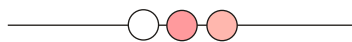


# Wat ontzettend verdrietig...

*...maar wanneer kom je weer werken?*





*Collega's spelen een belangrijke rol als iemand een dierbare verliest. Je ziet elkaar tenslotte vaker dan je beste vrienden. Helaas gaat het op de werkvloer toch vaak mis als het gaat om rouwbegeleiding. Hoe moet het dan wél, en hoe vooral niet?*

*Tekst ELSELIEN VAN DIEREN*

Accountant Anne (44) had net een nieuwe leidinggevende toen bleek dat haar moeder ongeneeslijk ziek was. “Ze was erg opdringerig toen ze hoorde dat mijn moeder een belangrijke uitslag kreeg. Een kwartier na de afspraak belde ze me al, en toen ik niet opnam bleef ze bellen en appen. Ze zei dat ze me wilde steunen, maar ik vond het heel ongemakkelijk. Ik had nog niet eens de kans had gehad om het slechte nieuws met mijn dierbaren te delen.” Later hoorde ze van collega’s dat de steun van haar baas niet zo oprecht was. “Ze had gezegd dat ze baalde van ‘het gedoe met Annes moeder’ omdat ik nu niet met een schone lei aan mijn nieuwe baan kon beginnen. Dit gaf mij het gevoel dat ik er maar beter zo min mogelijk over kon praten op het werk. Misschien zou ik erop afgerekend worden in mijn functioneringsgesprek.” Toen Annes moeder overleed, gebeurde er iets gekks: “Ze liet helemaal niets van zich horen. Geen bloemetje, geen kaartje, niks. Misschien dacht ze dat het niet meer hoefde, omdat ze door een reorganisatie niet meer officieel mijn meerdere was, maar we werkten nog wel samen.”

#### **ONVOLDOENDE STEUN**

Anne is niet de enige die ontevreden is over de steun van de werkgever bij het verlies van een dierbare. Uit een enquête van het Landelijk Steunpunt Verlies (LSV) onder 350 nabestaanden blijkt dat een kwart de steun op korte termijn onvoldoende vindt. Over de steun op lange ter-

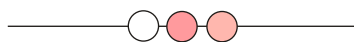
mijn is zelfs driekwart ontevreden. Jakob van Wielink, leiderschapscoach en rouwdeskundige, is niet verbaasd. “Rouw is een ingewikkeld en heel persoonlijk proces dat afleidt van waar het bedrijf mee bezig is. Werkgevers weten vaak niet goed hoe ze het gesprek op gang moeten brengen. Hoeft niet erg te zijn, maar dat wordt het wel als er geen hulp bij wordt gevraagd.” Want al gaat iedereen anders om met het verlies van een dierbare, er zijn wel handvatten voor werkgevers en collega’s. Volgens Van Wielink is het in de eerste plaats belangrijk om op de werkvloer persoonlijke emoties niet uit de weg

---

Een kwart van de nabestaanden vindt **de steun op korte termijn onvoldoende**

---

te gaan. “Stel je collega juist die vragen waarvan jij denkt dat ze te pijnlijk zijn omdat ze herinneringen oproepen. Je biedt je collega hiermee de ruimte om zijn of haar verhaal te delen. Zorg wel dat je op zo’n moment ook daadwerkelijk de tijd hebt om te luisteren en kap het gesprek niet af.” Stel dat je collega niet op jouw vragen zit te wachten? Van Wielink: “Vul dat nooit voor een ander in. Wanneer jullie een goede band hebben, mag je ervan uitgaan dat de ander het aangeeft ▶



## *Stel vragen, dan kan je rouwende collega zijn of haar verhaal delen*

als het geen goed moment is.” Vragen hoe het gaat is dus een goed idee, maar geef als collega of leidinggevende nooit ongevraagd advies. “Wie rouwt, ervaart moeilijke emoties, maar is niet ziek. Hij of zij is zijn verstand niet verloren, het is belangrijk om die autonomie te blijven zien en erop te vertrouwen.”

### **VOOR HOUVAST**

Wie een dierbare verliest, zal op een zeker moment weer aan het werk moeten. Wat de combinatie van rouw en werk zo ingewikkeld maakt, is dat het door iedereen anders ervaren wordt. De een moet er niet aan denken om weer achter een bureau te zitten en bezig te zijn met zaken die ineens zo onbelangrijk lijken. Voor de ander is het juist een fijne afleiding. Dat laatste gold voor Sanne (41), teamleider op een school voor speciaal onderwijs. Twee weken nadat haar zoon van 6,5 maand plotseling overleed aan een zeldzame hartspierziekte, zat ze

---

**“Na de dood van mijn zontje gaf werken me juist een gevoel van veiligheid”**

---

weer achter haar bureau. “In één klap was mijn hele wereld veranderd en ik had behoefte aan iets wat hetzelfde was gebleven”, vertelt ze. “Mijn zontje overleed op de dag dat Rutte vanuit het Torentje aankondigde dat Nederland op slot ging tijdens de coronapandemie. De kinderen op school hebben me nodig,

dacht ik toen. Mijn werk gaf me houvast en een gevoel van veiligheid. Ik durfde in die periode niet naar de supermarkt omdat ik bang was om tussen de schappen in huilen uit te barsten, maar op mijn werk had ik die angst niet. Ik wist dat mijn collega’s het zouden begrijpen als het even niet ging.”

### **AFSPRAKEN**

Van Wielink zegt dat werken een grote bijdrage kan leveren aan rouwverwerking. “Onderzoek laat zien dat collega’s in een rouwproces vaak een belangrijkere rol hebben dan vrienden. Dat komt voor een belangrijk deel doordat je nu eenmaal veel tijd met hen doorbrengt. Zeker wanneer je een goede band hebt met je werkgever en collega’s, kan werken substantieel bijdragen aan de verwerking.”

Dat dit niet voor iedereen geldt, blijkt uit de cijfers van het LSV. Wie een partner of kind verliest, verschijnt gemiddeld dertig weken niet op het werk. Van Wielink denkt dat het verzuim lager wordt als werknemers zich gezien voelen in hun rouw én er duidelijk afspraken worden gemaakt. “Werkgevers zeggen vaak: neem alle tijd. Dat doen ze met de beste bedoelingen. Maar als rouwende kun je daar niet zo veel mee. Wanneer je net een dierbare hebt verloren, ben je al blij als je de gewone dagelijkse dingen kunt doen. Het is moeilijk om op zo’n moment echt te weten wat je voelt en wil.” Kortom, hoe duidelijker de afspraak, hoe beter. “De leidinggevende kan bijvoorbeeld afspreken om na een week eens te bellen om te horen hoe het gaat.”

### **ROUWVERLOF**

Nederland kent geen wettelijke regelgeving als het om rouwen gaat. Wie een partner of familielid verliest, kan calamiteitenverlof aanvragen – die wet is ook van toepassing als bijvoorbeeld je kind ziek is of de waterleiding gesprongen. In sommige cao’s zijn wel regels opgenomen rondom sterfgevallen, maar doorgaans is het gebruikelijk dat je bij het verliezen van een naast familielid verlof krijgt van de dag van overlijden tot en met de uitvaart. Daarna beland je in de ziektewet. Rouwdeskundige Marrit van Exel vindt het vreemd dat er wel geboorteverlof bestaat, maar geen rouwverlof. In 2021 startte ze daarom een petitie: ze wil dat wettelijk geregeld wordt dat iedereen die een partner of kind verliest, een potje met rouwverlof flexibel kan inzetten op het moment dat daar behoefte aan is. “Toen mijn man na een ziekbed van zes weken plotseling overleed, was ik een week later alweer op mijn werk om een kop koffie te drinken met mijn collega’s. De plicht riep, vond ik. Ik bouwde het langzaam op en was na drie maanden weer volledig aan het werk.”

### **BESPREEKBAAR**

Maar wat eerst zo goed voelde, werd alsmaar zwaarder. Na een akkefietje op kantoor brak ze. Van Exel zat uiteindelijk twee maanden thuis met een burn-out. Als haar dochter zeven jaar later overlijdt, beseft ze hoe belangrijk het is om tijd te hebben om het verlies te verwerken. “Ik werkte inmiddels als zelfstandig ondernemer en was blij dat ik zelf kon bepalen wanneer ik mijn



4X

**NÍET DOEN**

Zeggen dat je precies weet wat die ander voelt.

Over je eigen ervaringen met verlies beginnen.

Stiltes opvullen met loze woorden.

Het contact mijden.

4X

**WÉL DOEN**

Ga in gesprek over het verlies.

Vraag in een eerste vergadering hoe het met diegene gaat.

De sterf- en verjaardag van de verloren dierbare in je agenda zetten en je collega een kaartje sturen.

De tijd nemen voor een gesprek.

werk even wilde neerleggen. Mensen in loondienst zijn afhankelijk van hun werkgever of cao als ze tijd nodig hebben voor rouwverwerking of voor alle praktische dingen die bij een overlijden komen kijken.” Zij pleit daarom voor drie maanden flexibel op te nemen rouwverlof, betaald door het UWV. “Dat kan ook heel praktisch zijn. Stel, je bent weduwe geworden en moet rennen en vliegen om de kinderen op school te krijgen én op tijd op je werk te zijn. Je zou dan elke dag een half-uurtje later kunnen starten zodat die stress wegvalt.”

Sanne, die haar zoontje verloor, vindt een rouwverlof een goed idee. “Ik kon zelf op mijn werk rustig beginnen en eerder naar huis gaan als ik daar

---

### Rouw is onderdeel van het leven, en daarmee ook van het werk

---

behoefte aan had. Maar dat kan niet zomaar wanneer je voor de klas staat of diensten draait als verpleegkundige. Het zou mooi zijn als iedereen twee weken tot een maand de ruimte heeft om te rouwen zonder dat je naar de arbo-arts moet omdat je ‘ziek’ bent.” Leiderschapscoach Van Wielink betwijfelt of een wettelijk geregeld rouwverlof de oplossing is. “Er komt dan een grote verzwarende bij de werkgever te liggen. Ik denk dat de periode waarin rouwenden thuisblijven vanzelf korter wordt als rouw op het werk meer bespreekbaar is. Gelukkig begrijpen bedrijven steeds beter dat er geen muurtje staat tussen werk en privé. Rouw is onderdeel van het leven, en daarmee ook van het werk.”

**MAN MET DE HAMER**

Minstens zo belangrijk als steun kort na het overlijden, is aandacht voor verlies dat al wat langer geleden is. “In de eerste periode ben je aan het overleven. Maar als je daarna niet meer de hele dag zit te huilen, kan ineens de man met de hamer komen. Het is fijn als je daar als collega oog voor houdt”, zegt Van Exel. “Daarvoor kun je belangrijke data zoals de verjaardag en sterfdag in je agenda zetten en een kaartje sturen. Maar sta ook stil bij andere momenten die moeilijk kunnen zijn. Loop bijvoorbeeld even langs als de mail over de vakantie-dagen is rondgestuurd en vraag hoe het is om nu een vakantie te plannen.”

Anne, die haar moeder verloor, hoopt dat leidinggevend getraind worden om op een goede manier om te gaan met rouw op de werkvloer. “Ik denk dat mijn voormalige chef niet goed wist hoe ze met de situatie om moest gaan, dus ik probeer het me niet persoonlijk aan te trekken. Maar hoewel ik al jaren niet meer met haar werk, geeft haar gebrek aan medeleven me nog altijd een rotgevoel.” □

**Meer lezen?**

Lees ook het verhaal van Anny op [libelle.nl/rouw](http://libelle.nl/rouw) of scan de QR-code:

“Mijn baas vroeg of ik kwam werken, terwijl hij wist dat mijn man die ochtend was overleden.”

