

Wettelijke regelingen en maatwerk oplossingen

Oplossingen voor de combinatie werk en zorg

Mantelzorgtaken zijn voor veel medewerkers prima te combineren met hun baan. Maar helaas geldt dat niet voor iedereen. Deze werknemers lopen het risico overbelast te raken, ziek te worden of zelfs voor langere tijd uit te vallen. Om jouw medewerkers met mantelzorgtaken te ondersteunen is het goed om te weten welke mogelijkheden er zijn om hen op het werk en in de thuissituatie te ondersteunen.

Er zijn wettelijke regelingen, maar kijk vooral ook wat er in de cao van jouw organisatie daar over is afgesproken. Dit kan in positieve maar ook in negatieve zin afwijken van de wettelijke regelingen. Daarnaast kunnen er andere mogelijkheden zijn die mantelzorgers kunnen helpen om werk en zorg te combineren, zoals bijvoorbeeld flexibele werktijden en thuiswerken of juist meer ondersteuning in de zorgtaken.

Snel meer lucht voor jouw medewerker

Verlofdagen zijn heel geschikt om bij een acute zorgsituatie tijd te hebben om professionele hulp te regelen of om in een tijdelijke situatie van intensieve zorg meer "lucht" te krijgen. Als de zorg langer duurt is een meer structurele oplossing gewenst. De meeste mantelzorgers willen gewoon hun werk blijven doen. Door met elkaar in gesprek te gaan kun je samen tot een werkbaar oplossing te komen. Omdat elke werk- en mantelzorgsituatie anders is vraagt dit maatwerk.

Zorgplicht

Vanuit de Arbowet en het Burgerlijk Wetboek heeft de werkgever een zorgplicht voor het organiseren en handhaven van een goede werkomgeving. Dit vraagt een proactieve houding van de werkgever. Naast deze algemene regels gelden er binnen de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) specifieke verlofregelingen voor mantelzorgers, namelijk:

- Calamiteitenverlof
- Kortdurend zorgverlof
- Langdurend zorgverlof
- Flexibel werken

Calamiteitenverlof

Mantelzorgers kunnen calamiteitenverlof opnemen als zij onverwacht direct vrij moeten zijn. Bijvoorbeeld als een kind plotseling ziek wordt of als een familielid overlijdt. Het verlof duurt zo lang als nodig is om de eerste zaken te regelen.

Calamiteitenverlof

Het calamiteitenverlof kunnen mantelzorgers opnemen als zij onverwacht direct vrij moet zijn. Bijvoorbeeld:

- Als een kind plotseling ziek wordt,
- Als een familielid (1e of 2e graad) overlijdt,
- Als de waterleiding gesprongen is,
- Voor een spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze arts- of ziekenhuisbezoek door de werknemer of de noodzakelijke begeleiding daarbij, als dit niet buiten werktijd om te plannen is.

Het verlof duurt zo lang als nodig is om de eerste zaken te regelen. Soms is dat een paar uur, soms enkele dagen. Mantelzorgers kunnen het verlof opnemen na overleg met hun werkgever. De werkgever kan een redelijk verzoek voor calamiteitenverlof niet weigeren. Het salaris wordt tijdens het verlof doorbetaald, tenzij dit in de cao anders is bepaald.

Dagen of gedeelten van dagen waarop de mantelzorger de arbeid niet verricht wegens calamiteitenverlof, kunnen niet aangemerkt worden als vakantie. Dit kan alleen als de mantelzorger hier uitdrukkelijk mee instemt.

Kortdurend zorgverlof

Mantelzorgers kunnen kortdurend zorgverlof opnemen als zij voor een naaste zorgen. Dit kan na overleg met de werkgever. De werkgever kan het verlof alleen weigeren als de organisatie hierdoor in ernstige problemen zou komen.

Kortdurend zorgverlof

Als mantelzorger kun je kortdurend zorgverlof opnemen voor de zorg voor:

- De echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie je ongehuwd samenwoont;
- Een kind tot wie je als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
- Een kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie je ongehuwd samenwoont;
- Een pleegkind dat volgens de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als jij en dat je als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet verzorgt;
- Een bloedverwant in de eerste of tweede graad (ouders, kinderen, grootouders, kleinkinderen, broers en zussen);
- Iemand, die zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van jouw huishouding;
- Iemand met wie je een sociale relatie hebt en voor wie de zorg redelijkerwijs door jou moet worden verleend.

In totaal mag de mantelzorger, in een periode van 12 maanden, maximaal 2 keer het aantal uren dat deze per week werkt aan zorgverlof opnemen. Als je 24 uur per week werkt, dan heb je recht op maximaal 48 uur verlof. De periode van 12 maanden gaat in op de 1e dag waarop het verlof wordt opgenomen.

De werkgever kan het verlof alleen weigeren als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang. Het salaris wordt tijdens het verlof voor 70% doorbetaald. Met een maximum van 70% van het maximum dagloon.

Als de mantelzorger eerst calamiteitenverlof heeft opgenomen en ook aan de voorwaarden voor het kortdurend zorgverlof voldoet, eindigt het calamiteitenverlof na 1 dag en gaat het over in kortdurend zorgverlof.

Langdurend zorgverlof

Mantelzorgers kunnen langdurend zorgverlof opnemen als zij langere tijd moet zorgen voor een naaste.

Langdurig zorgverlof

Langdurend zorgverlof kunnen mantelzorgers opnemen als zij langere tijd moet zorgen voor:

- De echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie je ongehuwd samenwoont;
- Een kind tot wie je als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
- Een kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie je ongehuwd samenwoont;
- Een pleegkind dat volgens de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als jij en dat je als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet verzorgt;
- Een bloedverwant in de eerste of tweede graad (ouders, kinderen, grootouders, kleinkinderen, broers en zussen);
- Iemand, die zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van jouw huishouding;
- Iemand met wie je een sociale relatie hebt en voor wie de zorg redelijkerwijs door jou moet worden verleend.

In het geval er sprake is van een levensbedreigende ziekte of als een van de genoemde personen noodzakelijke verzorging nodig heeft. Per periode van 12 maanden heeft de mantelzorger recht op maximaal 6 keer het aantal uren dat zij per week werkt. Werkt deze bijvoorbeeld 32 uur, dan heeft de mantelzorger recht op 192 uur verlof. In overleg met de werkgever kan de mantelzorger de verlofuren gespreid opnemen.

Langdurend zorgverlof vraagt de mantelzorger minstens 2 weken, voordat het verlof wordt opgenomen, schriftelijk aan bij de werkgever. Daarbij geef de mantelzorger ook aan:

- Wie verzorging nodig heeft,
- Wanneer het verlof ingaat,
- Omvang van het verlof,
- Voorgenomen duur van het verlof,
- Spreiding van de uren over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak.



De werkgever mag om informatie vragen om te beoordelen of de mantelzorger recht heeft op verlof (bijvoorbeeld een doktersverklaring). De werkgever hoeft geen salaris door te betalen over de uren dat het langdurig verlof geldt. In de cao kunnen hierover andere afspraken zijn gemaakt.

Het verlof kan alleen als er spraken is van een zwaarwegend bedrijfsbelang geweigerd worden. De werkgever moet uiterlijk een week voor de gevraagde ingangsdatum reageren, anders gaat het verlof in overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

Let op: In jouw cao kunnen andere afspraken staan over zorgverlof. Of in een regeling van de werkgever en de ondernemingsraad. Als dit zo is, gelden deze afspraken. Ook als deze nadelig voor de mantelzorger zijn.

Flexibel werken

De Wet Flexibel werken regelt de mogelijkheid voor werknemers om de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijd aan te passen.

Wet flexibel werken

Om zo'n verzoek te kunnen doen moet de mantelzorger minimaal 26 weken in dienst zijn bij desbetreffende werkgever. Het verzoek doet de mantelzorger minimaal 2 maanden voor de gewenste ingangsdatum. In het verzoek staat:

- Ingangstijdstip;
- Gewenste omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week, of als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen, over dat tijdvak;
- Gewenste arbeidsplaats;
- Gewenste spreiding van de werktijd van de uren over de week, of overeengekomen tijdvak.

De werkgever moet schriftelijk op het verzoek reageren, uiterlijk 1 maand voor de gewenste ingangsdatum. Doet de werkgever dit niet, dan is het verzoek ingewilligd volgens de wensen van de werknemer. Eén jaar nadat de mantelzorger een dergelijk verzoek heeft gedaan, kan deze opnieuw een verzoek tot aanpassing indienen. De wet is niet van toepassing op bedrijven met minder dan tien werknemers.

De werkgever kan de arbeidsverhouding met de werknemer niet beëindigen vanwege het feit dat een werknemer een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur heeft gedaan.

Goed om te weten

Goed om te weten als een mantelzorger een beroep doet op een verlofregeling of op de wet flexibel werken:

- Door daling van inkomen komt de mantelzorger mogelijk in aanmerking voor (hogere) inkomensafhankelijke bijdragen of toeslagen van de Belastingdienst, zoals zorgtoeslag, huurtoeslag of kindertoeslag. Kijk voor meer informatie op de website van de [Belastingdienst](#).
- Daling van het aantal uren dat de mantelzorger werkt en het inkomen kan gevolgen hebben voor de hoogte van eventuele toekomstige WW- of WIA-uitkeringen. Voor de berekening van deze uitkeringen wordt uitgegaan van het historisch loon; één jaar voordat recht op een uitkering ontstaat. Werkt de mantelzorger minder uren tegen een lager loon, dan krijg deze ook een lagere uitkering.
- In de periode dat de mantelzorger zorgverlof heeft, bouwt deze wettelijke vakantiedagen op. Tijdens onbetaald verlof bouwt de mantelzorger in principe geen vakantiedagen op. Voor langdurende zorgverlof is hierop een uitzondering gemaakt, hierover bouwt de mantelzorger de wettelijke vakantiedagen op.
- Pensioenregelingen verschillen per bedrijf en per sector.

Wet maatschappelijke ondersteuning

De Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) is er om mensen die hulp nodig hebben zo veel mogelijk zelfstandig thuis te laten wonen. Wie hierbij zorg en ondersteuning nodig heeft kan contact op nemen met de gemeente. Maar ook mantelzorgers kunnen een beroep doen op de Wmo.

De Wmo wordt uitgevoerd door de gemeente.

Je kunt hier terecht voor:

- Huishoudelijke hulp, woningaanpassingen en vervoer;
- Ondersteuning voor jou als mantelzorger, bijvoorbeeld door vervangende zorg;
- Begeleiding, dagbesteding en kortdurend verblijf;
- Beschermd wonen voor mensen met een psychische stoornis.

Je vraagt de hulp aan bij het Wmo-loket of het sociaal wijkteam van de gemeente. De hulp kan geleverd worden in de vorm van een persoonsgebonden budget of als zorg in natura. In het laatste geval regelt de gemeente de hulp. Soms moet je een eigen bijdrage betalen. Voor meer informatie kunnen mantelzorgers terecht bij hun gemeente.

TIP Er zijn veel ondersteuningsmogelijkheden voor mantelzorgers en hun zorgvragers. Overal in het land kun je terecht bij lokale en regionale ondersteuningsorganisaties. Zij geven informatie, advies en steun. Maar zijn er ook voor een luisterend oor. Lees meer hierover op mantelzorg.nl. (<https://mantelzorg.nl/>)

Zorgverzekering

De Zorgverzekeringswet wordt uitgevoerd door de zorgverzekeraars.

Mantelzorgers kunnen bij hen terecht voor:

- Verpleging en verzorging thuis (thuiszorg),
- Reguliere zorg van bijvoorbeeld huisarts, ziekenhuis en apotheek,
- Behandeling van mensen met een zintuiglijke beperking,
- De eerste drie jaar van een opname in een psychiatrisch ziekenhuis (daarna gaat deze zorg over naar de Wet langdurige zorg),
- Zorg voor kinderen met een indicatie intensieve kindzorg.

De zorgverzekering bestaat uit een verplichte basisverzekering en een vrijwillige aanvullende verzekering.

In veel (aanvullende) zorgverzekeringen worden ondersteuningsmogelijkheden aangeboden voor mantelzorgers. Voor meer informatie kunnen mantelzorgers terecht bij hun zorgverzekeraar of op www.informatielangdurigezorg.nl.

Uit de praktijk

“Mijn baan is vrij flexibel in te richten. Doordat mijn leidinggevende hierin ook de ruimte aan mijzelf wil geven, kan ik mijn eigen agenda indelen en mantelzorgtaken prioriteit geven op een dag als dat nodig is.”

“Dat er begrip getoond wordt, vind ik heel fijn.”

“Ik weet niet precies hoe de wettelijke regeling eruitziet. Mocht van de werkgever tijdelijk minder uren werken en ze zelf indelen.”

Maatwerkoplossingen

Oplossingen om te komen tot een betere balans bij mantelzorg en werk zijn vrijwel altijd maatwerk. Kijk vooral naar de persoonlijke situatie van de werknemer met mantelzorgtaken. En bespreek samen wat nodig is om werk en mantelzorg te combineren, voor de korte en voor de lange termijn. Voorbeelden van maatwerkoplossingen zijn:

- Aangepaste werktijden:
 - vroeger of later beginnen;
 - langere pauzes;
 - werken op andere tijden of dagen;
- Meer werken in minder dagen. Bijvoorbeeld: 4 dagen van 9 uur i.p.v. 4 dagen van 8 uur en 1 dag van 4 uur.
- Jaarafspraken: de mogelijkheid om in bepaalde periodes meer of minder uren te maken dan gebruikelijk is.
- Tijdelijk of permanent een andere functie/project met minder druk of verantwoordelijkheden.
- Werken op andere locatie.
- Jobsharing: samen met iemand anders een functie delen. Hierdoor heeft de werknemer meer uren vrij voor mantelzorgtaken.
- Thuiswerken waardoor werknemers flexibeler met hun tijd kunnen omgaan.
- Praktische afspraken:
 - Gelegenheid om op het werk te bellen met thuis of met instanties;
 - Bereikbaar mogen zijn voor zorgvrager tijdens werktijd;
 - Tussendoor even naar huis kunnen;
 - Tijdige aankondiging als werktijden veranderen, als overwerk noodzakelijk is of als trainingen/werkzaamheden ver(der) weg plaatsvinden.
- Vaste vrije dag(en) en uren i.p.v. elke week een ander rooster.

Meer info



www.werkenmantelzorg.nl