

**Waarom moet er nou zo nodig *nóg* een verlofsoort bij komen.**

**Waarom moet rouwverlof in een wet worden geregeld.**

**Wie gaat dat uitvoeren.**

**Wie gaat dat betalen.**

Vragen die we vaak horen.

En die ook vaak worden gebruikt als argument tegen rouwverlof.

### **Knelpunten**

- Niet iedereen die werkt valt onder een CAO
- Niet alle CAO's bieden eenzelfde aantal dagen rouwverlof
- Binnen CAO's geregelde dagen voor rouwverlof zijn bedoeld om op te nemen tussen overlijden en uitvaart.
- Er is nog geen wettelijke basis voor betaald verlof tussen overlijden en uitvaart bij 1<sup>e</sup> of 2<sup>e</sup> lijns verlies.
- Er is nog geen wettelijke basis voor betaald verlof na de uitvaart bij 1<sup>e</sup> of 2<sup>e</sup> lijns verlies.
- Mensen die niet kunnen werken na verlies melden zich nu ziek.
- De gemiddelde uitval van werknemers na verlies is momenteel 219 dagen.
- Rouw is geen ziekte maar een normale reactie op een ingrijpende gebeurtenis.
- Werknemers voelen mentale druk door angst i.v.m. ziekmelding en evt. consequenties.
- Nabestaanden hebben te maken met extra belasting door al het uitzoek-/regelwerk/administratie en daarnaast ook de zorg voor de kinderen die ook te kampen hebben met het verlies van hun ouder, dit alles naast het werk.
- Nabestaanden moeten nu voor alles alleen een oplossing vinden als overgebleven ouder binnen het gezin. Dit vergt aanpassing en tijd. Denk aan het inregelen van voor-/naschoolse opvang, het organiseren van het brengen/halen naar sporttrainingen en wedstrijden of zwembles, etc.
- Nabestaanden ervaren druk vanuit de (werk)omgeving om na X tijd weer 'gewoon door te gaan'.
- Nabestaanden waarvan de partner voor overlijden ziek was en waarvoor zijn mantelzorg verrichten zijn meestal al door alle verlofdagen heen.
- Alert zijn op zaken is lastig – langdurige stress heeft invloed op het doenvermogen.
- Het meemaken van een overlijden is voor velen een traumatische ervaring.
- Rouwtherapie/-counseling wordt niet vergoed vanuit de (aanvullende) zorgverzekering.
- Rouw is geen ziekte en tegelijkertijd wordt vaak gezegd 'werknemers kunnen zich ziekmelden'. Dat spreekt elkaar tegen.

### **Oplossingen**

- Biedt alle werknemers na verlies in 1<sup>e</sup> of 2<sup>e</sup> lijn 10 dagen rouwverlof, flexibel op te nemen in het eerste jaar na het verlies (in uren – in overleg tussen werkgever en werknemer).
- Biedt bij verlies binnen het gezin met minderjarige kinderen (verlies van ouder(s) of kind(eren)) een ruimer verlof – gelijkgesteld aan de regeling voor ouderschapsverlof. Dit verlof is flexibel op te nemen (in uren – in overleg tussen werkgever en werknemer) tot drie jaar na het verlies.
- Uitvoering kan via UWV, net als bij zwangerschaps-/geboorte-/ouderschapsverlof.
- Kosten lopen via UWV, net als bij andere verlofvormen.

### **Hoe wil jij dat jouw nabestaanden achterblijven?**

Dit is natuurlijk dé cruciale vraag. Want de achterblijvers kunnen de steun en hulp van een wettelijke regeling goed gebruiken. Zodat zij in elk geval één zorg minder hebben terwijl er zoveel zaken zijn om zich zorgen over te maken. Voor een verandering in het gezin bij geboorte is van alles geregeld. Terwijl niet iedereen kinderen krijgt. Voor een verandering in het gezin bij dood is niets geregeld. Terwijl iedereen daarmee vroeg of laat te maken krijgt. Laten we er samen voor zorgen dat ook we ook *dán* goed voor elkaar zorgen!

### **Wil je de lobby voor rouwverlof steunen? Dat kan!**

Teken de petitie voor rouwverlof <https://petities.nl/petitions/rouwverlof>

