

## Mantelzorgtaken bespreekbaar maken op het werk - tips voor mantelzorgers -

Veel mantelzorgers combineren het zorgen met hun (betaalde) baan en/of gezin. Deze belasting kan te zwaar worden en leiden tot overbelasting of zelf ziek worden. Het is belangrijk om als werkende mantelzorger bewust te zijn van hoe het staat met de balans tussen werken en zorgen. "Hoe is het om mantelzorg en werk te combineren? Wat gaat goed? Wat zijn voor mij knelpunten? Hoe zorg ik ervoor dat ik het volhoud?". Het kan helpen om op het werk aan te geven dat u naast uw werk privé te maken hebt met mantelzorg. Zeker als u aangeeft dat u in gesprek wilt om te voorkomen dat de combinatie van werk en privé te veel voor u wordt. Met het bespreekbaar maken van uw mantelzorgtaken kunt u begrip creëren. Maar bereid zo'n gesprek wel goed voor.

### Hoe bereidt u een gesprek met uw leidinggevende voor?

- Bedenk vooraf of u zich veilig genoeg voelt bij uw leidinggevende om iets over uw privéleven te vertellen. Als het voornemen om het bespreekbaar te maken al te veel stress oproept of u voorziet dat het bespreken van de situatie gevolgen heeft voor u als werknemer, dan kan het raadzaam zijn te zoeken naar mogelijkheden om in balans te blijven buiten het werk om.
- Bespreek (indien nodig) de situatie voor met een vertrouwenspersoon zoals een bedrijfsmaatschappelijk werker of een consultant van de Vrijwilligers en Mantelzorg Centrale Almere (VMCA)/Steunpunt Mantelzorg\*. Zij zijn op de hoogte van (verlof)mogelijkheden en kunnen meedenken over maatwerkoplossingen. Zij kunnen u advies geven over hoe u in gesprek kunt gaan op een manier die bij u en uw werkomgeving past.
- Bedenk goed wat u met het gesprek wilt bereiken.
- Zorg dat u de problemen helder en eenduidig kunt benoemen.
- Iedere mantelzorgsituatie is anders. Kom daarom zelf met een oplossing die in uw situatie de druk van de ketel kan halen.
- Houd bij het zoeken naar oplossingen niet alleen uw eigen belangen, maar ook die van uw werkgever in het oog. Zoek vervolgens samen naar oplossingen die de impact op de organisatie, de klanten en de collega's minimaliseren.
- Bedenk dat flexibiliteit naar twee kanten werkt.
- Lees in de cao onder welke voorwaarden u van verlofregelingen gebruik kunt maken.

### Tips voor het gesprek zelf

- Zoek samen met uw werkgever of leidinggevende naar oplossingen.
- Stel een proefperiode voor om de afspraken uit te proberen.
- Maak een afspraak over of en hoe de werkomgeving (collega's, klanten) wordt ingelicht over de afgesproken oplossingen.
- Maak een vervolgspraak om de proefperiode te evalueren.

### Speel open kaart met uw collega's over uw thuissituatie

U hoeft niet alles te vertellen, maar in grote lijnen aan collega's vertellen wat er speelt kan tot begrip leiden. Door in gesprek te raken kunt u samen komen tot werkbare oplossingen.

### Onderzoek of verlofregelingen toereikend zijn, danwel of er oplossingen op maat mogelijk zijn

Zie: 'Verlofregelingen' en 'Maatwerkoplossingen voor werkende mantelzorgers'.

### Tips voor collega's van werkende mantelzorgers

1 op de 8 werknemers is mantelzorger. Misschien bent u zelf geen mantelzorger, maar de kans is groot dat uw collega wel langdurig en intentensief voor een ander zorgt. Maar wie?

Door erover te praten ontdekt u wie mantelzorg is en wat u als collega kunt betekenen. Want veel mantelzorgers vinden de combinatie van werk en langdurige zorg zwaar. U kunt een collega die werk en mantelzorg combineert bijstaan. De onderstaande tips helpen u hierbij.

### **Bied een luisterend oor**

Veel mantelzorgers bespreken hun privé situatie niet op het werk omdat de zware zorg thuis vaak emotioneel beladen is. Maar een luisterend oor biedt de mantelzorger de mogelijkheid om zijn/haar verhaal te kunnen doen. Even vertellen hoe het gaat kan al enorm opluchten, zonder dat u meteen een oplossing aandraagt.

### **Bied aan bij te springen**

Als uw collega door mantelzorgtaken in de knel komt met werkzaamheden, biedt eens aan om bij te springen. Uw collega zal er waarschijnlijk zelf niet om (durven) vragen. Daar tegenover staat dat uw collega mogelijk weer behulpzaam zal zijn als u eens moeilijk komt te zitten.

### **Erger u niet maar praat erover**

Als uw collega vaak afwezig is vanwege mantelzorgtaken en u heeft het gevoel dat u het werk moet overnemen, ergert u daar dan niet aan maar probeer het gesprek aan te gaan. Overleg bijvoorbeeld met je collega hoe het werk door blijft gaan als deze plotseling weg moet. De mantelzorgende collega voelt zich waarschijnlijk schuldig en staat voor het blok; kiezen voor het werk of de zorg voor een hulpbehoevende vriend of familielid. Vaak willen werkende mantelzorgers hun collega's niet belasten met privé zaken, maar door erover te praten kunt u over en weer begrip krijgen voor elkaars situatie. Het kan helpen om als eerste de stap te nemen om over het onderwerp te praten.

### **Zoek (samen) met de leidinggevende naar een oplossing**

Stimuleer de collega in gesprek te gaan met de leidinggevende als er knelpunten op het werk ontstaan. Of stel voor om met elkaar in gesprek te gaan: drie weten meer dan 1 of 2. Probeer gezamenlijk tot een oplossing te komen.

### **Respecteer "nu even niet"**

Als uw mantelzorgende collega aangeeft er niet over te willen praten, respecteer dit dan en biedt een luisterend oor aan als uw collega er wel behoefte aan heeft of aan toe is.

## Verlofregelingen

Let op: er kunnen afwijkende afspraken zijn gemaakt in de CAO of via de OR of personeelsvertegenwoordiging binnen uw bedrijf. Soms zijn die gunstiger dan de wet voorschrijft en soms ongunstiger. Zij gelden boven de wettelijke afspraken. Informeer bij uw werkgever.

### Calamiteitenverlof

#### Wat wordt met een calamiteit bedoeld?

Calamiteitenverlof is bedoeld voor onvoorziene situaties, waarin u onmiddellijk vrij moet hebben vanwege bijzondere persoonlijke omstandigheden. Een duidelijk voorbeeld is een sterfgeval in de familie, waardoor direct van alles moet worden geregeld. Het kan ook gebeuren dat er in verband met ziekte snel een betrouwbare oppas of verzorging aan huis moet worden gevonden. Ook in andere noodgevallen kunt u gedwongen zijn even naar huis te gaan of thuis te blijven, bijvoorbeeld als de waterleiding is gesprongen en de loodgieter moet langskomen.

Onder '*ander kort verzuimverlof*' valt bijvoorbeeld de bevalling van uw partner en het doen van aangifte van de geboorte van uw kind. Dit is dus iets anders dan *kraamverlof* dat u binnen vier weken na de bevalling moet opnemen.

#### Wanneer komt u in aanmerking voor calamiteitenverlof?

Calamiteitenverlof geldt in principe voor alle werknemers die te maken hebben met een onvoorziene situatie. Daarbij maakt het niet uit of u een dienstverband voor onbepaalde tijd hebt of een tijdelijk contract. Ook als u in uw proeftijd zit, hebt u recht op calamiteitenverlof. De werkgever mag een redelijk verzoek voor calamiteitenverlof niet weigeren.

#### Hoe lang mag u met verlof?

De duur van het calamiteitenverlof moet redelijk zijn: het verlof moet in verhouding staan tot de aard van het noodgeval en de hoeveelheid privéverplichtingen die dat met zich meebrengt. Soms is een paar uur voldoende, in een ander geval zult u een paar dagen nodig hebben.

#### Hoe vraagt u calamiteitenverlof aan?

Als u door een calamiteit niet op uw werk kunt komen, moet u zo snel mogelijk contact opnemen met de werkgever. U moet aangeven hoeveel tijd u denkt nodig te hebben en wanneer u denkt weer aan het werk te kunnen. Bij hoge uitzondering kunt u uw werkgever achteraf informeren.

#### Wat gebeurt er met het salaris?

Tijdens het calamiteitenverlof moet de werkgever uw salaris gewoon doorbetalen. In de cao mogen afwijkende afspraken worden gemaakt over de salarisdoorbetaling. Soms zijn die gunstiger dan de wet voorschrijft, soms ongunstiger. Afspraken die in de cao zijn vastgelegd gelden boven de wettelijke regeling. Ook kan de werkgever afwijkende afspraken hebben gemaakt met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.

Ook dan gelden die afspraken en niet de wettelijke regeling.

#### Mag de werkgever u vragen een vakantiedag in te leveren?

Ja, uw werkgever kan voorstellen om het calamiteitenverlof achteraf als vakantie aan te merken. U moet hiermee wel uitdrukkelijk akkoord gaan. U mag achteraf echter geen wettelijke vakantiedagen inleveren. Dus alleen de extra vakantiedagen, en de eventueel opgespaarde vakantiedagen van het voorgaande jaar mag u inleveren. Het wettelijke aantal vakantiedagen per jaar is minimaal vier keer het aantal werkdagen per week. Bij een

volledige baan is dat dus  $4 \times 5 = 20$  dagen per jaar. Werkt u 25 uur in deeltijd dan hebt u recht op  $4 \times 25 = 100$  uur vakantie.

Bovenstaande regel geldt niet als er in uw bedrijf bij cao of door de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is geregeld dat vakantiedagen wel kunnen worden gebruikt om het verlof te compenseren. Cao afspraken gaan dan boven de wettelijke regeling.

Kunt u worden ontslagen omdat u vanwege een noodgeval niet komt werken?

Nee, uw werkgever kan u niet ontslaan omdat u in verband met een noodgeval niet komt werken of plotseling weg moet. Ook niet als u het verlof pas meldt en toelicht bij terugkomst op het werk, dus achteraf.

## Kortdurend zorgverlof

### Wanneer komt u in aanmerking voor kortdurend zorgverlof?

Kortdurend zorgverlof is 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. Ook als pleegouder komt u in aanmerking voor kortdurend zorgverlof.

U moet wel op hetzelfde adres wonen als het kind waar u voor zorgt. Ook moet u een pleegcontract hebben waaruit blijkt dat u duurzaam verantwoordelijk bent voor de opvoeding en verzorging van het kind.

### Hoe lang duurt het zorgverlof?

U kunt per twaalf maanden maximaal tien dagen zorgverlof krijgen.

Als u in deeltijd werkt, krijgt u minder dagen verlof. Als u bijvoorbeeld gemiddeld vier dagen per week werkt (= 32 uur), dan hebt u per jaar recht op in totaal acht dagen verlof (= 64 uur). Wie 36 uur per week werkt, heeft recht op 72 uur verlof per 12 maanden. Het kortdurend zorgverlof is dus gelijk aan twee maal het aantal uren dat u per week werkt. U hoeft het zorgverlof niet per sé aaneengesloten op te nemen.

### Hoe vraagt u zorgverlof aan?

U regelt het zorgverlof in overleg met uw werkgever. Om misbruik van de regeling te voorkomen, mag hij u achteraf vragen om bijvoorbeeld een rekening van een doktersconsult of een afspraakbevestiging voor een medisch onderzoek.

### Mag de werkgever het zorgverlof weigeren?

Ja, uw werkgever mag het zorgverlof weigeren als het bedrijf of de organisatie waar u werkt, daardoor in ernstige problemen zou komen. Hij moet daarvoor wel goede argumenten hebben.

Komt u er samen niet uit, dan kan in het uiterste geval de rechter uitspraak doen over de noodzaak van het verlof. Is uw zorgverlof eenmaal ingegaan, dan kan uw werkgever het niet meer terugdraaien.

### Gaat het salaris gewoon door?

Ja, uw werkgever moet tijdens het verlof ten minste 70% van het salaris (minimaal het minimumloon, maar nooit meer dan het maximum dagloon) doorbetalen.

Over het recht op verlof, de duur en de betaling kunnen afwijkende afspraken zijn gemaakt in uw cao of met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging binnen uw bedrijf. Zij gelden boven de wettelijke afspraken.

### Wat gebeurt er als u ziek wordt tijdens het zorgverlof?

Het verlof stopt als u zelf ziek wordt. Uw werkgever betaalt dan ten minste 70% van het salaris door, zoals gebruikelijk is bij ziekte.

## **Mag de werkgever het zorgverlof inhouden op uw vakantiedagen?**

Nee, tenzij er in uw bedrijf bij cao of met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is geregeld dat vakantiedagen wel kunnen worden gebruikt om het verlof te compenseren. Dit soort afspraken gaan boven de wettelijke regeling.

## **Langdurend zorgverlof**

### **Wanneer komt u in aanmerking voor langdurend zorgverlof?**

U komt in aanmerking voor onbetaald langdurend zorgverlof als u werknemer bent en tijdelijk hulp biedt aan een partner, kind of ouder die levensbedreigend ziek is. Levensbedreigend ziek betekent dat het leven van de persoon op korte termijn ernstig in gevaar is. Ook als het kind op zichzelf woont, kunt u gebruikmaken van het langdurend zorgverlof.

De regeling geldt niet als het een schoonouder betreft of als het gaat om een chronisch zieke. Wanneer een chronische ziekte echter levensbedreigend wordt, of de zieke in de terminale fase komt, kan voor de zorg wel langdurend zorgverlof worden aangevraagd.

### **Hoe lang duurt het zorgverlof?**

- In principe gaat u bij het langdurend zorgverlof tijdelijk in deeltijd werken, zodat u een deel van het inkomen behoudt en arbeid en zorg kunt combineren. In een aaneengesloten periode van twaalf weken gaat u voor de helft minder werken. Per jaar kunt u maximaal zes maal de wekelijkse arbeidsduur opnemen (zes weken).
- In overleg met de werkgever, kunt u ook kiezen voor een andere spreiding van het verlof: bijvoorbeeld zes achtereenvolgende weken fulltime verlof. Houd er dan wel rekening mee dat u gedurende die gehele periode geen inkomen hebt.
- Het verlof mag niet over een langere periode dan achttien weken worden uitgesmeerd. U kunt bijvoorbeeld gedurende achttien weken een derde van uw normale werkweek vrij nemen.
- Voor parttimers geldt het verlof naar rato: als een werknemer bijvoorbeeld twintig uur per week werkt, kan hij of zij gedurende twaalf weken verlof opnemen voor tien uur per week.
- Het is mogelijk dat in de CAO van uw bedrijfstak afwijkende afspraken zijn vastgelegd. U dient zich dan te houden aan de Cao-afpraak.

### **Hoe vraagt u verlof aan?**

U moet het verlof minstens twee weken vóór de datum van het verlof schriftelijk aanvragen bij de werkgever. In de meeste gevallen zal de werkgever al op de hoogte zijn van de gezondheidstoestand van kind, partner of ouder. Indien dit niet zo is, zult u informatie hierover moeten verstrekken. Dit bespoedigt ook de afhandeling van het verzoek. Een doktersverklaring is niet wettelijk vereist, maar de werkgever mag er wel om vragen. Uw werkgever beslist binnen een week over het verzoek. Als de werkgever niet binnen die tijd een beslissing heeft genomen, dan gaat het verlof in, volgens de regeling die u had voorgesteld.

### **Mag de werkgever het zorgverlof weigeren?**

Ja, de werkgever kan het zorgverlof weigeren, maar alleen als het bedrijf of de organisatie waarvoor u werkt door uw afwezigheid in ernstige problemen zou komen. Uw werkgever moet dus goede argumenten hebben. Het is mogelijk dat in de cao van de bedrijfstak of in overleg met de ondernemingsraad afwijkende afspraken zijn vastgelegd. Werkgevers en werknemers dienen zich dan te houden aan deze afspraken.

Uw werkgever mag echter geen oordeel vellen over de vorm van hulp die u biedt of de noodzaak van uw hulp voor de zieke. Komt u er samen niet uit, dan kan in het uiterste geval de rechter uitspraak doen over de noodzaak van het verlof. Is uw zorgverlof eenmaal

ingegaan, dan kan uw werkgever het niet meer terugdraaien (bijvoorbeeld op grond van gewijzigde omstandigheden).

### **Gaat het salaris gewoon door?**

Nee, tijdens het zorgverlof ontvangt u geen salaris. Als u in deeltijd gaat werken, ontvangt u uiteraard wel gewoon loon voor de uren dat u werkt.

### **Hoe kunt u langdurend zorgverlof financieren?**

U kunt gebruikmaken van de levensloopregeling om uw langdurend zorgverlof te financieren. U kunt dan een deel van uw brutosalaris sparen om een periode van onbetaald verlof te financieren. Lees in een brochure over de levensloopregeling meer informatie over sparen voor uw verlof en hoe u gebruik kunt maken van deze regeling.

### **Worden er tijdens langdurend zorgverlof vakantiedagen opgebouwd?**

Ja, u bouwt vakantiedagen op, ook in de uren dat u met verlof bent.

### **Wanneer eindigt het verlof?**

Het verlof eindigt zodra de periode waarvoor het verlof was afgesproken is verstreken of als de persoon voor wie u zorgde, overlijdt. In het geval van overlijden kunt u een beroep doen op het recht van calamiteitenverlof, om de zaken rondom het overlijden te regelen.

### **Kunt u worden ontslagen tijdens het langdurend zorgverlof?**

Nee, tijdens de verlofperiode kunt u niet ontslagen worden omdat u gebruikmaakt van het langdurend verlof. Wel kan de arbeidsovereenkomst worden ontbonden om een andere reden of omdat u ten onrechte beroep doet op het langdurend zorgverlof.

### **Wat zijn de gevolgen van het onbetaald verlof op het inkomen?**

Het opnemen van onbetaald verlof leidt tot een terugval van uw inkomen. Lees in de brochure '*Onbetaald verlof en uw inkomen*' wat dit voor gevolgen kan hebben voor regelingen als huursubsidie en kinderopvang, sociale verzekeringen en het pensioen.

### **Meer informatie**

Heeft u vragen over verlofregelingen, dan kunt u contact opnemen met de Postbus 51 infolijn: 0800-8051 (gratis) of kijk op [www.postbus51.nl](http://www.postbus51.nl) En verder: [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl) en <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zorgverlof>

## **Maatwerkoplossingen voor werkende mantelzorgers**

Verlofregelingen alleen bieden vaak niet genoeg ruimte voor langdurige mantelzorgtaken. Dan is het goed om met uw werkgever tijdelijke of permanente maatwerkoplossingen te bedenken. Bedenk dat deze voorbeelden niet in alle werksituaties mogelijk zijn. Wellicht brengt het nu wel op ideeën die u voorheen niet had.

### **Aangepaste werktijden**

U kunt (tijdelijk) vroeger of later beginnen (bloktijden), een langere pauze nemen en/of werken op andere tijden.

### **Meer werken in minder dagen**

Door meer te werken in minder dagen, kunt u een langer dag(deel) vrij nemen in de week.

### **Jaarafspraken**

De mogelijkheid om in bepaalde periodes meer of minder uren maken dan contractueel is afgesproken.

### **Jobrotation**

Tijdelijk of permanent van baan te wisselen met iemand anders. Hierdoor kunt u uw uren anders indelen.

### **Jobsharing**

Samen met iemand anders een baan delen. Hierdoor heeft u meer uren vrij voor mantelzorg.

### **Thuiswerken en telewerken**

Thuis of onderweg werken, waardoor u flexibeler met uw tijd om kunt gaan.

### **Overuren sparen**

Uw overuren opsparen en opnemen bij onverwachte zorgsituaties.

### **Bereikbaar zijn op het werk**

Het kan helpen/rust geven om binnen werktijd de gelegenheid te krijgen contact op te nemen met de thuissituatie of met instanties. Zeker als er dringende zaken spelen of wanneer degene die zorg nodig heeft in acute situaties een beroep op u zou moeten kunnen doen. Het bereikbaar mogen zijn tijdens werktijd kan al een stuk verlichting geven. Afspraken maken met artsen en behandelaars moet vaak binnen werktijd geregeld worden. Als dit binnen werktijd mag, is er een praktische taak verricht en kunt u zich vaak weer beter op uw werkzaamheden richten/concentreren.

### **Binnen of buiten werktijd gebruikmaken van ondersteuning**

Gebruikmaken van (preventief) aanbod van een Steunpunt Mantelzorg kan overbelasting voorkomen/beperken. Zo kunt u deelnemen aan de cursus In Balans of de training voor werkende mantelzorgers volgen. Maar misschien bent u meer gebaat bij het in contact komen met lotgenoten of ondersteuning door een consulent. Het Steunpunt Mantelzorg biedt activiteiten op het gebied van informatie en advies, emotionele en praktische steun, vervanging van de mantelzorg, ontspanning, educatie et cetera. Vraag naar de mogelijkheden.\*

## Waar kan ik als werkende mantelzorgerterecht voor meer informatie en hulp?

### VMCA/Steunpunt Mantelzorg

Steunpunt Mantelzorg is onderdeel van Vrijwilligers en Mantelzorg Centrale Almere (VMCA). Het Steunpunt Mantelzorg geeft gratis advies en informatie aan mantelzorgers. Daarnaast worden er cursussen geboden om te leren als (werkende) mantelzorgert in balans te blijven en kunt u terecht voor gespreksgroepen, themabijeenkomsten en is er ontspanningsaanbod om als mantelzorgert even de zorg los te kunnen laten. Ook biedt de VMCA mogelijkheden voor hulpinzet door vrijwilligers voor gezelschap van degene die zorg nodig heeft, klusjes in- en rond huis en vervanging van de mantelzorgert. Op de website van de VMCA kunt u bij het onderdeel Steunpunt Mantelzorg veel praktische informatie vinden over ondersteuningsmogelijkheden, hulpmiddelen, extra zorginzet en wetgeving. Voor meer informatie, zie: [www.vmca.nl](http://www.vmca.nl), kijk onder de rubriek Steunpunt Mantelzorg of bel naar: 036-5297550.

### Mezzo, landelijke vereniging voor mantelzorgers en vrijwilligers zorg

#### Mantelzorglijn:

Bij de Mantelzorglijn kunt u terecht voor informatie, een luisterend oor en praktische informatie. Telefonisch bereikbaar op werkdagen tussen 9.00 en 13.00 uur, tel. 0900-2020496 (€0,10 p/m). Of mail naar: [mantelzorglijn@mezzo.nl](mailto:mantelzorglijn@mezzo.nl).

#### Sociaal Juridische Dienstverlening

Voor advies over wet- en regelgeving (indicatiestelling, belastingen, persoonsgebonden budget, zorgverlof kunt u terecht bij de afdeling sociaal juridisch dienstverlening. Ook voor hulp bij het opstellen van bezwaarschriften, schrijven van brieven aan instanties, bemiddeling tussen mantelzorgert en organisaties. Bel op werkdagen: 030-659 22 22 (tussen 9.30 en 12.00) of mail: [wegwijzer@mezzo.nl](mailto:wegwijzer@mezzo.nl). Zie ook: [www.mezzo.nl](http://www.mezzo.nl)

### Huisartsen en patiëntenverenigingen

Bij uw huisarts kunt u terecht voor algemene medische informatie over ziektebeelden. Ook kan een gesprek met de huisarts, zonder degene waarvoor u zorgt erbij, zinvol zijn. Bespreek uw belasting, ventileer uw zorgen en ga met elkaar in gesprek over wat mogelijkheden zijn om de zorg beter aan te kunnen. V

### De ShareCare zorgsite

ShareCare is een digitaal hulpmiddel om via een persoonlijke zorgsite familie en vrienden te betrekken bij de zorg voor een zieke. Zo kan er informatie worden uitgewisseld en is er een agenda voor het plannen van taken en bezoek. [www.sharecare.nl](http://www.sharecare.nl)

### Vakbonden

Uw eigen vakbond kan u adviseren over rechten en plichten van werkgevers en werknemers.

### Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ) in uw regio

Hulp bij verzorging of verpleging kunt u aanvragen via: [www.ciz.nl](http://www.ciz.nl)

### Gemeente

Voor het aanvragen van huishoudelijke hulp en hulpmiddelen kunt u terecht bij de [gemeente](#).

### Preventief gesprek bij een arbo-arts

Wanneer u zich zorgen maakt over (dreigende) overbelasting, kan het helpen in gesprek te gaan met een arbo-arts. Het is belangrijk om samen te zoeken naar oplossingen om overbelasting en uitval te voorkomen.

#### \* Contactgegevens VMCA:

Vrijwilligers en Mantelzorg Centrale Almere [www.vmca.nl](http://www.vmca.nl)

Wagenmakerbaan 43 1315 BC Almere, Telefoon: 036-5297550 @: [steunpuntmantelzorg@vmca.nl](mailto:steunpuntmantelzorg@vmca.nl)