod van formele respijtmogelijkheden en de facilitering door de gemeente

Het verschuiven van de grenzen tussen formeel en informeel (62%), de facilitering van de gemeente en het aanbod van formele respijtmogelijkheden (beide 46%) en het aantonen van de meerwaarde of het effect van de ondersteuning (38%) worden het vaakst genoemd. Het verschuiven van de grenzen tussen formeel en informeel en het aanbod aan formele respijtmogelijkheden worden ook door andere respondenten genoemd rondom mantelzorgondersteuning. De facilitering vanuit de gemeente en het effect van de ondersteuning worden daar minder vaak genoemd.