

Buitenshuis werken en mantelzorg



UITGAVE OKTOBER 2019

MANTELZORG STEEKKAART 4

samana

samen met



Mantelzorg verlenen aan iemand uit je nabije omgeving vergt heel wat van je. Ook je tijdsbesteding komt onder druk te staan. De combinatie van je professioneel leven en mantelzorg verlenen is vaak niet eenvoudig. Daar bovenop komt vaak ook de zorg voor je eigen gezin. Vaak is het schipperen tussen verschillende (zorg)situaties, waarin telkens iets van jou verwacht wordt.

Of je nu zorgt voor je ouders, je kind met een beperking of voor je partner die zwaar ziek is, telkens stelt zich de vraag in hoeverre jij je professionele leven al dan niet op een lager pitje wil zetten om deze zorg op te nemen. Het is belangrijk om een weloverwogen keuze te maken, en je niet te laten overmannen door je emoties van het moment. Dat mag je niet te negatief beschouwen: in zorgtaken zijn we soms geneigd alles uit te drukken in termen van emotie, liefde en toewijding. De keuze die je maakt heeft naast financiële gevolgen ook weerslag op je eigen persoon.

Mantelzorg verlenen hoeft geen ‘of-of’ situatie te zijn. Je kan perfect de zorg voor iemand opnemen en buitenshuis blijven werken. Vanzelfsprekend heeft dit een aantal gevolgen, maar dat is ook zo wanneer je beslist om je werk volledig stop te zetten. Het is daarom belangrijk de zaken rustig tegen elkaar af te wegen en uit te zoeken welke mogelijkheden er voor jou allemaal bestaan. Zo kan je weloverwogen kiezen voor wat best past bij jouw situatie. Onderstaande informatie helpt je hierbij.

Vragen die je jezelf kan stellen

- Kan je het financieel bolwerken zonder voltijdse of deeltijdse job?
- Welke andere financiële gevolgen heeft stoppen met werken (bv. voor je pensioenrechten, werkloosheid, ziekteuitkering...)?
- Hoe belangrijk zijn voor jou de sociale contacten die je werk je biedt?
- Betekent je werk voor jou nog iets anders dan een vast maandloon?
- Geeft je werk zin en richting aan je leven?
- Identificeer jij je met je werk?
- Kan je je werk terug opnemen als de zorgsituatie stopt?
- Hoe belangrijk ervaar je de vorming en zelfrealisatie die je uit je werk haalt?
- Kan je werk een manier zijn om eens weg te zijn uit de zorgsituatie (een soort tegengewicht)?
- Helpt je werk je om je leven te structureren, is het een houvast?
- Bestaat de kans dat je het de zorgbehoevende persoon kwalijk gaat nemen dat je voor hem of haar je werk opzegt?
- Is stoppen met werken je eigen keuze of voel je je moreel verplicht?
- Kan je de zorg delen met gezinsleden of familie, zodat jij wel kan blijven werken?
- Maak ik het de andere mogelijke mantelzorgers niet al te gemakkelijk, door mezelf volledig vrij en beschikbaar te stellen?
- Is de zorgbehoevende beter af als jij stopt met werken? En jijzelf?
- Zijn er andere, minder drastische alternatieven dan stoppen met werken?
- Wordt mijn keuze om te stoppen met buitenshuis werken beïnvloed door de wens van de zorgbehoevende (word je onder druk gezet)?
- Biedt zorgen voor iemand je voldoende invulling voor je leven?
- Blijft er ruimte en tijd over voor jezelf wanneer je je volledig engageert om de zorg op te nemen?
- Vind je het een fijn vooruitzicht helemaal te kunnen investeren in de zorg voor iemand waar je van houdt?
- Geeft het je een goed gevoel?

Mogelijkheden en alternatieven voor buitenhuiswerkende mantelzorgers

Het gebeurt dat mensen hun werk buitenshuis stoppen om te kunnen zorgen voor iemand uit hun nabije omgeving. Dat is een ingrijpende beslissing. Het kan dus interessant zijn om uit te kijken welke andere mogelijkheden er bestaan. Soms kan je je werk tijdelijk helemaal of gedeeltelijk stopzetten. In andere gevallen kan je blijven buitenshuis werken, mits het inschakelen van externe hulpverleners en diensten in je thuiszorgsituatie. Belangrijk is dat je naar een oplossing zoekt, waar alle partijen zich kunnen vinden.

Maatschappelijk gezien groeit meer en meer een draagvlak voor maatregelen die de combinatie van een job en een zorgsituatie vergemakkelijken. Meer werkgevers staan open voor mantelzorg en zijn bereid om samen naar oplossingen te zoeken die voor beide partijen haalbaar zijn. Probeer hierover het gesprek aan te gaan met je werkgever (tips hiervoor vind je op www.mantelzorgers.be). Flexibele werkuren, tijdelijk deeltijds werken of thuiswerk kunnen al heel wat problemen oplossen. Heb je geluk, dan tref je een werkgever of collega's die het best OK vinden dat jij af en toe wat schuift met je uren. Dat kan handig zijn bij doktersafspraken of afspraken met een thuiszorgdienst binnen de kantooruren.

Ook de Vlaamse Overheid voorziet een aantal maatregelen die het mantelzorgers mogelijk maakt een bepaalde periode minder te werken. Per sector kunnen de bestaande mogelijkheden verschillend worden ingevuld. Veel hangt ook af van je werkregime, hoe lang je er al werkt en van de grootte van het bedrijf waarin je bent tewerkgesteld. Om uit te zoeken wat er in jouw situatie haalbaar en meest aangewezen is, kan je terecht bij je personeelsdienst, je vakbond of bij de dienst maatschappelijk werk van je ziekenfonds. Daarnaast kan je de nauwkeurige informatie (exacte voorwaarden, voor wie geldend, juiste vergoeding, aanvraagformaliteiten enz) krijgen bij je plaatselijke RVA-kantoor of VDAB-kantoor (of op www.rva.be en www.vdab.be). Het overzicht vind je ook terug op www.mantelzorgers.be.

Algemeen van toepassing: thematisch verlof Regelingen per sector

Bij de thematische verlofregelingen is het ouderschapsverlof het best gekend. Veel minder gekend zijn de andere types zoals palliatief verlof, en het verlof voor medische bijstand (zorgverlof):

1. Verlof voor medische bijstand

Het verlof voor medische bijstand kan aangevraagd worden voor een gezins- of familielid dat zwaar ziek is. Dit wordt beoordeeld door de behandelende arts. Je kan hierbij:

- Voltijds stoppen met werken gedurende maximum 12 maanden. Voor alleenstaanden die zorgen voor een kind jonger dan 16 jaar is dit maximum 24 maanden.
- Halftijds werken (als je minstens 3/4de werkt) of 4/5de werken (als je voltijds werkt) gedurende maximum 24 maanden. Voor alleenstaanden die zorgen voor een kind jonger dan 16 jaar is dit maximum 48 maanden.

Vanaf 1 juni 2019 kunnen werknemers uit de privésector en personeelsleden van lokale en provinciale besturen voltijds verlof voor medische bijstand opnemen per week, als de werkgever akkoord gaat. Je kiest dus één week of een veelvoud ervan. Meer info: www.rva.be.

Je komt in dit geval niet in aanmerking voor een aanmoedigingspremie.

2. Palliatief verlof

Dit is op te nemen voor zorg voor een palliatieve patiënt. Je hebt hiervoor een verklaring van de behandelende arts nodig. Het palliatief verlof kan binnen alle sectoren aangevraagd worden en is een recht. Je kan per patiënt driemaal verlof voor palliatieve ondersteuning opnemen, te beginnen met een maand en tweemaal verlengbaar met nog een maand. Het verlof kan zowel voltijds als deeltijds worden opgenomen.

Je kan:

- voltijds stoppen met werken
- Halftijds werken (als je minstens 3/4de werkt)
- 4/5de werken (als je voltijds werkt)

Je ontvangt bij beide verlofregelingen een onderbrekingsuitkering van de RVA. Werk je in het Vlaams Gewest, dan kan je een extra aanmoedigingspremie aanvragen.

Werk je in de privésector: Tijdskrediet

Voor werknemers in de privésector bestaat het tijdskrediet, dat je kan opnemen met het motief 'zorg' of 'opleiding'. Elke werknemer heeft een maximum aan tijdskrediet dat hij/zij kan opnemen tijdens heel de loopbaan. Tijdskrediet voor 'zorg' kan je over heel je loopbaan gespreid voor maximum 51 maanden opnemen, indien je een van de volgende motieven kan invoeren:

1. zorgen voor je kind jonger dan 8 jaar
2. zorg of medische bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid
3. palliatieve zorg
4. zorgen voor je zwaar ziek minderjarig kind of voor een kind dat deel uitmaakt van het gezin
5. zorgen voor je kind met een handicap (jonger dan 21 jaar)
6. opleiding

Je kan:

- volledig stoppen met werken
- halftijds werken: als je in de laatste 12 maanden minstens 3/4de werkte
- 4/5de werken: als je in de laatste 12 maanden voltijds werkte

Om tijdskrediet te krijgen moeten een aantal voorwaarden en modaliteiten vervuld zijn. Informeer je hierover bij de personeelsdienst van je werk. Net als bij de thematische verloven ontvang je van de RVA een onderbrekingsuitkering voor de volledige duur van de loopbaanonderbreking. Deze uitkering kan worden aangevuld met een aanmoedigingspremie van de Vlaamse overheid. De regeling kan verschillen afhankelijk van de sector waarin je werkt.

Tijdskrediet kan gecombineerd worden met het thematisch verlof (verlof voor medische bijstand, palliatief verlof). Deze beide regelingen kunnen na elkaar opgenomen worden. Als je tijdskrediet opgebruikt is, heb je nog steeds recht op het thematisch verlof (binnen de voorwaarden).

Werk je bij de Vlaamse overheid: Vlaams zorgkrediet

Personeelsleden van de Vlaamse overheid kunnen hierop beroep doen wanneer ze volgende motieven kunnen invoeren:

1. zorg voor een kind tot en met 12 jaar
2. zorg voor een zwaar ziek gezinslid of familielid
3. palliatieve zorgen
4. zorg voor een kind met een handicap
5. opleiding

Je kan:

- Voltijds stoppen met werken gedurende maximum 18 maanden
- Halftijds werken gedurende maximum 36 maanden
- 4/5de werken gedurende maximum 90 maanden
- Voor palliatieve zorgen kan je maximum 3 maanden zorgkrediet krijgen.

Tijdens dit zorgkrediet ontvang je een onderbrekingsuitkering van de Vlaamse overheid (Departement Werk en Sociale economie). Het Vlaams zorgkrediet kan enkel online aangevraagd worden bij het Departement Werk en sociale economie. Meer info vind je op www.werk.be, telefonisch op nummer 1700, bij je personeelsdienst of vakbond.

Het Vlaams zorgkrediet kan gecombineerd worden met het thematisch verlof (verlof voor medische bijstand, palliatief verlof). Beide regelingen kunnen dus na elkaar opgenomen worden.

Werk je in de openbare sector (niet Vlaams): loopbaanonderbreking

Als personeelslid van de openbare sector (niet Vlaams) kan je je loopbaan onderbreken zonder dat je hiervoor een reden dient op te geven. Je kan de vrijgekomen tijd dus perfect aan mantelzorg besteden.

Je kan:

- tijdelijk niet meer werken gedurende maximum 60 maanden
- deeltijds werken gedurende maximum 60 maanden. Met hoeveel je je loopbaan kan verminderen vraag je best na bij je personeelsdienst.

De specifieke voorwaarden en modaliteiten verschillen onder andere van je plaats van tewerkstelling en je kan via de RVA een onderbrekingsuitkering krijgen. Contacteer zeker je personeelsdienst of vakbond voor concrete vragen. Meer info vind je op www.rva.be

Je kan loopbaanonderbreking combineren met thematisch verlof (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand en palliatief verlof).

Je personeelsdienst of vakbond kunnen je ook verder helpen.

Verlof voor zelfstandige mantelzorgers

Zelfstandigen die voor een hulpbehoevend of ziek familie- of gezinslid willen zorgen, kunnen via het systeem van mantelzorg een time-out inlassen. Je onderbreekt je zelfstandige activiteiten en ontvangt een tijdelijk uitkering van je sociaal verzekeringsfonds. Dit is mogelijk wanneer je:

- zorgt voor je gehandicapt kind of een naaste (partner, bloed- of aanverwant tot de tweede graad of gezinslid) die getroffen is door een ernstige ziekte of die palliatieve zorg nodig heeft.
- zelfstandige of helper in hoofdberoep bent, of meewerkende echtgenoot, en dit gedurende de 2 kwartalen die het kwartaal van het begin van de onderbreking voorafgaan en tijdens alle kwartalen van de onderbreking.
- je in orde bent met de sociale bijdragen voor de 2 kwartalen die het kwartaal van het begin van de onderbreking voorafgaan.

Je onderbreekt tijdelijk je zelfstandige activiteit (volledig of gedeeltelijk) voor de duurtijd van minimum 1 maand en maximum 12 maanden en kan beroep doen op:

- een forfaitaire uitkering gedurende maximaal 12 maanden
- een vrijstelling van bijdragen voor maximaal 4 kwartaalbijdragen
- een behoud van rechten met name op vlak van pensioen

Je moet een aanvraag indienen bij je sociaal verzekeringsfonds voor je je zelfstandige activiteit onderbreekt. Voor meer info kan je ook bij hen terecht.

Verlof zonder wedde

Heb je geen recht (meer) op een andere vorm van onderbreking of heb je snel een oplossing nodig, dan kan dit in sommige gevallen een mogelijkheid zijn. Wees je ervan bewust dat dit ook financiële en andere consequenties heeft. Informeer je dus vooraf goed. Verlof zonder wedde is geen recht. Je moet dus goed het gesprek met je werkgever aangaan om de voorwaarden te bespreken. Je hebt steeds de goedkeuring van je werkgever nodig. Tips om het gesprek met je werkgever aan te gaan vind je op www.mantelzorgers.be.

Werkloosheid en mantelzorg

Mantelzorgers die volledig werkloos zijn kunnen een vrijstelling aanvragen voor het zoeken naar werk. Gedurende deze periode moet je niet actief op zoek gaan naar werk en ben je tijdelijk niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Deze vrijstelling kan aangevraagd worden om volgende redenen:

- palliatieve zorg voor een gezins- of familielid
- zorg voor een zwaar ziek gezinslid of familielid (bloedverwant tot de tweede graad)
- zorg voor je kind met een handicap jonger dan 21 jaar

Je kan een vrijstelling krijgen

- van minimum 1 of maximum 2 maanden per persoon die palliatieve zorg nodig heeft. Wie een vrijstelling van een maand kreeg, kan een verlenging van nog een maand krijgen.
- van minimum 3 tot maximum 12 maanden als je een zwaar ziek familielid of een gehandicapt kind verzorgt. Verleningen van 3 tot 12 maanden zijn mogelijk, maar de vrijstelling mag nooit langer dan 48 maanden duren.

Tijdens deze periode ontvang je een dagbedrag van de RVA. Meer info over je aanvraag: www.rva.be

Tip

Via de tool break@work van de FOD Sociale Zekerheid kan je nagaan op welke vorm van verlof je nog recht hebt en hoeveel. Je hebt je identiteitskaart + pincode nodig of je maakt een eenmalige code aan.

Mogelijkheden om de zorg uit handen te geven terwijl je blijft werken

Je kan als mantelzorger kiezen om je loopbaan tijdelijk aan te passen, maar ook andersom kan je je zorgsituatie thuis (tijdelijk) aanpassen aan jouw loopbaan.

Misschien geef je er – om welke reden dan ook – de voorkeur aan om je werk zoveel mogelijk te blijven uitoefenen. In dit geval moet je afwegen of de persoon die zorg nodig heeft alleen kan blijven, en zo niet, wie er tijdens je afwezigheid kan inspringen.

Er zijn wel een aantal mogelijkheden voorhanden. Kijk in eerste instantie eens rond in je eigen omgeving. Ben je echt de enige die (fulltime) de zorg kan opnemen? Kunnen er nog andere nabij betrokkenen inspringen? De zorgtijd over meer partijen verdelen kan jouw job vrijwaren. Zit je in een situatie waarin er weinig of geen beroep kan gedaan worden op andere mantelzorgers, dan kan je nog altijd bekijken welke externe diensten kunnen ingeschakeld worden om de zorg haalbaar te houden: thuisverpleging, poetsdienst, gezinszorg, warme maaltijden, enz. De dienst maatschappelijk werk van je ziekenfonds kan je hier zeker ook bij helpen.

Statuut voor mantelzorgers

Vanaf 1 oktober 2019 zou een nieuw statuut voor mantelzorgers gelden. Dat heeft de federale overheid in april 2019 beslist. Het nieuwe statuut omvat onder meer het recht op erkend verlof voor mantelzorgers. De ziekenfondsen kregen de opdracht om dit nieuwe statuut toe te kennen aan mensen die aan de voorwaarden voldoen. Maar de ziekenfondsen kunnen de nieuwe wet nog niet toepassen, omdat de praktische uitvoering nog niet geregeld is. Het nieuwe statuut kan dus nu nog niet toegekend worden aan mantelzorgers. Het is niet bekend wanneer dat wel kan. Samana zal meer info geven zodra meer geweten is.

Algemene info over mantelzorg vind je bij het Vlaamse Expertisepunt mantelzorg:

WWW.MANTELZORGERS.BE