



Vlaams
Parlement

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

Verslag van de hoorzitting

namens de Commissie voor Welzijn, Volksgezondheid en Gezin
uitgebracht door Tine van der Vloet, Cindy Franssen en Jan Bertels

over de 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

Samenstelling van de Commissie voor Welzijn, Volksgezondheid en Gezin:

Voorzitter: Bert Moyaers.

Vaste leden:

Ingeborg De Meulemeester, Danielle Godderis-T'Jonck, Lorin Parys, Peter Persyn, Elke Sleurs,
Tine van der Vloet;

Griet Coppé, Cindy Franssen, Vera Jans, Katrien Schryvers;

Freya Saeys, Martine Taelman;

Bert Moyaers, Freya Van den Bossche;

Elke Van den Brandt.

Plaatsvervangers:

Björn Anseeuw, Cathy Coudyser, Koen Daniëls, Lies Jans, Manuela Van Werde, Elke Wouters;

Sonja Claes, Dirk de Kort, Jamila Hamddan Lachkar, Tinne Rombouts;

Jo De Ro, Laurence Libert;

Jan Bertels, Bart Van Malderen;

Elisabeth Meuleman.

Toegevoegde leden:

Ortwin Depoortere.

Documenten in het dossier:

1698 (2018-2019) – Nr. 1: Conceptnota voor nieuwe regelgeving

INHOUD

1. Uiteenzetting door Erik De Bom, adviseur Sociale Zaken bij UNIZO	4
1.1. Van lief en leed	4
1.2. Wat doet UNIZO?	4
1.3. Rouwarbeid	4
1.4. Rouwondersteuning	4
1.5. En nu?	5
1.6. Hulp van buitenaf	5
1.7. Rouwondersteuning: beperkt maar verstrekkend	5
2. Uiteenzetting door Frédérique Vanassche en Carine De Koninck, rouw- en verliesconsulentes	6
3. Uiteenzetting door Marleen Vertommen, rouw- en verliesconsulente	7
3.1. Rouwondersteuning op de werkvloer	7
3.2. Rouwprotocol als basis voor maatwerk	7
3.3. Drie niveaus in rouwzorg	8
3.4. Rouwondersteuning op de werkvloer uit 'Anders Nabij' van An Hooghe ...	8
4. Uiteenzetting door Manu Keirse, klinisch psycholoog, KU Leuven	9
5. Vragen van de leden	11
Gebruikte afkortingen	15

Op woensdag 6 februari 2019 hield de Commissie voor Welzijn, Volksgezondheid en Gezin een hoorzitting over de conceptnota voor nieuwe regelgeving betreffende rouwondersteuning op de werkvloer.

De commissie hoorde Erik De Bom, adviseur Sociale Zaken bij UNIZO; Frédérique Vanassche en Carine De Koninck, rouw- en verliesconsulentes; Marleen Vertommen, rouw- en verliesconsulente; en Manu Keirse, klinisch psycholoog, KU Leuven.

1. Uiteenzetting door Erik De Bom, adviseur Sociale Zaken bij UNIZO

1.1. Van lief en leed

Erik De Bom catalogeert rouwen als een beladen onderwerp. Het onderwerp van de hoorzitting is rouwen tijdens de arbeid maar rouwen is ook arbeid. De keerzijde is liefde en ook dat is een werkwoord. Hij illustreert dat met twee citaten: 'Ik hou/rouw van jou' en 'Rouw is de achterkant van de liefde'. Het zijn fundamentele emoties die bij het leven horen, maar een enorme impact hebben, ook op de werkvloer. Terecht wordt er meer aandacht gevraagd voor rouwondersteuning op de werkvloer, maar de spreker waarschuwt voor een hellend vlak want er zijn grenzen aan wat werkgevers of collega's kunnen.

1.2. Wat doet UNIZO?

UNIZO heeft een brochure over hoe om te gaan met verdriet in een kmo, een leidraad voor rouwzorg.

1.3. Rouwarbeid

De dood van een dierbare is maar één moment met verstrekkende gevolgen en niet meer dan het begin van een rouwperiode, die lang kan duren maar waarop geen termijn te kleven valt: "Tijd heelt alle wonden maar sommige wonden hebben alle tijd.". Een sterfgeval zorgt voor praktische beslommingen. Daarvoor krijgt een werknemer het zogenaamd klein verlet, thans één tot drie dagen, maar er is een voorstel om dat uit te breiden tot tien dagen. Die verlenging zal echter de rouwperiode niet beïnvloeden. UNIZO is niet tegen een verlenging maar vraagt goed te bekijken wie de kosten ervan zal dragen.

Het rouwproces begint maar als de eerste praktische regelingen achter de rug zijn. Het rouwproces is een natuurlijk proces dat net zoals de liefde deel uitmaakt van het leven. Het is geen ziekte, toch wordt dat niet altijd zo gezien omdat men niet weet hoe te reageren. Daarom is rouwondersteuning belangrijk, ook voor de werkgever en de collega's. Een rouwproces is zo ingrijpend dat de werknemer dat ook beleeft op het werk.

1.4. Rouwondersteuning

Rouwondersteuning op het werk kan zorgen voor minder ziekteverzuim en past in een actieplan voor werkbaar werk. Aan het werk zijn, werkt sociaal isolement tegen. De voornaamste hinderpaal voor goede rouwzorg is onwetendheid. Een optie is aandacht voor rouwbegeleiding in de klassieke managementcurricula. Grotere ondernemingen kunnen via de kmo-portefeuille dergelijke opleidingen voor hun personeel laten subsidiëren. De kleine kmo's of zelfstandigen hebben geen tijd voor dergelijke opleidingen. Rouwondersteuning begint echter met gewone menselijkheid en wellevendheid. Gewoon luisteren brengt je al een heel eind.

De meeste werkgevers zijn begripvol, dat blijkt uit de resultaten van de kmo-barometer van UNIZO. Daarin werd gevraagd of een werknemer bij een ernstige gebeurtenis of familiale problemen in onderling overleg enkele dagen extra mag wegblijven van het werk, bovenop de dagen waar hij recht op heeft. Voor een sterfgeval van partner of kind vinden op 2 percent na alle werkgevers dat iemand extra mag thuisblijven, 56 percent zelfs met behoud van loon. Ook voor het overlijden van een ouder, zus of broer of voor een zwaar ziek of gehandicapt kind, is er bijzonder veel begrip. Dat bewijst dat het met de menselijkheid op zich wel goed zit, maar dat het grote probleem ligt bij onwetendheid: niet te weten wat te zeggen, hoe het te zeggen, op welke toon of met welke houding.

1.5. En nu?

Enkele vuistregels kunnen al wonderen doen. De brochure van UNIZO over hoe om te gaan met verdriet in een kmo behandelt overlijden van een medewerker, een naast familielid, of het overlijden van een medewerker na een arbeidsongeval of na een terminale ziekte. Voor elk van die gevallen wordt de wet toegelicht en krijgt de werkgever enkele praktische tips. UNIZO heeft recent ook nog een uitgebreide hr-gids 'Oog voor talent' uitgebracht met enkele tips bij sterfgevallen. Deze praktische tips gaan vooral over de eerste schok en verwerking. Het is echter nodig om ook praktische tips te verspreiden voor de omgang met een collega of werknemer die het rouwproces doormaakt, vooral om secundaire traumatisering ten gevolge van doorgaans onbedoeld verkeerde reacties te vermijden. De werkgever en collega's zijn geen psychologen en het gaat om ingrijpende gebeurtenissen. Ze kunnen begeleiden, ondersteunen, aandacht geven, maar zijn geen professionele therapeutische begeleiders.

1.6. Hulp van buitenaf

Sociale secretariaten staan in voor loonverwerking, personeelsadministratie en sociaaljuridisch advies. Zij helpen bij praktische problemen, maar begeleiding bij de rouwarbeid is geen taak voor hen. De externe diensten voor preventie en bescherming op het werk staan echter niet alleen in voor medisch toezicht maar ook voor risicobeheersing, waaronder arbeidsveiligheid, ergonomie, arbeidshygiëne maar ook psychosociale aspecten. Daaronder is er een onderdeel trauma-verwerking, met coaches die de betrokkene, de werkgever en de collega's kunnen bijstaan. Doorgaans gaat het om drie sessies, maar in extreme gevallen, zoals bij de aanslagen in Brussel, kunnen het er tot vijf zijn.

1.7. Rouwondersteuning: beperkt maar verstrekkend

Werkgevers en collega's hebben een beperkte maar belangrijke rol met potentieel verstrekkende gevolgen. Bewustmaking en bespreekbaar maken zijn de belangrijkste stappen. Mensen willen wel, maar weten vaak niet hoe. Weten wat de juiste toon en de juiste houding is, zou al heel wat betekenen voor de getroffen. De manier waarop de werknemer opnieuw geïntegreerd wordt in het bedrijf is een ander wezenlijk facet, met misschien een aanpassing van het takenpakket of af en toe wat ruimte voor rouw. Goede praktijken in re-integratietrajecten voor langdurig zieken of mensen met een burn-out, kunnen als inspiratie dienen. Overleg en afstemming dienen ervoor te zorgen dat het werkbaar blijft voor het hele team. Een laatste tip aan de werkgevers en collega's is de lijn kort te houden: ze moeten de dialoog blijven aangaan met de getroffen collega. Die tips beschikbaar stellen in een brochure of op een handige website zou al een heel verschil maken.

2. Uiteenzetting door Frédérique Vanassche en Carine De Koninck, rouwen verliesconsulentes

Frédérique Vanassche werkt al 17 jaar als slachtofferbejegenaar bij de politie. In die hoedanigheid meldt ze slecht nieuws, maar doet ze ook het eerste, en eventueel het tweede gesprek met doorverwijzing en juridische bijstand. In 2015 richtte ze de vzw *Saying Goodbye* op omdat het taboe rond rouwverwerking groot is en er te weinig begeleiding is. De spreker heeft op tienjarige leeftijd haar moeder verloren. Van haar groot sociaal netwerk, onder meer de kloostergemeenschap op school, kreeg ze de ruimte om haar pijn te verwerken en erover te praten. In 2018 is haar neef op achttienjarige leeftijd uit het leven gestapt. Daarvoor heeft ze een week ziekteverlof gekregen. Daaruit heeft ze ervaren dat het heel erg nodig is om thuis tijd te krijgen om de pijn samen met de familie te verwerken.

De politie komt geregeld in contact met de dood. Het is iets waar de collega's openlijk over kunnen praten. De psychosociale preventieadviseur zorgt zo nodig voor aangepast werk en biedt zelf de nodige zorg. Na de zelfmoord van haar neef, heeft ze een maand geen slechtnieuwsmeldingen gedaan, en aangepast werk gekregen voor een bepaalde periode. Ze heeft zelf de pijn verwerkt, maar is gedragen door haar omgeving en collega's waardoor het gemakkelijker was terug te keren.

Carine De Koninck is ervaringsdeskundige: haar mama is gestorven toen ze anderhalf jaar was, haar halfbroer is gestorven aan de gevolgen van leukemie en haar man is negen jaar geleden uit het leven gestapt. Ze heeft zich lang alleen gevoeld. De dood van haar mama wordt nog altijd door haar familie doodgezwegen. Na het overlijden van haar echtgenoot, is ze naar een praatgroep gegaan voor nabestaanden na zelfdoding, wat een revelatie was. Daarop heeft ze een postgraduaat Verlies- en rouwconsulent gevolgd, waar ze *Frédérique Vanassche* ontmoet heeft en lid geworden is van de vzw. Ze geeft therapie tijdens de weekends van de vzw. Ze leidt twee praatgroepen voor nabestaanden na zelfdoding en heeft een praktijk als rouwconsulent.

Leren omgaan met rouw en verdriet gebeurt best op school, startende van in de kleuterklas met lesjes op maat. Dat zal brochures of websites mettertijd overbodig maken. Zelfs één weekend kan een verschil maken, zo leert ze uit ervaring. Jongeren leren op die korte tijd praten over hun verdriet, wat ze doet openbloeien. Natuurlijk is dat maar een begin, de consulentes geven hun de raad dat ook met de ouder(s) te doen, maar dat vooruitzicht valt duidelijk moeilijk. Dat is nog maar in het gezin, laat staan op de werkvloer. Er is nog veel werk, maar dit is een goed begin.

Frédérique Vanassche herhaalt het belang van een invoeging in de leerpakketten zodat de dood bespreekbaar wordt, maar ook zodat een kind leert gevoelens onder woorden te brengen. Op korte termijn probeert de vzw een bijdrage te leveren door werkgroepen of workshops. Naast psychosociale preventieadviseurs kunnen er misschien ankerfiguren in de onderneming zelf zijn, mensen die een cursus rouwbegeleiding gevolgd hebben.

DELA heeft dan wel een uitvaartverzekering die juridische ondersteuning geeft, maar er bestaat geen psychosociale verzekering. Dergelijke verzekering zou aan kleine ondernemers de begeleiding van nabestaanden en collega's vergoeden. Een ander voorstel is het optrekken van het aantal dagen rouwkrediet want drie dagen is te weinig. Tien dagen die over een langere periode kunnen worden opgenomen, lijkt een goed idee. Het zou ook beter zijn dat een psycholoog en niet de arbeidsgeneesheer bepaalt of een persoon na verlies, burn-out of andere het werk opnieuw kan hervatten.

3. Uiteenzetting door Marleen Vertommen, rouw- en verliesconsulente

3.1. Rouwondersteuning op de werkvloer

Marleen Vertommen is rouwconsulente en moeder van twee gestorven kinderen. Naast het traumatische van verlies wil ze ook op de mogelijkheden na een posttraumatische groei wijzen. Verlies kan ook een motivatie zijn. Als werkgevers die kracht opmerken, biedt dat kansen om die werknemer op een juiste manier in te zetten. Johan Maes, oprichter van het postgraduaat Rouw- en Verlies, zal een universitaire therapeutische opleiding opzetten. Sinds kort hebben rouwdeskundigen het Referentiepunt Rouw en Verlies, voorlopig een denkgroep die kennis en expertise over rouw wil verspreiden door vorming te geven, beginnende bij artsen en hulpverleners. Daarbij wordt er niet enkel informatie en psycho-educatie verstrekt, maar vooral duidelijk gemaakt wat verdriet met een persoon doet en wat de zorg voor een rouwende met de ander doet.

Marleen Vertommen spreekt ook namens het pas opgerichte zorg- en expertisecentrum Verbinding in Verlies in Leuven. Ook An Hooghe, auteur van het boek 'Anders Nabij', werkt daaraan mee. Het centrum geeft rouwtherapie, maar ook vorming voor organisaties en opleidingen voor studenten. De internationale werking illustreert ze met de workshop van gastdocent Robert Niemeyer voor psychologen en rouwdeskundigen. De spreker is tot slot ook voorzitter van Met Lege Handen vzw, een lotgenotengroep van ouders van een overleden baby. In die hoedanigheid is ze al lang pleitbezorger voor een aanpassing van de wetgeving over levenloos geboren kinderen, wat vooralsnog niet gelukt is. Nochtans zijn de motieven daarvoor zoals van rouwondersteuning op het werk. Vooreerst is het zaak te erkennen wat er gebeurd is, niet alleen dat het kind gestorven is maar vooral ook dat het geboren is en bestaan heeft. Dat het nog niet is gelukt, bewijst hoe moeilijk het is deze aangelegenheden in wetten te gieten.

Het is haar doel in dit debat het taboe en de angst over rouw weg te nemen, onder meer door haar persoonlijke verhaal te brengen. Ze citeert Rachel Naomi Remen: "De manier waarop we omgaan met verlies, vormt ons vermogen om in het leven te staan, meer dan wat dan ook. (...) De verwachting dat we geconfronteerd kunnen worden met lijden en met verlies, zonder erdoor geraakt te worden, is even onrealistisch als te denken dat we door water zouden kunnen lopen zonder nat te worden.". Al te veel wordt geluk en succes als graadmeter van sterkte genomen, maar het is de combinatie van verlies en geluk die kracht vormt. Iedereen is het erover eens dat rouw belangrijk is, maar waarom lukt het dan nog niet om ermee om te gaan?

3.2. Rouwprotocol als basis voor maatwerk

De conceptnota is een degelijk werkstuk waar ze weinig aan toe te voegen heeft, enkel dat rouw eng gedefinieerd wordt, enkel na overlijden. Naast rouw bij overlijden kunnen ook rouw bij levend verlies, verdoken rouw, rouw na migratie of stil verdriet grote gevolgen hebben. Onder meer burn-out en depressie kunnen veroorzaakt zijn door niet-erkende rouw. De erkenning is de eerste stap om andere symptomen aan te pakken.

Een rouwprotocol als basis voor maatwerk want in de hedendaagse visie duurt rouw levenslang. Het is geen ziekte, verloopt niet volgens een strikt stappenplan en het is geen lineair proces. Toch is een rouwprotocol zinvol, omdat het de basis van maatwerk kan zijn. Terug gaan werken is een stap die elke rouwende nemen moet. Het verlies verandert een persoon. De verbinding met zichzelf is verstoord. Het is elke keer opnieuw een zoektocht naar hoe zich te positioneren in wat voor hem een nieuwe wereld is. Een tweede belangrijke kwestie is wat de organisatie

en de collega's nodig hebben om gepast te reageren. Thans weten ze veelal niet wat te doen of te zeggen tegen een rouwende. Net daarom zijn informatie en opleidingen nodig.

3.3. Drie niveaus in rouwzorg

De brede basis van de rouwzorgpiramide van Johan Maes is rouwondersteuning. Het tweede niveau is de rouwbegeleiding en de top is de rouwtherapie. Die is enkel nodig als rouw problematisch wordt, wat voor minder dan 10 percent van de rouwendenden zo is. Steun van vrienden, collega's en familie volstaat doorgaans.

Op het primaire niveau van de piramide zitten aspecten als het rouwverlof dat thans voor niemand adequaat is. Daarnaast dient een bedrijf of organisatie een procedure of protocol te hebben over wat er dient te gebeuren bij het overlijden van een werknemer of een familielid. Dat protocol is maar een leidraad voor een flexibele aanpak.

Het tweede niveau is rouwondersteuning. Ook daarvoor is er meer opleiding nodig, ook in het bedrijf, niet over het stappenplan maar over hoe rouw mensen beïnvloedt en over hoe rouw op empathische wijze bespreekbaar te maken. Een school liet een grote foto van een overleden secretariaatsmedewerker zes maanden na haar dood aan de schoolpoort hangen, terwijl mensen zich daar na zo'n lange periode niet meer goed bij voelden. Dat bewijst dat het zaak is te blijven overleggen met alle betrokkenen, ook als er enige tijd overheen gegaan is. Zo worden rouwbegeleiding en -ondersteuning in de organisatie een vloeiend proces. Voorts is het heel belangrijk dat collega's en leidinggevenden, ook na enige tijd, open vragen blijven stellen als "hoe gaat het met je?", "leg me uit wat je nodig hebt", alsook de impact van het verlies erkennen. Daarvoor moeten ze hun angst om te spreken overwinnen, wat meteen aantoonst waarom opleiding zo nodig is. Terloops wijst ze erop dat niet iedereen daarvoor een opleiding nodig heeft want sommige mensen doen dat spontaan.

Rouwtherapie is zelden nodig. Rouwen is een deel van het leven, hoe beter we het kunnen, hoe beter we in het leven staan. Als niet-psycholoog is het moeilijk aan te voelen of er secundaire traumatisering optreedt. Toch is weten dat het bestaat en de signalen ervan kennen belangrijk. Tegelijk is het ook zaak sensitiviteit voor posttraumatische groei te ontwikkelen. Na een verlies zoeken heel wat mensen ander werk omdat hun werk voor hen zijn betekenis kwijt is. Ze zijn veranderd en zoeken een taak die hen meer ligt, binnen of buiten het bedrijf. Door hun ervaring hebben ze talenten die een organisatie goed kan gebruiken.

3.4. Rouwondersteuning op de werkvloer uit 'Anders Nabij' van An Hooghe

Vervolgens gaat Marleen Vertommen dieper in op het werk van psychologe An Hooghe, die over de relatie tussen ouders na het verlies van hun kind doceert en het boek 'Anders Nabij' schreef over de groei na verlies. Ook aan de re-integratie op het werk heeft ze een hoofdstuk gewijd. Ze ziet twee periodes, de eerste van de ziekte, het overlijden en de dagen rond de begrafenis. Het is aan collega's en directie om gepast aanwezig te zijn: op de begrafenis, met een kaartje of een telefoontje. Collega's en directie moeten de duidelijke boodschap geven dat het werk op dat moment geen prioriteit is, maar dat alles op het werk ook in orde is, dat de betrokkene daar gerust in mag zijn. In het protocol moet zeker staan dat er afspraken gemaakt worden over wie naar de begrafenis gaat, wie eens belt of wie zorgt voor een kaartje. Sommige reacties komen ongewild slecht aan, maar niets doen is altijd fout. De rouwende zal zelf zijn grenzen wel aangeven.

De tweede fase is de re-integratie, en dat is altijd maatwerk. Toch zijn er enkele eenvoudige tips voor een vlotte re-integratie. Vooreerst dat elke stap in overleg

gebeurt tussen rouwende en leidinggevende, dus overleg mag niet eenmalig zijn. Vragen wat de rouwende nodig heeft, is een andere tip, alsook samen bespreken of nieuwe werkvormen, bijvoorbeeld in een rustige ruimte of net omgekeerd, of een andere werkinhoud nodig zijn.

Een volgende tip is de collega's informeren over hoe om te gaan met een rouwende. Iemand zien rouwen, kan trouwens ook eigen verdriet naar boven brengen. Soms volstaat praten, maar als de problemen te groot zijn, is het aangewezen er een expert bij te halen. De laatste tip is gepaste aandacht voor het rouwverhaal. Het kan zijn dat de rouwende wil spreken over zijn verlies, maar het tegendeel kan even goed het geval zijn. Dat wordt pas duidelijk door het de betrokkene te vragen. Een goede beginzin kan bijvoorbeeld zijn: "Is het oké als we erover praten?". De spreekster merkt wel al een mentaliteitsverschuiving. Zo worden de eerste tien sessies rouwbegeleiding geregeld door de werkgever betaald. Het meest betekenisvolle daarvan is niet de financiële bijdrage, maar wel dat de werkgever de rouw erkent en bekommerd is om de werknemer. Toch baadt rouw nog altijd in een taboesfeer. In de Warmste Week blijkt duidelijk welke kracht mensen putten uit rouw. De maatschappij en het beleid moeten daar oog voor hebben.

Met een degelijke rouwaanpak wordt de bedrijfscultuur gezonder, wat zorgt voor werkbaar werk, voor duurzame productiviteit en minder werkverzuim. Tot slot vermeldt ze nog 'Rouwregels' van Jakob van Wielink en Leo Wilhelm, een boekje met praktische tips; 'Anders Nabij' van An Hooghe, vol mooie verhalen over de stille kracht van rouwenden; en 'Het DNA van Rouw' van Gerke Verthriest en Johan Maes, een handleiding over hoe omgaan met rouw en rouwenden volgens de hedendaagse visie.

4. Uiteenzetting door Manu Keirse, klinisch psycholoog, KU Leuven

Manu Keirse feliciteert de indieners met de kwaliteit van de zeer genuanceerde en gedegen nota waarachter een visie schuilt. Een parlement houdt zich immers niet bezig met praktische tips maar met beleid en visievorming. Hij heeft zelf ooit mee geschreven aan het wetsvoorstel van Joost Wauters en aan de nota van de Gezinsbond waarin gepleit werd voor tien dagen extra verlof in de eerste drie jaar na een overlijden. De Gezinsbond vroeg eerst om enkele weken wat hijzelf als niet realistisch afdeed. Rouw is immers veel breder dan sterfgevallen, rouw treft onder meer mensen die hun land of vertrouwde milieu achterlaten, mensen die hun gezondheid verliezen of gezinnen die met een gehandicapt kind leven. Zelfs bij sterfgevallen is de impact op elke betrokkene anders. Zo verliest bijvoorbeeld een vrouw van om en bij de vijftig jaar die haar hele leven bij haar moeder woont en geen kinderen of partner heeft, met haar moeder haar levenspartner. Dat valt niet te vatten in algemene regels. Veel belangrijker is het een maatschappelijk klimaat te creëren waarin rouw een plaats heeft.

Hij illustreert het belang van een goede omgang met rouw voor de re-integratie op het werk met enkele voorbeelden. Een bakkerskind valt in de kneedtrog en sterft. Hoewel de krant bericht dat de ouders nooit meer een bakkerszaak zullen kunnen runnen, adviseert Manu Keirse de trog weg te doen en binnen de twee weken de bakkerij te heropenen; een kaartje van het kind op de toog te plaatsen, groen als ze erover willen praten, rood als ze dat liever niet doen; en een tafeltje te zetten met een boekje waarin klanten iets kunnen schrijven. De ouders zijn er zo in geslaagd hun verdriet een plaats te geven en toch te blijven werken, wat nodig was om hun gezin te onderhouden.

Een tweede voorbeeld gaat over een kind dat sterft op de dag van zijn eerste communie. Na vier weken gaan moeder en vader terug aan het werk. In de metaalfabriek wordt de vader opgewacht door twee collega's die hem naar de

directeur brengen. Die geeft hem een kop koffie en vraagt hoe het gaat. Hij zegt hem het rustig aan te doen en tijd te nemen als hij dat nodig heeft om naast zijn gewone arbeid ook de rouwarbeid te verrichten. Collega's en leidinggevenden weten dat ze hem die tijd moeten gunnen. Hij krijgt een lokaaltje om zijn middagmaal te nemen met collega's waar hij naar eigen keuze mee kan praten, en die voor hem de maaltijd in de cafetaria halen zodat hij niet meteen in de drukte hoeft. De vrouw daarentegen, die in de keuken van een ziekenhuis werkt dat bekend is voor zijn palliatieve zorg, wordt opgewacht door de chef-kok die haar zegt dat vier weken al een hele tijd is en dat hard werken de beste manier is om verdriet te vergeten. De vader is geleidelijk aan in het werk gegroeid terwijl de moeder voor onbeperkte tijd in ziekteverlof is. Nochtans werden ze allebei opgewacht door hun chef, met de beste bedoelingen, maar de ene wist meer over rouw en verdriet dan de andere. De huisarts van het koppel had de directeur van de metaalfabriek gecontacteerd en een boekje gestuurd over helpen bij rouw en verlies, maar ze dacht dat in een ziekenhuis, bekend om zijn palliatieve zorgen, die kennis algemeen verspreid was, dus dat ze die werkgever niet hoefde te informeren.

Een parlement kan zorgen voor opinievorming. Een doorsneemens legt geen band tussen rouw en werk, terwijl een specifieke aanpak mensen kan helpen sneller aan het werk te gaan. Die aanpak is bij elk verlies goed, ook bij reorganisaties op het werk. In zijn boek is er een apart hoofdstuk gewijd aan verlies door onrecht, bijvoorbeeld bij reorganisatie. Na een reorganisatie in een bank gingen bepaalde werknemers jaren in ziekteverlof, zogenaamd een burn-out, maar eigenlijk was het rouw. Hij geeft ook het voorbeeld van een vrouw die onterecht beschuldigd werd van het toedienen van een fout geneesmiddel met de dood tot gevolg. Zij had elf dagen in de gevangenis gezeten, was stevig ondervraagd door de onderzoeksrechter, en kon, toen ze opnieuw aan het werk ging, niet meer terecht op haar oude job, omdat de collega's niet meer wilden herinnerd worden aan wat er gebeurd was. Van de zeven dokters met wie ze intens samenwerkte, nam niet één contact op tijdens haar tien maanden afwezigheid.

Onwetendheid en onkunde zijn gebeiteld in de taal en in het beleid. Een parlement kan een aanzet geven tot een ander klimaat, de opinie beïnvloeden, wat de werkzaamheidsgraad maar vooral de levenskwaliteit en geestelijke gezondheid bevordert. Wie vijf dagen na de dood van zijn kind niet kan gaan werken, moet bij de dokter een ziektebriefje vragen en wordt door de maatschappij ziek verklaard. Nochtans is de kwestie eerder of wie zich vijf dagen na zo'n trauma op het werk kan concentreren wel normaal is. Iemand wordt dan depressief verklaard of opgebrand, terwijl rouw een normaal proces is van een evenwichtig mens, die in staat is lief te hebben. Het is gezond gedrag, maar de maatschappij geeft het een ander label. Hij ziet elke week mensen die antidepressiva voorgeschreven krijgen tegen verdriet, terwijl depressie een psychische ziekte is en verdriet normaal gedrag. Hij suggereert dan ook de zin "Een slecht doorlopen rouwproces vormt een bekende aanleiding voor depressie" uit de conceptnota te schrappen, wegens twijfelachtig. Het komt erop aan mensen anders te benaderen en te ondersteunen.

Hij ziet een belangrijke opdracht weggelegd voor de minister van Onderwijs om dit onderwerp aan bod te brengen tijdens het volledige onderwijstraject. Heel wat kinderen groeien op zonder een zorgzame omgang met ernstig zieken of sterfgevallen mee te maken, dus is onderwijs het enige alternatief. Op aanraden van de huisarts van het dorp, die hij nog altijd dankbaar is, ging de spreker jaren terug met zijn ouders afscheid nemen van een kind uit de buurt dat op weg naar school onder een vrachtwagen terecht was gekomen. Hij herinnert zich het beeld van het kind met omzwachteld hoofd van wie enkel een handje zichtbaar was, maar ook dat hij langer mocht opblijven, een ernstig gesprek met zijn ouders

voerde en warme chocolademelk te drinken kreeg. De spreker pleegt aan dokters te vragen of ze eigenlijk wel beseffen dat patiënten ook kinderen hebben. Welke oncoloog vraagt de patiënt langs te komen met kinderen en kleinkinderen om ook hen te informeren?

Vorming is cruciaal. Die hoeft niet lang te duren. Hij vertelt de anekdote over hoe hij in een half uurtje het poetspersoneel van het ziekenhuis waar hij directeur was, tips gaf hoe een collega wier man gestorven was, op te vangen en zo de schrik en onwennigheid voor haar terugkeer wegnam. Een directiemedewerker van een groot ziekenhuis die zijn zoon een jaar geleden verloor, getuigde dat de artsen en professoren, zogenaamd deskundigen, niet verder geraakten dan "Jan, kop op!" terwijl hij zo graag zou hebben dat ze gewoon zouden zeggen "Jan, vertel eens." Dat is volksopvoeding, een taak bij uitstek van de vertegenwoordiging van het volk.

Voorts verwijst hij naar het advies van de SAR WGG dat het schromelijke tekort aan beleidsinzet in de geestelijke gezondheidszorg aanklaagt. Slechts 6 percent van het gezondheidsbudget wordt eraan besteed. Nochtans vergt meer geld niet noodzakelijk meer belastingen. Als alle bewezen nodeloze onderzoeken in de somatische gezondheidszorg niet meer terugbetaald worden, is er een schatkist voor de geestelijke gezondheidszorg. Als dan ook nog alle zinloze behandelingen in het laatste levensjaar stopgezet worden, is er een tweede schatkist. Hij heeft niets tegen een miljoenenbehandeling voor iemand van 80 jaar als die hem nog kwaliteitsvolle levensjaren geeft. Uit onderzoek blijkt dat mensen die aan kanker overlijden in hun laatste levensjaar, als ze al terminaal zijn, meer dan tachtig percent van de gezondheidszorg in hun hele levensloop krijgen. Heel wat behandelingen worden zelfs in een hopeloze situatie gestart, omdat mensen, ook artsen, niet geleerd hebben met verlies om te gaan.

Hij wil tot slot één tip toevoegen aan de conceptnota, namelijk dat er iemand uit het bedrijf op bezoek gaat bij de rouwende om samen te bekijken hoe de eerste dag in te vullen. Hij raadt zelfs aan die persoon niet zelf naar het werk te laten rijden. Hij vertelt over een docente die voor het eerst na de dood van haar man bij een verkeersongeval terug kwam werken en een bejaard echtpaar doodreed omdat ze totaal van de kaart was en die mensen niet gezien had. Een ander voorbeeld is van een vrouw die na de zelfdoding van haar zoon voor het eerst terug aan het werk ging en, na drie uur in de auto te hebben gezeten voor de deur van het werk, onverrichter zake terug naar huis gereden is.

In zijn boek staan ook veel voorbeelden van verborgen rouw, van asielzoekers bijvoorbeeld, die niet kunnen functioneren omdat dat verdriet niet erkend wordt, maar ook verlies door onrecht, leven met een levend verlies, met telkens concrete suggesties hoe ermee om te gaan.

5. Vragen van de leden

Danielle Godderis-T'Jonck zegt dat de conceptnota er gekomen is na het recente verlies van haar man. Ze heeft veel steun gehad aan collega's, vrienden, een goede boekhouder en vooral haar drie sterke dochters. Ze zal de parlementsleden van de Commissie voor Onderwijs suggereren om aan de minister te vragen rouwopvoeding in de leerpakketten op te nemen. In de Verenigde Staten zijn er al heel lang rouwkampen. Hopelijk zullen ze hier een even goede werking ontplooien en mettertijd subsidies krijgen.

Het rouwverlet is een federale materie. Maar ze heeft aan den lijve ondervonden dat alleen al voor de praktische afhandeling veel meer nodig is dan de tien dagen in de zes maanden na het overlijden die de conceptnota voorstelt. Aan Erik De Bom vraagt ze of hij een zicht heeft op de behoeften van werkgevers die hun

partner verliezen, of, als ze zelf overlijden, van hun partner. Zijn onlinehulpprogramma's een optie of is menselijk contact onontbeerlijk? Is het wel mogelijk iemand in het bedrijf vrij te stellen voor rouwbegeleiding? Ze vraagt of de andere sprekers ook het zinnetje over depressie willen schrappen.

Jan Bertels onthoudt het belang van opinievorming en het bespreekbaar maken van rouw: het is geen ziekte en hoeft niet als dusdanig te worden benaderd. Misschien is klein verlet en ziekteverlof niet de juiste tool en is een andere benaderingswijze nodig. Al 20 jaar wordt er gediscuteerd over wie de uitbreiding van het klein verlet zal betalen, dus over arbeidskosten en productiviteit, het gaat nooit over de omgang met rouw en zeker niet over maatwerk. Het komt erop aan in te grijpen in het gezondheidsbeleid, en dus ook de in geestelijke gezondheidszorg zodat niet louter prestatiegericht maar levenskwaliteitsgericht gewerkt wordt. Dat vergt een andere aanpak, alsook de herijking van de nomenclatuur, maar ook daarover wordt er al dertig jaar gepraat. Het is zaak de huidige aanpak te overstijgen want anders zal er geen individueel rouwprotocol zijn en zal het blijven bij een goede nota en een hoorzitting.

Peter Persyn dankt voor de doorleefde en precieze getuigenissen van persoonlijke trauma's die omgezet zijn in kracht. Verlies is een breed begrip. Als huisarts kwam hij geregeld in aanraking met rouwen en scheiden, maar in de nucleaire familie komen de meesten daar minder vaak mee in aanraking. Vroeger, toen vele generaties samenwoonden was dat anders, maar ook in vele andere landen in Afrika bijvoorbeeld, is de dood meer deel van het leven. Of dat een taak voor het onderwijs moet worden, daar is hij niet uit. In ieder geval kan deze maatschappij moeilijk om met onvolmaaktheid en ook het onderwijs is al te veel gericht op excelleren. Hij wijst ook op de teloorgang van rituelen die houvast geven in moeilijke momenten. Rouw mag niet gemedicaliseerd worden, maar er moet opnieuw ruimte voor komen. Dat kan in het onderwijs, maar ook de evolutie naar meer buurtgerichte zorg biedt mogelijkheden. Mensen lopen weg van rouwenden en houden hun kinderen weg van de dood.

Hij treedt het idee van een protocol bij, het is goed dat er een leidraad is, hoewel die aan de situatie moet worden aangepast. Het verloop van traumaverwerking dient individueel bepaald te worden. Ook N-VA is het eens met een verschuiving naar een minder gemedicaliseerd gezondheidsbeleid, maar het is inderdaad niet eenvoudig dat te vertalen in beleid. Misschien is het mogelijk de thematische verlopen, zoals palliatief verlof, uit te breiden met een vorm van rouwverlof. Sterven is een deel van het leven, in onze cultuur is het een taboe. Dood is het meest zekere risico en net dat wordt niet verzekerd. Misschien moet er een RIZIV-constructie daarvoor overwogen worden, maar dat is een uitspraak op persoonlijke titel. Tot slot drukt hij zijn respect uit voor de waardige getuigenissen.

Erik De Bom is het eens met de kapitale rol van het onderwijs zodat werknemers en werkgevers een algemene bagage meekrijgen. Hij vertelt dat hij met zijn dochters van 2 en 4 jaar die, nadat een vriendinnetje een doodgeboren zusje of broertje had, veel gepraat heeft. Hij nam ze mee naar de begrafenis en merkte hoe de dood in hun spel terugkwam. Het is niet zozeer dat werkgevers geen begrip hebben maar eerder dat ze niet weten hoe ermee om te gaan. Ankerpunten en vuistregels zoals de UNIZO-brochure zijn dan belangrijk. Hoewel er meer nodig is, kunnen kleine maatregelen van menselijkheid al verstrekkende gevolgen hebben. Bij grotere bedrijven kunnen hr-medewerkers een opleiding volgen, maar bij kleinere bedrijven hebben de werkgevers daar vaak geen tijd voor. Voor die gevallen kunnen nota's en brochures al een hele hulp zijn.

Hij heeft het vooral gehad over het integreren van rouwarbeid in het arbeidsproces. Hij heeft niet meteen een antwoord over wat er moet gebeuren als de

zaakvoerder sterft. Hij zou graag van Danielle Godderis-T'Jonck horen wat de obstakels zijn. Die praktische beslommeringen komen dan nog bovenop de rouwarbeid. Niets kan menselijk contact vervangen, toch kunnen onlinehulpprogramma's ook nuttig zijn omdat ze informatie, tips en getuigenissen snel en altijd beschikbaar stellen.

Danielle Godderis-T'Jonck wijst op de passage in de conceptnota waarin voorgesteld wordt gezondheidscoaches op te leiden in de begeleiding bij rouw.

Erik De Bom voegt eraan toe dat het zaak is werkgevers van de bestaande mogelijkheden bewust te maken.

Frédérique Vanassche werkt vaak met kinderen rond emoties. Ze leert hen aan te geven als het niet goed gaat met hen. Bij haar lezingen op scholen merkt ze dat leerkrachten vaak niet eens weten dat een kind iemand verloren heeft of mist. Ze is ervan overtuigd dat rituelen belangrijk zijn, ook op school, bijvoorbeeld kinderen die vlindertjes in de boom hangen, die symbool staan voor een overledene, waarbij een verhaal of gedichtje verteld wordt. Kinderen stralen omdat het vlindertje van de persoon die ze graag zien in de boom hangt, maar ook omdat ze merken dat ze niet alleen zijn, dat vriendjes, maar ook oudere kinderen, ook iemand missen. Theoretische lessen zijn dus niet nodig, rouw moet opnieuw bespreekbaar worden. In hogescholen komt rouw enkel aan bod in palliatieve opleidingen, niet in andere opleidingen, zelfs niet in de geneeskunde.

Marleen Vertommen weet dat in de DSM V enkel problematische rouw staat. De symptomen van rouw en depressie zijn gelijklopend en voor depressie kan er ziekteverlof voorgeschreven worden. Dat is een voorbeeld van hoe rouw, wat een taboe geworden is, in het systeem gedwongen wordt van wat wel aanvaard en bekend is. Het is een goed idee om het systeem te herdenken. Zij vindt echter wel dat de zin over depressie mag blijven staan omdat rouwenden soms in een depressie komen, net omdat de maatschappelijke context niet de gepaste zorg biedt. Het leven is vloeiend en wetten strak. Het is zaak toch de juiste tools te vinden. Rouw moet aan bod komen in het onderwijs, net als vreugde, cultuur of muziek. Kinderen kunnen beter over verdriet vertellen dan volwassenen, als ze daar ten minste de ruimte voor krijgen en dan enkele tellen nadien vrolijk gaan spelen. Kinderen die altijd afgeschermd worden van pijn, worden kwetsbare volwassenen.

Manu Keirse vindt dat de samenleving al te veel de neiging heeft om het onderwijs met nieuwe taken te beladen, maar rouw is iets waar er zonder al te veel inspanningen ruimte voor kan zijn. In elke klas zit er wel een kind dat iemand verloren heeft. Kinderen kunnen eigenlijk best met rouw omgaan, maar moeten een goede basis krijgen. De dood is met het leven verweven en zit er midden in. In CLB's werken psychologen en maatschappelijk werkers, maar zelfs in hun opleiding komt rouw niet aan bod. Toch leeft het want hij wordt door allerlei instanties gevraagd om te spreken over rouw en verdriet.

Tot slot vraagt hij de aandacht van de parlementsleden voor twee respijthuizen voor gezinnen met zwaar zieke kinderen, Villa Rozenrood in De Panne en Limmerik in de Antwerpse Kempen. Gezinnen met een zwaar ziek of gehandicapt kind moeten jaar na jaar hun vakantie opofferen, iets wat algemeen als een recht beschouwd wordt. De twee voorzieningen vallen sinds de zesde staatshervorming onder de Vlaamse bevoegdheid. Om Villa Rozenrood in leven te houden, moet hij elke avond hopen dat iemand duizend euro zal schenken. Naast de subsidiëring hebben de huizen nog 360.000 euro per jaar nodig. Het volstaat dat per veertigjarige carrière iedereen vijf vakantiedagen zou afstaan.

Tot slot citeert hij Sigmund Freud: "Gezondheid is kunnen werken en liefhebben." Het is zaak mensen met verdriet snel terug aan het werk te laten gaan, want mensen recupereren in een gezonde werkomgeving met empathische collega's.

Bert MOYAERS,
voorzitter

Tine VAN DER VLOET
Cindy FRANSSEN
Jan BERTELS,
verslaggevers

Gebruikte afkortingen

CLB	centrum voor leerlingenbegeleiding
DNA	desoxyribonucleic acid
DSM	Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders
hr	human resources
kmo	kleine of middelgrote onderneming
KU Leuven	Katholieke Universiteit Leuven
RIZIV	Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering
SAR WGG	Strategische Adviesraad voor het Welzijns-, Gezondheids- en Gezinsbeleid
UNIZO	Unie van Zelfstandige Ondernemers