

# Hoe omgaan met **VERDRIET** in uw KMO?



Een leidraad voor rouwzorg



# Inhoud

---

<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>Overlijden van een medewerker of naast familielid</b>	
1 Dit zegt de wetgever: ‘rouwverlof’ of ‘kort verzuim’	5
2 Hoe deelt u een overlijden mee aan uw personeel en klanten?	5
3 Welke rouwmogelijkheden voorziet u binnen uw bedrijf?	6
4 Hoe vangt u uw medewerkers in de weken na het overlijden op?	6
5 Belangrijke details: de praktische modaliteiten	8
<b>Overlijden van een medewerker na een arbeidsongeval</b>	
1 Dit zegt de wetgever: de procedure na een arbeidsongeval	9
2 Hoe deelt u een overlijden mee aan de familie van uw medewerker en aan uw medewerkers zelf?	9
3 Welke rouwmogelijkheden voorziet u binnen uw bedrijf?	10
4 Hoe vangt u uw medewerkers in de weken na het overlijden op?	10
<b>Overlijden van een medewerker na een terminale ziekte</b>	
1 Dit zegt de wetgever: recht op loopbaanonderbreking voor medische bijstand	13
2 De praktische modaliteiten	13
3 Dit zegt de wetgever: recht op loopbaanonderbreking voor palliatieve verzorging	14
4 De praktische modaliteiten	14
5 Dit zegt de wetgever: recht op tijdskrediet voor palliatieve verzorging	14

## **Met dank aan de deelnemers van de ronde tafel ivm Rouwzorg:**

Kris Baetens (UNIZO Studiedienst), Jos Heiremans (UNIZO HRM-coach), Suzy Brouckmans (Provikmo), Guido Kestens (Just Software), Koen Peeters (Verzekeringen Peeters), Roland Massaert (Pro plan bvba), Joris Mertens (Wasserij Zilverwit), Gilbert Pues (Begravenissen Pues), Lea Smets (Begravenissen Pues), Christel Wouters (Wocon)

## **Colofon**

Redactie: Johan Lambrechts, All Write

Eindredactie: Filip Horemans

Coördinatie: KMONet

# Voorwoord

---

## Een delicate oefening...

Of we nu bedrijfsleider of werknemer zijn, allemaal worden we op verschillende momenten in ons leven geconfronteerd met de dood. Een ingrijpende gebeurtenis die ons door elkaar schudt, waar we een tijd niet goed van zijn en die we moeten kunnen verwerken. Een overlijden op de werkvloer zelf is gelukkig uitzonderlijk, maar het sterven van een collega na een slepende ziekte of ongeval is dat al een stuk minder. En zelfs wanneer een familielid of geliefde van een werknemer of van uzelf de dood vindt, overstijgt dat ruimschoots de privé-sfeer. Rouw eindigt immers niet wanneer u de deur van uw privé-woning achter u dicht trekt. U en uw medewerkers nemen het gevoel onvermijdelijk een tijdje mee naar het werk, met alle gevolgen vandien voor onder meer de sfeer op het werk, de productiviteit. . . En dan rijst de vraag: hoe gaat u daar als 'baas' mee om? Het is wellicht één van de meest delicate oefeningen waarmee u als ondernemer en werkgever geconfronteerd kan worden. Hoe geeft u uw rouwende medewerker(s) voldoende ruimte en ondersteuning om het overlijden van een dierbare te verwerken, zonder daarbij de belangen en goede werking van uw onderneming uit het oog te verliezen? Hoe doseert u de nodige 'schouderklopjes'? Welke faciliteiten voorziet u? Welke wettelijke plichten heeft u?... En hoe lang mag dat allemaal duren?

Met deze brochure bieden we u alvast een praktische leidraad en houvast, voor als u vroeg of laat geconfronteerd wordt met rouw in uw onderneming. Bewaar ze zorgvuldig en maak gebruik van de adviezen en tips die u er in vindt. Deze brochure maakt van u uiteraard nog geen psycholoog of dokter. Zeker wanneer u geconfronteerd wordt met een uitzonderlijk dramatisch overlijden in uw onderneming (een rechtstreekse collega, een ongeval, een zelfmoord...), waarbij het bedrijf in collectieve rouw is, doet u best meteen beroep op de professionele steun en begeleiding van uw externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Wij hopen dat u veel steun vindt in deze brochure, maar tegelijk... dat u ze slechts zelden ter hand moet nemen.



**Nancy Van Espen**

*Directeur UNIZO-regio Vlaams-Brabant en Brussel*

De dood is een zaak die ingrijpt in elk mensenleven. En vergeleken met heel wat andere intieme gebeurtenissen overstijgt de impact van een overlijden het gewone privé-gebeuren ruimschoots. Een verlies van een dierbare gooit het leven van uw medewerkers voor een tijdje compleet overhoop, en dus is het belangrijk hen de juiste bijstand en schouderklopjes te verlenen. Voorzichtig om te gaan met delicate kwesties als de preciese wetgeving terzake. Hen het werk niet moeilijker te maken dan het op dat moment voor hen al is.



# Overlijden van een medewerker of naast familielid

---

## 1 Dit zegt de wetgever: 'rouwverlof' of 'kort verzuim'

Elke werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, omwille van een familiegebeurtenis. Men noemt deze regeling het '*kort verzuim*'. Om recht te hebben op zijn loon, moet de werknemer zijn werkgever vooraf – of anders zo spoedig mogelijk – verwittigen. Het '*kort verzuim*' bedraagt drie dagen bij het overlijden van de echtgenoot, een kind van de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e), de (schoon)vader, (schoon)moeder, stiefvader of -moeder van de werknemer.

Bij het overlijden van een (schoon)broer of (schoon)zuster, de grootvader of -moeder, een kleinkind, een overgrootvader, een overgrootmoeder, een achterkleinkind, een schoonzoon of -dochter is dit 1 of 2 dagen, afhankelijk van het feit of deze al dan niet inwoonde bij de werknemer.

## 2 Hoe deelt u een overlijden mee aan uw personeel en klanten?

Als een van uw **medewerkers** overlijdt, licht u best zo spoedig mogelijk zijn of haar collega's in. U doet dat ook het liefst zelf, zodat ze het nieuws niet via een derde hoeven te vernemen. Zijn uw medewerkers geografisch verspreid, dan is het best ze telefonisch te contacteren, zodat ze het nieuws via het management zelf vernemen. Uiteraard kan dit door een interne medewerker gebeuren. Uw klanten en

leveranciers kunt u op de hoogte brengen van een overlijden van een van uw personeelsleden door een schriftelijke boodschap, of via een mail die in een aangepaste stijl en vorm opgesteld is.

Ook bij het overlijden van **een familielid van een medewerker** brengt u zijn of haar collega's zo spoedig mogelijk op de hoogte. Dat gaat het makkelijkst via de interne communicatiekanalen.

### TIPS Zo maakt u het uw medewerkers makkelijker



'We werken met een ploeg van ongeveer 30 dames, en zijn al enkele keren geconfronteerd met het overlijden van een echtgenoot. We begrijpen het soms niet: voor een geboorte heb je het recht om 3 maanden of langer thuis blijven, voor het overlijden van een geliefde mag dat maximaal een paar dagen en dat is vaak te weinig. In deze verdeling zou een beter evenwicht gevonden moeten worden. Soms moeten mensen dus een beroep doen op een welwillende dokter om wat '*extra*' rouwverlof te krijgen. Vaak geven we onze medewerkers de mogelijkheid om de dame in kwestie eens tijdens de werkuren te bezoeken.'

*(Joris Mertens, Wasserij Zilverwit in Rotselaar, textielreiniging)*

### 3 Welke rouwmogelijkheden voorziet u binnen uw bedrijf?

Als één van uw **medewerkers** overlijdt, dan is het aan te bevelen om in uw bedrijf of organisatie een plaats te voorzien voor een foto van de overledene, met daarnaast de mogelijkheid om in een rouwboek een boodschap voor de familie neer te schrijven.

Bovendien kunt u uw personeel de mogelijkheid bieden om deel te nemen aan het afscheidsritueel, zoals de begrafenis of de crematie. Naar de betrokken familie toe is het belangrijk dat er altijd een contact is vanuit de organisatie.

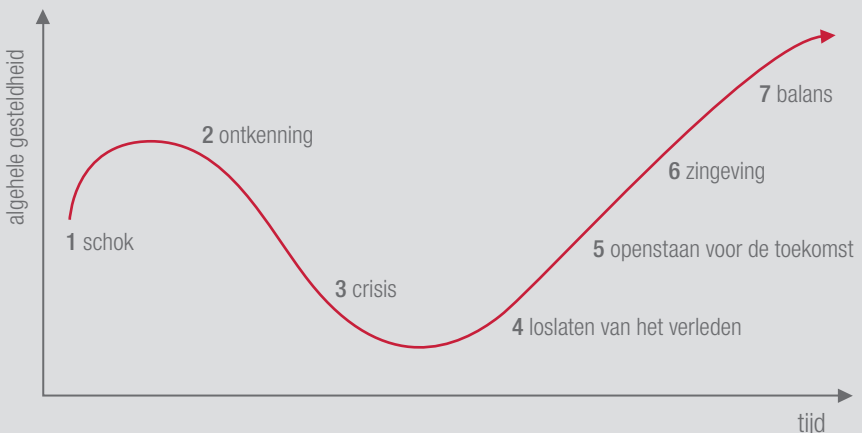
Als het gaat om een overlijden van een medewerker die behoort tot een andere overtuiging of cultuur is het best om even navraag te doen naar wie verantwoordelijk is voor het begeleiden van het ritueel (imam, rabbi). Als u contact opneemt met deze persoon of zijn

medewerkers, zult u goed kunnen inschatten wat het meest aangewezen is in deze situatie.

Bij het overlijden van **een familielid van een medewerker** hangt het af van de graad van verwantschap, of het aangewezen is om uw personeel de mogelijkheid te geven het afscheidsritueel bij te wonen. Uiteraard is het aanbevolen minstens één vertegenwoordiger van het bedrijf naar de plechtigheid af te vaardigen, en zo uw rouw aan de familie te betuigen.

### 4 Hoe vangt u uw medewerkers in de weken na het overlijden op?

Het rouwverwerkingsproces is een veelomvattend en gefaseerd proces. Het kan – letterlijk – verlopen met een aantal ups en downs, zoals de onderstaande grafiek toont. Het is dus belangrijk om uw medewerkers te helpen goed om te gaan met dit verlies.



De zeven fasen van het veranderingsproces (naar Adams en Spencer)

Terwijl er in een mensenleven aanvaankelijk een zekere stabiliteit is, wordt die plots verstoord door het vernemen van ingrijpend slecht nieuws. Dit leidt tot een fase van **immobiliteit**: men is verstomd. Daarna volgt er een fase van **ontkenning**, waarin men het onvermijdelijke tracht te vermijden. Vervolgens volgt **woede**: frustratie die voortkomt uit opgekropte emoties. Tijdens de **onderhandelingsfase** gaat men vruchteloos een uitweg zoeken (*'Als ik x of y doe, zal het zich oplossen'*). Tijdens de **depressie** is er de vaststelling dat het onvermijdelijk is, het verdriet is niet langer te ontkennen. De persoon sluit zich af.

Na verloop van tijd ziet hij/zij echter in dat de waarheid niet te bestrijden is, en **aanvaardt** men het verdriet. Op dat ogenblik is hij/zij in staat open te staan voor nieuwe perspectieven. 'De tijd heelt alle wonden' is een spreekwoord dat de nagel op de kop slaat.

De verschillende fases in het rouwverwerkingsproces zijn niet strikt te onderscheiden, en komen soms in een andere volgorde voor. Maar één ding is altijd hetzelfde: een mens heeft er heel wat energie voor nodig om dit proces door te komen.

Het is dus belangrijk dat uw medewerkers de weken nadien over het verlies kunnen praten, want dat bevordert de verwerking. Toch kunt u niemand forceren. Sommige van uw medewerkers zullen ervoor kiezen dit niet in de werkomgeving te doen, of verwerken het liever individueel. Het is wel belangrijk

dat iedereen merkt dat het bedrijf er goed mee omgaat, en het overlijden een plaats kan geven. Daarom is het net zo belangrijk dat u dit als werkgever samen doormaakt met de collega's van de overledene.



### TIPS Zo maakt u het uw medewerkers makkelijker

'Enkele jaren geleden werden we op een ochtend geconfronteerd met de zelfmoord van een van onze arbeiders. De dag voordien leek er nog geen vuiltje aan de lucht. Zijn vader was ploegbaas van de groep waarin hij werkte, die verder bestond uit enkel allochtone medewerkers. We hebben onmiddellijk bij het vernemen van het nieuws de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk gecontacteerd, en gevraagd welke mogelijkheden voor begeleiding er waren. Die mensen zijn nog dezelfde dag naar het bedrijf gekomen voor een groepsgesprek in de ploeg van de overledene. Ook nadien konden de werkmakers nog een beroep op de dienst doen, als ze hulp nodig hadden bij het verwerken van het overlijden van hun collega.'

*(Christel Wouters, Wocon in Laken, bouwbedrijf)*

Daarnaast wordt u als werkgever natuurlijk ook geconfronteerd met de **praktische gevolgen** door het wegvallen van een medewerker. Misschien hebt u het daardoor zo druk om uw organisatie te runnen, dat u zelf pas later het rouwverwerkingsproces instapt of er te weinig tijd voor kan nemen. Let er dan goed op dat uw emoties zich niet onderhuids opstapelen, en op langere termijn een negatieve impact hebben.

### 5 Belangrijke details: de praktische modaliteiten

Neem altijd contact op met het sociaal secretariaat om de juiste aanpassingen te treffen inzake de sociale administratie (lonen, pensioen, RSZ- bijdragen, enzovoort). Vergeet ook niet om met de verzekeringsmakelaar afspraken te maken over bepaalde verzekeringen (ongevallenverzekering, groepsverzekering, hospitalisatieverzekering...).

Neem contact op met de familie om op een goede manier afspraken te maken over eventuele persoonlijke bezittingen die zich nog in het bedrijf bevinden. Maak deze afspraken met respect voor de familie en neem hiervoor de nodige tijd. Indien de familie de bezittingen persoonlijk wenst te komen afhalen, weet dan dat dit een zeer emotioneel moment kan zijn. Het is vaak een eerste kennismaking van de familie met de werkplek waar de overledene heel veel tijd heeft doorgebracht.





# Overlijden van een medewerker na een arbeidsongeval

---

## 1 Dit zegt de wetgever: de procedure na een arbeidsongeval

De wetgeving maakt een onderscheid tussen een 'gewoon' en een 'ernstig' arbeidsongeval. Voor dat laatste verloopt de procedure in een 4-tal stappen.

- ▶ Neem bij een arbeidsongeval steeds onmiddellijk contact op met uw externe dienst voor preventie en bescherming op het werk
- ▶ Eerst wordt het ernstig arbeidsongeval onmiddellijk door de bevoegde (preventie)diensten onderzocht
- ▶ Een dodelijk arbeidsongeval of een ongeval met een te verwachten lange periode van arbeidsongeschiktheid moet bovendien onmiddellijk gemeld worden aan de bevoegde ambtenaren
- ▶ Om de onmiddellijke herhaling van het ernstig arbeidsongeval te vermijden, moeten bewarende maatregelen worden getroffen
- ▶ Binnen de tien dagen na het ongeval moet een omstandig verslag aan de bevoegde ambtenaar bezorgd worden

## 2 Hoe deelt u een overlijden mee aan de familie van uw medewerker en aan uw medewerkers zelf?

Bij een arbeidsongeval is het belangrijk dat de werkgever zowel de familie van het slachtoffer als zijn eigen medewerkers zo spoedig mogelijk inlicht.

De directe familie van het slachtoffer (echtgeno(o)t(e), partner, vader of moeder) wordt bij prioriteit door de werkgever persoonlijk ingelicht. Dit gebeurt bij voorkeur indien mogelijk ten huize van het slachtoffer. De werkgever kan zich hierbij laten bijstaan door een persoon van zijn eigen keuze met wie hij tevens zijn eigen gevoelens kan delen. Het verdient bovendien aanbeveling om vanuit het bedrijf psychologische bijstand aan te bieden aan de nabestaanden. Ook administratieve ondersteuning kan best vanuit het bedrijf aangeboden worden.

Zijn uw medewerkers geografisch verspreid, dan kan u hen telefonisch verwittigen. Hiervoor kunnen interne medewerkers ingeschakeld worden.

Het is zeer belangrijk om de graad van emotionaliteit van deze communicatieopdracht vooraf goed in te schatten, en minstens twee medewerkers met deze opdracht te belasten. Iemand dit alleen laten doen, vormt een te zware emotionele

## Overlijden van een medewerker na een arbeidsongeval

belasting. Bovendien moeten uw medewerkers op dat ogenblik wellicht ook nog andere externe telefoons in verband met het ongeval verwerken.

Na een bedrijfsongeval nemen misschien ook een aantal journalisten contact op met uw bedrijf. Die worden best in contact gebracht met een medewerker binnen de organisatie die hiervoor bevoegd is. Het is overigens nuttig vooraf in uw organisatie te bepalen wie er als woordvoerder zal optreden. Dat hoeft

### TIPS Zo maakt u het uw medewerkers makkelijker

'Als een werkgever of een bedrijf de familie van zijn werknemer wil ondersteunen na het overlijden van die werknemer, maar zich geen raad weet hoe contact te nemen, dan proberen wij bij de familie te informeren waar nog iets gedaan kan worden. Wij kunnen dan bekijken of het opportuun is om werkmakkers de kist te laten dragen, een tekst voor te laten lezen tijdens de afscheidsviering, of een financiële gift te doen. In het geval van een arbeidsongeval kunnen wij ook de aanwezigheid van media tijdens de afscheidsviering kanaliseren, rekening houdend met de wensen van de familie.'

*(Gilbert Pues, Begrafenissen Pues in Herent, Leuven en Mechelen, begrafenis-ondernemer)*



niet per se de werkgever te zijn, want die heeft op het hoogtepunt van een crisissituatie zijn handen al meer dan vol.

### 3 Welke rouwmogelijkheden voorziet u binnen uw bedrijf?

Als één van uw **medewerkers** door een arbeidsongeval overlijdt, dan is het aan te bevelen om in uw bedrijf of organisatie een plaats te voorzien voor een foto van de overledene, met daarnaast de mogelijkheid om in een rouwboek een boodschap voor de familie neer te schrijven. Bovendien kunt u uw personeel de mogelijkheid bieden om deel te nemen aan het afscheidsritueel zoals de begrafenis of de crematie. Naar de betrokken familie toe is het belangrijk dat er altijd een contact is vanuit de organisatie.

Als het gaat om een overlijden van een medewerker die behoort tot een andere overtuiging of cultuur is het best om even navraag te doen naar wie verantwoordelijk is voor het begeleiden van het ritueel (imam, rabbi). Als u contact opneemt met deze persoon of zijn medewerkers, kunt u goed inschatten wat het meest aangewezen is in in deze situatie.

### 4 Hoe vangt u uw medewerkers in de weken na het overlijden op?

Naast de fases waarvan u al een overzicht kreeg in de bijdrage over het rouwverwerkingsproces, wordt een bedrijf of een organisatie bij een overlijden na een arbeidsongeval geconfronteerd met nog een

andere, niet minder ingrijpende fase: die van het **schuldvraagstuk**.

Uw medewerkers en collega's zullen zich immers afvragen of ze niets hadden kunnen ondernemen om het arbeidsongeval te voorkomen. Het is uiterst belangrijk dat dit door uw bedrijf beschouwd wordt als een normale reactie, en niet als over-emotionaliteit. Het is immers zuiver menselijk om met de wetenschap die we hebben na het ongeluk, de fase ervoor te analyseren. Het is belangrijk dat u als werkgever in dit proces het nodige inzicht in het rouwproces kan bieden, en in de reacties die het teweeg kan brengen.

Dat hoeft u uiteraard niet zelf te doen, maar kan bijvoorbeeld in groep gebeuren, onder leiding van iemand die ervoor is opgeleid. Het feit dat uw bedrijf hiervoor de tijd en de ruimte neemt, zal bijdragen tot een sereen verwerkingsproces bij de collega's. Het is ook heel belangrijk dat dit proces in groep beleefd kan worden.

Sommige collega's kunnen – letterlijk – heel 'dicht' betrokken zijn bij het ongeluk, omdat ze bijvoorbeeld getuige waren van het gebeuren. Het is uiterst belangrijk dat u voor deze medewerkers een gepaste trauma-opvang voorziet. Daarbij stelt u bijvoorbeeld een begeleider aan, die in het oog houdt of uw medewerkers al dan niet in het verwerkingsproces stappen. Indien nodig, kan een gepaste doorverwijzing naar bijvoorbeeld een huisarts worden voorzien.

U als werkgever zult in dit gebeuren chronisch overbevraagd zijn, ook al omdat er zoveel

praktische beslommeringen op u af komen. Nochtans is het belangrijk dat u ook met de medewerkers het hele proces doormaakt, kwestie van niet geïsoleerd te staan binnen de arbeidsomgeving.

### TIPS Zo maakt u het uzelf makkelijker



'Bij een arbeidsongeval met tragische afloop in het bedrijf of bij het overlijden van een medewerker, waken we er meer en meer over dat ook de ondernemer zelf de tijd neemt om het gebeuren te verwerken. Dikwijls is hij of zij zo sterk bezig met de papierwinkel, het ondersteunen van de medewerkers en het draaiende houden van zijn bedrijf, dat hij 'vergeet' om ook zelf de tijd te nemen om de aangrijpende gebeurtenissen een plaats te geven. Na onze begeleidingsgesprekken met het personeel, dringen we er ook bij de bedrijfsleider zelf op aan even tijd te maken voor een gesprek met ons, om het rouwproces te kaderen.'

*(Suzy Brouckmans, PROVIKMO, externe dienst voor preventie en bescherming op het werk)*



# Overlijden van een medewerker na een terminale ziekte

---

## 1 Dit zegt de wetgever: recht op loopbaanonderbreking voor medische bijstand

Het *'zorgverlof'* of *'recht op loopbaanonderbreking voor medische bijstand'* is een wettelijk vastgelegd recht, dat werknemers de mogelijkheid geeft hun arbeidsovereenkomst volledig te schorsen of hun voltijdse arbeidsprestaties te verminderen met 1/5<sup>de</sup> of de helft, voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een gezinslid of een familielid tot de tweede graad dat lijdt aan een zware ziekte.

*'Een zware ziekte'* is een ziekte of medische ingreep die door de behandelde arts zo wordt benoemd, en waarbij de arts oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is voor het herstel.

Aan dit recht zijn niettemin een aantal voorwaarden gekoppeld. Het recht op vermindering van de arbeidsprestaties is niet van toepassing voor de werknemers van KMO's die op 30 juni van het voorgaande jaar minder dan 10 werknemers telden. Het verlof kan wel toegekend worden, maar is geen verplichting voor de werkgever.

In een kleine of middelgrote onderneming kan de werkgever voor werknemers die al 6 maanden volledige schorsing of al 12 maanden

vermindering van hun arbeidsprestaties bekomen hebben voor dezelfde persoon, wegens organisatorische redenen een verdere uitoefening van het recht weigeren.

## 2 De praktische modaliteiten

Het is de werknemer die u een attest moet bezorgen als bewijs van de reden tot schorsing van de arbeidsovereenkomst of tot vermindering van de arbeidsprestaties. Dat attest wordt opgesteld door de behandelende geneesheer, die verklaart dat de werknemer zich bereid heeft verklaard bijstand of verzorging te verlenen aan de zwaar zieke persoon.

Het recht op schorsing van de arbeidsovereenkomst is beperkt tot maximaal 12 maanden per patiënt, het recht op vermindering van de arbeidsprestaties tot maximaal 24 maanden. Hierop bestaat slechts één uitzondering. Als een alleenstaande werknemer de zorg van zijn zwaar ziek kind tot 16 jaar op zich neemt, wordt het recht op schorsing verlengd tot 24 maanden, en het recht op vermindering van de arbeidsprestaties tot 48 maanden.

De onderbrekingsperiodes en de periodes van vermindering van de arbeidsprestaties kunnen enkel opgenomen worden met periodes van minimaal 1 maand tot maximaal 3 maanden, aansluitend of niet, tot de maximumtermijn bereikt is. De werknemer die gebruik maakt van dit recht, ontvangt een onderbrekingsvergoeding.

### 3 Dit zegt de wetgever: recht op loopbaanonderbreking voor palliatieve verzorging

Het *'recht op loopbaanonderbreking voor palliatieve verzorging'* is een wettelijk vastgelegd recht, dat werknemers de mogelijkheid geeft hun arbeidsovereenkomst volledig te schorsen of hun voltijdse arbeidsprestaties te verminderen met 1/5<sup>de</sup> of de helft, voor de palliatieve verzorging van een persoon.

*'Palliatieve verzorging'* omvat elke vorm van bijstand aan – inbegrepen medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand – en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en zich in een terminale fase bevinden.

### 4 De praktische modaliteiten

Het is de werknemer die u een attest moet bezorgen als bewijs van de reden tot schorsing van de arbeidsovereenkomst of tot vermindering van de arbeidsprestaties. Dit attest wordt opgesteld door de behandelende geneesheer van de patiënt, die verklaart dat de werknemer zich bereid heeft verklaard palliatieve verzorging te verlenen, zonder dat hierbij de identiteit van de patiënt wordt vermeld.

Het recht gaat in op de eerste dag van de week, volgend op de week waarin het attest door de werknemer overhandigd werd aan de werkgever. Het kan ook vroeger ingaan, mits akkoord van de werkgever. Een werknemer

kan zijn arbeidsovereenkomst maximaal een maand schorsen. Deze periode kan met een maand verlengd worden. Als de werknemer gebruik wil maken van die verlenging, moet hij een nieuw attest van de behandelende geneesheer inleveren. Een werknemer kan maximaal 2 attesten indienen voor de palliatieve verzorging van eenzelfde persoon.

### 5 Dit zegt de wetgever: recht op tijdskrediet voor palliatieve verzorging

Het *'recht op tijdskrediet voor palliatieve verzorging'* is vastgelegd in CAO 77. Het verleent werknemers het recht hun arbeidsprestaties volledig te schorsen of te verminderen tot een halftijdse betrekking. Dit recht kan worden uitgeoefend van minimaal 3 maanden tot maximaal 1 jaar, verspreid over de volledige loopbaan.

Het paritair comité of de onderneming kunnen bij CAO de duur van de uitoefening van het recht op het tijdskrediet verlengen, zonder dat het over de hele loopbaan meer dan 5 jaar mag bedragen. Het is dus aanbevolen om ook de sectorale regeling na te kijken.

De werknemer die gebruik maakt van dit recht, ontvangt een onderbrekingsvergoeding.

MET VRAGEN OVER ROUWZORG KAN U OOK TERECHT  
BIJ HET UNIZO SERVICE CENTER.



EEN INITIATIEF VAN:



NATIONALE UNIZO-PARTNERS:



unizo - partners in ondernemen

IN SAMENWERKING MET:



# Aandachtspunten bij een overlijden

---

- ▶ Neem bij arbeidsongeval onmiddellijk contact op met de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk én uw verzekeringsmakelaar
- ▶ Deel zelf – zo snel mogelijk – het overlijden van een medewerker mee aan familie en collega's en zorg voor gepaste communicatie aan klanten en leveranciers
- ▶ Geef medewerkers tijd en ondersteuning voor het verwerken van het overlijden van hun collega of bied hen de mogelijkheid om een collega te ondersteunen die een naaste verliest
- ▶ Voorzie gepaste traumabegeleiding voor werknemers die van nabij een arbeidsongeval van een collega hebben meegemaakt
- ▶ Neem contact met de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk voor (administratieve en) psychologische ondersteuning in het bedrijf
- ▶ Duid personen aan in het bedrijf die verantwoordelijk zijn voor communicatie op crisismomenten en laat hen daarvoor indien nodig een opleiding volgen
- ▶ Houd contact met de familie van de overledene, eventueel via de begrafenisondernemer
- ▶ Informeer medewerkers die een zwaar ziek familielid hebben over de diverse mogelijkheden om minder te werken en zorg op te nemen