

Buitenshuis werken en mantelzorg



UITGAVE JUNI 2017

MANTELZORG STEEKKAART 4

Of je nu een baby krijgt, een kind met een ernstige handicap thuis wil verzorgen of mantelzorger wordt voor iemand uit je nabije omgeving, altijd opnieuw stelt zich de vraag in hoever jij bereid bent jouw leven (gedeeltelijk) aan de kant te schuiven om de zorg voor iemand op te nemen.

Misschien laat je je in eerste instantie in je keuzes leiden door de emoties van het moment. Maar wanneer je daar doorheen bent, wordt het voor een stuk ook kwestie van rede en gezond verstand. En dat mag je niet als pejoratief beschouwen. In zorgzaken zijn we nogal geneigd om alles uit te drukken in wollige termen van emotie, liefde en toewijding. Daar is op zich niets mis mee, voor zover dit je maar niet verhindert om ook de rede een kans te geven. Want precies door de dingen ook eens vanuit die hoek te bekijken, ontdek je vaak dat er zich mogelijkheden aandienen die je uit het oog dreigde te verliezen.

Mantelzorger zijn hoeft niet persé een 'of-of' situatie te zijn. Dat is bijvoorbeeld wat de keuze betreft tussen buitenhuis werken en thuisblijven. Je kan perfect ook de zorg voor iemand opnemen, terwijl je toch buitenshuis blijft werken. Hier zal uiteraard een tol voor worden betaald, maar dat doe je evengoed wanneer je je werk opgeeft. Kwestie is van de dingen rustig tegen elkaar af te wegen en uit te zoeken welke mogelijkheden er van buitenaf worden geboden.

Vragen die je jezelf kan stellen

- Kan je het financieel bolwerken zonder je baan buitenshuis (of deeltijdse baan)?
- Welke andere financiële implicaties zitten er aan stoppen met werken (bv pensioenrecht, werkloosheid, ziekteuitkering ...)?
- Hoe belangrijk zijn voor jou de sociale contacten die je werk je bieden?
- Betekent je werk voor jou nog andere dingen dan een vast maandloon?
- Geeft je werk zin en richting aan je leven?
- Identificeer jij je met je werk?
- Kan je je werk terug heropnemen als de zorgsituatie stopt?
- Hoe belangrijk is de input van vorming en zelfrealisatie, dank zij je werk?
- Kan je werk een manier zijn om eens weg te zijn uit de zorgsituatie (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 neemt dat je voor hem je werk hebt opgezegd?
- Is stoppen met werken een vrije keuze of voel je je moreel verplicht?
- Kan de zorg worden gedeeld met andere gezinsleden of familie, zodat jij wel kan blijven werken?
- Maak ik het de andere potentiële mantelzorgers niet al te gemakkelijk, door mezelf volledig vrij en beschikbaar te stellen?
- Is de zorgbehoevende beter af wanneer jij stopt met werken? En jijzelf?
- Zijn er andere, minder drastische alternatieven dan stoppen met werken?
- Wordt mijn keuze om te stoppen met buitenhuis werken beïnvloed door de wens van de zorgbehoevende (word je onder druk gezet)?
- Biedt het zorgen voor iemand jou 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 je 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 eens uit te kijken welke andere mogelijkheden er bestaan. Soms kan je bijvoorbeeld 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 er ook stilaan een draagvlak voor maatregelen die de combinatie van baan en thuissituatie vergemakkelijken. Meer en meer werkgevers staan open voor mantelzorg en zijn bereid samen te zoeken naar oplossingen die voor beide partijen haalbaar zijn. Flexibele werkuren, tijdelijk deeltijds werken of thuiswerk kunnen misschien al heel wat problemen oplossen. Heb je geluk, dan tref je een werkgever of collega's die het best OK vindt dat jij af en toe wat schuift met je uren. Dat kan handig zijn, wanneer je bijvoorbeeld met de zorgbehoevende naar de dokter moet of om een afspraak binnen de kantooruren met een bepaalde hulpdienst te kunnen maken.

Ook de Vlaamse Overheid heeft een aantal maatregelen genomen die het mantelzorgers mogelijk maakt een bepaalde periode minder te werken. Per sector kunnen de bestaande mogelijkheden nogal verschillend worden ingevuld. Veel hangt ook af van het werkregime waarin je zit, 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 de personeelsdienst van je werk, je vakbond of bij de maatschappelijke dienst van je ziekenfonds. Daar kent men de mogelijkheden die eventueel van de overheid uit worden geboden aan buitenshuiswerkende mantelzorgers en welke diensten er voor de zorg kunnen worden ingeschakeld. Daarnaast kan je ook de nauwkeurige informatie (exacte voorwaarden, voor wie geldend, juiste vergoeding, aanvraagformaliteiten enz) bekomen bij het plaatselijke RVA-kantoor of VDAB-kantoor of op hun websites: www.rva.be en www.vdab.be

Een greep uit de mogelijkheden

Werk je in de openbare sector?

- **Gewone loopbaanonderbreking** (voltijds of deeltijds): binnen dit systeem kan je je loopbaan onderbreken, zonder dat je hierbij een reden hoeft op te geven. Je kan de vrijgekomen tijd dus perfect aan mantelzorg besteden.
Bij loopbaanonderbreking ontvang je geen loon, maar de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening betaalt je maandelijks een onderbrekingsvergoeding uit.
- Loopbaanonderbreking voor **medische bijstand**: je kan loopbaanonderbreking bekomen om medische bijstand of zorg te verlenen aan een gezinslid of familielid tot de tweede graad, die aan een ernstige ziekte lijdt. Het is de behandelende geneesheer die uitspraak doet over de mate waarin jouw aanwezigheid thuis vereist is voor het herstel van de zieke.
- Loopbaanonderbreking in het kader van **ouderschapsverlof**: deze vorm van loopbaanonderbreking geeft je de mogelijkheid voor de opvoeding van je kinderen in te staan. Indien je kind voor 66% lichamelijk of geestelijk beperkt is, kan je voor een langere periode gebruik maken van deze vorm van loopbaanonderbreking.
- Loopbaanonderbreking in het kader van **palliatief verlof**: je kan loopbaanonderbreking krijgen voor het verlenen van palliatieve zorg. Onder palliatieve zorgen wordt elke vorm van bijstand (medisch, sociaal, administratief en psychologisch) en verzorging verstaan, van een persoon die lijdt aan een ongeneeslijke ziekte en zich in een terminale fase bevindt.

Werk je in de privésector?

Zoals al eerder gezegd, gelden er in de privésector andere regels. Hier spreekt men ook niet van loopbaanonderbreking maar van tijdskrediet. Het tijdskrediet biedt je de mogelijkheid om je beroepsloopbaan volledig te onderbreken of naar halftijds te herleiden. Om tijdskrediet te krijgen moeten er opnieuw een aantal voorwaarden en modaliteiten zijn vervuld. Om je hierover te informeren, start je best met een afspraakje bij de personeelsdienst van je werk. Net als bij loopbaanonderbreking ontvang je bij tijdskrediet met motief en de thematische verlopen van de RVA een onderbrekingsuitkering voor de volledige duur van de loopbaanonderbreking. Deze uitkering kan al verscheidene jaren worden aangevuld met een aanmoedigingspremie van de Vlaamse overheid. Naar gelang de sector waar je werkt, verschilt de regeling. Het tijdskrediet zonder motief werd begin 2017 afgeschaft.

Hierdoor bestaan er nog twee regelingen om al dan niet tijdelijk, gedeeltelijk of volledig te stoppen met werken.

1. Tijdskrediet met motief kan je maximum 51 maanden opnemen, indien je een van de volgende motieven kan invoeren:
 - Zorg voor een eigen of geadopteerd kind tot 8 jaar
 - Palliatieve zorgen
 - Zorg of bijstand voor een zwaar ziek gezins- of familielid tot in de tweede graad
 - Zorg voor een gehandicapt kind tot 21 jaar

Het maakt bij tijdskrediet met motief geen verschil of je voltijds verlof opneemt of halftijds of 1/5e, je krediet wordt in alle drie gevallen met een maand verminderd.

2. Thematische verlopen zijn het best bekend als ouderschapsverlof. Veel minder bekend zijn de andere types zoals palliatief verlof, en zorgverlof. De regeling voor zorgverlof geeft je recht op een volledige onderbreking van 12 maanden, een haltijdse onderbreking van 24 maanden en 1/5e onderbreking gedurende 5 jaar. Voor palliatief verlof geldt dat je 1 maand per zorgbehoevende kan opnemen.

Deze beide regelingen, tijdskrediet en thematische verlopen, kunnen na elkaar opgenomen worden. Dit wil zeggen dat als je je tijdskrediet volledig hebt opgebruikt dat je nog steeds recht hebt op de thematische verlopen.

Tijdens de volledige loopbaan kan er maximaal 1 jaar een aanmoedigingspremie verkregen worden per type loopbaanonderbreking. Dit is 1 jaar op basis van zorgkrediet, 1 jaar op basis van loopbaankrediet, enz.

Verlof zonder wedde

Ook dit kan in sommige gevallen een mogelijkheid zijn, om tijdelijk de zorg voor iemand op te nemen. Hier moet je natuurlijk vooraf goed de financiële consequenties onder de loep nemen.

Werkloze mantelzorgers

Mantelzorgers die werkloos zijn kunnen een vrijstelling aanvragen voor het zoeken naar werk. Gedurende deze periode moeten mantelzorgers niet actief op zoek gaan naar werk. Deze vrijstelling kan aangevraagd worden om de volgende redenen:

- Palliatieve zorg
- Zorg aan een gezinslid, of bloedverwant tot de tweede graad, die zwaar ziek is;
- Zorg aan een gehandicapt kind jonger dan 12 jaar.

Deze aanvraag moet je, samen met een medische attest opsturen naar de RVA.

Voor palliatieve zorgen kan je ten minste 1 en ten hoogste 2 maanden een vrijstelling aanvragen per persoon aan wie je deze palliatieve zorgen verleent. In het geval van zorg aan een zwaar ziek gezinslid of familielid tot in de tweede graad of een gehandicapt kind jonger dan 12 jaar kan je ten minst 3 maanden en ten hoogste 48 maanden een vrijstelling krijgen.

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

Je kan er als mantelzorger voor kiezen om je loopbaan (tijdelijk) aan te passen aan de zorgsituatie thuis. Een andere mogelijkheid is om de zorgsituatie thuis (tijdelijk) aan te passen aan jouw loopbaan. Misschien geef je er de voorkeur aan – om welke reden dan ook – om je werk verder te blijven uitoefenen, terwijl je toch ook de zorg voor iemand opneemt. In dat geval zal je je moeten afvragen of de zorgbehoevende alleen kan blijven en zo niet, wie er tijdens jouw afwezigheid kan inspringen. Ook hier zijn er een aantal mogelijkheden voorhanden, die misschien soelaas bieden.

In eerste instantie kijk je natuurlijk goed rond in je eigen omgeving. Ben jij echt de enige die (fulltime) de zorg kan opnemen? Kunnen er ook geen andere nabij betrokkenen worden ingeschakeld? De 'zorgtijd' over meer partijen verdelen, kan jouw job vrijwaren!

Ben je in een situatie waarin er weinig of geen beroep kan worden gedaan op mede mantelzorgers, dan bestaat nog altijd de mogelijkheid om externe diensten in te schakelen.

(Bron: De Rouck, B. (2011). ABC van de Mantelzorg. Van administratieve rompslomp tot zelfzorg. Leuven: Davidsfonds).