

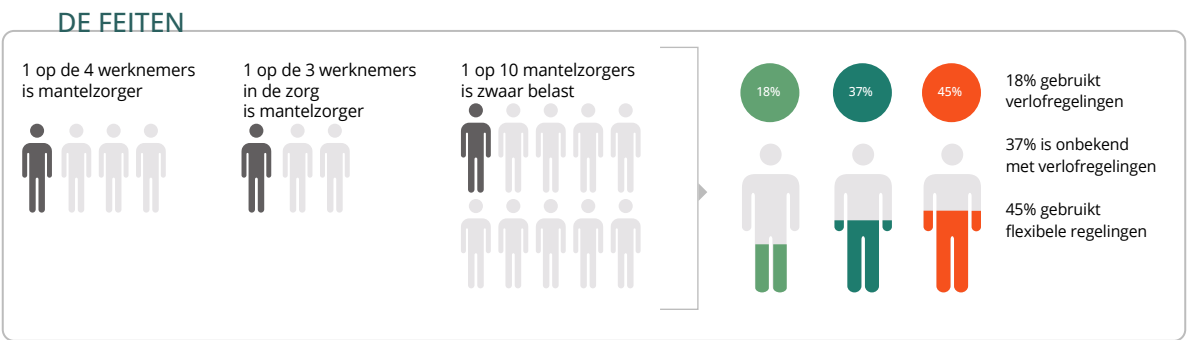
Mantelzorg?

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?



	MAATREGEL	UITVOERING	KOSTEN	GEZAMENLIJKE AFSPRAKEN
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 100%	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 100%	Samen wordt de duur van het acute verlof afgesproken
	Kortdurend zorgverlof kortdurende oplossing structurele en langdurige mantelzorg	2x contracturen per week, opnemen als één periode of als losse uren	70% werkgever 30% werknemer 70% 30%	Werknemer meldt verlof zo snel mogelijk. Alleen met zwaarwegende redenen mag de werkgever weigeren dit verlof te verlenen
	Langdurig zorgverlof langdurige oplossing	6x contracturen p/w, opnemen als één periode of als losse uren	100% werknemer 100%	Werknemer vraagt tenminste 2 weken voor verlofperiode het verlof aan. Alleen met zwaarwegende redenen mag de werkgever weigeren dit verlof te verlenen

Tip calamiteitenverlof: Indien langer verlof nodig is, onderzoek dan tijdig samen aanvullende ondersteuningsmogelijkheden of interventies.

Tip kortdurend zorgverlof: Wees u bewust van het risico op ziekmelding van werknemer, indien kortdurend verlof niet wordt verleend.

Tip langdurig zorgverlof: 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.