



Vlaams
Parlement

ingediend op **1698** (2018-2019) – Nr. 1
2 oktober 2018 (2018-2019)

Conceptnota voor nieuwe regelgeving

van Danielle Godderis-T'Jonck, Björn Anseeuw, Peter Wouters,
Axel Ronse, Piet De Bruyn en Peter Persyn

betreffende rouwondersteuning op de werkvloer

1. Toelichting

1.1. Rouwondersteuning

Rouwen om een naaste kan als een erg ingrijpend proces worden beleefd. Zeker als de overlevende iemand was met wie je onder hetzelfde dak hebt geleefd: een partner of kind bijvoorbeeld. Tijdens dat rouwproces is er tijd nodig om de uitvaart van de naaste te organiseren, administratief de zaken op orde te stellen en de nodige praktische regelingen te treffen. En er is, uiteraard, tijd nodig om te leren omgaan met het verlies van de naaste. Ook al wordt dat meer onderhuidse en minder tastbare verwerkingsproces vaak verdrongen, het is op langere termijn van groot belang voor het emotionele en fysieke welzijn van de rouwende persoon: slapeloosheid, gebrek aan eetlust, lichamelijke uitputting, angst en andere symptomen zijn gerelateerd aan rouwprocessen. En een slecht doorlopen rouwproces vormt een bekende aanleiding voor depressie.

Psychologen beschrijven wel vaker hoe een overlijden de relatie van de rouwende persoon met andere familieleden onder druk zet, bijvoorbeeld de relatie van een ouder met zijn broers of zussen of met de andere ouder bij het verlies van een kind. Familiebanden moeten zich herschikken.

Ook op de werkvloer worden wijzigingen in de relatie van de rouwende persoon met collega's en leidinggevende vastgesteld: collega's weten vaak niet hoe ze moeten reageren, leidinggevend zijn niet gevormd om met dergelijke situaties om te gaan, en vaak goedbedoelde attitudes draaien uit op ongewilde psychologische drukuitoefening op de rouwende persoon. Zo zijn troostende bemoedigingen die het verdriet minimaliseren, zoals "Je hebt gelukkig nog andere kinderen" of "Je leert wel iemand anders kennen", vaak misplaatst. De rouwende persoon ervaart immers het volle verdriet van zijn verlies. Manu Keirse wijst erop dat sociale ondersteuning cruciaal is tijdens het rouwproces: het helpt de rouwende persoon om zijn verdriet te verwerken en het draagt bij tot zijn re-integratie in het sociale leven. Toch zien we vaak net het omgekeerde: rouwende personen die geïsoleerd raken. Mensen zwijgen liever over het overlijden, ze voelen zich er onwennig bij en denken onterecht dat verdriet sneller overgaat als het niet meer wordt aangeraakt.¹ De rouwende persoon vindt geen luisterend oor, voelt zich niet meer op dezelfde manier verbonden met zijn collega's en raakt in sociale isolatie. Daar kan zijn psychisch welzijn zwaar onder lijden, en het zien lijden van de rouwende kan op zijn beurt een weerslag hebben op zijn werkomgeving.

Tijdens een rouwproces is het dus belangrijk dat de rouwende persoon uiting kan geven aan het verdriet en ondersteuning ondervindt bij anderen. Hoelang hij daar behoefte aan heeft, hangt af van zijn situatie, zijn overtuigingen en zijn individuele invulling van het rouwproces. In een superdiverse maatschappij is dat een uitdaging: wat prima ondersteuning is binnen de ene geloofsovertuiging, is volledig misplaatst voor de andere geloofsovertuiging. Ook de manier waarop de naaste is overleden, speelt een rol: gaat het bijvoorbeeld om een slepende ziekte of om een gewelddadige dood? Heeft de nabestaande zich kunnen voorbereiden op het verlies of kwam het onverwacht?

Geen enkel rouwproces is identiek. Net zomin trouwens zijn er een goede of slechte manier van rouwen. Daarom is er ook niet zoiets als één rouwprotocol, dat toepasbaar is in alle situaties. Het rouwproces kost tijd én energie, zoveel is duidelijk. Het is een extra arbeid – rouwarbeid – die boven op de gewone dagelijkse taken komt, wat de rouwende persoon zowel psychisch als fysiek (tijdelijk) minder inzetbaar maakt. Het brein staat 'op spaarstand'. Hoe de rouwende persoon met die extra

¹ Manu Keirse; Helpen bij verlies en verdriet - een gids voor het gezin en de hulpverlener; Lannoo; edities 1997 en 2017.

belasting omgaat, is per individu verschillend. Hoe zijn collega's en leidinggevende daarmee omgaan, wordt interactief bepaald en varieert ook van geval tot geval. Wel is duidelijk dat rouwondersteuning op de werkvloer de rouwende persoon en zijn collega's kan helpen om de draad van het leven weer op te pakken, en kan bijdragen tot een duurzaam herwonnen evenwicht tussen het professionele leven en het privéleven.

In het onderstaande overzicht staan de determinanten van rouw, die duidelijk maken waarom rouwondersteuning maatwerk is:²

- culturele en religieuze achtergrond van de rouwende;
- persoonlijkheid en karakter van de rouwende;
- omstandigheden bij het overlijden;
- relatie met de overledene;
- geslacht van de nabestaande;
- aard van de ondersteuning door de omgeving;
- aard van de ondersteuning door de werkkring;
- werksituatie vóór het overlijden;
- leeftijd van de nabestaande;
- arbeidsmarktpositie;
- opleidingsniveau.

1.2. Voornaamste problemen

Volgens de huidige wetgeving heeft een werknemer bij het overlijden van een familielid recht op één tot drie dagen klein verlet, met behoud van zijn volledige loon.³ In principe betaalt de werkgever het loon voor klein verlet.⁴

Het klein verlet is als volgt vastgesteld:

- minimaal drie dagen tussen het overlijden en de uitvaart voor een kind, een samenwonende echtgenoot of partner, ouders, stiefouders of schoonouders;
- twee dagen voor een inwonend familielid, meer bepaald voor een broer, zus, schoonbroer of schoonzus, grootouder of overgrootouder, kleinkind of achterkleinkind, of schoonzoon of schoondochter;
- de dag van de uitvaart voor een niet-inwonend familielid.

Dat is volgens experts amper genoeg tijd om een aantal noodzakelijke administratieve processen te doorlopen en een uitvaart te verzorgen.^{5 6} Ook ouders van overleden kinderen hebben de ontoereikendheid van klein verlet recent aangeklaagd.⁷ Er zijn tal van getuigenissen, onder meer in het recente boek 'Anders Nabij'⁸ geschreven door ouders van overleden kinderen, waaruit blijkt dat rouwenden bij het verlies van een inwonende naaste niet in staat zijn opnieuw te werken na het wettelijk bepaalde klein verlet.

² Rouw en werk, explorerend onderzoek naar re-integratie van nabestaanden; Quirien Van Ojen; juni 2011; <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-211057.pdf>.

³ <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42332#AutoAnchor2>.

⁴ <https://www.sdworx.be/nl-be/payroll/kmo/onderzoek/artikels/gewaarborgd-loon-bij-klein-verlet>.

⁵ Beleidsadvies omstandigheidskrediet na overlijden; Rondpunt, Ouders van Verongelukte Kinderen; 2015.

⁶ Christina Verhaegen; Dossier Rouw; De Mens Nu; <https://www.hogent.be/fmwsite/assets/File/Mixit/Magazine-jg2nr4-Dossier.pdf>.

⁷ "Ons rouwverlof is momenteel amper genoeg om paperassen te regelen"; Het Laatste Nieuws; 10 augustus 2018 – "Ja, je kan weer gelukkig worden. Gelukkiger zelfs"; De Morgen; 10 augustus 2018 – "Niet alleen kind, maar ook vrienden verloren"; Het Laatste Nieuws; 10 augustus 2018 – Vier dagen rouwverlof? "Volstaat niet", zegt vader van overleden kind; VTM Nieuws; 10 augustus 2018.

⁸ 'Anders Nabij, de stille kracht van ouders na de dood van hun kind', A. Hooghe, Uitgeverij Charlotte, 2018.

In de praktijk wordt vaak ziekteverlof voorgeschreven in situaties waarin klein verlet niet volstaat, maar – zo kaarten experts aan – rouw is geen ziekte. Rouw is inderdaad een gezonde reactie op een geleden verlies.

Op het vlak van gezinsondersteuning bestaan er heel wat initiatieven, die al dan niet met publieke middelen worden ondersteund. Ze kunnen de focus leggen op de doodsoorzaak (misdaad, zelfdoding, verkeersongeval enzovoort), de omstandigheden van overlijden (bijvoorbeeld na palliatie), de doelgroep aan wie steun wordt geboden (ouders, kinderen, grootouders enzovoort) of het beoogde doel. Kind en Gezin biedt bijvoorbeeld advies aan ouders over de manier waarop ze met kinderen over verlies en rouw kunnen praten.⁹ Er bestaan ook aanverwante opleidingen voor beroepsgroepen in de gezondheidssector, bijvoorbeeld het postgraduaat Rouw- en Verliesconsulent of het postgraduaat Palliatieve Zorg. De focus ligt op de familie- en gezinscontext.^{10 11}

Recent is er een groeiende maatschappelijke aandacht voor ouders die hun kindje tijdens of onmiddellijk na de geboorte hebben verloren. Zo zien zogenaamde sterretjesweiden het licht en zijn er specifieke initiatieven om die ouders te steunen, zoals het Berrefonds.¹² Die aandacht past wellicht ook in een bredere maatschappelijke evolutie, waarbij het jonge kind een zeer belangrijke rol speelt in het gezinsleven. Denk bijvoorbeeld aan de recente aanpassingen van het ouderschapsverlof.

Andere initiatieven richten zich op welbepaalde momenten waarop ondersteuning wordt geboden, bijvoorbeeld in de vorm van rouwkampen. Ook in de schoolcontext is er aandacht voor rouwverwerking, onder meer via de centra voor leerlingenbegeleiding (CLB's). Zo zijn in de memorie van toelichting bij het ontwerp van decreet betreffende de leerlingenbegeleiding in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding (*Parl.St.* VI.parl. 2017-18, nr. 1498/1) verwerkingsproblemen zoals rouw expliciet opgenomen bij de beschrijving van de maatschappelijke opdracht van de CLB's, namelijk bij het begeleidingsdomein 'psychisch en sociaal functioneren'.¹³

In het onderwijs werd een stappenplan ontwikkeld om de leerlingen te steunen bij het overlijden van een medeleerling of leerkracht. Het valt daarbij op dat de voorgestelde werkwijze tot doel heeft een geïndividualiseerde aanpak mogelijk te maken. In plaats van één voorbeeldbrief worden er bijvoorbeeld diverse voorbeeldbrieven voor ouders opgesteld, onder meer afhankelijk van de doodsoorzaak (ziekte, zelfmoord, verkeersongeval enzovoort). Het stappenplan ijvert ervoor dat elk CLB en elke school beschikt over een werkwijze voor rouw en verliesverwerking bij leerlingen.¹⁴

Op de werkvloer blijft rouw echter een maatschappelijk onderbelicht thema. Experts spreken van een taboesfeer rond sterfgevallen in de West-Europese cultuur, die de focus legt op succes en prestaties. Dat taboe manifesteert zich in het bijzonder in arbeidsorganisaties.¹⁵ Rouw is immers niet 'sexy'. Literatuurlijsten van hulpgroepen weerspiegelen dat: over rouw om broertjes of zusjes, rouw op school, rouw in de familie is er best wat literatuur te vinden, maar over rouw op de werkvloer

⁹ <https://www.kindengezin.be/opvoeding/opvoedingsvragen/rouwen/default.jsp>.

¹⁰ <https://www.odisee.be/nl/vervolgopleidingen#search-opleidingen-frm>.

¹¹ <https://www.arteveldhogeschool.be/opleidingen/postgraduaat/rouw-en-verliesconsulent>.

¹² <https://www.berrefonds.be/>.

¹³ Artikel 4; Memorie van toelichting bij het ontwerp van decreet betreffende de leerlingenbegeleiding in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding; <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1377693>.

¹⁴ Stappenplan Verlies en Rouw op School; <https://nascholingen.scholengroepkempem.be/wp-content/uploads/2016/06/Stappenplan-Verlies-en-Rouw-op-School-CLB.pdf>.

¹⁵ Rouw en werk, explorerend onderzoek naar re-integratie van nabestaanden; Quirien Van Ojen; juni 2011; <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-211057.pdf>.

blijft het betrekkelijk stil.¹⁶ Hr-experts geven ook aan dat er te weinig aandacht is voor rouwbegeleiding in de klassieke managementcurricula. Het resultaat is dat leidinggevendenden te vaak het gevoel hebben machteloos en onvoorbereid te zijn. Zoals Manu Keirse het stelt: omgaan met verlies is “een ongekende dimensie van management”.¹⁷

Toch maakt de Gezinsbond in zijn standpunt rond rouwverlof duidelijk dat rouwen en werken onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Het is voor de rouwende niet mogelijk zijn rouwverwerking te stoppen tijdens de werkuren, en daarvoor is begrip van de werkgever, de leidinggevende en de collega's nodig.¹⁸ Meer nog, onderzoek in Nederland wijst uit dat het verrichten van arbeid tijdens een rouwperiode de werknemer kan ondersteunen in zijn rouwproces. De vertrouwde werkomgeving wordt soms ervaren als een van de weinige plaatsen waar de rouwende persoon nog grotendeels kan terugvallen op een normaal kader, op bekende routines, op dagelijks werk, op structuur, waar hij zinvolheid en betekenisgeving uit put. Het blijkt dat de helft van de werknemers steun ervaren van collega's. Opmerkelijk is dat 45 procent van de werknemers de leidinggevende ervaart als een belangrijke krachtbron.¹⁹ Nederlands onderzoek stelt dat te lang thuis blijven problematiserend werkt, waarbij 'te lang' moet worden geïnterpreteerd met respect voor elk individueel geval.

Hoewel stevast beklemtoond wordt dat rouwondersteuning geen 'kookboek-gebeuren' maar maatwerk is, komen een aantal principes voor leidinggevendenden steeds terug: snel contact met de rouwende persoon leggen en houden, en flexibel met de rouwende omgaan zodat hij ruimte heeft om zelf te bepalen wat hij aan kan, zijn cruciaal.²⁰ Vaak heeft de rouwende persoon een andere tijdsbeleving dan zijn collega's: terwijl de tijd voor de rouwende persoon lijkt stil te staan, tikt die gewoon verder in de werkorganisatie. Dagelijkse taken nemen voor de collega's snel opnieuw de overhand, maar dat is niet het geval voor de rouwende.^{21 22}

1.3. Cijfers en feiten

Uit een rondvraag die in 2008 werd gevoerd bij 408 nabestaanden²³, komen de onderstaande vaststellingen naar voren:

- 20 procent van de deelnemers gaf aan een tijdje met ziekteverlof te zijn geweest;
- gemiddeld duurde dat ziekteverlof 35 dagen, maar bij het overlijden van een kind liep dat op tot 46 dagen;
- voor 80 procent van de deelnemers was drie dagen rouwverlof onvoldoende voor de emotionele verwerking. Amper 4 procent vond drie dagen wel voldoende.

¹⁶ Bijvoorbeeld <http://www.ovok.be/literatuur.html>.

¹⁷ Manu Keirse; Helpen bij verlies en verdriet; p. 231; Lannoo; 2017.

¹⁸ Rouwverlof – standpunt van de Gezinsbond; juni 2015; <https://www.gezinsbond.be/Gezinspolitiek/standpunten/Documents/Rouwverlof.pdf>.

¹⁹ Rouw op het werk, het bespreken waard – Werk als krachtbron in nieuwe methodiek Arbeid en Rouw; ArboNed, april 2012; https://www.arboned.nl/uploads/inline/ArboNed_Whitepaper_Arbeid_En_Rouw_0.pdf.

²⁰ Rouw en werk, explorerend onderzoek naar re-integratie van nabestaanden; Quirien Van Ojen; juni 2011; <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-211057.pdf>.

²¹ Rouw op het werk, het bespreken waard – Werk als krachtbron in nieuwe methodiek Arbeid en Rouw; ArboNed, april 2012; https://www.arboned.nl/uploads/inline/ArboNed_Whitepaper_Arbeid_En_Rouw_0.pdf.

²² <https://www.yarden.nl/inspiratie-en-informatie/themas-en-trends/rouw-op-het-werk.htm>.

²³ Onderzoek, gevoerd door voormalig CD&V-volksvertegenwoordiger Lieve Van Daele; zie wetsvoorstel, ingediend door Lieve Van Daele en Stefaan Vercamer, tot uitbreiding van het rouwverlof bij het overlijden van een partner of een inwonend kind. Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers, 3 februari 2009, DOC 1785/001.

De Gezinsbond schat dat aangepaste rouwondersteuning een verschuiving teweegbrengt in het ziekteverzuim. Volgens cijfers uit een Nederlands onderzoek geven rouwgerelateerde klachten aanleiding tot een gemiddelde verzuimduur van 170 dagen.²⁴ Het kan dan gaan om verzuim voor en na de werkhervatting.

Bij de berekening van de kosten voor de verlenging van het klein verlet schat de Gezinsbond het wegvallen van kosten van ziekteverzuim in op de helft van het benodigde budget.

De onderstaande tabel geeft voor Vlaanderen een ruwe inschatting van hoeveel sterfgevallen bij hoeveel naasten aanleiding zouden geven tot een behoefte aan ondersteuning op de werkvloer:^{25 26}

Aantal sterfgevallen in Vlaanderen	Betrokken naasten	Correctie op de betrokken naasten	Betrokken naasten op de werkvloer
Tussen 0 jaar en 25 jaar: 575	6 (2 ouders, 4 grootouders)	Voor activiteitsgraden: *1,5 voor ouders *1 voor grootouders => effectief gemiddelde 2,5	2,5 x 575 = 1437,5
Tussen 25 en 60 jaar: 5702	1 (partner)	Voor het aantal een-persoons- of eenouder-gezinnen: *0,4 => effectief gemiddelde 0,6 Voor de activiteitsgraad in de categorie 25-60 jaar: *0,5 => effectief gemiddelde 0,3	0,3 x 5702 = 1710,6
		Totaal aantal rouwende op de werkvloer in Vlaanderen:	3148,1

Volgens Nederlands onderzoek zou het hanteren van een gepaste methodiek (in dit geval de methodiek 'Arbeid en Rouw' van dat onderzoek) het aantal verzuimdagen verminderen met 47 dagen.²⁷

Na het overlijden van een partner keert 23 procent van de werknemers niet meer terug naar de oude werkplek.²⁸ Nog eens 25 procent neemt de oude functie deel-tijds opnieuw op. Maar een op de twee werknemers hervat de oude functie volledig.²⁹ Dat heeft niet alleen te maken met slechte rouwbegeleiding op het werk, maar soms ook met nieuwe prioriteiten in het leven van de rouwende persoon: werk is misschien niet zo'n emotionele prioriteit meer, al blijft het vaak belangrijk als bron van inkomen, of om structuur en afleiding te bieden. Onderzoek van de

²⁴ Rouw op het werk, het bespreken waard – Werk als krachtbron in nieuwe methodiek Arbeid en Rouw; ArboNed, april 2012; https://www.arboned.nl/uploads/inline/ArboNed_Whitepaper_Arbeid_En_Rouw_0.pdf.

²⁵ Gebaseerd op de berekeningsmethode van de Gezinsbond; juni 2015; <https://www.gezinsbond.be/Gezinspolitiek/standpunten/Documents/Rouwverlof.pdf>.

²⁶ Sterftcijfers: Agentschap Zorg en Gezondheid; cijfers 2015; [GI_algemene-sterfte-per-leeftijd_2015_0](https://www.zorg-en-gezondheid.be/sterfte-per-leeftijd-2015); <https://www.zorg-en-gezondheid.be/sterfte-per-leeftijd-2015>.

²⁷ Rouw op het werk, het bespreken waard – Werk als krachtbron in nieuwe methodiek Arbeid en Rouw; ArboNed, april 2012; https://www.arboned.nl/uploads/inline/ArboNed_Whitepaper_Arbeid_En_Rouw_0.pdf.

²⁸ Plantier; www.cmf-nederland.nl.

²⁹ Rouw en werk, explorerend onderzoek naar re-integratie van nabestaanden; Quirien Van Ojen; juni 2011; <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-211057.pdf>.

Nederlandse vakcentrale CNV leert ons dat maar 15 procent van de ondernemingen een beleid heeft voor het omgaan met rouw van een werknemer.³⁰

2. Doel van de conceptnota

De indieners van deze conceptnota vragen met de voorliggende tekst aan de Vlaamse Regering maatregelen te treffen om rouwbegeleiding op de werkvloer te faciliteren. Ze richten zich op een belangrijk aspect van het complexe gegeven dat een rouwproces inhoudt: de re-integratie van de rouwende in zijn werkcontext. De conceptnota buigt zich dus niet over rouwondersteuning in de thuissituatie, noch over rouwtheorieën. Ze sluit aan bij principes die vervat zitten in het actieplan 'Werkbaar werk' en is complementair aan dat actieplan.^{31 32}

De aandacht gaat in de eerste plaats naar ondersteuning voor rouwende werknemers na het overlijden van een samenwonende naaste (partner of kind), ongeacht de doodsoorzaak (ziekte, ongeval, zelfdoding enzovoort). In de tweede plaats vragen de indieners ook aandacht voor het perspectief van de collega's en leidinggevende: zij kunnen de sociale re-integratie van de rouwende persoon faciliteren als ze zelf de nodige ondersteuning krijgen. Een derde invalshoek is rouwbegeleiding op de werkvloer bij het overlijden van een collega.

Er liepen in het verleden initiatieven in de Kamer en de Senaat met het oog op uitbreiding van het klein verlet,³³ maar die zijn nog niet uitgemond in een concrete aanpassing van het wetgevende kader. Het is de mening van de indieners van deze conceptnota dat een loutere verlenging van het klein verlet met enkele dagen onvoldoende is om beleidsmatig een gezond rouwproces op de werkvloer te ondersteunen. De rouwende persoon moet immers nog de erg belangrijke rouwarbeid verrichten.

In deze conceptnota formuleren de indieners concrete voorstellen voor nieuwe regelgeving, in de mate van het mogelijke binnen de huidige bevoegdheden op Vlaams niveau: preventieve geestelijke gezondheidszorg, gezondheidspreventie op de werkvloer en gezinsondersteuning. De indieners zijn zich ervan bewust dat ook een discussie over aanpassingen op federaal niveau wenselijk is.

3. Het huidige beleid

3.1. De behoeften

In zijn advies over het 'Vlaams Actieplan Geestelijke Gezondheid' zegt de Strategische Adviesraad voor het Welzijns-, Gezondheids- en Gezinsbeleid (SAR WGG) verbaasd te zijn dat de Vlaamse Regering niet meer inzet op een maatschappijbrede aanpak van de geestelijke gezondheid.³⁴ Bij de fundamentele maatschappelijke

³⁰ Rouw op het werk, het bespreken waard – Werk als krachtbron in nieuwe methodiek Arbeid en Rouw; ArboNed, april 2012; https://www.arboned.nl/uploads/inline/ArboNed_Whitepaper_Arbeid_En_Rouw_0.pdf.

³¹ Actieplan werkbaar werk. Samen een versnelling hoger voor werkbaar werk; SERV; 6 november 2017; http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/Actieplan%20werkbaar%20werk_WIP_final.pdf.

³² Nota: Antwoord van de Vlaamse Regering op het actieplan werkbaar werk van de sociale partners "Samen een versnelling hoger voor werkbaar werk"; <https://www.vlaanderen.be/nl/nbwa-news-message-document/document/090135578023b1a0>.

³³ Wetsvoorstel tot wijziging van de regeling betreffende het rouwverlof; Wetsvoorstel tot wijziging van de regelgeving wat de verlenging van het rouwverlof betreft; Wetsvoorstel ertoe strekkende het rouwverlof te verlengen bij verlies van een naaste verwant; Wetsvoorstel tot uitbreiding van het rouwverlof bij het overlijden van een partner of een inwonend kind; Wetsvoorstel tot verlenging van het rouwverlof tot tien dagen bij overlijden van een naast familielid.

³⁴ http://www.sarwgg.be/sites/default/files/documenten/SARWGG_Raad_20170303_Actieplan_GG_ADV_DEF.pdf.

vraagstellingen waaruit daarvoor zou moeten worden vertrokken, expliciteert de SAR WGG de terechte vraag hoe met rouw en verlieservaringen wordt omgegaan.

Bij uitstek dringt die vraag zich op in de werkcontext, waar de win- en succescultuur overheerst, en waar verlies weinig of geen plaats krijgt. Uit aanbevelingen van experts komen enkele duidelijke aandachtspunten naar voren:

- de behoefte om werkgevers, leidinggevenden en collega's bewust te maken van de gevolgen van een rouwproces voor een rouwende persoon, onder meer wat de inzetbaarheid en interpersoonlijke relaties betreft;
- de rol die werkgevers, leidinggevenden en collega's kunnen spelen bij de ondersteuning van het rouwproces;
- de maatschappelijke taak van de sociale partners in de voorlichting rond rouw en werk, bijvoorbeeld door informatie ter beschikking te stellen.³⁵

Toch blijkt het in de praktijk niet eenvoudig te zijn om op de werkvloer rouwondersteuning te bieden. Leidinggevenden geven aan dat ze het gevoel hebben niet goed voorbereid te zijn, dat ze het thema rouw moeilijk bespreekbaar vinden en dat ze niet goed weten hoe ze kunnen omgaan met een problematiek uit het privéleven van de werknemer.³⁶

Er bestaan vandaag voorbeelden van initiatieven om rouwondersteuning te bieden op het werk. In Vlaanderen hebben sommige werkgevers of koepelorganisaties zich over de problematiek gebogen: de VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) gaf in een artikel tips om goed te reageren als collega en tips om goed te reageren als leidinggevende. Ook SD Worx heeft tips uitgewerkt en UNIZO (Unie van Zelfstandige Ondernemers) publiceerde een leidraad voor het omgaan met rouw in kmo's.^{37 38 39} Voor zelfstandigen en kmo's worden via de kmo-portefeuille kortingen gegeven voor opleidingen over rouw en verliesverwerking, aangeboden door bepaalde centra. Ze zijn bedoeld voor twee groepen mensen: personen die anderen begeleiden in hun rouwproces en personen die zelf rouwen.⁴⁰

In Nederland heeft ArboNed praktische tips opgesteld voor rouwondersteuning op de werkvloer. Het blijft daarbij essentieel om maatwerk te leveren omdat een algemeen geldend rouwprotocol zijn doel zou missen. Maar de tips kunnen wel in een viertal domeinen worden verdeeld, die elk een aspect van het rouwproces blootleggen. Ze zijn weergegeven in de onderstaande tabel en zijn van toepassing als een werknemer rouwt om een onmiddellijke naaste.⁴¹

³⁵ Rouw en werk, explorerend onderzoek naar re-integratie van nabestaanden; Quirien Van Ojen; juni 2011; <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-211057.pdf>.

³⁶ Rouw op het werk, het bespreken waard – Werk als krachtbron in nieuwe methodiek Arbeid en Rouw; ArboNed, april 2012; https://www.arboned.nl/uploads/inline/ArboNed_Whitepaper_Arbeid_En_Rouw_0.pdf.

³⁷ Ons rouwverlof is momenteel amper genoeg om paperassen te regelen; Het Laatste Nieuws; 10 augustus 2018.

³⁸ <http://www.allesoveruitvaart.be/public/uploads/files/filesbijnieuws/kmorouwen.pdf>.

³⁹ <https://www.vdab.be/magezine/nov11/rouwen.shtml>.

⁴⁰ <https://www.centrumopenmind.be/wp-content/uploads/RouwEnLoslaten.pdf>.

⁴¹ Rouw op het werk, het bespreken waard – Werk als krachtbron in nieuwe methodiek Arbeid en Rouw; ArboNed, april 2012; https://www.arboned.nl/uploads/inline/ArboNed_Whitepaper_Arbeid_En_Rouw_0.pdf.

Beleid rond de melding van het overlijden – bij wie kan een werknemer zich melden als er sprake is van het verlies van een dierbare: personeelszaken of de direct leidinggevende?; – wie verifieert het bericht als het gaat om het overlijden van een personeelslid?; – welke taken moeten overgedragen worden en wie neemt dat op zich?; – wie gaat er na welke informatie over het overlijden wel of juist niet gedeeld mag worden met collega's?; – wie treedt er in contact met de familie van de overleden werknemer?; – wie bespreekt of er collega's en een eventuele vertegenwoordiging van de organisatie wel of niet de condoleance of uitvaart mogen bijwonen?; – is het plaatsen van een overlijdensadvertentie wel of niet acceptabel voor de nabestaanden?; – krijgen collega's wel of niet de gelegenheid om de uitvaart bij te wonen?;	Manier van informatievoorziening binnen en buiten de organisatie – wie informeert de naaste collega's?; – bij welk overlijden worden alle collega's wel ingelicht?; – wie informeert de klanten als het om een overlijden van een werknemer gaat met regelmatig of veel contact met klanten? Hoe wordt die communicatie georganiseerd?;
Opvang bij commotie op de werkvloer – beleg een werkoverleg of een gezamenlijk overleg waarin het overlijden wordt besproken; – beoordeel in hoeverre er professionele hulp noodzakelijk is; – overleg met professionals in hoeverre extra hulp nodig is voor collega's die recent een groot verlies hebben geleden; – als er sprake is van een schokkende gebeurtenis, bijvoorbeeld een overlijden na een ongeval of zelfdoding, is het raadzaam te overleggen of er professionele hulp nodig is. U kunt daarvoor contact opnemen met uw dienstverlener op gebied van bedrijfs-geneeskunde of met de calamiteiten-service van de dienstverlener;	Nazorg voor de rouwende werknemer – bespreek op welk moment de werknemer in staat is te spreken over een terugkeer naar het werk; – zorg ervoor dat er op de eerste dag van terugkeer naar het werk tijd is om rustig met elkaar van gedachten te wisselen; – bespreek met de werknemer of het takenpakket en de werkdruk haalbaar zijn en of er aanpassingen nodig zijn; – bespreek met de werknemer of hij voldoende steun heeft en of hij verdere ondersteuning wil krijgen; – zorg ervoor dat er het eerste jaar een paar momenten worden gepland om rustig te bespreken hoe het met de werknemer gaat; – overleg drie maanden voor de eerste sterfverjaardag met de werknemer of hij een dag vrij wil nemen op de sterfverjaardag; – noteer de sterfverjaardag in de agenda en stuur de werknemer een kaartje of een bos bloemen; – bespreek na het eerste jaar of de werknemer nog behoefte heeft aan een overlegmoment of dat de normale draad van overleg weer kan worden opgepakt.

In Nederland ontwikkelde uitvaartorganisatie Yarden een rouwprotocol voor de werkvloer dat uitkomst kan bieden als een werkgever met een werknemer afspraken wil maken over de werkhervatting, bijvoorbeeld rond flexibel verlof of flexibele werkuren.⁴² Het protocol bevat twee checklists voor praktische zaken: een voor de situatie waarbij een medewerker een dierbare verliest, en een voor de situatie waarbij een medewerker overlijdt.

UNIZO geeft enkele aanvullende tips voor het geval er op de werkvloer wordt gerouwd om een overleden collega. Zo kan de werkgever een plaats uitkiezen waar een foto van de overledene kan worden opgehangen, een rouwboek aanleggen voor boodschappen aan de familie, de collega's de mogelijkheid geven om de uitvaart bij te wonen enzovoort. Op praktisch vlak heeft dat ook andere consequenties: de werkgever moet een aantal maatregelen treffen, bijvoorbeeld met betrekking tot de sociale administratie (RSZ (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid), loon, pensioen enzovoort). Er moeten afspraken met de familie worden gemaakt voor het afhalen van persoonlijke bezittingen van de overleden collega. Dat zijn vaak zeer emotionele momenten voor de familie, de collega's en de werkgever. UNIZO biedt handvatten aan voor de manier waarop kan worden omgegaan met het overlijden van een medewerker na een arbeidsongeval. In die situatie zijn bijzondere maatregelen aan de orde, waarop in deze conceptnota niet dieper wordt ingegaan.⁴³

3.2. Vlaams beleid

Preventieve geestelijke gezondheidszorg

Rouw bespreekbaar maken loont. Toch zien we zelden dat rouw en rouwondersteuning als een expliciete doelstelling in beleidsteksten zijn opgenomen. De werkvloer werd vroeger gezien als een bron van gezondheidsproblemen, niet het minst van geestelijke gezondheidsproblemen. Uit onderzoek blijkt dat arbeidsre-integratie de rouwende persoon net kan ondersteunen, als het tenminste om maatwerk gaat. Goed beleid hoort daar ook op in te zetten.

Met het strategisch plan 'De Vlaming leeft gezonder in 2025' formuleerde de Vlaamse Regering een duidelijk plan voor gezondheidspreventie in zes diverse settings, waaronder de setting 'werk'.⁴⁴ De achterliggende gedachte is dat de werkvloer een plek is waar volwassenen zeer veel tijd doorbrengen en dat het bijgevolg interessant is om de Vlamingen tijdens de werkuren te stimuleren om gezonder te leven. Het preventieve gezondheidsbeleid focust op gezonde voeding, sedentair gedrag en beweging, het gebruik van tabak en alcohol, en geestelijke gezondheid.

Hieronder staan de preventiestrategieën uit de setting 'werk', volgens het strategisch plan 'De Vlaming leeft gezonder in 2025'.

⁴² Yarden staat in voor 41 uitvaartcentra, 24 crematoria en 7 begraafplaatsen in Nederland; <https://www.yarden.nl/inspiratie-en-informatie/themas-en-trends/rouw-op-het-werk.htm>.

⁴³ <http://www.allesoveruitvaart.be/public/uploads/files/filesbijnieuws/kmorouwen.pdf>.

⁴⁴ <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1330696>.

Ondernemingen³¹ voeren, ondersteund door de kadermethodiek 'Gezond werken', een preventief gezondheidsbeleid dat deel uitmaakt van het algemeen bedrijfsbeleid en dat volgende elementen omvat:

1. Ondernemingen informeren, sensibiliseren en motiveren hun werknemers op vlak van gezonde leefstijl, met aandacht voor specifieke doelgroepen (E)
2. Ondernemingen zorgen voor voldoende deskundigheid van hun personeel of via hun partners (zoals EDPBW), op vlak van gezonde leefstijl om een kwaliteitsvol preventief gezondheidsbeleid uit te werken en uit te voeren, met aandacht voor specifieke doelgroepen (E)
3. Ondernemingen creëren een omgeving die gezondheidsbevorderend is met aandacht voor specifieke doelgroepen (O)
4. Ondernemingen maken afspraken en regels die het preventieve gezondheidsbeleid ondersteunen (B)
5. Ondernemingen zorgen er voor dat werknemers met gezondheidsrisico's een beroep kunnen doen op kwaliteitsvolle zorg en begeleiding via een intern aanbod of externe partners (zoals I&EDPBW of andere experts en hulpverleners) (Z)

Het Vlaams Instituut Gezond Leven, Voka (Vlaams Netwerk van Ondernemingen) en Verso hebben hun schouders onder het project 'Gezond op de werkvloer' gezet, met medewerking van UNIZO, de Boerenbond, de vakbonden ABVV (Algemeen Belgisch Vakverbond), ACV (Algemeen Christelijk Vakverbond) en ACLVB (Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België), Sport Vlaanderen, het agentschap Zorg en Gezondheid, het Vlaams Expertisecentrum Suïcidepreventie (VLESP), de Vereniging voor Alcohol- en andere Drugproblemen (VAD) en Co-Prev. Om ondernemingen te begeleiden bij een preventief gezondheidsbeleid op de werkvloer werd 2,8 miljoen euro vrijgemaakt. Dat zou volstaan om 2000 trajecten te financieren. Op 6 juni 2018 waren er 57 aanvragen ingediend; begin juli waren dat er 99 en hadden 11 ondernemingen een traject opgestart. Volgens persberichten op 6 september 2018 doen intussen 75 bedrijven een beroep op de coaching en werden daarvoor 41 coaches getraind.⁴⁵ De ondernemingen die een aanvraag doen, moeten ook een motivatie sturen om in het project te stappen. De begeleiding gebeurt door een veertigtal coaches die een speciale opleiding hebben genoten. Er is ook gezorgd voor intervisiemomenten waarin ondernemingen onder meer verdere thematische ondersteuning kunnen krijgen.^{46 47}

Werkbaar werk

Werkbaar werk is werk dat motiverend is, dat voldoende leerkansen biedt, dat geen overmatige stress oplevert en dat een evenwichtige werk-privébalans mogelijk maakt. Inzetten op werkbaar werk is een win-winsituatie voor werkgevers, werknemers en zelfstandige ondernemers: werkenden blijven langer en meer gemotiveerd aan de slag, ondernemingen kunnen rekenen op gedreven, competente en dus productievere medewerkers, en bovendien komt het de efficiëntie en bestaanszekerheid van de onderneming ten goede. Sinds 2004 brengt de Stichting Innovatie & Arbeid, het onderzoekscentrum van de SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen), op regelmatige basis en via een grootschalige schriftelijke peiling de kwaliteit van jobs in Vlaanderen gedetailleerd in kaart en levert ze daarmee gegevens voor een Vlaamse werkbaarheidsmonitor. In 2016 bedroeg de werkbaarheidsgraad 51 procent.

⁴⁵ Coaches helpen bedrijven aan gezonder personeel; Metro NL; 6 september 2018; p. 2.

⁴⁶ Schriftelijke vraag nr. 410; Danielle Godderis-T'Jonck aan minister Vandeuren; 16 maart 2018.

⁴⁷ Schriftelijke vraag nr. 538; Danielle Godderis-T'Jonck aan minister Vandeuren; 6 juni 2018.

Hieronder staat een overzicht van een aantal relevante werkbaarheidsindicatoren.⁴⁸

werkbaarheidsindicatoren	omschrijving
psychische vermoeidheid	de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren werkbaarheidsknelpunt: problematische psychische vermoeidheid
welbevinden in het werk	de mate waarin werknemers door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven dan wel gedemotiveerd raken werkbaarheidsknelpunt: problemen met welbevinden in het werk
leermogelijkheden	de mate waarin werknemers door formele opleidingskansen en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek hun competenties al dan niet op peil kunnen houden en verder ontwikkelen i.f.v. hun inzetbaarheid op langere termijn werkbaarheidsknelpunt: leermogelijkheden problematisch
werk-privébalans	de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de 'thuis'situatie werkbaarheidsknelpunt: onevenwicht in werk-privécombinatie

Werkbaar werk kan ook een hefboom zijn om rouwen op de werkvloer beter te kaderen. Er worden, ook vanuit Vlaanderen, al maatregelen aangereikt die inwerken op werkbaar werk. Zo zijn er de werkbaarheidsmonitor, de website www.werkbaarwerk.be en de toolbox talentontwikkelaar (www.talentontwikkelaar.be). Daarnaast bestaan er ook sectorconvenanten, waarbij verschillende sectoren inzetten op werkbaar werk. Ondernemingen kunnen voor ondersteuning onder meer terecht bij de kmo-portefeuille (kmo: kleine en middelgrote ondernemingen), de ESF-oproepen (ESF: Europees Sociaal Fonds), en de bedrijfscoaches Preventief Gezondheidsbeleid. Individuen kunnen een beroep doen op loopbaancheques, opleidingsincentives, dienstencheques en het Vlaamse verlofstelsel (aanmoedigingspremie en zorgkrediet). Daarnaast dragen ook het sportbeleid (bijvoorbeeld het actieplan 'Sport op het werk') en investeringen in bijvoorbeeld kinderopvang bij aan werkbaar werk of spelen ze erop in. Zonder in het kader van deze conceptnota exhaustief te willen zijn, nemen de indieners die maatregelen mee in огenschouw.

Daarbij moet worden benadrukt dat de hefbomen voor een goed werkbaarheidsbeleid zich op verschillende domeinen situeren: werk, welzijn, onderwijs, mobiliteit, sport, innovatie, kinderopvang enzovoort. Daarnaast is ook de Federale Regering een belangrijke actor om mee een ondersteunend beleid te voeren naar werkbaar werk, waarbij de federale verplichtingen als minimaal uitgangspunt genomen worden.

Zelfhulpgroepen

Er is in Vlaanderen een grote diversiteit aan zelfhulpgroepen en lotgenotencontacten. Die kunnen ondersteuning krijgen van het Trefpunt Zelfhulp. Daarvoor is subsidiëring mogelijk vanuit het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.⁴⁹

Het Trefpunt Zelfhulp ondersteunt onder meer de vzw Over-Hoop voor ouders en familieleden van jonge verkeersslachtoffers en WW-Brussel voor weduwen en weduwnaars, maar biedt geen ondersteuning die specifiek gericht is op de werkvloer.⁵⁰

Als een zelfstandig ondernemer overlijdt, is er geen specifieke rouwondersteuning voor de partner en medewerkers van die ondernemer. Vaak moet de partner tijde-

⁴⁸ <http://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk/faq>.

⁴⁹ Schriftelijke vraag nr. 321 van Peter Wouters aan minister Vandeurzen van 7 februari 2018.

⁵⁰ Trefpunt Zelfhulp; Activiteitenverslag 2017; <http://www.zelfhulp.be/over-ons/activiteitenverslag>.

lijk als leidinggevende invallen, wat het inzetten en doorlopen van het rouwproces aanzienlijk bemoeilijkt. Als de zaak zonder de overledene niet kan blijven bestaan, vallen er bovendien ontslagen: voor de medewerkers komt boven op het verlies van hun werkgever dan ook het verlies van hun job. Als de rouwende persoon ook de professionele partner was van de overleden zelfstandige ondernemer, kan die financieel genoodzaakt zijn zichzelf professioneel te heroriënteren naar een andere job.

De organisatie Werkgroep Verder richt zich op rouwbegeleiding na zelfdoding en biedt specifiek begeleiding voor de werkvloer. Daarbij is er niet alleen aandacht voor preventie, wat buiten het kader van deze conceptnota valt, maar ook voor 'postventie'. Postventie is een verzamelnaam voor de zorg en de hulpverlening met of aan nabestaanden met het doel hen te steunen of hen te begeleiden in hun zoektocht naar een nieuw evenwicht in hun leven. Nabestaanden vormen immers een specifieke risicogroep voor zelfmoord. Postventie kan dus worden beschouwd als preventie voor betrokkenen na een zelfmoord.⁵¹

Werkgroep Verder bespreekt de volgende onderwerpen:

- inzicht in het rouwproces en praktische tips voor rouwmanagement;
- interventie bij zelfdoding van een collega;
- omgaan met trauma's;
- behoeften en vragen van nabestaanden;
- belang van een postventiebeleid op de werkvloer.

Vorming wordt georganiseerd door het Centrum ter Preventie van Zelfdoding, Werkgroep Verder en de Suïcidepreventiewerking van de centra voor geestelijke gezondheidszorg. Die vorming komt in aanmerking voor de kmo-portefeuille.⁵²

3.5. Federaal beleid

Psychologische hulp

De federale overheid heeft onlangs stappen gezet om psychologische hulp toegankelijker te maken en ervoor te zorgen dat psychologische problemen in een vroeg stadium kunnen worden opgevangen. Ze voorziet namelijk in de terugbetaling – op verwijzing door een arts – van psychologische hulp voor zo'n 120.000 patiënten. Het gaat om hulp aan volwassenen met vaak voorkomende psychische aandoeningen zoals angststoornissen, depressie of alcoholverslaving. Rouwbegeleiding zit daar (nog) niet expliciet in vervat.⁵³

Verlenging van het rouwverlof

De politieke initiatieven die tot op heden op federaal niveau werden genomen, vragen verlenging van het rouwverlof en kunnen worden samengevat zoals in de onderstaande tabel.⁵⁴

⁵¹ https://www.health.belgium.be/sites/default/files/uploads/fields/fpshealth_theme_file/9928452/Rapport%20van%20de%20HGR%3A%20Depressie%2C%20depressiviteit%20en%20zelfmoord%20%28december%202006%29%20%28HGR%208108%29.pdf.

⁵² <https://www.zelfmoord1813.be/vorming-op-maat-preventie-van-zelfdoding-op-het-werk>.

⁵³ <https://www.maggiedeblock.be/wp-content/uploads/2018/05/2018-05-18-NL-Psychologische-zorg-terugbetaald-voor-120.000-pati%C3%ABnten.docx>.

⁵⁴ Rouwverlof – standpunt van de Gezinsbond; juni 2015; <https://www.gezinsbond.be/Gezinspolitiek/standpunten/Documents/Rouwverlof.pdf>.

	CD&V	MR	CDH	Ecolo/Groen	sp.a
Wie	Echtgenoot Samenwonende partner inwonend kind	Echtgenoot Samenwonende partner Kind Kleinkind Ouders Schoonouders Broer of zus	Echtgenoot, Samenwonende partner Kind Ouders Schoonouders	Echtgenoot Partner Kind	Echtgenoot Kind Ouders Schoonouders Stiefouders Broers en zus Schoonbroers Grootouders Kleinkind, Schoonkinderen die inwonen
Aantal dagen	10 dagen (5 dagen vrij te kiezen binnen het jaar na overlijden)	10 dagen (5 te kiezen binnen 1 jaar na overlijden en 5 vlak na overlijden)	10 dagen (te kiezen eerste jaar na overlijden)	10 dagen, (waarvan 7 dagen op te nemen in de 6 maanden na overlijden)	10 dagen (cat. 1) 5 dagen(cat. 2) (dagen op te nemen 1 jaar na overlijden)
Betalen	10 dagen door werkgever	3 dagen door werkgever 7 dagen door de verzekering voor genees-kundige ver-zorging	3 dagen door werkgever 7 dagen door de verzekering voor genees-kundige ver-zorging	De Koning bepaalt het bedrag dat aan de werkgever wordt gestort als een werk-nemer gebruik maakt van de 7 extra dagen rouwverlof, na advies van de NAR.	De 7 of 2 bijkomende dagen worden ten laste van het RIZIV genomen: forfaitair bedrag max. uitkering vaderschaps- verlof.

De initiatieven op federaal niveau hebben bijzonder weinig aandacht voor rouwondersteuning op de werkvloer. Toch is voor de betrokkenen een zo gezond mogelijke arbeidsre-integratie een belangrijk aspect in hun rouwproces. Bovendien is ondersteuning op de werkvloer ook nuttig voor de collega's van rouwende personen omdat ze beter steun kunnen bieden en zelf beter hun emoties met betrekking tot het overlijden van de naaste van hun collega kunnen verwerken. Het komt in tweede instantie ook het werkklimaat ten goede.

4. Conclusie en voorstellen

In de komende jaren zal het aantal rouwenden op de werkvloer toenemen. De werkende bevolking wordt immers steeds ouder en werkt steeds langer.⁵⁵ Doordat mensen tot op hogere leeftijd blijven werken, maken ze in hun professionele loopbaan ook meer kans om geconfronteerd te worden met het verlies van een samenwonende naaste of van een collega.

Het rouwproces bij het verlies van een onmiddellijke naaste is ingrijpend, in de eerste plaats uiteraard voor de rouwende persoon: die persoon is tijdelijk minder inzetbaar, heeft andere prioriteiten, heeft een ander tijdsbesef enzovoort. Maar ook voor mensen uit de werkomgeving is het niet altijd evident. Het rouwproces doet veel vragen rijzen. Hoe kunnen ze steun bieden aan hun collega? Is rouw bespreekbaar of is het een privéaangelegenheid? Hoe kunnen praktische problemen het best aangepakt worden enzovoort? Als een collega overlijdt, zijn de collega's direct betrokken bij het rouwproces. Vooral in het geval van zelfmoord is ondersteuning wenselijk, omdat collega's zich schuldig kunnen voelen en het zich-

⁵⁵ De Vlaming leeft gezonder in 2025; <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1325915>.

zelf kunnen verwijten dat ze 'het niet hebben zien aankomen'. Dat kan het best zo goed mogelijk worden opgevangen door goede postventie.

Rouwverwerking is een complex gegeven. Politieke initiatieven die tot op heden werden genomen, benaderen rouwverwerking op een te eenzijdige manier: ze zetten alleen in op een verruiming van het klein verlet. Toch is de verlenging van het klein verlet als enige maatregel onvoldoende om de rouwende duurzaam te ondersteunen. Het biedt weliswaar enig respijt aan de rouwende, maar het vormt geen antwoord op zijn verdere ondersteuningsbehoeften. Het werkt oneigenlijk ziekteverzuim tegen, maar zorgt niet voor een behoorlijk herstel. Het pakt absenteïsme aan, maar laat presenteïsme ongemoeid.⁵⁶

Re-integratie van de rouwende persoon op de werkvloer is een belangrijk aspect in het rouwproces. Een goede rouwbegeleiding op de werkvloer heeft een preventief aspect: het helpt ziekteverzuim te voorkomen en vermijdt het verglijden in een depressie. Er zit ook een sociale component aan, omdat de re-integratie op de werkvloer ook de sociale re-integratie van de persoon betekent en leidt tot een meer solidaire en sociale samenleving. Tot slot heeft de rouwbegeleiding ook een algemeen sensibiliserende component, waarbij een breder inzicht wordt verworven in wat rouw precies betekent: welke effecten heeft rouw op rouwende personen, op hun maatschappelijke positie, hun psychisch welbevinden en hun gezondheid? Re-integratie van de rouwende persoon op de werkvloer heeft raakvlakken met acties rond werkbaar werk. Toch is voor goede rouwondersteuning een bedrijfs-cultuur nodig die rouw in de eerste plaats beter bespreekbaar maakt. Het vraagt ook ondersteuning op maat voor de rouwende persoon, van de kant van de werkgever, de collega's en vooral de leidinggevende, die een essentiële rol speelt. Het maatwerk is cruciaal, omdat een rouwproces heel anders kleurt naargelang van de oorzaak van overlijden, de leeftijd van de overledene, de persoonlijke situatie van de rouwende persoon, de culturele achtergrond en de karakteriële eigenschappen van die persoon. Een belangrijke bemoeilijkende factor bij een rouwproces is als het zeer abrupt en onvoorbereid wordt ingezet: net in die situaties kan het soelaas bieden om te kunnen terugvallen op een zeker houvast op de werkvloer. De meeste arbeidsorganisaties blijken slecht voorbereid te zijn op dergelijke situaties van rouw. Toch moeten leidinggevenden op zulke momenten het heft in eigen handen weten te nemen. Ze moeten zeer snel kunnen reageren, zowel voor de getroffen als voor diens collega's. Ze moeten ook voldoende aandacht hebben voor nazorg en duurzaam het welbevinden van de rouwende op de werkvloer proberen te herstellen.

Voor het project 'Gezond op de werkvloer' is, naar de mening van de indieners van deze conceptnota, een maatschappelijke taak weggelegd om instrumenten aan te reiken die rouwondersteuning op de werkvloer faciliteren. Het project heeft potentieel voldoende bereik in het werkveld en beschikt ook over de nodige structuur om coaches toereikend te vormen. Bovendien is al budget uitgetrokken voor taken die ook rouwondersteuning kunnen omvatten. De indieners van deze conceptnota vragen daarom aan de Vlaamse Regering om rouwondersteuning op de werkvloer als thema te expliciteren bij de opdrachten van het project 'Gezond op de werkvloer'.

Bij de tussentijdse evaluatie in 2021 van het strategisch plan 'De Vlaming leeft gezonder in 2025' vragen de indieners een verfijning van de indicatoren die op dit ogenblik beschikbaar zijn. Op die manier kan in kaart worden gebracht hoeveel organisaties via het project 'Gezond op de werkvloer' werden gesensibiliseerd voor rouwondersteuning.

⁵⁶ Presenteïsme is de situatie waarbij werknemers wel aanwezig zijn, maar minder productief zijn door ziekte of psychische problemen.

De behoefte aan rouwondersteuning kan heel plots optreden op de werkvloer. De indieners van deze conceptnota vragen om met hoorzittingen de discussie aan te gaan over de manier waarop acute steun door externe coaching kan worden geboden. Daarbij rijzen heel wat vragen. Bieden online hulptools van de overheid een oplossing? Zijn sociale secretariaten goede partners om op dergelijke momenten in te springen? Hoe kan de overheid voor rouwondersteuning samenwerken met privé-initiatieven? Welke specifieke behoeften doen zich voor bij partners van zelfstandigen?

Tot slot willen de indieners van deze conceptnota erop wijzen dat het voeren van een goed preventief beleid voor geestelijke gezondheidszorg – waarvan ook rouwondersteuning deel uitmaakt – op Vlaams niveau zich opnieuw vertaalt in verminderde federale uitgaven, onder meer door minder oneigenlijk ziekteverzuim. Ze vragen daarom een billijke samenwerking met het federale niveau voor evaluatie en verdere financiering.

Danielle GODDERIS-T'JONCK
Björn ANSEEUW
Peter WOUTERS
Axel RONSE
Piet DE BRUYN
Peter PERSYN