

Erken recht op zorg voor stervende

Veel werkgevers doen niet moeilijk over waakverlof. Toch kan een wettelijke regeling geen kwaad.

Daan Westerink
rouwdeskundige

Nederland is het land van de betaalde en onbetaalde verloven. Zwangerschapsverlof, calamiteitenverlof, zorgverlof, ouderschapsverlof, adoptieverlof: werknemers hebben het recht, en soms de plicht, om in bepaalde situaties hun werk in de steek te laten en voor de ander (of voor zichzelf) te gaan zorgen.

Werkgevers die hier makkelijk mee om gaan, krijgen er loyale werknemers voor terug. Immers, een baas die begrip heeft voor het feit dat je een vergadering verlaat omdat je dochttertje ineens hoge koorts heeft en van het kinderdagverblijf gehaald moet worden, ontvangt in de meeste gevallen dankbaarheid. Je gaat er als werknemer de volgende dag waarschijnlijk een tandje harder van werken. Het betaalt zich terug, zeg maar, buiten het simpele gegeven om dat het ook nog eens je plicht is als ouder om voor je zieke kind te zorgen. Die dankbaarheid is dus niet eens nodig. Een goede sfeer op de werkvloer wel.

Uit onderzoek blijkt dat er maar heel weinig werknemers gebruik maken van de verschillende verloven. Misschien is het wel net zoiets als met de euthanasieverklaring die ik altijd op zak draag: ik hoop er nooit gebruik van te hoeven maken, maar het is prettig dat er wel een en ander op schrift gesteld staat. Het geeft lucht te weten dat je, in geval van nood, gebruik kunt maken van een wettelijke regeling, en je op die momenten je niet hoeft af te vragen hoe het wettelijk allemaal geregeld is. En vaak regelt het zich vanzelf.

Agnes Kant (SP) wil nu dat werknemers ook recht krijgen op het opnemen van een betaald waakverlof. Indien een naaste stervende is, moet je de tijd krijgen om afscheid te nemen. Betaald. Door de werkgever. Omdat het geen gunst mag zijn, waardoor je afhankelijk bent, maar een recht.



Agnes Kant voor waakverlof.

Minister Donner van sociale zaken formuleerde zijn antwoord op het pleidooi van Kant heel ongelukkig, door te stellen dat je voor het waken bij een dierbare best je vakantiedagen aan kunt spreken. In andere media formuleerde hij het zorgvuldiger: Als je afscheid neemt van een dierbare, dan kun je aanspraak maken op het al bestaande onbetaalde of betaalde zorgverlof. Een apart verlof hoeft er niet voor bedacht te worden. Werkgevers en werknemers regelen dit onderling meestal uitstekend.

Juist door de ongelukkige formulering vallen vooral nabestaanden over Donner heen. En terecht. Sterven is een serieuze zaak, dat doe je niet tussendoor. En je maakt daar ook geen ongelukkige vergelijkingen over. Goed afscheid nemen kan het stervensproces en ook het latere rouwproces van diegenen die achterblijven verzachten.

Eigenlijk ligt het nog iets genuanceerder. Het is belangrijk dat je de mogelijkheid krijgt om goed afscheid te nemen. En dus ben je ook

afhankelijk van je werkgever in deze. Dan is een wettelijke regeling makkelijk, al zal ook nu niemand zich laten tegenhouden als een werkgever geen sjoerge geeft, en je geen verlof toe wil kennen aanwezig te zijn bij de laatste dagen en uren van het leven van je vader, moeder, broer of zus, kind of partner. Maar tegelijkertijd denk ik ook dat er geen baas is die in die voorkomende gevallen in de deuropening gaat staan om je tegen te houden.

Belangrijker dan de ongelukkige woordkeuze van Donner, is mijns inziens dat het huidige zorgverlof inderdaad al voorziet in situaties rondom het sterfbed. Maar tegelijkertijd constateer ik dat de communicatie tussen werkgevers en werknemers wel verbeterd mag worden. Wees voorbereid op mogelijke calamiteiten! Waarom vinden we het wel makkelijk om aan te kondigen dat er een kindje komt, en vinden we het moeilijk om bespreekbaar te maken welke mogelijkheden er zijn indien een dierbare sterft? Zijn we bang, ondanks de secularisering, dat we de goden verzoeken als we de dood bespreekbaar maken?

Alsjeblieft, werknemers en werkgevers: stel samen een rouwprotocol op, en laat dit door iedere werknemer invullen. Maak wensen bespreekbaar hoe te handelen als de dood van een dierbare onafwendbaar is. We zijn er een beetje bang voor: anticiperen op de verdrietige dingen in het leven. Maar ze horen er wel bij. Afwachten tot het mis gaat is de slechtste preventie denkbaar. In die gevallen heb je inderdaad een wettelijke regeling nodig om je te beschermen.

Een waakverlof is niet nodig als je met elkaar op de werkvloer spreekt in welke gevallen er sprake is van een calamiteit of een andere noodsituatie, zodat het zorgverlof aangesproken kan worden. Die lijst met situaties kan zo opgenomen worden in het zorgverlof, en te allen tijde aangevuld worden.