

Werk en mantelzorg gaan steeds beter samen

Zorgt u voor iemand als mantelzorger en heeft u ook een baan: Dan kunt u recht hebben op zorgverlof, flexibele werktijden en de mogelijkheid aangeboden krijgen om thuis te werken. In de wet zijn verschillende mogelijkheden geregeld voor mantelzorgers die werken kunt er gebruik van maken als dat nodig is en voor u als mantelzorger het beter uit komt.

Kortdurend verlof:

Als u iemand moet verzorgen die dichtbij u staat, kunt u een paar dagen verlof nemen. Denk in deze situatie aan een gezin, of familielid. De zieke heeft niet bij u in huis te wonen en kan ook gaan om een goede buur of vriend. U moet in alle gevallen aantonen dat u de enige bent waar op dat moment een beroep op kan worden gedaan om mantelzorg te komen verrichten.

U kunt meerdere keren per jaar in aanmerking komen voor het opnemen van kortdurend zorgverlof maar het mag niet langer duren dan twee keer het aantal uren dat u per week werkt. Voorbeeld, als u 32 uur per week werkt kunt u maximaal voor 64 uur in aanmerking komen voor zorgverlof per jaar.

Langdurig zorgverlof:

Zorgt u voor een langere periode voor iemand in uw directe omgeving dan kunt u langdurig zorgverlof aanvragen. Ook hier geldt, dat de zieke niet bij u in huis hoeft te wonen. U moet wel de enige zijn die deze vorm van zorg kan geven. Per 12 maanden komt u maximaal zes keer het aantal uren dat u per week werkt in aanmerking voor zorgverlof. Voorbeeld: u werkt 30 uur per week dan mag u in 12 maanden tijd 180 uur aan zorgverlof opnemen. U mag de uren verdelen over Maximaal 18 weken. Wenst u meer uren op te nemen dan heeft dat consequenties voor u salaris.

Informeer bij uw werkgever als dit in uw situatie speelt.

Calamiteitenverlof:

Is degene waar u voor zorgt gevallen en moet u er mee naar de huisarts of spoedeisende hulp. Dit is een voorbeeld van een dringend en onverwacht privéprobleem. In dit soort van gevallen kunt u gebruik maken van calamiteitenverlof. Het calamiteitenverlof is bedoeld om snel en onverwachts te kunnen handelen. Probeer in ieder geval uw werkgever zo snel mogelijk hiervan in kennis te stellen. Geef aan, hoelang dat u denkt dat het verlof zou kunnen gaan duren. Uw werkgever mag een redelijk verzoek niet weigeren. Wel kan uw werkgever altijd vragen om achteraf aan te tonen dat het verlof dringend en noodzakelijk was, u dient met de bewijslast voor de dag te komen.

U kunt calamiteitenverlof zo lang opnemen als nodig is. Dat kan een paar uren tot een paar dagen zijn. Afhankelijk zijn factoren zoals: Welke rol dient u als mantelzorger op te moeten pakken wat niet door andere kan gebeuren, hoe ernstig is de situatie en hoe noodzakelijk is uw aanwezigheid als mantelzorger. Er is geen maximaal aan uren voor calamiteitenverlof in een jaar. Tijdens calamiteitenverlof krijgt u uw salaris doorbetaald, behalve als in uw cao of bedrijfsreglement het anders is vastgelegd.

Flexibel werken:

Bij een bedrijf van tien of meerdere medewerkers geldt de Wet flexibel werken. Volgens de Wet mag u vragen om aanpassing van uw uren, werkplek en werktijden. U moet wel een half jaar in dienst zijn bij uw werkgever dan gelden deze zaken. U kunt om aanpassingen vragen tot uiterlijk twee maanden voor de ingangsdatum dat uw aanpassingen in werking treden. Uw aanvragen dient u

schriftelijk in bij uw werkgever. Indien uw werkgever binnen 2 maanden niet heeft gereageerd dan is uw verzoek automatisch goedgekeurd.

Voor mantelzorgers is een goede balans van werk en privé belangrijk. Misschien werkt het voor u beter als u bijvoorbeeld beter een half uur later begint of een half uur eerder stopt met werk. Of dat u de uren dat uw werkzaam bent bij uw werkgever over meerdere of misschien el mindere werkdagen verdeeld wilt zien worden. Ook thuiswerken kan een optie zijn maar dan moet dat wel passen binnen uw takengebied en is het aan de werkgever om dat samen met u te bepalen.

Het is ook hele goed denkbaar dat u thuiswerk kunt combineren met uw mantelzorgtaken.

Bespreek de situatie met uw werkgever, deze zal zeker openstaan voor uw verhaal en daar waar mogelijk zijn/haar medewerking verlenen. Gevolgen kunnen wel zijn, dat u minder salaris gaat ontvangen en ook minder pensioenrechten gaat opbouwen. Dit is ook een zaak die u met uw werkgever moet bespreken en duidelijk moet zien te krijgen voor u overgaat tot flexibel werken.

Als de werkgever van mening is dat het door u gevraagde onhaalbaar is en niet in belang van het bedrijf dan kan hij uw verzoek weigeren, Denk bv. U neemt in het bedrijf ene bijzondere positie in daar u de enige bent die die taak kan uitvoeren en er veel belang voor het bedrijf ervan afhangt of u wel of niet aanwezig kunt zijn, dat is voor de werkgever een reden om niet aan uw verzoek mee te werken. U kunt een soortgelijk verzoek dan niet eerder dan een jaar later opnieuw indienen.

Ook als u verzoek wel is gehonoreerd door uw werkgever dan ook kunt u pas na een jaar een dergelijk verzoek opnieuw indienen dat is ook in de Wet opgenomen.

Opgemaakt: 07 maart 2023.

Bestuur BUS

Bronvermelding: IkWoonLeefZorg