



Uw werknemer heeft een pleegkind: wat houdt dat in?

In Nederland wonen ruim 23.000 kinderen voor korte of langere tijd in een pleeggezin, omdat zij niet bij hun eigen ouders kunnen opgroeien. In deze informatiefolder vindt u informatie over wat pleegzorg inhoudt en wat het betekent als een werknemer een pleegkind opvangt. Ook vindt u informatie over de verlofregelingen voor werknemers die betrekking hebben op pleegzorg.

Zo thuis mogelijk opgroeien

Als een kind niet meer thuis kan wonen, heeft het de voorkeur om het kind op te laten groeien in een vervangende gezinssituatie. In veel gevallen betreft dit een pleeggezin. Soms kiezen de ouders van een kind er zelf voor om het kind (tijdelijk) ergens anders te laten wonen als het thuis niet meer gaat. Veel vaker wordt een kind uit huis geplaatst omdat hulpverleners besluiten dat dit beter is voor het kind. Ook gedurende de pleegzorgplaatsing blijven hulpverleners betrokken bij de opvoeding van een pleegkind. Pleegkinderen vormen een kwetsbare groep bij wie de ontwikkeling onder druk staat. Ze hebben vaak op meerdere ontwikkelingsgebieden tegelijkertijd problemen, bijvoorbeeld in hun fysieke, cognitieve, sociale of emotionele ontwikkeling. In een pleeggezin kan een kind zich zo normaal mogelijk ontwikkelen. Daardoor kunnen ergere problemen voorkomen worden.

Invloed op de werknemer en het gezin

Het privéleven van een pleegouder kan best intensief zijn, want bij het opvoeden van een pleegkind komt vaak meer kijken dan bij het opvoeden van een eigen kind. Een kind raakt door een uithuisplaatsing in meer of mindere mate beschadigd. Dat heeft vaak gevolgen voor het gedrag en de opvoeding van een pleegkind. Een pleegouder krijgt ook te maken met veel regelzaken om het kind heen, bijvoorbeeld bezoeksregelingen met de eigen familie van het kind en afspraken met de jeugdhulpverleners.

Eigen ouders

Een pleegkind blijft, als dit mogelijk is, contact houden met zijn of haar eigen ouders. In een bezoeksregeling worden afspraken gemaakt over bezoekmomenten en de rol van de pleegouder daarbij. Vaak wordt van pleegouders verwacht dat zij het pleegkind naar het bezoekmoment brengen of erbij aanwezig zijn. Bezoeken kunnen niet altijd buiten kantooruren of buiten werktijd gepland worden. Soms zijn er ook afspraken met hulpverleners onder werktijd. Daardoor kan het zijn dat een werknemer minder flexibel is of vaker dan eerst vrij moet vragen.

De komst van een pleegkind heeft invloed op het gezinsleven. Iedereen in het gezin moet wennen aan elkaar en aan de nieuwe gezins situatie. Het vraagt tijd en aandacht van een pleegouder om dit in goede banen te leiden.

Pleegzorgverlof en pleegzorguitkering

Werknemers die een pleegkind in huis krijgen, hebben recht op pleegzorgverlof. Dit verlof geeft de pleegouder en het pleegkind de gelegenheid om aan elkaar te wennen. Voor pleegzorgverlof moet het kind op het adres van de pleegouder staan ingeschreven en moet er een pleegzorgcontract zijn met een pleegzorgorganisatie.

Pleegzorgverlof duurt maximaal zes weken en moet minimaal drie weken van tevoren aangevraagd worden bij de werkgever. De werknemer kan het verlof aaneengesloten of binnen een periode van 26 weken opnemen. U kunt het verlof niet weigeren. De keuze om het verlof verspreid op te nemen mag u alleen weigeren als het bedrijf daardoor ernstig in de problemen komt.

Tijdens het pleegzorgverlof heeft de werknemer recht op een pleegzorguitkering. Deze uitkering kan door de werkgever aangevraagd worden bij het UWV, uiterlijk twee weken voordat het pleegzorgverlof begint. Het UWV vraagt een bewijs waaruit blijkt dat de pleegzorgplaatsing doorgaat, bijvoorbeeld een kopie van het pleegzorgcontract. Meestal wordt de pleegzorguitkering aan de werkgever overgemaakt, maar in overleg kan de uitkering ook direct aan de werknemer worden overgemaakt. Meer informatie over pleegzorgverlof vindt u op www.uwv.nl.

Andere verlofregelingen voor pleegouders

- Pleegouders hebben recht op **ouderschapsverlof** als het pleegkind jonger is dan acht jaar. Dit verlof is bedoeld om meer tijd samen door te brengen. Aanvragen van ouderschapsverlof gebeurt bij de werkgever, die het – net als bij pleegzorgverlof – in principe niet mag weigeren.
- Voor spoedeisende, onvoorziene en bijzondere persoonlijke omstandigheden hebben pleegouders recht op **calamiteitenverlof** of **kort verzuimverlof**.
- Als een pleegkind ziek of hulpbehoevend is, kan de pleegouder **kortdurend zorgverlof** opnemen voor de verzorging. Op het moment dat het pleegkind langer hulp nodig heeft, kan de pleegouder **langdurend zorgverlof** aanvragen. In beide gevallen geldt dat de pleegouder hier aanspraak op kan maken als hij of zij de enige is die de zorg kan bieden en dat het pleegkind volgens de basisregistratie personen ingeschreven staan op het adres van de pleegouders.

Het belang van pleegzorg

Pleeggezinnen vervullen een belangrijke maatschappelijke taak door op vrijwillige basis jeugdhulp te bieden aan een groep kwetsbare kinderen. Dat een pleegzorgplaatsing ook invloed op de omgeving van een gezin heeft, en daarmee soms ook op de werksituatie van een pleegouder, is niet altijd te voorkomen. Begrip voor de situatie en flexibiliteit van de omgeving kunnen een bijdrage leveren aan het slagen van een pleegzorgplaatsing en dragen eraan bij dat pleegkinderen veilig op kunnen groeien in een pleeggezin.



Wilt u meer informatie over een van de onderwerpen uit deze informatiefolder? Kijk dan op www.denvp.nl/folder-werkgevers of neem contact op met de NVP via info@denvp.nl of 030 – 293 1500. Deze informatiefolder is gemaakt door de Nederlandse Vereniging voor Pleeggezinnen in samenwerking met Stichting Kinderpostzegels. Aan de inhoud van deze folder kunnen geen rechten ontleend worden.
© NVP 2020 www.denvp.nl