

Mantelzorg? Gebruik wettelijke regelingen!

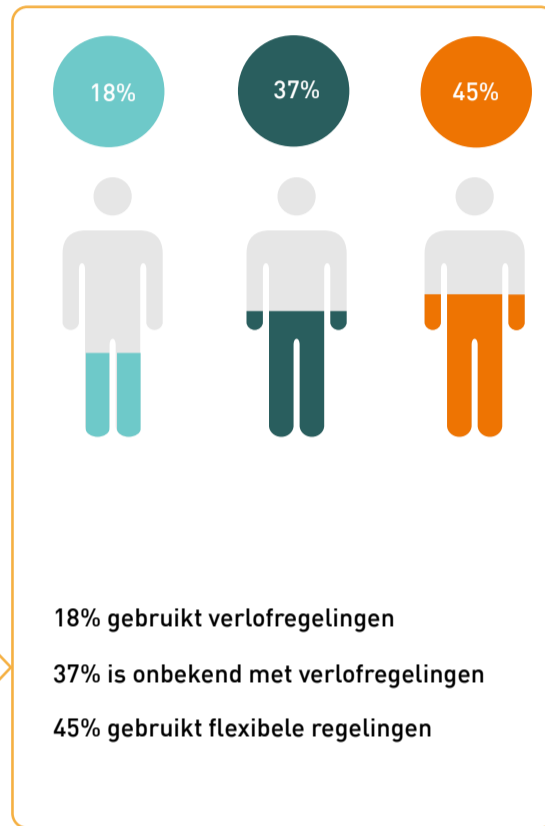
Werknemers met mantelzorgtaken en werkgever kunnen naar een goede balans zoeken tussen werk en zorg via twee specifieke wetten.

De Wet Arbeid en Zorg (WAZO) regelt het recht op verschillende verlofsoorten, zoals ouderschapsverlof en zorgverlof. De WAZO heeft als doel het voor werknemers makkelijker te maken om werk en zorg te combineren.

De Wet Flexibel Werken (WFW) geeft de mogelijkheid om de arbeidsduur te vermeerderen of te verminderen. Daarnaast krijgt de werknemer mogelijkheid de werktijden en/of arbeidsplaats te wijzigen.

Heeft u werknemers met mantelzorgtaken binnen uw organisatie?

FEITEN



weet ik niet

ja

Weet ik niet...maar goed om meer te weten.

Ja, en we willen het samen goed regelen!

	MAATREGEL	UITVOERING	KOSTEN	GEZAMENLIJKE AFSPRAKEN	TIPS
Wet Flexibel werken	Flexibel werken structurele en langdurige mantelzorg Voorwaarden: • minstens 10 werknemers • tenminste 26 weken in dienst	Andere arbeidstijden, aangepaste uren of thuiswerken	100% werknemer, afhankelijk van keuze	Indienen van aanvraag 2 maanden voor ingangsdatum Nemen van beslissing binnen één maand. Bij geen beslissing is aanvraag gehonoreerd	Tip: Inventariseer met uw werknemer de knelpunten (werk/zorg). Formuleer samen de geschikte oplossing.
Wet Arbeid en Zorg	Calamiteitenverlof acute oplossing	Zo kort mogelijk, zo lang als nodig	100% werkgever	Samen wordt de duur van het acute verlof afgesproken	Tip: Indien langer verlof nodig is, onderzoek dan tijdig samen aanvullende ondersteuningsmogelijkheden of interventies.
	Kortdurend zorgverlof kortdurende oplossing structurele en langdurige mantelzorg	2x contracturen per week, opnemen als één periode of als losse uren	70% werkgever 30% werknemer	Werknemer meldt verlof zo snel mogelijk. Alleen met zwaarwegende redenen mag de werkgever weigeren dit verlof te verlenen	Tip: Wees u bewust van het risico op ziekmelding van werknemer, indien kortdurend verlof niet wordt verleend.
	Langdurig zorgverlof langdurige oplossing	6x contracturen p/w, opnemen als één periode of als losse uren	100% werknemer	Werknemer vraagt tenminste 2 weken voor verlofperiode het verlof aan. Alleen met zwaarwegende redenen mag de werkgever weigeren dit verlof te verlenen	Tip: Overleg met werknemer of langdurig verlof de juiste oplossing is om de zorgsituatie te organiseren.

Naast wettelijke regelingen zijn er aanvullende afspraken in CAO's vastgelegd.

Regelingen rondom seniorenverlof, generatieverlof of spaarverlof kunnen ook ingezet worden voor mantelzorg.