

WAT IS HET DOEL VAN DE HANDREIKING ROUW EN WERK?

Deze Handreiking Rouw en Werk is bedoeld voor rouwende werknemers en hun leidinggevenden. Het geeft handvatten voor het omgaan met rouw op het werk.

Bij rouw denk je al gauw aan verlies door het overlijden van een dierbare. Maar ook de diagnose van een levensbedreigende ziekte (het verlies van gezondheid), een relatiebreuk of ongewenste kinderloosheid brengen een rouwproces met zich mee. Zo zijn er veel verliessituaties die een rouwproces kennen.

In deze handreiking richten we ons op rouw door het overlijden van een dierbare ...



Er zijn naast deze wegwijzer ook andere nuttige wegwijzers:

- [Handreiking Mantelzorg en Werk](#)
- [Werkdruk Wegwijzer](#)
- [Wegwijzer Ongewenst gedrag](#)
- [Wegwijzer Agressie door derden](#)
- [Wegwijzer Pesten](#)
- [Wegwijzer Vertrouwenspersoon](#)

INLEIDING

**WAT BETEKENT ROUWEN
VOOR WERK(EN)?**

WAT KAN IK DOEN?

VERANTWOORDING

**Rouw: uniek proces en
overeenkomsten**



Emoties, mentale en
fysieke reacties



Werk als
ondersteuning



ROUW IS EEN NORMALE REACTIE OP VERLIES.
ALS JE ROUWT, LEER JE TE LEVEN MET JE VERLIES.

In deze handreiking richten we ons op verlies door het overlijden van een dierbare; een werknemer rouwt omdat iemand die hem of haar lief was is overleden.

Het kan gaan om iemands partner, kind of ouder. Maar het kan ook iemand anders zijn in de nabije omgeving die heel veel voor iemand heeft betekend.

“Iemand verliezen aan de dood draag je je hele leven met je mee. Het is zeker niet altijd op de voorgrond, maar op belangrijke momenten in je leven kan het gemis messcherp tevoorschijn komen.”

(Van der Plassche, rouwbegeleider)

IEDER ROUWPROCES IS UNIEK.

De omstandigheden zijn namelijk voor iedereen anders. En mensen ervaren hun verdriet verschillend. Er bestaan dan ook vele rouwreacties. Wat rouwen betekent voor iemands werk verschilt dan ook per persoon.

Toch zijn er ook overeenkomsten:

ROUWEN IS HEEL HARD WERKEN.

Dat harde werken bestaat uit **vier rouwtaken** (Worden, 2009).

ROUWEN IS EEN SLINGEREND PROCES.

Rouw is niet alleen gericht op verlies maar ook op afleiding en verandering. Bijna iedereen die rouwt beweegt steeds heen en weer tussen ‘herstel’ (de draad oppakken, het leven opnieuw vormgeven, nieuwe dingen ondernemen) en ‘verlies’ (de pijn voelen van het verlies, het verdriet, herinneringen aan hoe het was en daarnaar terug verlangen) (**Stroebe-Harold & Schut, 1999**). Bij het verliesgericht rouwen sta je stil bij je verdriet, bij het herstelgericht rouwen kijk je naar hoe je je leven weer kan oppakken.

Dat iemand die rouwt bepaalde fasen in een vaste volgorde doorloopt en dat het rouwproces dan na een bepaalde tijd is afgerond, is een achterhaalde theorie. [Lees hier meer over enkele misvattingen over rouw.](#)

INLEIDING

**WAT BETEKENT ROUWEN
VOOR WERK(EN)?**

WAT KAN IK DOEN?

VERANTWOORDING

Rouw
over

KADER SLUITEN ✕

VIER ROUWTAKEN

IEMAND DIE ROUWT IS BEZIG MET:

- De werkelijkheid onder ogen zien. Beseffen dat iemand echt dood is, nooit meer terugkomt en dat je definitief afscheid moet nemen;
- De pijn van het verlies ervaren;
- Zich aanpassen aan een nieuwe werkelijkheid, zonder de ander;
- Herinneren en weer leren genieten.

Het is goed je te realiseren dat de volgorde niet vast ligt; het is geen chronologisch model. Ook is er geen tijdslimiet. De taken kunnen door elkaar lopen. Iemand die rouwt, hoeft dus niet eerst alle pijn van het verlies te hebben ervaren, voor hij of zij weer kan deelnemen aan het leven en er weer van kan genieten.

*“Iemand verliest
je hele leven
niet altijd op
een dierbare
manier.”*

*belangrijke momenten in je leven kan het
gemis messcherp tevoorschijn komen.”*

(Van der Plassche, rouwbegeleider)

de nabije omgeving die
heel veel voor iemand
heeft betekend.

nieuwe dingen ondernemen) en ‘verlies’ (de pijn voelen van het
verlies, het verdriet, herinneringen aan hoe het was en daarnaar
terug verlangen) (**Stroebe-Harold & Schut, 1999**). Bij het verlies-
gericht rouwen sta je stil bij je verdriet, bij het herstelgericht rouwen
kijk je naar hoe je je leven weer kan oppakken.

IEDER ROUWPROCES IS UNIEK.

De omstandigheden zijn namelijk voor iedereen anders. En mensen
ervaren hun verdriet verschillend. Er bestaan dan ook vele rouw-
reacties. Wat rouwen betekent voor iemands werk verschilt dan ook
per persoon.

Dat iemand die rouwt bepaalde fasen in een vaste volgorde door-
loopt en dat het rouwproces dan na een bepaalde tijd is afgerond, is
een achterhaalde theorie. [Lees hier meer over enkele misvattingen
over rouw.](#)

KADER SLUITEN ✕

HET DUALE PROCESMODEL (Stroebe-Harold & Schut, 1999)

DAGELIJKS LEVEN

VERLIESGERICHT

- Confrontatie met het verlies
- Betekenissen en gevoelens
- Loslaten-aangaan-herdefiniëren van relaties
- Ontkenning/vermijding van herstel

HERSTELGERICHT

- Deelnemen aan veranderde wereld
- Nieuwe dingen doen
- Afleiding van verlies
- Ontkenning/vermijding van verdriet
- Nieuwe rollen/identiteiten/relaties

“Je staat na de dood van een dierbare als het ware met je ene been in de wereld van verlies en met je andere been in de wereld die gewoon doordraait. En om niet stil te blijven staan, moet je heen en weer bewegen. Slingeren. En zo ontstaat een nieuw evenwicht”.

(D. Westerink, rouwdeskundige)

IEDER ROUWPROCES IS UNIEK.

De omstandigheden zijn namelijk voor iedereen anders. En mensen ervaren hun verdriet verschillend. Er bestaan dan ook vele rouwreacties. Wat rouwen betekent voor iemands werk verschilt dan ook per persoon.

gent rouwen sta je stil bij je verdriet, bij het hersteigenent rouwen kijk je naar hoe je je leven weer kan oppakken.

Dat iemand die rouwt bepaalde fasen in een vaste volgorde doorloopt en dat het rouwproces dan na een bepaalde tijd is afgerond, is een achterhaalde theorie. [Lees hier meer over enkele misvattingen over rouw.](#)

INLEIDING

**WAT BETEKENT ROUWEN
VOOR WERK(EN)?**

WAT KAN IK DOEN?

VERANTWOORDING

Rouw: uniek proces en
overeenkomsten

**Emoties, mentale en
fysieke reacties**



Werk als
ondersteuning



ROUWEN VRAAGT VEEL VAN IEMAND

Het verdriet, het heen en weer bewegen tussen verlies en herstel en het uitvoeren van de rouwtaken is heel hard werken. Iemand die rouwt kan hierdoor allerlei reacties ervaren zoals:

- lichamelijke klachten (hoofdpijn, spierpijn, 'alles zit vast', etc.)
- je heel moe voelen; je energie is vaak op
- je niet goed kunnen concentreren
- vergeetachtig zijn
- huilbuien hebben
- prikkelbaar of boos zijn
- veel wisselende gevoelens hebben zoals angst, agressie, schuldgevoel, verwarring, opluchting

Voor het werk betekent dit dat iemand die rouwt bijvoorbeeld sneller geïrriteerd kan reageren. Of iemand maakt ineens meer fouten, vergeet afspraken en heeft moeite

met plannen. Ook kan het zijn dat iemand langer nodig heeft om het werk af te krijgen. En op sommige dagen lukt het misschien gewoon allemaal even niet. Rouwen kan hierdoor (tijdelijk) gevolgen hebben voor het soort werk dat iemand aankan of voor de hoeveelheid werk.

Wat iemand die rouwt precies ervaart, verschilt per persoon en ook per (moment van de) dag. Het kan het zijn dat iemand die rouwt pas maanden na het overlijden van een dierbare klachten krijgt of zich heel emotioneel voelt. Of de klachten keren weer heviger terug nadat ze een periode weg waren. Wat iemand die rouwt ervaart kan ineens ook heviger zijn rond bepaalde bijzondere dagen, zoals de geboortedag of sterfdag van de overledene of rondom feestdagen.

Wat een werknemer die rouwt nodig heeft om werk en rouw te kunnen combineren is dan ook maatwerk.

“Beschouw mensen die rouwen niet als mensen die ziek zijn of als mensen met psychische problemen, maar als mensen met verdriet.”

(Manu Keirse, rouwexpert)

INLEIDING

**WAT BETEKENT ROUWEN
VOOR WERK(EN)?**

WAT KAN IK DOEN?

VERANTWOORDING

Rouw: uniek proces en
overeenkomsten



Emoties, mentale en
fysieke reacties



**Werk als
ondersteuning**



WERK KAN IEMAND DIE ROUWT OOK ONDERSTEUNEN

Het kan een belangrijke positieve bijdrage leveren aan het rouwproces.

Werk kan zorgen voor:

- structuur en ritme in de dagen;
- sociale steun; een luisterend oor;
- afleiding;
- voldoening doordat iemand het gevoel heeft bij te dragen aan de maatschappij.

INLEIDING

WAT BETEKENT ROUWEN
VOOR WERK(EN)?

WAT KAN IK DOEN?

VERANTWOORDING

WAT KAN IK DOEN?

Deze Handreiking geeft informatie en handvatten aan rouwende werknemers en hun leidinggevende.

Kies welke situatie op jou van toepassing is:

De dagen direct na het
overlijden van je dierbare

In gesprek met je leidinggevende

Wat zeg ik tegen mij collega's

Overige ondersteuning

IK BEN EEN
WERKNEMER
DIE ROUWT

IK BEN EEN
LEIDINGGEVENDE
VAN EEN
WERKNEMER DIE
ROUWT

Het belang van begrip en begeleiding

Ondersteunen van een rouwende werknemer

In gesprek met je werknemer die rouwt

Overige ondersteuning bieden



IK BEN **WERKNEMER**

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS WERKNEMER DIE ROUWT?

**De dagen direct
na het overlijden
van je dierbare**



In gesprek met je
leidinggevende



Wat zeg ik tegen
mijn collega's



Overige
ondersteuning



Deze periode is heel intensief. Naast het verdriet en mogelijke zorgen moet je vaak ook van alles regelen. Hoe dan ook staat je hoofd nu hoogstwaarschijnlijk niet naar werken. Het is belangrijk dat je leidinggevende op de hoogte is van je situatie. Neem daarom contact op om hem of haar te informeren.

HOE REGEL JE HET IN DEZE DAGEN MET VERLOF?

Zie [Rouwverlof, calamiteitenverlof en zorgverlof](#) om te zien van welke verlofregelingen je in deze periode gebruik kan maken.



IK BEN **WERKNEMER**

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS WERKNEMER DIE ROUWT?

De dagen direct na het overlijden van je dierbare

In gesprek met je leidinggevende



Wat zeg ik tegen mijn collega's



Overige ondersteuning



Na het overlijden van je dierbare komt het moment dat je je werk weer gaat oppakken. Misschien wil jij wel zo snel mogelijk weer aan het werk, of je ziet er juist als een berg tegenop om weer te beginnen. En, in de loop van de tijd kan het ook weer veranderen hoe je tegen het werken aankijkt. Voor iemand die direct weer aan het werk is gegaan, kan het werken na een paar maanden bijvoorbeeld ineens heel zwaar vallen. Omdat het rouwproces er voor iedereen anders uitziet, is het lastig voor een leidinggevende om zelf te bedenken wat er wanneer nodig is. Zorg er daarom voor dat je in gesprek gaat en blijft met jouw leidinggevende over je inzetbaarheid. Bespreek samen hoe je het werk weer kan gaan oppakken.

Vertel je leidinggevende van welke werkzaamheden je nu energie krijgt. Rouwen kost veel energie. Het kan je helpen om nu zo veel als mogelijk te kiezen voor werkzaamheden waar je juist energie van krijgt. Je kunt voordat je dit bespreekt met je leidinggevende alvast een lijstje maken van werkzaamheden die je op dit moment energie geven en werkzaamheden die je veel energie kosten.

Vertel ook **waar je tegenaan loopt** bij het combineren van rouw en werk. Welke obstakels ervaar je? Wat vind je lastig? Wat lukt er nu nog niet goed?

Vertel je leidinggevende **wat je nodig hebt** om rouw en werk te kunnen combineren. Waar heb je behoefte aan? Wat helpt jou om je werk weer te kunnen oppakken?

Bespreek vervolgens samen met je leidinggevende wat er mogelijk is. Maak duidelijke **afspraken voor de komende tijd**. Zijn er tijdelijk aanpassingen mogelijk in je werkzaamheden, je werktijden of je werkplek? Wat is haalbaar? Natuurlijk kijkt je leidinggevende daarbij ook naar wat nodig is om het bedrijf of de organisatie draaiende te houden. Dat is óók zijn/haar rol. Probeer samen te zoeken naar een werkbare situatie.

Zie **Wet Flexibel Werken** om te zien van welke wettelijke regeling je in deze periode gebruik kan maken.



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS WERKNEMER DIE ROUWT?

KADER SLUITEN ✕

WAAR LOOP JE TEGENAAN?

VOORBEELDEN UIT DE PRAKTIJK:

- Ik merk dat het werken best lukt, alleen projecten met veel verantwoordelijkheid zie ik nu echt nog niet zitten.
- Ik merk dat ik er veel langer over doe dan voorheen om mijn werk af te krijgen.
- Ik merk dat ik fouten maak die ik voorheen echt niet gemaakt zou hebben.
- Ik merk dat ik tussendoor vaker wat rust moet nemen om weer wat op te laden.
- Op sommige dagen ben ik zo moe en overspoelt het verdriet me. Ik kom dan nergens toe, terwijl ik op andere dagen bergen werk verzet.
- Ik heb veel moeite met de dag opstarten. Dat valt me zwaar. Vanaf het einde van de ochtend gaat het beter.
- Ik merk dat het omgaan met klanten me nu heel zwaar valt. Ik moet af en toe even alleen zijn om te kunnen opladen. Even niemand om me heen.

Na het over
weer gaat
het werk,
En, in de l
het werke
gegaan, k
heel zwaar
uitziet, is
er wanne
blijft met
hoe je het werk weer kan gaan oppakken.

Vertel je leidinggevende van welke werkzaamheden je nu energie krijgt. Rouwen kost veel energie. Het kan je helpen om nu zo veel als mogelijk te kiezen voor werkzaamheden waar je juist energie van krijgt. Je kunt voordat je dit bespreekt met je leidinggevende alvast een lijstje maken van werkzaamheden die je op dit moment energie geven en werkzaamheden die je veel energie kosten.

aanpassingen mogelijk in je werkzaamheden, je werktijden of je werkplek? Wat is haalbaar? Natuurlijk kijkt je leidinggevende daarbij ook naar wat nodig is om het bedrijf of de organisatie draaiende te houden. Dat is óók zijn/haar rol. Probeer samen te zoeken naar een werkbare situatie.

Zie [Wet Flexibel Werken](#) om te zien van welke wettelijke regeling je in deze periode gebruik kan maken.



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS WERKNEMER DIE ROUWT?

KADER SLUITEN ✕

WAT ZOU JOU HELPEN?

WERKZAAMHEDEN

Vertel je leidinggevende welk soort werkzaamheden nu lastig voor je zijn. Is het de hoeveelheid werk? Is het de inhoud van je werk? Zijn het bepaalde verantwoordelijkheden? Heb je moeite met tijdsdruk? Vind je het contact met klanten nu lastig? Welke aanpassingen in je werkzaamheden zouden jou nu helpen?

WERKTIJDEN

Vertel het je leidinggevende als je merkt dat het je op dit moment nog even niet lukt een hele werkdag te werken. Of, als je vaker pauzes nodig hebt tussendoor. Geef het ook aan als het per dag wisselt wat je aankan. Welke aanpassingen in je werktijden zouden jou nu helpen?

WERKPLEK

Bespreek met je leidinggevende welke aanpassingen in je werkplek je kunnen helpen. Wellicht dat er een ruimte op je werk is waar je je even kan terugtrekken als dat nodig is? Of misschien is het mogelijk dat je soms/vaker thuiswerkt? Het kan ook zijn dat je nu graag bepaalde collega's meer om je heen wilt hebben. Welke aanpassingen van je werkplek zouden jou nu helpen?

Vertel je leidinggevende van welke werkzaamheden je nu energie krijgt. Rouwen kost veel energie. Het kan je helpen om nu zo veel als mogelijk te kiezen voor werkzaamheden waar je juist energie van krijgt. Je kunt voordat je dit bespreekt met je leidinggevende alvast een lijstje maken van werkzaamheden die je op dit moment energie geven en werkzaamheden die je veel energie kosten.

ook naar wat nodig is om het bedrijf of de organisatie draaiende te houden. Dat is óók zijn/haar rol. Probeer samen te zoeken naar een werkbare situatie.

Zie [Wet Flexibel Werken](#) om te zien van welke wettelijke regeling je in deze periode gebruik kan maken.



IK BEN **WERKNEMER**

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS WERKNEMER DIE ROUWT?

De dagen direct na het overlijden van je dierbare

In gesprek met je leidinggevende



Wat zeg ik tegen mijn collega's



Overige ondersteuning



KADER SLUITEN ✕

MAAK MET JE LEIDINGGEVENDE DUIDELIJKE AFSPRAKEN VOOR DE KOMENDE TIJD

Evalueer in vervolggesprekken met je leidinggevende steeds hoe het gaat. Pas de samen gemaakte afspraken zo nodig aan. Omdat het rouwproces grillig is, kan het steeds veranderen wat je nodig hebt om rouw en werk te kunnen combineren. Spreek af dat je tussendoor aangeeft als afspraken niet blijken te werken of als er toch iets anders nodig blijkt te zijn.

Na het overlijden van je dierbare ga je weer aan het werk. En, in de loop van het rouwproces, heb je het werk vaak niet gedaan, kan het heel zwaar vallen. Omdat het rouwproces er voor iedereen anders uitziet, is het lastig voor een leidinggevende om zelf te bedenken wat er wanneer nodig is. Zorg er daarom voor dat je in gesprek gaat en blijft met jouw leidinggevende over je inzetbaarheid. Bespreek samen hoe je het werk weer kan gaan oppakken.

Vertel je leidinggevende van welke werkzaamheden je nu energie krijgt. Rouwen kost veel energie. Het kan je helpen om nu zo veel als mogelijk te kiezen voor werkzaamheden waar je juist energie van krijgt. Je kunt voordat je dit bespreekt met je leidinggevende alvast een lijstje maken van werkzaamheden die je op dit moment energie geven en werkzaamheden die je veel energie kosten.

Bespreek vervolgens samen met je leidinggevende wat er mogelijk is. Maak duidelijke **afspraken voor de komende tijd**. Zijn er tijdelijk aanpassingen mogelijk in je werkzaamheden, je werktijden of je werkplek? Wat is haalbaar? Natuurlijk kijkt je leidinggevende daarbij ook naar wat nodig is om het bedrijf of de organisatie draaiende te houden. Dat is óók zijn/haar rol. Probeer samen te zoeken naar een werkbare situatie.

Zie **Wet Flexibel Werken** om te zien van welke wettelijke regeling je in deze periode gebruik kan maken.



IK BEN **WERKNEMER**

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS WERKNEMER DIE ROUWT?

De dagen direct na het overlijden van je dierbare



In gesprek met je leidinggevende

Wat zeg ik tegen mijn collega's



Overige ondersteuning



WAT ZEG IK TEGEN MIJN COLLEGA'S?

Vaak weten collega's niet goed of ze nou wel of juist niet iets moeten zeggen of vragen. En wát ze dan moeten zeggen is al helemaal lastig.

- 'Ik wil niet dat mijn collega's steeds vragen hoe het met me gaat; werk is voor mij afleiding; ik wil me op m'n werk focussen.'
- 'Ik vind het fijn om er af en toe over te praten; ik stel het op prijs als collega's vragen hoe het gaat.'
- 'Niets is pijnlijker dan zwijgen.'

Het kan hen én jou helpen als je zelf bij je collega's aangeeft in hoeverre je er over wilt praten. Misschien wil je dat in een een-op-een gesprek doen als het zich voordoet. Of misschien wil je liever een mail sturen naar alle collega's tegelijk. Je kunt ook je leidinggevende vragen je collega's hierover te informeren.

- 'Ik durf er niet over te beginnen.'
- 'Ik ben bang dat ik je herinner aan je verlies.'
- 'Ik ben bang om iets verkeerd te zeggen of te doen.'

Het kan helpen om van tevoren te bedenken met wie je het er wel wat uitgebreider over wilt hebben en met wie niet. Zo voorkom je dat je misschien je hart lucht bij iemand die je niet de aandacht en erkenning kan geven die je nu nodig hebt.

Je collega's kúnnen je nu tot *grote steun* zijn. Voor collega's is het alleen lastig in te schatten waar jij nu *behoefte* aan hebt. Je collega's kunnen, ongeacht hun intenties, niet precies weten of ze het juiste doen omdat ieders behoefte anders is. Vertel wat je nodig hebt en wat jou op dit moment helpt. Misschien vind je het fijn om met een bepaalde collega een lunchwandeling te maken op dagen dat je je onrustig voelt. Of wellicht wil je juist af en toe een potje tafeltennis spelen om wat afleiding te hebben. Met een andere collega wil je misschien regelmatig even koffie drinken om je verhaal kwijt te kunnen. Laat het ze weten; nodig ze uit.



IK BEN **WERKNEMER**

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS WERKNEMER DIE ROUWT?

De dagen direct na het overlijden van je dierbare



In gesprek met je leidinggevende



Wat zeg ik tegen mijn collega's

Overige ondersteuning



WAAR KAN JE NOG MEER TERECHT?

Het kan zijn dat je behoefte hebt aan extra ondersteuning bij het combineren van rouw en werk. Mogelijke professionele ondersteuning vanuit je werk kan zijn:

- rouwbegeleiding door bedrijfsmaatschappelijk werk. Vraag je leidinggevende hiernaar. Het kan zijn dat er intern een bedrijfsmaatschappelijk werker is aangesteld. Ook kan het zijn dat je leidinggevende je doorverwijst naar een externe bedrijfsmaatschappelijk werker.
- preventieve gesprekken met de bedrijfsarts. Je kan rechtstreeks een (preventief) consult plannen met je bedrijfsarts. Hiervoor is geen afstemming nodig met je leidinggevende; je hebt geen toestemming nodig.

Voor een luisterend oor of informatie en advies kan je ook terecht bij de [Hulp- en advieslijn van het Centrum voor Verlies en Rouw](#).

Als je op zoek bent naar individuele begeleiding bij rouw- en verlies (door een rouwtherapeut of professionele rouwbegeleider) dan kan je [hier zoeken naar een hulpverlener](#) bij jou in de buurt.

HEB JE BEHOEFTE OM MEER TE LEZEN OVER ROUWEN EN HET COMBINEREN VAN ROUW EN WERK?

Hieronder vind je enkele tips:

Boeken:

- Helpen bij verlies en verdriet. Een gids voor het gezin en de hulpverlener. Manu Keirse. 2017
- Rouwe kost. Een handreiking bij overlijden en rouw. Hanneke van de Plassche. 2018
- Je bent jong en je rouwt wat. Lisanne van Sadelhoff. 2020

Websites:

- [Landelijk Steunpunt Verlies](#)
- [CNV - Rouw en Werk](#)
- [MIND Korrelatie](#)



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS LEIDINGGEVENDE VAN EEN WERKNEMER DIE ROUWT?

Het belang van begrip
en begeleiding



Ondersteunen van een
rouwende werknemer



In gesprek met je
werknemer over het
oppakken van werk



Overige ondersteuning
bieden



Niemand is erbij gebaat als je werknemer uitvalt: jij niet, je collega's niet en je werknemer niet. Toch gebeurt het vaak dat een werknemer die rouwt **langere tijd thuis zit met ziekteverlof**. Wat kan jij, als leidinggevende, doen om het verzuim te beperken en het risico op langdurige uitval zo klein mogelijk te maken?

Het belangrijkste is begrip hebben voor de situatie van je werknemer en het bieden van begeleiding aan je werknemer.

Daarvoor is het nodig dat je weet ...

- ... dat een rouwproces er voor iedereen en voor elke situatie weer anders uitziet
- ... dat er geen vast tijdsplan is voor rouwen en geen einddatum
- ... dat er geen standaardaanpak is; dat de stappen voor het hervatten van werk er voor elke werknemer die rouwt anders uitzien
- ... wat de mogelijkheden zijn voor rouwverlof binnen jouw organisatie
- ... dat er daarnaast vooral flexibiliteit nodig is bij het begeleiden van je werknemer bij het hervatten van werk: flexibele verlof- en werkafspraken
- ... dat begrip niet alleen voor de korte termijn maar zeker ook voor de lange termijn nodig is om uitval van je werknemer te voorkomen

“De geïnterviewde werkgevers (...) hebben de ervaring dat als ze flexibel en meelevend zijn, de betrokken medewerker niet langdurig verzuimt. De werkgevers benadrukken dat het gaat om maatwerk.”

(BRON: Een verkennend onderzoek naar re-integratie van nabestaanden, uitgevoerd in 2011 door AStri Beleidsonderzoek en -advies.)



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS LEIDINGGEVENDE VAN EEN WERKNEMER DIE ROUWT?

Het belang van begrip
en be...

Ondersteunen van een

In gesprek met je

Overige ondersteuning

KADER SLUITEN ✕

VERZUIM NA OVERLIJDEN

- In februari 2019 heeft het Landelijk Steunpunt Verlies een onderzoek uitgevoerd over het onderwerp 'Rouw op het werk'. 370 deelnemers hebben aan de enquête deelgenomen. Uit deze enquête blijkt dat een werknemer na een sterfgeval van een kind, partner of ouder gemiddeld 143 dagen niet werkt.
- "Werknemers en werkgevers worden bij rouw geconfronteerd met een gemiddelde verzuimduur van 170 dagen" (Bron: Rouw op het werk, het bespreken waard. ArboNed, 2012)
- "Na het overlijden van een dierbare wordt door achtergebleven werknemers gemiddeld zo'n vijf maanden verzuimd. Eenmaal aan het werk, meldt 40% zich na kortere of langere tijd weer ziek als gevolg van rouw." (Bron: Een verkennend onderzoek naar re-integratie van nabestaanden. AStri Beleidsonderzoek en -advies. 2011)

Niemand
Toch geb
Wat kan j
uitval zo

Het belan
begeleid

Daarvoor is het nodig dat je weet ...

- ... dat een rouwproces er voor iedereen en voor elke situatie weer anders uitziet
- ... dat er geen vast tijdsplan is voor rouwen en geen einddatum
- ... dat er geen standaardaanpak is; dat de stappen voor het hervatten van werk er voor elke werknemer die rouwt anders uitzien
- ... wat de mogelijkheden zijn voor rouwverlof binnen jouw organisatie
- ... dat er daarnaast vooral flexibiliteit nodig is bij het begeleiden van je werknemer bij het hervatten van werk: flexibele verlof- en werkafspraken
- ... dat begrip niet alleen voor de korte termijn maar zeker ook voor de lange termijn nodig is om uitval van je werknemer te voorkomen

niet langdurig verzuimt. De werkgevers benadrukken dat het gaat om maatwerk."

(BRON: Een verkennend onderzoek naar re-integratie van nabestaanden, uitgevoerd in 2011 door AStri Beleidsonderzoek en -advies.)



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS LEIDINGGEVENDE VAN EEN WERKNEMER DIE ROUWT?

Het belang van
begrip en begeleiding

Ondersteunen van een
rouwende werknemer



In gesprek met je
werknemer over het
oppakken van werk



Overige ondersteuning
bieden



Voor jou als leidinggevende kan het lastig zijn om te bedenken hoe je jouw werknemer kan ondersteunen omdat het rouwproces er voor iedereen anders uitziet. Toch zijn er ook overeenkomsten in wat iemand die rouwt wel of niet helpt. Hoe kan je jouw werknemer tot steun zijn?

DE DAGEN DIRECT NA HET OVERLIJDEN
VAN DE DIERBARE VAN JE WERKNEMER



DE TIJD DAARNA



Als leidinggevende kan je advies inwinnen bij de bedrijfsarts over een werknemer die rouwt. Zo vinden er in veel bedrijven sociaal medische overleggen plaats waar management, HR en arboprofessionals (vaak de bedrijfsarts) zaken bespreken die er spelen bij het personeel en waarbij de arboprofessionals arbo-adviezen geven.



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS LEIDINGGEVENDE VAN EEN WERKNEMER DIE ROUWT?

Het belang van
begrip en begeleiding

Ondersteunen van een
rouwende werknemer



In gesprek met je
werknemer over het
oppakken van werk



Overige ondersteuning
bieden



DE DAGEN DIRECT NA HET OVERLIJDEN VAN DE DIERBARE VAN JE WERKNEMER

Deze periode is heel intensief voor je werknemer. Naast het verdriet en mogelijke zorgen moet je werknemer vaak ook van alles regelen.

In deze periode zijn er verschillende momenten en manieren waarop je je werknemer tot steun kan zijn. Het kan zijn dat je daarvoor binnen je bedrijf of organisatie een protocol hebt. Sturen jullie bloemen? Gaat er iemand naar de uitvaart? Plaatsen jullie een advertentie? Het kan fijn zijn als dat soort afspraken op papier staat zodat dat niet ineens bedacht hoeft te worden.

Naast deze 'praktische zaken' gaat het in deze dagen echter in het bijzonder om menselijk contact. Neem dan ook contact op met je werknemer en luister naar zijn/haar verhaal. Vraag je werknemer wat hij/zij fijn vindt qua contact en bezoek. En wat de wensen zijn over de aanwezigheid van collega's bij de uitvaart.

Geef ook aan van hoe het verlof voor deze dagen geregeld kan worden. Hierbij kan je als leidinggevende je werknemer zo veel mogelijk ontzien door actief te wijzen op de verlofmogelijkheden en wat die concreet inhouden. Je werknemer is nu niet geholpen met een verwijzing naar websites of een stapel papieren waarin hij/zij zelf moet uitzoeken hoe het zit.

Zie **Rouwverlof, calamiteitenverlof en zorgverlof** om te zien van welke verlofregelingen je werknemer in deze periode gebruik kan maken.

Spreek met je werknemer af wanneer jullie weer contact hebben.

DE TIJD DAARNA





IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS LEIDINGGEVENDE VAN EEN WERKNEMER DIE ROUWT?

Het belang van
begrip en begeleiding

Ondersteunen van een
rouwende werknemer



In gesprek met je
werknemer over het
oppakken van werk



Overige ondersteuning
bieden



DE DAGEN DIRECT NA HET OVERLIJDEN
VAN DE DIERBARE VAN JE WERKNEMER

DE TIJD DAARNA

Na het overlijden van de dierbare van je werknemer komt het moment dat je werknemer weer aan het werk gaat. Sommige mensen willen zo snel mogelijk weer aan het werk, andere zien er erg tegenop om weer te beginnen. En, in de loop van de tijd, kan dit ook weer veranderen. Voor iemand die direct weer aan het werk is gegaan kan het werken na een paar maanden bijvoorbeeld ineens heel zwaar vallen.

Het verschilt per persoon waar behoefte aan is. Blijf daarom in gesprek en **luister vooral** heel goed! Vul niet in voor je werknemer waar hij/zij behoefte aan heeft. Zeg dus niet: "Blijf de komende twee weken maar thuis" of "Kom maar naar het werk, dan kan je je daar op storten".

Je zou na elk contactmoment samen vast een nieuw moment kunnen kiezen waarop jullie elkaar weer spreken. Leg het initiatief voor jullie contact in ieder geval niet (alleen) bij je werknemer.

Als je vraagt "wanneer denk je weer aan het werk te kunnen?", lijkt het alsof je vraagt 'wanneer ben je weer de oude?'. Zeg liever dat je graag samen wilt kijken hoe je werknemer het werk weer kan oppakken. Dat doe je natuurlijk niet meteen in het eerste contact dat je hebt met je werknemer na het overlijden.

Blijf je werknemer de komende tijd vragen hoe het gaat. Doe dat bij voorkeur steeds op een rustig moment en neem er de tijd voor. Wees je ervan bewust dat het een lastige vraag kan zijn voor je werknemer. Het kan helpen om te vragen hoe het *vandaag* gaat of hoe het *afgelopen dagen of week* ging. Daar is soms beter antwoord op te geven.

"Het is belangrijk de drempel om weer te werken te verlagen".

"Een werknemer moet zich veilig voelen".

(J. Neijenhuis, bedrijfsmaatschappelijk werker)



KADER SLUITEN ✕

LUISTEREN

LUISTEREN LIJKT EENVOUDIG, MAAR ÉCHT LUISTEREN, MET AANDACHT, BLIJKT VOOR VRIJWEL IEDEREEN HEEL LASTIG.

Mensen hebben de neiging advies te geven, oplossingen te bieden en te vertellen over eigen ervaringen of die van kennissen. Ook denken we al gauw wel te weten wat de ander bedoelt en voelt en vullen we het soms al zelf in. Allemaal goedbedoeld...

“Je kan het beste maar gewoon gaan hardlopen, dat helpt echt”,

“Precies wat mijn tante ook had! Bij haar hielp het om ...”,

“Je bent na ons vorige gesprek vast al wat verder nu met je verdriet...”,

“Je moet gewoon zorgen dat je genoeg afleiding hebt”,

“O ja! dat had mijn buurman ook, bij hem ging het zo ...”.

Merk bij jezelf op als je advies wilt geven, wilt oplossen, vertellen of invullen. Bemerkt het bij jezelf en probeer het niet te doen. Je kan het ook even benoemen: “ik merk dat ik het verdriet en verlies nu voor je wil gaan oplossen, maar dat gaat natuurlijk niet.” Als het je toch gebeurt kan je het ook daarna zeggen: “ik merk dat ik het net voor je ging invullen! Het is natuurlijk voor iedereen anders. Hoe is het eigenlijk voor jou?”

Mensen zijn ook geneigd meerdere dingen naast elkaar te doen en hun aandacht steeds op iets anders te richten. Ondertussen even nog die mail afmaken, je telefoon erbij pakken omdat een berichtje binnen komt, even iets opzoeken. Als je met je werknemer die rouwt praat, wees er dan écht bij met je aandacht. Kies een rustig moment. Neem ook de tijd voor het gesprek. Als een volgend overleg je al in je nek hijgt of als je je opgejaagd voelt omdat je weet dat je eigenlijk iets af moet maken wordt het erg lastig de aandacht er bij te houden. Als het niet lukt nu voldoende tijd te maken of aandacht te hebben geef dat dan aan. Zeg dat je het belangrijk vindt om echt te horen hoe het gaat en het gesprek daarom graag even op een rustiger moment voert. Maak dat dan wel meteen concreet en plan die afspraak op korte termijn in.

“De geïnterviewde werkgevers wijzen op het grote belang van het snel leggen en houden van contact met de rouwende werknemer en wijzen op de noodzaak om flexibel met een rouwende werknemer om te gaan”.

(BRON: Een verkennend onderzoek naar re-integratie van nabestaanden, uitgevoerd in 2011 door AStri Beleidsonderzoek en -advies)



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS LEIDINGGEVENDE VAN EEN WERKNEMER DIE ROUWT?

Het belang van
begrip en begeleiding



Ondersteunen van een
rouwende werknemer

In gesprek met je
werknemer over het
oppakken van werk



Overige ondersteuning
bieden



Het rouwproces ziet er voor iedereen anders uit. Hierdoor kan het voor jou als leidinggevende lastig zijn te bedenken wat je werknemer wanneer nodig heeft om het werk (gedeeltelijk weer) te kunnen oppakken. Zorg er daarom voor dat je in gesprek gaat en blijft met je werknemer over zijn/haar inzetbaarheid. Bespreek samen hoe je werknemer het werk weer kan gaan hervatten.

Vraag je werknemer ...

... hoe het op dit moment gaat. Hoe gaat het vandaag? Hoe is het afgelopen dagen of week gegaan? Geef je werknemer de ruimte om te vertellen. **Luister**. Een luisterend oor, aandacht en begrip. Dat is de steun die jij nu kan bieden.

... waar hij/zij tegenaan loopt bij het combineren van rouw en werk. Welke obstakels zijn er? Wat lukt er nog niet goed?

... van welke werkzaamheden hij/zij nu energie krijgt. Rouwen kost veel energie. Het is daarom beter om je werknemer even geen werkzaamheden te laten doen die vooral veel energie kosten. Die kan je werknemer later weer oppakken. Je kunt je

werknemer vragen een lijstje te maken van werkzaamheden en werkomstandigheden die op dit moment energie geven en die veel energie kosten. Bespreek dat vervolgens met je werknemer. ... ook wat hij/zij nodig heeft om rouw en werk te kunnen combineren. Zijn dat tijdelijke aanpassingen in werkzaamheden? Zouden andere werktijden kunnen helpen? Of helpt het als de werkplek tijdelijk wijzigt? **Waar is behoefte aan?**

BESPREEK VERVOLGENS SAMEN MET
JE WERKNEMER WAT ER MOGELIJK IS





IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS LEIDINGGEVENDE VAN EEN WERKNEMER DIE ROUWT?

Het belang van
begrip en begeleiding



Ondersteunen van een
rouwende werknemer

**In gesprek met je
werknemer over het
oppakken van werk**



Overige ondersteuning
bieden



BESPREEK VERVOLGENS SAMEN MET JE WERKNEMER WAT ER MOGELIJK IS

Als duidelijk is waar je werknemer tegenaan loopt en wat zou kunnen helpen is het goed te bespreken wat er mogelijk is. Welke aanpassingen in werkzaamheden, werktijden of werkplek zijn er mogelijk? Wat is haalbaar? Geef aan dat je als leidinggevende ook rekening moet houden met wat nodig is voor het bedrijf of de organisatie. Probeer samen te zoeken naar een werkbare situatie voor nu.

Zie [Wet Flexibel Werken](#) om te zien van welke wettelijke regeling je werknemer in deze periode mogelijk gebruik kan maken.

MAAK MET JE WERKNEMER DUIDELIJKE AFSPRAKEN VOOR DE KOMENDE TIJD

Evalueer in vervolggesprekken met je werknemer steeds hoe het gaat. Pas jullie afspraken zo nodig aan. Omdat het rouwproces grillig is kan het steeds veranderen wat je werknemer nodig heeft om rouw en werk te kunnen combineren. Vraag je werknemer om tussendoor ook aan te geven als afspraken niet blijken te werken of als er toch iets anders nodig blijkt te zijn.



KADER SLUITEN ✕

LUISTEREN

LUISTEREN LIJKT EENVOUDIG, MAAR ÉCHT LUISTEREN, MET AANDACHT, BLIJKT VOOR VRIJWEL IEDEREEN HEEL LASTIG.

Mensen hebben de neiging advies te geven, oplossingen te bieden en te vertellen over eigen ervaringen of die van kennissen. Ook denken we al gauw wel te weten wat de ander bedoelt en voelt en vullen het soms al zelf in. Allemaal goedbedoeld...

“Je kan het beste maar gewoon gaan hardlopen, dat helpt echt”,

“Precies wat mijn tante ook had! Bij haar hielp het om ...”,

“Je bent na ons vorige gesprek vast al wat verder nu met je verdriet...”,

“Je moet gewoon zorgen dat je genoeg afleiding hebt”,

“O ja! dat had mijn buurman ook, bij hem ging het zo ...”.

Merk bij jezelf op als je advies wilt geven, wilt oplossen, vertellen of invullen. Bemerkt het bij jezelf en probeer het niet te doen. Je kan het ook even benoemen: “ik merk dat ik het verdriet en verlies nu voor je wil gaan oplossen, maar dat gaat natuurlijk niet.” Als het je toch gebeurt kan je het ook daarna zeggen: “ik merk dat ik het net voor je ging invullen! Het is natuurlijk voor iedereen anders. Hoe is het eigenlijk voor jou?”

Mensen zijn ook geneigd meerdere dingen naast elkaar te doen en hun aandacht steeds op iets anders te richten. Ondertussen even nog die mail afmaken, je telefoon erbij pakken omdat een berichtje binnen komt, even iets opzoeken. Als je met je werknemer die rouwt praat, wees er dan écht bij met je aandacht. Kies een rustig moment. Neem ook de tijd voor het gesprek. Als een volgend overleg je al in je nek hijgt of als je je opgejaagd voelt omdat je weet dat je eigenlijk iets af moet maken wordt het erg lastig de aandacht er bij te houden. Als het niet lukt nu voldoende tijd te maken of aandacht te hebben geef dat dan aan. Zeg dat je het belangrijk vindt om echt te horen hoe het gaat en het gesprek daarom graag even op een rustiger moment voert. Maak dat dan wel meteen concreet en plan die afspraak op korte termijn in.

“De geïnterviewde werkgevers wijzen op het grote belang van het snel leggen en houden van contact met de rouwende werknemer en wijzen op de noodzaak om flexibel met een rouwende werknemer om te gaan”.

(BRON: Een verkennend onderzoek naar re-integratie van nabestaanden, uitgevoerd in 2011 door AStri Beleidsonderzoek en -advies)



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT K

KADER SLUITEN ✕

WAAR LOOPT JE WERKNEMER TEGENAAN EN WAT ZOU JE WERKNEMER HELPEN?

WERKZAAMHEDEN

Vraag je werknemer of er bepaalde werkzaamheden nu lastig zijn. Is het de hoeveelheid werk? Is het de inhoud van het werk? Zijn het bepaalde verantwoordelijkheden? Is het tijdsdruk? Vraag dan welke aanpassingen in werkzaamheden je werknemer nu zouden helpen.

WERKTIJDEN

Vraag je werknemer ook hoe het gaat met de werktijden. Gaat het om de momenten waarop gewerkt wordt, is het de duur van een werkdag, zijn het de pauzemomenten? Vraag dan welke aanpassingen in werktijden je werknemer nu zouden helpen. Kunnen flexibiliteit in werktijden en pauzes helpen?

WERKPLEK

Vraag je werknemer verder hoe hij/zij nu de werkplek ervaart. Zijn er bepaalde aanpassingen in de werkplek die kunnen helpen? Bijvoorbeeld een ruimte waar je werknemer zich even kan terugtrekken als het niet gaat? Of misschien soms/vaker thuiswerken? Het kan ook zijn dat je werknemer nu juist graag vaker collega's om zich heen wil hebben of juist niet.

Steeds geldt: *Blijf doorvragen tot je helder hebt wat je werknemer op dit moment zou helpen!*

BESPREEK

WAT ER N

Als duidel

kunnen he

Welke aan

er mogeli

ook reker

organisat

voor nu.

Zie **Wet**

werknem



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

WAT KAN IK DOEN ALS LEIDINGGEVENDE VAN EEN WERKNEMER DIE ROUWT?

Het belang van
begrip en begeleiding



Ondersteunen van een
rouwende werknemer



In gesprek met je
werknemer over het
oppakken van werk

Overige
ondersteuning bieden



Het kan zijn dat je werknemer behoefte heeft aan extra ondersteuning bij het combineren van rouw en werk. Je kan je werknemer wijzen op de mogelijkheden die er binnen jouw organisatie zijn, dat kan zijn:

- rouwbegeleiding door bedrijfsmaatschappelijk werk;
- preventieve gesprekken met de bedrijfsarts.

Voor een luisterend oor of informatie en advies kan je werknemer ook terecht bij de [Hulp- en advieslijn van het Centrum voor Verlies en Rouw](#).

Als je werknemer op zoek is naar individuele begeleiding bij rouw- en verlies (door een rouwtherapeut of professionele rouwbegeleider) dan kan hij/zij [hier zoeken naar een hulpverlener](#) in de buurt.

WIL JE ZELF MEER LEZEN OVER ROUWEN EN HET COMBINEREN VAN ROUW EN WERK?

Boeken:

- Helpen bij verlies en verdriet. Een gids voor het gezin en de hulpverlener. Manu Keirse. 2017
- Rouwe kost. Een handreiking bij overlijden en rouw. Hanneke van de Plassche. 2018

Websites:

- [Landelijk Steunpunt Verlies](#)
- [CNV - Rouw en Werk](#)
- [MIND Korrelatie](#)



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

Rouwverlof



Calamiteitenverlof



Zorgverlof



De Wet flexibel werken



Rouwverlof is niet in de wet geregeld. Afspraken over rouwverlof zijn vaak vastgelegd in de cao.

Hier vind je enkele

[voorbeelden van rouwverlof in een cao](#)

Het kan ook zijn dat de werkgever zelf regels voor rouwverlof heeft opgenomen in een eigen arbeidsvoorwaardenreglement. Regels rondom rouwverlof vallen onder het bijzonder verlof. De lengte van het verlof is afhankelijk van de relatie tot de overledene.

Heb je op je werk een afdeling HR of Personeelszaken?

Je kunt daar de cao en/of aanvullende afspraken inzien of opvragen.

Is er niks in het arbeidscontract of de cao geregeld? Of heeft een werknemer meer verlof nodig dan de mogelijkheid die de cao of het arbeidsvoorwaardenreglement geeft? Dan kan in de dagen tussen overlijden en uitvaart mogelijk [calamiteitenverlof](#) ingezet worden. Daar zitten wel bepaalde voorwaarden aan.

In sommige situaties heeft een werknemer na een overlijden ruimte nodig voor de zorg voor kinderen of een ouder. In overleg met de werkgever kan mogelijk [zorgverlof](#) ingezet worden.



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

KADER SLUITEN ✕

ONDERSTAANDE VOORBEELDEN ZIJN CAO-AFSPRAKEN OVER ROUWVERLOF

CAO BOUW

Artikel 39: Verlof stervensbegeleiding en rouwverlof

In afwijking van het bepaalde in artikel 5:1 Wet Arbeid en Zorg geldt het volgende:

3. Iedere werknemer heeft recht op tien dagen betaald rouwverlof in verband met het verwerken van het overlijden van een echtgeno(o)t(e) of geregistreerd partner, (pleeg)kinderen, schoonkinderen, (stief)ouders, schoonouders, broers of zussen. De eerste dag van het rouwverlof moet in beginsel direct aansluitend op het overlijden zijn gelegen.

CAO VERVOER

- bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of een inwonend tot het gezin behorend eigen-, stief- of pleegkind van de werknemer, te rekenen vanaf de dag van het overlijden 4 dagen;
- bij overlijden van een der ouders, schoonouders, pleegouders of niet-inwonende kinderen van de werknemer 2 dagen;
- bij overlijden van een broer, zuster, zwager, schoonzuster, een der grootouders van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e) of een kleinkind van de werknemer 1 dag.

CAO RAIL INFRA

- bij overlijden van de partner, een kind of pleegkind: 4 dagen;
- bij overlijden van een ouder, schoonouder, broer of zus: 2 dagen;
- bij overlijden van een grootouder, grootouder van de partner, kleinkind, schoonzus, zwager, schoonzoon, schoondochter: 1 dag.



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

Rouwverlof

Calamiteitenverlof



Zorgverlof



De Wet flexibel werken



In de dagen tussen overlijden en uitvaart kan in overleg ook calamiteitenverlof ingezet worden. De duur varieert van een paar uur tot hooguit enkele dagen. Het verlof is alleen geldig als het een overlijden van de partner betreft of een bloedverwant in de eerste of tweede graad, dit zijn ouders, kinderen, broers, zussen, grootouders en kleinkinderen. Iedereen heeft in die situaties recht op calamiteitenverlof, ook als je een tijdelijk contract hebt of nog in de proeftijd zit.

Een werkgever kan een redelijk verzoek voor calamiteitenverlof niet weigeren. De werknemer moet het verlof wel zo snel mogelijk bij de werkgever melden. Daarbij moet hij/zij aangeven hoelang het verlof naar verwachting duurt. Er geldt geen maximum aantal uren calamiteitenverlof per jaar.

De werkgever betaalt het salaris door, tenzij dit in de cao anders is bepaald. In een cao kunnen bijvoorbeeld afspraken staan over het inleveren van extra vakantiedagen voor het verlof.

[Meer informatie over calamiteitenverlof vind je hier.](#)



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

Rouwverlof



Calamiteitenverlof

Zorgverlof



De Wet flexibel werken



Je kunt kortdurend en langdurend zorgverlof krijgen voor mensen uit je omgeving die ziek of hulpbehoevend zijn. Het gaat hier om:

- kinderen, partner, ouders, grootouders, kleinkinderen, broers en zussen (tweedegraads bloedverwanten)
- anderen die deel uitmaken van je huishouden (bijvoorbeeld een inwonende tante)
- bekenden als je de enige bent die de zieke zorg kunt geven

KORTDUREND ZORGVERLOF

Dit verlof kan een werknemer opnemen om enkele dagen noodzakelijke zorg aan een naaste te geven. Je kunt meerdere keren per jaar kortdurend zorgverlof opnemen. Er geldt wel een maximum aantal uren. Dit is 2 keer het aantal uren dat je per week werkt in een periode van 12 maanden. Als je bijvoorbeeld 24 uur per week werkt, dan heb je recht op maximaal 48 uur verlof per 12 maanden. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt opgenomen. De uren voor kortdurend zorgverlof mag je in één keer opnemen of verspreiden over de 12 maanden.

Een werknemer kan het verlof opnemen na overleg met de werkgever. De werkgever kan het verlof alleen weigeren als de organisatie hierdoor in ernstige problemen zou komen. Je salaris wordt tijdens het verlof voor minstens 70% doorbetaald.

LANGDUREND ZORGVERLOF

Dit verlof kan een werknemer opnemen om voor langere tijd voor een ernstig zieke naaste te zorgen. Per 12 maanden heb je recht op maximaal 6 keer het aantal uren dat je per week werkt. Als je bijvoorbeeld 24 uur per week werkt, dan heb je recht op maximaal 144 uur verlof per 12 maanden. In overleg met de werkgever kan de werknemer de verlofuren spreiden.

Langdurend zorgverlof vraag je minstens 2 weken voordat je het verlof wilt opnemen, schriftelijk aan bij je werkgever. De werkgever mag om informatie vragen om te beoordelen of je recht hebt op verlof (bijvoorbeeld een doktersverklaring). De werkgever is niet verplicht om het salaris tijdens het verlof door te betalen.

[Meer informatie over zorgverlof vind je hier.](#)



IK BEN WERKNEMER

IK BEN LEIDINGGEVENDE

WELKE REGELINGEN ZIJN ER?

Rouwverlof



Calamiteitenverlof



Zorgverlof

De Wet flexibel
werken



Werk en rouw zijn soms beter te combineren als een werknemer een of meerdere dagen per week thuis kan werken. Of als het rooster wordt aangepast zodat een werknemer op gunstige tijden werkt. Ook kan het een werknemer soms helpen tijdelijk minder uren te werken.

DE WET FLEXIBEL WERKEN

Door de Wet Flexibel Werken heeft een werknemer het recht om aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats en werktijd aan te vragen bij de werkgever. Deze wet biedt bijvoorbeeld de mogelijkheid om een aanvraag te doen bij je werkgever om thuis te gaan werken (aanpassing van de arbeidsplaats), (tijdelijk) parttime te gaan werken (aanpassing van de arbeidsduur) of op gunstige tijden te werken (aanpassing van de werktijd).

Een aanvraag voor flexibel werken vraag je voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum, schriftelijk aan bij je werkgever. De werkgever pleegt overleg met de werknemer over diens verzoek. Een werkgever kan een verzoek voor flexibel werken alleen afwijzen om zwaarwegende bedrijfs- of dienstredenen.

Om een beroep te doen op de Wet Flexibel Werken moet er worden voldaan aan een aantal voorwaarden:

- Deze Wet is alleen van toepassing op bedrijven met tien of meer werknemers.
- De werknemer is ten minste 26 weken voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang van de aangevraagde aanpassing in dienst bij die werkgever, behoudens onvoorziene omstandigheden.
- Het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijd wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, ten minste twee maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij de werkgever ingediend
- Na afwijzing of inwilliging van het verzoek moet je één jaar wachten voordat je een nieuw verzoek mag indienen.

Belangrijk is ook om altijd rekening te houden met een eventuele verplichte cao. In de cao kunnen afspraken staan over het recht om meer te werken, de werktijden of aanpassing van de arbeidsplaats. Afspraken die in de cao staan, gaan boven de Wet flexibel werken.

[Meer informatie over de Wet Flexibel Werken vind je hier.](#)

INLEIDING

WAT BETEKENT ROUWEN
VOOR WERK(EN)?

WAT KAN IK DOEN?

VERANTWOORDING

ONTWIKKELING VAN DE HANDREIKING ROUW EN WERK

TNO heeft de Handreiking Rouw en Werk samengesteld in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Stichting van de Arbeid.

JE MAG DE HANDREIKING ROUW EN WERK VRIJ GEBRUIKEN

De Handreiking Rouw en Werk is vrij te gebruiken. Aan de inhoud van deze Handreiking kunnen geen rechten worden ontleend.

DEEL JOUW ERVARINGEN MET DE HANDREIKING ROUW EN WERK

Wij horen graag jouw ervaringen met het gebruik van de Handreiking en suggesties voor verbetering via PSA-tools@tno.nl. Vermeld in je e-mail dat het om de Handreiking Rouw en Werk gaat.