

# Rouwverwerking

## 'Rouw is geen ziekte, maar je kunt er wel goed ziek van zijn'

Cijfers uit 2010 laten zien dat mensen die iemand in hun nabije omgeving verliezen, zich gemiddeld zo'n honderd dagen ziek melden. Mannen verzuimen 92 dagen, vrouwen zitten gemiddeld 105 dagen thuis na een sterfgeval. Maar veel van dit verzuim komt niet als rouwverzuim in de boeken. Nieuwe cijfers laten zien dat de verzuimcijfers nog hoger liggen, gemiddeld zelfs boven de 170 dagen.

Joyce Neijenhuis, Jakob van Wielink en Leo Wilhelm

**H**oe komt een werknemer na een ingrijpend verlies weer op het werk? Rouw na overlijden is heel normaal, zelfs extreme vormen worden nog als normaal beschouwd. De gevoelens en de emoties kunnen hoog oplopen tijdens de rouw en dan gaat het niet alleen om verdriet. Boosheid en angst, bijvoorbeeld, horen er net zo goed bij. Bij een echtscheiding, een andere vorm van verlies, blijken mensen in het jaar van de scheiding tussen de 8,4 en 9,1 procent te verzuimen. Percentages die ook veel hoger liggen dan het landelijk gemiddelde. Rouw vanwege een scheiding is even normaal als rouw na een overlijden. Met alle effecten van dien, zoals concentratieproblemen en geheugenstoornis. Dat maakt het werk niet makkelijk, maar is dat een reden om niet te gaan werken? Is dat een reden om je ziek te melden?

### Kosten

Verzuim betekent hoge kosten voor een organisatie. Naast de directe kosten – zoals loonkosten – zijn er ook indirecte kosten. Denk aan het verlies aan productiviteit, de verplichtingen voor de Wet verbetering poortwachter en het inzetten van vervangers. Als collega's het werk moeten overnemen, lijdt dat weer tot een verhoging van de werklust met alle risico's van dien. De vuistregel die vaak wordt gehanteerd is dan ook: 'een zieke werknemer kost ander-

half tot tweeënhalft keer zijn brutoloonkosten'.

Wat zijn dan de kosten van rouwverlof? Exacte cijfers zijn niet bekend, ook omdat veel rouwverlof niet onder die noemer geadministreerd wordt. In de VS is er wel onderzoek gedaan en zijn er berekeningen gemaakt. Deze 'rouwindex' maakt onderscheid tussen een aantal soorten verlies, zoals verlies van een dierbare, scheiding, of het overlijden van een bekende. In totaal worden de kosten op 75 miljard dollar geschat. Een vergelijking met Nederland is moeilijk te maken, maar als het bekende rouwverlofcijfer wordt gecombineerd met de nieuwe verzuimcijfers, dan betekent dit een kostenpost van 1,7 miljard euro: 40 procent van de 250.000 mensen meldt zich meer dan 170 dagen ziek, met (voor het rekenvoorbeeld) een jaarsalaris van €30.000.

### Aanpak

Deze kosten rechtvaardigen een zorgvuldige aanpak. Een verzuimprotocol leert de vragen te stellen bij een ziekmelding: welke relatie is er met het werk? Rouw is zelf geen ziekte. Toch kan de werknemer een grote drempel ervaren om na de uitvaart weer aan het werk te gaan. Het ongemak kan groot zijn voor de werknemer om met zijn rouw zichtbaar op het werk te zijn. Een kenmerk bij verlies van een dierbare is dat

de wereld er opeens anders uitziet. Zekerheden vallen weg. De vergelijking met een orkaan of aardbeving wordt vaak gemaakt om het effect van het verlies op de nabestaande te symboliseren. Rouwen is hard werken. Kun je dat er wel bij hebben, als je productief moet zijn?

Hoe moet de arboprofessional of leidinggevende met deze situatie omgaan? Hoe toepasselijk het ook lijkt: een ziekmelding is niet de juiste oplossing. Het de-medicaliseren van verzuim is ook hier van belang. De nabestaande is niet ziek, al kan hij ziek zijn van het verlies. Maar niet ziek betekent niet dat de nabestaande wel kan werken. Het is van belang om eerst vast te stellen wat werken is: aanwezig zijn of productief zijn? Liefst beide natuurlijk, maar als iemand niet productief is, heeft het dan zin dat hij aanwezig is? Anders gezegd: Is er intrinsieke waarde voor de re-integratie als de nabestaande alleen aanwezig is?

Werk vormt een belangrijk onderdeel tijdens het dagelijks leven van de nabestaande. Werk biedt structuur en zekerheid, juist datgene wat vaak ontbreekt in een periode van rouw. Werk is ook een krachtbron voor de nabestaande. Vanuit de structuur en zekerheid kan de nabestaande omgaan met het verlies. Werk biedt tevens afleiding, dit kan helpen tegen de voortdurende confrontatie met het verlies en het



Binnen het zorgverlof en het bijzondere verlof zijn er voldoende middelen om de nabestaande tegemoet te komen

gemis. Alleen zal de nabestaande als werknemer niet zo productief zijn. Als dat wel het geval is – of de werknemer zelfs productiever wordt – kan er sprake zijn van verdringing. In beide situaties heeft de werknemer behoefte aan begrip. De nabestaande neemt zichzelf mee naar zijn werk en daarmee ook zijn verlies. Hij kan geen knop omzetten zodra hij op het werk is. Begrip vanuit de werkgever dat het niet allemaal vanzelf gaat, is dan op zijn plaats. Ruimte geven om te rouwen is dan het devies. Ondersteuning bij rouw dringt verzuimdagen significant terug.

### Werkgever

Een werkgever kan via de arboprofessional de rouwende werknemer steun bieden in praktische zin, bijvoorbeeld door het aanpassen van het rooster of de werktijden. Ga er niet van uit dat alles wel weer lukt na het verlies van een dierbare. Omgekeerd kan echter ook: vanuit de afleiding wil de werknemer misschien juist wel wat extra's oppakken. Zorg dat er continuïteit is in de gesprekken met de werknemer, zowel bij minder als bij meer werk. Neem tijd en ruimte, zodat de werknemer het verhaal kan vertellen. Vergeet ook de directe

collega's rondom de rouwende werknemer niet. Zij kunnen het – naast de extra werkdruk – moeilijk vinden een collega te benaderen die recent een naaste verloren. Collega's kunnen door de rouw bij de nabestaande last krijgen van eigen oud zeer, met alle gevolgen van dien.

Het bespreekbaar maken van rouweffecten en het bieden van ruimte ondersteunen de integratie van het verlies in het leven van de nabestaande. De rouwfabeltjes zeggen dat tijd alle wonden heelt, maar zo werkt het niet. De tijd zelf doet niets, als de nabestaande en de werkgever niets doen. Rouwen is hard werken. De integratie van verlies houdt in dat het leven gereorganiseerd moet worden. Na de orkaan moet alles weer opgebouwd worden. Met vallen en opstaan een nieuwe weg vinden. Hoeveel tijd dat kost is per individu verschillend. Rouw is uniek. Soms lukt het zelfs helemaal niet. Ook dat is rouw. Het verlies draagt de nabestaande altijd bij zich. Dat kan hij nooit verwerken, hooguit dragen.

Hoeveel tijd geeft de werkgever dan een nabestaande? 'Morgen weer aan de slag?' als vraag bij de condoleance na de uitvaart helpt niet bij een versnelde terugkeer. Het onbegrip dat de nabestaande er in hoort, kan gemakkelijk gemaskeerd ongemak of onvermogen zijn. Het plaatst de werkgever echter op afstand, waar nabijheid wenselijk is. Binnen het zorgverlof en het bijzondere verlof zijn er voldoende middelen om de nabestaande tegemoet te komen. Zonder dat hij zich ziek hoeft te melden. Hij voelt zich namelijk al rot genoeg. ☞

*Dit artikel is mede geïnspireerd op de boeken 'Over de rooie. Emoties bij verlies en verandering op het werk' en 'Aan de slag met verlies. Coachen bij veranderingen op het werk' van wie Jakob van Wielink co-auteur is. Jakob van Wielink is verander- en leiderschapscoach in het Expertisecentrum Leiderschap en Organisatieontwikkeling bij Boertiengroep. Contact: j.van.wielink@boertiengroep.nl. Joyce Neijenhuis werkt bij de staf bedrijfsmaatschappelijk werk van 365/ArboNed. Contact: joyce.neijenhuis@365.nl. Leo Wilhelm is gecertificeerd rouwbegeleider, werkt in een hospice en geeft individuele en groepsgerichte rouwbegeleiding. Contact: info@troostcoach.nl.*

