Rondetafelgesprek Rouwverlof

25 november 2021

Position paper: Hoe om te gaan met rouw op de werkvloer

Na een verlies in het gezin kan werk een obstakel vormen om weer te herstellen van de ingrijpende situatie waar een rouwende mee geconfronteerd wordt.

**Wat gebeurt er met iemand na een verlies?**

Zonder de hele rouwliteratuur en de vele onderzoeken te citeren, kunnen we zeggen dat een ingrijpend verlies een grote stressfactor vormt die het zenuwstelsel overvraagt. Het is nog niet zo lang duidelijk dat de hechting daarbij een belangrijke factor vormt. Neuroscience biedt hierbij nieuwe inzichten.

Van partner en kinderen wordt voortdurend afscheid genomen als ze naar het werk, naar school of naar andere activiteiten gaan. Het hechtingssysteem vertrouwt erop dat ze ergens aanwezig blijven en weer terugkomen. Daar is het zenuwstelsel op ingesteld. Maar als die hereniging niet plaatsvindt, komt er grote separatiestress.[[1]](#footnote-1) Dat leidt, naast verdriet, wanhoop, pijn, gemis, een gevoel van onwerkelijkheid en andere rouwreacties, ook tot rusteloosheid, zoekgedrag, concentratieproblemen en uitputting. De pijn van de rouw zit ook in de onmogelijkheid om het ‘zoek- en herenigingsproces’ af te ronden. We zijn door de hechting gebonden aan iemand en de cortisolspiegel stijgt tot grote hoogte als het zoekproces niet leidt tot de gewenste hereniging.

Het betreft hier gezonde rouw, een normale reactie op een betekenisvol verlies. Uit onderzoek, onder andere van Jos de Keijser (RUG) en Paule Boelen (RU) is er bij 90% van de mensen die een geconfronteerd worden met een natuurlijk overlijden sprake van gezonde rouw. Na een traumatisch overlijden (zelfdoding, moord, verkeersongeval of vermissing) geldt voor 80 % van de rouwenden dat er sprake is van gezonde rouw. Rouwenden hebben tijd nodig om hun leefwereld aan te passen aan het feit dat de dierbare voorgoed weg is.[[2]](#footnote-2) Die tijd zou hen met flexibel op te nemen rouwverlof gegund zijn.

**Rouw als stressreactie**

Uit recente onderzoeken wordt opnieuw bevestigd dat een nabij verlies leidt tot ‘distress’, heftige stressreacties die mentaal vaak moeilijk te downreguleren zijn. Soms is de reactie een vermijdende waarbij de rouwende de rouwreacties achter slot en grendel opbergt en daarmee de stress onderdrukt. Op enig moment komt de rouw echter bovengronds en manifesteert zich wat momenteel leidt tot uitval op het werk en ziekteverlof. Vaak is de behoefte aan rouwverlof dus niet meteen. Dat betekent dat rouwverlof laten aansluiten op het overlijden voor een deel van de rouwenden niet adequaat is.

In mijn optiek is het belangrijk om rouwenden via rouwverlof de ruimte te geven om hun stress te reguleren zodat de rust weer kan terugkeren en de stabiliteit toeneemt.

Voor de helderheid: het betreft hier gezonde rouw en niet de complexe rouw (10-20% van de rouwenden) die opgenomen is in de DSM-5 en die behandeling vraagt. Maar ook gezonde rouw geeft intense stressverhoging.

**Terugkeer naar het werk**

De wijze waarop dit gebeurt is verschillend per rouwende. Sommige mensen vinden het prettig om weer snel terug te keren naar de werkvloer. Het werk kan structuur en bedding geven en contact met collega’s verbondenheid. Dit kan het fundament leggen om op langere termijn het rouwen aan te gaan. Anderen zijn zo ontregeld dat ze niet terug kunnen keren naar de werkvloer en in het begin al rouwverlof nodig hebben.

Of de rouwende aan het werk gaat of niet, de reactie van de werkgever is van grote invloed. Daarbij gaat het om in verbinding te blijven met de rouwende zonder de druk op te voeren. Bespreken wat nodig is en waar behoefte aan is en wat de werkgever kan betekenen. Aanbieden van begeleiding of coaching. Mijn ervaring is dat dit een adequate manier is om mensen weer te laten integreren op het werk. Zelfs bij traumatisch verlies (niet te verwarren met traumatisch rouw) zoals bij nabestaanden na de MH17 en verlies van jonge partner aan corona, ALS of dementie blijkt deze aanpak effectief te zijn.

**Adviezen**

* Wettelijk rouwverlof invoeren waarbij de werkgever een beroep kan doen op een geldpot die hiervoor beschikbaar zijn.
* Flexibel aan te vragen rouwverlof afhankelijk van de behoefte van de rouwende (meteen of op langere termijn)
* Verplicht ondersteuningsplan van de werkgever gericht op in contact blijven en coaching.
* Beschikbaar rouwverlof bij overlijden partner of kind en bij overlijden ouders van jonge mensen tot 25 jaar. Deze leeftijd houd ik aan omdat uit breinonderzoek blijkt dat pas rond de 24 het brein voor een groot deel uitgerijpt is waardoor je dan pas kunt spreken van volwassenheid.
* Rouwverlof is maatwerk wat betreft de duur, wanneer op te nemen en de behoefte aan en vorm van begeleiding.

Dr. Riet Fiddelaers-Jaspers

Verlies- en traumaexpert, auteur.

1. O’Connor, M. & Seeley, S. (2022). Grieving as a form of learning: Insights from neuroscience applied to grief and loss. *Current Opinion in Psychology*. 43: 317-322. [↑](#footnote-ref-1)
2. Keijser, J. de (2020). Affectieve neuroscience in relatie tot (complexe) rouw. *GGzetWetenschappelijk* 2. [↑](#footnote-ref-2)