

Rouwverlof vastleggen in een wet is een ongezond idee

De dialoog op de werkvloer kan uitkomst bieden bij rouw. Bemoeienis van de wetgever werkt averechts, stelt Jakob van Wielink.



Jakob van Wielink is partner bij De School voor Transitie (Huissen) en verbonden aan het Portland Institute for Loss and Transition (VS)



Weinig gebeurtenissen raken dieper dan het verlies van een partner of kind. Wie dit meemaakt, verdient maximale steun. Toch is een wettelijk rouwverlof, zoals voorgesteld door Tweede Kamerlid Chris Stoffer (SGP), geen gezonde oplossing.

Het wetsvoorstel biedt rouwverlof uitsluitend aan werknemers met minderjarige kinderen bij verlies van partner of kind. De Raad van State noemt deze afbakening terecht willekeurig. Want rouw overstijgt gezinssituaties. Ook het verlies van een volwassen kind, ouder, broer of intieme vriend kan iemand compleet ontwrichten. Waar trek je de grens? Vele verliessituaties – denk maar eens aan echtscheiding (na geweld), faillissement, ziekte – leiden tot potentieel ontwrichtende en overbelastende rouw.

Rouw is persoonlijk. Een rapport van Panteia toont dat behoeften bij rouw sterk verschillen. Sommigen hervinden juist kracht en afleiding in werk, anderen hebben langdurig

ruimte nodig. We weten inmiddels uit heel veel onderzoek hoezeer zowel de rouwende als de gemeenschap eromheen baat heeft bij zoveel mogelijk aansluiting blijven zoeken en houden. Dat is zonder meer kwetsbaar, vaak pijnlijk, en altijd maatwerk. Mensenwerk. Veel werkgevers begrijpen dit en geven al méér ruimte dan wettelijk vereist is. Inmiddels bevatten tachtig cao's afspraken over rouwverlof en dat aantal groeit snel. Het draagvlak is groot en werkgevers blijken vaak coulant en begripvol.

Het advies van de Sociaal Economische Raad (Ser) 'Balans in maatschappelijk verlof' onderstreept eveneens het belang van maatwerk en dialoog tussen werkgever en werknemer. Een generieke wettelijke norm van één week verlof kan juist contraproductief werken, omdat het de flexibiliteit en empathie dreigt te vervangen door starre regels. De Raad van State waarschuwt bovendien dat zo'n minimum in de praktijk makkelijk tot een maximum kan worden.

Daarnaast dreigt een wettelijke regeling rouw verder te juridiseren of medicaliseren. Terwijl rouw veel is, maar geen ziekte. Natuurlijk kun je er ziek van worden; daarvoor bestaat ziekteverlof. Maar niet elke vorm van rouw vereist professionele of juridische interventie. Het past niet om de lasten van de rouw eenzijdig bij de werkgever – of de staat –

Wetgeving biedt geen menselijke maat

te leggen. Door rouw formeel te reguleren, verliezen we zicht op zowel de noodzaak als de kracht van de eigen omgeving en het herstelvermogen van mensen zelf.

Dit wetsvoorstel past binnen een bredere trend waarin verantwoordelijkheden die vroeger binnen de privésfeer lagen verschuiven naar insti-

tuties. Waar hulpverlening ooit uitzondering was, wordt deze steeds meer regel. Dat lijkt comfortabel, maar vermindert het zelfredzame vermogen samen met de rol van persoonlijke netwerken. Ook rouw hoort bij het leven. Het herstel verloopt vaak gezonder binnen een gemeenschap die beseft dat rouw normaal is, en ruimte geeft voor dialoog, in plaats van via vastgelegde rechten en plichten.

De oplossing ligt niet in wetgeving, maar in leiderschap en een cultuur van psychologische veiligheid binnen organisaties. Dit vraagt om investering in goed leiderschap en wederzijds vertrouwen. Alleen in die dialoog kan ruimte ontstaan voor maatwerkafspraken, tijdelijke taakverlichting of flexibel verlof. Hierin ligt de menselijke maat die wetgeving nooit kan bieden.

Geen nieuwe wet is daarom de beste keuze. Door te investeren in dialoog op de werkvloer doen we recht aan rouw in al zijn vormen en nuances. Dat is uiteindelijk gezonder en menselijker voor iedereen.