

## Toepassen van regelingen

In onderstaande tabel staan voorbeelden van maatwerkoplossingen en daaronder voorbeelden van uitgewerkte wettelijke regelingen.

Flexibele regelingen	Praktische afspraken
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexibele werktijden (eerder of juist later starten, lange en korte werkdagen, etc. bloktijden, deeltijd werken etc.)</li> <li>- Thuiswerken/onderweg werken</li> <li>- Functie delen met iemand anders</li> <li>- (Tijdelijk) op een andere afdeling werken</li> <li>- Overuren opsparen en opnemen bij onverwachte zorgsituaties</li> <li>- Verlofuren/Mantelzorguren opsparen</li> <li>- Financiële ondersteuning</li> <li>- Korte reisafstanden</li> <li>- Mantelzorguren mogen schrijven</li> <li>- (Tijdelijk) een ander minder belastend takenpakket</li> <li>- (Omscholing naar) een andere functie</li> <li>- Contract aanpassen (minder uren werken)</li> <li>- Tijdelijk minder werken</li> <li>- Wisseling van werkdagen</li> <li>- Zelfroostering</li> <li>- Betaald mantelzorgverlof</li> <li>- Gebruik maken van communicatie-/vervoersmiddelen van de organisatie</li> <li>- Tijdelijk stoppen met werken</li> <li>- Meer werken in minder dagen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gelegenheid om op het werk te bellen met thuis of met instanties.</li> <li>- Bereikbaar mogen zijn tijdens werktijd.</li> <li>- Mogelijkheid om afspraken met behandelaars in werktijd te plannen.</li> <li>- Mogelijkheid om gebruik te maken van een mantelzorgmakelaar.</li> <li>- Tijdens werktijd in pauze zaken kunnen regelen</li> <li>- Tussendoor even weg kunnen</li> <li>- Parkeerplaats voor de deur</li> <li>- Tijdige aankondigingen als roosters veranderen, als overwerk noodzakelijk is of als trainingen/werkzaamheden ver(der) weg plaatsvinden.</li> </ul>

### Calamiteitenverlof: een noodoplossing

Ilse, de dochter van Johanna heeft het syndroom van Down. Zij heeft ook een hartafwijking. Als Johanna op haar werk is, krijgt zij een telefoontje van de school van Ilse dat Ilse vanwege hartklachten met spoed naar het ziekenhuis is gebracht. Johanna stelt snel haar leidinggevende op de hoogte en rept zich naar het ziekenhuis. Als Johanna haar leidinggevende later spreekt, concluderen ze samen dat Johanna de gemiste werktijd als calamiteitenverlof kan beschouwen.

#### *Oplossing: calamiteitenverlof*

Calamiteitenverlof is er voor problemen in het privéleven die onmiddellijk opgelost moeten worden. Je werkgever betaalt het salaris in dit geval gewoon door.

Je kunt calamiteitenverlof alleen opnemen bij zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden.

Bijvoorbeeld als de persoon waarvoor je zorgt acuut ondersteuning nodig heeft. Het calamiteitenverlof duurt zo lang als nodig is om de eerste problemen op te lossen. Het verlof duurt een paar uur tot een paar dagen. Je werkgever kan een redelijk verzoek voor calamiteitenverlof niet weigeren. Je moet het verlof wel zo snel mogelijk bij de werkgever melden. Daarbij moet je aangeven hoe lang het verlof naar verwachting duurt.

### *Wat is ook mogelijk?*

Johanna kan ook een paar uur vrij nemen, of de gemiste tijd later inhalen (thuis of op een andere dag). Let wel op, vrije dagen zijn bedoeld om uit te rusten en weer 'op te laden'.

## **Kortdurend zorgverlof: een tijdelijke oplossing**

### *Voorbeeld situatie*

De vader van Yvonne is aan zijn heup geopereerd en mag naar huis. Hij is nog erg in de war en beroerd van de narcose. De arts schat in dat dit enkele dagen kan duren. Het is beter dat de vader van Yvonne deze dagen niet alleen wordt gelaten. Yvonne is samen met haar zus mantelzorgster voor hun vader. Zij regelt met haar zus dat ze allebei hun leidinggevende zullen vragen om 2 dagen zorgverlof om voor hun vader te zorgen. Het toekennen van verlof wordt altijd in overleg met de leidinggevende bepaald en hangt af van de omstandigheden.

### *Oplossing: kortdurend zorgverlof*

- Kortdurend zorgverlof is bedoeld om enkele dagen noodzakelijke zorg aan een naaste te geven. De werkgever betaalt minstens 70% van je salaris door.
- Je kunt meerdere keren per jaar kortdurend zorgverlof opnemen. Er geldt wel een maximum aantal uren. Dit is 2 keer het aantal uren dat je per week werkt in een periode van 12 maanden. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt opgenomen.
- Als je bijvoorbeeld 36 uur per week werkt, kun je per 12 maanden in totaal 72 uur kortdurend zorgverlof opnemen (2 werkweken), waarvan dus minstens 70% wordt doorbetaald.

### *Wat is ook mogelijk?*

- Yvonne kan ook kijken of zij haar diensten zo kan regelen met haar leidinggevende en in afstemming met haar zus, zodat er altijd iemand bij haar vader is.
- Yvonne kan ook enkele dagen vrij nemen. Het is echter niet de bedoeling dat ze al haar vakantiedagen op maakt aan mantelzorg. Vakantiedagen zijn bedoeld om te kunnen ontspannen en op te laden.

## **Langdurend zorgverlof: een langdurige oplossing**

De partner van Ria heeft terminale kanker. Ria wil heel graag zelf haar partner thuis verzorgen in zijn laatste levensfase. Met haar leidinggevende overlegt zij wat de mogelijkheden zijn voor langdurend zorgverlof. Haar leidinggevende staat hier welwillend tegenover. Samen kijken ze hoe dit het beste ingevuld kan worden. Omdat niet duidelijk is wanneer de partner van Ria zal overlijden, maken ze duidelijke afspraken over het regelmatig contact houden en bespreken van de situatie.

### *Oplossing: langdurend zorgverlof*

Langdurend zorgverlof is bedoeld om voor langere tijd voor een ernstig zieke of gehandicapte naaste te zorgen. Je werkgever is niet verplicht om je salaris tijdens het verlof door te betalen. Je kunt per 12 maanden maximaal 6 keer het aantal uren dat je per week werkt, opnemen. Je kunt ook een aaneengesloten periode van maximaal 12 weken de helft van de contracturen werken. In overleg met je werkgever mag je het verlof over maximaal 18 weken verdelen. Je mag ook het aantal uren per week in overleg met je werkgever anders regelen.

Werk je bijvoorbeeld 36 uur per week, dan kun je dus  $6 \times 36 = 216$  uur in 12 maanden opnemen. Dat kan door aaneengesloten 12 weken 18 uur per week op te nemen, of aaneengesloten maximaal 18 weken 12 uur per week. Of anders, maar altijd in overleg met je werkgever.

### **Wet flexibel werken: een flexibele oplossing**

Paul is 46 en werkzaam bij een zorginstelling. Hij zorgt voor zijn vrouw Karin met MS (Multiple Sclerose). Paul en Karin hebben twee kinderen van 3 en 10 jaar. De oudste kan zelfstandig naar school. Karin heeft tot nog toe de jongste iedere dag naar het kinderdagverblijf gebracht. Dit lukt haar niet langer. Ook de ochtend en middagroutine kan ze niet langer zelf aan en bovendien heeft ze zelf steeds meer behoefte aan hulp. Het lukt haar niet meer om zelfstandig naar het ziekenhuis te gaan voor de maandelijkse checks.

Paul wil graag meer ondersteuning bieden aan zijn vrouw en hun kinderen.

#### *Oplossing: Wet flexibel werken*

- **Aanpassing werktijden**  
Je kunt je werkgever vragen om je werkrooster aan te passen. Je werkgever kan dit alleen weigeren als er zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is.
- **Aanpassing arbeidsplaats**  
Je kunt je werkgever vragen of je op een andere plek kunt werken, bijvoorbeeld omdat je één of meerdere dagen wilt thuiswerken. Wil je werkgever dit verzoek weigeren, dan moet hij daarover met jou overleggen.
- **Aanpassing arbeidsduur**  
Je kunt een verzoek indienen om minder uren te gaan werken. Werk je bijvoorbeeld nu 36 uur, dan kun je voorstellen dat je contract wordt aangepast naar een contract van 32 uur. Ook dit kan je werkgever alleen weigeren als er sprake is van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Het voordeel van de Wet flexibel werken is dat je een betere balans kunt creëren tussen werk en privé, zonder dat je daarvoor direct minder hoeft te gaan werken.

#### *Wat is ook mogelijk?*

Paul kan ook de hulp vragen aan bekenden in hun netwerk. Vaak voelen mantelzorgers zich bezwaard om die hulp te zoeken, omdat ze het graag zelf willen oplossen, of omdat er druk wordt uitgeoefend door degene waarvoor gezorgd wordt. Als werkgever kan je dan ook de hulp van maatschappelijk werk, een mantelzorg makelaar of het lokale steunpunt inschakelen, die mee kan denken over oplossingen in de thuis situatie.