

Q&A's Palliatief Verlof voor op de website

1. Wat is palliatief verlof?

Palliatief verlof is een periode waarin een werknemer met toestemming van de werkgever afwezig mag zijn om aandacht en steun te geven aan een naaste die gaat sterven. Tijd en ruimte kunnen creëren voor wederzijdse nabijheid in de allerlaatste fase van het leven, acht het Landelijk Expertisecentrum Sterven van wezenlijk belang. Een samenleving die het stervensproces van mensen respecteert, biedt tijd en ruimte om elkaar in de laatste levensfase nabij te zijn.

2. Hoe kan palliatief verlof worden ingevuld?

Het Landelijk Expertisecentrum Sterven ziet sterven als een uniek en individueel proces waarbij op voorhand niet exact kan worden aangegeven hoe lang zo'n proces duurt en op welk moment het verlof zou moeten ingaan. Voor een zorgvuldige beantwoording van de hoe-vraag zijn meerdere partijen nodig. Daarom hebben wij de SER de suggestie gedaan te verkennen hoe het concept 'palliatief verlof' het meest adequaat vorm zou kunnen krijgen. Het onderwerp raakt aan de brede SER-thematiek Werken en leven in de toekomst, en sluit aan bij het eerder uitgegeven SER- advies 'Een werkende combinatie'.

Aspecten die van belang zijn:

- positief bijdragen aan verandering van de stervenscultuur in Nederland;
- behoeftenonderzoek onder belanghebbenden (werkgevers en werknemers);
- handvatten bieden aangaande het aandacht geven aan sterven die recht doen aan de behoeften en de belangen van werkgevers en werknemers;
- definiëring van de naaste kring van de stervende voor wie het palliatief verlof van toepassing kan zijn; te denken valt aan ouders, partner, kinderen, broers en zussen;
- relatie met huidige wet- en regelgeving.

3. Wat zijn de voordelen voor de werkgever en voor de werknemer?

Voordelen voor de werkgever:

- het voorkomen van mogelijk (toekomstig) ziekteverzuim;
- invulling geven aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemer;
- bijdragen aan een goede bedrijfscultuur en werksfeer, de hoogte van het ziekteverzuim en van de arbeidsproductiviteit door het wegnemen van extra stressfactoren op het gebied van werkdruk, financiën of onduidelijkheid over afwezigheid;
- brevet van goed werkgeverschap, sociaal gezicht.

Voordelen voor de werknemer:

- bijdragen aan behoud van vitaliteit en gezondheid tijdens een intensief proces;
- kunnen verwerven van een goede herinnering aan de fase van afscheid nemen en daarmee bijdragen aan het rouw/verwerkingsproces;
- het ervaren van goed werkgeverschap en daardoor betrokkenheid bij het werk en met de werkgever;
- behoud van inkomen.

4. Waarom juist nu aandacht voor palliatief verlof?

In een tijd dat thema's als orgaandonatie, euthanasie, voltooid leven en zelfgekozen levenseinde het publieke, maatschappelijke debat domineren, moeten wij ons realiseren dat 96% van de mensen 'gewoon' dood gaat en dat aandacht voor en steun kunnen geven bij hun sterven van belang is. Vanwege de afspraken in het regeerakkoord is verlenging van het vaderschapsverlof vanaf 1 januari 2019 expliciet geregeld. Daarmee is extra aandacht gekomen voor aanwezigheid en support bij de start van het leven en dat is toe te juichen.

Het Landelijk Expertisecentrum Sterven meent dat aanwezigheid en steun tijdens het einde van het leven net zo belangrijk is en dat dit evenals bij zwangerschap en geboorte expliciet moet zijn geregeld. Het meemaken van het einde van het leven is net zo'n wezenlijke, intense en kostbare gebeurtenis als een geboorte. Deze beide perioden vragen van medewerkers tijd en ruimte voor alle praktische en emotionele zaken. Net als vader en moeder worden, is omgaan met het naderende levenseinde van een dierbare niet iets wat je even in je agenda inpast tussen drukke werkzaamheden door.

Analoog aan de extra aandacht vanuit het regeerakkoord voor verlof bij het begin van het leven doet het Landelijk Expertisecentrum Sterven op de Nationale Dag Aandacht voor Sterven 2018 dan ook een pleidooi voor palliatief verlof bij het einde van het leven.

5. Waarom moet palliatief verlof geregeld zijn?

Het gaat het Landelijk Expertisecentrum Sterven er in eerste instantie om dat iedere werknemer gelijke kansen en rechten heeft als het gaat om het krijgen van tijd en ruimte door de werkgever bij het geven van aandacht en het bieden van steun aan mensen in het proces van sterven. Dit past bij de wil van het Kabinet dat mensen zo lang mogelijk zelfstandig thuis wonen én dat mensen hun werk en zorgtaken beter met elkaar kunnen combineren en zodoende in staat zijn actief bij te dragen aan het bieden van aandacht in hun naaste omgeving.

Bewustwording over het belang van menswaardig sterven voor de stervende en de nabestaande(n) is de eerste stap die gezet moet worden. Het Landelijk Expertisecentrum Sterven ziet het als haar taak om in onze samenleving bewustwording te creëren op het belang van het krijgen van tijd en ruimte om menswaardig te sterven en je daarbij gesteund te voelen. Met het pleidooi tot invoering van palliatief verlof willen wij tenminste bevorderen dat werkgevers en werknemers –in SER verband- met elkaar in gesprek gaan over wat er allemaal bij komt kijken als een werknemer wordt geconfronteerd met sterven in zijn of haar omgeving en wat hij of zij nodig heeft aan tijd en aandacht. Het gaat dan over het wat, het wie, het waarom, wie het betaalt, enz. Het gaat ons erom dat het vanzelfsprekend wordt om daarover met elkaar op het werk over te praten, net zoals bij vader of moeder worden. Wij menen dat heldere handvatten houvast biedt aan werkgevers en werknemers om die gewenste tijd en ruimte concreet vorm te geven met oog voor elkaars belangen.

6. Is er behoefte aan palliatief verlof?

In april 2018 heeft het Landelijk Expertisecentrum Sterven door SAMR een landelijk representatief onderzoek gehouden onder Nederlanders van 16 jaar en ouder. Hieruit blijkt dat een kwart van de Nederlanders ooit daadwerkelijk ervaren heeft dat de werkomstandigheden ertoe hebben geleid dat ze onvoldoende aandacht aan het sterven van een dierbare hebben kunnen geven. In de groep 25-54 zelfs bij 30%.

Uit ditzelfde onderzoek blijkt dat 86% palliatief verlof een goed idee vindt. Bij vrouwen is dit percentage zelfs 95% (mannen 77%).

7. Wat is palliatief verlof anders dan mantelzorg?

Het Sociaal en Cultureel Planbureau definieert mantelzorg als volgt: mantelzorg is alle hulp aan een hulpbehoevende door iemand uit diens directe sociale omgeving. Mantelzorgers zijn mensen die langdurig en onbetaald zorgen voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende persoon uit hun omgeving. Dit kan een partner, ouder of kind zijn, maar ook een ander familielid, vriend of kennis. (bron: Mezzo)

Palliatief verlof verschilt met Mantelzorg op de volgende punten:

- bij palliatief verlof staat het elkaar nabij zijn in de allerlaatste fase van het leven centraal. Deze wederkerigheid komt zowel de stervende ten goede als het welzijn van de naaste (de werknemer) in een intensieve periode voor en na het sterven van de dierbare. De verwachting is dat dit positieve effecten heeft op zijn of haar duurzame inzetbaarheid en daarmee op het arbeidsproces.
- het betreft elkaar aandacht geven en steun bieden in brede zin in het proces van het sterven. Denk aan o.a. : ruimte hebben voor zaken die onaf voelen, de tijd hebben voor intens contact, eenvoudig aanwezig zijn, tijd voor waken, het bijwonen van bezoeken aan/van zorgprofessionals (huisarts, verpleegkundigen, verzorgenden, verpleegkundig specialisten, geestelijk verzorgers etc.) maar ook het bezoeken van een hospice of palliatieve unit waar een dierbare verblijft.

8. Komt palliatief verlof buiten Nederland wel voor?

In België is palliatief verlof geregeld in de vorm van een specifieke vorm van loopbaanonderbreking en biedt de mogelijkheid arbeidsprestaties tijdelijk volledig te schorsen of te verminderen tot de helft of met een vijfde. Het beoogt globale begeleiding van een terminale patiënt zowel op het vlak van het omgaan met de fysieke symptomen en de pijn, psychologische of spirituele ondersteuning, als administratieve of familiale bijstand. Palliatief verlof is een recht en kan worden verkregen na overlegging van een attest van de arts voor een periode van maximaal één maand, te verlengen met één of twee maanden. De werknemer ontvangt in deze periode een uitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA). (Bron: rva.be)