

VERSLAG

Vergadering:	RaadRaad, nr. 758R/3075
Datum en tijd:	18 april 2024, 10.15 uur
Plaats:	SER-kantoor Den Haag
Aanwezig:	
De (plv) leden:	Putters (voorzitter), Arends, Bharosa, De Boer, Borghouts, Ten Broeke, Çelik, Fey, Fortuin (wat eerder weg), Gerbrandy, Hasekamp, Van Holstein, Hoogstraaten, Houweling, Jong, Koopmans, Kroes, Van der Laan, De Leeuw, Majoor, Van der Meulen, Starink, Van de Ven, Vijselaar, Vonhof, Van Weegberg, Ter Weel, Westerlaken, Van Woerkom, Wuite
De afgetreden (plv) raadsleden:	De Groot, Van Kempen, Louwaars, Tasma, Van der Veen
Genodigde agendapunt 4:	Hendriks (bestuurder MantelzorgNL, voorzitter Stichting Werk en Mantelzorg)
Secretariaat:	Prins (algemeen directeur), Holtzer (waarnemend directiesecretaris), Hartgring, Veldhuizen (audiovisuele ondersteuning), Dirven (notulist)

1. Opening en mededelingen

De heer *Putters*, voorzitter, opent de vergadering met een woord van welkom.

Nieuwe en vertrekkende raadsleden

Vandaag heten we een aantal, nieuwbenoemde raadsleden welkom en nemen we afscheid van 11 raadsleden. Een aantal van de afgetreden raadsleden is aanwezig. Aan het einde van de vergadering zullen we uitgebreid bij hen stilstaan.

Namens LTO-Nederland is de heer Koopmans, de nieuwe voorzitter, aanwezig.

Vorige week is tijdens een diner afscheid genomen van de afgetreden kroonleden en is kennisgemaakt met de nieuwe kroonleden.

De nieuwe kroonleden zijn in het kader van een kennismaking uitgenodigd om vandaag aan de vergadering deel te nemen. Zes nieuwe kroonleden zijn hiertoe in de gelegenheid geweest.

De nieuwe leden stellen zich kort voor:

- De heer (Ger) Koopmans, de nieuwe voorzitter van LTO-Nederland, noemt zijn voorzitterschap en het lidmaatschap van de SER een mooie baan, waarin al zijn eerder opgedane ervaring samenkomen. Na zijn eerste vergadering van de SER en het voorgesprek met werkgever vanmorgen is hij de 'gelukkigste mens' van Nederland.
- De heer (Niteh) Bharosa noemt zijn benoeming als kroonlid een geweldige eer. Hij is hoogleraar aan de TU Delft en focust zich op digitalisering in de publieke sector.

- Mevrouw (Irmgard) Borghouts is bijzonder hoogleraar HRM & Social Security aan de Universiteit Tilburg en visiting professor aan de University west te Zweden. Haar aandachtsgebied is de inclusieve arbeidsmarkt.
- Mevrouw (Saniye) Çelik is bijzonder hoogleraar Diversiteit & Inclusie bij de Politie van Universiteit Leiden. Haar thema's zijn diversiteit & inclusie en bestuurskunde.
- Mevrouw (Désirée) Majoor, is bestuurder in het mbo (voorzitter College van Bestuur bij Cibap vakschool voor vormgeving), na eerder bestuurder in het hbo te zijn geweest. Eerder is zij lid geweest van het Topteam Creatieve Industrie, portefeuille Human Capital Agenda, en heeft zij zich onder meer beziggehouden met Leven Lang Ontwikkelen. Aan dat thema zou graag een bijdrage willen leveren.
- De heer (Bastiaan) Starink is bijzonder hoogleraar Arbeidsmarkt, Pensioenen en Belasting aan de Universiteit Tilburg. Hij is als fellow verbonden aan Netspar en is partner Workforce bij PwC. Zijn aandachtsgebied is de fiscaliteit rondom werken, arbeidsmarkt en pensioenen.
- Mevrouw (Jorien) Wuite was tot voor kort bijna drie jaar Tweedekamerlid en daarvoor werkzaam geweest als respectievelijk strategisch adviseur van de Regering van Sint-Maarten, gevolmachtigde minister van Sint-Maarten, minister van Onderwijs, Cultuur, Jeugd en Sport van Sint-Maarten, secretaris-generaal van dat departement en daarvoor van het ministerie van Publieke gezondheid, sociale ontwikkeling en werk. De basis is een master Public Health/Healthcare aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

Agenda

De agenda wordt vastgesteld. Vanwege het openbare karakter worden plenaire vergaderingen gestreamd. Zie hiervoor de volgende link:

<https://youtube...Y?feature=share>

De vergadering wordt ondersteund met behulp van een PowerPointpresentatie. De informatie hieruit wordt verwerkt in de verslaglegging.

SER Jaarverslag 2023

Dit jaarverslag is verschenen. In de agenda is de link ernaar opgenomen:

<https://www.ser.nl/nl/Publicaties/jaarverslag-2023>.

Het jaarverslag geeft niet alleen een overzicht van de in 2023 uitgebrachte adviezen, maar doet ook verslag over de bestuurlijke en wettelijke taken van de SER, de activiteiten in het kader van platform en dialoog en de convenanten. In de komende maanden zal een aantal van die activiteiten in een raadsvergadering aan de orde komen, opdat de raadsleden goed geïnformeerd zijn.

Dank aan de secretariaatsmedewerkers die het jaarverslag hebben opgesteld en vormgegeven.

2. Vaststelling verslag Raad 15 februari 2024 (conceptverslag R/3070)

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld met dank aan de notulist, de heer Dirven. Het verslag geeft verder geen aanleiding tot opmerkingen.

3. Vaststelling concept Financieel jaarverslag SER (R/3070)

De raad stelt het concept-Financieel Jaarverslag SER 2023 vast. Dit met dank aan de heer Stolk en zijn team van de afdeling Financiën van het secretariaat.

Hierna zal het Financieel Jaarverslag ter goedkeuring aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden voorgelegd.

De heer *Starink* heeft in zijn introductie aangegeven onder meer werkzaam te zijn voor PwC. PwC is ook de accountant van de SER. Voor het geval er in de Raad gestemd zou

worden over een concept financieel jaarverslag, zal hij zich van stemming onthouden om de onafhankelijkheid van die accountant te borgen.

De *voorzitter* neemt kennis van dit punt van orde en stelt vast dat het wordt genoteerd in de notulen.

4. Adviestraject *Mantelzorg en Werk*, met onder meer Esther Hendriks, bestuurder MantelzorgNL (voorlegger en adviesaanvraag R/3073)

Ter vergadering wordt een hand-out beschikbaar gesteld met cijfers over mantelzorg, mantelzorg en werk en jonge mantelzorgers en QR-codes naar drie praktijkvoorbeelden van MantelzorgNL op YouTube. Deze hand-out zal worden geplaatst op de SER-website bij de stukken voor de raadsvergadering van vandaag.

4.1 Inleiding voorzitter

De *voorzitter* geeft aan dat al langere tijd ontvangen een (hernieuwde) adviesaanvraag over de combineerbaarheid van mantelzorg en werk is ontvangen. Het db SER heeft in zijn vergadering van 21 maart jl. besloten in te stemmen met een procesontwerp voor dit adviestraject. Op korte termijn zal de ad-hoccommissie Mantelzorg en werk onder voorzitterschap van de heer Houweling met de adviesvoorbereiding starten. Vandaag wordt de vergadering over het onderwerp van dit adviesproject geïnformeerd wordt de input opgehaald van de raadsleden.

Zoals bekend, is het gebruikelijk om de raadsleden te betrekken bij de start van een nieuw advies- of verkenningstraject, zodat zij ook in de gelegenheid zijn hun input mee te geven. Daarnaast vindt ook tussentijds nog een terugkoppeling naar de raad plaats voor suggesties voor aanbevelingen.

Na een toelichting door de heer Houweling over het procesontwerp zal mevrouw Hendriks, bestuurder van MantelzorgNL en Stichting Werk en Mantelzorg, een inhoudelijke introductie vanuit het veld geven. Hierna is er gelegenheid voor vragen aan mevrouw Hendriks en uiteraard gelegenheid voor verdere reacties en discussie.

4.2 Toelichting door de commissievoorzitter

De heer *Houweling* luisterde onderweg in de auto naar een uitzending op Radio 1¹, waarin Matthijs Bosveld, arts-onderzoeker van het MUMC+/UM, vertelde over een al langer lopend initiatief, waarbij patiënten en mantelzorgers op vrijwillige basis worden getraind om zelf basismedische handelingen te kunnen uitoefenen, zodat ze niet opgenomen hoeven te worden in het ziekenhuis.

Op het werk tijdens de lunch vertelde hij dit aan zijn collega's, waarbij ervaringen werden gedeeld met mantelzorg:

- Zelf heeft hij in 2016 zijn ongeneeslijk zieke moeder in zijn toen nieuwe huis kunnen verzorgen. Dit kon hij ook doen omdat hij veel flexibiliteit heeft in zijn werk en bij zijn werkgever.
- Een collega verzorgde al langere tijd haar ouders en met name haar dementerende vader. Deze zorg neemt steeds meer toe. Veel tijd is deze collega kwijt aan contacten en overleg met gemeente-instellingen en zorgmakelaars. Dit doet zij op zaterdag en een deel van de zondag. Om nog tijd voor zichzelf te hebben, werkt zij parttime. Haar zusje, die werkzaam is in de zorg, verzorgt de ouders na haar werk 's-Avonds.
- Een collega met een Turkse achtergrond vond het vrij normaal dat je voor je familie zorgt. Zelf zorgde zij al vanaf haar 16^e jaar voor haar tante.

¹ <https://www.nporadio1.nl/fragmenten/nos-radio-1-journaal/9bd18fa3-e258-4613-bb58-24c023a79dfa/2024-04-16-mumc-leert-patienten-zelf-simpele-medische-handelingen-uit-te-laten-voeren>

Waarom vertelt hij dit? Omdat vrijwel iedereen in zijn team bezig is of is geweest met een vorm van mantelzorg. Althans vooral de vrouwelijke collega's. Ook dat zal een meer algemene situatie zijn. Het maakt ook duidelijk dat dé mantelzorger niet bestaat. De intensiteit van de zorg verschilt, net als de ruimte en de omstandigheden. Ook zijn er mensen die de hulp en ondersteuning niet ervaren als (mantel)zorg, maar dit vanzelfsprekend vinden. De impact op het werk verschilt, sommigen kunnen er niet meer fulltime door werken. Er is impact op de gezondheid. Voor de één is het geen belasting, de ander verkeert in een zware situatie. Ook zijn er culturele verschillen.

Ongetwijfeld zullen ook de raadsleden hun eigen ervaringen hebben. Gelukkig is mevrouw Hendriks van MantelzorgNL en de Stichting Werk en Mantelzorg bereid gevonden om de raad met meer deskundigheid mee te nemen in de wereld van de mantelzorg.

Het procesontwerp

Eerst echter wat meer informatie over het procesontwerp. Samen met een voorlegger hebben de raadsleden de (hernieuwde) adviesaanvraag ontvangen. Na instemming met het procesontwerp door het db SER zal dit adviestraject binnenkort ter hand worden genomen.

De eerste commissievergadering is voorzien op 24 mei a.s.

Het secretariaat (Lisette Langedijk, Peter Koppe en Masja van den Burg) is gelukkig al wat langer bezig met de voorbereidingen. Er is al veel informatie beschikbaar in de vorm van adviezen, rapporten en artikelen.

Vanuit de kroonleden neemt ook Marike Knoef zitting in de commissie. Wanneer de nieuwe kroonleden interesse hebben voor dit adviestraject, kunnen zij dit uiteraard doorgeven.

Uiteraard nemen ook de andere geledingen deel aan de commissie.

Verder doet het SCP mee en het SER Jongerenplatform.

Het advies kent twee fasen:

- Begonnen zal worden met een verkenningsfase met aandacht voor de definities en het verzamelen van relevante informatie. In deze fase moet vanuit een open houding een analyse plaatsvinden: wie zijn de mantelzorgers, welke problemen ervaren zij en welke oplossingsrichtingen zijn er?
- De resultaten van die analysefase zullen in een tussentijdse raadsvergadering met elkaar kunnen worden besproken.
- De tweede fase is de adviesfase, waarin keuzes zullen worden gemaakt en afruilen plaatsvinden.

Op dit moment wordt gedacht aan een benadering via persona's: de werkende mantelzorger (en dus bewust niet de jeugdige mantelzorger of de gepensioneerde mantelzorger), de werkgever, de zorgvrager en de zorgprofessional.

Centrale vraag voor de raad bij de start van dit adviesproject

De centrale vraag is: Wanneer is dit advies van de SER over de combineerbaarheid van mantelzorg en werk voor u geslaagd?

4.3 Inleiding door mevrouw Hendriks op mantelzorg en werk

De *voorzitter* heet mevrouw Hendriks bijzonder welkom en geeft haar graag het woord.

Mevrouw *Hendriks* vraagt de raadsleden in de eerste plaats wie van hen mantelzorger is en stelt vast dat een aantal leden dit inderdaad is.

Zoals de heer Houweling al betoogde, is het voor de verkenning van dit onderwerp belangrijk om gebruik te maken van de kennis van ervaringsdeskundigen. Haar oproep

is om vooral gebruik te maken van elkaars ervaringsdeskundigheid. Zelf ervaart zij dat mantelzorg hoofd en hart is. Het is niet alleen zorgen voor, maar ook zorgen maken om. In haar als bestuurder denkt zij ook vaak hoe zij bijvoorbeeld een voorstel beoordeelt vanuit haar rol als dochter of een andere familierelatie. Dit helpt om de abstractie en het transactionele terug te vertalen naar de emotionele wereld.

Vandaag wil zij in haar rol van bestuurder van MantelzorgNL en voorzitter van de Stichting Werk en Mantelzorg meegeven wat relevant is voor het adviestraject. Dagelijks staan wij in contact met mantelzorgers, beantwoorden wij meer dan 6.000 telefoontjes van mantelzorgers voor een luisterend oor of omdat zij knel zitten tussen praktijk en de wet- en regelgeving en geven wij informatie. 40 collega's zetten zich dagelijks samen met ervaringsdeskundigen en vrijwilligers om mensen te helpen op zoveel mogelijk plekken in het land. Maar ook om af en toe een brug te slaan tussen de formele en informele wereld.

Twee weken geleden woonde zij een bijeenkomst van een ervaringsdeskundige met jonge huisartsen bij, waarbij de ervaringsdeskundige vertelde welke ervaringen zij had in het jarenlang optrekken met de huisarts. Daarbij gaf zij ook aan af en toe het gevoel te hebben er alleen voor te staan. Dat zorgde meteen voor een nieuw gesprek. Horende hoe jonge professionals of jongeren in algemene zin in dit soort gesprekken reageren, ervaart mevrouw Hendriks ervaart dat er in de samenleving ruimte is om ook dit vraagstuk met elkaar te tackelen.

Op drie onderwerpen wil mevrouw Hendriks dieper ingaan:

1. Mantelzorg, waar spreken we dan over?

Mantelzorg is wat anders dan burenhulp. Soms wordt mantelzorg gezien als pleister voor de zorg van iedereen. Mantelzorgers vinden wat zij doen inderdaad vaak vanzelfsprekend, omdat het gaat om liefdevolle zorg voor een naaste. Je doet het gewoon. Slechts een kwart van de mensen die voor een ander zorgt, noemt zichzelf mantelzorger.

Daar volgen keuzes uit. Als vrijwilliger kun je makkelijk grenzen aangeven en je vakantie plannen. Maar als mantelzorger heb je of voel je die vrijheid niet zo en schik je vaak in door bijvoorbeeld niet of later op vakantie te gaan. Dit wil niet zeggen dat iemand in de loop der tijd geen mantelzorger kan worden voor zijn/haar buurvrouw, omdat zij samen een liefdevolle relatie opbouwen. Te gemakkelijk echter wordt door beleidsmakers en politici gezegd dat je ook maar mantelzorger moet worden voor je overbuurvrouw of een buurtgenoot. Essentieel immers is dat sprake is van een liefdevolle band.

2. Waardevolle momenten, maar de druk groeit

Zoals de heer Houweling al stelde, zijn mantelzorgers niet alleen maar dochters zijn die zorgen voor ouder wordende vader of moeder. De hand-out laat zien dat het om een hele groep mensen gaat.

Zo zorgen ca. een half miljoen jongeren tussen de 16 en 24 jaar voor een naaste met gezondheidsproblemen. Niet alleen moeten zij school en mantelzorg zien te combineren, waarvoor niet of nauwelijks regelingen bestaan, maar moeten zij ook de arbeidsmarkt betreden met die zorg. Deze groep heeft het lastig.

Ook is het niet meer zo dat mensen rond hun 25^e kinderen krijgen en dat hun ouders, 60-jarigen kunnen zorgen voor hun ouders, 80-jarigen. Menig 40-plusser combineert nog het opvoeden van de eigen kinderen met de beginnende zorg voor hun eigen ouders.

Mantelzorg raakt iedereen. Wanneer we dan praten over werkende mantelzorgers hebben we niet alleen over 55- of 60-plussers, maar ook over bijvoorbeeld 18-, 20-, 30- en 45-jarigen.

3. Waarom goed combineren werk en mantelzorg belangrijk is
 Het combineren van werk en mantelzorg is voor veel mantelzorgers ongelooflijk belangrijk (1 op de 4 werkenden combineert werk en mantelzorg, in zorg zelfs 1 op de 3). Het werk geeft afleiding en vormt een natuurlijke grens of barrière. Zeker voor mensen die intensief mantelzorgen.
 Eén van haar ledenraadsleden liet haar recent weten dat na vier maanden wachten eindelijk de rolstoel van zijn dochter wordt aangepast. Via mail verneemt dit lid dan dat ze tussen 10.00 en 16.00 uur langskomen. Zijn werk is dan een argument om de leverancier voor te houden dat de levering tussen 12.00 en 14.00 uur moet plaatsvinden. Bovendien moest zijn dochter ook nog naar school.
 Werk is echter ook gewoon noodzakelijk omdat de meeste mensen het inkomen keihard nodig hebben.

Zeker als er sprake is van levenslang en levensbreed zorgen voor kinderen en/of het langdurig zorgen voor een partner met een progressieve ziekte of met een psychische aandoening, komt het huishoudinkomen op het inkomen van de mantelzorg te rusten. Ja, we hebben in dit land een vangnet gemaakt voor als een werkende bijvoorbeeld arbeidsongeschikt wordt. Maar er is een best een diep gat wanneer je inkomen naar dat vangnet valt. Dit geldt zeker voor de lagere inkomensgroepen.
 Dezelfde groep maakt ook niet of nauwelijks gebruik van verlofregelingen, omdat zij zich het financieel niet kunnen permitteren om bijvoorbeeld 30 procent van hun salaris in te leveren voor de zorgverlofregeling. Eén van de praktijkvoorbeelden op de achterzijde van de hand-out met een QR-code laat zien dat een docente in haar financiële situatie geen gebruik kon maken van de zorgverlofregeling.

Het fascineert mevrouw Hendriks dat mantelzorgers nu al 22 miljard euro uit eigen zak 'betalen' door bijvoorbeeld gedeelde inkomsten en gemaakte extra kosten zoals reis- en verblijfskosten.

Dit is een indrukwekkend bedrag voor zorg die mensen voor hun naasten over hebben en gewoon doen. Zeker wanneer we bedenken dat we in Nederland jaarlijks 38 miljard uitgeven aan langdurige zorg.

Mantelzorg is niet gratis. Het kost mensen tijd, rust en geld in hun portemonnee.

Tenslotte

Mevrouw Hendriks heeft geleerd en gezien dat werk en mantelzorg communicerende vaten zijn. Faciliteer je de mantelzorgondersteuning goed, met andere woorden is er rust thuis, dan is er ook ruimte om te werken. Denk aan vervangende zorg als de mantelzorg aan het werk is, zoals respijtzorg, en periodieke huishoudelijke hulp. Daarmee is mantelzorg niet alleen een werkgevers/werknemers-vraagstuk.

In de praktijk ervaren mantelzorgers een steeds grotere druk. Zeker wanneer er vanuit de zorg en de vergrijzing een extra opdracht bij de burger komt te liggen in zorg en ondersteuning voor hun naaste omdat zorg en ondersteuning naar huis worden verplaatst, wordt steeds belangrijker waar je woont. Er is sprake van een omgekeerde postloterij van de Nederlandse gemeenten. Wanneer je in Apeldoorn woont, krijg je andere zorg en ondersteuning van je gemeente dan wanneer je in Arnhem woont. Dit is een vraagstuk waarover we met elkaar na moeten denken.

Wanneer de burger wordt gevraagd om meer zorg en ondersteuning aan hun naaste te bieden, moet ook de afruil duidelijk zijn: waarop kan die burger dan rekenen? Er is sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid. Zorg ervoor dat werk en mantelzorg kunnen blijven worden gecombineerd. Het gaat niet alleen om verlofregelingen, maar

ook om een vangnet voor het inkomen. Voor een goede werk-privébalans is ook steun in de thuissituatie nodig: het gaat ook om ondersteuning van mantelzorg. De scherpe randjes van de omgekeerde postcodeloterij moeten eraf. Burgers moeten erop kunnen rekenen dat er in iedere gemeente een soort basisvoorziening is voor de ondersteuning van mantelzorg. Ook moet er een landelijk dekkend netwerk voor respijtzorg komen.

Oproep

Mevrouw Hendriks roept de SER op om het advies niet alleen te richten op werk en mantelzorg, maar ook te kijken naar de inbedding van mantelzorg in de samenleving. Het vraagstuk kan het best worden geïllustreerd met de oproep van minister Helder in juni 2023 aan de burgers — een boodschap die overigens meer tot de vrouwen gericht was — om een uur meer te gaan zorgen voor hun naaste, terwijl minister Van Gennip mensen oproep om een uur per week meer te gaan werken. Mensen hebben maar 24 uur beschikbaar en mantelzorg moet dan wel passen. Hoe kunnen we de samenleving zo gaan inrichten dat mensen een economische bijdrage kunnen leveren, maar ook kunnen zorgen voor hun naaste?

4.4 Vragen en reacties aan mevrouw Hendriks

De *voorzitter* dankt mevrouw Hendriks voor de inzichten die de Raad via haar presentatie en de aangeleverde factsheet heeft gekregen.

Vanmorgen heeft het db SER een eerste gesprek gevoerd met de Staatscommissie demografische ontwikkelingen 2050 over hun analyses over onder meer vergrijzing en migratie. In alle opzichten raken die analyses ook het verhaal van mevrouw Hendriks en in die zin zal de SER dit scherp op de agenda moeten hebben.

Graag geeft hij de raadsleden gelegenheid tot het stellen van vragen aan mevrouw Hendriks.

Mevrouw *Van der Laan* vraagt hoeveel mantelzorgers van de meer dan 6000 bellers een andere culturele achtergrond hebben.

In de adviesaanvraag mist spreker ook aandacht voor de culturele verschillen.

Mevrouw *Hendriks* antwoordt dat de culturele achtergrond van bellers niet wordt genoteerd. Wel wordt rekening gehouden met iemands achtergrond, zodat gericht advies kan worden gegeven.

Er zijn ook speciale handleidingen en programma's voor deze doelgroepen.

Zo wordt in het programma Liefdevolle plicht samengewerkt met de Molukse en Indische gemeenschap, omdat het intergenerationele trauma in die gemeenschappen eraan bijdraagt dat zorgen extra belast is. Samen bekijken we hoe mantelzorg op een goede manier voor deze gemeenschappen vorm kan worden gegeven, in combinatie met het gebruik van voorzieningen.

Er wordt extra aandacht aan dergelijke groepen besteed, omdat bekend is dat zorgen voor vaak in de familiekring blijft, maar ook ten koste gaat van die familieleden.

De *voorzitter* wijst erop dat het SCP ook meer informatie heeft over deze groepen en aspecten als de tijdsbesteding.

Mevrouw *Wuite* dankt mevrouw Hendriks voor haar ervarings- en kennisrijke inleiding. Zij is benieuwd of MantelzorgNL en de Stichting Werk en Mantelzorg benchmarks (vergelijkingen) uitvoert met een internationaal perspectief om de positie van mantelzorg binnen de samenleving beter te kunnen duiden.

Mevrouw *Hendriks* vindt dit een intrigerende vraag en heeft daar ook weleens naar gekeken. Dit is sterk afhankelijk van de systeemkeuzes die landen maken voor de inrichting van (ouderen)zorg en werk.

Vorig jaar is een Europese studie uitgebracht, waarin de vraag werd gesteld in hoeverre Europeanen überhaupt de plicht voelen om voor hun naaste te zorgen. Nederland was hierin hekkensluiter met 16-19 procent. De studie liet zien dat opvattingen kunnen veranderen, maar ook sterk zijn ingebed in een cultuur en structuur van een land. Zo zijn de mate van gezondheid van en religie in de bevolking sterk bepalend of men wel of niet ontvankelijk is voor mantelzorg. Ook deelname van vrouwen op de arbeidsmarkt zorgt ervoor dat vrouwen minder plicht voelen om daarnaast ook zorg voor hun naaste te geven. In een ruraal gebied waar geen of weinig voorzieningen zijn, zijn mensen eerder geneigd om voor elkaar te gaan zorgen.

Belangrijke boodschap van deze studie is, zoals gezegd, dat opvattingen kunnen veranderen. Ook de Nederlandse samenleving kan dus anders staan tegenover het zorgen voor elkaar en hoe we dat kunnen bereiken.

Ofschoon ze werkt voor een ongelooflijk mantelzorgvriendelijke organisatie, zou het haar veel tijd en moeite kosten om vanaf morgen voor haar ouders te gaan zorgen. Ook haar Raad van Toezicht zou vraagtekens zetten bij bijvoorbeeld een verlof van drie maanden. Zij kan ook niet zomaar medehuuder worden en wanneer zij een uitkering zou hebben, kan zij evenmin zomaar bij haar ouders gaan wonen. Het is bijzonder dat zij de formele zorg eerder geregeld zou hebben dan zelf mantelzorg te verlenen. Nogmaals, het mooie van de aangehaalde Europese studie is dat ook die weg gemakkelijker kan worden gemaakt.

De *voorzitter* constateert dat dit aanleiding voor de oproep van mevrouw Hendriks was aan de SER om het advies niet alleen te richten op werk en mantelzorg, maar ook te kijken naar de inbedding van mantelzorg in de samenleving.

De heer *Ter Weel* dankt mevrouw Hendriks voor haar mooie en inspirerende verhaal. Hij heeft de volgende vragen:

- Wat kunnen werkgevers en werknemers zelf doen om de mantelzorg te verbeteren? Wat zou de belangrijkste maatregel zijn?
- Wat kunnen mantelzorgers zelf beter doen? Soms ziet spreker wel veel goede bedoelingen, maar toch veel struikelpartijen.
- Wat zouden we landelijk moeten regelen? Hij hoopt dat mevrouw Hendriks dan niet voor meer regels pleit, maar juist misschien voor minder regels.

Mevrouw *Hendriks* denkt dat het in de eerste plaats belangrijk is dat mantelzorg bespreekbaar wordt gemaakt in de arbeidsorganisatie. Als je het er nooit over hebt, weet je ook niet of er mantelzorgers in je organisatie zijn. Zo hield een werkgever haar voor dat er in zijn organisatie geen mantelzorgproblemen waren, omdat er alleen maar jongeren en mannen werkten.

Tegelijkertijd is dit het antwoord op de tweede vraag. Werkgevers en werknemers kunnen al veel hindernissen wegnemen, wanneer je van elkaar weet wat er aan de hand is en durft te kijken naar maatwerkoplossingen. Het is afhankelijk van de situatie van de mantelzorger, maar ook van het werk. Haar ervaring is dat er aan beide zijden bereidheid is om een beetje te geven en te nemen.

Zo stelde een mantelzorger tegen zijn/haar werkgever graag te willen werken, maar de ruimte te willen hebben om alle taken te laten vallen en weg te mogen als er echt iets aan de hand is. De werkgever gaf die ruimte.

Een andere mantelzorger kon zijn werk prima doen, maar moest iedere maandagochtend met zijn dochter naar het ziekenhuis en vroeg voorlopig op vrijdag te kunnen werken.

Haar zus, die in het onderwijs werkt, grapt weleens dat zij geen mantelzorger kan zijn omdat anders 30 kinderen geen les krijgen. Maar ook hier is flexibiliteit mogelijk.

De ervaringen van de Stichting Werk en Mantelzorg leren haar dat een werkgever en werknemer vaak heel creatief naar oplossingen kunnen kijken. De ene functie past bijvoorbeeld niet meer, maar een andere functie wel.

Haar reactie op de derde vraag is dat zij wel degelijk voorstander is van enige wet- en regelgeving. Vooral omdat zij merkt dat partijen elkaar in de praktijk tegemoetkomen. Er blijft echter altijd een groep aan zowel werkgevers- als werknemerszijde die daar minder toe geneigd is. Een regeling voor de inkomenssituatie is nodig en wenselijk, zeker voor mensen die levenslang- en levensbreed zorgen voor een naaste. Het is vreemd dat voor veel life-events, zoals arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, sociale zekerheid is geregeld, maar dat er geen vangnet is voor situaties waarin mensen bijvoorbeeld een dag minder moeten gaan vanwege de zorg voor een naaste.

De *voorzitter* wil hierna stilstaan bij de vraag welke kwesties en oplossingsrichtingen echt aan de orde moeten komen in het advies. De regeldruk is voor de SER een belangrijk item. Misschien moeten we op andere gebieden minder regels adviseren, zodat er ruimte is voor regelingen voor mantelzorgers en werkgevers.

De heer *Louwaars* constateert dat mevrouw Hendriks onderscheid maakte tussen mantelzorgers en vrijwilligers. Bij mantelzorg denkt hij aan de zorg voor familie, bij vrijwilligers denkt hij aan bredere zorg. Feit is dat de samenleving internationaler van samenstelling wordt, bijvoorbeeld kenniswerkers, en dat er meer kinderloze ouderen komen. Is er ook nagedacht over de zorg voor mensen zonder familie en zonder sociaal netwerk?

Mevrouw *Hendriks* heeft inderdaad onderscheid gemaakt tussen mantelzorgers en vrijwilligers, maar constateert dat we allemaal zijn gebaat bij zorgzame buurten en meer gemeenschapsdenken.

Zelf is spreekster taalvrijwilliger voor kinderen van arbeidsmigranten. Reden daarvoor is dat we voor deze doelgroep geen voorzieningen hebben. Ook heeft zij in het verleden ervaren dat je alles geregeld krijgt op het schoolplein.

De *voorzitter* vindt het onderscheid tussen mensen met en zonder familie of een ander sociaal netwerk inderdaad relevant voor het adviestraject.

Mevrouw *Arends* dankt mevrouw Hendriks voor haar toelichting.

Ook spreekster vindt dat naar de positie van mantelzorg in onze samenleving moet worden gekeken. Een aspect daarbij is de druk op een gezin van de mantelzorger:

- Zelf is zij, naast zelfstandige, mantelzorger van haar 89-jarige moeder die nog zelfstandig woont. Haar hele gezin helpt mee: haar kind studeert bij oma en helpt haar dan, komt soms wat later op school omdat ze nog wat moet regelen bij oma. Haar echtgenoot slaapt soms op de bank bij zijn schoonmoeder en moet soms een vrije dag nemen. Is er zicht op de belasting van een gezin van een mantelzorger?
- Het is ook belangrijk dat de naaste die hulp en ondersteuning van een mantelzorger nodig heeft, ook zelf kan bepalen wie die mantelzorg moet geven. Haar moeder wil liever geen vreemde mensen in huis. Zelf op vakantie gaan en bijvoorbeeld een buurvrouw inschakelen omdat de andere familieleden verder weg wonen in het buitenland, is dan geen optie. De oplossing is dan om moeder mee op vakantie te nemen.

Mantelzorg is niet alleen zorgen voor iemand, maar ook zaken uitzoeken, aanvragen doen. Hier zit heel veel tijd in. Nederland is een land waarbij je van het 'kastje naar de muur' wordt gestuurd. Veel mantelzorgers zullen afhaken om professionele hulp en ondersteuning te krijgen en zullen het zelf maar doen.

De *voorzitter* dankt mevrouw Arends voor het delen van haar verhaal. De belasting van mantelzorg zal ongetwijfeld worden meegenomen in het adviestraject.

Mevrouw *Hendriks* bevestigt dat de belasting aandacht verdient. Zij is ook blij met de aangenomen motie in de Tweede Kamer over het nadenken over een soort 'topsportstatus' voor studerende mantelzorgers. Ook in het lager en middelbaar onderwijs zou het vraagstuk van mantelzorg een plek moeten krijgen. Mantelzorg speelt ook een rol bij KOPP/KOV (Kinderen van Ouders met Psychische Problemen en Kinderen van Ouders met Verslavingsproblemen).

De *voorzitter* gaat ervan uit dat het werken met persona's in het adviestraject behulpzaam zal zijn om situaties van mantelzorgers in beeld te brengen.

Mevrouw *Borghouts* reageert op de opmerking van mevrouw Hendriks dat er voor mantelzorg geen vangnet is in het kader van sociale zekerheid. Spreekster heeft zitting in de Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (Octas) en mentale problemen blijken een grote oorzaak van uitval te zijn. In de factsheet wordt aangegeven dat bijna 10 procent van de mantelzorgers (460.000) zich zwaar belast voelt. Is ook bekend hoeveel van hen uiteindelijk arbeidsongeschikt worden?

Spreekster sluit zich bij mevrouw Arends aan dat het al dan niet aanwezig zijn van broers en zussen in de mantelzorg belangrijk is. Octas heeft ook gewerkt met persona's, maar haar pleidooi is ook te kijken naar de gezinssamenstelling.

Mevrouw *Hendriks* herkent dat de familie- en gezinssamenstelling belangrijk is. Zij geeft aan dat MantelzorgNL veel vragen krijgt die te maken hebben met de familiesituatie. Niet zelden denken broers en zussen anders over de zorg voor hun moeder of vader. Bovendien is het gezin met twee volwassenen en twee kinderen ook niet meer de standaard. Veel vragen hebben ook te maken met samengestelde gezinnen c.q. modern families.

SCP-onderzoek wijst uit dat 1 op de 10 mantelzorgers inderdaad overbelast is, wat veroorzaakt wordt door een combinatie van factoren. Veel overbelasting komt voor bij de groep die langer dan 3 maanden per jaar en 8 uur per week zorg verleent. Tegelijkertijd moet worden bedacht dat slechts de helft van de overbelasting wordt verklaard door de intensiviteit en lengte van de mantelzorg.

Het is spreekster niet bekend hoeveel gevallen tot arbeidsongeschiktheid leiden. Misschien heeft het SCP daarover cijfers. Zeker bij de haar bekende ervaringsdeskundigen en vrijwilligers van MantelzorgNL ziet spreekster dat deze langzamerhand uit het arbeidsproces stappen door steeds minder te gaan werken en uiteindelijk geheel met werk te stoppen. Opvallend is dat de vrijwilligers van haar organisatie inmiddels meer uren werken dan dat ze daarvoor als werknemer deden.

4.5 Verdere reacties en gedachtewisseling

De *voorzitter* stelt voor van gedachten te wisselen over de vraag wanneer het SER-advies over de combineerbaarheid van mantelzorg en werk voor de raadsleden geslaagd is?

In de hiervóór gevoerde ronde is al een aantal zaken genoemd:

1. Ook de culturele verschillen zijn belangrijk. Dit raakt de vraag welke groepen moeten worden betrokken in het advies? En welke verschillen er tussen die groepen zijn? Hebben zij al dan niet een sociaal netwerk? En waar lopen werkgevers tegenaan?
2. Gepleit is voor een internationale vergelijking. Wat kunnen we, ondanks alle verschillen tussen landen, leren van andere landen?
3. De belasting van werk en mantelzorg. De relatie naar minder uren gaan werken en arbeidsongeschiktheid. Wat zijn hiervan de consequenties voor werkgevers? Hoe kunnen zij hiermee omgaan?

4. Hoe geven we de dialoog op de werkvloer vorm? Vaak zullen mensen niet hun verhaal niet uit zichzelf delen. Hoe maken we het bespreekbaar? Ongetwijfeld hebben werkgevers en bonden hiermee ervaring.

De heer *Van der Meulen* licht toe bezig te zijn met een ronde door Nederland om met leden te praten over de Wmo. Daarnaast is hij voorzitter van een adviesraad sociaal domein van een aantal gemeenten. Op basis hiervan constateert spreker dat gemeenten in het kader van aanvragen om professionele hulp en ondersteuning druk legt op familie en het sociaal netwerk van de hulpvrager om mantelzorg te verlenen. Dit wordt volgens hem vanuit bezuinigingsoverwegingen gedaan, zeker met het 'ravijnjaar' in zicht. De gelden voor gemeenten zijn ook niet geormerkt en als ze niet worden besteed aan professionele hulp aan zorgvragers kunnen ze ook voor andere doeleinden worden ingezet.

Veel mensen doen overigens al het nodige voor bijvoorbeeld hun ouders, maar vinden niet dat ze mantelzorger zijn, omdat het vaak begint met het doen van een boodschapje en andere kleine klusjes.

Mevrouw *Van de Ven* merkt op dat de heer Ter Weel eerder drie geledingen identificeerde, maar ook de zelfstandigen moeten niet worden vergeten. Die boodschap geeft zij ook de commissie van voorbereiding mee. Het Netwerk Zelfstandig Ondernemers heeft enig onderzoek verricht naar hoe zelfstandigen staan tegenover mantelzorg. Ook is dit deels samen met MantelzorgNL verricht.

Zo blijkt een aantal mensen zelfstandige te worden omdat ze mantelzorger zijn en als zelfstandige meer ruimte verwachten om mantelzorg en werk beter te kunnen combineren. Observaties daarbij zijn dat dit enige tijd goed gaat, maar dat vaak sprake is van ernstige mentale en/of fysieke klachten bij de zelfstandige, zodra degene die zorg heeft gekregen overlijdt. Vaak blijkt dan ook dat de zelfstandigen hun bedrijf hebben verwaarloosd.

In de adviesaanvraag ligt de focus op Rijk, werkgevers en werknemers. De nuancering van de commissievoorzitter om de werkende mantelzorger centraal te stellen, steunt spreekster.

Mevrouw *Jong* spreekt in de eerste plaats haar dank uit aan mevrouw Hendriks, wiens inzichten al bijna een advies kunnen zijn. Enkele observaties:

- De FNV heeft onlangs haar visie op mantelzorg als inzet voor dit hopelijk niet al te zware onderhandelingstraject geformuleerd. Zij is het zeer eens met mevrouw Hendriks dat we ook moeten kijken naar de inbedding van werk en mantelzorg in de maatschappelijke context. Daarop is ook de opmerking van de heer Van der Meulen gericht. Zorgvragers en/of hun mantelzorgers moeten immers ook hulp en ondersteuning vanuit hun gemeenten kunnen krijgen. Dat geldt ook voor voorzieningen in de grensregio's, waar vaak wordt gesteld dat het beleid in Den Haag voor de Randstad wordt gemaakt.
- De Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050 maakt glashelder dat we collectieve problemen als de dubbele vergrijzing en de problemen in de zorg afwentelen op individuele mantelzorgers. Dat gaat niet alleen ten koste van de vrijblijvendheid van deze zorg. Dat kost ook de individuele mantelzorgers veel geld.
- Dat kost ook sociale zekerheid en dat is meer dan arbeidsongeschiktheid: mantelzorg gaat ten koste van de opbouw van WW-rechten en van pensioen, wanneer structureel minder wordt gewerkt, zeker wanneer levensbreed en levenslang mantelzorg wordt verleend. Daarbij moet worden bedacht dat 60 procent van de intensieve mantelzorg wordt verricht door vrouwen, die vaak toch al een pensioengat hebben.

- Ook moet naar werkzoekenden worden gekeken. In de Participatiewet worden mensen gekort op hun uitkering wanneer ze bijvoorbeeld een spaarzaam mantelzorgcompliment krijgen.
- Ook de door mevrouw Hendriks genoemde druk op vrouwen om meer mantelzorg te gaan verrichten enerzijds en meer te gaan werken anderzijds is een belangrijk punt voor het advies. Al vaker heeft de SER op de noodzaak van integraal beleid gewezen.
- In het Integraal Zorgakkoord wordt al gesteld dat mantelzorg dat een vrijwillig karakter heeft beleidsmatig ingezet moet worden. Dit was al bekend vanuit de participatiesamenleving. De FNV vindt dit erg ingewikkeld en ook dit aspect moet zeker worden besproken.

Naar aanleiding van de opmerking over de regio's kan de *voorzitter* zich voorstellen dat ook de regionale SER'en wordt gevraagd input te geven voor de adviesvoorbereiding.

De heer *Koopmans* deelt de zorgen over de groep van 9,1 procent van de mantelzorgers die zich zwaar belast voelen. In alle nuchterheid moet ook worden vastgesteld dat ruim 90 procent van de mantelzorgers dit niet zo ervaart, ondanks alle institutionele en feitelijke problemen die er zijn. Voor hem is het advies geslaagd wanneer we veel leren van deze grote groep mantelzorgers en ook als werkende de mantelzorg met het werk kan combineren.

Omgekeerd, maakt spreker zich zorgen over eventueel voorgestelde institutionele aanpassingen, die tot nieuwe lasten voor werkgevers leiden of waardoor het probleem van een voldoende beschikbaarheid van mensen nog meer onder druk komt te staan.

Ook deze inbreng lijkt de *voorzitter* belangrijk om binnen de commissie nader te bespreken.

Volgens mevrouw *Westerlaken*, die in de commissie zitting zal gaan nemen, past in het advies een breed pleidooi voor zorgzaamheid en de waardering ervan, zonder deze snel te verbijzonderen. Zou de nu overwogen 'topsportregeling' voor jonge mantelzorgers nodig moeten zijn? Die vraag beantwoordt zij ontkennend.

In plaats daarvan moet worden gekeken naar op welke manieren we zorgzaamheid in brede zin gaan waarderen. Vanwege demografische ontwikkelingen is die brede zorgzaamheid keihard nodig. Met een te snelle verbijzondering maken we brede zorgzaamheid ook niet de nieuwe norm.

Gevraagd door de voorzitter aan welke oplossingsrichtingen zij denkt, licht spreekster toe recent een werkbezoek aan Helsinki te Finland hebben afgelegd, waarbij de vrouwelijke werknemers in een verpleeghuis fulltime of bijna fulltime werken en twee vrijwilligers actief waren. In Nederland is de situatie compleet anders: alleen parttime werkende vrouwen en een enorme hoeveelheid vrijwilligers.

Beginvraag zou dan ook moeten zijn hoe we in brede zin werk en zorg gaan combineren en welke achterliggende waarden daarin leidend zijn. Pas hierna kan een advies worden geformuleerd. De adviesaanvraag stelt hierover ook terecht vragen. Wanneer de economische zelfstandigheid van vrouwen het belangrijkste is, heeft dat ook gevolgen voor het potentieel van mantelzorgers en vrijwilligers.

De *voorzitter* kan zich indenken dat dit een belangrijke vraag is tegen de achtergrond van de gefaseerde opzet van het adviestraject.

Mevrouw *Hendriks* stelt helemaal geen voorstander te zijn van een 'topsportregeling' voor jonge mantelzorgers, maar hiertoe te worden gedwongen vanwege de problemen die jonge mantelzorgers ervaren. Zo krijgen studenten die mantelzorger zijn, geen

mogelijkheid om een tentamen te herkansen als dat nodig is. Er is veel wantrouwen. Een regeling geeft hun dat recht wel.

Vanwege dit wantrouwen is dit noodzakelijk en is een verbinding van mantelzorg met sociale zekerheid noodzakelijk.

De *voorzitter* constateert dat ook hiermee de bredere vraag van de inbedding van mantelzorg in samenleving, werk en zorg aan de orde is, die vervolgens weer zal moeten worden toegespitst op werk en mantelzorg.

De heer *Van Holstein* noemt de volgende aandachtspunten:

- Het manifest van MantelzorgNL *Maak mantelzorgers belangrijker dan regels. Stop de#regelkolder*, dat door veel organisaties aan deze tafel, waaronder de VCP, is ondertekend, kan een goede basis voor het advies zijn.
- Hoewel in eerste instantie het handelingsperspectief van werkgevers, werknemers en zelfstandigen aan de orde is, lijkt het spreker belangrijk breder te kijken. Naast de werkende mantelzorger zijn er ook scholieren en studenten en mensen die niet meer actief zijn, die mantelzorger zijn. Indien nodig, kan mogelijk daarna weer een inperking aan de orde zijn.
- Dit hangt ook samen met de vraag wie mantelzorger is. Iedereen die hulp en ondersteuning en zorg biedt aan naasten: familie, burens en anderen. In ieder geval is het belangrijk onderscheid te maken in de zorgvragers.
- De inbreng van de heer Koopmans kan volgens spreker op een vrije wijze worden samengevat met de woorden: laten we niet te moeilijk doen. Wanneer we met elkaar geen goede regelingen treffen voor mantelzorgers, is de consequentie daarvan dat veel mensen niet of niet meer beschikbaar zijn in het arbeidsproces. Soms is het daarom relevant dat we zaken institutioneel wel goed regelen.

Mevrouw *Majoor* vindt één van de eyeopeners vandaag dat mantelzorgers zelf al 22 miljard euro investeren in deze rol. Bovendien leidt het zijn van mantelzorger regelmatig tot inkomensverlies. Dit gegeven moet ook een consequentie hebben in het advies.

De *voorzitter* voegt daaraan toe dat op het factsheet aanvullend wordt gesteld dat het laten vervangen van alle mantelzorg door publiek gefinancierde zorg circa 44 miljard euro zou kosten. Het is inderdaad interessant om meer duiding en achtergrond over deze cijfers te krijgen.

Mevrouw *Van der Laan* is blij met de nu gevoerde gedachtewisseling, omdat er verdieping wordt gezocht, onder meer via casuïstiek, en maatwerk wordt gepleit. Bij eerste lezing van de adviesaanvraag en de daarbij gevoegde analyse leek het erop dat we ons vooral zouden gaan richten op de statistiek. Spreekster is er voorstander van dat ernaast kwantitatieve ook kwalitatieve analyses komen.

Daarbij steunt zij de heer Koopmans dat we ook moeten leren van wat er wel goed gaat. In de samenleving is er vooral een reflex om te kijken naar wat er niet goed gaat, waarvoor dan weer een regeling of voorziening wordt bedacht voor een beperkte groep, waarvan de overige of geen gebruik maken of last hebben. Het is daarom belangrijk naar de nuance van de verschillende oplossingen te kijken.

In dat verband moeten de soorten problemen en soorten oplossingen worden gecompartmenteerd: voor welk probleem is welke oplossing mogelijk en wie ondervindt daarvan belasting en hoe kan die worden vermeden. Zeker voor een mkb'er is dit relevant. Weer een algemene regeling leidt voor deze tot nog meer kosten en nog meer problemen. Ook voor de stapeling van druk en problemen moet aandacht zijn.

Nuance is ook nodig over de rol van gemeenten. Er zijn gemeenten die het vergunningsvrij bouwen van een mantelzorgwoning in de tuin prima vinden. Er zijn ook

gemeenten die goede zorgvoorzieningen hebben, waaraan de zorgvrager dan niet wil meewerken.

De discussie lijkt sterk om geld te gaan. De oplossing zit volgens spreekster vaak in flexibele woonvormen, zoals de heer Houweling ook al heeft opgemerkt. Wanneer een werkende snel een mantelzorgwoning in zijn/haar tuin kan laten plaatsen om voor zijn ouder(s) te zorgen, kan deze ook voltijd blijven werken. Deze meer 'fysieke kant' van mantelzorg mist spreekster in de adviesaanvraag. Een bredere invalshoek is ook nodig omdat een financiële regeling niet de kern van de oplossing is.

Een ander, nader te onderbouwen punt. Een nog gezonde oudere is meestal niet bereid om te verhuizen, laat staan als ze dementeren. Veel familie offert zich op omdat de ouder(s) niet willen verhuizen. En als dat lukt, kost dat veel tijd. Zelf heeft spreekster dit ook ervaren. Hoe kunnen de drempels voor ouderen worden verlaagd om wel te verhuizen? Wanneer mag van de zorgvrager ook een offer worden gevraagd? Ook hier bieden flexibele, tijdelijke en permanente woonvormen mogelijk een oplossing.

De *voorzitter* gaat ervan uit dat er gegevens beschikbaar zijn over dit laatste punt. Wat zijn de belemmeringen voor mensen om een stap naar een andere woonvorm te zetten?

De heer *Van der Meulen* mist de waardering voor de mantelzorgers. Dat hoeft niet per se een geldelijke regeling te zijn. De ene gemeente geeft een cadeaubon van 25 euro per jaar, een andere gemeente geeft wat meer. Daarom pleit hij hier een landelijke regeling.

In verband met de tijd rondt de *voorzitter* hiermee deze ronde in de vergadering af. In ieder geval beluistert spreker veel betrokkenheid van de raadsleden bij het onderwerp mantelzorg en werk. Ook beluistert spreker steun voor de fasering van het adviestraject, waarbij in een eerste fase zaken scherp op een rij worden gezet vóórdat we gaan nadenken over oplossingen.

4.6 Reflectie van de commissievoorzitter op de gevoerde gedachtewisseling

De voorzitter nodigt hij de heer Houweling graag uit om kort aan te geven hoe de commissie om zal gaan met de gegeven input.

De heer *Houweling* dankt de raadsleden voor hun inbreng, al moet niet worden verwacht dat de commissie de problemen op de woningmarkt en de gevolgen van de vergrijzing zal kunnen oplossen.

Er is uiteraard geen tijd om te reflecteren op alle gemaakte opmerkingen. Bovendien heeft de voorzitter eerder al een samenvatting heeft gegeven van de aspecten die in de adviesvoorbereiding mee zouden moeten worden genomen. Daarom beperkt hij zich tot enkele reflecties:

- Inderdaad moet worden nagedacht over de rol van de overheid en daarbinnen de rol van gemeenten. Ook moeten we ervoor waken niet in de 'fuik van de Randstad' te stappen.
- Ook de zelfstandige en zijn/haar verschillende rollen worden uiteraard in het advies betrokken. Niet zonder reden sprak hij over de werkende mantelzorger.
- Er moet ook worden gekeken naar wat goed gaat en niet alleen naar de knelpunten. Hier moet een goede balans worden gezocht. Voor zover het juist zou zijn dat ca. 10 procent van de mantelzorgers zich zwaar belast voelt, is dat geen reden om niet te kijken naar hun problemen. Ook de zorgzaamheid in de samenleving en de waardering voor mantelzorg zijn hierbij van belang.

Spreker sluit zich bij de voorzitter aan dat de fasering van het adviestraject inderdaad waardevol is. Dat voorkomt dat we te snel doorschieten naar oplossingen en er

rekeningen bij de politiek c.q. een nieuw kabinet worden gelegd. In een eerste analytische fase moet een scherp beeld van mantelzorg en werk worden verkregen. De kwantitatieve gegevens zijn indrukwekkend: het SCP-rapport uit 2023 leert ons dat er meer dan 5,5 miljoen Nederlanders enige vorm van mantelzorg verrichten. Het factsheet vermeldt dat 880.000 mantelzorgers langdurige en intensieve hulp (dat wil zeggen ten minste drie dagen per week, 6 uur per dag) verlenen. Daarmee is ook het belang van het advies voldoende geïllustreerd.

De commissie gaat nu snel aan de slag met de eerste fase. Zoals gezegd, vindt dan een tussentijdse bespreking met de raad plaats om vervolgens met de tweede fase te starten. De samenstelling van de commissie wordt in de komende tijd afgerond in betrokkenheid van de verschillende geledingen. 24 mei a.s. vindt de eerste vergadering van de kerngroep van de commissie plaats.

4.7 Afronding bespreking agendapunt 4

De *voorzitter* rondt de bespreking af. Hij dankt mevrouw Hendriks en de raadsleden voor hun inbreng. De raad volgt met belangstelling de verdere beraadslagingen in de commissie.

5. Actualiteiten

De *voorzitter* heeft al aangegeven dat het db SER vanmorgen een gesprek heeft gehad met leden van de Staatscommissie demografische ontwikkelingen 2050. Dit was ook een opmaat voor een gesprek met de Staatscommissie in een Raadsvergadering. Wanneer dit de Staatscommissie uitkomt, zal dit in de junivergadering plaatsvinden. Ook wordt nog nagedacht over de goede agenda.

In de tweede plaats heeft spreker samen met mevrouw Thijssen en de heer Elzinga, die vandaag verhinderd zijn, namens de SER recent een goed en constructief gesprek gehad met de twee informateurs om de inzet van de SER voor de komende jaren te delen. De basis daarvoor wordt uiteraard gevormd door het SER-advies *Perspectief op brede welvaart in 2040. Bouwen aan de economie van de toekomst* en het briefadvies *Verduurzaming maakindustrie*, beiden vastgesteld in de raadsvergadering van 21 december jl.

De heer *Vijsselaar* laat weten dat VNO-NCW en MKB-Nederland gisteren een update hebben uitgebracht van de in 2021 gepresenteerde nieuwe koers onder de titel *Naar een sterker NL. Een agenda voor hernieuwd vertrouwen in de toekomst en een weerbaar Nederland*. In deze update zijn drie pijlers herbevestigd: (i) een productief Nederland, (ii) een inclusief en sociaal Nederland en (iii) een duurzaam Nederland. Hieraan is een vierde pijler toegevoegd: (iv) een veilig en economisch weerbaar Nederland. Die vierde pijler heeft onder meer betrekking op strategisch industriebeleid, grondstoffenbeleid en sterke handelspolitiek vanwege de geopolitieke situatie maar ook met cybercriminaliteit en investeringen in de defensie (zie verder <https://www.vno-ncw.nl/nieuws/update-van-de-koers-van-vno-ncw-en-mkb-nederland>).

6. Afscheid raadsleden

De vertrekkende raadsleden

De *voorzitter* geeft aan dat acht kroonleden per 1 april jl. afscheid hebben genomen van de raad: mevrouw (Geert) ten Dam, mevrouw (Luce) Van Kempen, mevrouw (Nicolette) Van Gestel, mevrouw (Halleh) Ghorashi, de heer (Ed) Nijpels, de heer (Romke) Van der Veen, de heer (Henri) De Groot, de heer (Maarten) Lindeboom.

De heren Van der Veen en De Groot zullen in het kader van de continuïteit wel bij de adviesprojecten over de zorg respectievelijk de Transities in de blauw-groene arbeidsmarkt betrokken blijven.

Zoals eerder gezegd, heeft er nog een diner plaatsgevonden met de vertrekkende en de nieuwe kroonleden.

Verder hebben de heer (Eelco) Tasma, raadslid namens de FNV, afscheid genomen en de heren (Dirk) Beljaarts en (Niels) Louwaars, raadsleden namens VNO-NCW MKB-Nederland.

Een algemeen woord van dank

In de eerste plaats een algemeen woord van dank.

De vertrekkende raadsleden hebben, aldus de voorzitter, een grote bijdrage geleverd aan het werk in de SER. Dat is geen vanzelfsprekendheid, omdat alle raadsleden al drukke bezigheden hebben en het werk van de SER er bijkomt. Dank voor de inzet, tijd en energie die zij aan de SER hebben gepleegd.

Zeker in de afgelopen periode heeft de SER veel werk verricht. De SER heeft voor het eerst sinds ca. 30 jaar najaar 2023 zijn doelstellingen aangepast in het licht van economische ontwikkeling, duurzaamheid, inclusie en kansengelijkheid. Vanuit die brede welvaart heeft de SER in december 2023 een visie op de economie van de toekomst vastgesteld. Natuurlijk had dat te maken met de val van het kabinet, de verkiezingen en de inzet naar een nieuw kabinet. Maar zeker ook om zelfbewust naar de toekomst te kijken en te bepalen waar de SER voor wil staan en welke inbreng hij op de agenda te hebben. Ook aan dit proces hebben de vertrekkende leden veel inzet gepleegd.

Dank ook voor hun bijdrage aan tal van adviezen en verkenningen in de afgelopen jaren, zoals over de pensioenen, de arbeidsmarkthervormingen, de Arbovisie, de sociaaleconomische gezondheidsverschillen en de krapte op de arbeidsmarkt. Er is veel werk verzet op maatschappelijk zeer relevante onderwerpen, die ook in de komende tijd op de agenda van de SER zullen blijven staan. In de toekomstvisie heeft de SER die adviezen en verkenningen tussenstappen genoemd voor de agenda voor de komende tijd. Ook in de komende jaren zullen de arbeidsmarktkrapte, de sociaaleconomische gezondheidsverschillen en het investeringsklimaat aandacht blijven vragen.

Ook een woord van dank voor de collegiale samenwerking. Ook namens het secretariaat dankt de voorzitter de vertrekkende leden voor de samenwerking in commissies en werkgroepen maar ook in gesprekken in kleine kring en in bilaterale contacten.

Tot slot ook een persoonlijk woord van dank van de voorzitter. Zeker bij zijn start als nieuwe voorzitter is het heel fijn dat er mensen zijn waar je altijd terecht kunt, die raad en daad hebben en er tijd in willen steken. Ook dit heeft de voorzitter bij ieder van de vertrekkende leden op verschillende momenten ervaren.

Vervolgens heeft de voorzitter nog een specifiek woord van dank aan de vertrekkende raadsleden, die hier nu vandaag aanwezig kunnen zijn.

De heren Tasma en Louwaars krijgen het standaard beeldje van enkele vergadelaars als afscheidscadeau. De vertrekkende kroonleden hebben dit beeldje al eerder ontvangen.

Dankwoord aan de heer Tasma

Al sinds 2006 is de heer Tasma namens de FNV raadslid. In die zin hoort hij bij de inboedel van de SER. Navraag bij secretariaatsmedewerkers leert hem dat men zich moeilijk voor kan stellen dat hij er niet is, ook omdat de heer Tasma een belangrijk deel van het geheugen vormt van de wisselwerking tussen raad en secretariaat. De voorzitter kan zich voorstellen dat dit ook voor de FNV zelf geldt.

De heer Tasma heeft belangrijke betrokkenheid gehad bij tal van belangrijke onderwerpen van arbeidsongeschiktheid tot arbeidsmobiliteit en vele andere

onderwerpen. Voor al zijn werk en zijn passie dankt de voorzitter hem hartelijk, ook namens de secretariaatsmedewerkers.

De heer Tasma gaat met pensioen en hem wordt een mooie tijd gewenst. Wanneer de heer Tasma de raad nog eens mist, staat het hem vrij de openbare raadsvergaderingen vanaf de publieke tribune te volgen en in de lunch na de vergadering elkaar bij te praten.

De heer *Tasma* kan zich niet herinneren dat hij in al die jaren het woord heeft gevoerd in de plenaire raadsvergadering. Met een beetje goede wil, houdt hij nu dus zijn maidenspeech. Voordat hij in de raad zitting kreeg, nam hij vanaf 1998 al aan commissies en werkgroepen deel. Het roemruchte WAO-traject was één van de eerste adviestrajecten waaraan hij deelnam. Ook het secretariaat kan hij roemen, wat alle vertrekkende leden altijd terecht doen.

Hij wil de aandacht vestigen op de rol van de SER-voorzitters. Zo is hij begonnen onder het voorzitterschap van Herman Wijffels, die het WAO-traject naar zich toetrok maar niet kon voorkomen dat er voor het eerst en laatst amendementen bij de tekst van het ontwerpadvies werden ingediend. Wiebe Draijer gaf een hele nieuwe draai aan het SER-werk met de dialoogtafels en het Energieakkoord. Mariëtte Hamer had een groot netwerk en een grote actieve houding, die bijna druistig kan worden genoemd. Met het netwerk van de huidige voorzitter zit het ook wel goed en hij heeft er alle vertrouwen in dat het de goede kant op gaat met de SER.

Mevrouw *Jong* merkt op dat de heer Tasma zich in het dagelijks leven vaak identificeert als Fries en als vader van twee prachtige dochters maar als haar persoonlijk adviseur. Mevrouw Jong vindt het een grote eer dat hij dat in zijn handtekening heeft staan. Met de opmerking dat het afscheid van de heer Tasma niet alleen een groot gemis is voor de SER als een stille kracht op de achtergrond, maar ook voor de FNV. Hiermee raakt de voorzitter een heel teer punt. Mevrouw Jong zal de heer Tasma in de komende periode vaker toespreken, maar wil ook van deze gelegenheid gebruik maken door te zeggen dat hij ook voor de FNV ontzettend belangrijk is geweest. Zijn adviezen voor alle SER-trajecten, de inhoudelijke voorbereiding en de annotaties. De FNV zal hem ontzettend missen. In haar geval ook als vriend, omdat mevrouw Jong zich vaak als zijn vriendin identificeert.

Met applaus geven de raadsleden en secretariaatsmedewerkers blijk van hun dank en waardering voor de heer Tasma.

Dankwoord aan de heer Louwaars

De *voorzitter* geeft aan dat de heer Louwaars directeur van Plantum is en sinds 2019 raadslid is namens VNO-NCW. Plantum is de branchevereniging voor bedrijven die actief zijn in het plantaardig uitgangsmateriaal (zaden).

Bijzonder aan zijn inbreng is dat hij verschillende werelden in de SER samenbrengt: de wereld van zijn branche, maar ook de wereld van de kennis en wetenschap via zijn betrokkenheid bij de Wageningen Universiteit. Het is zijn kracht als raadslid dat hij die werelden begrijpt en inbrengt in allerlei gesprekken.

De grote betrokkenheid van de heer Louwaars wordt zeer gewaardeerd, ook door het secretariaat. Hij is bereid breed mee te doen, ook op onderwerpen die niet meteen zijn branche aangaan. De heer Louwaars heeft een verbindende rol aan tafel en dit heeft de voorzitter een aantal malen zelf mogen ondervinden in bijeenkomsten.

Dit gaan we missen. Zeer bedankt voor zijn betrokkenheid en inzet bij de SER. De voorzitter hoopt dat we elkaar in welk verband dan ook nog een keer tegenkomen.

Met applaus geven de raadsleden en secretariaatsmedewerkers blijk van hun dank en waardering voor de heer Louwaars.

Dankwoord aan de heer Van der Veen

De heer Van der Veen is kroonlid sinds april 2012 en heeft een bijzondere rol in de SER (gehad), aldus de *voorzitter*. De heer Van der Veen was betrokken bij beeldbepalende onderwerpen vanuit de Commissie SEA en de Commissie Europa. Ook was hij betrokken bij de grote akkoorden in de afgelopen jaren, waarbij de arbeidsmarkthervormingen van het laatste middellangetermijn advies niet onbenoemd mogen blijven. Bij dat adviestraject heeft de heer Van der Veen enige tijd met veel en tijd en energie het voorzitterschap op goede wijze overgenomen van mevrouw Hamer. Maar ook de Commissie Sociale Zekerheid en Gezondheidszorg moet worden genoemd.

Al die activiteiten trechteren volgens de voorzitter naar twee pilaren naar het (ook wetenschappelijke) werk dat de heer Van der Veen altijd met verve heeft ingebracht:

- De overlegeconomie in Nederland, waarop de heer Van der Veen een visie had en kennis van had. In het diner met de kroonleden heeft de voorzitter hem een polderaar genoemd in de zin van het geloof in de overlegeconomie en de sociale dialoog erin.
- Onze verzorgingsstaat en alles wat daarbij aan publieke en semipublieke voorzieningen hoort.

Toen de heer Van der Veen hoorde dat het dagelijks bestuur een gesprek had met de Staatscommissie demografische ontwikkelingen 2050 stelde hij dat hij daar dus niet bij was. Vanmorgen dachten de db-leden echter: nu is de heer Van der Veen hier niet meer bij, wat missen we hem.

Veel dank voor al je inzet voor de SER, ook in het dagelijks bestuur en als persoonlijk vertrouweling en klankbord voor verschillende voorzitters. We hopen hem in enig verband toch vaker te blijven zien.

De heer *Van der Veen* denkt dat dit laatste het geval is, nu hem is gevraagd het zorgtraject af te ronden. Hij verwacht dat de SER een hoop op zich afkrijgt in de komende jaren en wenst eenieder daarmee vooral veel succes.

Met applaus geven de raadsleden en secretariaatsmedewerkers blijk van hun dank en waardering voor de heer Van der Veen.

Dankwoord aan de heer De Groot

De *voorzitter* geeft aan dat de heer De Groot kroonlid is sinds januari 2016. Dank voor al zijn inzet. De heer De Groot heeft zelf ook iets over het SER-werk gezegd: "De adviezen Agenda Stad en Energietransitie en Werkgelegenheid zijn de meest agenderende adviezen geweest waaraan ik bij heb mogen dragen en die sluiten ook zeer sterk aan bij mijn persoonlijke passies voor verduurzaming en het belang van de regio.". De heer De Groot is altijd een belangrijke schakel geweest naar de regionale SER'en. Het is aan ons om die contacten over te nemen en warm te houden.

Wat de verduurzaming betreft herinneren mensen de heer De Groot wellicht nog van de slides met afbeeldingen van *Barbapapa redt de dieren*, het lievelingsboek van zijn zoon, en de verwijzingen naar het rapport van de Club van Rome dat hij bij de start van zijn studie van zijn vader 'voor de rest van zijn leven' te leen kreeg. Misschien heeft de heer De Groot zich soms ook Barbapapa van dit gremium gevoerd.

De heer *De Groot* bevestigt dit laatste. De figuur Barbapapa heeft hij indertijd geïntroduceerd als figuur die bepalend is voor veel van de dingen die we in de SER doen. De flexibiliteit om met elkaar tot overeenstemming te komen, het gezag wat de figuur van Barbapapa ook uitstraalt wat we soms ook nodig hebben. De link naar zijn zoon is een beeld van hoe ontzettend betrokken zijn bij jongeren bij hun toekomst en hoe groot hun zorgen daarover zijn. Ook dat weerspiegelt het boek over Barbapapa heel duidelijk.

Ook daar liggen de komende jaren hele grote opgaven voor de SER, zo zegt hij de heer Van der Veen na. Maar in de SER ligt er ook een unieke basis van vertrouwen die we voortdurend proberen te ontwikkelen. Dat vertrouwen wenst de heer De Groot de SER ook de komende jaren met elkaar toe.

Met applaus geven de raadsleden en secretariaatsmedewerkers blijk van hun dank en waardering voor de heer De Groot.

Dankwoord aan mevrouw Van Kempen

De *voorzitter* licht toe dat mevrouw Van Kempen het jongste Raadslid dat de SER tot nu toe heeft gekend. Ze is kroonlid sinds 2020, maar was in de jaren ervóór ook al betrokken met de SER als eerste voorzitter van het SER Jongerenplatform samen met het voorzitterschap van de Nationale Jeugdraad. Mevrouw Van Kempen bleef al die tijd erna in de raad en in commissies het perspectief van de volgende generatie ingebracht. Bij de bespreking van de toekomstvisie over brede welvaart in de Raad sprak mevrouw Van Kempen de hoopvolle en bemoedigende oproep uit dat we dit ook voor de volgende generatie doen en dat ook met die generatie wordt gesproken en niet alleen over hen wordt gesproken. Die hartenkreet past volgens de voorzitter goed bij de inzet van mevrouw Van Kempen als kroonlid, waarvoor hij haar zeer bedankt.

Van de Grootouders voor het Klimaat heeft de SER een toekomststoel gekregen, die in de Raadszaal moest blijven staan. In het diner met de kroonleden heeft de voorzitter betoogt die (informeel) om te dopen tot de *Luce van Kempen stoel*, zodat we ons haar oproep iedere raadsvergadering herinneren.

Mevrouw Van Kempen heeft de SER een mooi symbolisch cadeau gegeven, maar de voorzitter laat de toelichting daarop graag aan mevrouw Van Kempen zelf over.

Mevrouw *Van Kempen* dankt de voorzitter voor de mooie woorden en kijkt met plezier terug op haar afscheidstournee in commissies en werkgroepen in de afgelopen maanden. Zij vindt het mooi om terug te kijken op de afgelopen zeven jaar. Zij is er trots op dat het intergenerationele perspectief steeds meer plaats heeft gekregen in het SER-werk. Ook is zij er trots op dat de SER een steeds helderder verhaal op duurzaamheid heeft en hoe we de toekomst van onze wereld binnen de planetaire grenzen zien. Zo praat de Commissie DUO nu over water, na het al te hebben gehad over biodiversiteit. Ook de transitie naar een groen-blauwe arbeidsmarkt is onderwerp van gesprek.

Mevrouw Van Kempen is nu bijna 30 jaar en grapt nog steeds geen eigen huis te kunnen kopen. Wel heeft zij een stukje grond gekocht namens de Raadsleden bij de coöperatie *Land van ons*, die zich richt op biodiversiteitsherstel en zich ervoor inzet om onze grond goed door te geven aan toekomstige generaties. Nu zijn de Raadsleden dus niet alleen in symbolische zin de polder, maar hebben zij nu een tastbaar stuk polder om voor te zorgen voor de generaties na ons.

Met applaus geven de raadsleden en secretariaatsmedewerkers blijk van hun dank en waardering voor mevrouw Van Kempen.

7. Rondvraag en sluiting

Van de rondvraag wordt geen gebruik gemaakt.

De vergadering wordt om ca. 12.15 uur beëindigd.

Aansluitend vindt een lunch plaats, waarin informeel kan worden nagepraat.