



# CAO INSPIRATOR

Het handboek voor mantelzorgafspraken.

“Het moet thuis  
goed zijn om je  
werk goed te  
kunnen doen”

# Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Over mantelzorg	4
3	Cao afspraken	6
4	Wettelijke regelingen	16

## Colofon

De Cao Inspirator is een uitgave van Werk&Mantelzorg. Stichting Werk&Mantelzorg is een initiatief van MantelzorgNL en Qidos. En heeft de ambitie om de combinatie werk en mantelzorg in Nederland mogelijk te maken. Om dat te bereiken werkt Werk&Mantelzorg samen met werkgevers, overheid, gemeenten, werkgevers- en werknemersorganisaties en werkende mantelzorgers. Werk&Mantelzorg voert projecten uit op de gebieden advies, onderzoek, voorlichting en implementatie.

### Werk&Mantelzorg

Wilhelminaweg 12  
3941 DG, DOORN  
T (0343) 47 78 90  
M info@werkenmantelzorg.nl  
www.werkenmantelzorg.nl

### © Werk&Mantelzorg

De cijfers in dit magazine zijn gebaseerd op eigen onderzoek van Werk&Mantelzorg en rapporten van het Sociaal en Cultureel Planbureau.

Het werk van Werk&Mantelzorg wordt mogelijk gemaakt door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Werk & Mantelzorg

MantelzorgNL  
Helpt jou helpen

Qidos

Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport

Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

## Inleiding

Werk en (mantel)zorg zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. In de praktijk blijkt het een uitdagende combinatie. 1 op de 4 werknemers combineert het werk met de zorg voor een naaste. Deze combinatie gaat meestal goed, maar kan ook uitdagend zijn. Aandacht voor dit thema voorkomt uitval en past bij 'goed werkgeverschap'.

**"We geloven in een samenleving waarin iedereen goed voor zichzelf en voor een ander kan zorgen"**

Werk&Mantelzorg legde de afgelopen jaren een stevig fundament om de combinatie werk en mantelzorg bekend en bespreekbaar te maken op de werkvloer. Dit deden we samen met werkgevers, mantelzorgers, brancheorganisaties, vakbonden, overheid en gemeenten. Werkende mantelzorgers kunnen gebruikmaken van verschillende wettelijke verlofregelingen.



Martijn de Wildt & Liesbeth Hoogendijk

In de collectieve en individuele arbeidsvoorwaardenregelingen kunnen aanvullende afspraken worden gemaakt. In deze Cao Inspirator geven we een overzicht van bestaande regelingen waarop mantelzorgers een beroep kunnen doen en welke afspraken er in cao's vastgelegd kunnen worden. We geven daarbij ook voorbeelden uit de praktijk.

Deze Cao Inspirator beschrijft niet de ideale cao. Wat ideaal is, is uiteindelijk afhankelijk van de behoefte van de individuele mantelzorger en het bedrijfsbelang. In de praktijk gaat het om maatwerk en om een cultuur waarin werkgever en werknemer samen met elkaar in gesprek gaan.

Liesbeth Hoogendijk, directeur MantelzorgNL en voorzitter van Werk&Mantelzorg. Martijn de Wildt, directeur Qidos en secretaris/penningmeester Werk&Mantelzorg.

# Over Mantelzorg

Een werknemer met een moeder met dementie, een kind met een beperking of een partner met kanker; bijna iedereen krijgt vroeg of laat te maken met mantelzorg. Mensen geven mantelzorg uit liefde voor elkaar. In Nederland zijn 4,4 miljoen mantelzorgers.

Door toenemende vergrijzing, het langer thuis blijven wonen van ouderen en krapte op de arbeidsmarkt combineren steeds meer mensen hun betaalde baan met mantelzorg. Inmiddels is dit 1 op de 4. In de zorgsector zelfs 1 op de 3.

**“Het aantrekken en vasthouden van talentvolle werknemers staat hoog op de agenda van veel werkgevers”**

## Aandacht voorkomt uitval

De combinatie werk en mantelzorg gaat meestal goed, maar kan ook uitdagend zijn. **18%** van het ziekteverzuim is mantelzorg gerelateerd. **43%** van de werkende mantelzorgers overweegt weleens minder uren te gaan werken en **17%** overweegt met werken te stoppen.

## Combinatie werk en mantelzorg

	ziekteverzuim door mantelzorg	18%
	overweegt minder uren te werken	43%
	overweegt stoppen met werken	17%

Het aantrekken en vasthouden van talentvolle werknemers staat hoog op de agenda van veel werkgevers. Aandacht voor het thema werk en mantelzorg past bij 'goed werkgeverschap'.

## Uitdaging: doorbreken van het taboe

De grootste uitdaging is het doorbreken van onbekendheid en het taboe rond werk en mantelzorg. **44%** van de mantelzorgers geeft namelijk aan dat hun leidinggevende niet op de hoogte is van de zorgtaken die zij voor een naaste doen.

Het bespreekbaar maken loont. Zo zegt **93%** van de leidinggevenden mee te denken over oplossingen en zegt **86%** van de mantelzorgers een goede oplossing te hebben gevonden met hun leidinggevende.

**“Na twee maanden ‘tandvleeslopen’ ging het licht uit. Ik moest nu echt mijn leidinggevende en collega’s vertellen over de zorg thuis”**

Samen met een mantelzorgmakelaar ben ik gaan inventariseren wat ik nodig had om mijn werk en de zorg goed te kunnen combineren. **Conclusie:** flexibele werktijden en deels thuiswerken zouden mij enorm helpen.

## Maatwerk

Veel mantelzorgers gebruiken flexibele werkregelingen, zoals aanpassing van werktijden en arbeidsplaats. Soms kan tijdelijk minder werken of een andere functie helpen. Waar een mantelzorgers het meest mee gebaat is, verschilt per persoon. De één is geholpen met flexibiliteit terwijl de andere mantelzorgers liever vaste werktijden heeft. Ook zullen de mogelijkheden per organisatie en functie verschillen. Mantelzorgvriendelijk werken is maatwerk.

**“Ik durfde er niet met mijn leidinggevende over te praten, omdat ik bang was dat het tegen mij gebruikt zou worden”**

Uiteindelijk toch gedaan en zo blij met de reactie van mijn teammanager. Had ik niet verwacht. Denk nu had ik het maar veel eerder verteld, dat had me veel verdriet en stress kunnen besparen.



**4,4 miljoen Nederlanders van 16 jaar of ouder verlenen mantelzorg.**

**1 op de 4** combineert het werk met mantelzorgtaken.  
**1 op de 3** geeft meer dan 8 uur per week hulp.

**84%** van de mantelzorgers is over het algemeen positief over de combinatie werk en mantelzorg.

**43%** overweegt minder uren te gaan werken.  
**17%** overweegt met werken te stoppen.  
**18%** van het verzuim wordt veroorzaakt door mantelzorg.

**Mantelzorg steeds bespreekbaarder, maar nog te vaak taboe.**

**44%** van de mantelzorgers geeft aan dat hun leidinggevende niet op de hoogte is van de mantelzorg die ze bieden.



## Cao-afspraken

In steeds meer cao's is er aandacht voor mantelzorg, als een specifieke mantelzorgparagraaf of als onderdeel van actuele organisatie- en beleidsdoelstellingen. Bijvoorbeeld bij: vitaliteitsbeleid, levensfasebewust personeelsbeleid, verzuimbeleid of bij de werk-privébalans.



Corine Koops, HR-manager ACV

De aandacht voor mantelzorg kan in algemene bewoordingen zijn, bijvoorbeeld dat het belangrijk is om samen met de mantelzorg te zoeken naar maatwerkoplossingen. Maar er kunnen ook meer concrete regelingen benoemd worden waarop een mantelzorg een beroep kan doen. Variërend van bestaande regelingen tot specifieke regelingen voor mantelzorgers. In dit hoofdstuk staan voorbeelden van al bestaande cao-afspraken en voorbeelden ter inspiratie voor nieuwe cao-afspraken.

**“Ik realiseer me nog niet echt dat ik een mantelzorger ben voor onze zoon”**

### In kaart brengen behoeften mantelzorgers

De eerste stap die cao-partners kunnen nemen is het uitspreken van de ambitie om te komen tot specifiek mantelzorgbeleid.

Een onderzoek kan de werk- en mantelzorgsituatie in organisaties in kaart brengen. Dit creëert draagvlak, geeft inzicht en input voor oplossingen en cao-afspraken. Werk&Mantelzorg biedt zo'n gedegen onderzoekstool: de Werk&Mantelzorg Monitor.



De **Werk&Mantelzorg Monitor** van Werk&Mantelzorg geeft een goed beeld hoe mantelzorgers, collega's en leidinggevendenden aankijken tegen de combinatie werk en mantelzorg: [werkenmantelzorg.nl/kennisbank/monitor/](http://werkenmantelzorg.nl/kennisbank/monitor/)

**“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”**

De sector Grondstoffen, Energie en Omgeving (GEO) heeft in haar cao (2018-2019) een afspraak gemaakt om mantelzorg in de sector bekendheid te geven. De cao-afpraak luidt:

“Steeds meer mensen worden mantelzorger. De combinatie van werk en mantelzorg is intensief. Om aandacht te vragen voor deze maatschappelijke ontwikkelingen willen cao-partijen de mogelijkheden die medewerkers en werkgevers hebben om werk en mantelzorg te combineren beter zichtbaar maken. Daarvoor zal gedurende de looptijd van de cao een werkgroep Mantelzorg voorlichtingsmateriaal verzamelen en ontwikkelen voor werkgevers en medewerkers voor een mantelzorgvriendelijke sector.”



Speciaal voor de GEO sector heeft Werk&Mantelzorg een toolkit ontwikkeld met praktische informatie, tips en praktijkverhalen: [geo.mantelzorgtools.nl](http://geo.mantelzorgtools.nl)

### Het expliciet benoemen van mantelzorg

Met het expliciet benoemen van mantelzorg laten organisaties zien dat zij mantelzorg erkennen en de intentie hebben rekening te houden met de mantelzorgtaken van medewerkers. Het herinnert leidinggevenden en medewerkers eraan dat cao-regelingen ook op mantelzorgsituaties van toepassing kunnen zijn. Dit kan als leidraad dienen voor het gesprek tussen leidinggevende en medewerker over individuele werkafspraken.

**“Er is voldoende ruimte om met collega's te ruilen in werktijden, zodat ik mijn mantelzorgtaken kan doen”**

De eerste cao waar mantelzorg expliciet vermeld werd, is die van Achmea in 2009-2010. Velen volgden, zoals de cao Gemeenten waarin een aparte paragraaf aan mantelzorg is gewijd. Onderdeel van een speciale mantelzorgparagraaf is ook een omschrijving van wat er onder mantelzorg wordt verstaan zoals bijvoorbeeld in de cao Provincies is gedaan.

### Cao Provincies

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

In vrijwel alle definities wordt aangegeven dat mantelzorg niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt gegeven en dat de zorgverlening direct voortvloeit uit de sociale relatie. In sommige definities wordt ook iets gezegd over tijd en duur van de mantelzorg zoals in de cao van KPN.

### Cao KPN

“KPN wil een mantelzorgvriendelijke werkgever zijn. Mantelzorg is onbetaalde zorg voor zieke of gehandicapte familieleden of vrienden. Het gaat bij mantelzorg om intensieve zorg voor langere tijd, meer dan acht uur per week en/of langer dan drie maanden.”



Tom Plug en Margreet Woessner

KPN heeft in 2013 de Erkenning 'mantelzorgvriendelijke organisatie' gekregen.



### Erkenning mantelzorgvriendelijke organisatie

Met de Erkenning van Werk&Mantelzorg laten organisaties zien dat zij de combinatie werk en mantelzorg goed mogelijk maken voor hun werknemers. Erkende organisaties zijn organisaties die het thema werk en mantelzorg bespreekbaar maken, medewerkers wijzen op de wettelijke verlofregelingen, en flexibele werkoplossingen en maatwerk bieden. Lees meer over deze Erkenning op [werkenmantelzorg.nl](http://werkenmantelzorg.nl)

### Arbeidsvoorwaarden/cao ABN-AMRO (2018 - 2020)

"De bank heeft van Werk&Mantelzorg de Erkenning 'mantelzorgvriendelijke organisatie' gekregen. De bank zal haar beleid op het gebied van mantelzorg voortzetten en gerichter onder de aandacht brengen."

### Cao PGGM (2018-2019)

"PGGM is gedurende de looptijd van de cao een door Werk&Mantelzorg erkend mantelzorgvriendelijk bedrijf en voldoet aan de vereisten die daaraan worden gesteld."

### Gesprek over maatwerkoplossingen

Mantelzorgbeleid gaat niet altijd over regelingen. De grootse uitdaging is het doorbreken van onbekendheid en het taboe rond werk en mantelzorg.



**"Om hulp vragen is niet altijd makkelijk"**

Madeleine Mellgard, mantelzorger

Werknemers ervaren vaak een drempel om over privé-aangelegenheden te praten. Angst voor verlies van werk of carrièreperspectief speelt hierin mee. Maar ook leidinggevend vinden het moeilijk. Het actief bevorderen van de dialoog resulteert in openheid, duidelijkheid en afspraken waar beide partijen baat bij hebben. In de cao kan staan dat de leidinggevende en de werknemer samen afspraken maken om werk te combineren met mantelzorg.

### Uitdaging: doorbreken van het taboe

44% van de mantelzorgers geeft aan dat hun leidinggevende niet op de hoogte is van de mantelzorg die ze bieden, terwijl 93% van de leidinggevendden aangeeft open te staan voor het gesprek. In 86% leidt dat tot een goed resultaat.

### Cao Unie van Waterschappen

"Als een ambtenaar mantelzorg gaat verlenen, worden in overleg met de leidinggevende afspraken gemaakt over de te verlenen mantelzorg, het aantal uren onbetaald verlof en de indeling van de werktijden."

### Cao Grolsch (2018 – 2020)

“Partijen zijn zich bewust en onderschrijven het belang van het bespreekbaar maken van mogelijke belasting die werknemers kunnen ondervinden bij het verlenen van mantelzorg. Werkgever zal zich inspannen om in voorkomend geval, in overleg met de betrokken werknemer, tot maatwerkoplossingen te komen om werk en zorg te combineren.”

### Specifieke mantelzorgafspraken

In cao's kunnen afspraken worden gemaakt waarop mantelzorgers een beroep kunnen doen met als doel de combinatie werk en mantelzorg mogelijk te maken en uitval te voorkomen. Het kan hier gaan om een nadere uitwerking van wettelijke regelingen, waar bijvoorbeeld expliciet aangegeven wordt dat deze ook van toepassing zijn voor werknemers met mantelzorgtaken.

Steeds vaker worden in cao's afspraken gemaakt om werk en mantelzorg beter te combineren en werknemers 'duurzaam inzetbaar' te houden, denk aan: een persoonlijk budget (salaris of vrije dagen), verlofsparen, thuiswerken en een flexibeler personeelsbeleid.



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

Patrick Brand, verhuizer bij De Haan

### Mogelijkheden maatwerk

Flexibele werktijden, in deeltijd werken, plaats- en tijdsafhankelijk werken, maar ook verlofdagen sparen, (tijdelijk) minder verantwoordelijkheid of ander werk, thuiswerken, flexibele roosters of individuele afspraken, kunnen goede oplossingen zijn voor werknemers om werk en mantelzorg te combineren.

### Cao ING (2019 – 2020)

“ING is een erkend mantelzorgvriendelijk bedrijf. De informatie en tools met betrekking tot mantelzorg staan op One Intranet. Mantelzorg vraagt om een maatwerkoplossing waarbij jij de ruimte krijgt om in goed overleg met jouw lead en team, uitgaande van goed werkgeverschap en werknemerschap, werk en zorgtaken te kunnen combineren. Mogelijkheden om werk en zorgtaken te combineren zijn bijvoorbeeld het (tijdelijk) aanpassen van je arbeidsuren, werktijden of het opnemen van tijd die je nodig hebt voor mantelzorg. Bij deze dialoog kan ondersteuning worden gevraagd van de Consulent Arbeidsrelatie.”





“Dit is een  
schitterend  
bedrijf,  
zeker weten”

Corine Koops en Ramazan Togan, ACV

### CAO FNV Organisaties (2017 – 2019)

“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 onder meer 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 (bv. kortdurend zorgverlof),
- onbetaald verlof of tijdelijke vermindering van de arbeidsduur,
- hulp van een mantelzorgmakelaar.

Voor verlof bij calamiteiten geldt het bepaalde in de Wet arbeid en zorg.”

### Verruiming verlofregelingen

In cao's kunnen afspraken worden gemaakt waarop mantelzorgers een beroep kunnen doen met als doel de combinatie werk en mantelzorg mogelijk te maken en uitval te voorkomen. Het kan hier gaan om een nadere uitwerking van wettelijke regelingen, waar bijvoorbeeld expliciet aangegeven wordt dat deze ook van toepassing zijn voor werknemers met mantelzorgtaken.

### Cao Achmea (2018-2019)

Je kunt mantelzorgverlof krijgen. Achmea vindt mantelzorg van grote betekenis in en voor de samenleving. Daarom ondersteunt Achmea haar mantelzorgers. Mantelzorg is onbetaalde en vaak langdurige zorg die je geeft aan zieke familieleden, vrienden of kennissen. Je geeft de zorg omdat je een persoonlijke band hebt met degene voor wie je zorgt. De alledaagse zorg voor een kind telt niet als mantelzorg.

Sommige organisaties geven de mogelijkheid om overuren en verlofuren te doneren aan een collega die mantelzorg is.

### Cao VGZ (2018-2019)

“Je kunt een of meerdere bovenwettelijke vakantie-uren doneren aan een collega die mantelzorg is. Dit doe je op vrijwillige basis. Hiervoor gelden de volgende richtlijnen:

- Het doneren gebeurt in tijd waarbij de waarde van een uur neutraal is. Er vindt geen verrekening van uurloven plaats.
- Het doneren en ontvangen van vakantie-uren gebeurt altijd in afstemming met de betreffende leidinggevende, dit mede in verband met de verlofregistratie.”

### Financiële tegemoetkoming

Mantelzorgers krijgen de mogelijkheid om gedurende een bepaalde periode minder te werken met (grotendeels) behoud van salaris en pensioenopbouw.

### Cao PGGM (2018-2019)

“In voorkomende gevallen zal de company counselor van de werkgever de makelaarsrol bij mantelzorg vervullen. Deze rol houdt in dat hij medewerkers die mantelzorg verrichten kan begeleiden bij de van toepassing zijnde regelingen, aanvragen en aanmeldingen die moeten worden gedaan.”

### Cao Unilever (2018-2019)

“Voor werknemers die mantelzorg verlenen is het mogelijk om 80% te werken, tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw. De werknemer, 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 werknemer 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.

Voor de mantelzorgafpraak geldt een vervangingsafpraak. Voor elke werknemer die 80-90-100% werkt in het kader van mantelzorg, geldt dat de 0.2 FTE die vrijvalt extra wordt toegevoegd aan de basis- /stambezetting.”

### Ondersteuning werkende mantelzorgers

Diverse vormen van ondersteuning voor mantelzorgers zijn mogelijk, zoals het aanbieden van een mantelzorgmakelaar, zorgcoach of helpdesk. Vaak bieden zorgverzekeraars ook ondersteuning aan mantelzorgers en werkgevers in hun collectieve of particuliere zorgpakketten of wordt verwezen naar de helpdesk bij de vakbonden.

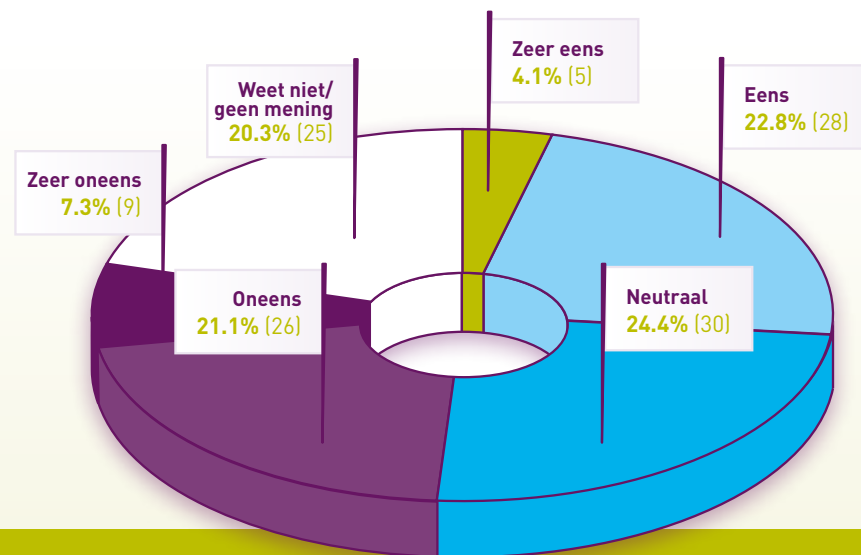


# Wettelijke regelingen

Werkende mantelzorgers kunnen gebruikmaken van verschillende wettelijke verlofregelingen. Deze zijn opgenomen in de Wet Arbeid en Zorg. Volledigheidshalve noemen we ook de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en de Zorgverzekering waar mantelzorgers een beroep op kunnen doen.

## Gebruik wettelijke regelingen in de praktijk

Verlofdagen zijn niet zaligmakend voor mantelzorgers. Het is vaak een kortetermijnoplossing om bijvoorbeeld bij een acute situatie professionele zorg te kunnen regelen of om in een tijdelijke situatie van intensieve zorg meer "lucht" te krijgen om het werk met de zorg te combineren. Uiteindelijk willen de meeste mantelzorgers graag gewoon hun werk blijven doen en gaat het juist om het goede gesprek op het werk. En zo samen tot een werkbare oplossing te komen.



### Stelling Werk&Mantelzorgpanel

Wij vroegen aan mantelzorgers van het Werk&Mantelzorgpanel of de wettelijke verlofregelingen volstaan om werk en mantelzorg te kunnen combineren.

26,9% was het (zeer) eens met deze stelling. 28,4% is het (zeer) oneens en vindt de wettelijke regelingen niet volstaan.

## Wet Arbeid en Zorg

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
- Wet Flexibel Werken

Een beschrijving van de verlofregelingen:

### 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.

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

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

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 de werkgever. De werkgever kan een redelijk verzoek voor calamiteitenverlof niet weigeren. Het salaris wordt tijdens het verlof doorbetaald, tenzij dit in je cao anders is bepaald.

Dagen of gedeelten van dagen waarop de mantelzorgers de arbeid niet verricht wegens calamiteitenverlof, kunnen niet aangemerkt worden als vakantie. Dit kan alleen als de mantelzorgers hier uitdrukkelijk mee instemt. De mantelzorgers houdt altijd ten minste recht op het wettelijk minimum aan vakantie-aanspraken (4x de overeengekomen arbeidsduur per week. Dus werk je 40 uur, dan heb je minimaal 4x40=160 vakantieuren).

### 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.

Als mantelzorgers 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 de je als ouder in een familie rechtelijke betrekking staat,
- een kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie je ongehuwd samenwoont,
- een pleegkind dat blijkens 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),
- degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van jouw huishouding,
- degene met wie je anderszins een sociale relatie hebt, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door jou moet worden verleend.

Dit verlof bedraagt in 12 achtereenvolgende maanden in totaal maximaal 2 keer het aantal uren uren dat je per week werkt. Als de mantelzorgers 24 uur per week werkt, dan heeft deze recht op maximaal 48 uur verlof. De periode van 12 maanden gaat in op de 1e dag waarop het verlof wordt opgenomen.

Op het moment dat de mantelzorgers kortdurend zorgverlof opneemt, meldt deze dit bij de werkgever onder opgave van de reden van het verlof. De werkgever kan het verlof alleen weigeren in geval van een zwaarwegend bedrijfsbelang. Het salaris wordt tijdens het verlof voor **70%** doorbetaald. Zulks met een maximum van het maximum dagloon (per 1-1-2019 € 4.660,59 bruto per maand). Verdient de mantelzorgers meer dan het maximum dagloon, dan krijgt deze toch maar **70%** van het maximum dagloon betaald.


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

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

In het geval de mantelzorgers 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.







**“Gelukkig werkte mijn werkgever optimaal mee en ook mijn collega’s. Daardoor heb ik me nooit echt hoeven te verdiepen in waar ik recht op had”**

### Langdurend zorgverlof

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

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 blijkens 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),
- degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van jouw huishouding,
- degene met wie je anderszins een sociale relatie hebt, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en 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 mantelzorg-er recht op maximaal 6 keer het aantal uren dat zij per week werkt.

Werkt deze bijvoorbeeld 32 uur, dan heeft de mantelzorg-er recht op 192 uur verlof. In overleg met de werkgever kan de mantelzorg-er de verlofuren gespreid opnemen.

Langdurend zorgverlof vraagt de mantelzorg-er minstens 2 weken, voordat het verlof wordt opgenomen, schriftelijk aan bij de werkgever.

Daarbij geeft de mantelzorg-er ook aan:

- wie verzorging nodig heeft,
- wanneer het verlof ingaat,
- de omvang van het verlof,
- de voorgenomen duur van het verlof,
- de spreiding van de uren over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak.

De werkgever mag om informatie vragen om te beoordelen of de mantelzorg-er 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 worden gemaakt.

Het verlof kan alleen in geval van een zwaarwegend bedrijfs-belang geweigerd worden. Indien de werkgever niet een week voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof de beslissing op het verzoek schriftelijk heeft medegedeeld aan de werk-nemer, gaat het verlof in overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

## Wet Flexibel Werken

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

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 beoogde ingangsdatum. In het verzoek staat:

- het ingangstijdstip,
- de gewenste omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week, of als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen, over dat tijdvak,
- de gewenste arbeidsplaats,
- de gewenste spreiding van de werktijd van de uren over de week, of het anderszins 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.

Één 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. Deze bedrijven dienen zelf een regeling voor aanpassing van de arbeidsduur op te stellen.

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 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 langdurend 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.

## Zorgverzekering

De Zorgverzekeringswet wordt uitgevoerd door de zorgverzekeraars.

Je kunt bij hen terecht voor:

- verpleging en verzorging thuis (thuiszorg),
- de reguliere zorg van bijvoorbeeld huisarts, ziekenhuis en apotheek,
- de 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 kijk op [informatielangdurigezorg.nl](https://informatielangdurigezorg.nl)



### 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 ze zijn er ook voor een luisterend oor. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de ondersteuning van mantelzorgers. Als mantelzorgers ondersteuning nodig hebben om hun zorgtaken goed te kunnen vervullen en vol te houden, kunnen ze contact opnemen met het Wmo-loket van hun gemeente.

Lees meer hierover op: [mantelzorg.nl](https://mantelzorg.nl)





# MAAK NEDERLAND MANTELZORGVRIENDELIJK. DOE MEE!

Werk&Mantelzorg ondersteunt u om in uw cao of branche mantelzorgvriendelijk werken te agenderen en te stimuleren. Wij doen dit o.a. met: advies op maat, onderzoek, themadossiers, presentaties en trainingen voor leidinggevenden, mantelzorgende werknemers en HR-professionals. Bent u geïnteresseerd of heeft u vragen? Neem contact op met een van onze adviseurs.