



Cao Inspirator 2015

**Mantelzorgvriendelijke bepalingen
in cao's
en arbeidsvoorwaardenregelingen**

Update Juni 2015

INHOUD

Inhoud

1. INLEIDING.....	3
2. RECENTE MANTELZORGAFSPRAKEN.....	5
3. HET EXPLICIET BENOEMEN VAN MANTELZORG IN DE CAO	6
4. KOPPELEN AAN ACTUELE ORGANISATIE- EN BELEIDSDOELSTELLINGEN .	7
5. GESPREK OVER MAATWERKOPLOSSINGEN	7
6. MOGELIJKHEDEN TOT MAATWERK	8
7. VERRUIMING VAN DE WETTELIJKE VERLOFREGELINGEN	9
8. STUDIEAFSPRAKEN.....	14
9. AFSPRAAK OM BEWUSTWORDING TE VERGROTEN	14
10. ONDERSTEUNING VAN WERKENDE MANTELZORGERS.....	15
BIJLAGE 1	16

1. Inleiding

Mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid draagt bij aan een gezonde organisatiecultuur. Werknemers met mantelzorgtaken hebben hierbij voldoende mogelijkheden om de combinatie van betaald werk met intensieve zorgtaken te combineren. Dat is goed voor zowel werknemer als werkgever. In de collectieve en individuele arbeidsvoorwaardenregelingen kunnen allerlei afspraken gemaakt worden die dit faciliteren en borgen. Dit biedt aanknopingspunten voor leidinggevenden en de werkende mantelzorger om met elkaar in gesprek te gaan en samen tot maatwerk afspraken te komen.

In 2010 ondertekenden de Vakcentrales FNV, CNV en MHP een convenant waarin zij hun intentie uitspraken om mantelzorg een plek te geven in de cao's; in 2012 werd deze intentie nogmaals bekrachtigd. De AWWN signaleerde in 2011 mantelzorg als opkomend thema in de cao-afspraken. In bijna 10% van de 2011-akkoorden was een afspraak gemaakt over mantelzorg. Over 2014 en 2013 zagen we dat de teller uit kwam op respectievelijk 21% en 19%. Tot op heden zien we dat in 19 van de 178 cao's (circa 11%) een afspraak is gemaakt m.b.t. mantelzorg. Verklaringen voor deze halvering kunnen in meerdere richtingen gezocht worden. Een belangrijke rol wordt vermoedelijk gespeeld door andere gevoelige onderwerpen die op dit moment de cao agenda domineren zoals de vakbondseis van 3% loonstijging en afspraken over het 3e WW jaar. Daarnaast kan het zo zijn dat oude afspraken doorlopen zonder benoemd te worden.¹

De afspraken die sociale partners maken, zijn vooral agenda zettend, bewustzijn bevorderend en aandacht vragend. Het gaat met name om afspraken over ondersteuning van de mantelzorger met behulp van bestaande regelingen en instrumenten, en over communicatie hierover richting leidinggevende en werknemer. Langzaam maar zeker zien we ook nieuwe regelingen ontstaan of bestaande regelingen verruimd en uitgebreid worden specifiek voor mantelzorg. Wel zijn de cao-partijen nog vaak zoekende naar welke definitie voor mantelzorg wordt aangehouden, hoeveel mensen er in hun organisatie mantelzorg verrichten, hoe zij werk en privé combineren en aan welke ondersteuning (met name) behoefte is. Er worden vaak afspraken gemaakt om dit verder te bestuderen; vaak in samenwerking met de vakbond en/of ondernemingsraad. De ontwikkelde methoden en middelen van Werk&Mantelzorg kunnen hierbij behulpzaam zijn.

U treft in deze Cao Inspirator verschillende afspraken aan. Afspraken waarin het belang van mantelzorg is benoemd en hele concrete regelingen. Per cao onderwerp worden, waar mogelijk, goede voorbeelden uit bestaande cao's vermeld. U zult zien dat ieder bedrijf zijn eigen, passende vorm kiest. Daarnaast zijn er meerdere ontwikkelingen gaande die kunnen leiden tot een betere combinatie van werk en mantelzorg. Ook afspraken over duurzame inzetbaarheid (vitaliteit, levensfasebewust personeelsbeleid) en afspraken over meer zeggenschap van werknemers over hun werktijden en plaats, zoals bij Flexibel Werken, kunnen bijdragen aan een betere werkprivé balans voor werkende mantelzorgers.

Voor deze Cao Inspirator zijn gegevens gebruikt van AWWN en van het rapport over Arbeid en (mantel)zorg van het ministerie van SZW van augustus 2014².

Met speciale dank aan de FNV voor het overzicht van cao's met mantelzorgafspraken.

Deze Cao Inspirator schotelt niet de "ideale cao" voor. Wat ideaal is, is uiteindelijk afhankelijk van de balans tussen de behoeften van de individuele mantelzorger en

¹ Memo mantelzorg AWWN juni 2015

² http://cao.minszw.nl/pdf/174/2014/174_2014_13_234195.pdf

het bedrijfsbelang: de mogelijkheden van het bedrijf, als het gaat om flexibilisering van de werktijden en werkplek, opnemen van verlof, mogelijkheden tot thuiswerken etc. Voor mantelzorgers is het prettig als er naast verlofmogelijkheden ook maatwerk mogelijkheden voorhanden zijn. In 2014 en halverwege 2015 treedt nieuwe wetgeving voor de Wet Arbeid en Zorg en Wet Aanpassing Arbeidsduur in werking. De inrichting van werklocatie en werktijden wordt flexibeler en de toepassingsmogelijkheden van regelingen voor mantelzorg worden verruimd.

Naast het benutten van bestaande regelingen is het belangrijk om ervoor te zorgen dat het begrip mantelzorg evenals de inhoud van de arbeidsvoorwaarden, waaronder de cao, bekend zijn bij werknemer en leidinggevende.

Werk&Mantelzorg hoopt dat deze Cao Inspirator u inspireert en verder op weg helpt om mantelzorgvriendelijke cao-afspraken te maken. In de bijlage vindt u cao-teksten waarin afspraken over mantelzorg zijn opgenomen.

Als u mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid in uw eigen organisatie wilt implementeren en anderen wilt inspireren, kijk dan voor ondersteunend materiaal op www.werkenmantelzorg.nl/werkgevers.

De samenwerkingspartners³ van Werk&Mantelzorg,

Mezzo en Qidos
Juni 2015

Copyright © Werk&Mantelzorg

³ Mezzo is de Landelijke Vereniging voor Mantelzorgers en Vrijwilligerszorg (www.mezzo.nl). Qidos is een Human Resources (HR) adviesbureau en adviseert organisaties in de profit- en non-profitsector om vanuit moderne HR-thema's organisatieresultaten te verbeteren (www.qidos.nl).

2. Recente mantelzorgafspraken

Hieronder enkele mooie, recente mantelzorgafspraken uitgelicht:

- **Abbott Healthcare Products (2015-2017):** '...In dat geval kan de werknemer wanneer langdurige zorg voor zieke kinderen, (schoon)ouders en partner noodzakelijk is, 80% gaan werken tegen 90% loon en 90% pensioenopbouw. Deze regeling duurt maximaal 2 jaar en kan maximaal 2 keer worden opgenomen. Hierbij gaat het om noodzakelijke zorg die getoetst kan worden door de Arbo-arts.
En een tweede regeling in die situaties waarin acute zorg noodzakelijk is: 'In die situaties vergoedt Abbott 50% van de kosten voor maximaal 20 uur thuishulp en/of kinderopvang. De thuiszorginstelling 'Zorg voor U' moet de thuishulp uitvoeren. Deze thuishulp kan nodig zijn als een gezinslid van de werknemer ziek is. Deze 20 uur thuishulp of kinderopvang kan worden verspreid over verschillende dagen of weken.
En de werknemer kan een beroep doen op zorgcoach Resiliants ter ondersteuning bij het vinden van passende zorg en maatwerk oplossingen
- **NS (feb 2013- april 2015):** '...Het onderwerp mantelzorgverlening als onderdeel van de balans werk/privé hoort thuis in het gesprek tussen leidinggevende en medewerker. De intentie van het gesprek zal zijn dat, met inachtneming van ieders belang, tot een oplossing gekomen wordt. Leidinggevende zal daarbij aandacht hebben voor de herverdeling van werkzaamheden zodat geen langdurige werkdrukverhoging bij de directe collega's ontstaat.'
- **Pro Rail (mrt 2013 – mrt 2015):** '...Het onderwerp mantelzorgverlening als onderdeel van de werk-privé balans hoort thuis in het gesprek tussen leidinggevende en medewerker. De intentie van het gesprek zal zijn dat tot een passende oplossing gekomen wordt. Daarbij worden zowel de belangen van de medewerker als de belangen van ProRail in acht genomen. Leidinggevende en medewerker geven specifieke aandacht aan het werk dat niet kan worden uitgevoerd als gevolg van de afwezigheid van de medewerker die mantelzorg verleent.'
- **Movares (juni 2013 – juni 2015):** '...Mantelzorg wordt binnen Movares vormgegeven aan de hand van de inzet van flexibel werken (waar van toepassing) en van bestaande verlofregelingen, onder andere op basis van de Wet arbeid en zorg. Daarbij hebben managers de ruimte op individueel niveau maatwerkafspraken te maken en extra faciliteiten beschikbaar te stellen. In geval van mantelzorg geven manager en medewerker ook aandacht aan het werk dat niet uitgevoerd kan worden als gevolg van de afwezigheid van de medewerker die mantelzorg geeft.
- **KPN (juni 2013 – april 2015):** '.....KPN zal zich intern nadrukkelijk profileren als een mantelzorgvriendelijke werkgever door duidelijk over het onderwerp te communiceren, het beleid te beschrijven, kennis en expertise te ontwikkelen binnen HR en HR-gerelateerde externe leveranciers en medewerkers te wijzen op de ondersteunende faciliteiten. Mantelzorg wordt vormgegeven aan de hand van de inzet van Het Nieuwe Werken (waar van toepassing) en de bestaande wettelijke verlofregelingen onder andere op basis van de Wet arbeid en zorg. Daarnaast hebben managers de ruimte op basis van maatwerk op individueel niveau extra faciliteiten beschikbaar te stellen. In geval van mantelzorg geven manager en medewerker ook aandacht aan het werk dat niet uitgevoerd kan worden als gevolg van de afwezigheid van de medewerker die mantelzorg geeft.
- **Hoger Beroepsonderwijs (1 aug 2015 – 2020):** '...Op grond hiervan kunnen werknemers 40 uur per jaar besteden aan bijvoorbeeld het opdoen van werkervaring buiten de hogeschool, mantelzorg voor een beperkte periode,

sabbatsverlof of aanvullend studieverlof.Oudere werknemers vanaf 57 jaar (10 jaar voor de AOW-leeftijd) krijgen 50 extra uren voor duurzame inzetbaarheid, waardoor het totaal op 90 uur per jaar komt.

- **VVT branche (2013 – 2014):** ‘....Je hebt na overleg met je werkgever de mogelijkheid betaald verlof op te nemen voor een aaneengesloten periode van maximaal 3 maanden als je noodzakelijke thuisverpleging en/of -verzorging verleent aan je zeer ernstig zieke relatiepartner, (pleeg)ouders, (pleeg) kind of een verwant waarmee je samenwoont. ... Werknemers die als mantelzorger meer dan 8 uur per week en meer dan 3 maanden mantelzorg verrichten geven dit aan hun werkgever aan. Samen met de werkgever worden de mogelijkheden nagegaan om te voorkomen dat werknemers als mantelzorger worden overbelast.

3. Het expliciet benoemen van mantelzorg in de cao

Het bedrijf laat hiermee zien het belang van mantelzorg te erkennen en de intentie te hebben rekening te houden met de mantelzorgtaken van medewerkers. Het herinnert leidinggevenden en medewerkers eraan dat cao-regelingen ook voor mantelzorgsituaties van toepassing kunnen zijn. Dit kan als handvat dienen voor het gesprek tussen leidinggevende en medewerker over individuele maatwerkafspraken.

- De eerste cao waar mantelzorg expliciet vermeld werd, is die van Achmea in 2009-2010. De Cao Zorgverzekeraars noemt ook mantelzorg expliciet in de cao.
- In een toenemend aantal cao's o.a. de Cao Gemeenten wordt een aparte paragraaf aan mantelzorg gewijd. Er staat expliciet dat partijen het belangrijk vinden dat medewerkers in staat worden gesteld om mantelzorg te verlenen.
- Eveneens wordt steeds vaker een speciale paragraaf getiteld 'Mantelzorg' vermeld en een **definitie** van mantelzorg vastgesteld: als de medewerker langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft.
- De Cao Provincies formuleert het aldus: "Mantelzorgers zorgen voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende ouder, kind of ander familielid, vriend of buur. Zij geven die zorg omdat zij een zeer persoonlijke band hebben met die persoon. De zorg die zij geven is langdurig, intensief en afhankelijk van de behoefte van de zorgbehoevende."
- PriceWaterhouseCoopers (PWC) heeft geen cao, maar heeft in haar arbeidsvoorwaardenregeling expliciet een mantelzorgregeling opgenomen, gelijk aan de al bestaande kinderregeling.
- De Rabobank Nederland erkent het belang van mantelzorg en de balans tussen werk en privé en benut bestaande regelingen (waaronder de inzet van de Zorgregelaar (uit aanvullende ziektekostenverzekering) om werk en mantelzorg te combineren.

Een greep uit cao's die het thema mantelzorg expliciet vermelden:

ABAB groep, Afval& Milieuproces, Ankerpoort, Apeldoorn Flexibele Packaging, Apollo Vredestein, APG, AZL, BAT Niemeyer, Bavaria, Boerenbond, Canon, Coöperatie VGZ en Welkoop, Croda, Delta Lloyd, Dierhouderij, Equens, FNV, Graanbe- en verwerkende bedrijven, Groningen Airport Eelde, Hiswa, Houthandel, Hout- en Kunststoffen jachtbouw, Grolsch Bierbrouwerij Nederland, Intos, Jeugdzorg, Kindercentra en Gasunie Nederland, Gastouderbureaus, Kabel en Telecom, KLM Flight Academy, KPN, Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen, Meldon Plastics, Océ Technologies, Raet, Reclassering, Rechtsbijstand, Svitzer Ocean Towage, Technische groothandel, Timmerindustrie, UWV, Verzekeringsbedrijf binnendienst, Vleeswarenindustrie, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening en meer.

4. Koppelen aan actuele organisatie- en beleidsdoelstellingen

Behalve concrete afspraken over mantelzorg in de cao zijn er ook andere thema's denkbaar waar mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid aan gekoppeld kan worden. Het heeft de meeste kans van slagen als de inzet voor werknemers met mantelzorgtaken gekoppeld is aan actuele organisatie- en beleidsdoelstellingen. Afspraken hierover in cao's kunnen als opstap dienen voor mantelzorg. Op deze manier krijgt het onderwerp aandacht, maar wordt het niet als een 'last' ervaren.

Mogelijke beleidsthema's hierbij kunnen zijn:

- Goed werkgeverschap
- Duurzame inzetbaarheid van medewerkers
- Vitaliteitsbeleid
- Betere afstemming werk/privé
- Volwassen arbeidsverhoudingen / volwaardige arbeidsrelaties
- Maatschappelijk verantwoord of betrokken ondernemen
- Flexibiliseren en individualiseren van arbeidsvoorwaarden
- Levensfase- of leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Sociale innovatie / Het Nieuwe Werken
- Verzuimbeleid

5. Gesprek over maatwerkoplossingen

In de cao kan staan dat de leidinggevende en de werknemer in hun regulier onderling overleg tot concrete maatwerkafspraken rond mantelzorg komen. Heel nuttig want leidinggevendenden doen dit veelal niet standaard en de werkende mantelzorgers aarzelen soms om over hun privé situatie te praten. Sinds de economische crises neemt deze aarzeling aan werknemerszijde alleen maar toe, vanwege de angst voor baanverlies.

- "Daarom", bepaalt de Cao Gemeenten, "is afgesproken dat wanneer een medewerker mantelzorg gaat verlenen, deze medewerker in overleg met de werkgever afspraken maakt over de te verlenen mantelzorg en de indeling van de werktijden."
- In de Cao Provincies staat: "Voor de individuele werknemer moet er – waar nodig met toepassing van buitengewoon verlof (...) – ruimte zijn om met zijn leidinggevende tijdelijke (maatwerk)afspraken te maken over werktijden en verlof die (beter) zijn afgestemd op zijn persoonlijke situatie."
- De Unie van Waterschappen heeft de Cao vertaald in de arbeidsvoorwaardenregeling. Art. 4.4.10 SAW luidt aldus: Als een ambtenaar mantelzorg gaat verlenen wordt in overleg met de leidinggevende afspraken gemaakt over de te verlenen mantelzorg, het aantal uren onbetaald verlof en de indeling van de werktijden.
- Aviko Rixona geeft in de cao aan dat de balans werkprivé (waaronder mantelzorg) onderwerp van gesprek tussen werkgever en werknemer moet zijn, waarbij diverse regelingen en instrumenten als oplossingen voor knelpunten beschikbaar zijn.

6. Mogelijkheden tot maatwerk

Allerlei afspraken dragen bij aan oplossingen voor de individuele werkende mantelzorger. Onderstaand voorbeelden van oplossingen die op cao-niveau kunnen worden afgesproken.

Flexibele werktijden. Dit kan, in goed overleg, op verschillende manieren, bijv. door uren per dag en/of per week te verminderen of vermeerderen afhankelijk van de situatie, zolang vastgehouden wordt aan de contractuele arbeidstijden per jaar (jaarurensystematiek).

In **deeltijd** werken / **tijds- en plaats onafhankelijk** werken: de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA) regelt nu nog het wettelijk recht voor iedereen om de arbeidstijd te verminderen of te vermeerderen.

Het nieuwe wetsvoorstel⁴ **Flexibel werken** (WfW) vervangt de WAA. Deze wet moet bevorderen dat werknemers meer mogelijkheden krijgen om te telewerken en op voor hen gunstige tijden te werken.

Werknemers kunnen bij hun werkgever een verzoek doen om de arbeidstijden en de arbeidsplaats aan te passen. Nu kunnen werknemers alleen een verzoek doen om het aantal uren aan te passen. De termijn waarbinnen een werknemer een dergelijke aanvraag kan doen wordt met dit voorstel verkort van een jaar naar een half jaar na aanvang van het dienstverband. Na afwijzing of inwilliging van het verzoek moet de werknemer nu nog twee jaar wachten voordat hij een nieuw verzoek mag doen. Het voorstel bekort deze termijn tot één jaar. De voorgestelde WfW zal alleen van toepassing zijn op werkgevers die meer dan tien werknemers in dienst hebben.

Verlofdagen sparen uit overuren (tijdsparen, 'tijd-voor-tijd', bovenwettelijke vakantiedagen) of kopen.

Minder taken/verantwoordelijkheden (tijdelijk). Bv. Cao SNS Reaal: 'Het vervullen van een lagere functie kan op eigen initiatief van de werknemer plaatsvinden (bijvoorbeeld wanneer de levensfase van een werknemer daarom vraagt) of op initiatief van de werkgever.'

Flexibel 'verlofmandje' in uren of geld: Door de werkgever ter beschikking gesteld budget of uren, dat – bij het voldoen aan vooraf bepaalde voorwaarden- kan worden opgenomen door de werknemer.

Voorbeelden:

- Cao ABN/AMRO: 'benefitbudget'
- Cao Rabobank: 'persoonlijk budget'
- Cao Kinderopvang: 'verlofbudget'
- Cao Ziekenhuizen: 'persoonlijk levensfasebudget'
- Cao Architecten: persoonlijk budget t.b.v. duurzame inzetbaarheid

Thuiswerken/telewerken: Door een toenemende aandacht voor een goede werkprivé balans en afspraken over Flexibel Werken is afgelopen jaar het aantal werknemers dat tijd- en plaatsafhankelijk kan werken, aanzienlijk toegenomen. Uit onderzoek van het Ministerie van SZW blijkt dat in 2009 15% van de werknemers thuis mag werken. In 2007 was dat 6%.⁵

⁴ Wachten is op Koninklijk Besluit / Raad van State, ingangsdatum waarschijnlijk 1 juli 2015

⁵ Op 22 april 2010 door het Ministerie van SZW aangeboden aan de Tweede Kamer. Zie http://docs.minszw.nl/pdf/129/2010/129_2010_3_14144.pdf.

Zeggenschap/zelf-roostering: werkende mantelzorgers hebben baat bij invloed op het werkrooster. Deze invloed kan in de cao worden vastgelegd, bijv. dat rekening gehouden wordt met de voorkeuren van de werknemer, dat het rooster in overleg tot stand komt, of via zelf-roostering.

Voorbeelden:

- Cao Canon Nederland NV (voorheen Océ) vermeldt in de cao van 2014 dat mantelzorgers naast een coördinator voor raad en daad, ook gebruik kunnen maken van telewerken en flexibilisering van werktijden.
- Cao Provincies: mantelzorgers mogen tijdelijk binnen bandbreedte van 32-40 uur per week werken.
- Cao Waterschapspersoneel: mantelzorgmogelijkheden bijvoorbeeld via flexibilisering/indeling arbeidstijden of telewerken.
- Cao Apollo Vredestein BV: maatwerk voor mantelzorgers dmv verschillende regelingen, tijdsparen, (onbetaald) verlof etc.

Tevens zijn er cao's die de invulling niet standaardiseren, maar aangeven dat er mogelijkheden zijn om individuele afspraken te maken over werk en mantelzorg:

- Het Rijksmuseum, Air Products Nederland BV, Abbott Healthcare Products

7. Verruiming van de wettelijke verlofregelingen

Verlofregelingen kunnen een goede tijdelijke oplossing zijn om palliatief zorg (stervensbegeleiding) te verlenen of om thuis de zaken thuis goed te regelen en wat op adem te komen. Het voorkomt dat mantelzorgers hiervoor vakantiedagen moeten opnemen, die zij zelf goed kunnen gebruiken voor rust en ontspanning. In de Wet Arbeid en Zorg zijn bepalingen vastgelegd over calamiteitenverlof, kort- en langdurend zorgverlof.⁶ Tijdens kortdurend zorgverlof krijgt u als werknemer minstens 70% van het salaris. Bij langdurend zorgverlof heeft u geen wettelijk recht op salaris. U heeft recht op een maximaal aantal uren zorgverlof per 12 maanden.

Vanaf 1 juli 2015 is zorgverlof⁷ ook mogelijk voor broers, zussen, grootouders, kleinkinderen, huisgenoten en bekenden. Nu ook wettelijk bepaald is dat kort- en langdurend verlof ook voor mantelzorg bedoeld is, is het aan te raden om dit expliciet in de cao te vermelden.

Loondoorbetaling tijdens het verlof draagt bij aan het beter volhouden van werk met mantelzorg, omdat een mantelzorgsituatie op zichzelf al extra kosten met zich meebrengt of een verlies aan inkomsten van de verzorgde.⁸ De sociale partners kunnen hierover ook afspraken maken.

Mantelzorgverlof expliciet benoemen:

- Cao Achmea: In de cao van 2013 – 2014 wordt zorgverlof voor mantelzorg toegekend voor een periode van 13 x de arbeidsduur. Ook is mantelzorg uitgebreid tot zorg voor familie in 2^o graad en andere naasten.
- PriceWaterhouseCoopers (PWC) heeft in haar arbeidsvoorwaardenregeling expliciet een 'mantelzorgregeling' opgenomen, gelijk aan de al bestaande kinderregeling. Werknemers die langer dan 5 jaar in dienst zijn, mogen

⁶ De volledige wetsteksten zijn te vinden op: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0013008/#Hoofdstuk4> en <http://wetten.overheid.nl/BWBR0013008/#Hoofdstuk5>. In bijlage 2 staat een schematische samenvatting.

⁷ Zie <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zorgverlof>

⁸ Dat bleek ook uit het onderzoek van Werk&Mantelzorg en AbvaKabo FNV onder werknemers bij GGZ Nederland, te vinden op <http://www.werkenmantelzorg.nl/index.php?p=239>.

gedurende maximaal twee jaar een dag per week besteden aan mantelzorgtaken tegen inlevering van slechts 10% van het maandsalaris.

- De Cao Zorgverzekeraars en de Cao UWV noemen langdurend zorgverlof 'mantelzorgverlof'.
- Cao Coöperatie VGZ (2014 – 2015) vermeldt expliciet mantelzorg voor een periode van 26 weken en loopt vooruit op wetgeving met de toepasbaarheid van de regeling voor verwanten in 2^e graad en vrienden.
- Cao Slagersbedrijf, cao Unilever, cao Abbott Healthcare Products en cao ThermPhos International BV bieden mantelzorgers de mogelijkheid om 80% te werken tegen 90% salaris en 90-100% pensioenopbouw.
- Grolsch Bierbrouwerij Nederland (2013 – 2015): mantelzorgverlof voor maximaal 3 maanden.
- Abvakabo FNV (2014) mantelzorgverlof voor maximaal 6 maanden
- AEGON (2014 – 2015), Verzekeringsbedrijf Binnendienst en Verzekeringsbedrijf Buitendienst (2015-2016): mantelzorgverlof van 26 weken, 20 uur blijven werken

Kortdurend zorgverlof

Duur	Eenmaal per 12 achtereenvolgende maanden: max. 2x het aantal werkdagen per week (dus max. 10 dagen/jaar)
Loon	70 %
Reden	noodzakelijke zorg / begeleiding ziekenhuisbezoek
Kring van zorgvragers	Verwanten, bekenden waar sociale relatie mee is ⁹
Hoe op te nemen?	Meteen na melding, onder opgave van reden
Mag werkgever weigeren?	Bij zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang
Afwijking bij cao mogelijk?	Ja, op alle onderdelen

Kortdurend zorgverlof komt in 69 cao's aan de orde (van toepassing op 62% van de werknemers). Wat de personenkring betreft waarvoor kortdurend zorgverlof kan worden gegeven, wordt in de meeste cao's aangesloten bij de WAZO (partner, inwonend kind, ouder). In 15 cao's is de personenkring in het algemeen ruimer geformuleerd door bijvoorbeeld het uitwonende kind er ook in te betrekken. Ook bloed- en aanverwanten in de 2^e graad worden in een aantal cao's tot de personenkring gerekend. Verder wordt soms gesproken over huisgenoot, andere verzorgingsbehoefte, ziek familielid of naaste en verzorgingsbehoefte voor wie de werknemer de feitelijke zorg heeft. In 11 cao's wordt afgeweken van de wettelijke duur van het kortdurend zorgverlof. In ongeveer de helft van deze 11 cao's is de duur korter; in de andere helft is de duur juist langer. Wat de loondoorbetaling tijdens de opname van kortdurend zorgverlof betreft is in 25 cao's afgesproken dat het loon 100% wordt doorbetaald.

Afwijkende bepalingen die in cao's zijn afgesproken:

- Verlenging van de periode
- *Loondoorbetaling* boven de wettelijke 70%

Voorbeeld kortdurend zorgverlof in cao Apotheken:

*"Indien de werknemer op de desbetreffende dag of dagen arbeid zou moeten verrichten, wordt buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend bij ziekte van de echtgenoot (echtgenote), bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad, pleegkinderen en pleegouders, waarbij de persoonlijke aanwezigheid van de werknemer vereist is, **gedurende 10 dagen per jaar**. Deze bepaling geldt voor deeltijd medewerkers naar rato van de contractuele arbeidsduur"*

⁹ Vanaf 1 juli 2015; tot 1 juli 2015 alleen 1^e graads verwanten die thuiswonen

Langdurend zorgverlof

Duur	Eenmaal per 12 achtereenvolgende maanden: max. 12 weken lang de helft van aantal werkuren per week
Loon	onbetaald
Reden	Noodzakelijke verzorging
Kring van zorgvragers	Verwanten, bekenden waar sociale relatie mee is ⁸
Hoe op te nemen?	2 weken tevoren schriftelijk onder opgave van reden aanvragen
Mag werkgever weigeren?	Bij gemotiveerd zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang
Afwijking bij cao mogelijk?	Ja, op alle onderdelen

43 van de 100 onderzochte cao's bevatten afspraken over langdurend zorgverlof. Deze cao's zijn van toepassing op 43% van de werknemers. In het merendeel van de cao's waarin in het kader van langdurend zorgverlof ook de personenkring aan de orde komt, wordt aangesloten bij hetgeen hierover wettelijk is bepaald. In zeven cao's is sprake van een ruimere personenkring en kan het verlof ook worden opgenomen voor de verzorging van anderen dan partner, kind of ouder. Wat de duur van het verlof betreft is in 12 cao's sprake van een afwijkende duur. Deze loopt uiteen van 11 - 26 weken. Over loondoorbetaling tijdens het langdurend zorgverlof is in 11 cao's afgesproken dat het loon (gedeeltelijk) wordt doorbetaald. In negen cao's is in dit verband een concreet percentage afgesproken. De loondoorbetaling loopt in deze cao's uiteen van 25 - 100%.

Doorbetaling salaris:

- Cao GGZ: volledige doorbetaling bij thuisverpleging en/of verzorging
- Cao Achmea: doorbetaling tot maximaal 1 maandsalaris
- CAO KLM Luchtvaartschool: Bij zeer ernstige ziekte wordt na overleg met werkgever verlof met behoud van inkomen verleend.
- Cao Verpleeg- Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT): "volledig betaald verlof voor aaneengesloten periode van drie maanden bij de verzorging/verpleging van zeer ernstige ziekte van echtgenoot/partner, ouders, kind of verwant waarmee de werknemer samenwoont en waarvoor thuisverpleging noodzakelijk is."
- Cao ABN/AMRO: 50% doorbetaald
- Cao Jeugdzorg: 50% doorbetaald
- Cao Ambulancezorg: 50% plus behoud vakantiedagen
- Cao Kinderopvang: 25% van het salaris doorbetaald tot ten hoogste de helft van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde omvang van het dienstverband per week
- Cao Welzijn: 40% doorbetaald

Bovenwettelijke verlofduur:

- Cao Kinderopvang: maximaal de gemiddelde arbeidsduur per week vermenigvuldigd met 13, op te nemen in deeltijd, max. 6 maanden lang.
- Cao ABN/AMRO: maximaal elfmaal de gemiddelde arbeidsduur per week, op te nemen in deeltijd of voltijd
- Cao GGZ: drie maanden aaneengesloten minus duur kortdurend zorgverlof
- Cao Zorgverzekeraars: aaneengesloten periode van maximaal 6 maanden
- Cao Achmea: maximaal aaneengesloten periode van 6 maanden, in deeltijd. Ruimere mogelijkheden zijn bespreekbaar.
- Cao Astmafonds: "Wanneer verzorging of verpleging langer noodzakelijk is dan 10 dagen, treedt de werknemer in overleg met de werkgever om eventuele uitbreiding van het verlof te regelen. Daarbij worden, afhankelijk van de

situatie, aparte afspraken gemaakt waarbij alle verschillende verlofsoorten en gedeeltelijke betaling mogelijk zijn, evt. in combinatie met thuiswerken, etc. Deze afspraken worden door P&O getoetst op redelijkheid, eenduidigheid en uniforme toepassing van uitgangspunten en vastgelegd.”

Uitbreidingsclausule:

- Cao Kinderopvang: “In afwijking van het onder lid 6 gestelde kan de werknemer de werkgever verzoeken om verlof voor een langere periode dan 6 maanden of om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. De werkgever stemt in met dat verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.”

Pensioen en ziektekosten:

- Cao Welzijn: voortzetting pensioenopbouw en doorbetaling werkgeversdeel
- Cao Maastricht School of Management: pensioen en ziektekostenverzekering lopen door

Calamiteitenverlof

Duur	Kort, billijk
Loon	Doorbetaald
Reden	Onvoorziene (persoonlijke) omstandigheden, noodzakelijke begeleiding / eerste ziektedag mantelzorgvrager
Kring van zorgvragers	Ongedefinieerd
Hoe op te nemen?	Meteen na melding, onder opgave van reden
Mag werkgever weigeren?	Staat niet in wet
Afwijking bij cao mogelijk?	salarisdoorbetaling

Uit de rapportage van het ministerie van SZW van augustus 2014 bleek dat in 78 van de 100 onderzochte cao's afspraken voor komen over calamiteitenverlof voor (77% van de werknemers). In 22 daarvan wordt expliciet gesproken over verzorging van een zieke in het gezin en/of het verlenen van mantelzorg. Wat de duur van het verlof betreft is in 28 cao's de verlofduur niet gespecificeerd, maar is afgesproken dat het gaat om een korte en billijke verlofduur. In 24 cao's wordt niets over de duur van het verlof gezegd. En 26 cao's bevatten over de duur van het verlof andersoortige afspraken. In de meeste gevallen (19 cao's) is de duur van het verlof in deze cao's wel gespecificeerd. De duur loopt uiteen van één tot drie dagen. In 55 van de 78 cao's met afspraken over calamiteitenverlof is afgesproken dat het loon tijdens het verlof 100% wordt doorbetaald. Sommige cao's geven verlof bij een ongedefinieerde calamiteit (onvoorziene gebeurtenis), naar inzicht en overleg tussen werkgever en werknemer. Het zou goed zijn als zeer urgente mantelzorgtaken ook als calamiteit opgevat worden.¹⁰

Palliatief verlof

Het wettelijk langdurend zorgverlof biedt werknemers het recht verlof op te nemen wanneer een partner of kind levensbedreigend ziek is. In sommige cao's wordt palliatief verlof apart, als specifieke vorm van (langdurig) zorgverlof geregeld.

Verlof voor de zorg voor een naaste (partner, kind, ouder, of anders) waarvan het levenseinde in zicht is (palliatief verlof) is niet wettelijk geregeld. In 19 cao's zijn wel afspraken over deze verlofvorm opgenomen (18% van de werknemers). In 10 van de 19 cao's is de duur van het palliatief verlof gespecificeerd. Deze loopt uiteen van 1 tot 26 weken. In de helft hiervan bedraagt het verlof twee weken. In 11 cao's zijn in de

¹⁰ Vanaf 1 januari 2015

afspraken over palliatief verlof ook afspraken over loondoorbetaling opgenomen. In acht van de 11 cao's is sprake van 100% loondoorbetaling. Wat de kring van zorgbehoevenden betreft is in 15 cao's hierover een omschrijving opgenomen. Deels is deze kring afgebakend tot partner, kind, of ouder. Andere omschrijvingen zijn onder meer huisgenoot, aanverwant in eerste of tweede graad, iemand in het leefverband van de werknemer, en verzorgingsbehoevende voor wie de werknemer feitelijk verzorging heeft.

- Cao Energie: "De werknemer kan de werkgever verzoeken in overleg een verlofregeling te treffen voor de verzorging van een terminale naaste in de eerste graad. Onderdeel van de afspraak zijn in ieder geval de maximale verlofduur, de verlofvorm en de verlofcondities.";
- Cao Aviko: "Werkgever past de verlofregelingen toe uit de wet Arbeid & Zorg. Bij kortdurend zorgverlof (maximaal 10 dagen per jaar) wordt 70% doorbetaald, mits de noodzaak van het verlof aantoonbaar is. In geval van zeer ernstige situaties (o.a. levensbedreigende), zal de werkgever 100% doorbetalen. Indien deze situaties een langduriger karakter krijgen, zal werkgever een maatwerkafpraak met werknemer maken."
- Cao van rederijbedrijf Maersk Line: Palliatief verlof: voor het bijstaan van een inwonende echtgeno(o)t(e) of kind in de laatste levensfase, maximaal 10 volle werkdagen, eventueel flexibel op te nemen. Het salaris wordt doorbetaald."

Maatwerkclausule

- Cao SVB: Buiten de het kortdurend en langdurend zorgverlof "kan de werkgever de werknemer op diens verzoek doorbetaald, gedeeltelijk doorbetaald, of niet doorbetaald buitengewoon verlof toekennen, indien de omstandigheden dit naar zijn oordeel rechtvaardigen" (geformuleerd als 'hardheidsclausule').
- Cao Kinderopvang, aanvullend op bepalingen over (kortdurend) buitengewoon verlof: "In alle andere bijzondere gevallen kan de werkgever, indien hij oordeelt dat hiertoe aanleiding bestaat, buitengewoon verlof met of zonder behoud van salaris verlenen voor een van geval tot geval beperkte tijdsduur. De werkgever is gehouden een afwijzing van een verzoek om buitengewoon verlof schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mede te delen."
- De Cao Energie heeft een soortgelijke clausule.

De volgende organisaties hebben ook palliatief verlof specifiek benoemd in de cao:

- Cao Fundeon: 50% werken, 12 weken palliatief verlof
- Cao Rechtsbijstand: max. 480 uur palliatief verlof
- Cao Houtverwerkende industrie: palliatief verlof incl 10 dagen kort zorgverlof
- Cao Recreatie: 10 dagen palliatief verlof
- Cao Albron: palliatief verlof, lengte in overleg

Sparen voor of kopen van verlof

Voor de uitvoering van zorgtaken kan een werknemer gebruik maken van wettelijke verlofregelingen en aanvullende regelingen die in de cao zijn opgenomen. Daarnaast kan hij ook vakantiedagen en/of adv-dagen inzetten. Maar deze verlofvormen kunnen voor de werknemer nog onvoldoende ruimte bieden om zijn zorgtaken adequaat uit te kunnen voeren. Sparen of kopen van verlof kan dan een middel zijn om extra ruimte voor zorgtaken te creëren.

Het merendeel van de cao's biedt de mogelijkheid om verlof te sparen of te kopen. Dit is in 69 cao's het geval (68% van de werknemers). Afspraken over verlofsparen komen in 60 cao's voor; kopen van verlof kan in 49 cao's. Wat het verlofsparen betreft zijn er 28 cao's waarin de doelen waarvoor gespaard kan worden, zijn omschreven. In 15 hiervan worden zorgtaken niet als doel omschreven; in 13 cao's is dat wel het geval. Bijvoorbeeld in de cao voor de mode-, interieur-, tapijt- en

textielindustrie:

In afwijking van het bepaalde in artikel 31 kan het aantal vakantie-uren dat uitstijgt boven het wettelijk vastgestelde minimum (viervoudige van de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur per week) als bronelementen worden ingezet voor de bestemmingselementen pensioen respectievelijk levensloop respectievelijk (zorg-)verlof.

Een ander voorbeeld is afkomstig uit de cao voor Albert Heijn Logistics:
Een werknemer met een volledig dienstverband kan elk kalenderjaar jaarlijks 48 vakantieuren, extra vakantie-uren ... alsmede 40 arbeidsduurverkortingsuren sparen. De gespaarde uren kunnen als betaald verlof worden opgenomen. Voorbeelden hiervan zijn: ouderschapsverlof ... calamiteitenverlof

Het maximale aantal dagen dat kan worden gespaard of gekocht is in 34 cao's vastgelegd. Dit aantal loopt uiteen van 3 - 27 dagen. Relatief veel voorkomend zijn maximaal 5 dagen (7 cao's), 8 dagen (6 cao's) en 10 dagen (5 cao's). In de cao voor de architectenbureaus kent een maximum van 15 dagen:

Als bronnen kunnen worden ingezet: maximaal 5% van het brutomaandsalaris, maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen, alle roostervrije dagen, de vakantietoeslag, de 13e maand (of equivalent), de winstdeling, de meeruren bij deeltijdarbeid. De bronnen kunnen worden ingezet voor de volgende doelen: het kopen van extra verlofdagen en betaling van contributie ten behoeve van het lidmaatschap van een vakbond en/of functioneel relevante beroepsvereniging door middel van de inzet van brutoloon. Per jaar kunnen uit de bronnen maximaal 15 dagen worden gekocht. Het is op bureauniveau mogelijk om extra doelen af te spreken op verzoek van de medezeggenschap.

8. Studieafspraken

Een studie brengt de situatie rondom werk en mantelzorg in organisaties in kaart. Dit helpt om draagvlak te creëren, het geeft werkgevers inzicht en de uitkomsten geven input voor mogelijke cao-vervolgafspraken. Werk&Mantelzorg biedt een gratis online Mantelzorgscan aan of een onderzoek/nulmeting naar beleving en wensen (zie website).

Veel cao's bevatten nu studieafspraken over levensfasebewust personeelsbeleid, inzetbaarheid en werk/privé beleid. Mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid kan hierin ook meegenomen worden.

- Cao Reisbranche: onderzoek naar combinatie werk en mantelzorg 2013- 2015
- Cao Timeos: nulmeting stichting Werk&Mantelzorg tijdens looptijd: 2013 - 2016
- Cao Slagersbedrijf: experiment tijdens looptijd 2014- 2015
- Cao DHL Logistics Nederland: onderzoek tijdens looptijd 2014 - 2015

9. Afspraak om bewustwording te vergroten

Wanneer u de situatie rond mantelzorg en werk in uw bedrijf in beeld hebt, kunt u aan de slag gaan met het implementeren van mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid. Een interne bewustwordingscampagne vergroot het onderling begrip en de bespreekbaarheid over mantelzorg. Hierover kan in de cao ook een afspraak gemaakt worden. Op www.werkenmantelzorg.nl/tools vindt u verschillende handvatten om aan de slag te gaan met het thema, waaronder een handleiding met een plan van aanpak en bij communicatiemiddelen divers campagnemateriaal.

10. Ondersteuning van werkende mantelzorgers

In de cao kan als secundaire arbeidsvoorwaarde staan dat de werkgever een mantelzorgmakelaar of het lokale steunpunt mantelzorg inschakelt voor de werknemers met mantelzorgtaken. Deze neemt regelwerk uit handen en biedt informatie waardoor de werknemer minder door mantelzorg in beslag genomen wordt.

Voorbeelden:

- Inschakelen/verwijzen naar Steunpunt Mantelzorg of Mantelzorgmakelaar
- Mantelzorgmakelaar vanuit arbodienst aanbieden
- Zorgverzekeraar contracteren die mantelzorg ondersteuning in bedrijfs- en/of particulier pakket aanbiedt

Voorbeelden van organisaties die dit in hun cao hebben opgenomen:

- PGGM: biedt een mantelzorgmakelaar aan
- Océ heeft een mantelzorgcoördinator binnen de afdeling P&O
- UWV geeft werkende mantelzorgers de mogelijkheid om gebruik te maken van de Mantelzorgdesk van Unie Services
- Raet en Stater investeren extra in kennis op de HR afdeling zodat werknemers met mantelzorgvragen hier voor ondersteuning terecht kunnen.
- Abbott Healthcare en Philadelphia Zorg bieden zorgcoach Resilians aan

BIJLAGE 1

Onderstaande teksten zijn soms afkomstig uit Principe Akkoorden tussen onderhandelaars van werkgever en werknemersorganisaties. In andere gevallen is de letterlijke cao-tekst geciteerd, voor zover beschikbaar.

Recent in 2015¹¹:

Abbott Healthcare Products

Mantelzorg (verlof voor wettelijke zorgtaken)

Partijen zijn twee regelingen overeengekomen. Uitgangspunt is dat de regelingen kunnen worden gefinancierd vanuit het vrijgekomen budget VAR dagen en dag niet ziek. Na afloop van de CAO periode wordt de regeling geëvalueerd, zowel inhoudelijk als tegen de achtergrond van het beschikbare budget.

Eén regeling waarbij de werknemer de zorgtaken kan inplannen:

- In dat geval kan de werknemer wanneer langdurige zorg voor zieke kinderen, (schoon)ouders en partner noodzakelijk is, 80% kan gaan werken tegen 90% loon en 90% pensioenopbouw. Deze regeling duurt maximaal 2 jaar en kan maximaal 2 keer worden opgenomen. Hierbij gaat het om noodzakelijke zorg die getoetst kan worden door de Arbo-arts.

En een tweede regeling in die situaties waarin acute zorg noodzakelijk is:

- In die situaties vergoedt Abbott 50% van de kosten voor maximaal 20 uur thuishulp en/of kinderopvang. De thuiszorginstelling 'Zorg voor U' moet de thuishulp uitvoeren. Deze thuishulp kan nodig zijn als een gezinslid van de werknemer ziek is. Deze 20 uur thuishulp of kinderopvang kan worden verspreid over verschillende dagen of weken.
- De werknemer kan de uren die besteed worden aan acute mantelzorg t.b.v. kinderen, (schoon)ouders en partner op een ander tijdstip inhalen (in overleg met leidinggevende, maatwerk staat voorop).
- En de werknemer kan een beroep doen op zorgcoach Resiliants ter ondersteuning bij het vinden van passende zorg en maatwerk oplossingen

In de communicatie zal aandacht worden besteed aan de verlofmogelijkheden in de wet arbeid en zorg. In eerste instantie zal dit een pilot zijn voor 2 jaar waarna partijen met elkaar de regeling zullen evalueren.

AVEBE, Coöperatie

Mantelzorg

Er is overeengekomen dat de tekst van de Interne Regeling Zorgverlof wordt aangepast, zodat ook tegemoet gekomen wordt aan medewerkers die mantelzorg verlenen.

Verder zal in de werknemersonderzoeken worden gevraagd naar de aard en omvang van mantelzorg die wordt verleend door medewerkers om te inventariseren welke knelpunten medewerkers ervaren bij het verlenen van mantelzorg.

¹¹ Memo AWWN juni 2015

Avery Dennison

Mantelzorg

Gedurende de looptijd van deze CAO heeft Avery Dennison toegezegd dat er een behoeftepeiling mantelzorgondersteuning zal plaatsvinden onder de werknemers van Avery Dennison in Nederland.

ArboNed

Mantelzorg

Partijen zijn overeengekomen dat gedurende de looptijd van de Cao binnen ArboNed een scan wordt uitgevoerd om na te gaan hoe binnen de organisatie met mantelzorg wordt omgegaan en dit door medewerkers wordt beleefd. Afhankelijk van de uitkomst van deze scan zal besproken worden of aanvullend beleid nodig is.

Bonar

Mantelzorg

Bereidheid tot tekstuele verwoording waaruit de huidige maatwerk-aanpak rondom dit thema tot uitdrukking wordt gebracht.

Carglass

Protocol afspraak Mantelzorg faciliteiten:

Indien medewerker vanuit privé situatie genoodzaakt is tot verlenen van mantelzorg (voor korte of langere periode) zal Carglass op verzoek van en in samenspraak met medewerker hiervoor passende afspraken maken die aansluiten bij wensen van medewerker en faciliteiten en ondersteuning die Carglass heeft cq. beschikbaar kan stellen. Deze afspraken zijn gebaseerd op maatwerk en aanvullend of opvolgend op de reeds bestaande wettelijke regelingen rondom kort en langdurend zorgverlof.

Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen CBR, Stichting

Er komt extra aandacht voor de situatie van medewerkers die Mantelzorg verlenen.

Crown van Gelder

Mantelzorg

De doelgroep van het wettelijk langdurig zorgverlof (procedure 10.13 uit het Handboek P&O) wordt uitgebreid met mantelzorgers. Een medewerker die langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij/zij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft, kan gebruik maken van mantelzorgverlof. In gesprekken tussen leidinggevende en medewerker kan mantelzorg door beide partijen ingebracht worden. Daarbij zijn maatwerkoplossingen bespreekbaar die aan de belangen van zowel de mantelzorgers als Crown Van Gelder tegemoet komen. Denk hierbij aan aanpassing van de arbeidsduur, nemen van verlof of afspraken over flexibele werktijden.

Deli-HTL Tabak Maatschappij

Het PKB (persoonlijk keuze budget red.) kan zonder restricties worden gebruikt voor mantelzorg, dit middels een maatwerkoplossing.

Du Pont de Nemours (Nederland) en Chemours Netherlands

Mantelzorg:

Werkgever zal de relevante passages over zorgverlof (o.m. mantelzorg) uit het personeelshandboek aan vakbonden verstrekken.

ICK

Mantelzorg

Tijdens de looptijd van de cao zullen partijen een projectgroep Mantelzorg instellen die zal nagaan op welke wijze bedrijven en medewerkers kunnen worden ondersteund bij de invulling van mantelzorgtaken.

Mallinckrodt Medical

Mantelzorg

De werkgever zal leidinggevend en informeren over de problematiek van 'mantelzorg' en de mogelijke effecten daarvan voor de werk privébalans van werknemers.

OCI Nitrogen

Mantelzorg

Door de demografische ontwikkelingen en ontwikkeling van het zorgstelsel in Nederland neemt het aantal werknemers dat mantelzorgtaken verricht toe. Naar verwachting geldt dit ook voor de medewerkers van OCI Nitrogen.

Wetgeving in Nederland en de secundaire arbeidsvoorwaarden in de OCI Nitrogen CAO bieden in ruime mate de mogelijkheid om mantelzorgtaken te combineren met werk. Het effectief benutten van deze mogelijkheden kan een positieve bijdrage leveren aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Recticel

Mantelzorg

Er is sprake van mantelzorg als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft.

Indien werknemer mantelzorg wenst te verlenen zullen werkgever en werknemer in overleg treden hoe invulling aan de combinatie werk en mantelzorg gegeven kan worden. Voor oplossing van eventuele knelpunten zullen regelingen op maat worden gemaakt. Waarbij diverse instrumenten en regelingen beschikbaar zijn, zoals langdurige zorgverlof en aanpassing arbeidsduur met financiële tegemoetkoming.

SABIC Limburg

Spaarmogelijkheden verlof

Ten aanzien van het sparen van tijd voor TOR, sabbatical of mantelzorg is het volgende afgesproken met ingang van 1 januari 2015:

- voor deze 3 doeleinden kan gespaard worden uit bovenwettelijke vakantie (= leeftijdsvakantie minus 20 dagen) en het totale jaartegoed in Flex Pack (voor dagdienst maximaal 25 dagen, 2- of 3-ploegendienst maximaal 27 dagen en voor continudienst maximaal 15 dagen per jaar).

- voor mantelzorg, TOR en sabbatical samen mogen medewerkers in de dagdienst en 2- en 3-ploegendienst maximaal 200 dagen en medewerkers in de continudienst maximaal 170 dagen gespaard worden uit Flex Pack en bovenwettelijke vakantie. Eenmaal hiervoor gespaard verlof kan alleen voor TOR, sabbatical of mantelzorg worden gebruikt en niet voor andere doeleinden worden aangewend. Uitbetaling van niet opgenomen dagen uit dit spaarsaldo zal alleen plaats vinden bij einde van het dienstverband met SABIC. Een en ander zal nader worden uitgewerkt in een uitvoeringsregeling.

De mogelijkheid om hiernaast 20 dagen te sparen voor eigen gebruik blijft bestaan. Het saldo van het tot en met 2010 opgebouwde rekening courant, de bovenbedoelde 170/200 dagen en de 20 dagen mag samen niet meer dan 250 (vlaggendienst/2-3-ploegendienst) respectievelijk 215 dagen (continudienst) bedragen in verband met de maximale fiscale vrijstelling.

SNS Reaal

Mantelzorg

Mantelzorgers zijn geen beroepsmatige zorgverleners, maar geven zorg omdat zij een persoonlijke en duurzame band hebben met degene voor wie zij zorgen. Mantelzorg is niet de alledaagse zorg voor een partner, kind of ouder. SNS REAAL vindt

mantelzorg van grote betekenis in en voor de samenleving. Daarom worden calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof ook van toepassing verklaard op mantelzorgers.

Stramit

Indien een werknemer mantelzorg wenst te verlenen zullen werkgever en werknemer in overleg treden hoe invulling aan de combinatie werk en mantelzorg gegeven kan worden.

Synprodo Productie

Indien een werknemer mantelzorg wenst te verlenen zullen werkgever en werknemer in overleg treden hoe invulling aan de combinatie werk en mantelzorg gegeven kan worden (hiervoor zal de tekst zoals voorgesteld door FNV in de cao worden opgenomen).

ViskoTeepak

Mantelzorg

Een medewerker die te maken krijgt met mantelzorg kan in contact treden met HR om de mogelijkheden hiertoe te verkennen en zo nodig, afhankelijk van de situatie en omstandigheden, afspraken over te maken.

Van voor 2015:

ABAB

Partijen zijn overeengekomen dat op basis van de door ABAB aangegeven positieve grondhouding ten opzichte van mantelzorg, CAO afspraken in deze (vooralnog) niet noodzakelijk zijn. Hierbij wordt tevens verwezen naar reeds bestaande verlofvormen als (kortdurend) zorgverlof en onbetaald verlof om sociaal-medische redenen.

ABN Amro

In de cao van de ABN Amro is een Benefit Budget (BB) opgenomen. Dit is een budget waarin geld kan worden gespaard waarmee allerlei arbeidsvoorwaarden kunnen worden ingekocht. Met het BB kan ook extra verlof voor zorgperioden worden gespaard en ingekocht.

Verder is afgesproken dat de werkgever het wettelijk langdurend zorgverlof doorbetaald, gelijk het ouderschapsverlof namelijk, voor de zorg voor een ernstig ziek kind, partner of ouder wordt 50% van het salaris over de verlofuren betaald. Dit is gebaseerd op het Salaris, het Benefit budget en vaste toeslagen (zoals Roostertoeslag) bij aanvang van het verlof. het loon wordt tijdens het langdurend zorgverlof doorbetaald.

Per gebeurtenis mag maximaal elfmaal de gemiddelde arbeidsduur per week opgenomen worden als langdurend zorgverlof, in voltijd of deeltijd. In deeltijd kan het verlof (inclusief het kortdurende zorgverlof) maximaal 26 aaneengesloten weken duren. Bij deeltijdverlof moet de werknemer minimaal 50% van de gemiddelde arbeidsduur per week blijven werken. Bij voltijd verlof (sabbats-, ouderschaps- of zorgverlof in enige combinatie), mogen de gecombineerde verloven niet langer dan zes maanden duren.

Air Products Nederland B.V. Cao 2011-2012

Voorstellen van CNV Vakmensen, maart 2011

4. Combineren van zorg en werk

De combinatie van zorg en werk in relatie tot persoonlijke omstandigheden kan een grote druk op de medewerkers leggen. Denk hierbij aan de zorg voor kinderen en aan

mantelzorgtaken. Nu al probeert een op de acht werknemers een baan te combineren met de zorg voor zieken in hun naaste omgeving.

In artikel 9.4 van de cao zijn afspraken opgenomen over kortdurend zorgverlof.

Wij stellen voor om hierop aanvullende afspraken te maken om uitval van medewerkers te voorkomen en het plezier in hun werk te behouden. Wij stellen voor:

- het kortdurende zorgverlof met maximaal 10 dagen per jaar uit te breiden tegen 70% doorbetaling van het loon. Zowel het zorgverlof zoals opgenomen in artikel 9.4 van de cao als de voorgestelde uitbreiding met 10 dagen kunnen flexibel worden opgenomen (20 volle werkdagen, 40 halve werkdagen, 80 kwart werkdagen of een combinatie hiervan);
- een vast aanspreekpunt, de mantelzorgmakelaar, in de organisatie aan te stellen ter ondersteuning van de mantelzorger.

Ankerpoort

Mantelzorg

Werkgever erkent dat mantelzorg belangrijk is en zal individueel maatwerk leveren daar waar dat gevraagd wordt.

Apeldoorn Flexible Packaging

Mantelzorg (toevoegen aan artikel 3 van de CAO)

De werkgever erkent mantelzorgers. Mantelzorgers zijn medewerkers die naast het werk de structurele zorg dragen voor bijvoorbeeld een chronisch zieke partner, een gehandicapt kind of hulpbehoevende ouders. Om de medewerkers gezond, gemotiveerd en duurzaam inzetbaar te houden wil de werkgever graag een mantelvriendelijke organisatie zijn. Dit vertaalt zich concreet in individuele afspraken met medewerkers die mantelzorg verlenen en de combinatie met het werk op sommige momenten als problematisch ervaren. De werkgever kan de mantelzorgers attenderen op de mogelijkheden die Menzis biedt.

APG

Steeds meer medewerkers hebben naast hun werkzaamheden bij APG Groep een taak als mantelzorger. Mantelzorg en werk zijn goed te combineren, mits er bewust mee omgegaan wordt. Dan kan overbelasting voorkomen worden en kunnen medewerkers een goede balans vinden tussen werk en zorgtaken. APG Groep zal stimuleren dat in gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers mantelzorg een gangbaar gespreksonderwerp wordt. APG Groep zal de verschillende vormen van betaald en onbetaald verlof inzichtelijk maken. Daarmee worden maatwerkoplossingen bespreekbaar die aan de belangen van zowel mantelzorger als APG Groep tegemoetkomen.

Apollo Vredestein

In het kader van inzetbaarheid en vitaliteit voert Apollo Vredestein al een aantal jaren een actief beleid op het gebied van mantelzorg vanuit de overtuiging dat mantelzorgbeleid bijdraagt aan minder verzuim, gemotiveerde en verantwoordelijke medewerkers en een prettige werksfeer en –cultuur. Als uitgangspunt geldt dat de medewerker verantwoordelijk is voor de situatie en dat Apollo Vredestein daar waar mogelijk de medewerker tegemoet komt. In de praktijk betekent dit dat in de basis in het gesprek tussen leidinggevende en de medewerker de mogelijkheden worden besproken en zo mogelijk maatwerk afspraken kunnen worden afgesproken zoals aangepaste werktijden of een ander rooster, de inzet van (on)betaald verlof of gebruik maken van andere arbeidsvoorwaarden zoals de tijdspaarregeling. Daarnaast biedt artikel 13 en 22 van de CAO diverse aanvullende mogelijkheden.

In het regulier overleg wordt aandacht besteed aan de onderwerpen re-integratie en mantelzorg.

Architecten Cao 2011 -2013:

De bepalingen in de Wet Arbeid en Zorg gelden als minimum- bepalingen. in aanvulling op die wet:

- a. heeft de werknemer gedurende het tiendaagse kortdurende zorg- verlof recht op volledige doorbetaling van het salaris;
- b. verleent de werkgever de werknemer bijzonder verlof, al dan niet met behoud van salaris, in het geval van ziekte van een kind, partner, huisgeno(o)t(e) of een andere verzorgingsbehoefte voor wie de werknemer de feitelijke zorg heeft, dan wel bij andere calamiteiten die de verzorging betreffen. Dit kan de werkgever doen aansluitend op het kortdurende zorgverlof of in andere gevallen die niet zijn omschreven in de Wet Arbeid en Zorg.
- c. verleent de werkgever de werknemer op zijn verzoek bijzonder verlof al dan niet met behoud van salaris, zodat hij **mantelzorg** kan verrichten. De werkgever zet zich bovendien in voor een zo optimaal mogelijke combinatie van zorg en werk door werktijden aan te passen en/of de mogelijkheid van thuiswerk aan te bieden met de daarvoor benodigde voorzieningen.

Persoonlijk budget t.b.v. duurzame inzetbaarheid

In het kader van arbeid en zorg zijn nieuwe afspraken overeengekomen voor het verrichten van mantelzorg.

Werknemers moeten in alle fasen van hun werkzame leven werk kunnen verrichten dat aansluit op hun capaciteiten en ambities en de mogelijkheden die werkgever biedt. Het is een gezamenlijk belang van werkgever en werknemer om vitaal, duurzaam inzetbaar, gemotiveerd en met plezier te kunnen werken op een voor beiden acceptabel niveau. Vanuit dat perspectief heeft iedere werknemer met ingang van 1 januari 2012 de beschikking over een persoonlijk budget (20 uur naar rato) voor zijn duurzame inzetbaarheid.

De uren kunnen worden ingezet voor de volgende doelen: oa. bovenwettelijk zorgverlof, mantelzorg.

Aviko Rixona

Mantelzorg (protocol): Met betrekking tot mantelzorg (definitie) als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft. Partijen vinden een goede balans tussen de verplichtingen op het werk en privé (als mantelzorger) van belang. Deze balans zou waar nodig een onderwerp van gesprek moeten zijn tussen werkgever en werknemer. In dat gesprek komt aan de orde hoe de werknemer invulling kan geven aan de combinatie werk en mantelzorg. Voor oplossing van eventuele knelpunten in een dergelijke situatie zijn diverse instrumenten en regelingen beschikbaar, zoals langdurig zorgverlof, aanpassing arbeidsduur, onbetaald verlof, ouderschapsverlof.

AZL

Mantelzorg: partijen vinden het belangrijk om aandacht te besteden aan medewerkers die mantelzorg verrichten. In de cao AZL zal worden opgenomen: "Steeds meer medewerkers hebben mantelzorgtaken. Cao-partijen vinden een goede balans tussen verplichtingen op het werk en privé (als mantelzorger) van belang en deze balans zou waar nodig onderwerp van gesprek moeten zijn tussen medewerker en leidinggevende. In de dialoog tussen medewerker en leidinggevende komt aan de orde hoe de medewerker invulling kan geven aan de combinatie werk en mantelzorg. Daartoe zal het onderwerp als vast agendapunt worden toegevoegd aan het jaarlijks te houden voortgangsgesprek tussen medewerker en leidinggevende."

BIK Bouwproducten

De OR zal een inventarisatie uitvoeren van het aantal mensen dat mantelzorg verleent en de intensiteit van de mantelzorgverlening en eventuele knelpunten in

relatie met het werk. Op basis hiervan wordt vastgesteld of er aanvullende afspraken in de cao gemaakt moeten worden.

BoerenBond en Welkoop

In de CAO wordt een artikel opgenomen die medewerkers er op wijst dat zij binnen de bestaande wettelijke kaders gebruik kunnen maken van mantelzorgfaciliteiten.

Celanese Emulsion

Werkprivé en mantelzorg:

In voorkomende gevallen zal de werkgever op individuele basis bekijken hoe de werkprivé balans op een goede manier kan worden ingevuld. Individueel zal naar maatwerkoplossingen worden gezocht.

Croda

Art. 11.3 (zorgverlof), wordt aangepast :

Conform hetgeen in de Wet Arbeid & Zorg is bepaald, kan de werknemer in overleg met de werkgever de werkzaamheden onderbreken, als zich een situatie voordoet waarbij het dringend noodzakelijk is dat een werknemer zorg verleent aan een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechterlijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de echtgeno(o)t(e)of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont; de (schoon)ouders van de werknemer.

Daarbij worden tussen werkgever en werknemer afspraken gemaakt omtrent de duur van de afwezigheid en de wijze waarop deze afwezigheid wordt verrekend.

CROW

Aandacht voor Mantelzorgers (opleiden CROW functionaris of b.v. abonnement helpdesk).

Dalli de Klok

Steeds meer medewerkers hebben naast hun werkzaamheden bij Dalli een taak als mantelzorg. Mantelzorg en werk zijn te combineren, mits er bewust mee omgegaan wordt. Dan kan overbelasting worden voorkomen en kunnen medewerkers een balans vinden tussen werk en zorgtaken.

Daarbij zijn maatwerkoplossingen bespreekbaar die aan de belangen van zowel mantelzorg als Dalli tegemoetkomen.

Delta Lloyd

De bestaande kort- en langdurende zorgverlofregelingen binnen Delta Lloyd kunnen eveneens gebruikt worden voor mantelzorg. Medewerkers die al mantelzorg verlenen of willen verlenen en daar vragen over hebben of problemen bij ondervinden, kunnen terecht bij de Sociaal Adviseur van Delta Lloyd.

DeltaRail

Mantelzorg is niet wettelijk dwingend verankerd. DeltaRail erkent dat een onderdeel van goed werkgeverschap betekent bedacht te zijn op mantelzorgtaken bij medewerkers en zal met hen in gesprek gaan om tot goede maatwerkafspraken te komen met oog voor wederzijdse belangen.

Dierhouderij

Als een werknemer mantelzorg gaat verlenen, treedt de werknemer tijdig in overleg met de werkgever om afspraken te maken. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd en bevatten:

- een indicatie van de duur van de mantelzorgtaken;

- de omvang van de mantelzorgtaken in uren per week / dag;
- hoe de zorg gecombineerd kan worden met de arbeidstijden.

Tijdelijk minder werken kan een optie zijn. De werkgever en werknemer kunnen ook meeruren of overuren daarvoor inzetten.

Equens

Studieafspraken mantelzorg, artikel M3:

Partijen willen binnen Equens een mantelzorgvriendelijk arbeidsklimaat creëren. Hiertoe onderzoeken zij welke werknemers mantelzorger zijn en hoe de organisatie de mantelzorgers kan ondersteunen. De resultaten van de inventarisatie worden uiterlijk 1 oktober 2012 aan partijen voorgelegd. Voor het onderzoek wordt een extern bureau ingeschakeld, dat ingevoerd is in de problematiek rond werk en mantelzorg. Het beschikbare budget bedraagt € 10.000.

Het onderzoek wordt als volgt ingericht:

a. online onderzoek; het inzetten van een digitale nulmeting onder alle werknemers. Dit geeft een duidelijk antwoord op de situatie binnen de organisatie in kwantitatieve gegevens;

b diepte-interviews; kwalitatieve gegevens kunnen uit diepte-interviews met werknemers, leidinggevendenden, HRM-ers en Board of Directors worden gehaald. Daarmee wordt duidelijk hoe tegen het thema wordt aangekeken.

FNV

Mantelzorg:

Indien de werknemer geconfronteerd wordt met de noodzakelijke zorg voor een ernstig zieke partner, kind (zowel stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen), ouder (zowel stief-, pleeg- of schoonouders) of huisgenoot wordt in overleg met de leidinggevende een plan gemaakt waarmee de werknemer in de gelegenheid wordt gesteld werk en zorg zoveel mogelijk op elkaar af te stemmen. Dit plan kan ondermeer de volgende elementen bevatten:

- aanpassing van de werktijden
- een of meer dagdelen (tele)thuiswerken
- flexibiliteit in het sparen en opnemen van verlofdagen
- tijdelijke aanpassing van het takenpakket of taakrotatie
- flexibel werken
- betaald verlof (b.v. kortdurend zorgverlof)
- onbetaald verlof of tijdelijke vermindering van de arbeidsduur
- hulp van een mantelzorgmakelaar (bij Menzis verzekerd is dat meeverzekerd)

Aan artikel 42, kort- en langdurend zorgverlof, toevoegen aan de zorgbehoevenden: huisgenoot.

Gemeenten

5.1 Werktijden

Steeds meer gemeenten en medewerkers hebben behoefte aan een flexibeler stelsel van werktijden. Onderling moeten er afspraken kunnen worden gemaakt die een betere aansluiting van vraag en aanbod van arbeid en een betere afstemming op het privéleven van medewerkers mogelijk maken.

(..) Hiermee kan worden gerealiseerd dat tijdens piektijden meer dan 9 uur per dag of meer dan 42 uur per week kan worden gewerkt. In rustiger periodes kan dan (veel) minder worden gewerkt dan 30 uur per week. Op deze wijze kan ook meer rekening worden gehouden met de werknemer met zorgtaken (bv. kinderen of **mantelzorg**). Hiervoor in de plaats zijn partijen overeengekomen dat er dagelijks maximaal 11 uur mag worden gewerkt met een maximum van 50 uur per week. Uitgangspunt hierbij is dat de arbeidsduur per jaar niet wordt overschreden.

In het verlengde van deze afspraak zijn partijen overeengekomen dat werkgever en werknemer in goed overleg afspraken maken over de planning van de werkzaamheden en de werktijden. Dit geeft zowel medewerker als de werkgever meer flexibiliteit. Partijen zien de Individuele Werktijdenkaart als een goed instrument om hierover afspraken te maken.

5.3 Mantelzorg

Partijen vinden het belangrijk dat de medewerker in staat wordt gesteld om mantelzorg te verlenen. Daarom is afgesproken dat wanneer een medewerker mantelzorg gaat verlenen, deze medewerker in overleg met de werkgever afspraken maakt over de te verlenen mantelzorg en de indeling van de werktijden. Zo kan een medewerker bijvoorbeeld tijdelijk minder werken om naast zijn werk ook mantelzorg te verlenen. Deze uren worden op een af te spreken moment weer ingehaald.

GGZ

Levensfasebudget

Per jaar wordt bij volledig dienstverband 35 uur levensfasebudget toegekend. Bij deeltijders naar rato. Dit Levensfaseverlof kan worden gespaard voor allerlei verlofperiodes.

Het *langdurend zorgverlof* voor thuisverpleging en/of verzorging van maximaal drie maanden aaneengesloten, wordt inclusief het kortdurend zorgverlof, 3 maanden volledig doorbetaald. De werknemer legt een verklaring over van de arts/behandelaar over de noodzaak van de verpleging en/of verzorging.

Graanbe- en verwerkende Bedrijven

Mantelzorg

Cao-partijen zullen binnen de sector informatie verstrekken over de combinatie werk en mantelzorg. Het secretariaat Cao Fonds zal hiervoor namens cao partijen aanspreekpunt zijn.

Er is sprake van mantelzorg als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft. In veel gevallen zal de Wet Arbeid en Zorg het bieden van mantelzorg kunnen faciliteren. Niet in alle gevallen zal hiervan wettelijk gezien sprake zijn. Cao-partijen vinden een goede balans tussen verplichtingen op het werk en privé (als mantelzorger) van belang en deze balans zou waar nodig onderwerp van gesprek moeten zijn tussen werkgever en werknemer. In dat gesprek komt aan de orde hoe de werknemer invulling kan geven aan de combinatie van werk en mantelzorg. Voor oplossing van eventuele knelpunten in een dergelijke situatie zijn diverse instrumenten en regelingen beschikbaar zoals (langdurig) zorgverlof, aanpassing arbeidsduur, onbetaald verlof en ouderschapsverlof. Knelpunten worden gemeld bij het secretariaat Cao Fonds graanbe- en verwerkende bedrijven.

Grontmij

(Geen CAO afspraak, maar wel bijzondere vermelding)

Grontmij heeft samen met vakbond de Unie een project uitgevoerd en is inmiddels Erkend mantelzorgvriendelijk.

Omschrijving van het project:

Het project startte met een kleine campagne op intranet over het onderwerp mantelzorg en om aan te geven wanneer je een mantelzorger bent. Gelijk is er de mogelijkheid opengesteld aan alle medewerkers van Grontmij om gebruik te maken van de helpdesk Mantelzorg & Werk van Unie Services. De afdeling personeel en organisatie is in een workshop geïnformeerd over mantelzorg en werk, en de speciale vragen die dat kan opleveren. Ook zijn op alle locaties van Grontmij goed bezochte lunchbijeenkomsten gehouden waarbij het thema Mantelzorg & Werk is besproken. Het project wordt afgesloten door informatie op het intranet bij Grontmij beschikbaar te stellen.

GWK Travelex N.V.

Mantelzorgfaciliteiten:

GWK Travelex heeft de intentie om de medewerkers te ondersteunen bij het verlenen van mantelzorg.

Henkel

Met betrekking tot mantelzorg is met de vakorganisaties afgesproken dat in voorkomende gevallen in gezamenlijk overleg tussen werkgever en werknemer naar maatwerkoplossingen wordt gezocht.

HISWA

Mantelzorg

In de CAO zal een bepaling worden opgenomen waarbij de werkgever op verzoek aan werknemer buitengewoon verlof voor mantelzorg kan verlenen. Een eventuele afwijzing door werkgever dient schriftelijk en gemotiveerd te worden gedaan. Het recht op mantelzorg is gemaximeerd tot 12 maanden en omvat niet meer dan 20% van het aantal arbeidsuren per week. Het betreft een minimumregeling. Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg afwijkende afspraken maken. Over deze buitengewone verlofuren wordt geen salaris, vakantiedagen, vakantierechten en pensioen opgebouwd.

Houthandel

Bij afwijzing van een schriftelijk gemotiveerd verzoek om buitengewoon verlof i.v.m. mantelzorg moet de werkgever de afwijzing schriftelijk motiveren.

Huisartsenzorg Cao 2011-2012

Mantelzorg

- a. De werknemer die mantelzorgtaken verricht kan met de werkgever mantelzorg bespreekbaar maken waarbij de werkgever een actieve houding zal innemen ten aanzien van de toepassing van de Cao en de wijze waarop werk en arbeid dusdanig gecombineerd kunnen worden dat de werknemer ontlast wordt.
- b. Gedurende de looptijd van de Cao voeren partijen in samenwerking met Werk en Mantelzorg een onderzoek uit om de situatie rondom werk en mantelzorg bij een aantal huisartsenpraktijken in kaart te brengen. Partijen maken hiervoor gebruik van de expertise van Werk en Mantelzorg.

ING Verzekeren/ ING Investment Management 2012

Mantelzorg

Partijen vinden mantelzorg van grote betekenis in en voor de samenleving. Medewerkers worden in de gelegenheid gesteld om (onbetaald) verlof op te nemen in het kader van mantelzorg.

Maatwerk

Maatwerk is meer dan alleen het bieden van keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden. Het gaat ook over de invulling van de behoeften van de medewerker aan de balans tussen werk en privé, het omgaan met werktijden en locaties waar wordt gewerkt ('Het Nieuwe Werken').

Plaats- en tijdsdonafhankelijk werken: Er komen voor medewerkers steeds meer mogelijkheden om plaats- en tijdsdonafhankelijk te werken. Waar dit mogelijk en gewenst is, maakt de medewerker hierover afspraken met de eigen manager. Waar dit in de bedrijfsvoering mogelijk is, voert Verzekeren/Investment Management gefaseerd 'Het Nieuwe Werken' in.

Johnson Matthey

In het kader van duurzame inzetbaarheid zullen partijen overleg voeren over de wijze waarop mantelzorg gefaciliteerd kan worden.

Kessel

In de cao wordt een artikel opgenomen overeenkomstig de cao Loonwerk waarin opname van onbetaald verlof bij het verlenen van mantelzorg geregeld wordt.

KPN Corporate Market

KPN Corporate Market BV onderschrijft het belang van mantelzorg en vindt het daarom belangrijk dat medewerkers werk en mantelzorg met elkaar kunnen combineren. Partijen zullen zich inspannen om tijdens de looptijd van de CAO nadere afspraken te maken over dit onderwerp.

Kunststof en Rubberindustrie

Duurzame inzetbaarheid en arbeidsparticipatie (mantelzorg)

Partijen benadrukken de mogelijkheden voor Mantelzorgers door het opnemen van een cao-tekst met als basis:

Mantelzorg (definitie): als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft.

Steeds meer werknemers hebben mantelzorgtaken. In veel gevallen zal de Wet Arbeid en Zorg het bieden van mantelzorg kunnen faciliteren. Niet in alle gevallen zal hiervan wettelijk gezien sprake zijn. Partijen vinden een goede balans tussen verplichtingen op het werk en privé (als mantelzorger) van belang en deze balans zou waar nodig onderwerp van gesprek moeten zijn tussen werkgever en werknemer. In dat gesprek komt aan de orde hoe de werknemer invulling kan geven aan de combinatie werk en mantelzorg. Voor oplossing van eventuele knelpunten in een langdurig zorgverlof, aanpassing arbeidsduur, onbetaald verlof, ouderschapsverlof. Het bedrijfstakbureau zal in communicatieve zin aandacht besteden aan het onderwerp werk en mantelzorg.

Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen

Mantelzorg

Partijen constateren dat er een toenemende behoefte aan mantelzorg ontstaat. In de cao zal een artikel worden opgenomen waarin de afspraken worden opgenomen om overbelasting van de werknemers, bij verlenen van mantelzorg in combinatie met reguliere arbeid, te voorkomen. De afspraken omvatten in elk geval:

- Indicatie duur van de mantelzorgtaken
- Omvang van de mantelzorgtaken in uren per week / dag
- Hoe zorg gecombineerd kan worden met arbeidstijden

Tijdelijk minder werken is hierbij een optie, maar ook meeruren en overuren kunnen voor mantelzorg worden aangewend.

Mallinckrodt Medical

Mantelzorg (Verlof voor wettelijke zorgtaken)

Mantelzorg is zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt gegeven aan een hulpbehoevende door één of meerdere personen uit diens directe omgeving, waarbij de zorgverlening direct voortvloeit uit een persoonlijke en duurzame sociale relatie. Mantelzorgers zijn geen beroepsmatige zorgverleners, maar geven zorg omdat zij een persoonlijke band hebben met degene voor wie zij zorgen. Mantelzorg is niet de alledaagse zorg voor, bijvoorbeeld, een kind.

De werkgever ondersteunt de combinatie werken en mantelzorg. Mantelzorg kan onderwerp van gesprek zijn tussen werknemer en leidinggevende. In de dialoog tussen werknemer en leidinggevende komt aan de orde hoe de werknemer als mantelzorger invulling kan geven aan de combinatie werk en mantelzorg. Als oplossing van eventuele knelpunten in een dergelijke situatie zijn diverse instrumenten en regelingen beschikbaar, zoals langdurig zorgverlof, bloktijden, aanpassing arbeidsduur, onbetaald verlof, levensloopregeling en kopen van verlofdagen.

Margarine en Spijsvettenindustrie

Mantelzorg

In de cao zal de volgende tekst worden opgenomen:

“Er is sprake van mantelzorg als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft.

In veel gevallen zal de Wet Arbeid en Zorg het bieden van mantelzorg kunnen faciliteren. Niet in alle gevallen zal hiervan wettelijk gezien sprake zijn. Cao-partijen vinden een goede balans tussen verplichtingen op het werk en privé (als mantelzorger) van belang en deze balans zou waar nodig onderwerp van gesprek moeten zijn tussen werkgever en werknemer. In dat gesprek komt aan de orde hoe de werknemer invulling kan geven aan de combinatie werk en mantelzorg. Voor oplossing van eventuele knelpunten in een dergelijke situatie zijn diverse instrumenten en regelingen beschikbaar, zoals: langdurig zorgverlof, aanpassing arbeidsduur, onbetaald verlof, ouderschapsverlof.”

Meldon Plastics

Gedurende de looptijd van de cao zal een beleid ontwikkeld worden waarin de kaders aangegeven worden waarbinnen de (alle) zorgtaken - o.a. mantelzorg - geregeld kunnen worden.

Movares

Mantelzorg

Partijen vinden het belangrijk om aandacht te besteden aan medewerkers die mantelzorg verrichten. In de cao zal worden opgenomen:

“Steeds meer medewerkers hebben mantelzorgtaken. Cao-partijen vinden een goede balans tussen verplichtingen op het werk en privé (als mantelzorger) van belang en deze balans zou waar nodig onderwerp van gesprek moeten zijn tussen medewerker en leidinggevende. In de dialoog tussen medewerker en leidinggevende komt aan de orde hoe de medewerker invulling kan geven aan de combinatie werk en mantelzorg. Voor oplossing van eventuele knelpunten in een dergelijke situatie zijn diverse instrumenten en regelingen beschikbaar, zoals: langdurig zorgverlof, kortdurend zorgverlof, aanpassing arbeidsduur, onbetaald verlof, ouderschapsverlof. Movares zal in communicatieve zin aandacht besteden aan het onderwerp werk en mantelzorg.”

Nederlandse Spoorwegen

Mantelzorg

Steeds meer medewerkers hebben naast hun werkzaamheden bij NS een taak als mantelzorger. Mantelzorg en werk zijn te combineren, mits er bewust mee omgegaan wordt. Dan kan overbelasting worden voorkomen en kunnen medewerkers een balans vinden tussen werk en zorgtaken.

De afdeling Bedrijfsgezondheid zal in het voorjaar van 2011 een bewustwordingscampagne starten gericht op leidinggevenden en medewerkers, met als doel bewustwording. In gesprekken tussen leidinggevende en medewerker kan mantelzorg door beide partijen ingebracht worden. Daarbij zijn maatwerkoplossingen

bespreekbaar die aan de belangen van zowel mantelzorgers als NS tegemoetkomen. NS zal de verschillende vormen van betaald en onbetaald verlof inzichtelijk maken.

Océ Technologies BV

10 Mantelzorg

Océ heeft in 2011 een coördinatiepersoon aanstellen die mantelzorgers met raad en daad kan bijstaan. Océ staat positief ten opzichte van het verrichten van mantelzorg. Verzoeken van medewerkers tot telewerken en/of het flexibiliseren van werktijden zullen, rekeninghoudend met de bedrijfsomstandigheden, positief worden benaderd. Afwijzingen zullen schriftelijk worden gemotiveerd.

O-I Manufacturing

Mantelzorg

Er zijn geen concrete afspraken gemaakt rond dit onderwerp omdat O-I al soortgelijk beleid praktiseert. Wel zal in de CAO tekstcommissie aan de hand van het voorbeeld ingediend door de vakverenigingen een tekst worden vastgesteld die als bijlage in de CAO zal worden opgenomen.

PGGM

PGGM heeft in 2011 een onderzoek naar mantelzorgers bij PGGM laten doen door twee studenten van de universiteit Maastricht. Naar aanleiding van deze enquête blijkt dat er geen behoefte is aan aanvullende maatregelen. Wel hebben partijen afgesproken dat in de cao een passage zal worden opgenomen waaruit blijkt dat PGGM mantelzorg positief benadert. Daarnaast zal er op het intranet nadere informatie over mantelzorg worden opgenomen. In de @pggmer zal er tot slot een terugkoppeling worden gegeven over de resultaten van de enquête en zal er een interview worden geplaatst met PGGM-ers die mantelzorgtaken verrichten. In voorkomende gevallen zal de company counselor van PGGM de makelaarsrol bij Mantelzorg vervullen. Deze rol houdt in dat zij medewerkers die mantelzorg verrichten kan begeleiden bij van toepassing zijnde regelingen, aanvragen en aanmeldingen die gedaan moeten worden. De mantelzorgrol zelf wordt uiteraard niet overgenomen.

Provincies

Flexibele werktijden

Voor de individuele werknemer moet er – waar nodig met toepassing van de kapstokbepaling buitengewoon verlof in artikel D.15 van de CAP - ruimte zijn om met zijn leidinggevende tijdelijke (maatwerk)afspraken te maken over werktijden en verlof die (beter) zijn afgestemd op zijn persoonlijke situatie. Het gaat hier niet alleen om een persoonlijk belang. De provincie kan zich met het aanbod van flexibele werktijden profileren als een aantrekkelijke, moderne werkgever. Een en ander mag uiteraard niet leiden tot een verstoring van de bedrijfsvoering.

Bij mantelzorg kan de werknemer gebruik maken van de wettelijke mogelijkheden van kort betaald zorgverlof en langdurig onbetaald zorgverlof. Hij kan voor het onbetaald verlof gespaard levenslooptegoed inzetten. Ten behoeve van de mantelzorg spreken partijen af om het de werknemer mogelijk te maken tijdelijk binnen een bandbreedte van 32 tot 40 uur per week meer en minder te werken, tenzij dat leidt tot een verstoring van de bedrijfsvoering. Voor deeltijders is die bandbreedte naar rato.

Rabobank

Steeds meer medewerkers hebben mantelzorgtaken. cao-partijen vinden een goede balans tussen verplichtingen op het werk en privé (als mantelzorger) van belang en deze balans zou waar nodig onderwerp van gesprek moeten zijn tussen medewerker en leidinggevende. In de dialoog tussen medewerker en leidinggevende komt aan de orde hoe de medewerker invulling kan geven aan de combinatie werk en mantelzorg.

Voor oplossing van eventuele knelpunten in een dergelijke situatie zijn diverse instrumenten en regelingen beschikbaar, zoals: langdurig zorgverlof, aanpassing arbeidsduur, onbetaald verlof, ouderschapsverlof. Rabobank zal in communicatieve zin aandacht besteden aan het onderwerp werk en mantelzorg, waarbij ook de faciliteit van de 'Zorgregelaar' (in de aanvullende collectieve ziektekostenverzekering) een plek krijgt.

Raet

Mantelzorg Op dit moment verlenen 1 op de 8 werknemers in Nederland mantelzorg. Afgesproken is dat er binnen de afdeling HRM van Raet geïnvesteerd zal worden in extra kennis op dit beleidsterrein (AWBZ, (wettelijke)verlofmogelijkheden, e.d.) , zodat medewerkers met vragen over dit thema zich tot HRM kunnen wenden. Daarnaast zal er ook – indien van toepassing - in POP gesprekken extra aandacht besteed kunnen worden aan dit onderwerp.

Rijksmusea, verzelfstandigde Mantelzorg

Er wordt een nieuw artikel ingevoerd met betrekking tot mantelzorg. Onder mantelzorg wordt verstaan langdurige zorg met betrekking tot naasten. In overleg tussen werkgever en werknemer worden hier individuele afspraken over gemaakt.

Sekisui Alveo

Werkgever zal meer bekendheid geven aan medewerkers inzake de mogelijkheden van Zorgverlof. Keuzeplanuren kunnen worden ingezet voor Zorgverlof.

Slagersbedrijf PA Cao 2011-2013

Mantelzorg

Binnen het VOS-fonds zal voor de duur van één jaar een experiment worden gestart waarbij het werknemers mogelijk wordt gemaakt om aan iemand uit hun omgeving mantelzorg te verlenen. Laatstgenoemde persoon dient wel te beschikken over een indicatie mantelzorg. De mantelzorg mag maximaal één jaar worden verleend binnen het kader van deze regeling. De faciliteit die daarbij wordt geboden is dat de werknemer zijn werktijd mag verkorten tot 80% tegen een beloning van 90% en een pensioenopbouw van 100%. De werkgever van een werknemer die van deze regeling gebruik wil maken, kan bij het VOS-fonds een verzoek indienen tot vergoeding van de aanvulling van 10% plus de extra pensioenkosten. Om misbruik van deze regeling te voorkomen, wordt de bewijslast, dat in de hiervoor opgenomen vrije tijd ook daadwerkelijk mantelzorg wordt verleend, bij de betreffende werknemer neergelegd.

Stater

Proactieve benadering van mantelzorg door:

- Kennisopbouw binnen HRM;
- Inrichting HR loket voor medewerkers, door middel van een (HR) e-mailbox, specifiek ingericht voor vragen/opmerkingen hieromtrent;
- Informatievoorziening over mantelzorg op intranet voor medewerkers.

SVITZER Ocean Towage

Mantelzorg

Svitzer Ocean Towage zal zich binnen de onderneming nader oriënteren op de wenselijkheid van de invoering van een regeling in het kader van mantelzorg.

Tandtechniek 2011-2012

Bijzonder verlof, artikel 22.5

Mantelzorg is de langdurige en onbetaalde zorg voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende partner, ouder, kind of ander familielid, vriend of kennis. Een mantelzorger is geen beroepsmatige zorgverlener, maar geeft zorg omdat hij of zij een persoonlijke band heeft met degene voor wie hij of zij zorgt. Werkgever zal, voor zover het bedrijfsbelang niet ernstig geschaad wordt, na overleg de werknemer toe- stemming geven voor het opnemen van onbetaald verlof voor de te verlenen mantelzorg.

Technische Groothandel

Mantelzorg wordt onderdeel van nieuw FKB-project "Duurzame inzetbaarheid in de Technische Groothandel".

Unilever PA 04-02-2011

Voor medewerkers die mantelzorg verlenen is het mogelijk om 80% te werken, tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw. De medewerker, die mantelzorg verleent, heeft recht op deelname aan 80-90-100 gedurende een periode van maximaal 12 maanden, per elke 5 jaar. De periode dat de medewerker 80-90-100 opneemt is in aaneengesloten periodes van minimaal 1 maand. Partijen zullen nader bespreken en desgewenst met elkaar overeenkomen op welke wijze de werknemers indien nodig kunnen aantonen dat zij mantelzorg verlenen. Bij aanvragen mantelzorg kan de maatschappelijk werkster ingeschakeld worden. Hier kunnen eventueel ook andere oplossingen besproken worden. De vrijgekomen tijd (20%) wordt ingevuld met uitbreiding van werkgelegenheid, zodat voorkomen wordt dat de mantelzorger in minder tijd hetzelfde werk moet doen.

Universitair Medische Centra 2011-2013

De Cao-partners maakten vervolgafspraken over de 'vernieuwingsagenda'. De vernieuwingsagenda werd bij ingang van de vorige Cao-periode door werknemers- en werkgeversorganisatie opgesteld en heeft tot doel samen te werken aan het realiseren van een volwaardige arbeidsrelatie. Een volwaardige arbeidsrelatie bestaat tussen fitte medewerkers met een baan zekerheid aan de ene kant en werkgevers in een professionele en flexibele 24-uursorganisatie aan de andere kant. Met het ingaan van deze cao is een nieuwe fase aangebroken in het realiseren van de vernieuwingsagenda. Deze implementatiefase wordt Dialoog genoemd. In Dialoog vinden drie projecten plaats in alle UMC's. De Dialoogprojecten gaan over het coachen van leidinggevendenden, over het bespreekbaar maken in jaargesprekken van de ontwikkeling van medewerkers en het gebruik daarvoor van het persoonlijk budget en over gezondheidsmanagement. Daarnaast zullen pilots worden gehouden die gaan over loopbaanontwikkeling, roosteren en verdergaande flexibilisering van werk, werktijden en werkplek.

UWV

Mantelzorg inspanning: UWV continueert als een aspect van Arbo-zorg de inspanningen gericht op voorlichting en ondersteuning van medewerkers belast met mantelzorg.

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 2010

7. De werkgever zal de werknemer gedurende maximaal zes maanden in de gelegenheid stellen onbetaald verlof op te nemen teneinde een ernstig zieke partner, (pleeg)kind, (pleeg)ouder te verzorgen of teneinde mantelzorg te verlenen aan verdere familieleden of vrienden.

De werknemer zal gedurende die periode ten minste 20 uur per week in beginsel in zijn huidige functie blijven werken, tenzij werkgever en werknemer anders

overeenkomen.

Vleeswarenindustrie

Mantelzorg

Partijen komen overeen dat schrijnende gevallen bij het willen toepassen van mantelzorg en waarbij werkgever en werknemer niet uit kunnen komen, onder de aandacht te brengen bij de voorzitter van de VNV.

Tevens zal op sectorniveau de kennis over combinatie van werken en mantelzorg verlenen worden vergroot.

Vopak

Opnemen leeftijdsgedagen:

Uit de dagenbank kunnen dagen worden opgenomen voor de volgende doelen, tenzij CAO partijen in overleg nieuwe doelen toevoegen: (...)

- Sabbatical verlof conform het reglement levensloopregeling;
- Aanvulling op het kortdurend zorgverlof;
- Langdurig zorgverlof;
- **Mantelzorg**;

Waterleidingsbedrijven

“Vrije besteding Inzetbaarheid budget (IB) van maand tot maand is mogelijk voor een aantal doelen. Cao-partijen hebben als zodanig aangemerkt: (...)

- extra verlof voor een betere verdeling werk-privé (tijdelijk minder werken, ouderschapsverlof, **mantelzorg**, eigen studie etc.)”

Waterschappen 2012 en 2013

Mantelzorg

Partijen vinden het belangrijk dat medewerkers in staat worden gesteld om mantelzorg te verlenen. Leidinggevende en medewerker komen, rekening houdend met wettelijke (Wet arbeid en zorg) en CAO-kaders, in overleg tot afspraken die het voor de medewerker mogelijk maken de (mantel)zorg te verlenen. Afspraken liggen in de sfeer van flexibilisering/indeling werktijden en bijvoorbeeld de mogelijkheid voor telewerken.

Mantelzorgers zorgen voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende ouder, kind of ander familielid, vriend of buur. Zij geven die zorg omdat zij een zeer persoonlijke band hebben met die persoon. De zorg die zij geven is langdurig, intensief en afhankelijk van de behoefte van de zorgbehoevende.

Betaald werk en mantelzorg kunnen elkaar in de weg zitten, omdat zij beide een beroep doen op de beschikbare tijd en omdat het combineren van taken belastend kan zijn. Mantelzorgers kiezen voor structurele aanpassing van de arbeidsduur, nemen verlof of maken afspraken met de werkgever (bv. flexibele werktijden).

Mantelzorg, artikel 4.4.10 van de SAW (Sectorale Arbeidsvoorwaardenregeling Waterschapspersoneel). *als een ambtenaar mantelzorg gaat verlenen kunnen in overleg met de leidinggevende afspraken worden gemaakt over de mantelzorg, het aantal uren onbetaald verlof en de indeling van de werktijden. Bij de mantelzorg kan de ambtenaar gebruik maken van de wettelijke mogelijkheden van kortdurend zorgverlof en/of langdurig onbetaald zorgverlof, voor zover de ambtenaar voldoet aan de wettelijke eisen voor het recht op deze verlofvormen. Voor het langdurig onbetaald zorgverlof kan de ambtenaar het gespaarde levenslooptegoed inzetten.*

Daarnaast is het mogelijk om plaats- en tijdonafhankelijk te werken en zijn er afspraken gemaakt over de flexibilisering van werktijden,

Woondiensten

Sociale partners hebben besloten een werkgroep "Duurzaam meedoen" in te stellen, die de sectorale mogelijkheden ter bevordering van een duurzame inzet van medewerkers bestudeert. De werkgroep krijgt de opdracht in ieder geval de volgende thema's in haar verkenningen mee te nemen:

- Leeftijdsbewust personeelsbeleid;
- Innovatieve vormen van de werkorganisaties (onder andere, het nieuwe werken, thuiswerken, telewerken);
- (..)
- Zeggenschap over werktijden en dienstroosters;
- Mogelijkheden **mantelzorg**;
- Mogelijkheden verlofurenbudget.
- Voor dit project reserveren partijen €200.000,00 uit de reserves van FLOW.

Zorgverzekeraars 2010-2011

Artikel 4 mantelzorg

1. De werknemer die tenminste één jaar bij de werkgever in dienst is, heeft recht op onbetaald mantelzorgverlof bij ernstige ziekte van een van zijn/haar familieleden of vrienden, indien degene die verzorging behoeft afhankelijk is van de feitelijke verzorging door de werknemer.
2. Het zorgverlof strekt zich uit over een aaneengesloten periode van maximaal 6 maanden.
3. De werknemer meldt het voornemen om zorgverlof op te nemen tijdig aan de werkgever. Een verklaring van de behandelend arts met betrekking tot de noodzaak van de verzorging wordt hierbij door de werknemer overgelegd.
4. De invulling van het zorgverlof geschiedt in overleg met werkgever, waarbij werknemer in principe ook in de zorgverlofperiode in zijn/haar functie werkzaam blijft.

Zuivelindustrie

Protocolafpraak inzake mantelzorg.