

TIPS OM WERK EN ZORG TE COMBINEREN

Moeders met (jonge) kinderen hebben specifieke wensen, zoals werken in deeltijd, een baan in de buurt, zeggenschap over arbeidstijden, flexibele arbeid en scholing. Deze wensen hebben te maken met de zorgtaken die ook gedaan moeten worden. Dit vraagt veel van werkende moeders, maar gelukkig zijn er regelingen en voorzieningen om je daar bij te helpen.

Alle werknemers kunnen gebruik maken van verschillende (verlof)regelingen om werk en privé beter te combineren. Hieronder vind je daarover meer informatie. Kijk ook altijd in de CAO van de sector waarin je wilt werken, want elke CAO bevat specifieke afspraken die de combinatie van arbeid en zorg mogelijk maken. Arbeid en zorg is ook een onderdeel van de arbeidsvoorwaarden op individueel niveau. Het is dus goed mogelijk om zelf afspraken met de werkgever te maken. Werkgevers hebben er namelijk belang bij dat hun werknemers arbeid en zorg goed kunnen combineren. Het voorkomt ziekteverzuim en maakt dat de werkgever voor het huidige en het toekomstige personeel een aantrekkelijke werkgever is.

Hieronder een aantal mogelijkheden voor een goede arbeid & zorg balans op een rij. Als steuntje in de rug.

Grijp kansen

Er komen gelukkig steeds meer voorzieningen, die aan de wensen van herintreedsters tegemoet komen. Grijp de kansen die er geboden worden en laat de (zorg) plichten thuis niet een te grote belemmering zijn bij het zoeken naar een geschikte baan. Kijk naar je mogelijkheden en niet alleen naar de beperkingen. Voor de zorgtaken thuis zijn namelijk veel oplossingen te bedenken. Maar een goede arbeid en zorg combinatie is niet alleen een kwestie van voorziening. Het gaat ook om een mentaliteitsverandering. Ook bij vrouwen zelf! Vrouwen eisen heel veel van zichzelf, zo blijkt uit de praktijk. Vrouwen (en hun omgeving) hebben het idee dat noch de kinderen, noch het huishouden mogen lijden onder betaald werk buitenshuis. Dit idee brengt vrouwen in een lastige spagaat. Daarbij komt ook dat vrouwen in het algemeen hun eigen kwaliteiten systematisch onderschatten. Bovendien zijn ze vaak te bescheiden. Gooi die valse bescheidenheid overboord en profileer jezelf. Kijk naar wat u allemaal wel kunt en naar wat allemaal wel mogelijk is. Benadruk je kwaliteiten en mogelijkheden, ook naar potentiële werkgevers. Zet door bij tegenslagen en werk aan je zelfvertrouwen!

Het huishouden

Als je een betaalde baan hebt, dan is de kans groot dat de huishoudelijke taken thuis opnieuw georganiseerd moeten worden. Als je een partner hebt, ligt het voor de hand dat daarmee de taken thuis eerlijk verdeeld worden. Maar ook kinderen kunnen hun steentje bijdragen, zoals afwassen, boodschappendoen en zelf hun kamer netjes houden. Maak duidelijke afspraken (en hang een briefje op de ijskast als reminder). Misschien kun je je netwerk inschakelen en realiseer je dat je niet alles perfect kunt doen.

Kinderopvang

Er zijn allerlei mogelijkheden om de zorg voor de kinderen op een goede manier uit te besteden. Formele opvang ligt het meest voor de hand. De wachtlijsten hiervoor zijn grotendeels opgelost, de kwaliteit is goed en de prijs hangt af van het gezinsinkomen. Er zijn verschillende vormen van formele kinderopvang. Elke vorm van opvang heeft voor- en nadelen. Formele opvang is vaak duur, maar wel

betrouwbaar, onafhankelijk en van goede kwaliteit. Informele opvang is goedkoper, maar niet onafhankelijk en niet altijd betrouwbaar. U zult zelf de voor- en nadelen van de verschillende vormen op een rij moeten zetten en bepalen welke vorm het beste bij uw situatie past.

- Een kinderdagverblijf

Bij een kinderdagverblijf, ook wel crèche genoemd, kunnen ouders terecht voor opvang van hun kinderen als ze tussen 0 en 4 jaar zijn. Baby's kunnen al in een kinderdagverblijf worden opgevangen als ze 6 weken oud zijn.

- Buitenschoolse opvang

Als u kinderen hebt die de basisschool bezoeken, dan kunnen zij voor opvang buiten de schooltijden terecht bij een buitenschoolse opvang. Buitenschoolse opvang is voor kinderen van 4 tot 12 jaar. Enkele centra voor buitenschoolse opvang bieden inmiddels ook tieneropvang voor kinderen van 12 tot 16 jaar. Doordat dit een relatief nieuwe vorm van opvang is, is het nog maar op beperkte schaal mogelijk.

- Gastouderopvang

Als uw kind tussen 0 en 12 jaar is, kunt u ook kiezen voor gastouderopvang. Gastouderopvang betekent dat uw kind wordt opgevangen in een gastgezin.

- Informele opvang

Maar het is natuurlijk ook mogelijk om zelf kinderopvang te regelen met burens, vrienden en ouders van andere kinderen. Dit noemen we informele opvang waarvoor meestal niet betaald wordt.

- Kinderopvangtoeslag

Als uw kinderen naar de kinderopvang gaan, kunt u waarschijnlijk kinderopvangtoeslag krijgen. Dit is een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang.

Om kinderopvangtoeslag te krijgen, moeten u en uw eventuele partner allebei werken of een opleiding volgen. U kunt de toeslag ook krijgen als u niet werkt, maar uw kansen op werk vergroot door bijvoorbeeld een re-integratietraject te volgen via UWV of de gemeente. Werk is ook: meewerken in de zaak van uw partner, werken met een kunstenaarsuitkering of winst uit onderneming.

Verder moet uw kind naar een geregistreerde kinderopvangorganisatie gaan.

Om kinderopvangtoeslag te krijgen, moet u aan een aantal voorwaarden voldoen.

Soms gelden er aanvullende regels voor de kinderopvangtoeslag. Zie voor verdere informatie de website van de belastingdienst. www.belastingdienst.nl

Deeltijd, telewerken en duobanen

Nederland is binnen de EU koploper deeltijdwerk. In 2005 werkte 75% van de vrouwen in deeltijd (12 – 34 uur). Deeltijd is geaccepteerd en biedt een goede mogelijkheid om arbeid en zorg te combineren. Door de wettelijk geregelde gelijke behandeling van deeltijders hoeft het ook geen marginaal werk te zijn. De Wet Aanpassing Arbeidsduur geeft werknemers onder bepaalde voorwaarden het recht hun arbeidsduur aan te passen, dat wil zeggen te verminderen of uit te breiden. De werkgever moet het verzoek inwilligen, tenzij er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn om dit niet toe te staan. De wet geldt niet voor werkgevers met minder dan 10 werknemers.

Maar flexibele werktijden en werken in deeltijd is ook mogelijk met telewerken of werken in een duobaan. Telewerkers hebben een normale arbeidsovereenkomst met het bedrijf. Telewerken kan een uitkomst zijn voor werknemers die veel reistijd kwijt zijn aan woon-werkverkeer of voor werknemers die door thuis te werken makkelijker het werk kunnen combineren met de zorg voor kinderen.

Een duobaan is ook een optie. Het is een goede manier om parttime werken op niveau te combineren met ouderschap. Duobanen komen nog niet zo heel erg veel voor en zijn onder werkgevers niet populair. Werkgevers zijn bang voor een administratieve rompslomp en misverstanden tussen de collega's.

Er zijn ook voorbeelden van arbeidscontracten waarbij de werktijden worden afgestemd op de schooltijden, zodat de herintreedsters in de uren dat hun kinderen naar school gaan aan de slag kunnen. Dit zijn de zogenoemde moedercontracten die vooral in de zorgsector voorkomen.

Verlofregelingen

Om arbeid en privé beter te combineren, bestaan er wettelijke verlofregelingen waar werkende vrouwen *en* mannen gebruik van kunnen maken (Wet Arbeid en Zorg). Bij de kortdurende verlofregelingen wordt het salaris over het algemeen doorbetaald. Bij langdurend verlof zult u dikwijls zelf voor een financiële buffer moeten zorgen.

Voor een aantal vormen van verlof mogen in een cao of een bedrijfsregeling op een aantal punten afwijkende afspraken worden gemaakt. Dit geldt voor kraamverlof, calamiteitenverlof, ouderschapsverlof, kort of langdurend zorgverlof.

Hierbij de regelingen op een rij.

- Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof

- Uitkering ter hoogte van uw salaris.
- Duur: tenminste 16 weken, met recht op 10 weken na de bevalling.
- Opnemen kan flexibel, vanaf 6 tot uiterlijk 4 weken voor de bevalling.
- Weigeren door de werkgever is niet mogelijk.

- Kraamverlof voor de partner

- Salaris wordt doorbetaald.
- Duur: 2 werkdagen.
- Weigeren door de werkgever is niet mogelijk.

- Adoptieverlof

- Uitkering ter hoogte van uw salaris.
- Duur maximaal 4 weken.
- Weigeren door de werkgever is niet mogelijk.

- Ouderschapsverlof

- Op te nemen bij zorg voor kinderen tot 8 jaar
- Salaris wordt niet doorbetaald (sommige CAO's hebben wel een betaalde regeling).
- Recht op de ouderschapsverlofkorting via de belastingopgave.
- Maximale duur: 13 maal de wekelijkse arbeidsuur (6 maanden gedurende de helft van uw arbeidsduur). Per 1 januari 2009 waarschijnlijk verlengd naar 26 weken.
- Minimaal 1 jaar in dienst bij werkgever.
- Weigeren door de werkgever is niet mogelijk.

- Calamiteitenverlof

Bedoeld voor noodgevallen waarvoor direct een oplossing moet worden gevonden. Als werknemer mag u hiervoor een beroep doen op calamiteitenverlof.

- Salaris wordt doorbetaald.
- Maximale duur: afhankelijk van de situatie.
- Weigeren door de werkgever is niet mogelijk, mits het verzoek redelijk is.

- Kortdurend zorgverlof

Bedoeld om de noodzakelijke verzorging te geven aan een thuiswonend ziek kind, partner of zieke ouders. Voorwaarde is wel dat u de enige bent die de zieke op dat moment kan verzorgen. Hoeft niet aaneengesloten opgenomen. Verlof is gelijk aan 2x het aantal uren dat u per week werkt. Wie 36 uur per week werkt, heeft recht op 72 uur verlof per 12 maanden. Deeltijders hebben minder zorgverlof dan mensen die in voltijd werken. U regelt het zorgverlof in overleg met uw werkgever.

- Salaris wordt doorbetaald, minimaal 70% van het salaris.
- Maximale duur: maximaal 10 dagen per 12 maanden
- Weigeren door de werkgever is mogelijk, maar uw werkgever moet daar wel een heel goede reden voor hebben.

- Langdurend zorgverlof

Kan opgenomen als u voor langere tijd voor een ernstig ziek kind, partner of ouder moet zorgen. Per jaar mag 12 weken lang maximaal de helft van het aantal uren dat u werkt als zorgverlof opnemen. In overleg met de werkgever kan het zorgverlof op een andere manier worden gespreid. Het verlof eindigt als de duur van het verlof is verstreken of de persoon voor wie is gezorgd, is overleden of die persoon niet langer levensbedreigend ziek is.

- In principe onbetaald, sommige cao's hebben een (gedeeltelijk) betaalde regeling.
- Spaargeld uit de levensloopregeling kan gebruikt worden voor zorgverlof
- Weigeren door werkgever is mogelijk, als het verlof het bedrijf in ernstige problemen brengt, mag niet teruggedraaid als verlof is toegekend.

Meer weten?

Websites

www.fnvvrouw.nl

Informatie over werk, combineren werk en thuis, onderhandelen, salaris, pensioen en uitkering.

www.vrouwenreintegratie.nl

Website met veel tips voor vrouwen die weer aan het werk willen.

www.rijksoverheid.nl

Over wetgeving en regelingen, zoals verlof, kinderopvang.

Publieksinformatie 0800 – 9051

www.vrouwenloonwijzer.nl

Veel informatie over vrouwen, werk en inkomen.

www.belastingdienst.nl

Met alle informatie over kinderopvangtoeslagen, ouderschapsverlofkorting enz.