



ZAKBOEK MANTELZORG EN WERK

De regels op een rij

Prijs € 4,99



Inhoudsopgave

5 Voorwoord

7 Invloed zorg op werk

11 In gesprek met je werkgever

15 Wettelijke regelingen

15 Calamiteitenverlof of kort verzuimverlof

17 Kortdurend en langdurend zorgverlof

22 Wet flexibel werken

27 Bedrijfsspecifieke regelingen

27 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

28 Individueel keuzebudget

28 Duurzaam inzetbaarheidsbudget

29 Onbetaald verlof

31 Preventief spreekuur bedrijfsarts

31 Mantelzorgspreekuur

32 Verlofdagen delen

33 Maatwerk in overleg met je werkgever

35 Meer tijd voor jezelf

35 Vervangende mantelzorg (respijtzorg)

37 Persoonsgebonden budget (pgb)

41 Beter in balans

47 Bij een naderend levenseinde

49 Wat als je toch ziek wordt

51 Leeswijzer voor zzp'ers

55 Mantelzorgvriendelijk werkgeverschap

57 Overzicht ondersteuningsmogelijkheden

58 Specifieke mantelzorgondersteuning

59 Ondersteuning op medisch vlak

59 Digitale ondersteuning

60 Meer informatie



Liesbeth Hoogendijk, directeur MantelzorgNL

Voorwoord

Combineer je zorg voor een naaste met een betaalde baan? Dan ben je niet de enige: één op de vier werknemers doet dit. Ruim 70% van de werkende mantelzorgers vindt deze combinatie goed te doen. Maar het combineren van alle taken en verantwoordelijkheden, op het werk en thuis kan soms een pittige klus zijn. Hoe is dat bij jou? Mantelzorgers geven vaak aan dat zij tijd tekort komen. Ze gaan dan als eerste schrappen in hun ontspannende activiteiten, zoals hobby's en sociale contacten. Hierdoor neemt het risico op overbelasting toe.

Om ervoor te zorgen dat je werk, zorg en vrijetijdsbesteding naast elkaar kunt blijven doen, is het belangrijk dat je een goede balans vindt. In dit Zakboek lees je over mogelijkheden om de combinatie van werk en mantelzorg gemakkelijker te maken.

Hartelijke groet,

Liesbeth Hoogendijk

Liesbeth Hoogendijk, directeur MantelzorgNL



Invloed zorg op werk

Hoe de combinatie van zorg met werk en het sociale leven ervaren wordt, is voor iedereen uniek. Dat hangt bijvoorbeeld af van:

- hoe je zelf in elkaar steekt (stressgevoelig, probleemoplossend, optimistisch, verantwoordelijkheidsgevoel);
- hoe de relatie is met degene voor wie je zorgt;
- hoe de situatie thuis is (gezin, alleenstaand, persoonlijke omstandigheden);
- van welke beperking of ziekte er sprake is;
- hoeveel uren je werkt en wat voor soort werk je doet;
- de mate van stress op het werk;
- de hulp die je van anderen krijgt.

Misschien knelt het ergens. Als je op zoek gaat naar oplossingen om werk en zorg beter te combineren, is het belangrijk om inzicht te krijgen waar het bij jou wringt. Bedenk ook dat je andere mensen uit je omgeving kunt vragen om samen te kijken naar jouw situatie.

Mogelijke knelpunten

Je kunt knelpunten ervaren op verschillende vlakken, bijvoorbeeld:

1. In relatie tot jouw welbevinden
 - Slecht slapen.
 - Altijd moe zijn.
 - Geïrriteerd zijn naar je gezinsleden/partner.
 - Weinig kunnen genieten van je gezin/partner.
 - Moeilijk aan je verplichtingen thuis kunnen voldoen.
 - Regelmatig afspraken afzeggen vanwege tijdnoed.
 - Niet aan je hobby's toekomen.
 - Weinig begrip van je gezin/partner ten aanzien van de mantelzorg.
2. In relatie tot de naaste voor wie je zorgt
 - Geïrriteerd zijn naar elkaar toe.
 - Weinig plezier beleven in het zorg verlenen.
 - Piekeren over het werk waardoor zorgen moeilijk is.
 - Te weinig tijd om je naaste te verzorgen.

3. In relatie tot het werk

- Op het werk geïrriteerd zijn.
- Weinig plezier in je werk beleven.
- Piekeren over thuis, waardoor werken moeilijk is.
- Verminderde prestatie op het werk.
- Niet op tijd kunnen komen of (onverwacht) eerder weg moeten.
- Regelmatig gestoord worden op je werk door telefoontjes van je naaste, de professionals die je naaste verzorgen etc.

Hoe

Bedenk voor jezelf waar jij op dit moment het meeste last van hebt bij het combineren van werk en zorgtaken.

Kijk voor meer tips en oefeningen op mantelzorgpower.nl

Maatwerk

Hoe kun je de combinatie tussen werk en zorg verbeteren? Omdat elke situatie en de ervaren knelpunten per persoon erg kunnen verschillen, is ook het antwoord niet standaard. Vaak is een combinatie van oplossingen nodig en helpt het als je hier creatief mee om kunt gaan. Met alleen officiële regelingen ben je er vaak niet.

Hoe

Ga na wat je zelf kunt doen en regelen om beter in balans te komen, bijvoorbeeld:

- Helpt een maaltijd- of boodschappenservice voor je naaste of juist voor jezelf?
- Moeten er andere afspraken gemaakt worden omtrent vervoer van je naaste?
- Zijn er mensen in jullie omgeving die kunnen helpen? Vraag jezelf af of jij per se degene moet zijn die de taken op zich neemt.
- Kun je een app gebruiken om een zorgnetwerk op te bouwen met meerdere mantelzorgers? Dat scheelt jou veel regelwerk. Kijk voor gratis apps op mantelzorg.nl/websites-apps
- Zijn er hulpmiddelen in te zetten waardoor je naaste meer zelf kan?

- Kunnen technische snufjes helpen? Bijvoorbeeld monitoring op afstand of een apparaatje dat je naaste aan zaken kan helpen herinneren. Lees meer over deze slimme hulpmiddelen op mantelzorg.nl/technologie.
- Kan de woonsituatie beter? Denk aan een beter passende woning voor je naaste waardoor minder hulp nodig is of wellicht is het mogelijk om dichter bij elkaar te gaan wonen.

En ga in gesprek met je collega's en je werkgever, bijvoorbeeld over de verdeling van je werkuren over de week. Samen zorgen jullie ervoor dat er een gezonde, werkbare situatie ontstaat.





In gesprek met je werkgever

De combinatie werk en mantelzorg is iets om trots op te zijn. Toch maakt 45% van de werkende mantelzorgers de zorgsituatie niet bespreekbaar op het werk. Waarom niet?

- uit angst om een slechte werknemer gevonden te worden en eventuele gevolgen voor hun carrière;
- omdat ze werk en privé gescheiden willen houden;
- omdat ze zolang het goed gaat het niet nodig vinden;
- omdat ze hun collega's niet willen belasten.

Het wél bespreekbaar maken van de mantelzorgsituatie biedt echter het belangrijke voordeel, dat er aandacht en begrip voor je situatie ontstaat en er ondersteuning mogelijk is. Ook als het nu nog prima gaat, is het verstandig om er alvast eens over te praten. Op het moment dat het dan zwaarder wordt, is de drempel lager om daarover te beginnen.

Vaak zijn mantelzorgers bang dat ze als slechte werknemer gezien zullen worden, als ze aangeven dat balans houden aandacht vraagt. Het is echter juist zeer professioneel als je dit zelf aankaart en kunt aangeven dat je ook al hebt nagedacht over mogelijke oplossingen. En je werkgever kan alleen 'goed werkgeverschap' tonen en zijn of haar

verantwoordelijkheid nemen, als hij of zij op de hoogte is van jouw situatie. Juist het bespreekbaar maken, maakt jou een goede werknemer.

Hoe

Plan voldoende tijd in met je werkgever. Bereid het gesprek voor met iemand die je vertrouwt (goede vriend(in), familielid, collega). Bedenk van tevoren wat je wilt bereiken. Zoek alvast antwoord op de volgende vragen:

1. Van welk probleem heb je momenteel het meeste last bij het combineren van zorg met werk? Waar wringt het? (zie vorige hoofdstuk)?
2. Wanneer zou 'het probleem' 'geen probleem' meer zijn?
3. Wat gebeurt er als het probleem langer blijft bestaan?
4. Aan welke oplossingen denk je zelf?

Meedenken over oplossingen

Verplaats je ook eens in je werkgever. Het gaat om een win-win situatie voor jou én je werkgever. Het is voor jullie beiden belangrijk dat jij overeind blijft. Vragen die je aan jezelf kunt stellen zijn: hoe denk je dat je werkgever tegenover jouw zorgtaken en oplossing(en) staat? Welke belangen zouden bij

hem/haar een rol spelen? En wat kun je zelf doen?

In dit Zakboek kun je meer lezen over mogelijke oplossingen. Wettelijke verlofregelingen alleen, zorgen lang niet altijd voor de best passende oplossing. Vaak gaat het om maatwerk en een combinatie van oplossingen. De oplossingen hoeven niet altijd of niet alleen vanuit het werk te komen. Soms kan de zorg thuis anders geregeld worden of kan er meer hulp ingeschakeld worden.

Tips voor tijdens het gesprek met je werkgever

- Schets eerst kort je situatie, zodat je werkgever een goed beeld krijgt wat er allemaal aan mantelzorgtaken op je bord ligt.
- Wees reëel, vertel wat goed gaat en wat niet. Houd je niet groot.
- Neem initiatief, draag eigen ideeën/oplossingen aan.
- Het behouden van een goede relatie met je werkgever is belangrijk. Probeer daarom niet in eisen te praten, maar echt te overleggen. Jullie gaan samen op zoek naar de best passende oplossing(en). Dat is een gedeelde verantwoordelijkheid.
- Benoem de win/win factoren: jij blijft beter in balans waardoor de kans op verzuim afneemt.
- Vraag hoe je werkgever denkt over de ideeën/oplossingen.
- Luister naar eventuele adviezen en tips.

- Zoek samen naar een (alternatieve) oplossing.
- Als je tot afspraken komt met je werkgever, zorg dan dat deze op papier komen te staan. Als de werkgever in de toekomst van deze afspraken wil afwijken, zullen hier samen nieuwe afspraken over gemaakt moeten worden.
- Bespreek of collega's (en klanten) ingelicht moeten worden en zo ja, door wie en hoe.
- Stel een proefperiode voor om de nieuw gemaakte afspraken uit te proberen.
- Spreek een evaluatiemoment af.

Eén gesprek met je werkgever is niet voldoende. Zolang je je werk combineert met zorgtaken is het belangrijk om dit onderwerp regelmatig terug te laten komen en gemaakte afspraken te evalueren. Bijvoorbeeld als onderdeel van je gesprekscyclus. Maak zo mogelijk concrete afspraken om dit te blijven bespreken.





Wettelijke regelingen

Als werkende mantelzorgers kun je gebruikmaken van verlofregelingen. Deze staan in de Wet Arbeid en Zorg. Elke werknemer heeft hier recht op. Ook geldt de Wet Flexibel werken. In jouw cao kunnen afwijkende afspraken of voorwaarden staan. In dat geval gaat de cao boven de wettelijke regeling, ook als de cao nadeliger is.

tip

Kijk eens wat er in jouw cao staat over verlof en flexibel werken. Je kunt de cao en/of aanvullende afspraken inzien of opvragen bij de afdeling Personeelszaken of HR. Vaak staat de cao ook op het intranet en/of internet.

Voorbeelden van mantelzorgers die gebruik maakten van wettelijke regelingen lees je op <https://tools.werkenmantelzorg.nl/oplossingen-voorwerkende-mantelzorgers/>

Calamiteitenverlof of kort verzuimverlof

Wat

Dit verlof kun je opnemen als je onverwacht direct vrij moet zijn. Bijvoorbeeld als je kind plotseling ziek wordt of als een familielid overlijdt. Het moet gaan om zeer bijzondere persoonlijke of onvoorziene omstandigheden waardoor je vrij moet nemen. Het verlof duurt zo lang als nodig is om de eerste zaken te regelen. Soms is dat een paar uur, soms enkele dagen. Er geldt geen maximum aantal uren calamiteitenverlof per jaar. Het salaris wordt tijdens het verlof doorbetaald, tenzij dit in je cao anders is bepaald.

Hoe

Je meldt het calamiteitenverlof indien mogelijk voorafgaande aan het verlof en anders zo snel mogelijk bij je werkgever. Daarbij geef je de reden van het verlof aan en hoe lang je verwacht dat het verlof gaat duren. Je werkgever mag een redelijk verzoek voor calamiteitenverlof of kort verzuimverlof niet weigeren. Je werkgever mag je achteraf vragen om aan te tonen dat het verlof nodig was.

Goed om te weten:

- In je cao en/of het bedrijfsreglement kan het wettelijke calamiteitenverlof uitgewerkt zijn. Men spreekt dan van een regeling buitengewoon verlof. Deze afspraken kunnen ook in een regeling van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging staan. Als dat zo is, gelden deze afspraken.
- Dagen of gedeelten van dagen waarop calamiteitenverlof is opgenomen, kunnen niet als vakantiedagen worden aangemerkt. Dit is alleen anders als de werknemer hiermee instemt of dit in de cao/bedrijfsreglement/afspraken met de OR staat.
- Als de situatie waarvoor je calamiteitenverlof hebt gevraagd, voldoet aan de voorwaarden voor kortdurend zorgverlof, dan eindigt het calamiteitenverlof na 1 dag en kan het overgaan in kortdurend zorgverlof.

“Toen mijn dementerende moeder aan het dwalen was, kon ik gelijk weg van mijn werk om haar te gaan zoeken.”



Zorgverlof

1. Kortdurend zorgverlof

Wat

Als je een zieke in je naaste omgeving wilt verzorgen, heb je recht op kortdurend zorgverlof. Voorwaarde is dat de verzorging noodzakelijk is en dat jij die verleent. De zieke kan een familielid zijn, maar ook een vriend(in). Voor iemand die bijvoorbeeld in het ziekenhuis ligt, kun je geen kortdurend zorgverlof opnemen. Want de zieke krijgt al verzorging.

Dit verlof mag in een periode van 12 maanden maximaal twee keer het aantal uren duren dat je volgens je contract per week werkt. Als je dus 24 uur per week werkt, dan heb je recht op maximaal 48 uur verlof. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop je verlof neemt. Je hoeft het verlof niet in een aaneengesloten periode op te nemen, dat mag verspreid over verschillende momenten. Je kunt dus bijvoorbeeld gedurende drie maanden een middag per week verlof opnemen of bijna een half jaar op woensdag 2 uur eerder stoppen. Als je het maximum aantal uren maar niet overschrijdt.

Het salaris wordt tijdens het verlof voor 70% doorbetaald. Houd hierbij rekening met het feit dat salarissen worden afgetopt op het maximumdagloon (januari 2019: € 214,28

per dag, € 4.660,59 per maand). Als 70% minder is dan het minimumloon, ontvang je het voor jou geldende minimumloon.

Let op: In de cao kunnen afwijkende regels worden afgesproken voor wat betreft duur en omvang van het verlof en de loonbetaling.

Hoe

Je meldt het verlof zo spoedig mogelijk bij je werkgever met opgave van de reden. Je geeft bij de melding omvang, wijze van opnemen en de vermoedelijke duur van het verlof aan. Ben je door de omstandigheden niet in de gelegenheid om het verlof vooraf te melden? Dan moet je dit zo gauw mogelijk alsnog doen. Je werkgever kan je achteraf vragen om bewijs dat het zorgverlof nodig was. Je kunt bijvoorbeeld een doktersrekening laten zien. Komt de bedrijfsvoering in ernstige problemen door jouw verlof? Dan kan de werkgever na je melding de verlofopname nog stoppen of niet in laten gaan. Gebeurt dit niet? Dan kan je werkgever het verlof op een later moment niet meer intrekken.

“Ik heb op mijn werk een aantal uur zorgverlof gevraagd. Mijn zoon heeft een ernstige beperking en nu kan ik eindelijk eens uitzoeken welke mogelijkheden er zijn voor logeeropvang. Daar kwam ik niet aan toe.”



2. Langdurend verlof

Wat

Je kan langdurend zorgverlof aanvragen als iemand uit je omgeving (gezin, familie of vrienden/kennissen) levensbedreigend ziek is of langere tijd ziek/hulpbehoevend is. Als iemand uit je omgeving langere tijd hulpbehoevend is, is de voorwaarde dat de verzorging noodzakelijk is en dat jij redelijkerwijs degene bent die de zorg geeft. Als iemand uit je omgeving levensbedreigend ziek is, geldt de vereiste van noodzakelijkheid niet.

Per 12 maanden heb je recht op maximaal 6 keer het aantal uren dat je volgens je contract per week werkt. Is in je arbeidsovereenkomst afgesproken dat je 32 uur per week werkt? Dan kun je dus in 12 maanden $6 \times 32 = 192$ uur langdurend zorgverlof opnemen. In overleg met je werkgever kun je de verlofuren spreiden. De werkgever hoeft het salaris niet door te betalen over de uren dat het langdurig verlof geldt.

Hoe

Langdurend zorgverlof vraag je schriftelijk aan bij je werkgever. Dat doe je minstens twee weken voordat je het verlof wilt opnemen. Hierbij geef je aan voor wie je gaat

zorgen, de ingangsdatum, de omvang en duur van het verlof en de spreiding van de uren over de week. Je werkgever mag je om informatie vragen om te beoordelen of je recht hebt op verlof. Dit kan bijvoorbeeld een doktersverklaring zijn. Dit moet hij binnen een week na jouw aanvraag doen. De werkgever reageert schriftelijk op het verzoek om langdurend zorgverlof.

Je werkgever mag langdurend zorgverlof alleen weigeren als de bedrijfsvoering daardoor in ernstige problemen komt en hij hier direct een beroep op doet. Als je langdurend zorgverlof eenmaal is begonnen, mag je werkgever dit niet meer stoppen. Het langdurend zorgverlof gaat niet eerder in dan twee weken nadat je jouw verzoek daartoe hebt gedaan, tenzij de werkgever instemt met een eerdere ingangsdatum. In de cao kunnen afwijkende regels worden afgesproken voor wat betreft duur en omvang van het verlof en de loonbetaling. Verlofdagen kunnen niet aangemerkt worden als vakantiedagen.

"Ik woon op anderhalf uur rijden van mijn vader, die ernstig ziek is. Eerst ging ik er elk weekend heen. Dankzij het flexibel inzetten van het langdurig zorgverlof ga ik nu elke donderdagmiddag naar mijn vader. Wel zo fijn voor mijn gezin."

Voor wie kun je kort- of langdurend zorgverlof opnemen?

Je kunt kortdurend en langdurend zorgverlof aanvragen voor mensen uit je omgeving die ziek, hulpbehoevend of ongeneeslijk ziek zijn. Het gaat om:

- kinderen, partner, ouders, grootouders, kleinkinderen, broers en zussen;
- anderen die deel uitmaken van je huishouden (bijvoorbeeld een inwonende tante);
- bekenden (iemand met wie je een sociale relatie hebt), bijvoorbeeld schoonouders, een buurvrouw of een vriend. De relatie moet wel zo zijn dat het aannemelijk is dat jij de zorg moet verlenen.

Als je kind ziek is geworden, heb je - afhankelijk van de situatie - recht op kortdurend en/of langdurend zorgverlof. Het kan gaan om:

- je eigen kind of kind van echtgenoot/geregistreerde partner;
- je adoptiekind;
- een kind van de partner met wie je samenwoont;
- je pleegkind (als dit kind volgens de basisregistratie personen bij de gemeente op hetzelfde adres woont).

Aandachtspunten kort- en langdurend zorgverlof

- Als je verlof wilt opnemen, bespreek dat dan op tijd met je werkgever of iemand van de personeelsafdeling of HR. Zij kunnen je vertellen wat de afspraken rond het verlof in jouw organisatie zijn, en je helpen om het verlof goed te regelen. Bespreek ook met je werkgever hoe jouw werk tijdens je verlof kan worden georganiseerd. Misschien is er vervanging nodig of misschien kan een collega taken overnemen.
- In je cao of regeling van je personeelsvertegenwoordiging kunnen andere afspraken staan over zorgverlof. Als dit zo is, gelden die afspraken. Ook als deze voor jou nadeliger zijn dan de wettelijke regelingen.
- Als je naaste plotseling zorg nodig heeft, kan het zijn dat je eerst calamiteitenverlof neemt voor het regelen van een aantal zaken. Om vervolgens zorgverlof op te nemen zodra jij de zorg gaat verlenen.
- Je kan zorgverlof opnemen voor een naast familielid in het buitenland. In de wet is niet bepaald dat die zorg in Nederland moet worden verleend.
- Word je het niet eens met je werkgever over zorgverlof? Dan kun je contact opnemen met personeelszaken, de ondernemingsraad of je vakbond, of rechtshulp inschakelen. Bellen met de Mantelzorglijn van MantelzorgNL voor advies over je situatie is ook mogelijk.

- Als je ziek wordt tijdens het zorgverlof, kun je in overleg met je werkgever het verlof stoppen. Als je ziek wordt tijdens het langdurend zorgverlof, betaalt de werkgever je alleen door over de uren die je tijdens je verlof zou werken.
- Tijdens betaald zorgverlof gaat de opbouw van je wettelijke vakantiedagen door. Je werkgever mag de verlofdagen niet aftrekken van je wettelijke vakantiedagen.
- Als je langdurend zorgverlof is afgelopen, maar je naaste jou nog steeds nodig heeft, dan kun je in overleg met je werkgever eventueel onbetaald verlof opnemen.

Gevolgen daling inkomen

Door het opnemen van zorgverlof daalt meestal je inkomen. Dit kan gevolgen hebben voor bijvoorbeeld je pensioen. Pensioenregelingen verschillen per bedrijf en per sector. Informeer daarom bij je werkgever naar de gevolgen van verlofopname voor je pensioen. Daarnaast kom je door een lager inkomen mogelijk in aanmerking voor hogere toeslagen, zoals kinderopvangtoeslag, zorgtoeslag of huurtoeslag. Verandert je inkomen? Dan moet je wijzigingen doorgeven aan de Belastingdienst.

Let erop dat een daling van jouw inkomen ook gevolgen kan hebben voor mogelijk toekomstige uitkeringen op basis van de werknemersverzekeringen zoals bijvoorbeeld de WW of de WIA.

Palliatief verlof en rouwverlof

Het landelijk Expertisecentrum Sterven maakt zich hard voor een Palliatief verlof. Op hun website schrijven zij hierover: "Palliatief verlof houdt in dat een werknemer, met toestemming van de werkgever, afwezig mag zijn om steun en aandacht te geven aan naaste die gaat sterven. Het is een belangrijk maatschappelijk antwoord op het grote belang dat er in de allerlaatste fase van het leven tijd en aandacht kan zijn voor wederzijdse nabijheid." Het voorstel is positief ontvangen door de Sociaal Economische Raad (SER) en wordt in 2019 verder besproken. Op dit moment echter, is er slechts in enkele CAO's aandacht voor Palliatief verlof en bestaat er nog geen wettelijk recht op palliatief en/of rouwverlof.

tip

Kijk nu al eens in je cao of er iets is opgenomen over palliatief verlof.





Wet Flexibel werken

Wat

Kun je werk en zorg lastig combineren? Dan kan het soms helpen om de werktijden aan te passen of minder uren te werken. De Wet Flexibel Werken geeft je het recht om te vragen om aanpassing van arbeidsduur, werktijden of aanpassing van je werklocatie waardoor je bijvoorbeeld thuis kunt werken. 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. Helaas zijn er functies waarin je niet flexibel kunt werken of waarbij de plaats waar je werkt niet anders kan. Bijvoorbeeld als iemand door zijn functie niet vanuit huis kan werken.

De Wet flexibel werken biedt de volgende mogelijkheden:

- **Aanpassing werktijden:** Je kunt je werkgever vragen om je werkrooster aan te passen zodat begin- en eindtijden anders zijn. Je kunt ook met je werkgever de gewenste spreiding van de uren over de week, of ander overeengekomen tijdvak bespreken. Je werkgever kan een aanpassing alleen weigeren als er zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is.
- **Aanpassing werklocatie:** Je kunt je werkgever vragen of je op een andere plek kunt werken. Je kunt bijvoorbeeld

vragen om thuis te werken of om op een locatie te werken dichterbij jouw zorgvrager in de buurt. 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. Nadeel hiervan is dat je minder inkomen hebt.

Je werkgever kan je verzoek weigeren. Dit moet hij schriftelijk doen en er moet een goede reden zijn. Bijvoorbeeld:

- Er is niemand om je werk over te nemen.
- Het geeft problemen met het werkrooster.
- Er is niet voldoende werk of geld.
- Het leidt tot problemen op het gebied van veiligheid.
- Er is geen ruimte in de personeelsformatie.

Kijk voor de voorwaarden op www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/wanneer-mag-ik-meer-of-minder-uren-werken

Hoe

Ga in gesprek met je werkgever en vertel over je situatie. Bekijk samen welke mogelijkheden er zijn om werk en zorg op een prettige manier te combineren. Wil je je werktijden aanpassen, (meer) thuiswerken of wil je je contract laten aanpassen, dan kun je een schriftelijk verzoek indienen bij je werkgever. Dit zijn de voorwaarden voor zo'n verzoek:

- Je kunt een aanvraag doen nadat je een half jaar (26 weken) bij de werkgever in dienst bent. Daarbij maakt het niet uit of je een tijdelijk of vast contract hebt.
- Je moet je aanvraag tenminste 2 maanden vóór de gewenste ingangsdatum schriftelijk indienen.
- Na afwijzing of inwilliging van het verzoek moet je één jaar wachten voordat je een nieuw verzoek mag indienen.
- De wet is alleen van toepassing op werkgevers die meer dan 10 werknemers in dienst hebben.
- Ten aanzien van vermeerdering van de arbeidsduur of aanpassing van de arbeidsplaats of de werktijd kan via een cao, bedrijfsreglement of afspraken met de OR worden afgeweken.

Zorg dat in je verzoek staat wat je wilt aanpassen, waarom je dat wilt en wanneer je wilt dat de aanpassing ingaat. Je werkgever moet uiterlijk één maand voordat de aanpassing ingaat op jouw verzoek reageren. Doet hij dat niet, dan gaat de aanpassing automatisch in. Wijst hij je verzoek af, ga dan opnieuw in gesprek. Wie weet kun je in overleg met je werkgever het verzoek aanpassen, zodat hij toch akkoord gaat. Denk bijvoorbeeld aan flexibele werktijden, thuiswerken, overuren sparen en opnemen bij onverwachte zorgsituaties en parttime werken.

“Eerst vroeg ik steeds opnieuw of ik thuis kon werken, als dat beter uitkwam in verband met de zorg voor mijn man. Elke keer legde ik dan ook nog verantwoording af aan mijn collega’s. Nu ik een vaste afspraak heb gemaakt om op dinsdag thuis te werken, is het voor iedereen duidelijk. Dat geeft veel rust.”

tips

- 1** Maak je situatie ook bespreekbaar bij collega’s. Als zij ervan weten, zullen zij meer begrip hebben.
- 2** Ga je minder uren werken, dan ga je ook minder verdienen en bouw je minder pensioen op. Dit heeft ook gevolgen voor een mogelijk toekomstige WW- of WIA-uitkering. Bereken voordat je besluiten neemt, wat minder werken je gaat kosten.
- 3** Als je de inkomsten niet kunt of wilt missen, kan het delen van mantelzorgtaken en vervangende mantelzorg een oplossing bieden. Ook kun je kijken naar financiële compensatie van de verrichte zorgtaken. Als degene die jij helpt een persoonsgebonden budget heeft en je geïndiceerde zorgtaken verricht, kan hij/zij jou uitbetalen. Lees meer hierover in het hoofdstuk over het pgb.





Bedrijfsspecifieke regelingen

Werkgevers kennen naast de wettelijke mogelijkheden vaak ook bedrijfsspecifieke regelingen die een bijdrage kunnen leveren aan een betere balans tussen werk en mantelzorgtaken. Informeer eens bij je werkgever of de afdeling personeelszaken naar de mogelijkheden binnen jullie organisatie. Hieronder noemen we veel voorkomende bedrijfsspecifieke regelingen.

Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden (MKA)/cafetaria-model

Wat

Als jouw werkgever gebruik maakt van MKA, dan kun je arbeidsvoorwaarden tegen elkaar ruilen, om ze beter af te stemmen op jouw persoonlijke situatie. Zo kun je bijvoorbeeld extra dagen opnemen tegen betaling, die je kunt inzetten voor mantelzorgtaken. Ook kun je brutoloon inzetten voor een training die jou helpt om je mantelzorg beter te kunnen doen, bijvoorbeeld een In Balans training of een training tiltechniek.

Hoe

Je werkgever heeft een formulier waarop je je MKA-wensen kunt aangeven. Informeer bij je werkgever.

Goed om te weten

Het ruilen van arbeidsvoorwaarden kan fiscale gevolgen hebben. Als je brutoloon als bron inzet om extra vrije uren te kopen, dan betekent dit dat je minder belasting hoeft te betalen. Het ruilen van arbeidsvoorwaarden kan ook consequenties hebben voor vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, pensioenopbouw, de hoogte van wettelijke uitkeringen en toeslagen als huurtoeslag, zorgtoeslag en tegemoetkoming studiekosten.

Individueel Keuzebudget (IKB)

Wat

Het individueel keuzebudget is een maandelijks vrij besteedbaar bedrag. Je kunt een gedeelte van het budget gebruiken om extra vrije dagen te kopen. Ook kun je een training volgen, die niet op een andere manier door je werkgever wordt vergoed. Dit kunnen dus alle trainingen zijn en hoeft niet werkgerelateerd te zijn.

Hoe

Je werkgever of je afdeling P&O kan jou vertellen hoe je jouw keuzes ten aanzien van het IKB moet doorgeven. Vaak is er een (online) formulier. Bij sommige werkgevers kun je 1 of 2x per jaar keuzes doorgeven, bij andere werkgevers kan dit elke maand opnieuw.

Goed om te weten

- Voor het kopen van verlofdagen uit je IKB heb je geen toestemming nodig van je werkgever. Het opnemen van deze vrije dagen doe je wel in overleg.
- Meestal mag je niet je gehele IKB gebruiken voor verlofdagen. Er zit een maximum aan.
- Het opnemen van verlof vanuit je IKB heeft geen gevolgen voor je pensioenopbouw. Je kunt tot 10% van je formele

aanstellingsduur kiezen voor minder werken (maximaal 144 uur voor een fulltimer) zonder dat dit gevolgen heeft voor de pensioenopbouw. Met wat je in het IKB maximaal mag kopen kom je waarschijnlijk niet boven deze grens.

Duurzaam InzetbaarheidsBudget (DIB)

Wat

Misschien kent jouw werkgever het Duurzaam InzetbaarheidsBudget. Dit is een budget dat een medewerker vrijelijk kan besteden aan zaken die bijdragen aan de eigen inzetbaarheid, zowel op korte als op lange termijn. Je mag het budget gebruiken voor alles waarvan jij vindt dat het je helpt om gezond en langer aan het werk te blijven. Zo is het is mogelijk om vanuit het DIB extra vrije tijd te kopen. Ook kun je vanuit dit budget een training volgen. Dit zou een training kunnen zijn die helpt bij jouw mantelzorgtaken, bijvoorbeeld een In Balanstraining of een training tiltechniek.

Hoe

Overleg je wensen ten aanzien van het DIB met je werkgever.



Onbetaald verlof

Wat

In overleg met je werkgever kun je extra – onbetaalde – verlofdagen opnemen. Onbetaald verlof is geen recht. In je cao kunnen er wel regels over opgenomen zijn, maar in het algemeen geldt dat het een afstemming tussen jou en je werkgever is. Je werkgever moet je aanvraag eerst goedkeuren. Je kunt onbetaald verlof ook in deeltijd opnemen. Je werkt dan een bepaalde periode minder uren. Neem je je onbetaald verlof in deeltijd op, dan krijg je alleen geld (loon of uitkering) over het aantal uren dat je werkt. Het opnemen van onbetaald verlof heeft verschillende gevolgen. Neem deze gevolgen goed in overweging, voordat je besluit om onbetaald verlof aan te vragen.

Hoe

Onbetaald verlof vraag je aan bij je werkgever. Probeer het onbetaald verlof zo ver mogelijk van tevoren bespreken, zodat je werkgever niet voor verrassingen komt te staan en eventueel vervang kan regelen. Leg de afspraken die jullie maken schriftelijk vast, zodat er geen verwarring door kan ontstaan.

Goed om te weten

Overweeg de daling van inkomsten goed. Wat zijn de gevolgen op korte, maar ook op lange termijn? Kun je nog goed rondkomen en kun je de dingen blijven doen die je graag wilt doen?

Het opnemen van onbetaald verlof heeft verschillende gevolgen:

- Je krijgt geen geld (loon of uitkering) over de uren dat je onbetaald verlof genoot wanneer je tijdens je verlof ziek wordt of arbeidsongeschikt raakt.
- Anders dan bij langdurend zorgverlof bouw je tijdens onbetaald verlof geen vakantiedagen op.
- Door de daling van je inkomen kun je recht hebben op (meer) kinderopvangtoeslag, zorgtoeslag of huurtoeslag. Je geeft de wijziging van je inkomen door aan de Belastingdienst.
- Pensioenregelingen verschillen per sector en per bedrijf. Als je onbetaald verlof wilt opnemen, doe je er verstandig aan vooraf bij je werkgever of pensioenfonds te vragen naar de gevolgen voor je pensioenopbouw en de te betalen premies. Vaak zal je zelf maatregelen moeten treffen om een pensioentekort te voorkomen.

- Het kan zijn dat je je werklaptop, bedrijfswagen of werkgsm moeten teruggeven. Je kunt hier afspraken over maken. Het is verstandig om deze schriftelijk vast te leggen om misverstanden te voorkomen.
- Moet je na afloop van het onbetaald verlof een uitkering aanvragen? Dan heeft het lagere inkomen tijdens de verlofperiode geen invloed op de uitkering. Een periode van meer dan 18 maanden onbetaald voltijdverlof heeft wel gevolgen.
- Daling van je inkomen kan leiden tot op een hogere tegemoetkoming in schoolkosten voor je kinderen of tot een hogere studiefinanciering. Wijziging van je inkomen geeft je door aan de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO).
- Door daling van je inkomen tijdens je onbetaald verlof, kan betaling van gemeentelijke belastingen lastig zijn. Bijvoorbeeld de onroerendezaakbelasting (OZB), afvalstoffenheffing of rioolrecht. Je kunt bij je gemeente informeren of je kwijtschelding van belastingen kunt krijgen.

Preventief spreekuur bedrijfsarts

Wat

Als werknemer heb je het recht de bedrijfsarts te raadplegen over gezondheidsvragen die een relatie hebben met het werk. Ook als je nog niet verzuimt of nog geen klachten hebt. Als je het gevoel hebt dat de combinatie van werk en zorgtaken thuis lastig is en overbelasting een risico kan zijn, is het een goed idee om eens met de bedrijfsarts te overleggen.

Hoe

Volgens de Arbowet mag de werkgever geen drempels opwerpen voor het bezoek aan dit open spreekuur. Je hebt dus geen toestemming nodig van je werkgever en je kunt zelf desgewenst anoniem een afspraak maken. Je benadert de bedrijfsarts rechtstreeks. De bedrijfsarts handelt en adviseert onafhankelijk van de werkgever en heeft medisch beroepsgeheim.

Mantelzorgspreekuur

Wat

Sommige werkgevers hebben een mantelzorgmakelaar gevraagd om mantelzorgsprekuren te houden. De mantelzorgmakelaar kan je wegwijs maken in het oerwoud van wetten en regels waar je als mantelzorger mee te maken kunt krijgen en kan eventueel regeltaken van je overnemen. Lees meer hierover op bmzm.nl.

Hoe

Informeer bij je werkgever of er afspraken zijn gemaakt met een mantelzorgmakelaar en naar de mogelijkheden van vergoeding door de werkgever. Bekijk ook je eigen verzekering: in sommige aanvullende pakketten is vergoeding van de mantelzorgmakelaar opgenomen. Je kunt zelf contact opnemen met een zelfstandig gevestigd makelaar. Vind er een op bmzm.nl

Verlofdagen delen

Wat

Bij verschillende werkgevers is het mogelijk om verlofdagen te delen. Idee is dat een werknemer die bovenwettelijke dagen over heeft deze overdraagt aan een ander die dagen tekort komt wegens mantelzorg. Het gaat om een vrijwillige regeling.

Hoe

Degene die een verlofdag wil weggeven verzoekt bij de werkgever om een vakantiedag over te dragen aan zijn of haar collega.

Let op:

- Deelname is altijd vrijwillig. Een werkgever mag nooit werknemers dwingen verlofdagen af te staan of op te nemen.
- Alleen bovenwettelijk vakantieverlof mag worden gedeeld. De wettelijke vakantieopbouw bedraagt jaarlijks 4 keer de in de arbeidsovereenkomst afgesproken wekelijkse arbeidsduur. Dit wettelijke vakantieverlof kan niet worden ingezet bij het delen van verlof zodat iedere werknemer gegarandeerd recht houdt op het minimale aantal vakantiedagen.

- Verlofdagen kunnen ook onder andere omstandigheden worden gedeeld, maar zijn bedoeld om in geval van bijzondere of onverwachte mantelzorgsituaties in te zetten. Het delen van verlof kan alleen een oplossing bieden als andere verlofmogelijkheden, zoals zorgverlof of calamiteitenverlof, voor de aanvrager onvoldoende toereikend zijn.
- Bij werkgevers waar het delen van verlof mogelijk is moet duidelijk zijn vastgelegd onder welke voorwaarden en in welke situaties verlofdagen gedeeld mogen worden.



Maatwerk in overleg met je werkgever

Wat

Om meer balans te krijgen in werk en zorgtaken thuis kunnen bepaalde afspraken met je werkgever enorm helpen. Het gaat hier om maatwerk, dus om zaken die niet in de wet of in de cao zijn vastgelegd. Je kunt de mogelijkheden samen met je werkgever verkennen. Voorbeelden van afspraken die zouden kunnen helpen om meer balans te krijgen zijn:

- toestemming om onder werktijd bereikbaar te zijn voor degene die jij helpt, behandelaars en instanties;
- toestemming om onder werktijd regelmatig te bellen met degene voor wie je zorgt, behandelaars en instanties;
- toestemming om mee te gaan naar medische afspraken en deze tijd later in te halen.
- mogelijkheid krijgen om in pauzes zaken te kunnen regelen;
- afspraken over het tussendoor even weg kunnen als dat nodig is;
- toestemming om thuis te mogen werken op dagen dat dat handiger is in verband met de zorg voor je naaste;
- flexibele start- en eindtijden van de werkdag;
- gemiddelde arbeidsomvang afspreken per week/maand/jaar die je naar eigen invulling werkt zonder vaste dagen;

- tijd voor tijd. Als jouw naaste in de ene periode meer zorg nodig heeft dan in de andere, zou je kunnen overleggen met je werkgever of je vrije tijd kunt sparen. Hiermee wordt bedoeld dat je op momenten dat het kan meer uren werkt, die je op een ander moment weer kunt opnemen.

Hoe

Maak structurele afspraken met je werkgever en laat deze ook schriftelijk vastleggen. Het is lastig om steeds opnieuw te vragen of je vandaag thuis kunt werken of om steeds opnieuw door te geven dat je vandaag iets later begint. Door een structurele afspraak te maken en deze te communiceren met collega's creëer je rust voor jezelf en voor je collega's. Het is immers voor iedereen duidelijk. Je situatie verandert steeds. Daarom is het ook goed om de gemaakte afspraken regelmatig te evalueren.

“Het busje waarmee mijn zoon 's ochtends wordt opgehaald komt niet altijd op tijd. En dan kom ik dus te laat op mijn werk. Met mijn leidinggevende heb ik afgesproken dat ik kom, zodra ik weg kan en de tijd inhaal op andere momenten.”



Meer tijd voor jezelf

Werkende mantelzorgers komen vaak tijd tekort. Naast de genoemde wettelijke en bedrijfsspecifieke regelingen zou je ook kunnen kijken naar vervangende mantelzorg, zodat je wat minder hoeft te zorgen, of naar de mogelijkheid om zorg te bieden tegen betaling, zodat je wat minder kunt gaan werken.

Vervangende mantelzorg

Wat

Als je werk combineert met zorgtaken voor een naaste, blijft er vaak weinig tijd over voor jezelf. Even ontspannen en tijd voor jezelf is belangrijk. Om tijd voor jezelf te hebben, zal je de zorg voor je naaste moeten delen met anderen. Je hoeft niet alles alleen te doen. Je hebt soms vervangende mantelzorg nodig. Dit wordt ook wel respijtzorg genoemd.

Er zijn verschillende manieren om de zorg over te dragen aan een ander. Dit kan aan mensen uit je eigen omgeving, aanvrijwilligers of aan professionals. Het kan incidenteel of structureel, thuis of buitenshuis. Welke zorg je kiest hangt af van jouw wensen en de wensen van degene voor wie je zorgt.

Overdragen van de zorg thuis

De zorg wordt thuis overgenomen, zodat je van huis kunt gaan terwijl de verzorgde in de vertrouwde omgeving kan blijven. Deze zorg thuis is vooral geschikt als degene voor wie je zorgt graag in de eigen vertrouwde omgeving blijft of als vervoer problemen oplevert. Als de zorg niet door een vrijwilliger kan worden verleend, dan komt een beroepskracht in aanmerking.

Thuis kan de zorg bijvoorbeeld bestaan uit:

- spelen met een gehandicapt kind;
- toezicht houden op iemand met dementie;
- gezelschap houden en activiteiten doen;
- waken bij iemand in de laatste levensfase.

Dit kan door een vrijwillige thuishulp, een oppas- of bezoeks-service of een professionele hulpverlener. Ook zijn er vrijwilligers palliatieve terminale thuiszorg als je naaste terminaal ziek is.

Wil je op vakantie? Dan kunt je bijvoorbeeld Handen-in-huis inzetten om thuis de zorg volwaardig over te laten nemen.

“Ik maakte mij eigenlijk altijd zorgen over mijn vrouw als ik aan het werk was. Nu komt er op die ochtenden altijd even iemand langs. Dat stelt mij gerust”

Overdragen van de zorg buitenshuis

Bij overdragen van de zorg buitenshuis, heb je als mantelzorger thuis even tijd voor jezelf of om weg te gaan. Degene voor wie je zorgt gaat ergens naar toe. Dit kunnen voorzieningen zijn waar beroepskrachten en/of, vrijwilligers werken. Je kunt daarbij denken aan een zorghotel, een zorgboerderij, dagopvang, een logeershuis, nachtopvang, een kinderdagcentrum, een gastgezin of dagactiviteiten bij een welzijnsorganisatie, zoals bijvoorbeeld een Geheugenhuis.

Hoe

Vervangende zorg kun je aanvragen bij en (deels) vergoed krijgen door je gemeente, de Wet langdurige zorg en/of de zorgverzekeraar. Bij wie je moet aankloppen hangt af van de zorg waar het om gaat. Voor bepaalde vormen van respijtzorg is een indicatie nodig.

Als je naaste al zorg krijgt uit de Wmo of helemaal geen professionele zorg heeft, klop je bij de gemeente aan voor respijtzorg. Ook als je zorgt voor iemand die onder

de jeugdwet valt, kun je bij de gemeente terecht voor vervangende zorg. Je vraagt het aan bij het Wmo-loket of het wijkteam.

Als je naaste zorg krijgt vanuit de Wet langdurige zorg (Wlz) valt ook de vervangende mantelzorg onder de Wlz. Je kunt dit aanvragen bij de zorgorganisatie.

Eerstelijnsverblijf is tijdelijke, kortdurende opvang met als doel dat iemand daarna weer naar huis kan. De medische situatie maakt dat mensen tijdelijk niet thuis kunnen wonen. Eerstelijnsverblijf wordt vergoed vanuit het basispakket van de zorgverzekering. Je regelt deze respijtzorg in overleg met de huisarts of de wijkverpleegkundige.

Sommige zorgverzekeraars vergoeden vanuit de aanvullende polis ‘mantelzorgvervangende’. Dan gaat het bijvoorbeeld om het inschakelen van een getrainde vrijwilliger van Handen-in-Huis, die jou kan vervangen tijdens je vakantie of om commerciële bureaus die vervangende mantelzorg bieden. De vergoedingen verschillen sterk per zorgverzekeraar. Informeer bij je zorgverzekeraar en bij de zorgverzekeraar van je naaste.



Persoonsgebonden budget (pgb)

Wat

Als je naaste een indicatie heeft voor zorg of ondersteuning dan kan hij of zij de benodigde zorg rechtstreeks van een zorgorganisatie ontvangen, zonder tussenkomst van geld. Dit wordt ‘zorg in natura’ genoemd. Maar je kunt ook kiezen voor een persoonsgebonden budget (pgb). Met een pgb krijgt je naaste een budget toegewezen en kan hij of zij zelf bepalen welke zorg hij/zij inkoop en wie hij/zij daarvoor inschakelt. De pgb-houder kan naast professionele zorgverleners ook jou als mantelzorger inhuren voor de geïndiceerde zorg. In dat geval kun je uit het pgb betaald worden. Je moet dan wel de zorg verlenen waarvoor het pgb bedoeld is. Misschien biedt een pgb jou de mogelijkheid om wat minder uren bij je werkgever te gaan werken, doordat je een vergoeding krijgt voor de zorg die je verleent aan je naaste.

Er zijn vier verschillende pgb's:

- pgb-Wmo: voor ondersteuning die valt onder de Wet maatschappelijke ondersteuning;
- pgb-Wlz: voor intensieve zorg die valt onder de Wet langdurige zorg;
- pgb-Jeugdwet: voor zorg die valt onder de Jeugdwet;
- pgb-Zvw: voor zorg die valt onder de Zorgverzekeringswet (verpleging en persoonlijke verzorging).

Je krijgt het persoonsgebonden budget niet op je rekening gestort. De administratie loopt via de Sociale Verzekerings Bank (SVB).

“Ik ben een middag per week minder gaan werken en doe nu in die uren het huishouden bij mijn moeder. Ik krijg daar een vergoeding voor, zodat ik niet te ver in inkomen achteruit ga. Ik vind het heel fijn dat ik dat nu voor haar kan doen op deze manier.”

Hoe

Om in aanmerking te komen voor een pgb is een indicatie nodig voor zorg met verblijf, persoonlijke verzorging of verpleging, begeleiding, huishoudelijke hulp of jeugdzorg. Degene die de zorg nodig heeft (of zijn ouders/ vertegenwoordigers) kan bij de indicatiestelling aangeven een pgb te willen.

Na toekenning van het pgb sluit de pgb-houder contracten af met de zorgverleners die hij of zij in wil zetten. De pgb-houder kan ook jou gaan uitbetalen uit het pgb. Je moet dan wel taken gaan doen waar het pgb voor bedoeld is, geïndiceerde taken dus. Je naaste sluit hiervoor een contract met je af. Het is verstandig een modelovereenkomst van de Sociale Verzekeringsbank (SVB) te gebruiken.

Om in aanmerking te komen voor een pgb gelden bepaalde voorwaarden:

- De budgethouder moet in staat zijn het budget te beheren: hij/zij koopt zelf ondersteuning in en kan de hulpverlener(s) aansturen. Hij/zij mag ook iemand machtigen om dit voor hem of haar te doen.
- De ingekochte zorg/ondersteuning moet die zorg zijn die geïndiceerd is en deze moet cliëntgericht en veilig zijn.
- De budgethouder kan motiveren (uitleggen) waarom hij zelf ondersteuning wil inkopen met een pgb en niet kiest voor de zorg in natura.

Goed om te weten

Als je je laat betalen uit het pgb van je naaste kan dit ook nadelen hebben. Mogelijke nadelen zijn:

- Je bouwt (meestal) geen pensioen op.
- Als je zelf ziek wordt, is er niet zomaar vervanging.
- Je krijgt geen geld bij ziekte of arbeidsongeschiktheid.
- Je hebt bij werkloosheid niet altijd meer recht op WW en ook niet altijd op bijstand. Soms geldt het mantelzorgforfait, zie hieronder.
- Je hebt geen inkomen meer als degene voor wie je zorgt wordt opgenomen of overlijdt.
- Je moet over de vergoeding inkomstenbelasting betalen.

- Voor deze overeenkomsten moet je je houden aan de arbo-wetgeving: je mag niet meer dan 40 uur per week werken.

Lees meer over het pgb op <https://mantelzorg.nl/pagina/voor-mantelzorgers/thema-s/geldzaken/persoonsgebonden-budget-rgb>

Mantelzorgforfait - WW-uitkering

Heb je in de jaren voordat je werkloos werd zorg verleend waarvoor je werd betaald, bijvoorbeeld uit een persoonsgebonden budget (pgb)? Dan kun je mogelijk gebruik maken van het mantelzorgforfait als je een WW-uitkering aanvraagt. Dit betekent dat de jaren waarin je de zorg verleende voor de helft meetellen voor de berekening van het arbeidsverleden voor de WW-uitkering. Bij het aanvragen van je WW-uitkering kun je aangeven dat je mantelzorg hebt verleend. Je moet wel aantonen dat je betaald werd uit het pgb en er sprake was van een gezagsverhouding. Bijvoorbeeld met een overeenkomst tussen jou en de budgethouder. Je leest meer over het mantelzorgforfait en het aanvragen van een WW-uitkering op de website van UWV.

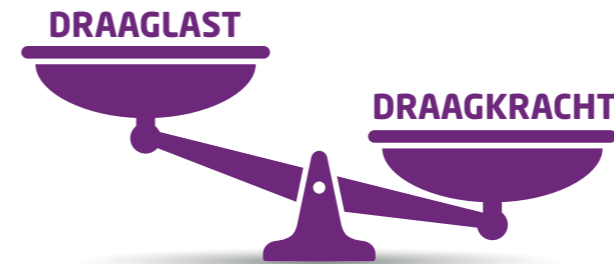
tips

- 1 Maak je situatie ook bespreekbaar bij collega's. Als zij ervan weten, zullen zij meer begrip hebben.
- 2 Met ePGB kan de budgethouder online de pgb administratie en verantwoording van je persoonsgebonden budget beheren. Leden van MantelzorgNL krijgen 10% korting. Meer informatie over een pgb en ePGB vind je op de website van Per Saldo, de belangenvereniging voor mensen met een pgb: [pgb.nl](https://www.pgb.nl)



Beter in balans

Hoe goed kun jij de zorg voor je naaste combineren met werk, tijd voor jezelf, vrienden en familie? Mantelzorgers geven prioriteit aan zorg en werk en vergeten vaak goed voor zichzelf te zorgen. Ze bezuinigen op hun eigen bijtankmomenten zoals sporten of afspreken met vrienden. Om overbelasting te voorkomen is een goede balans tussen draaglast en draagkracht nodig. Mensen zijn in principe veerkrachtig. Het is daarom niet erg om een tijdje wat meer op je bord te hebben. Meestal kom je vanzelf weer in balans. Maar als de balans langere tijd doorslaat naar de verkeerde kant, kan dit tot overbelasting leiden.



Draaglast

In de psychologie noemen we de dingen die je voor je kiezen krijgt de draaglast. Dat kan van alles zijn. Factoren die draaglast vergroten zijn bijvoorbeeld:

- ziekte;
- slecht slapen;
- een naaste met problemen;
- werkdruk of juist werkloosheid;
- relatieproblemen of een relatiebreuk;
- financiële problemen;
- verhuizing.

Los van elkaar zorgen deze voorbeelden meestal niet voor al te veel problemen. Het gaat pas mis als ze zich opstapelen.

Draagkracht

De draagkracht bestaat uit dingen die ervoor zorgen dat je sterker bent. Ook hier kan van alles onder vallen. Factoren die de draagkracht vergroten zijn bijvoorbeeld:

- voldoende tijd voor rust en ontspanning;
- een steunende partner;
- positieve, leuke gebeurtenissen;
- een stressbestendige persoonlijkheid;
- een sterk sociaal netwerk;
- effectieve hulpverlening.

Ook deze dingen hebben een "stapeleffect": hoe meer je ervan hebt, hoe beter je de draaglast aan kunt.

Uit balans

Als de draaglast groter is dan de draagkracht zorgt dat voor stress. Als die periode kort is, is dat niet erg. Maar als je langdurig meer moet dragen dan je aankunt, kom je in de problemen. Langdurige stress beïnvloedt je lichaam, emoties, motivatie en gedachten. Een kleine tegenslag is dan al te veel. Let op: de balans kan omslaan doordat er vervelende gebeurtenissen bij komen, maar ook doordat er positieve dingen in je leven wegvallen.

Wat te doen?

Als je hebt geconstateerd dat je uit balans bent, is het belangrijk om in actie te komen zodat je draaglast lager wordt of je draagkracht hoger. En het liefste allebei. Meestal kan je zelf meer doen dan je denkt. Je kunt dit op een rijtje zetten met een naaste, maar ook een psycholoog kan je hiermee helpen.

Voorbeelden draaglast verminderen:

- anderen inschakelen;
- je naaste stimuleren om veel zelf te doen;
- minder van jezelf eisen;
- in overleg met je werkgever afspraken maken: over flexibele uren, inzetten van verlof, enz;
- eigen grenzen aangeven.

Voorbeelden eigen draagkracht vergroten:

- goed eten en drinken;
- bewegen/sporten;
- ontspanning zoeken;
- praten over je situatie;
- kennis vergroten bijvoorbeeld over (omgaan met) de ziekte van je naaste;
- training volgen om eigen vaardigheden te vergroten;
- schuldgevoel loslaten.



Tip 1: Stel grenzen

Misschien hoop je dat de ander jouw grens aanvoelt, deze ziet en accepteert. Er zijn echter altijd mensen die jouw grenzen niet (willen) zien. Geef jij zelf je grenzen wel duidelijk aan bij degene die jouw hulp vraagt en bij je werkgever, collega's, familie of vrienden en durf je 'nee' te zeggen?

Als je nooit of te weinig 'nee' zegt, kan je alsmaar in de weer zijn en je verliezen in de buitenwereld. Dit kan tot allerlei fysieke, emotionele en mentale klachten leiden zoals stress, vermoeidheid, boosheid of gepieker. Je voelt je niet serieus genomen, niet gezien en je ervaart geen respect.

Waarom is grenzen stellen dan toch zo moeilijk? Het kan zijn dat je bang bent dat mensen je niet meer aardig vinden, dat je het rot vindt dat je iemand teleurstelt of dat je je schuldig voelt als je een grens stelt. Maar bedenk eens: Wat zou het je opleveren wanneer je meer 'nee' zou kunnen zeggen? Hoe zou jij je dan voelen?

Het is spannend om grenzen aan te geven. Je weet immers niet hoe de ander gaat reageren. Je zult merken dat elke keer dat jij je grenzen aangeeft, dit gemakkelijker zal zijn en de spanning zal verminderen. En door je grenzen aan te geven, leer je de ander hoe hij of zij met jou om moet gaan.

Leer beter nee zeggen:

- Deel met de ander wat de situatie met jou doet van binnen 'Ik merk dat...'. Benoem de situatie vanuit het gezichtspunt van de ander 'Ik begrijp dat jij'. En geef vervolgens kort en bondig jouw grens aan 'Dus'.
• Zeg wat je van het gedrag van de ander vindt als deze doorgaat met vragen. Hij of zij respecteert jouw 'nee' niet. Zeker wanneer je al 2 of 3 keer nee hebt gezegd, dan mag je daar echt wel iets van zeggen.
• Woorden zijn slechts 30% van de totale communicatie. Non-verbale communicatie is belangrijk om impact te hebben.

tip

Rechttop staan op twee benen, duidelijk praten, de ander aankijken, rustig ademen, borst vooruit, schouders recht.

Tip 2: Neem tijd voor jezelf

Bewaak je vrije tijd. Zorg dat je, liefst dagelijks, wat tijd neemt voor jezelf om iets te doen waardoor je oplaadt en energie krijgt. Dit kan een hobby zijn, met vrienden afspreken of juist gewoon even niks doen. Bedenk een oplossing die bij jou past. Bijvoorbeeld: Voor sommige mensen is het werk juist een plek om even los te zijn van de zorg en deel te nemen aan het 'normale' leven. Dan is het opnemen van verlof misschien niet de beste oplossing voor een betere balans. Het regelen

van thuiszorg, tafeltje dekje of het vragen van anderen uit de eigen omgeving om te helpen, past dan beter.

Tip 3: Probeer schuldgevoel los te laten

Je hebt misschien het gevoel overal tekort te schieten: als partner, als ouder, als werknemer, als zoon of dochter, als vriend. Eigenlijk is schuldgevoel een vorm van zelfkritiek. En dit kan heel veel energie kosten. Probeer eens wat minder streng voor jezelf te zijn en milder naar jezelf te kijken met compassie. 'Ik heb een hoop ballen in de lucht te houden en ik doe mijn best'. Zeker als je actie onderneemt om je draaglast te verminderen en je draagkracht te vergroten, kun je je schuldgevoel misschien (al is het maar voor een deel) loslaten.

Tip 4: Vergroot je veerkracht met Coachfriend

Coachfriend Mantelzorg is een online coachprogramma van tien weken. Je werkt aan je persoonlijke ontwikkeling en veerkracht door het doen van opdrachten. Dit kan eenvoudig thuis vanachter je computer. Een online coach van MantelzorgNL helpt je daarbij.

Coachfriend Mantelzorg is speciaal ontwikkeld voor mantelzorgers. Het uitgangspunt is dat je nieuwe vaardigheden en gedrag vooral leert door te doen. De oefeningen vragen je dan ook om in actie te komen en om vervolgens te kijken naar je ervaringen. Je doet tijdens dit ontwikkeltraject waardevolle inzichten en ervaringen op.

Ga voor mee informatie naar <https://mantelzorg.nl/pagina/voor-mantelzorgers/doe-mee/ledenvoordeel-mantelzorgers/coachfriend-mantelzorg>





Bij een naderend levenseinde

Wanneer er geen genezende behandeling meer mogelijk is en het levenseinde van een dierbare nadert, is het nog lastiger om werk en zorg te combineren. Voor sommigen is de werkplek een plek zijn waarin je even in de 'normale' wereld mee kan doen, voor anderen lijkt werken minder belangrijk. In deze fase, die ook wel de palliatieve fase wordt genoemd, is het van belang om zo nu en dan stil staan en te vragen: doe ik nu de juiste dingen? Er is geen goed of fout antwoord, ieder moet dat voor zichzelf uitvinden.

Praktisch gezien bestaat er (nog) niet zoiets als 'palliatieve zorgverlof', wel kan het bespreekbaar zijn om tijdelijk onbetaald verlof op te nemen. Of vanuit het Persoonlijk Keuze Budget (PKB) wat verlof te financieren.

In deze fase willen mensen vaak meeleven, maar heb je je handen vol aan jezelf en de zorgsituatie. Het kan dan soms prettig zijn om één aanspreekpunt te hebben op het werk. Bijvoorbeeld een vertrouwde collega of jouw leidinggevende. Hem of haar hou je op de hoogte en jullie maken afspraken hoe breed de informatie gedeeld wordt. Zo voorkom je dat je veel bezig bent met iedereen op de hoogte houden.

Vrijwilligers van de VPTZ (Vrijwilligers Palliatieve Terminale Zorg) zijn goed getrainde vrijwilligers die juist bij een naderend levenseinde enorm tot steun kunnen zijn. Zij brengen rust, bieden een luisterend oor en bieden aandacht. Vaak wordt hun steun pas (te) laat ingeroepen, terwijl achteraf mensen zo blij zijn met de steun van deze mensen.

Bedenk ook dat de periode na een overlijden zwaar kan zijn. Gun jezelf de tijd om te helen en vraag op het werk of ze hier rekening mee wilden houden. Herstel kost tijd.



Wat als je toch ziek wordt

Je probeert overbelasting te voorkomen, in balans te blijven en werk en zorgtaken goed te combineren. Mantelzorgen is geen ziekte. Door mogelijke overbelasting kan je wel ziek worden. Is dit het geval, meld je dan officieel ziek bij jouw werkgever. Volg vervolgens de instructies van de werkgever op en overleg eventueel met de huisarts en/of bedrijfsarts. Gedurende 104 weken heeft de werkgever een loondoorbetalingsverplichting en is deze verantwoordelijk voor de re-integratie. Ben je na 104 weken nog steeds ziek, dan heb je mogelijk recht op een WIA-uitkering. Of dit zo is, wordt door het UWV beoordeeld.

Tips

- Blijf in gesprek met je werkgever.
- Betrek zo nodig de afdeling personeelszaken en de bedrijfsarts.
- Stem ook goed af met je huisarts over je eigen uitval en herstel.
- Wees eerlijk over je situatie en houd je niet groter en sterker dan je bent. Alleen als anderen inzicht hebben in wat er speelt, kunnen ze met je meedenken over je herstel.
- Schakel (als je dat nog niet gedaan hebt) een cliëntondersteuner, mantelzorgmakelaar, mantelzorgconsulent of casemanager dementie (zie pagina 58) in, om de zorg voor je naaste onder de loep te nemen. Waar kun je de zorg nog beter inregelen, waar kun je de zorg deels overdragen om ruimte voor je eigen herstel te creëren, is respijtzorg in te zetten, etc.
- Maak niet alleen een plan voor de zorg voor je naaste. Maar ook een plan voor je eigen herstel.



Leeswijzer voor zzp'ers

Eén op de vijf zzp'ers geeft mantelzorg. Misschien ben je zelfs een eigen bedrijf begonnen om werk en mantelzorg beter te kunnen combineren. Groot voordeel van het zelfstandig ondernemerschap in relatie tot mantelzorg is de grote flexibiliteit om te bepalen wanneer, waar en hoeveel je werkt. Er kunnen ook nadelen zijn.

Tijd tekort

Het combineren van werk en zorgtaken kan voor zzp'ers gevolgen hebben voor balans. Het meest voorkomende knelpunt is tijdgebrek. Zelfstandige ondernemers kunnen op dit moment geen aanspraak maken op allerlei regelingen en faciliteiten zoals zorgverlof. Uit een onderzoeksrapport van Stichting ZZP Nederland en Stichting Werk&Mantelzorg blijkt dat 44% van deze mantelzorgers zegt een (zeer) slechte balans te ervaren tussen zijn/haar werkzaamheden en mantelzorgtaken.

Minder inkomsten

Er kunnen ook kunnen financiële gevolgen zijn. In het hierboven genoemde onderzoek gaf 58% aan er door de mantelzorg financieel op achteruit te gaan.

Wat te doen?

Niet dit hele boekje is voor jou interessant om te lezen. Verlofregelingen en bedrijfsspecifieke regelingen zijn bijvoorbeeld niet van toepassing. Maar ook voor jou staan er interessante hoofdstukken in om meer te weten te komen over het beter combineren van werk en zorg.

- Je hoeft niet alles alleen te doen. Het delen van zorgtaken en vervangende mantelzorg kunnen oplossingen zijn. Lees hier meer over op pagina 35.
- Je zou kunnen kijken naar de mogelijkheid van financiële compensatie voor de door jou verrichte zorgtaken. Als jouw naaste een pgb heeft en je geïndiceerde zorgtaken verricht, kan hij/zij jou uitbetalen. Jullie moeten hiertoe een contract met elkaar afsluiten. Lees hier meer over op pagina 37 over het persoonsgebonden budget.
- Om een betere balans te krijgen, is het belangrijk om te kijken naar draaglast en draagkracht. Lees hier meer over op pagina 41.

- Je hebt geen HR-afdeling of bedrijfsarts om mee te overleggen, maar ook voor jou als zzp'er zijn er ondersteuningsmogelijkheden. Zo is er bijvoorbeeld hulp mogelijk voor mantelzorgers in de vorm van mantelzorgmakelaars. Een mantelzorgmakelaar analyseert de situatie op meerdere beleidsterreinen, biedt informatie, ondersteunt beroepsmatig en/of neemt in overleg met de mantelzorger tijdelijk en ter voorkomen van overbelasting regeltaken over in de vorm van persoonlijke, zakelijke dienstverlening. Bekijk het overzicht ondersteuningsmogelijkheden op pagina 57.

Bron: ZZZP Nederland

Tips van zelfstandigen met mantelzorgervaring

- Plan goed en maak duidelijke keuzes.
- Durf hulp te vragen en accepteer hulp van anderen.
- Schakel professionele hulp in.
- Breng je opdrachtgever(s) op de hoogte.
- Kies je momenten: in rustige werkperiodes kun je meer zorgen, in drukke periodes vraag je anderen de zorg over te nemen.
- Bouw op tijd een financiële buffer op, zodat je een periode met minder werk of zelfs zonder werk kunt overbruggen.
- Stel grenzen (zo lang dat kan) en denk ook aan jezelf en je eigen gezin.
- Creëer een vangnet met andere zelfstandigen met gelijksoortig werk en neem werk van elkaar over bij ziekte of zorgtaken.

Bron: Stichting werk & mantelzorg





Mantelzorgvriendelijk werkgeverschap

Werkgevers kunnen terecht bij Werk&Mantelzorg. Deze organisatie, die mede is opgericht door MantelzorgNL, zet zich in om de combinatie werk en mantelzorg mogelijk te maken. Dat is nodig ook, want het aantal werknemers met mantelzorgtaken stijgt en blijft stijgen.

De eerste stap naar een mantelzorgvriendelijk arbeidsklimaat is bewustwording creëren en het thema bespreekbaar maken op de werkvloer. Werk&Mantelzorg helpt werkgevers naar een mantelzorgvriendelijke organisatie met informatie, advies, begeleiding en concrete tools. Op werkenmantelzorg.nl vind je informatie en praktijkverhalen,

Werkgevers en organisaties die de combinatie werk en zorg mogelijk maken, krijgen van Werk&Mantelzorg de 'Erkenning voor mantelzorgvriendelijke werkgever'. Dit is geen keurmerk, maar een beloning en aanmoediging om de combinatie werk en mantelzorg in de eigen organisatie te borgen. Het aantal erkende organisaties maakt inzichtelijk hoe mantelzorgvriendelijk Nederland al is en hoeveel er nog te winnen is.

<https://tools.werkenmantelzorg.nl/oplossingen-voor-werkende-mantelzorgers/>

Trainingen voor werknemers

MantelzorgNL kan incompany workshops verzorgen voor werknemers met mantelzorgtaken. In de workshop wordt aandacht besteed aan wettelijke en bedrijfsspecifieke regelingen, het gesprek met de leidinggevende en balansvraagstukken. De precieze inhoud wordt met de werkgever afgestemd.

Meer informatie: mantelzorg.nl/pagina/voor-professionals/academie



Overzicht ondersteuningsmogelijkheden

Ondersteuning op het werk

HR afdeling

Medewerkers van de afdeling HR kunnen je meer vertellen over het beleid, de regelingen en eventuele cao-afspraken rondom werk en mantelzorg. Je kunt er terecht voor vragen, informatie en advies, maar ook om even te sparren als je er bijvoorbeeld met je leidinggevende niet uitkomt.

Bedrijfsarts of arbodienst

Heb je last van een verstoorde werk/privé balans, ervaar je stress, werkdruk of gezondheidsklachten, ga dan tijdig in gesprek met een arbodeskundige. De afdeling personeelszaken kan je vertellen waar je terecht kunt.

Bedrijfsmaatschappelijk werk(st)er

De bedrijfsmaatschappelijk werk(st)er (BMW) verleent psychosociale hulpverlening; begeleiding gericht op problemen die voorkomen in de interactie tussen de persoon en zijn (werk-) omgeving. Aan de hand van een aantal gesprekken helpt een BMW met verheldering van een situatie/probleem en de hantering of oplossing daarvan.

Vertrouwenspersoon

Iedere organisatie heeft een vertrouwenspersoon. Wilt je jouw verhaal kwijt en vind je het belangrijk dat niemand het te weten komt, dan kun je terecht bij een vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon heeft geheimhoudingsplicht.

Vakbond

Ben je aangesloten bij een vakbond, dan kun je ook met je vakbond contact opnemen. Een vakbond onderhandelt over de cao-afspraken met jouw werkgever. Bij een vakbond kun je ook terecht voor ondersteuning en advies over werk, inkomen en juridische vragen.

Specifieke mantelzorgondersteuning

Steunpunt mantelzorg of andere lokale mantelzorgondersteuning

Je kunt overal in het land terecht bij een lokale of regionale organisatie voor mantelzorgondersteuning. Vaak vallen zij onder de welzijnsorganisatie in je regio. Je kunt er terecht voor:

- informatie, advies en praktische steun;
- een luisterend oor;
- informatie over zorg- en hulpinstanties in jouw omgeving;
- lotgenotencontactgroepen en/of cursussen voor mantelzorgers.

Hier kun je een organisatie in de buurt vinden:

mantelzorg.nl/pagina/voor-mantelzorgers/wat-biedt-MantelzorgNL/organisaties-in-de-buurt

Mantelzorgmakelaar

Een mantelzorgmakelaar kan je helpen bij allerlei regeltaken op het gebied van zorg, arbeid, welzijn, wonen of financiën. Hierdoor hoef je zelf minder te regelen en kom je snel bij het juiste loket.

De mantelzorgmakelaar kan je bijvoorbeeld helpen bij:

- het aanvragen van een indicatie of een persoonsgebonden budget
- het invullen van formulieren
- het afstemmen van werk en privé met jouw werkgever
- het op orde krijgen van de administratie

Je werkgever kan een mantelzorgmakelaar voor je inschakelen. Maar er zijn ook zelfstandige mantelzorgmakelaars.

Lees meer over mantelzorgmakelaars op **bmzm.nl**.

Cliëntondersteuning

Een cliëntondersteuner denkt met je mee over zorg en ondersteuning. Iedereen heeft wettelijk recht op gratis en onafhankelijke ondersteuning. Cliëntondersteuning is onderdeel van de Wmo en de Wlz en is onafhankelijk van de organisaties die de indicaties stellen en de zorg leveren. Cliëntondersteuning is gratis.

Lees meer over onafhankelijke cliëntondersteuning op **mantelzorg.nl/pagina/voor-mantelzorgers/thema-s/samenwerken-met-de-zorg-en-de-gemeente/het-keukentafelgesprek/onafhankelijke-clientondersteuning**

Ondersteuning op medisch vlak

Huisartsen

Raadpleeg je huisarts als je last hebt van lichamelijke en/of psychische klachten. Naast de zorg voor de patiënt hebben huisartsen (en hun praktijkondersteuners) steeds meer aandacht voor de mantelzorger.

Patiëntenverenigingen

Patiëntenverenigingen geven informatie over specifieke ziektebeelden, bijvoorbeeld Alzheimer Vereniging Nederland, de Hartstichting etc. Lees meer over patiëntenverenigingen op **zorgkaartnederland.nl/patientenorganisatie**

Digitale ondersteuning

Websites

Online vind je verschillende sites die kunnen ondersteunen bij het delen van de zorg. Voorbeelden hiervan zijn: **sharecare.nl**, **wehelpen.nl**, **meerservice.nu**, **nietvoormezelfalleen.nl** en **carenzorgt.nl**

Apps

Op **mantelzorg.nl/pagina/voor-mantelzorgers/thema-s/delen-van-de-zorg/steun-uit-je-omgeving/websites-en-apps-voor-delen-van-de-zorg/overzicht-van-gratis-apps-voor-mantelzorgers** vind je een overzicht van gratis apps die helpen bij het organiseren van de zorg en het betrekken van meer mantelzorgers.

Slimme hulpmiddelen

Er bestaan allerlei slimme hulpmiddelen die jou als mantelzorger kunnen helpen in je zorgtaken en/of een gevoel van ongerustheid kunnen verminderen. Denk aan leefstijlmonitoring, bewegingsmelders, digitaal communiceren met alle zorgverleners of spraakherinneringen. Lees hier meer over op **mantelzorg.nl/pagina/voor-mantelzorgers/thema-s/technologie-in-de-zorg/domotica**

Websites

mantelzorg.nl
werkenmantelzorg.nl
pgb.nl
rijksoverheid.nl
uww.nl
rijksoverheid.nl
cnv.nl

Ook handig om te hebben: Zakboek Financiën 2019

Wil je meer weten over belastingen, uitkeringen of andere financiële onderwerpen? Bestel dan het Zakboek Financiën 2019 van MantelzorgNL. Dit is hét naslagwerk voor iedereen die zorgt voor een ander. Het zakboek biedt je een overzicht van regelingen die van invloed kunnen zijn op de financiële situatie van je naaste. Van Wmo en pgb tot aftrek van parkeerkosten en belastingvrije schenkingen. Met het Zakboek Financiën kun je als mantelzorger met meer kennis van zaken de belastingaangifte (laten) doen of vragen stellen bij (gemeentelijke) instanties. Het Zakboek Financiën 2019 kost € 6,49 (voor leden € 4,95) en is te bestellen op mantelzorg.nl.





Colofon

Inhoud: MantelzorgNL

Vormgeving: WIM reclame

Fotografie: Angeline Swinkels fotograaf, Bianca de Wit Photography

Alhoewel dit boekje van MantelzorgNL met de grootste zorg is samengesteld, kunnen aan de inhoud geen rechten worden ontleend. Mis je bepaalde informatie, of zijn er dingen onvoldoende duidelijk? Je aanvullingen en suggesties zijn van harte welkom! Je kunt ze doorgeven via info@mantelzorg.nl

Gehele of gedeeltelijke overname, plaatsing op andere sites, verveelvoudiging op welke andere wijze dan ook en/of commercieel gebruik van deze uitgave van MantelzorgNL is niet toegestaan, tenzij hiervoor uitdrukkelijke schriftelijke toestemming is verleend door MantelzorgNL.

Zeist, april 2019

Zijn er nog
vragen?

Bel de
Mantelzorglijn
(030) 760 60 55

CONTACT

 Algemeen: (030) 659 22 22  info@mantelzorg.nl  mantelzorg.nl

