

WETSVOORSTEL ERKENNING VAN VERDRIET

Bij een geboorte krijg je vrij. Waarom geen verlof om te rouwen?

Wie zijn partner of een kind verliest, moet een week rouwverlof krijgen. Dat voorstel ligt bij de Tweede Kamer. Wat is rouwverlof? En is dat nodig?

Tekst Jan Vriend Illustratie Getty Images

99
In een fatsoenlijk land geef je elkaar de ruimte om bij je naasten te zijn

Inge van Dijk
CDA-Kamerlid

Hoe zit het met dat voorstel voor rouwverlof?

Volgens het wetsvoorstel krijgt een werknemer recht op zeven dagen rouwverlof (met behoud van loon) bij het overlijden van een zijn/haar partner of een minderjarig (pleeg-) kind. Die dagen kunnen worden opgenomen tot een jaar na het overlijden. Ze zijn bedoeld als aanvulling op de dagen om de uitvaart te regelen. Zo kunnen betrokkenen bijvoorbeeld vrij nemen om stil te staan bij de geboortedag van de overledene. Of om de as te verstrooien.

Hoe is dat nu geregeld?

Er is nog geen wet voor. Maar veel cao's gaan uit van vier dagen verlof bij het verlies van je partner, je vader, je moeder of je kind. In de praktijk komt het er vaak op neer dat er verlofregelingen worden gebruikt waarvoor ze niet zijn bedoeld. Of dat werknemers die nog in de verwerkingsfase zitten zich ziek melden.

Waarom dit voorstel?

SGP, CDA en ChristenUnie komen met dit voorstel omdat ze vinden dat gezinnen moeten worden ontzien bij rouw binnen de familie. Het doel is ook om de terugkeer naar de werkvloer te verbeteren en het ziekteverzuim na verlies van een geliefde terug te dringen. „In een fatsoenlijk land geven we elkaar op zo'n moment de ruimte om stil te kunnen staan en bij je naasten te zijn. Een wettelijk geregeld rouwverlof helpt daarbij”, stelt CDA-Kamerlid Inge van Dijk

in een persverklaring. SGP-fractievoorzitter Chris Stoffer: „Sinds 2018 vraag ik hier aandacht voor. Er is in ons land veel geregeld rond verlof voor de zonnige kanten van het gezinsleven, maar er is nog altijd een groot gat als het gaat om de schaduwzijde van het leven. Hoog tijd dat dat verandert!” Don Ceder (CU): „Iedereen in Nederland krijgt te maken met rouw. Maar op de werkvloer is dit nog niet goed geregeld. En dat kan anders. Als we dit beter regelen, geven we de samenleving de broodnodige ruimte om waarde te hechten aan wat écht belangrijk is.”

Hoe is dat in het buitenland geregeld?

Dat verschilt nogal. Denemarken heeft een rouwverlof van een half jaar. In België is pas geleden een rouwverlof ingevoerd van maximaal tien dagen bij het overlijden van partner, kind, stiefkind of pleegkind. Zeven dagen daarvan zijn flexibel op te nemen binnen het jaar van overlijden. In Frankrijk betaalt de werkgever elf dagen rouwverlof voor ouders bij het overlijden van een minderjarig kind. Voor overige directe familieleden is dit drie dagen.

Hoe zijn de reacties op het wetsvoorstel?

„Het is een goed begin”, vindt Marjet Winsemius uit Bussum. Zij is directeur van de Stichting Voor Werkende Ouders en moeder van een tweeling van achttien jaar. „Iedereen snapt dat je in een rouwperiode ademruimte nodig hebt. Deze wet biedt rust en ruimte voor

Brief aan de Kamer

Marleen Oostendorp-Lancee verloor op 37-jarige leeftijd haar man Hans. Deze brief van haar kregen de Kamerleden bij het wetsvoorstel:
„Toen onze kinderen geboren werden, hadden wij recht op geboorte- en zwangerschapsverlof. Toen Hans opeens overleed was er geen verlof. Alleen, in een zwart gat. Ons leven stond op zijn kop. We moesten leren leven zonder mijn man en hun vader. Mijn tweeling van vijf en de baby van negen weken oud vroegen meer dan ooit mijn aandacht en steun, terwijl ik zelf ook veel verdriet had. Er moest ontzettend veel geregeld worden. Een flexibel inzetbaar rouwverlof had mij lucht en ruimte gegeven. Bittere noodzaak dat dit wettelijke gat wordt opgevuld. Zo kan een rouwend gezin weer enigszins oprabbelen en mee gaan doen in de maatschappij.”

wie dat nodig heeft. Maar laat die wet geen dichtgetimmerd keurslijf zijn. Hou ruimte voor uitzonderingen. Mijn schoonzus is pas overleden. Ik heb haar lang verzorgd. Daarom greep haar overlijden me erg aan. Volgens de nieuwe wet had ik geen recht op rouwverlof, maar het was fijn dat ik van mijn werkgever tóch de ruimte kreeg om dat verlies te verwerken. Je moet er niet aan denken, maar het zou kunnen dat je een kind van negentien verliest. Een meerderjarige dus. Ook dan zou je geen rouwverlof krijgen, terwijl je het dan natuurlijk hard nodig hebt. Daarom vind ik het wetsvoorstel en goed begin, maar hoop ik dat er in de dialoog tussen werknemer en werkgever ook ruimte blijft voor uitzonderingen.”

„Of vijf dagen verlof voldoende is betwijfel ik”, reageert Mirella Mossel uit Purmerend. Zij is coach bij verlies en rouw. „Voor de één is het fijn om na een sterfgeval in de omgeving weer snel aan de slag te gaan omdat werk structuur en houvast geeft, een ander loopt vijf jaar na het verlies nog wel eens vast. Rouw is nu eenmaal heel persoonlijk. Maar dat er een wet voor rouwverlof komt is goed, want het is erkenning van verdriet. Die erkenning is belangrijk en kan voorkomen dat werknemers zich op lange termijn ziek melden. Want het verdriet komt vaak terug en zal zich dan uiten. Soms in huilbuien, soms door een hoge bloeddruk, depressies of andere gezondheidsklachten. Die pijn weghalen kan niet, maar zo'n wet is wel een signaal van begrip. En dat opent de deur naar veerkracht en herstel.”

Wat kost dat?

De financiële gevolgen van het rouwverlof voor werkgevers worden geschat op 4 miljoen euro per jaar. In feite worden die kosten nu ook al gemaakt door de werkgevers, maar worden die 'weggeboekt' als ziekteverzuim. Maar rouwverlof hoeft niet per se een kostenpost te zijn. Volgens arbo-kenners helpt goede rouwverwerking bij een snelle en gezondere terugkeer naar de werkvloer. Dat voorkomt dat medewerkers zich later ziek melden met klachten die met onverwerkte rouw te maken hebben. Het wetsvoorstel komt op 10 september aan de orde in de Tweede Kamer.