

Rouwprotocol cao Uitvaartbranche 2020-2022

Uitgangspunt is dat het verlies van een direct familielid (partner, kind, ouder) een zodanig ingrijpende gebeurtenis is in het leven van een mens, dat hij/zij er recht op heeft dat een dergelijk verlies in de werksituatie met zorgvuldigheid tegemoet wordt getreden.

Zorgvuldigheid bestaat daarin dat, afhankelijk van de wijze waarop een individuele werknemer dit verlies verwerkt dan wel kan verwerken, er gezocht wordt naar oplossingen in de werksituatie.

Om te beginnen zal er door de werknemer die een dergelijk verlies overkomt een mededeling worden gedaan naar de leiding/leidinggevende, waarbij deze een vanzelfsprekend beroep doet op de mogelijkheden van buitengewoon verlof die in de CAO voor een dergelijke situatie zijn overeengekomen. Het zal vervolgens van de werknemer zelf afhangen of hij/zij buiten deze kennisgeving collega's informeert en/of op de hoogte stelt van het tijdstip van condoleance en van de begrafenis c.q. crematie. Het ligt in ieder geval in de reden dat er vanuit de onderneming hetzij middels een condoleancebezoek en/of begrafenis/crematie respect en belangstelling wordt getoond.

Ingeval van het overlijden van een collega, ligt het voor de hand dat er namens de leiding van de organisatie initiatieven worden genomen om werknemers te informeren, besluit om een overlijdensadvertentie te plaatsen en werknemers in de gelegenheid stelt om hun respect en belangstelling te tonen.

Nadat de uitvaart heeft plaatsgevonden en het dagelijkse leven zich weer gaat hernemen, is een gesprek tussen werknemer en leiding over "hoe nu verder" aangewezen. In een dergelijk gesprek, waarbij uiteraard de leiding er door de wijze van communiceren blijk van geeft zich bewust te zijn van de ingrijpende situatie, ligt het voor de hand aandacht te schenken aan de volgende aspecten:

- Individuele benadering van de betreffende werknemer: afhankelijk van de individuele reactie op een dergelijke gebeurtenis wordt gesproken over de (on)mogelijkheden van (gehele of gedeeltelijke) werkhervatting op (korte) termijn en de opvang door collega's;
- De mogelijkheid de rouwende werknemer begeleiding aan te bieden;
- De mogelijkheid om (flexibel) extra vrije tijd/verlof op te nemen;
- De mogelijkheid om de functie, arbeidstijd of diensten tijdelijk aan te passen. Dit alles met het oog op een goed verloop van het rouwproces en daarmee van de re-integratie van de betrokken werknemer.

Indien nodig is het raadzaam enige tijd later (een) vervolggesprek(ken) te voeren om na te gaan of de gemaakte afspraken behulpzaam zijn.

Afhankelijk van de aard van de afspraken kan hulp worden ingeroepen (bijv. arbodienst of psycholoog). Van belang bij dit alles is dat de privacy van de werknemer wordt gewaarborgd. Iedere betrokkene moet zich bewust zijn van het vertrouwelijke karakter van dit verwerkingsproces.

Het verdient aanbeveling dat leiding/leidinggevend en personeelsfunctionarissen leren hoe met een dergelijke omstandigheid om te gaan, zowel in de richting van de betrokken werknemer als in de richting van collega's.

In dit protocol wordt uitgegaan van een volledige terugkeer in het arbeidsproces bij de eigen werkgever; mocht dat onverhoopt niet het geval zijn, dan dient zich op een gegeven moment een traject aan dat beïnvloed wordt door regels van buiten de organisatie.

Dit protocol is op hoofdpunten van toepassing wanneer aan het overlijden een (langdurig) ziekteproces is voorafgegaan. Elementen van dit protocol kunnen eveneens aan de orde zijn wanneer een directe collega komt te overlijden.