

Rouwverlof is doodnormaal

November 2021

Op 23 november 2021 zal Marrit van Exel de petitie voor wettelijk rouwverlof bij overlijden van partner of kind overhandigen aan de Commissie Sociale Zaken van de Tweede Kamer. Sinds 2012 is er voor alle medewerkers van Monuta een flexibele rouwverlofregeling. Monuta is gevraagd om voor de Rondetafel van de Commissie op 25 november haar standpunt en ervaring te delen over flexibel rouwverlof. De vraag 'hoe gaan we om met rouwverlof op de werkvloer' staat centraal tijdens de Rondetafel. In deze position paper gaan we in op het standpunt en de ervaring die Monuta heeft met betrekking tot rouwverlof op de werkvloer.

Algemeen standpunt Monuta

Het omgaan met de dood heeft de laatste jaren grote ontwikkelingen doorgemaakt. Wij juichen de aandacht hiervoor vanuit de overheid toe. Met bijna 100 jaar ervaring in uitvaartverzorging weten we als geen ander hoe belangrijk het is dat nabestaanden ruimte en tijd krijgen om een verlies te werken. Wij geloven dat openheid duidelijkheid schept. Het neemt twijfel en onzekerheid weg. Voor, tijdens en na het afscheid. En dat geldt ook voor rouwverlof. Want door als werkgever open te zijn, de ruimte te bieden en flexibel te zijn in het opnemen van verlof voor verlies, voorkomen we langdurig uitval en oneigenlijk inzet van ziekteverlof of zorgverlof. Of en hoe rouwverlof wordt ingezet en ondersteund vanuit een werkgever zou niet afhankelijk moeten zijn van de identiteit van een organisatie, maar voor iedereen toegankelijk moeten zijn. Net zoals onze maatschappij erkent dat bij geboorte tijd en ruimte nodig is om te wennen aan een nieuwe situatie geldt dat ook, misschien zelfs wel meer, voor het verlies binnen het gezin. In beide situaties geldt dat het leven op z'n kop staat en er weer een nieuwe balans gevonden moet worden. Daar is tijd en rust voor nodig.

Als maatschappij zouden we werknemers op een onafhankelijke manier, ongeacht welke werkgever iemand heeft, moeten steunen bij hun verlies. Daarom pleiten wij voor het wettelijk verankeren van rouwverlof bij verlies van partner of kind, betaald door het UWV, zodat dit voor iedereen toegankelijk is.

Waarom rouwverlof?

Een van de redenen om (flexibel) rouwverlof te bieden als werkgever is - naast het ruimte geven

voor rouw - het voorkomen van langdurig uitval na een verlies in het gezin. Door meteen te investeren in tijd zorgt een werkgever uiteindelijk voor betrokken en vitale werknemers die minder lang uit de running zijn omdat ze aan rouwverwerking toekomen. Flexibel rouwverlof vergroot de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. We zien namelijk dat doordat de mogelijkheid er bij ons is, ons rouwverlof voorkomt langdurig verzuim en zorgt dat werknemers op een goede manier hun werk kunnen hervatten. Daarnaast voorkomt het onduidelijkheid. Het simpele feit dat medewerkers hier gebruik van kunnen maken geeft hen al rust. Het neemt zorgen over werk weg waardoor er meer ruimte is voor al het andere dat iemand zal moeten regelen na een verlies. Denk aan alle zaken waar weer een dagelijkse balans voor gevonden moet worden. Zoals administratieve taken, de zorg voor kinderen of ouders, het verdriet dat komt en gaat. Uiteraard zal het volledig voorkomen van langdurig uitval niet mogelijk zijn, omdat verlies per persoon een andere impact kan hebben.

Doel rouwverlof

Het doel van de rouwverlofregeling bij Monuta is te helpen voorkomen dat rouw bestempeld wordt tot ziekte en de medewerker ruimte te geven om afscheid te nemen en het verlies te verwerken van zijn dierbare (in de eerste graad) op een manier die bij de werknemer past. De CAO voor de uitvaartbranche kent buitengewoon verlof voor verlies van partner of kind van de sterfdatum tot en met de dag van de uitvaart.

Dit is niet voldoende bij zo een impactvolle gebeurtenis. Uit ervaring en vanuit de fases die iemand doormaakt na een verlies weten we dat na een overlijden mensen tijd nodig hebben om tot het

beseft te komen dat iemand er niet meer is. Dat beseft is er niet meteen. Mensen zijn de eerste week vooral bezig met praktische zaken zoals het regelen van de uitvaart, het zorgen voor hun omgeving en administratieve zaken. Het heeft tijd nodig voor er ruimte is om na te denken over het terugvinden van balans in het leven.

Vanuit onze missie, voor iedereen een afscheid met een goed gevoel, en vanuit de ervaring van onze HR-afdeling hebben we daarom sinds 2012 een aanvullende regeling voor iedereen die een arbeidsovereenkomst heeft met Monuta.

Monuta's rouwverlofregeling

Er zijn drie aanvullende verlofvormen bij overlijden van partner of kind naast het buitengewoon verlof vanuit de CAO voor Monuta medewerkers.

1. Rouwverlof: maximaal één werkweek. Deze periode geeft tijd om tot het beseft te komen van het verlies en na te denken over werkhervatting of flexibel rouwverlof.

2. Flexibel Rouwverlof: op te nemen binnen een jaar na overlijden van partner of kind. Als aaneengesloten periode van maximaal 4 weken bij volledig verlof of 8 weken bij een verlofpercentage van maximaal 50%.

3. Aanvullend Flexibel Rouwverlof: op te nemen aansluitend aan het Flexibel Rouwverlof. Een periode van 8 weken bij volledig verlof of 16 weken bij een verlofpercentage van maximaal 50%.

Cijfers

Monuta heeft 700 werknemers in Nederland. Op jaarbasis verliest gemiddeld 2% van de werknemers iemand in zijn of haar nabije omgeving en maakt aanspraak op Rouwverlof. Ongeveer 0,5% van de werknemers maakt per jaar uiteindelijk gebruik van een deel van het Flexibel Rouwverlof. Een enkeling maakt gebruik van de volledige regeling.

Ondersteuning

Vanuit onze identiteit en aard van onze branche heeft rouwverlof een belangrijke plek in ons HR-beleid. De HR-afdeling van Monuta ondersteunt leidinggevend en medewerkers bij een verlies. Hier is ook een procedure voor opgezet in de rouwverlofregeling waar de leidinggevende mee aan de slag kan. Centraal staat de vraag: Wat is er nodig? Door deze open vraag centraal te stellen kan de werknemer zelf aangeven wat hij of zij nodig acht om met het verlies om te gaan. De leidinggevende en werknemer blijven met elkaar in gesprek voor in ieder geval het eerste jaar over hoe het gaat en wat er nodig is. Zo stellen we ons als werkgever betrokken en flexibel op en kan de

werknemer flexibel rouwverlof opnemen wanneer hij of zij dat nodig heeft.

Naast de leidinggevende is het ook van belang om directe collega's te betrekken. Ook daarbij ondersteunt de HR-afdeling de leidinggevende.

In de praktijk

In het afgelopen jaar is plotseling een kind van een van onze werknemers overleden. Dit had een enorme impact op het leven van deze medewerker. Dit heeft daarnaast ook een behoorlijke impact gehad op het team dat betrokken was bij de melding hiervan. Door goede gesprekken te voeren met de betrokken leidinggevende werd de impact goed duidelijk. Er is gekozen voor inzet van ons eigen Bedrijfs Opvang Team om de direct betrokken medewerkers een luisterend oor te bieden. Duidelijk was dat de medewerker tijd nodig had om dit plotselinge verlies te verwerken. Het hebben van een regeling geeft de leidinggevende de mogelijkheid te helpen en geeft duidelijkheid. Het gaf rust en ruimte om na te denken over wat er nodig is op de korte- maar ook op de langere termijn zonder dat werk daar direct een mogelijk belemmerende factor in was.

Rouwverlof in de wet

De verlofregeling van Monuta is erg uitgebreid en gaat verder dan de huidige voorstellen door de aard van onze branche. We adviseren de Commissie Sociale Zaken om minimaal de week van sterfdag tot en met de uitvaart, Rouwverlof en Flexibel Rouwverlof op te nemen in de wet. Dit geeft de kans om ruimte te krijgen om de uitvaart voor te bereiden, tot het beseft te komen dat het gezinslid er niet meer is en de medewerker de kans te geven om het leven weer op de rit te krijgen op de manier zoals hij of zij dat wenst zodat er voldoende steun is om langdurig uitval tegen te gaan.

Resumé

Werk kan helend zijn, maar moeten werken kan het tegenovergestelde teweegbrengen. Flexibel rouwverlof helpt ons als maatschappij om meer oog te hebben voor rouw op de werkvloer, zorgt voor zuiverder gebruik van andere verlofregelingen, gaat langdurig ziekteverzuim tegen en vergroot de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Wat ons betreft is wettelijk verankerd rouwverlof bij verlies van partner of kind daarom doodnormaal.

Quinten Fraai

CEO Monuta

Bijlage: Monuta - Regeling Verlof Stervensbegeleiding en Rouwverlof