

Steun is pas steun als degene die steun behoeft het als steun ervaart.

Geachte Commissie SoZA en Werkgelegenheid,

Bij deze mijn **Position Paper mbt Flexibel Rouwverlof: Steun is pas steun als degene die steun nodig heeft het als steun ervaart (Bron: Verlieskunde 2017).**

Een groeiende hoeveelheid research rond rouw laat zien dat de *biopsychosociale impact van verlies door overlijden* groot is: depressie, andere mentale ziektes, fysieke ziekte en zelfs voortijdig overlijden door gecompliceerde rouw kunnen het resultaat zijn van rouw binnen het gezin/familie (Byrne & Raphael, 1994; Carr et al., 2000; Carr, House, Wortman, Nesse, & Kessler, 2001; de Groot & Kollen, 2013; Prigerson et al., 2009; Rushton, 2007). Het verlies van een geliefde (kind/partner/ouder etc) wordt universeel ervaren als een (zwaar) belastende life-event. Dit geldt zowel voor werknemers als voor ZZP'ers. Het wettelijk regelen van een Flexibel Rouwverlof – waar ik een voorstander van ben zoals ik hieronder nader toelicht – betekent dat het vangnet voor werknemers bij ingrijpend verlies van een naaste wettelijke ondersteuning krijgt. Immers, in het leven moet je het wel zelf doen maar niet alleen. Ook voor ZZP'ers die een soortgelijk ingrijpend verlies van een naaste ondervinden zou deze Wettelijke regeling Rouwverlof voorschrijvend kunnen zijn voor een coulante steunpakket door particuliere en UWV-Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen/regelingen.

Door werknemers 'ziekteverlof' te geven wordt rouw van werknemers gelabeld als ziekte; dit impliceert dat 'rouw' ten onrechte wordt gepathologiseerd en gemedicaliseerd. Terwijl verlies net zo bij het leven hoort als zwangerschap, geboorte en bevalling waarbij immers ook geen ziekteverlof verleend wordt. Rouw moet gezien worden als een normale reactie op een indrukwekkend verliesgebeurtenis: 'Rouw als de andere kant van liefde' oftewel 'Rouw als de prijs van hechting'. Het is onwenselijk om rouw te pathologiseren. De term 'rouwverlof' zou dus passender zijn en aan pathologisering van een natuurlijke reactie op ingrijpend verlies een einde maken.

De vraag is of er ook vanuit de wetenschap ondersteuning is voor het wettelijk vastleggen van "rouwverlof" als een vorm van aanvullende ondersteuning van de rouwende werknemer?

Ja. Onderzoek leert namelijk dat naast de vele voorbeelden van leidinggevenden/werkgevers die als (zeer) steunend ervaren worden door rouwende werknemers, helaas ook teveel signalen van rouwende werknemers worden gerapporteerd die zij zich onheus of weinig ondersteund bejegend voelen door de werkgever. Dus niet de steun ondervinden die zij nodig hebben. Een wettelijk rouwverlof is dan onderdeel van het vangnet dat rouwende werknemers nodig hebben. Onderzoek toont aan dat een aan te nemen wettelijk Rouwverlof op zichzelf optimale steun inde vorm van verlofdagen biedt maar optimaal effect heeft als er sprake is van samenhangende personeelzorg voor de rouwende werknemer. Onderzoek laat de zogenaamde Power of Clan zien: de steunende (werk)omgeving wordt als een warme vangrail gezien waardoor directe steun en indirecte steun wordt ervaren. Deze stressbuffer door externe steun heeft een preventief gezondheidseffect, zoals hieronder toegelicht wordt.

Research rond Verlieskunde laat vanaf 1980 zien dat heel wat rouwendes *secundaire victimisatie*, ofwel leed-op-leed ondervinden: door gebrek aan steun-op-maat wordt nieuw en onnodig leed ondervonden die gestapeld wordt bovenop het reeds bestaande verliesleed. Steunende reacties daarentegen vanuit privé en vanuit het werk (leidinggevenden/collega's) worden als onmisbare preventieve maatregelen gezien: als zij als door de rouwende als steun ervaren worden. Meerdere onderzoeken tonen aan dat deze preventieve maatregelen hard nodig zijn:

- 1) Een Ierse studie, vond dat ouders een diepgaand aanpassingsproces nodig hadden na de suicide van hun kind door grote veranderingen in cognitieve, emotionele en fysieke

gezondheid die hun werkvermogen negatief beïnvloedde en ook door een veranderde houding ten opzichte van werk en het leven in het algemeen (Gibson et al., 2010).

- 2) Een Noord-Amerikaanse studie (USA & Canada) vond werkgerelateerde veranderingen door de dood van hun kind aan kanker, inclusief ontslag en overwerk als ontsnapping aan de rouw of juist vluchten in werk (Gilmer et al., 2012).
- 3) Een Nederlandse studie onder mensen van wie een gezinslid op de IC overleed had de helft last om terug te keren naar het werk en effectief aan het werk te zijn (van der Klink et al., 2010).
- 4) Een grootschalig Zweeds onderzoek toonde aan dat er een 10 keer zo hoog ziekteverzuim was bij ouders die hun kind kwijtraakten vergeleken met werkende ouders. (Wilcox et al., 2015).
- 5) Een Deens onderzoek toonde aan dat moeders die hun kind verloren een 4x verhoogde kans hadden om aan een autoongeluk te overlijden en 7x zo grote kans om in de GGZ terecht te komen (Olsen 2000).

Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van rouwende werknemers worden wetenschappelijk verklaard door de neurowetenschappelijke werking van rouwreacties en door PNI. Met de neurowetenschappelijke werking bij rouwreacties wordt bedoeld dat bij rouwenden specifieke hersenfuncties en daarmee levensbehoeften geactiveerd worden, op rationeel, emotioneel en op survival niveau. Indien deze rouwbehoeften van de rouwende niet (of niet voldoende) worden vervuld ontstaat stress en bij blijvende frustratie van deze levensbehoeften gaat deze op zich normale stressreactie over in chronische stress. De PNI, Psychoneuroimmunologie toont vervolgens aan dat die ontstane chronische rouwstress – ook wel als ‘toxic stress’ aangeduid - ons immuniteitssysteem vertraagd en verzwakt. Dan maakt de vertraagde of uitgestelde rouw als het ware meer kapot dan je lief is: het gaat gepaard met immuunverzwakking en mentale verzwakking. Fysieke en mentale gezondheidsproblemen en sociale en relationele gevolgen zijn het resultaat door de vicieuze biopsychosociale neerwaartse spiraal. Wat zegt de wetenschap over hoe deze vicieuze cirkel tot staan te brengen is of te voorkomen?

Onnodig ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid kunnen voorkomen worden door passende steun op maat van de behoeften van de rouwende. De rouwreactie en de behoeften van de rouwende wordt als idiosyncratisch gezien, als zeer individueel. Het geven van ruimte om te rouwen middels een Wettelijk vastgelegd Rouwverlof geeft een minimaal houvast in tijden waarin juist zoveel houvast wegvalt. Onderzoek laat wel zien dat naast het Wettelijk Rouwverlof een pakket van samenhangende maatregelen nodig is vanuit de werkgever om de steun te verlenen die nodig lijkt op maat van elk afzonderlijk geval. Een dergelijk samenhangend pakket wordt beschreven in het CARE Model, een Verlieskunde-model vanuit de werkplek (McGuinness 2009). In dit model wordt het informeren van de rouwende werknemer door de werkgever (leidinggevende) over de wettelijke rechten op rouwverlof slechts een van de vormen van steun aan de rouwende werknemer. De vier componenten van Effectieve Rouwondersteuning blijken keer-op-keer vanuit privé en werk als wezenlijk ervaren te worden door rouwende als Verliesbegeleiding-op-maat: 1) Signaalherkenning 2) Nabijheid tonen 3) Support-op-maat en tenslotte 4) Support-checks (Monnink 2017). Deze steuncompetenties zijn onderdeel van een secure base die wordt bepleit in de relatie van rouwende werknemer en werkgever. Signaalgevoelige werkgevers die nabijheid tonen voor de rouwende werknemer op de momenten dat dat nodig blijken daarmee motiverend te werken voor duurzame arbeidsreintegratie en terugkeer van optimale arbeidsproductiviteit. Training opmaat van betrokken bedrijfsfactoren in het rouwvangnet vanuit de arbeidsorganisatie is aan te raden om de signaalgevoeligheid en de aanpak-op-maat te bevorderen: training in verlieskunde van leidinggevenden, HR, bedrijfsartsen als poortwachters, van Bedrijfsmaatschappelijk werkers als psychosociale stress-behandelaars en Bedrijfspsychologen als GGZ-behandelaars en tenslotte OR's die signaalgevoeliger worden om lekken in het rouwvangnet te voorkomen of te dichten.

Een samenhangend beleid van de werkgever rond flexibel Rouwverlof gaat dus verder dan alleen een wettelijk Rouwverlof. Integraal beleid rond Rouwverlof voorziet ook in steunmaatregelen voor maatwerk in de arbeidsreintegratie. Een voorbeeld van een Integraal Rouwverlof wordt beschreven door McGuiness (2009) die een waaier van Verliesondersteuningsmaatregelen beschrijft – betaalde, onbetaalde en jaarlijkse verlofdagen, terugkeer-naar-werk steun, buddy-ondersteuning vanuit de organisatie, Bedrijfsmaatschappelijk Werk, periodieke gezondheids- en veiligheidschecks. Op maat van de rouwende werknemer is er een flexibel vangnet beschikbaar vanuit de arbeidsorganisatie die optimale arbeidsreintegratie bevordert.

Tot zover mijn toelichting van mijn standpunt dat Rouwverlof een wettelijk ondersteund recht is. Hoewel in de Universele Rechten van de Mens het Recht op Rouwen niet vermeld staat, is het invoeren van een wettelijk Rouwverlof wellicht een stap in de goede richting. Uiteraard geef ik op 25 november graag antwoord op uw vragen.

Herman de Mönnink
Traumapsycholoog en Rouwtherapeut
Grondlegger Verlieskunde
www.verlieskunde.nl