

# Zeg liever niet: neem alle tijd die je nodig hebt

Rouwende collega's maken ons een beetje ongemakkelijk. Moeten we een praatje maken? Met rust laten? En wat moet de baas doen? „Wees niet bang óók zakelijk te zijn.”

Door onze medewerker  
**Anouk Vleugels**

**I**n 2013 overleed de zoon van kraamverzorgster Hermien Buschers (63) plotseling aan een hersenaandoening. Toen ze na enkele maanden haar werk weer oppakte, merkte ze dat sommige collega's zich geen raad wisten met de situatie. „In plaats van zijn dood te benoemen, begonnen ze over koetjes en kalfjes. Lekker weekend gehad, Hermien? Dat vond ik erg moeilijk.”

Laten we eerlijk zijn: rouwende collega's maken ons een beetje ongemakkelijk. Maken we een praatje, of juist niet? Even knuffelen misschien? En wat schrijven we eigenlijk op de kaart? „Handelingsverlegenheid”, noemt Jakob van Wielink dit gevoel. Hij is coach en co-auteur van het boek *Rouwregels*, speciaal bedoeld voor organisaties. „We worden niet graag geconfronteerd met de dood. Zeker als we op het werk zijn, waar toch meer een sfeer van controleerbaarheid en maakbaarheid hangt, past het niet goed.”

## Veel misverstanden

Op zich is die onhandigheid niet zo'n probleem, maar er zijn veel misverstanden over rouw. „Veel mensen denken dat je iemand in rouw beter met rust kunt laten. Terwijl zo iemand vaak juist behoefte heeft aan contact.” Daarnaast wordt soms

ten onrechte gedacht dat collega's die niet huilen, niet aan het rouwen zijn. Van Wielink: „Rouw is geen synoniem voor verdriet. Verdriet is één van de facetten, net als woede en opluchting.”

Hoe kun je het dan wél merken, dat een collega iemand verloren heeft? Rouw kan zich uiten in lichamelijke klachten, zegt Van Wielink. Hoofdpijn of rugpijn, bijvoorbeeld. Bovendien kampen veel rouwende mensen met cognitieve problemen: ze krijgen last van vergeetachtigheid of concentratieverlies. Dit betekent dat je een rouwende collega op meer manieren kunt helpen, dan alleen maar troost bieden. Vraag of er praktische zaken zijn waarbij je kunt helpen, bijvoorbeeld het beantwoorden van e-mails of het inplannen van afspraken.

Toch moet er soms wel degelijk getroost worden. Of in ieder geval iets gezegd. Houd het dan simpel en blijf bij jezelf, adviseert Van Wielink. „Je hoeft echt geen rouwgedicht voor te dragen om te illustreren dat je met iemand meeleeft. Ga iemand ook niet knuffelen uit een soort onvermogen, dat is voor beide partijen ongemakkelijk en soms zelfs onprettig. Beter kun je, als je niet goed weet wat je moet zeggen, dit gewoon benoemen: 'Ik weet niet zo goed wat ik moet zeggen, maar ik leef met je mee.'”

## Wat moet een werkgever doen?

Voor de werkgever betekent rouw op kan-

toor dat hij in een spagaat belandt: hij wil zijn rouwende werknemer de ruimte gunnen, maar er moeten ook deadlines worden gehaald. Toch moet een leidinggevende niet bang zijn om ook zakelijk te zijn, merkte Michel Bourgonje. Ruim tien jaar was hij manager op verschillende afdelingen van de NS, en kreeg regelmatig met rouwende teamleden te maken. „Er rust in zulke situaties een taboe op de vraag: wanneer kom je weer werken? Je bent bang dat je te veel baas bent op zo'n moment, en te weinig medeleven toont. Maar niemand is ermee geholpen als je zulke zaken uit de weg gaat. Vraag iemand hoe je hem of haar kunt ondersteunen, bijvoorbeeld door hulp thuis te regelen, maar bespreek ook wanneer hij weer aan de slag kan.”

Concreet zijn is beter, zegt ook Van Wielink. „Een veelgemaakte inschattingsfout is dat een leidinggevende na zo'n verlies de werknemer belt en zegt: neem alle tijd die je nodig hebt, ik hoor wel wanneer je weer komt werken.” Dat is goedbedoeld, maar iemand in rouw heeft doorgaans geen baat bij zo'n open einde, weet Van Wielink. „Spreek af wanneer je opnieuw belt, en blijf zelf steeds contact zoeken. Structuur kan bijdragen aan een gevoel van veiligheid.”

Kraamverzorgster Buschers is tevreden over het optreden van haar manager, die precies deed wat Van Wielink adviseert. Toen ze weer aan het werk ging, belde Bu-



Er rust een taboe op de vraag: wanneer kom je weer werken?

**Michel Bourgonje**  
manager bij de NS

schers' manager elke middag even om te vragen hoe het ging. Daarnaast durfde ze zich kwetsbaar op te stellen. „Ze zei: 'Ik heb dit nog nooit meegemaakt, dus weet ik niet zo goed wat ik moet doen. Geef jij maar aan wat ik voor je kan betekenen.'”

## Ergens de grens trekken

Medeleven bij een overlijden van een kind of partner is logisch. Maar stel nou dat iemand heel close was met een tante? Of dat hij helemaal kapot is van het overlijden van de hond? Van Wielink: „Verlies is niet onderling te vergelijken, dat heeft ook geen zin. Maar natuurlijk moet je wel ergens de grens trekken. Ik zou altijd adviseren: praat erover met je werknemer, en maak dan de inschatting hoelang hij of zij nodig heeft.”

Dat geldt ook voor Michel Bourgonje. „De mensen die ik heb begeleid, conducteurs en machinisten, moeten in orde zijn als ze weer aan het werk gaan. Anders kunnen er onveilige situaties ontstaan. Dus het is onverstandig om een werknemer onder druk te zetten, ongeacht of hij rouwt om het verlies van een gezinslid of huisdier.”

Wat een organisatie ook kan helpen is het opstellen van een rouwprotocol: een checklist waarop taken één voor één kunnen worden afgekruist. Van Wielink: „Bij een islamitische uitvaart is het niet gebruikelijk om bloemen te sturen; toch handig om te weten.”

## Verlof na overlijden

Waar heb je recht op?

### Bij het overlijden van een naaste heb je als werknemer recht op verlof om de uitvaart bij te wonen.

Bij overlijden van mensen in de eerste graad (partner, ouders, of kinderen) heb je als werknemer meestal recht op maximaal vier dagen betaald verlof: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie. Vaak is dat vastgelegd in je cao. Bij broers, zussen of grootouders geldt het verlof op de dag van overlijden en de dag van de begrafenis of crematie.

### Werknemers die een dierbare verliezen, zijn gemiddeld zo'n vijf maanden afwezig,

blijkt uit onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Eenmaal aan het werk meldt 40 procent van de nabestaanden zich kortere of langere tijd ziek. Vaak komt dit door gebrekkige opvang op het werk. Bijna één op de vier werkvelden keert na het overlijden van de partner niet meer terug naar de 'oude' werkplek.