

Position paper: Rondetafelgesprek rouwverlof 25 november 2021 – Marrit van Exel

Doel rouwverlof:

Aanbrengen van stabiliteit in het dagelijks leven binnen het gezin. Tijd (eventueel) flexibel op te nemen naar behoefte over een langere periode. Hiermee (de overblijvende partner) de ruimte geven om de (zorg)taken blijvend op zich te nemen. Loonkosten via UWV, gelijk aan gezinsuitbreiding.

Geboorte gezinslid	Dood gezinslid
<ul style="list-style-type: none">● Heugelijke gebeurtenis waar je blij van wordt● Het (dagelijks) leven herinrichten; stabiliteit en balans aanbrengen.● Nieuwe zorgtaken verdeeld over 2. Enkele tijdelijk, enkele permanent.● Flesjes, luiers, kraamvisite, uitrusten en bijkomen. Daarna permanente zorg voor de kinderen. Daarom allerlei regelingen:● Zwangerschapsverlof 4-6 weken● Bevallingsverlof 10 weken● Vaderschapsverlof tot 9 weken● Ziekte ten gevolge van zwangerschap wordt ook vergoed door UWV● Standaard zwangerschap of andere voorbereidende cursussen● Vergoedingen door zorgverzekeraar o.a. kraamhulp, kraampakket● Wordt <u>niet</u> aan overleg tussen werkgever en werknemer overgelaten. Zijn wettelijke rechten. Geen willekeur, voor iedereen gelijk.	<ul style="list-style-type: none">● Acute / langdurige stress, pijn, verdriet, gemis● Het (dagelijks) leven herinrichten; stabiliteit en balans aanbrengen.● Zorgtaken gaan van 2 naar 1 persoon● Vooral eerste periode zware belasting. Begrafenis, begeleiden kinderen, een overdaad aan administratie en belangrijke beslissingen. Daarna opnieuw inrichten van het leven als enige zorgverlener.● Daar zijn geen regelingen voor. Daardoor:● Oneigenlijk inzet van calamiteiten- en zorg- en vakantieverlof, waar ze niet voor bedoeld zijn.● Veelvuldige uitval bij de werkgever, met bijbehorende kosten● Geen standaard ondersteunende cursus, training of iets anders aangeboden, tenzij je vastloopt.● Wordt <u>volledig</u> aan overleg en goodwill, CAO van werkgever, bedrijfsarts en werknemer overgelaten.

Vragen ter overweging

De vragen zijn gericht op overlijden van ouder / kind die samen binnen het gezin wonen.

VRAAG: Wat maakt dat de impact van geboorte en verandering van zorgtaken als praktisch ingrijpender wordt ervaren dan de impact van de dood van een van verzorger binnen het gezin, dat men ter ondersteuning van het gezin bij geboorte wel ruime wettelijke regelingen nodig acht (ook voor de partner) maar bij de dood van een verzorger voor eenzelfde extra druk op zorgtaken, niets?

VRAAG: Waarom verwacht men dat het volstaat om de begeleiding van rouwendenden aan het onderling overleg van werknemer en werkgever / bedrijfsarts over te laten. Dat werkgevers anders gaan handelen als zij beter geïnformeerd zijn? Op andere terreinen zijn wel wettelijke regels.

VRAAG: Waarom worden situaties van sterfte hetzelfde bekeken en gedacht dat het voor alle rouwendenden behulpzaam is dat er zo snel mogelijk de regelmaat van het werk is. Een situatie van bijvoorbeeld zorg voor kinderen, (wachtlijst voor aanpassing kinderopvang, , begeleiding van de kinderen, etc) is vooral praktisch heel anders.

VRAAG: Waarom de kosten van het ondersteunen van een rouwende ouder bij de werkgevers neerleggen en niet via UWV, zoals bestaande regelingen rondom geboorte? De procedure is er al.

Belangrijk om **2 aspecten na overlijden uit elkaar te houden** voor de vervolg discussie namelijk:

1 Het eigenlijke rouwproces. De emotionele impact (op korte en lange termijn).

2 De praktische impact. Het stabiliseren van het dagelijks leven. Vooral praktische hulp is nodig.

Er is grote overeenstemming dat (voor velen) het weer oppakken van de dagbesteding goed is voor het rouwproces. Dat zal niet overhaast moeten, maar wel wanneer het kan.

Anders ligt het inzake de praktische zaken. Hier lopen de situaties sterk uiteen in grofweg 2 situaties:

- a. Het overlijden van 1 van de 2 verzorgers in een gezinssituatie met thuiswonende kinderen.
- b. Het overlijden van een dierbare in elke andere situatie.

In de eerste situatie is er een driedubbele klap.

1. Het eigen verlies en rouw dat de overblijvende partner heeft (dat is zo bij elk overlijden)

Maar daar komt bij in het geval van het wegvallen van een verzorger:

2. Het verlies en rouw van de kinderen dat de overblijvende partner moet begeleiden.

3. Alle zorg (én deels inkomenstaken) komen acuut te liggen bij nog maar 1 partner. Deze taken worden acuut letterlijk dubbel zo zwaar. In een situatie waarin ook nog 1 en 2 speelt.

Het is deze **stapeling van klappen** die voor mensen niet op te vangen is. Alleen de eerste klap is al voor velen lastig om een plek te geven. De situaties waarbij dan ook nog 2 en 3 speelt komt gelukkig in Nederland weinig voor (circa 6.000 keer per jaar). Maar zij zijn het meest urgent om op te lossen, en door het relatief kleine getal kan dat ook.

Hier komt de vergelijking met zwangerschapsverlof in beeld. Ook hier geldt dat naast de emotionele wijzigingen (in dit geval een positieve) er vooral praktisch heel veel veranderd. Om exact die reden zijn er vele vormen van verlof geïntroduceerd. Deze vormen van verlof zien vooral op de zorgtaken die nodig zijn voor het gezin. Niet zozeer op de veranderde emotionele omstandigheden. Het gaat dan om maatregelen in de eerste periode (volledig zwangerschapsverlof) gevolgd door de langere periode daarna (ouderschapsverlof dat je kan opnemen om e.e.a te kunnen combineren). Dat is ook nodig bij gezinsinkrimping door de dood wanneer een van de verzorgers wegvalt.

Cijfers:

- **6000+** minderjarigen verliezen een ouder. Onduidelijk is nog hoeveel ouders dit betreft (een ouder / gezin kan meerdere minderjarigen hebben). Het gaat dus om een getal lager dan 6.000 mensen waarvoor rouwverlof zal gaan gelden.
- 1000 kinderen tussen 0-20 jaar overlijden per jaar.
- Ter vergelijking: jaarlijks is er momenteel sprake van naar schatting van circa 136.000 keer zwangerschapsverlof. Als men kiest voor een regeling analoog aan het zwangerschapsverlof betreft het dus een zeer geringe uitbreiding van deze regeling van minder dan 5%. (Schatting gebaseerd op: 170.000 kinderen per jaar geboren. Niet alle jonge moeders werken, naar schatting 20% van de moeders werkt niet. Het aantal zwangerschapsverloven is dus $0,8 \times 170.000 = 136.000$) [noot: het meest wenselijk is een cijfer van het UWV hoe vaak er paar zw-verlof wordt gevraagd]

Concept Voorstel voor rouwverlof bij overlijden binnen het gezin:

Rust en ruimte voor rouwverlof naar situatie. Bekostigd via het UWV.

Rouwverlof in een gezinssituatie. Grofweg twee routes mogelijk:

1. Vergelijkbaar met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit rouwverlof hoeft niet perse in één blok worden opgenomen na het overlijden, maar kan ook worden gebruikt om gedurende langere tijd enkele dagen verlof per week op te nemen om een nieuwe balans te krijgen en alles wat op iemand afkomt gedurende die periode te kunnen verzorgen.
Uitvoering en wettelijk kader: vergelijkbaar met huidige zwangerschapsverlof-regeling.
2. Urenbudget (in omvang vergelijkbaar met duur zwangerschaps- en bevallingsverlof) verspreid op te nemen over een langere periode.
Uitvoering en wettelijke kader: vergelijkbaar met ouderschapsverlof / partnerverlof in het eerste jaar na geboorte.

CNV onderzoek: verlies partner of kind.

- 73% langere tijd niet goed functioneren.
- 33% langere tijd ziek.
- 23% burnout.
- 14% verliest baan.

Uitgangspunten:

- Mensen reageren verschillend op stress. Zij verschillen in zelfredzaamheid en dat is vaak afhankelijk van de eigen (familiale) achtergrond en in het leven opgedane vaardigheden.
- Mensen moeten gelijke rechten hebben: Geen onnodige discussies of afhankelijkheid van wel of geen begripvolle werkgever, CAO of bedrijfsarts.
- Een wettelijke regeling, met een vorm van flexibel maatwerk is gewenst.
- Kosten worden collectief gedragen, niet door individuele werkgevers.
- Voor ouders met (minderjarige) thuiswonende kinderen. De regeling is gericht op de zorg voor de kinderen en ondersteuning van de verzorger. (Aansluiting bij scenariostudie vormgeving kindvoorzieningen door SZW).

Maatschappelijke voordelen:

- Heldere rechtspositie. Onafhankelijk van werkgever of CAO. Geen discussies.
- Afgebakende grens, wie wel of niet in aanmerking komt. Eventueel via GBA-verklaring.
- Behoud arbeidsparticipatie.
- Ondersteunend aan welzijn van kinderen
- Kosten niet op het bordje van de individuele werkgever.
- Nabestaanden werken in het begin zeker niet naar loonwaarde. Vooraf is duidelijk hoe lang iemand niet volledig inzetbaar is. Vervanging regelen of taken verdelen.
- Geen oneigenlijke gebruik van andere verlofvormen, die hier niet voor bedoeld zijn.
- Geen ziekmelding en Wet Verbetering Poortwachter. Kleinere kans op langdurig uitval en overige gezinsproblematiek met verborgen kosten op langere termijn.