

Knelpuntennota 2025

Door het Vlaams Mantelzorgplatform vzw

(Coponcho, Onbegrensd , OKRA-Zorgrecht, Mantelzorgnetwerk, Samana en
Steunpunt Mantelzorg)

Inleiding

De Zorgenquête van het Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin toonde aan dat 42% van de Vlaamse bevolking van 18 jaar en ouder mantelzorg verleent of verleende in het afgelopen jaar (Statistiek Vlaanderen, 2025). Mantelzorgers zijn mensen die regelmatig zorgen voor iemand met een zorg- en/of ondersteuningsnood uit hun nabije omgeving. Ze doen dit onbetaald en omdat ze een band hebben met die persoon. Vaak is dit een positieve en verrijkende ervaring: 8 op 10 mantelzorgers geven aan voldoening te halen uit mantelzorg. De zorg kan echter ook zwaar doorwegen. Daarom is het belangrijk dat er voldoende ondersteuning wordt voorzien vanuit de overheid (federaal, Vlaams, bovenlokaal, gemeentelijk,).

Toch stellen we ook in 2025 vast dat niet alle mantelzorgers en zorgvragers de weg vinden naar de juiste informatie en ondersteuning. Heel wat mantelzorgers en zorgvragers vallen door de mazen van het net. Er zijn hiaten in de wetgeving en in het aanbod aan zorg- en hulpverleningsdiensten. Hierdoor worden mantelzorgers en zorgvragers tot op heden met heel wat knelpunten geconfronteerd. Veel van deze knelpunten zijn echter niet nieuw. We zien ze jaarlijks opduiken en signaleerden ze reeds in vorige knelpuntennota's.

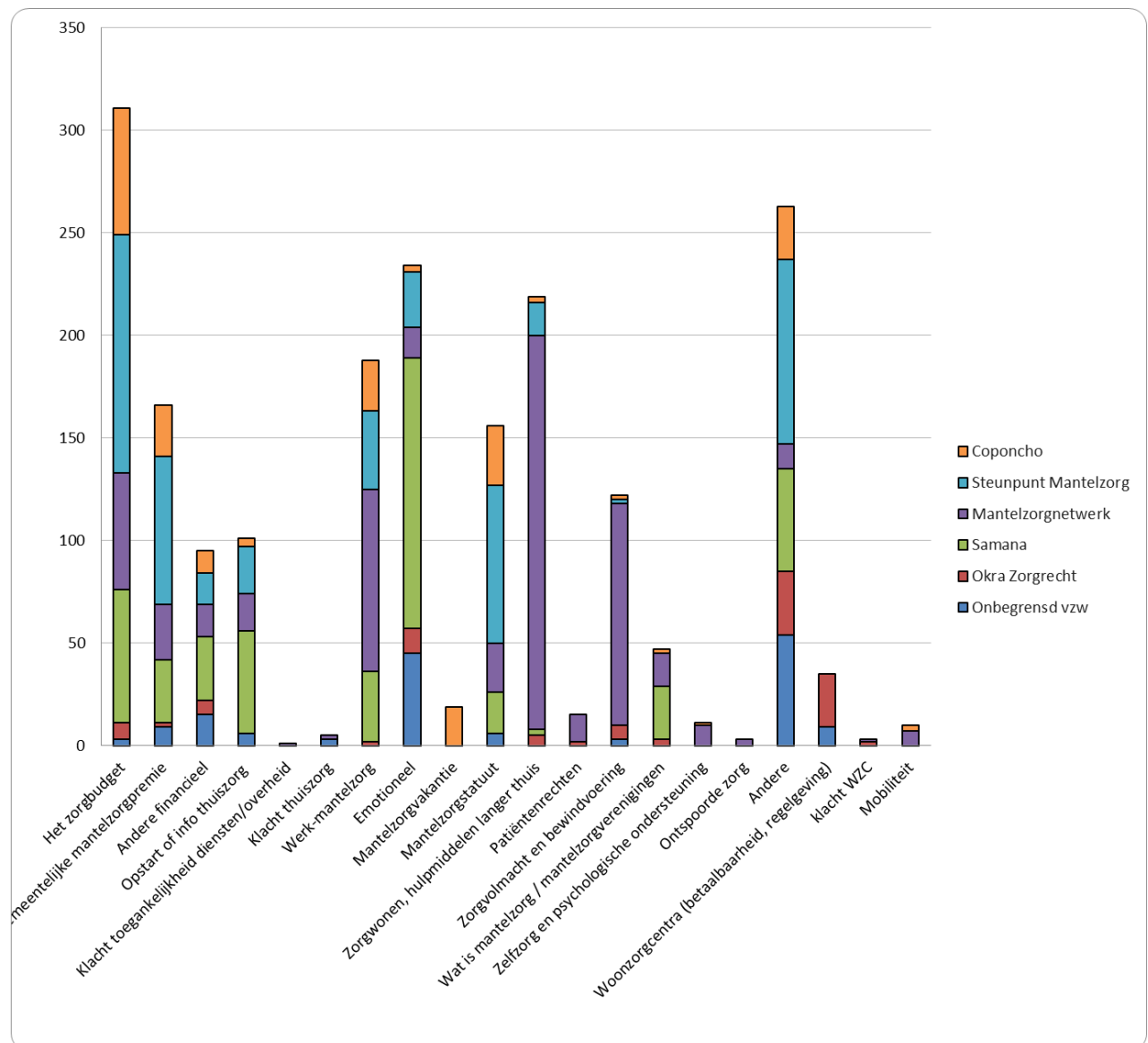
Het woonzorgdecreet van 15 februari 2019 geeft de opdracht aan de zes erkende verenigingen voor mantelzorgers en gebruikers (Coponcho, Onbegrensd vzw, OKRA Zorgrecht, Mantelzorgnetwerk, Samana en Steunpunt Mantelzorg) om deze knelpunten te detecteren en inventariseren. Dit rapport is een synthese van de belangrijkste en meest gesignaleerde problemen aan de verschillende verenigingen in 2025. Ook signalen die we oppikten op fysieke en digitale bijeenkomsten met mantelzorgers en zorgvragers en op mantelzorgraden zijn vervat in deze knelpuntennota.

In totaal kwamen er **2631 vragen en knelpunten van mantelzorgers en zorgvragers** toe via de diverse communicatiekanalen (o.a. telefoon, mail, sociale media...) van de zes erkende mantelzorgverenigingen.

Daarnaast werden via de communicatiekanalen van de 6 verenigingen **10693 informatiebrochures** aangevraagd. Grafiek 1 stelt het aantal vragen per thema en per

mantelzorgvereniging voor. Verschillen tussen de verenigingen illustreren de verscheidenheid aan thema's waarop de verschillende verenigingen zich richten.

Grafiek 1: ontvangen aantal vragen/opmerkingen per thema en mantelzorgvereniging



Tabel 2: de tien meest bevraagde thema's in 2025 (procentueel)

	<u>Tien meest bevraagde thema's in 2025</u>	% 2025	<u>Thema's 2024</u>	%2024
1	Zorgbudget	15,52%	Zorgbudget	23,41%
2	Andere vragen	13,12%	Gem. mantelzorgpremie	14,63%
3	Emotioneel	11,68%	Andere vragen	13,49%
4	Zorgwonen	10,93%	Werk en mantelzorg	9,92%
5	Werk - mantelzorg	9,38%	Andere financieel	8,10%
6	Gem. mantelzorgpremie	8,28%	Emotioneel	7,60%
7	Mantelzorgstatuut	7,78%	Mantelzorgstatuut	6,08%
8	Zorgvolmacht en bewindvoering	6,09%	Thuiszorg	4,26%
9	Thuiszorg	5,04%	Zorgwonen	3,15%
10	Andere financieel	4,74%	Mantelzorg(verenigingen)	2,36%

In 2025 blijft het zorgbudget het meest bevraagde thema, al daalt het aandeel van deze vragen ten opzichte van 2024. De gemeentelijke mantelzorgpremie zakt eveneens in aantal vragen en verschuift naar de middenmoot. Opvallend is dat emotionele ondersteuning, zorgwonen en werk & mantelzorg sterker naar voren komen dan vorig jaar. De categorie 'andere vragen' blijft groot, wat wijst op een brede diversiteit aan noden. In vergelijking met 2024 zien we dat de thema's procentueel meer gespreid zijn, zonder uitgesproken uitschieters zoals vorig jaar.

1. Financiële ondersteuning voor mantelzorgers

Veel mantelzorgers ervaren negatieve financiële gevolgen vanwege de zorg die zij opnemen, bijvoorbeeld omdat de kosten van de zorg oplopen of omdat ze genoodzaakt zijn hun werktijd te verminderen. In de Zorgenquête 2021 geeft 65% van de mantelzorgers van 18 jaar en ouder aan een vorm van ondersteuning nodig te hebben. De nood aan financiële steun behoort bij de toppers en komt vaker voor bij de leeftijdsgroep 40 tot 64 jaar (Bracke et al., 2021).

De vragen over financiële thema's ('het zorgbudget', 'andere financieel' en 'gemeentelijke mantelzorgpremie') vertegenwoordigen bijna de helft van het totale aantal vragen. De meerderheid van alle vragen die mantelzorgers of zorgvragers stelden, had -net zoals voorbije jaren- betrekking op het financiële.

Door de stijging van de levensduurte lopen ook de kosten voor mantelzorgers op. Stijging van de kosten heeft immers een grote impact op de mantelzorger én op de zorgvrager. Mantelzorgers hebben duurzame financiële ondersteuning op maat nodig. De procedurele complexiteit en de onbekendheid van veel premies en tegemoetkomingen verspreid over de verschillende beleidsniveaus (federaal, Vlaams, gemeentelijk) blijft hierbij een probleem. We kunnen de acties uit het project rond automatische rechtentoekenning uit het Vlaams Mantelzorgplan hierbij alleen maar toejuichen. Nog steeds zijn we ervan overtuigd dat een adequate manier van (automatische) rechtentoekenning hier een oplossing kan bieden, en we vinden het belangrijk dat dit thema blijvend prioritair wordt opgevolgd en verder uitgerold. Automatische rechtentoekenning is een cruciaal element om mantelzorgers in een thuissituatie extra te gaan ontzorgen. Zo worden ze niet extra belast met administratieve last om die rechten aan te vragen. De screening voor zorgbudget voor ouderen met een zorgnood en zorgbudget voor zwaar zorgbehoevenden is nog niet automatisch voorzien en de mantelzorger dient de aanvraag zelf digitaal te doen.

Tot 2026 werden voor de verschillende zorgbudgetten twee aparte inschalingsinstrumenten gebruikt, waardoor zorgvragers en mantelzorgers hun situatie twee keer moesten toelichten. We juichen daarom de beslissing toe om vanaf 2026 ook voor het zorgbudget voor ouderen met een zorgnood over te stappen op BelRAI. Dit maakt de procedures eenduidiger, toegankelijker en minder belastend voor zorgvragers en mantelzorgers. Tegelijk blijven we bezorgd over het tijdelijk bevriezen van de zorgcategorie voor ouderen die al een zorgbudget ontvangen. Hun financiële ondersteuning stijgt hierdoor niet mee met hun toenemende zorgnood, hoe zwaar die ook wordt. Bovendien is een herinschaling momenteel slechts één keer mogelijk, wat de flexibiliteit en responsiviteit van het systeem verder beperkt.

1.2. Zorgbudget voor zwaar zorgbehoevenden

Het zorgbudget voor zwaar zorgbehoevenden bleef lang ongewijzigd. We pleiten voor een zorgbudget dat veel meer in verhouding staat met de gestegen levensduurte en kosten voor levensonderhoud van de laatste jaren. De stijging van het zorgbudget naar € 140 is hierin een eerste belangrijke stap. Toch staat dit nog te weinig in verhouding met de gestegen levensduurte, en zou het volgen van de index een goede evolutie kunnen zijn om ook voor mantelzorgers de kosten haalbaarder te houden. Bij het zorgbudget voor ouderen met een

zorgnood is een indexering wel al voorzien. In het licht van een verdere integratie van de verschillende zorgbudgetten bepleiten we dan ook om dezelfde voorwaarden en mechanismen consequent te ontwikkelen en toe te passen.

Daarnaast merken we in onze dienstverlening dat veel mensen aangeven dat ze “mantelzorg willen aanvragen”. In de praktijk verwijst dit vaak naar het zorgbudget voor zwaar zorgbehoevenden, wat erop wijst dat er nog steeds veel onduidelijkheid bestaat over voor wie dit budget bedoeld is en hoe het werkt. Hierdoor zijn mantelzorgers soms teleurgesteld wanneer blijkt dat het zorgbudget niet aan hen, maar aan de zorgbehoevende toekomt.

1.3. De gemeentelijke mantelzorgpremie

In eerdere knelpuntennota's (2023 en 2024) vermeldde we reeds dat uit onderzoek blijkt dat de voorwaarden voor het krijgen van een gemeentelijke mantelzorgpremie steeds strenger worden. De voorwaarden voor het verkrijgen van de premie worden nog sterker afhankelijk van bijkomende criteria.

De gemeentelijke mantelzorgpremie wordt gezien als één van de manieren om mantelzorgers te erkennen en te waarderen. Mantelzorgers ervaren dit zelf ook vooral als een waarderingsvergoeding. Het uitbetalen van een gemeentelijke mantelzorgpremie mag echter geen excuus zijn voor een gemeente om geen aanvullende inspanningen te leveren om hun inwoners, die mantelzorgtaken opnemen, te ondersteunen. Hier zien we wel een positieve trend. Steeds meer gemeenten (vaak in samenwerking met de eerstelijnszone waartoe zij behoren) zetten in op een divers ondersteuningsaanbod voor een brede groep mantelzorgers, in samenwerking met relevante stakeholders zoals de mantelzorgverenigingen. Dit juichen we als mantelzorgverenigingen toe.

Wat met de Brusselse mantelzorgers en hun zorgbehoevende naasten?

Zowel bij de gemeentelijke mantelzorgpremie als bij het zorgbudget voor zwaar zorgbehoevenden valt ons de onderbescherming van mantelzorgers in Brussel op. Slechts 2 op 19 Brusselse gemeenten heeft een mantelzorgpremie. Het aantal mensen met een zorgbudget is daarenboven ook proportioneel veel lager dan in Vlaanderen. Dit is waarschijnlijk te verklaren door het feit dat er proportioneel minder aansluitingen zijn bij de Vlaamse Sociale Bescherming in Brussel, aangezien dit niet verplicht is in Brussel. De versnippering van bevoegdheden zorgt ervoor dat Brusselse mantelzorgers in de kou staan.

2. Mantelzorg en werk

Het Vlaams mantelzorgplan zet met het project 'versterken van het mentaal welzijn van werkende mantelzorgers' in op enerzijds het vindplaatsgericht ondersteunen van mantelzorgers en anderzijds op begeleiding en ondersteuning van werkgevers om werk te maken van een mantelzorgvriendelijker personeelsklimaat. Er werden in dit kader tools en webinars ontwikkeld ter ondersteuning. Deze zijn beschikbaar via het unieke portaal: mantelzorgvriendelijkondernemen.be.

We verwijzen hierbij ook naar het rapport van het ESF-project Triatlon rond 'Duurzaam doseren van mantelzorg en werk' en de beleidsaanbevelingen die erin geformuleerd worden¹.

2.1. Federale mantelzorgstatuut

Het federaal mantelzorgstatuut bleef een belangrijk thema voor mantelzorgers en zorgvragers in 2025, al merken we dat het aantal vragen relatief gelijk blijft tov van 2024. Het statuut is, ondanks onze communicatie-inspanningen, nog steeds onbekend bij een grote groep mantelzorgers, alsook bij professionals. Aangezien er amper voordelen aan gekoppeld zijn, vraagt slechts een kleinere groep van mantelzorgers dit statuut aan. Hoewel het aantal mantelzorgers dat het statuut aanvraagt jaar na jaar stijgt, blijft het totale aantal aanvragen zeer beperkt in vergelijking met het totaal geschatte aantal mantelzorgers in Vlaanderen. Op 31/12/2025 waren er in België 31.770 mantelzorgers met een mantelzorgstatuut, waarvan 24.212 algemene erkenningen en 7.558 erkenningen met sociaal voordeel.

We blijven vaststellen dat veel mantelzorgers het statuut zien als een 'lege doos'. Er zijn te weinig voordelen aan verbonden en ook in 2025 blijft de meerwaarde ervan onduidelijk voor veel mantelzorgers. Dit maakt het moeilijk om mantelzorgers er warm voor te maken. Vooral de algemene erkenning blijft een administratieve procedure waar voor mantelzorgers weinig voordelen aan gekoppeld zijn. In 2021 werd het mantelzorgverlof uitgebreid naar 3 maanden voltijds of 6 maanden deeltijds verlof. Dit is een stap in de goede richting, maar mantelzorgers kunnen nog steeds maar maximaal 6 maanden mantelzorgverlof opnemen gedurende heel hun loopbaan. Daarnaast werden met deze uitbreiding een aantal problemen die we reeds benoemden in onze eerdere knelpuntennota's niet opgelost. Zo zijn er geen wijzigingen aangebracht in de voorwaarden voor dit verlofstelsel. Het mantelzorgverlof is niet flexibel genoeg en biedt onvoldoende antwoord op de noden die mantelzorgers hebben. De vergoeding is bovendien voor de meeste mantelzorgers te laag om effectief het mantelzorgverlof te kunnen opnemen. Recent zien we dat er meer aandacht is voor dit mantelzorgstatuut en dat er in 2026 veranderingen op til zijn, we juichen deze toe.

We stellen wel vast dat sommige steden en gemeenten het statuut aangrijpen om mantelzorgers bepaalde voordelen aan te bieden, bijvoorbeeld een parkeerkaart en toegang tot lage emissiezones. We vinden dit een positieve evolutie, maar blijven pleiten voor administratieve rechtentoekenning zonder bijkomende administratieve lasten. Uit een analyse van Coponcho blijkt ook dat slechts 6 lokale besturen gebruik maken van het mantelzorgstatuut. Het gaat hier over 2 gemeenten in het Brussels hoofdstedelijk gewest die dit voor hun mantelzorgpremie gebruiken, de steden Brussel en Gent die dit gebruiken om een parkeerkaart voor mantelzorgers aan te vragen en 2 Vlaamse gemeenten (Geel en Beveren-Kruibeke-Zwijndrecht).

Het mantelzorgstatuut sluit mantelzorgers uit van personen die meer dan 90 dagen in een 'residentiële setting' verblijven (zowel voor statuut zonder sociaal recht als met sociaal recht). Er zijn echter heel wat mantelzorgers die de mantelzorg verderzetten na een opname in een residentiële setting (vb. helpen bij maaltijden in het woonzorgcentrum of het bieden van nabijheid).

¹ <https://mantelzorgnetwerk.com/triatlon>

Bij de aankondiging van het mantelzorgstatuut werd vermeld dat dit ook zou worden ingevoerd voor zelfstandigen. We stellen echter vast dat zij tot op vandaag nog niet in aanmerking komen voor het mantelzorgverlof. Toch geven zelfstandigen die plots in een mantelzorgsituatie terecht komen aan dat zij hier nood aan hebben. Het mantelzorgverlof kan een goede aanvulling zijn op het bestaande zorgverlof voor zelfstandigen.

2.2. Federale verlofstelsels

Er bestaan heel wat verlofstelsels waar mantelzorgers een beroep op kunnen doen: verlof om medische bijstand, palliatief verlof, tijdskrediet, zorgverlof voor zelfstandigen en mantelzorgverlof. Allemaal mooi, maar voor elke maatregel zijn de voorwaarden en termijnen verschillend. Mantelzorgers zien door de bomen het bos niet meer. Bovendien zijn deze stelsels veel te weinig flexibel en sluiten dus onvoldoende aan bij de noden en wensen van de mantelzorgers. Het is bijvoorbeeld onbegrijpelijk dat ouderschapsverlof in een 1/10^{de}-regeling kan opgenomen worden, maar voor het verlof om medische bijstand en het mantelzorgverlof kan dit niet. Blijkbaar wordt er gedacht dat het zorgen voor een kind meer flexibiliteit vereist dan het zorgen voor een zorgbehoevende naaste, terwijl bij deze persoon de ene dag ook de andere niet is. Soms kan de mantelzorger gaan werken, terwijl op andere momenten de aanwezigheid van de mantelzorger essentieel is.

Daarnaast is het cruciaal om te benadrukken dat verlofstelsels voor mantelzorg een recht moeten zijn, geen gunst. In de praktijk botsen mantelzorgers nog te vaak op de goodwill van hun werkgever. Een voorbeeld is wanneer een ouder tijdens de sluiting van de residentiële opvang van een kind met een psychische kwetsbaarheid een verlofstelsel wil opnemen, maar op het laatste moment te horen krijgt dat dit niet kan worden toegekend “omdat het een gunst is”. Vooral in kleinere ondernemingen en binnen de nieuwe, flexibelere regeling rond mantelzorgverlof (Lanjri) komt dit probleem scherp naar voren. Een recht dat afhankelijk wordt van toestemming, verliest zijn beschermende waarde — en mantelzorgers kunnen zich die onzekerheid simpelweg niet permitteren.

Bovendien werden eind 2022 besparingsmaatregelen doorgevoerd op het tijdskrediet. Zo kunnen werknemers die deeltijds werken vanaf 2023 geen uitkering meer aanvragen voor een tijdskrediet met motief. Vanaf dan geldt dat een werknemer gedurende één jaar voltijds gewerkt moet hebben om recht te krijgen op een uitkering. Wie niet voltijds werkte, blijft het recht op onderbreking behouden, maar je krijgt hiervoor geen uitkering meer.

Tot slot zijn de verlofstelsels moeilijk aan te vragen voor mensen die met dag-week- of maandcontracten werken.

Belangrijk om hier al aan te stippen is dat er een wetsvoorstel hangende is dat de federale verlofstelsels verder wil flexibiliseren. Dit voorstel werd in 2025 goedgekeurd, maar is nog niet volledig uitgerold. Het toont wel aan dat ook op beleidsniveau erkend wordt dat de huidige regelgeving onvoldoende aansluit bij de realiteit van mantelzorg. Tot de nieuwe maatregelen effectief in werking treden, blijven mantelzorgers echter aangewezen op een systeem dat vandaag nog te weinig houvast biedt.

2.3. Vlaamse aanmoedigingspremie als aanvulling op de federale verlofstelsels

Het verlof om medische bijstand, het palliatief verlof, het tijdskrediet voor zorg aan hulpbehoevende familieleden en het mantelzorgverlof zijn stelsels aangeboden door de federale overheid. De Vlaamse overheid versterkt dit in de privésector (zowel profit als social profit) door bijkomende aanmoedigingspremies.

Dankzij deze verlofstelsels kunnen mantelzorgers tijd vrijmaken voor zorg en worden ze hierbij financieel ondersteund. Veel mensen vallen echter uit de boot voor de Vlaamse aanmoedigingspremies. Een betere afstemming tussen deze premies, het tijdskrediet en de thematische verlopen is nodig. Dat kan door een volledige koppeling.

Wie minder gaat werken met een verlofstelsel om mantelzorg op te nemen, ziet het inkomen flink dalen. En dat in een context die emotioneel en fysiek al heel zwaar is en enorm veel eist van mensen. Daarom moeten de Vlaamse aanmoedigingspremies verhoogd worden voor wie halftijds of voltijds zijn/haar werk onderbreekt, zodat wie mantelzorg verleend zijn/haar inkomen niet ziet dalen onder de Europese armoedegrens. Vandaag is het inkomensverlies nog zeer groot wanneer een mantelzorger voltijds zijn werk onderbreekt.

Vooraf alleenstaande mantelzorgers en mantelzorgers van een ziek kind of zieke partner melden een te groot inkomensverlies in combinatie met de hoge gezondheids- en zorgkosten voor de zorgbehoevende naaste. Dit maakt dat het aanvragen van de verlofstelsels voor hen vaak een financieel struikelblok is, zelfs met de aanvulling van eventuele aanmoedigingspremies.

2.4. Uitzonderlijk verlof wegens overmacht

Binnen het verlof om dwingende redenen werd er in 2022 de mogelijkheid toegevoegd om maximaal 5 dagen per jaar afwezig te kunnen zijn om iemand persoonlijke zorg of steun te verlenen wanneer die persoon om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun. Deze dagen zijn echter onbezoldigd en worden in mindering gebracht van de 10 dagen familiaal onbetaald verlof per jaar.

Nochtans blijkt dat verlof kunnen nemen op crisismomenten helpend zou kunnen zijn voor een beter werk-mantelzorg-evenwicht.²

2.5. Loopbaancoaching

Er is een gebrek aan loopbaancoaching voor mantelzorgers die vanwege de mantelzorgsituatie vrijwillig hun job hebben opgegeven. Momenteel is loopbaancoaching enkel mogelijk voor mantelzorgers die werken of een werkloosheidsuitkering ontvangen.

² www.samana.be/75-combineert-mantelzorg-en-werk/

Hierdoor valt een kwetsbare groep mantelzorgers uit de boot, net op het moment dat zij ondersteuning nodig hebben om hun loopbaan opnieuw richting te geven.

In het kader van het project '(h)erkennen van mantelzorgers op de werkvloer' is de vraag naar een train-the-trainer 'Duurzaam combineren van mantelzorg en werk' bij loopbaancoaches sterk toegenomen. Zij geven zelf aan nood te hebben aan bijkomende handvaten en tools om mantelzorgers in het coachingstraject beter te ondersteunen.

De recente federale hervormingen versterken deze nood nog. Zoals toegelicht in bijlage 1, waar het gezamenlijke standpunt van de zes erkende mantelzorgverenigingen wordt verwoord, dreigen langdurig werkloze mantelzorgers hun uitkering te verliezen zonder waardig alternatief of aangepaste begeleiding. Dit zet mantelzorgers onder zware druk en maakt de nood aan toegankelijke, aangepaste loopbaanbegeleiding alleen maar urgenter.

Daarom vragen we niet alleen dat loopbaancoaching toegankelijk wordt voor mantelzorgers die hun job hebben opgegeven om zorg op te nemen, maar ook dat het thema mantelzorg structureel wordt opgenomen in de opleidingen van loopbaancoaches, in samenwerking met de erkende loopbaancentra. Zo kunnen coaches beter inspelen op de realiteit van mantelzorgers en hen begeleiden naar duurzame re-integratie op de arbeidsmarkt.

Een mantelzorgvriendelijk loopbaanbeleid is essentieel om mantelzorgers perspectief te bieden op duurzame re-integratie in de arbeidsmarkt.

2.6. Mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid

Mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid blijft onvoldoende ingeburgerd bij werkgevers. Via de projecten '(h)erkennen van mantelzorgers op de werkvloer' en 'Het mentaal versterken van de werkende mantelzorger' werd er werk gemaakt van sterke sensibiliserende acties en implementatie van een mantelzorgvriendelijk personeelsklimaat bij een 30-tal ambassadeurs. Organisaties die HR-consultancy aanbieden, preventie- en arbeidsgeneeskundige diensten, werkgeversorganisaties en vakbonden zijn geschikte partners om werkgevers te motiveren om werk te maken van een mantelzorgvriendelijk(er) personeelsbeleid. Vooral de positieve effecten van een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid op retentie en employersbranding, zijn dé argumenten om het thema bij werkgevers aan te kaarten. We verwijzen hierbij opnieuw naar de beleidsaanbevelingen uit het rapport van het Triatlon project.

Mantelzorgers zelf ervaren nog steeds een grote drempel om hun mantelzorgsituatie te bespreken met de werkgever. Het gesprek op de werkvloer wordt vooral gevoerd bij collega's onderling en niet met de leidinggevende en/of directie/management. Het kunnen en durven spreken over de mantelzorgsituatie en maatoplossingen met de leidinggevende en/of directie is essentieel om veranderingen in de werksituatie voor de werkende mantelzorger te realiseren. Bespreekbaarheid en oplossingen op maat zijn niet voor niets twee van de drie pijlers van een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid.

Ook de nieuwe voorrangsregels in de kinderopvang bemoeilijken mantelzorg. De voorrangsregels benadelen mantelzorgers die omwille van de mantelzorg minder dan 4/5 werken.

3. Woonzorgcentrum en assistentiewoningen

Het project '**Mantelzorgondersteuning door professionals**', dat kadert binnen het Vlaams Mantelzorgplan zet onder andere expliciet in op ondersteuning van mantelzorgers bij de overgang van een thuissituatie naar een woonzorgcentrum of residentiële setting. De mantelzorgverenigingen voorzien hierbij in extra tools en methodieken naar mantelzorgers en professionals die deze overgang gemakkelijker maken.

3.1. Facturatie en betaalbaarheid

Er blijft zowel bij de mantelzorgers als bij de bewoners van de woonzorgcentra een grote ongerustheid leven over de betaalbaarheid van een verblijf in een woonzorgcentrum. Uit officiële cijfers die OKRA vzw verzamelde via openbaarheid van bestuur blijkt dat de gemiddelde maandprijs van een Vlaams woonzorgcentrum in de maand juni (2025) 2.294 euro per maand bedroeg. Tegenover september 2024 is dat een stijging met 2.1 %. De dagprijzen zijn in 2025 iets sterker gestegen dan de pensioenen, die met 2% toenamen. De stijging was echter minder uitgesproken dan in 2024, toen het verschil tussen de dagprijsstijging in de woonzorgcentra en de pensioenstijging een stuk groter was. Dat bewijst het belang van het installeren van éénzelfde indexeringsmechanisme.

Het is positief dat dagprijzen pas mogen verhoogd worden nadat de pensioenen geïndexeerd zijn. Door de federale programmawet van 18 juli 2025 – die de pensioenindexering met twee maanden uitstelt – dreigde dit principe te verdwijnen. Daarom heeft de Vlaamse Regering, na advies van de Raad van State, beslist om ook de dagprijsindexering één maand uit te stellen. Zo blijven de dagprijzen ten vroegste geïndexeerd in dezelfde maand als de pensioenen.

Met een gemiddeld netto-pensioen van 1.749 euro (in 2025) per maand moet de gemiddelde bewoner dus een aanzienlijk bedrag bijpassen bovenop zijn pensioen om de vaste prijs van het woonzorgcentrum te kunnen betalen. Deze bijkomende kost wordt verlicht via het zorgbudget voor zwaar zorgbehoevenden. Dit zorgbudget van 140 euro per maand wordt toegekend aan alle bewoners van woonzorgcentra. Voor 18.000 bewoners (op 86.000) met een inkomen en vermogen rond de armoedegrens is er een bijkomende tegemoetkoming via het zorgbudget voor ouderen met een zorgnood.

De bezorgdheid uit zich o.a. in vragen over de specifieke regelgeving rond onderhoudsplicht en borgstelling van het OCMW:

- 'Wat moet ik doen als mijn moeder onvoldoende middelen heeft om de factuur te betalen?'
- Moeten kinderen opdraaien voor de kosten? Kan het OCMW de ouderlijke woning verkopen?

Deze vragen kwamen niet alleen van mantelzorgers van huidige bewoners, maar leven ook bij mantelzorgers die een opname voor een zorgbehoevende naaste overwegen. Een algemene bevraging aan OCMW zou nuttig kunnen zijn om een beter zicht te krijgen of er effectief meer aanvragen zijn tot borgstelling.

3.2. Verhuis naar een woonzorgcentrum

De verhuis naar een woonzorgcentrum blijft een grote stap. Er zijn vragen over hoe je toekomstige bewoners best kunt voorbereiden, op welke basis je een woonzorgcentrum kiest en wanneer je best de stap zet. Ook administratieve vragen komen hierbij kijken. De keuze waar je je domicilie als bewoner moet plaatsen, is niet alleen een emotioneel moeilijke keuze, het is best ingewikkeld om te bepalen welke de financiële gevolgen zijn. Om mensen hier beter in te ondersteunen heeft OKRA-Zorgrecht de vorming 'Waarop letten bij de verhuis naar een woonzorgcentra' uitgerold.

3.3. Onduidelijkheid kosten assistentiewoningen

Uit de vragen die we krijgen over assistentiewoningen blijkt dat er onduidelijkheid is over de kosten van een verblijf in een assistentiewoning. Een voorbeeld hiervan is de aanrekening van gemeenschappelijke kosten. Uit de vragen die we ontvangen over assistentiewoningen blijkt dat er heel wat onduidelijkheid bestaat over de kosten van een verblijf. Vooral de samenstelling van de wooncomponent en de dienstencomponent blijkt voor veel mensen niet duidelijk. Een voorbeeld is de melding van bijkomende kosten telkens wanneer gebruik wordt gemaakt van de noodknop. Ook de aanrekening van gemeenschappelijke kosten zorgt regelmatig voor verwarring. Het woonzorgdecreet voorziet dat de kosten voor zorg en ondersteuning gelijk moeten zijn voor alle bewoners. De kosten van zorg en ondersteuning omvatten ook het gebruik en onderhoud van de ontmoetings- en gemeenschappelijke ruimten. Bij de wet van mede-eigendom wordt daarentegen de kostendeling van gemeenschappelijke delen volgens aandeel (en dus in verhouding) berekend. Deze tegenstrijdigheid zorgt ervoor dat er interpretatieruimte is en dus ook discussie ontstaat tussen bewoners/eigenaars over de te volgen regelgeving en over wat valt onder gemeenschappelijke kosten.

De verschillende formules (koop, privéverhuur, verhuur via zorgcentra) maken bovendien dat de kost van een verblijf in een assistentiewoning moeilijk te vergelijken is voor potentiële bewoners. Bovendien is het aanbod aan sociale assistentiewoningen erg beperkt.

3.4. Betrokkenheid en inspraak

Voor mantelzorgers en zorgbehoevende personen is het belangrijk dat ze inspraak krijgen in het zorgverleningstraject dat met hen doorlopen wordt, zowel in de residentiële setting als in de thuiszorg. In eerste instantie is de bewoner of de PZON zelf de eerste gesprekspartner. Naar professionals toe is de mantelzorger een essentiële gesprekspartner.

4. Toegankelijkheid van professionele zorg

De mantelzorgverenigingen krijgen vaak het signaal van mantelzorgers dat ze maar moeilijk hulp kunnen opstarten, en dit bij verschillende eerstelijns- en welzijnsdiensten. In de praktijk merken we op dat enerzijds de aanwezigheid van fysieke kantoren wordt afgebouwd en anderzijds de telefonische bereikbaarheid zijn grenzen bereikt. In een steeds meer gedigitaliseerde dienstverlening vergroot dit de drempel voor mantelzorgers die niet over

voldoende digitale vaardigheden beschikken. We erkennen het grote belang van deze diensten voor mantelzorgers en vragen dan ook voldoende investering in deze diensten om hun toegankelijkheid te garanderen zowel fysiek, telefonisch als digitaal. In een meer gedigitaliseerde wereld blijft de digitale kloof immers bestaan. Mantelzorgverenigingen bieden waar mogelijk ondersteuning om die kloof te verkleinen, maar kunnen dit niet alleen opvangen.

Uit een bevraging van Samana in 2023 bleek dat 70 % van de respondenten (mantelzorgers) beroep doet op thuiszorg. Bijna de helft van hen doet dagelijks beroep op thuiszorg. Hoewel men tevreden is met de geboden hulp, blijft de vraag naar meer hulp aanwezig bij 44% van de bevroegde mantelzorgers. Drempels om meer hulp te krijgen/vragen hebben vooral te maken met een te grote financiële belasting, geen beschikbaarheid van extra uren, of de extra emotionele belasting die extra uren zorg met zich meebrengt. Daarnaast melden mantelzorgers vooral nood aan extra uren voor oppas, dagopvang en gezelschap, eerder dan aan extra verpleging of extra persoonlijke verzorging. Ondanks een hoge tevredenheid met de geboden thuiszorg voelen mantelzorgers zich nog vaak te weinig betrokken.

Tot slot doen heel wat mantelzorgers een beroep op dienstencheques. De recente prijsstijging, het verdwijnen van de fiscale aftrekbaarheid en de stijging van de administratieve kosten, zorgen voor extra financiële belasting van mantelzorgers. We pleiten hier voor het meer toegankelijk maken van de thuiszorg. Het aanbod volgt de stijgende vraag niet. Extra investeringen in de thuiszorgdiensten kunnen mantelzorgers ontlasten.

4.1. Toenemend tekort aan zorgverstrekkers, welzijnswerkers en zorgpersoneel in de thuiszorg, woonzorgcentra en ziekenhuizen

De grootste uitdaging voor de komende jaren wordt zeker het toenemend tekort aan ambulante zorgverstrekkers, welzijnswerkers en zorgpersoneel in de thuiszorg, woonzorgcentra en de ziekenhuizen. Maatschappelijk werk is een knelpuntberoep geworden. Andere zorgberoepen zijn dit al vele jaren. Ook de toenemende deconventionering van artsen, kinesisten,... baart ons zorgen. Dit legt extra (financiële) druk bij mantelzorgers en zorgvragers en maakt de zorg minder toegankelijk voor iedereen.

Het tekort aan personeel bij thuiszorgdiensten is regionaal verschillend en periodisch. Bij tekorten geven mantelzorgers aan dat ze verschillende thuiszorgdiensten moeten inschakelen om de benodigde uren in te vullen. Dit bezorgt hen nog meer regelstress. Ook telkens weer nieuwe medewerkers inwerken, is voor mantelzorgers vermoeiend. Algemeen ontvangen we vanuit de thuiszorg alarmerende berichten over tekorten aan thuisverpleegkundigen en poetshulpen. Ook een tekort aan vrijwillige oppassers wordt regelmatigesignaleerd.

Als een huisarts of tandarts vandaag zijn/haar praktijk stopt wegens pensionering of ziekte, is het voor hun patiënten (vaak ouderen) niet eenvoudig om een nieuw huisarts/tandarts te vinden. Heel wat huisarts- en tandartspraktijken hanteren momenteel een patiëntenstop. Sommige huisartsen gaan ook niet meer op huisbezoek, terwijl het in een aantal gevallen net een meerwaarde kan zijn om een zicht te hebben op de thuissituatie van de patiënt.

Daarnaast neemt het aantal ingrepen omwille van besparingsmaatregelen in daghospitalisatie toe. Dit verhoogt niet enkel de druk op de thuiszorg, maar ook deze van de mantelzorger met risico's op overbelasting als gevolg. Het is belangrijk dat hier voldoende afstemming gebeurt met de mantelzorger. Ook binnen ziekenhuizen zelf vragen we meer aandacht voor het (tijdig) betrekken van de mantelzorger. Heel wat ziekenhuizen lanceerden reeds mooie initiatieven en we stellen al een mentaliteitswijziging binnen bepaalde ziekenhuizen vast. Er is echter nood aan een algemeen bewustzijn bij ziekenhuisprofessionals met betrekking tot het erkennen van en het belang van het betrekken van de mantelzorger.

De bezettingsgraad van de Vlaamse woonzorgcentra is met 94,18 procent bijna gestegen tot het niveau van voor de coronapandemie. Hierdoor belanden mensen die een plaats willen hebben op de wachtlijst. Door de sterke stijging van het aantal 85+ (tegen 2040 bijna 130 000 meer dan nu) zal de vraag naar een kamer in het woonzorgcentrum toenemen. Bijkomende capaciteit dringt zich op. De woonzorgcentra zijn echter maar één schakel in ons zorgsysteem. We zullen in de komende jaren ook werk moeten maken van alternatieve woon- en zorgvormen voor ouderen en een beter uitgebouwde thuiszorg.

5. Respijtzorg

Om de zorg langdurig en kwalitatief vol te houden, is het nodig dat mantelzorgers de kans krijgen om hun batterijen op te laden. Dit bijvoorbeeld door er eens tussenuit te gaan of door hobby's te blijven uitoefenen. In veel gevallen is het niet mogelijk om de zorgvrager(s) alleen te laten. Uit een enquête van Coponcho in 2023 blijkt dat:

- 60% van de mantelzorgers nog nooit de zorg uit handen gaf. Naast de bekendheid van het aanbod waren de voornaamste redenen dat ze er geen nood aan hebben (25%), ze de zorg niet kunnen loslaten (15%) of het financieel niet haalbaar voor hen is (6%).
- Ook het aanbod blijkt te weinig bekend. Slechts 36 % kent het aanbod van zorg aan huis en slechts 25% weet welk aanbod er is voor opvang buitenshuis. Ook mantelzorgvakanties, die door diverse erkende mantelzorgverenigingen worden aangeboden, zijn te onbekend. Slechts 15% van de deelnemers weet van deze mogelijkheid.
- Toch hebben heel wat mantelzorgers interesse om in de toekomst nog de zorg uit handen te geven. 48% van de mantelzorgers overweegt om in de toekomst beroep te doen op zorg aan huis, en 21% overweegt een mantelzorgvakantie.

Het is daarom noodzakelijk dat het aanbod aan betaalbare respijtzorg wordt uitgebouwd. Momenteel is er een groot tekort aan beschikbare respijtzorg in de buurt waar zorgvragers wonen. Ook moet het aanbod meer divers worden, zodat het een bredere groep van zorgvragers en mantelzorgers dekt. Momenteel is het immers zo dat er voor bepaalde zorgnoden geen gepaste respijtzorg voorhanden is, bijvoorbeeld voor ouders van kinderen met een beperking of een chronische ziekte of mantelzorgers van mensen met een psychische kwetsbaarheid. Er moet een aanbod op maat gecreëerd worden dat ook in staat is om aan huis te gaan, bijvoorbeeld in het kader van nachtopvang.

6. Laagdrempelige psychologische ondersteuning

Psychologische ondersteuning komt terug als een belangrijke behoefte tijdens ontmoetingsmomenten, vormingen, focusgroepen voor mantelzorgers en individuele gesprekken. Vooral als de thema's zelfzorg en veerkracht voor de mantelzorger en preventie van ontspoorde zorg worden aangeboord.

De mantelzorgverenigingen juichen daarom alle initiatieven toe die psychologische ondersteuning toegankelijker en betaalbaarder maken. We zetten hier extra op in via het project rond **'Psychosociale ondersteuning van mantelzorgers'** binnen het Vlaams Mantelzorgplan, dat psycho-educatie pakketten aanbiedt in een aantal eerstelijnszones, om mantelzorgers te versterken in hun veerkracht. Tijdens dit project stelden we een aantal struikelblokken vast voor mantelzorgers om deel te nemen aan psycho-educatiepakketten. Zo is het voor mantelzorgers moeilijk om zich meermaals vrij te maken op een vast tijdstip in de week om een fysieke sessie te volgen. Men kan namelijk de zorgbehoevende niet altijd alleen laten. Daarnaast zijn er nog heel wat mantelzorgers die niet beseffen dat ze nood hebben aan ondersteuning.

Verder weten we dat de financiële drempel voor begeleiding door een psycholoog of psychotherapeut voor veel mantelzorgers erg hoog is, waardoor zij afzien van de noodzakelijke begeleiding of deze uitstellen. De eerstelijnspsychologische functie zien we als een veelbelovende oplossing, maar tegelijkertijd ijveren we voor een verdere en bredere uitbouw hiervan. Het aanbod van eerstelijnspsychologen is te klein, waardoor de druk op de wachttijden toeneemt. Daarnaast zien we dat ook bij de conventie de wachttijden voor psychologische ondersteuning te lang zijn.

7. Jonge mantelzorgers

De mantelzorgverenigingen ontvangen weinig vragen van jonge mantelzorgers (tot en met 24 jaar) via de klassieke wegen (telefoon, mail). Toch is deze groep mantelzorgers substantieel en hebben zij ook noden en vragen. De drempel om de stap naar een mantelzorgvereniging te zetten blijkt nog hoog. We zetten daarom in op het bereiken van jonge mantelzorgers, bijvoorbeeld via onderwijs en scholen. Op die manier detecteren we vindplaatsgericht de noden van deze jonge mantelzorgers.

Daarnaast moet duidelijker ingezet worden op sensibilisering en herkenning van jonge mantelzorgers. Noch de jonge mantelzorgers zelf, noch de personen die hen omringen (leerkrachten, docenten, medeleerlingen en -studenten, ...) zijn op de hoogte van het begrip 'jonge mantelzorg'. Toch weten we uit onderzoek dat 1 op 5 jongeren in het secundair en hoger onderwijs mantelzorger is. En de helft van deze jongeren ervaart de combinatie tussen de zorg en hun studie als moeilijk. Het project **'(H)erkenning van jonge mantelzorgers'** uit het Vlaams Mantelzorgplan zet zowel sensibiliserend als ondersteunend in op het welzijn van jonge mantelzorgers in het secundair en hoger onderwijs. Meer info en cijfers over jonge mantelzorgers op www.jongemantelzorgers.be.

8. Gezondheidsvaardigheden

Het gebruik van gezondheidsapps, de digitalisering van aanvragen en aangiftes bij verschillende diensten, is voor de digitaal vaardige mantelzorgers een vooruitgang op vlak van efficiëntie en tijdswinst. Anderzijds merken we op dat het taalgebruik en het vakjargon van deze apps en digitale platformen voor veel mantelzorgers of zorgvragers te moeilijk is en niet als gebruiksvriendelijk wordt ervaren. Aanpassingen in het kader van een meer laagdrempelige toegankelijkheid zijn noodzakelijk om werkelijke efficiëntiewinst voor mantelzorgers en zorgvrager te realiseren.

Daarnaast blijft er nog een grote groep mantelzorgers en zorgvragers die niet of onvoldoende digitaal vaardig zijn en behoefte hebben aan een fysiek aanspreekpunt. In een gedigitaliseerde wereld wordt er in diverse sectoren jammer genoeg bespaard op fysieke aanspreekpunten, ook in de welzijns- en gezondheidszorg. Dit is een jammere evolutie gezien net de meest kwetsbare groep mantelzorgers en mantelzorgers uit de dunbevolkte plattelandsregio's op deze manier volledig uit de boot dreigen te vallen. We beluisteren geregeld de nood aan een fysiek aanspreekpunt rond mantelzorg, waar mantelzorgers en hun naasten kunnen binnenwandelen om een antwoord te krijgen op hun vraag. Deze signalen komen naar boven omdat de druk op de eerstelijnszorg te hoog is en vaak nog te gefragmenteerd. We zijn als mantelzorgverenigingen van mening dat een apart fysiek aanspreekpunt voor mantelzorgers niet de oplossing is voor dit probleem. Wij blijven inzetten op het beantwoorden van vragen van mantelzorgers via onze verschillende contactvormen. Daarnaast moet de druk op de eerstelijnszorg dalen zodat mantelzorgers sneller bij de bestaande contactpunten (diensten maatschappelijk werk, lokale besturen, ...) terecht kunnen.

9. Zorgwonen

Bepaalde verenigingen stellen vast dat het aantal vragen rond zorgwoningen en mobiele units is toegenomen. Hierbij stelt het probleem dat, ondanks het feit dat de regelgeving Vlaamse materie is, er geen Vlaams contactpunt is. Er wordt bij vragen doorverwezen naar de lokale besturen. De lokale besturen beschikken echter niet altijd over de correcte informatie. Ook het verschil tussen het fiscaal voordeel opvang ouder familielid en zorgwonen blijkt complex voor mantelzorgers. Het gaat om twee verschillende systemen met eigen voorwaarden die niet te combineren zijn.

Bij zorgwonen moeten we waken over consistent beleid. Zo kregen we de melding van een mantelzorger dat de woning van zijn vader op het leegstandsregister van de gemeente werd ingeschreven nadat zijn hulpbehoevende vader bij hem was komen inwonen. In veel gemeenten bestaat er al een vrijstelling van leegstandstaks wanneer een woning leegstaat als de bewoner verhuisd is naar een woonzorgcentrum; een gelijkaardige vrijstelling is billijk voor de periode dat een zorgbehoevend persoon bij een mantelzorger inwoont. Hoewel gemeenten ruime vrijheid hebben in hoe ze leegstand aanpakken, zijn er basisvoorwaarden die overal in Vlaanderen gelden. Deze vrijstelling zou daarin standaard opgenomen kunnen worden.

Ook bij het thema 'Zorgwonen' speelt financiële ondersteuning bij het aanpassen van een woning aan de zorgbehoeften van een zorgvrager een belangrijke rol bij de beslissing tot uitvoering. Een goed aangepaste woning verhoogt niet alleen het comfort van de zorgbehoevende persoon maar ook dat van de mantelzorger, de professionele hulpverleners en vrijwilligers die aan huis komen.

10. Mobiliteit

Tijdens mantelzorgraden en praatgroepen halen mantelzorgers vaak aan dat ze zich zorgen maken over het mobiliteits- en parkeerbeleid van hun stad of gemeente. Sommige gemeenten (zoals Brussel en Gent) voorzien in een goedkopere of gratis parkeerkaart voor mantelzorgers, maar vaak is dit niet het geval. Zo kan mantelzorgen ook praktisch moeilijk en duur gemaakt worden. Ook het nieuwe vervoersplan van de Lijn heeft in sommige regio's een impact op de mobiliteit van mantelzorgers. Tot slot zorgt de digitalisering van de parkeercontroles voor heel wat beperkingen in het gebruik van de parkeerkaart voor mensen met een beperkte mobiliteit. In dat kader kan de HandyPark-app een deel van de oplossing bieden: ze koppelt digitaal een Europese parkeerkaart voor personen met een handicap aan een nummerplaat, waardoor je in bijna alle Belgische gemeenten gratis en onbeperkt kan parkeren zonder de fysieke kaart achter de voorruit te leggen. We moedigen gemeenten aan om dergelijke toepassingen breder te promoten, al blijft dit voor mensen die minder digitaal vaardig zijn een belangrijke drempel. We vragen dan ook een toegankelijk mobiliteits- en parkeerbeleid met aandacht voor mantelzorgers + zorgprofessionals.

11. Mantelzorgplan

Het afgelopen jaar konden we in het kader van het mantelzorgplan heel wat mooie initiatieven lanceren. Voor ons is het essentieel dat deze bestaande projecten eerst duurzaam verankerd worden, zodat de opgebouwde expertise en impact niet verloren gaan. We vragen dan ook dat deze verduurzaming expliciet een plaats krijgt binnen het toekomstig mantelzorgbeleid. We pleiten ervoor dat het nieuwe mantelzorgplan niet alleen ruimte biedt voor nieuwe initiatieven, maar ook voor de versterking van de structurele middelen van de erkende mantelzorgverenigingen, zodat we onze rol duurzaam kunnen blijven opnemen.

